

Hermann Ribhegge*

Denkanstöße zur Mindestlohnkontroverse

In Deutschland wird anders als in den übrigen Industriestaaten heftig über das Für und Wider von Mindestlöhnen diskutiert. Wie wird die Diskussion theoretisch untermauert? Wie wirken sich Mindestlöhne auf Beschäftigung und Lohnniveau aus? Kann Armut durch die Festlegung von Mindestlöhnen vermieden werden?

Während in vielen Industriestaaten, wie z.B. in den USA, Mindestlöhne zum Teil schon seit Jahrzehnten praktiziert werden und politische Kontroversen nur entstehen, wenn es um die Anhebung der Mindestlöhne geht, wird in Deutschland diese Diskussion sehr dogmatisch und polarisierend geführt. Bei diesen Diskussionen geht es nicht so sehr um die immens schwierige Frage der Höhe, sondern um die grundsätzliche ordnungspolitische Frage des Dafür oder Dagegen. So wie die Frage, ob ein Medikament zu einer Behandlung einzusetzen ist, wenig sinnvoll ist, da es letztlich auf die Dosierung ankommt, so gilt entsprechendes für Mindestlöhne und deren Ausgestaltung. Die deutsche Diskussion wird noch dadurch erschwert, dass kein einheitliches ökonomisches Referenzsystem als Diskussionsgrundlage gegeben ist. Die Gegner von Mindestlöhnen – wie die Mehrheitsmeinung des Sachverständigenrates¹, sowie der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie² – argumentieren im Rahmen eines neoklassischen Arbeitsmarktmodells in Form eines einfachen Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfrage-Modells, dessen Erklärungskraft für den Arbeitsmarkt von vielen die institutionellen Spezifika des Arbeitsmarktes betonenden Ökonomen in Frage gestellt wird. Diese versuchen stattdessen anhand der Preissetzungs- und der Lohnsetzungskurve, ein empirisch gehaltvolles Arbeitsmarktmodell abzuleiten.

Von den Befürwortern und Gegnern wird in dieser deutschen Grundsatzdiskussion auf die internationalen empirischen Arbeiten verwiesen, die ebenfalls recht unterschiedlich zur Stärkung der eigenen Position interpretiert werden. Der Rückgriff auf diese empirischen Arbeiten ist aber für die durch einen Alternativenradikalismus gekennzeichnete deutsche Diskussion wenig hilfreich. In den Studien³ geht es um die Analyse der Auswirkungen von meist geringfügigen Erhöhungen von Mindestlöhnen auf die relevanten Variablen, d.h. es geht um lokale Eigenschaften eines Gleichgewichts

und nicht um die Beantwortung der Frage, was passiert, wenn ein erheblicher exogener Schock durch die Politik mit der Einführung eines Mindestlohns, dessen Höhe unbestimmt ist, bewirkt wird.⁴

Diese Kontroverse um Mindestlöhne und deren theoretischer Hintergrund sollen in diesem Beitrag in folgenden Schritten bearbeitet werden: Zunächst wenden wir uns dem unter Ökonomen noch dominierenden neoklassischen Arbeitsmarktmodell als Referenzmodell zu und arbeiten die zentrale These dieses Modells zur Beurteilung von Mindestlöhnen heraus. Der anschließende Teil beinhaltet den Kern der ökonomischen Analyse: die Wirkungsanalyse. Dabei untersuchen wir die heiß umstrittenen Beschäftigungs- und Lohneffekte. Dazu werden wir im Sinne einer statischen Analyse den Erstrundeneffekt der Einführung von Mindestlöhnen und dann den Zweitrundeneffekt, der sich aus der optimalen Anpassung der Akteure ergibt, behandeln. Es erfolgt eine Effizienzanalyse, bei der wir uns fragen, ob Mindestlöhne eine Armutsvermeidung bewirken und wenden uns dann der These zu, dass Mindestlöhne schon deshalb notwendig sind, um bei Kombilöhnen eine Ausbeutung des Staates und damit der Gesellschaft zu verhindern. Ein Charakteristikum einer guten ökonomischen Herangehensweise ist es, in Opportunitätskosten zu denken. Anstatt zu fragen, ob wir für oder gegen Mindestlöhne sind, werden wir im abschließenden Teil nach Alternativen zu Mindest-

¹ Vgl. dazu Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2006/07, Wiesbaden 2006, S. 401 ff.

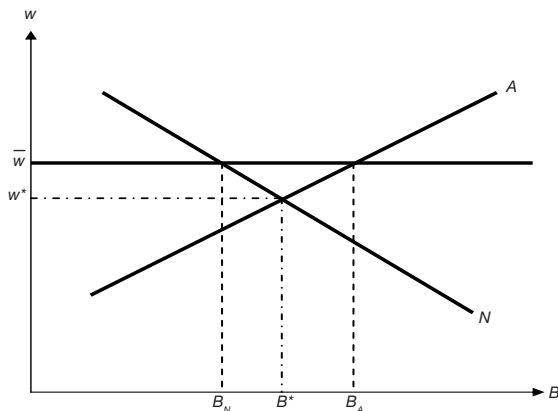
² Vgl. dazu Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie: Mindest- und Kombilöhne, in: Brief an Bundesminister Michael Glos, URL: www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/B/Brief_20an_20BM_20Glos_20zu_20Mindest-_20und_20Kombil_C3_B6hnen,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf (Stand: 29.2.2008), 2006.

³ Siehe dazu den umfassenden Überblicksartikel von D. Neumark, W. Wascher: Minimum Wages and Employment, IZA Discussion Paper, Nr. 2570, Bonn 2007.

⁴ So zieht D. Neumark: Alternative Labor Market Policies to Increase Economic Self-Sufficiency: Mandating Higher Wages, Subsidizing Employment, and Raising Productivity, in: IZA Discussion Paper Nr. 3355, Bonn 2008, S. 42, aus dem Ergebnis seiner empirischen Untersuchung, dass Mindestlöhne wenig effizient sind, nicht den für die deutsche Diskussion nahe liegenden Schluss, Mindestlöhne abzuschaffen, sondern er empfiehlt ein allmähliches Auslaufen, da seine Analysen sich nur auf kleine Veränderungen von Mindestlöhnen und nicht auf Systemumstellungen beziehen.

Prof. Dr. Hermann Ribhegge, 59, ist Inhaber des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Wirtschafts- und Sozialpolitik, an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder).

Abbildung 1
Neoklassischer Arbeitsmarkt



löhnen suchen und anhand dieser eine Bewertung vornehmen.

Mindestlöhne im neoklassischen Arbeitsmarkt

Kennzeichnend für die Mindestlohndiskussion unter Ökonomen ist es, dass diese meist das neoklassische Arbeitsmarktmodell als Referenzsystem verwenden und so mit dem Instrumentarium von Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragefunktion das Gleichgewicht auf diesem Markt bestimmen sowie untersuchen, wie Mindestlöhne dieses Gleichgewicht beeinflussen.

Dabei wird die Arbeitsnachfrage mikroökonomisch fundiert aus dem Gewinnmaximierungsverhalten abgeleitet. Für den Gewinn $\pi = p \cdot Y(B) - w \cdot B$, wobei p den Preis, Y den Output, w den Nominallohn und B die Beschäftigung darstellen, bestimmt sich das Gewinnmaximum über die Marginalbedingung $w = p \cdot dY/dB$, so dass der Nominallohn dem Wertgrenzprodukt der Arbeit entsprechen muss.

Entsprechend erhalten wir die Arbeitsangebotsfunktion über die Maximierung der Nutzenfunktion eines repräsentativen Arbeitnehmers, bei der das Arbeits-einkommen und die Freizeit die erklärenden Variablen sind. Entscheidend für dieses Argumentationsmuster ist die Annahme, dass sich alle Akteure des Arbeitsmarktes als reine Mengenanpasser verhalten und der Lohn seine Markträumungsfunktion als Gleichgewichtslohn – wie in Abbildung 1 dargestellt – voll erfüllt.

In diesem Modell kann ein Abweichen vom Vollbeschäftigungsniveau B^* nur eintreten, wenn das Zustandekommen des Gleichgewichtslohns auf dem Arbeitsmarkt verhindert wird. Die Ursachen für Arbeitslosigkeit sind im neoklassischen Modell auf politisch verursachte institutionelle Defizite zurückzuführen: Koalitionsrecht, Mindestlöhne sowie soziale Absicherung über Arbeitslosengeld II. Nach diesem Paradigm

ma lassen sich die Marktstörungen durch entsprechende Arbeitsmarktreformen beseitigen, wenn dazu der politische Wille gegeben wäre. Insbesondere sind in dieser Sicht Mindestlöhne von Übel. Entweder sind sie im Bereich unterhalb von w^* wirkungslos oder aber sie induzieren bei einem Mindestlohn $\bar{w} > w^*$ Arbeitslosigkeit in Höhe von $B_N - B_A$. Arbeitslosigkeit ist deshalb kein Schicksal, sondern spiegelt nur Politikversagen wider.

Völlig anders ist die Sicht des Arbeitsmarktes unter der Mehrheit der Arbeitsmarktökonomien, insbesondere im anglo-amerikanischen Raum.⁵ Aufgrund von Rigiditäten stellen sie die Markträumungsfunktion der Löhne in Frage. Entscheidend ist dabei, dass diese Rigiditäten nicht allein politisch bedingt, sondern konstitutives Charakteristikum des Arbeitsmarktes sind, die durch institutionelle Reformen nur ansatzweise beseitigt werden können und sollten. Die Arbeitsmarktökonomik bietet für die Erklärung der eingeschränkten Markträumungsfunktion des Lohnes eine breite Palette mikroökonomisch gut fundierter Theorien an. Diese gehen über die Such-, Kontrakt- und Effizienzlohntheorie bis hin zur Theorie unvollständiger Verträge. Die aufgezeigten Informationsdefizite und Mobilitätsbarrieren des Arbeitsmarktes werden in Form der Preis- und Lohnsetzungskurve berücksichtigt, wobei das Phänomen der Marktmacht auf dem Güter- und Arbeitsmarkt als grundlegend angesehen wird. Aus dieser Sicht ist es weder sinnvoll, das Modell des vollständigen Wettbewerbs als normatives Leitbild, noch als Erklärungsmodell des Arbeitsmarktes zu verwenden.

Wirkungsanalyse von Mindestlöhnen

Um die Auswirkungen von Mindestlöhnen zu untersuchen, wollen wir das Konzept des Quasigleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt verwenden, das sich sowohl in der Arbeitsmarktökonomik als auch in der Makroökonomik durchgesetzt hat⁶ und das in den letzten Jahren auch der Sachverständigenrat⁷ immer öfter als Referenzsystem verwendet.

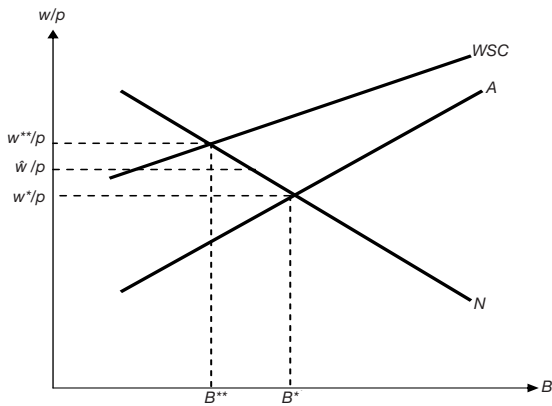
Dabei werden wir unsere Wirkungsanalyse – wie in den empirischen Arbeiten zur allgemeinen Gleichgewichtstheorie üblich – in zwei Schritten durchführen. Zunächst werden wir im ersten Schritt den Erstrundeneffekt von Mindestlöhnen untersuchen. Dabei ge-

⁵ Siehe auch das positive Votum von über 650 amerikanischen Ökonomen für Mindestlöhne in den USA in: Economic Policy Institute: Hundreds of Economists Say: Raise the Minimum Wage, URL: www.epi.org/minwage/epi_minimum_wage_2006.pdf (Stand: 10.3.2008), 2006.

⁶ Eine gute Darstellung des Ansatzes findet man z. B. bei W. Carlin, D. Soskice: *Macroeconomics: Imperfections, Institutions and Policies*, Oxford 2006, S. 45-53, S. 107-113.

⁷ Siehe z.B. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: *Jahresgutachten 2005/06*, Wiesbaden 2005, S. 150 ff.

Abbildung 2
Quasigleichgewicht bei Lohnsetzung auf einem nicht-wettbewerblichen Arbeitsmarkt



hen wir in einem statischen Modell von gegebenen Reaktionsfunktionen der Akteure aus und bestimmen so die Auswirkungen eines Mindestlohnes. Im anschließend zu betrachtenden Zweirundeneffekt untersuchen wir, wie sich aufgrund von Mindestlöhnen die Reaktionsfunktionen der Akteure durch Mindestlöhne verändern und bestimmen dann im Sinne einer komparativen Analyse das neue Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt.

Erstrundeneffekt

Ein wesentlicher Eckpfeiler dieses Konzeptes ist die Lohnsetzungskurve, bei der der Reallohn als eine endogene Größe betrachtet wird. Die Lohnsetzungskurve (WSC) in Abbildung 2 wird durch das Beschäftigungsniveau und das Preisniveau bestimmt. Dabei wird vereinfachend von der Annahme ausgegangen, dass Preis und Preiserwartungen übereinstimmen. Die Lohnsetzungskurve zeigt auf, wie die Tarifparteien den Nominallohn in Reaktion auf den jeweiligen Beschäftigungsgrad B und die Preisentwicklung vereinbaren. Diese Beziehung und ihr ansteigender Verlauf im Reallohn-Beschäftigungs-Diagramm können mikroökonomisch entweder über den Right-to-manage-Ansatz oder mittels der Effizienzlohntheorie fundiert werden. Stimmt die WSC mit der neoklassischen Arbeitsangebotsfunktion überein, so läge der Fall der vollständigen Konkurrenz mit all seinen Idealbedingungen auf dem Arbeitsmarkt vor. Je weiter die WSC nach oben von der neoklassischen Arbeitsangebotsfunktion abweicht, umso weniger wird der Arbeitsmarkt dem Idealmodell aufgrund von Marktmacht, Inflexibilitäten, Informationsdefiziten usw. gerecht.

Unterstellen wir zunächst vereinfachend vollständige Konkurrenz auf dem Gütermarkt, so bildet der Schnittpunkt der neoklassischen Arbeitsnachfragekurve N mit der WSC – wie in Abbildung 2 dargestellt

– das Quasigleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt.⁸ Das Quasigleichgewicht liegt beim Lohnsatz w^{**}/p , wobei ein Beschäftigungsniveau in Höhe von B^{**} realisiert wird. Das Quasigleichgewicht bedingt höhere Löhne und mehr Arbeitslosigkeit als das neoklassische Gleichgewicht mit dem Lohnsatz w^*/p und dem Beschäftigungsniveau B^* . In diesem Quasigleichgewicht stellt der Lohn eine endogene Größe dar und ist so kein Instrument der Lohnpolitik. Populäre Forderungen, wie die des Ifo-Institutes nach Senkung der Löhne, um mehr Beschäftigung zu schaffen, verkennen den elementaren ökonomischen Tatbestand, dass endogene Variablen, die sich aus der Interaktion optimierender Akteure ergeben, nur indirekt über die Rahmenbedingungen beeinflusst werden können.⁹

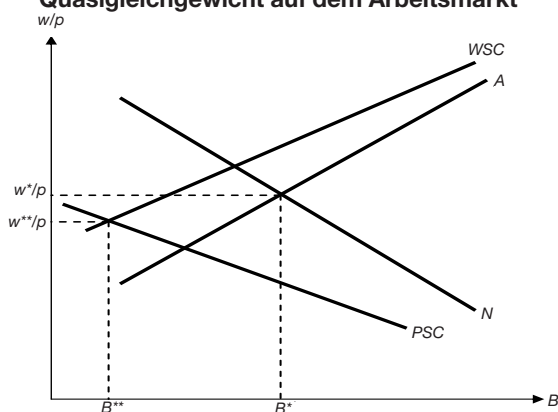
Liegt ein Quasigleichgewicht auf einem unvollkommenen Arbeitsmarkt vor, so sehen wir, dass Mindestlöhne nicht per se die dramatischen negativen Beschäftigungseffekte bewirken, die die Anhänger des neoklassischen Arbeitsmarktmodells unterstellen. Nur wenn erstens der Mindestlohn \hat{w} einen Reallohn \hat{w}/p impliziert, der den Quasigleichgewichtslohn w^{**}/p übersteigt, treten die unterstellten negativen Beschäftigungseffekte auf. Zweitens ist die plakative These, dass Mindestlöhne, die höher als das Wertgrenzprodukt im neoklassischen Gleichgewicht sind, zu mehr Arbeitslosigkeit führen, offensichtlich falsch. Im Bereich unterhalb von w^{**}/p sind Mindestlöhne in unserem statischen Ansatz beschäftigungsneutral. Orientieren sich Mindestlöhne daran, den Arbeitnehmern eine faire Entlohnung zu ihrem Wertgrenzprodukt zu sichern, so ist dies auch dann noch beschäftigungsneutral, wenn der Mindestlohn das Wertgrenzprodukt in B^* geringfügig übersteigt. Auch wenn wir das Wertgrenzprodukt als endogene Größe nicht exakt quantifizieren können, so ist die Gefahr auf einem unvollkommenen Markt nicht besonders groß, dass Mindestlöhne, die eine leistungsgerechte Entlohnung sichern sollen, zu mehr Arbeitslosigkeit aufgrund von Prognosefehlern führen. Drittens gewinnt in diesem statischen Ansatz der neoklassische Einwand, dass beschäftigungsneutrale Mindestlöhne wirkungslos sind und sich für diese der administrative Aufwand nicht lohnt, an Bedeutung. Dieser Einwand gilt nicht nur für Mindestlöhne unterhalb des Wertgrenzprodukts, sondern auch für jene unter dem Quasigleichgewichtswert w^{**}/p .

Nun ist die bisher unterstellte Annahme vollständiger Konkurrenz auf dem Gütermarkt in Zweifel zu zie-

⁸ Vgl. entsprechende Darstellung des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Jahresgutachten 2005/06, Wiesbaden 2005, S. 155.

⁹ So würde auch kein Ökonom die unsinnige Forderung stellen, die Ölmultis sollten den Ölpreis senken, damit die Energieversorgung verbessert wird.

Abbildung 3
Quasigleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt



hen. Deshalb muss die Wirksamkeit von Mindestlöhnen für die realistische Situation, dass auf dem Gütermarkt keine vollständige Konkurrenz vorliegt, geprüft werden. Um dies zu berücksichtigen, hat die Arbeitsmarktökonomik das Konzept der Preissetzungskurve (PSC) entwickelt, um mit der WSC das Quasigleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt zu bestimmen, wie dies in Abbildung 3 skizziert wird.

Bei der Ableitung der PSC wird monopolistische Konkurrenz auf dem Gütermarkt unterstellt. Ein repräsentatives Unternehmen maximiert für einen vorgegebenen Nominallohn w seinen Gewinn $\pi = p \cdot Y(B) - w \cdot B$ und bestimmt seinen optimalen Preis $p = p(w, B)$, so dass wir die Funktion $p = p(w, B)$ bzw. die PSC: $w/p = f(B)$ erhalten. Unterstellen wir eine normale Preisabsatzfunktion und eine neoklassische Produktionsfunktion, so verläuft, wie in Abbildung 3 dargestellt, die PSC fallend. Von besonderer verteilungspolitischer Relevanz ist dabei der oft in makroökonomischen Modellen unterstellte Sonderfall, dass die Preisabsatzfunktion isoelastisch ist und die Produktionsfunktion linear durch den Ursprung verläuft. In diesem Fall verläuft die PSC horizontal und der Reallohn ist beschäftigungsunabhängig und wird allein durch die Wettbewerbssituation auf dem Gütermarkt bestimmt. Somit ist der Verteilungsspielraum auf dem Arbeitsmarkt gleich Null. Dabei wird von der empirisch belegten zentralen Hypothese ausgegangen, dass die Preise schneller als die Tariflöhne reagieren, wir uns somit immer auf der PSC bewegen, so dass die Gewerkschaften nur Einfluss auf die Beschäftigung, nicht aber auf die Reallohne haben.

Das Quasigleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt kann aufgrund von Marktunvollkommenheiten auf dem Güter- und Arbeitsmarkt in zwei Richtungen vom neoklassischen Arbeitsmarktgleichgewicht $(B^*, w^*/p)$ abweichen. Unvollkommenheiten auf dem Arbeitsmarkt induzieren ein Quasigleichgewicht, bei dem

der Gleichgewichtslohn über w^*/p und das Beschäftigungsniveau unter B^* liegen. Hingegen bedingt eine gravierende Marktunvollkommenheit auf dem Gütermarkt die für die neoklassische Arbeitsmarktökonomik paradoxe Situation, dass der Reallohn w^*/p unter dem Gleichgewichtslohn liegt und dennoch ein niedriges unter B^* liegendes gleichgewichtiges Beschäftigungsniveau B^* realisiert wird, wie dies in Abbildung 3 skizziert ist.

In dieser Ausgangssituation, in der Marktunvollkommenheiten auf dem Gütermarkt dominieren, sind Mindestlöhne besonders attraktiv. Liegt der Mindestlohn im offenen Intervall $[w^*/p, w^*/p]$, so bedingt ein Mindestlohn sowohl einen positiven Beschäftigungseffekt als auch eine Lohnsteigerung. In diesem Szenarium, dessen empirische Relevanz zu prüfen ist, scheint der Mindestlohn ein Patentrezept zu sein, bei dem der Lehrsatz der Ökonomen: „Es gibt nichts umsonst“ ausgehebelt würde.

Leider gilt auch hier die Relevanz von Opportunitätskosten. Aufgrund der geringen Nominallohnreagibilität in Relation zur hohen Reagibilität der Preise muss sich das Quasigleichgewicht tendenziell immer auf der Preissetzungskurve befinden. Diese Bewegung hin zu einem Punkt auf der PSC wird von den Unternehmen durch Preisanpassungen verwirklicht. Da Mindestlöhne in diesem Szenarium zu Lohnkostensteigerungen führen, werden die Unternehmen in Form einer konzertierten Aktion ihre Marktmacht nutzen und diese Kostensteigerung zum Anlass nehmen, ihre Preise zu erhöhen. Diese inflationäre Tendenz hält so lange an, bis der Mindestlohn real entwertet worden ist, er seine bindende Eigenschaft verloren hat und dem Quasigleichgewichtslohn w^* entspricht. Um die damit verbundenen inflationären Tendenzen zu unterbinden, könnten die monetären Instanzen diesen Prozess durch eine restriktive Geldpolitik verhindern, was aber bei der einheitlichen Geldpolitik der Europäischen Zentralbank nicht zu erwarten ist. Selbst wenn es diese Möglichkeit gäbe, so wäre dieser Prozess mit negativen Beschäftigungseffekten verbunden, wodurch der ursächliche Mindestlohn gesellschaftliche Kosten induziert.

Zweitrundeneffekt

Die Ausführungen zur preislichen Anpassung der Unternehmen auf die Einführung von Mindestlöhnen weisen auf einen grundsätzlichen Aspekt hin, der die Grenzen unserer bisherigen mehr statisch ausgerichteten Analyse aufzeigt. Es geht um den Zweitrundeneffekt der Einführung eines Mindestlohns, also um die Anpassung von Unternehmen und Gewerkschaften an die Einführung eines Mindestlohnes. Aufgrund der Verhaltensanpassung als Reaktion auf die Einfüh-

zung eines Mindestlohnes kann es sowohl zu einer Verschiebung der PSC als auch der WSC kommen. Dieses Phänomen wollen wir im Folgenden detailliert analysieren, da dieser dynamische Zweitrundeneffekt letztlich für die Bewertung eines Mindestlohns ausschlaggebend ist. Dieser wird z.B. in der empirischen Untersuchung von König/Möller¹⁰ bei der Wahl der Vergleichsgruppe in deren Differenz-von-Differenzen-Ansatz sowie in der mehr auf Plausibilitätsüberlegungen aufbauenden Abschätzung von Ragnitz/Thum¹¹ nicht adäquat berücksichtigt.¹²

Bei der näheren Analyse der WSC-Kurve müssen wir uns fragen, ob der Reallohn allein von der Beschäftigungssituation determiniert wird. Die Ableitung der WSC mit dem Right-to-manage-Ansatz berücksichtigt die kausale Beziehung zwischen Beschäftigung und Reallohn unter der Ceteris-Paribus-Bedingung, nach der alle weiteren Einflussfaktoren annähernd konstant bleiben. Ändern sich diese exogenen Faktoren, so verschiebt sich entsprechend die WSC. Der von Gewerkschaft und Arbeitgebern ausgehandelte Lohn ergibt sich als eine Nashlösung, bei der die Zielfunktion

$$z = [B(w) (U(w) - U(\bar{w}))]^\alpha [\pi(w) - \pi_0]^{1-\alpha}$$

über w maximiert wird, wobei $B(w)$ die Arbeitsnachfragefunktion darstellt, deren jeweilige Lage durch die unterschiedliche gesamtwirtschaftliche Ausgangssituation bestimmt wird.

Wenn wir bestimmen wollen, ob ein Mindestlohn den Verlauf der WSC beeinflusst, so müssen wir den Einfluss von Mindestlöhnen auf die Bestimmungsgrößen der Zielfunktion untersuchen. Die Variable π beschreibt den von w abhängigen Gewinn und π_0 den Mindestgewinn sowie $U(w)$ den Nutzen des vereinbarten Lohnes und $U(\bar{w})$ den Nutzen des Reservationslohns. In diesem Szenarium stellen $U(\bar{w})$ und π_0 die jeweiligen Drohpunkte und α bzw. $1 - \alpha$ die Machtposition der Verhandlungspartner bei der Nashlösung dar. Ein Mindestlohn kann auf diese Determinanten sowie auf die Funktion $B(w)$ Einfluss haben. Es ist nahe liegend, dass ein Mindestlohn den Reservationslohn \bar{w} erhöht und damit eine Verschiebung der WSC nach oben bewirkt, wie dies in Abbildung 4 dargestellt ist.

¹⁰ M. König, J. Möller: Mindestlohneffekte des Entsendegesetzes? Eine Mikrodatenanalyse für die deutsche Bauwirtschaft, IAB Discussion Paper, Nr. 30, Nürnberg 2007.

¹¹ J. Ragnitz, M. Thum: The Empirical Relevance of Minimum Wages for the Low-Wage Sector in Germany, in: CESifo Forum, 8. Jg. (2007), H. 2, S. 35-37.

¹² Siehe dazu die entsprechende Kritik von J. Kluge, Ch. M. Schmidt: Mindestlöhne ohne Reue – eine aussichtsreiche Option für Deutschland?, in: RWI: Positionen Nr. 22, URL: www.rwi-essen.de/pls/portal30/docs/FOLDER/PRESSENEWS/RWIPOSITIONEN/RWIPOSITIONEN_022/022_MINDESTLOHN_MOELLER.PDF [Stand: 10.12.2007] 2007, deren Fazit auf S. 5: „Skepsis von Ökonomen gegenüber Mindestlöhnen ist gut begründet“ aus dieser Perspektive nicht nachvollziehbar ist.

Im Quasigleichgewicht führt dies zu einem höheren Lohn und einem geringeren Beschäftigungsniveau.

Weiter könnte man argumentieren, dass Mindestlöhne die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften deshalb stärken, da der Widerstand der Arbeitgeber gegen Lohnerhöhungen geschwächt wird. Mindestlöhne garantieren den Tarifparteien, dass ihre Lohnvereinbarung von Außenseitern nur bis zum Mindestlohn hin unterboten werden kann. Dem wird Skeptikern von Mindestlöhnen in der IG-Metall entgegengehalten, dass Mindestlöhne zu einer Flucht von Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband führen und so den Bindungsgrad von Tarifvereinbarungen schwächen würden. Unternehmen fühlten sich sogar politisch legitimiert, nur noch Mindestlöhne ihren Arbeitnehmern anzubieten, da diese staatlich sanktioniert würden. Entsprechend wird seitens der IG-Metall befürchtet, dass ein Mindestlohn ein trojanisches Pferd sei, das ihre Verhandlungsposition schwächt und zu einer Verschiebung der WSC nach unten führen würde.

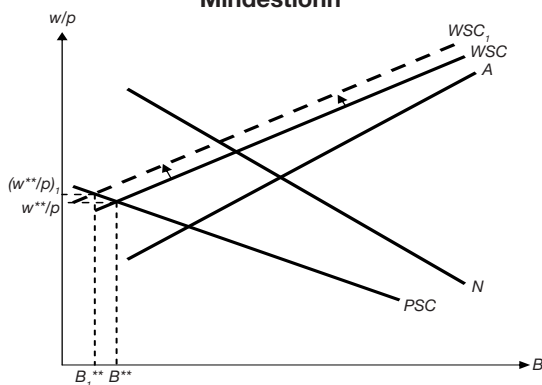
Des Weiteren wird davon ausgegangen, dass die Attraktivität, einer Gewerkschaft beizutreten, durch Mindestlöhne geschwächt würde, da die Arbeitnehmer sich einer Mindestabsicherung sicher sind. Sinkende Mitgliederzahlen schwächen die Verhandlungsposition der Gewerkschaften.¹³

Wichtig an diesem Ergebnis ist, dass sich die einfache neoklassische Faustregel: „Bindende Mindestlöhne sind beschäftigungsschädlich, nicht bindende sind wirkungslos“ auch hier nicht bestätigt. Nicht bindende Mindestlöhne können im Zweitrundeneffekt über eine induzierte Verschiebung des WSC immense allokativen Effekte bewirken. Welchen Einfluss die Einführung eines Mindestlohns auf die Lage der WSC hat, ist letztlich eine empirische Frage, zu der es für Deutschland bisher an Untersuchungen fehlt.

Der Einfluss von Mindestlöhnen auf die PSC steht in der politischen Diskussion und bei den internationalen empirischen Untersuchungen stärker im Vordergrund. Dabei wird besonders der Produktivitätseffekt von Mindestlöhnen betont. Dieser Effekt ist auch für die WSC von Bedeutung, da die Tarifparteien über die Arbeitsnachfrage $B(w)$ die Beschäftigungsanpassung der Unternehmen an eine Lohnvereinbarung berücksichtigen. Bewirkt ein Mindestlohn tatsächlich eine Produktivitätssteigerung, so ist der negative Beschäftigungseffekt einer Lohnerhöhung über den Lohnstückkosteneffekt geringer, was die Tarifparteien in ihren Verhandlungen antizipieren und die Gewerkschaftsseite zu höheren Lohnforderungen veranlassen

¹³ Entsprechend empirische Belege findet man in W. Ochel: Tarifliche Mindestlöhne, Allgemeinverbindlichkeit und Entsenderichtlinie in Europa, in: ifo Schnelldienst, 61. Jg. (2008), H. 4, S. 19-24.

Abbildung 4
Verschiebung der Lohnsetzungskurve durch
Mindestlohn



könnte. Produktivitätssteigerung und induzierte Lohnsteigerung bestimmen dann, in welche Richtung sich die WSC verschiebt.

Dass von der Einführung eines Mindestlohns positive Produktivitätseffekte ausgehen, wird mit ganz unterschiedlichen theoretischen Argumenten belegt und bestätigt sich in der aktuellen empirischen Untersuchung der OECD.¹⁴ Dazu bieten sich zwei konkurrierende Erklärungsansätze, deren empirische Relevanz sehr schwer zuzuordnen ist, an. Relativ unstrittig ist die Erklärung, dass die Substitution von durch den Mindestlohn zu teuer gewordenen gering qualifizierten Arbeitskräften durch qualifizierte Arbeitskräfte, für die der Mindestlohn nicht bindend ist, zu dem statistischen Effekt einer Produktivitätssteigerung führt. Kontroverser wird der alternative Erklärungsansatz einer durch Mindestlöhne bedingten Produktivitätssteigerung aufgrund gesteigerter Leistungsbereitschaft und -fähigkeit diskutiert. So kann die Arbeitsbereitschaft im Shirking-Modell der Effizienzlohntheorie steigen, wenn der Abstand zwischen Lohn und Reservationslohn mit höheren Mindestlöhnen steigt. Höhere Mindestlöhne können zu verstärkten Humankapitalinvestitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern führen und so die Arbeitsfähigkeit verbessern. Hierzu findet man ein breites Spektrum an theoretischen Arbeiten.¹⁵

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ein Zweitrundeneffekt der Einführung von Mindestlöhnen sowohl bei der WSC als auch bei der PSC eintritt. Zu der Veränderung der WSC gibt es im Gegensatz zur PSC sowohl wenige theoretische als auch empirische Arbeiten; dies gilt insbesondere für Deutschland. Während beim Zweitrundeneffekt bezüglich der PSC ein

gewisser Konsens darüber besteht, dass ein Mindestlohn eine Verschiebung der PSC nach oben bewirkt und von ihm tendenziell ein positiver Lohn- und Beschäftigungseffekt ausgeht, ist völlig offen, wie stark dieser Effekt tatsächlich ist. Noch umstrittener ist die Beurteilung der Effekte auf die WSC, wie die konträre innergewerkschaftliche Auseinandersetzung um Mindestlöhne in Deutschland zeigt. Spieltheoretisch gesehen spricht vieles dafür, dass ein Mindestlohn eher die Verhandlungsposition der Gewerkschaften stärken wird, wobei aber völlig offen bleibt, wie stark dieser Effekt tatsächlich ist. Auch hier fehlt in der Bundesrepublik solides empirisches Material.

Da die mindestlohninduzierte Veränderung des Quasigleichgewichts durch die Verschiebung der beiden sie determinierenden Kurven, deren Veränderung wir bisher nicht empirisch befriedigend für Deutschland ermitteln konnten, bestimmt wird, wissen wir auch nicht, welche Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen ausgehen, wie dies in Abbildung 5 angedeutet wird.

Bezogen auf unsere Kernfrage, wie sich das Quasigleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt durch die Einführung von Mindestlöhnen verändert, können wir nur folgendes deprimierende Zwischenfazit ziehen: Die Arbeitsmarktökonomik liefert uns einen überzeugenden Analyserahmen. Jedoch fehlen uns leider die empirischen Arbeiten zur Spezifizierung unseres Modells, um gehaltvolle Aussagen über die Wirkung von Mindestlöhnen zu machen. Von daher sollten wir als Ökonomen erst einmal unsere Hausaufgaben machen, bevor wir uns mit apodiktischen Aussagen wie „bindende Mindestlöhne zerstören Arbeitsplätze“ in der Politikberatung positionieren. Damit erhöht man nicht die immer mehr sinkende Reputation der Ökonomen in der Politikberatung.

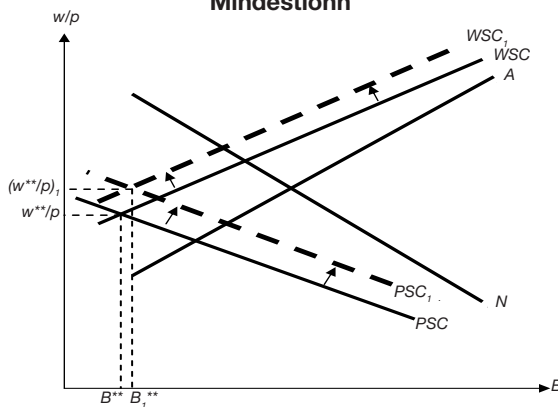
Effizienzanalyse

Selbst wenn die befürchteten negativen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen unbegründet wären, da die positiven Effekte bei der PSC die möglicherweise negativen Effekte bei der WSC überkompensieren, sollte daraus nicht der Schluss gezogen werden, dass man Mindestlöhne einführen sollte. Um eine Effizienzanalyse vornehmen zu können, ist erst einmal eine Zielbestimmung notwendig, weil der Mindestlohn oft als ein Allheilmittel betrachtet und mit Zielvorgaben überfrachtet wird. Auch wenn die alte Tinbergen-Formel „Politik ist nur machbar, wenn die Zahl der Instrumente nicht geringer als die der Ziele ist“ für eine rationale Wirtschaftspolitik wenig tragfähig ist, so sollte man sich doch fragen, was das Kernanliegen der Einführung von Mindestlöhnen ist.

¹⁴ OECD: Employment Outlook, Paris 2007, S. 72 ff.

¹⁵ Siehe dazu D. Metcalf: Why Has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment?, CEP Discussion Paper, Nr. 781, London 2007; OECD, a.a.O., S. 72.

Abbildung 5
Verschiebung der Preissetzungskurve durch Mindestlohn



Eine Zielsetzung, die mit Recht auf breite Resonanz stößt, ist die der Armutsvermeidung im Sinne der Absicherung des Existenzminimums. Dieser Zielsetzung werden Mindestlöhne nur sehr eingeschränkt gerecht, da ihnen eine ausreichende Zielgenauigkeit fehlt. Offensichtlich verbessert ein Mindestlohn ausschließlich die Armutssituation von Beschäftigten und ist nicht hilfreich für die Mehrheit der Armen, die keine Arbeit hat. Sollen exorbitant hohe Mindestlöhne, die mit Sicherheit zu mehr Arbeitslosigkeit führen, vermieden werden, so beschränkt sich die Armutsbekämpfung auf die Gruppe derjenigen, die über eine Vollzeitarbeitsstelle verfügen. Arbeitnehmern in prekären Beschäftigungsverhältnissen, die den Brennpunkt bei der Armutsbekämpfung darstellen sollten, wird also nur marginal geholfen, insbesondere dann, wenn sie auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Voll wirksam werden Mindestlöhne nur für diejenigen, deren Einkommen jenseits von Arbeitslosengeld II liegt, die eben nicht den Nukleus der Armut in Deutschland darstellen.

Wenn man die drei Hauptdeterminanten der Armut Kinder, Arbeitslosigkeit und Scheidung betrachtet, so ist offensichtlich, dass Mindestlöhne nur ein eingeschränktes Instrument zur Armutsbekämpfung sein können. Mindestlöhne sind im Gegensatz zu staatlichen Transfers viel zu zielungenau, um wirksam Armut zu bekämpfen. Ihnen fehlt die notwendige Familienkomponente, nach der sich die Höhe des Mindestlohnes – gemäß Bedürftigkeit – durch die Familiengröße bestimmte, was sinnvoller Weise von keinem Verfechter eines Mindestlohns gefordert wird.

Mindestlöhne – und das ist auch die durchaus überlegenswerte Intention des Entsendegesetzes – verhindern Armut, indem sie Lohndumping durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit und – was noch wichtiger ist – durch die Dienstleistungsfreiheit einschränken. Da-

bei müssen aber auch die damit verbundenen gesellschaftlichen Kosten gesehen werden, denn Mindestlöhne schränken eine effiziente Allokation des Faktors Arbeit in der EU ein.

Mit Mindestlöhnen soll, neben der Armutsvermeidung, eine Ausbeutung des Staates bei Kombilöhnen verhindert werden, so dass der Staat die durch den Arbeitgeber erzwungenen Lohnkürzungen nicht mehr durch zusätzliche Sozialtransfers zur Existenzsicherung ausgleichen muss. Da es für den Arbeitnehmer letztlich egal ist, wer ihm sein Existenzminimum zahlt, ist sein Widerstand gegen Lohnkürzungen nicht gegeben und der Arbeitsmarkt durch Marktversagen im Sinne einer fiskalischen Externalität gekennzeichnet.

Dieses Argument der Befürworter wird vom Sachverständigenrat¹⁶ mit dem pauschalen Hinweis, dass beim Arbeitslosengeld II keine entsprechenden Fehlanreize auf „wettbewerblich organisierten Arbeitsmärkten“ existieren, zurückgewiesen. Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich, dass das Argument der Befürworter von Mindestlöhnen durchaus stichhaltig ist. Natürlich ist das Arbeitslosengeld II nicht so ausgestaltet, dass der Staat automatisch Lohnkürzungen zu 100% ausgleichen muss, wie dies bei der 100%igen Anrechnung der früheren Arbeitslosenhilfe im relevanten Bereich der Fall war. Aufgrund der Zuverdienstregelung des Arbeitslosengeld II ist aber der Widerstand der Arbeitslosengeld-II-Empfänger gegen Lohnkürzungen geringer als bei einer 100%igen Kürzung, weil eine Kürzung um 100 Euro faktisch in ihrer Geldbörse nur eine solche von 20 Euro bzw. 10 Euro bedeutet. Bei geringem Widerstand sind dann in diesem Segment Lohnkürzungen insbesondere leicht durchsetzbar, wenn der Arbeitgeber einem Bewerber damit drohen kann, dass bei Ablehnung einer Lohnsenkung das Beschäftigungsverhältnis eben nicht zustande kommt. Dies gilt gerade für Arbeitnehmer, deren Anspruch aus Arbeitslosengeld I ausläuft und die größere Vermögenswerte besitzen. Diese sind besonders leicht erpressbar, wenn es um einen neuen Job geht, da sie unter Umständen aufgrund der Vermögensanrechnung bei Arbeitslosengeld II ohne jegliche staatliche Hilfe auskommen und ohne Leistungsbezug ihre Krankenversicherung selbst zu 100% finanzieren müssen. Ihre Konzessionsbereitschaft wird immens hoch sein.

In diesen „take-it-or-leave-it“ Situationen, die im Niedriglohnsegment hohe empirische Relevanz haben, können wir durchaus von einem dysfunktionalen Lohnbildungsprozess sprechen. Die Asymmetrie in der Verhandlungsmacht in diesem Arbeitslosengeld-II-Segment wird durch die Zumutbarkeitsklausel nach

¹⁶ Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2006/07, Wiesbaden 2006, S. 403.

§ 10 SGB gestärkt, nach dem ein Arbeitslosengeld-II-Bezieher jede zumutbare Arbeit, auch eine unter Tarif, sofern diese nicht sittenwidrig ist, annehmen muss.

Nun ist diese Argumentationsskizze kein Beweis dafür, dass der Staat bei Arbeitslosengeld II im Falle von Kombilöhnen Lohnsenkungen über Transfers finanzieren muss. Sie gewinnt aber an Durchschlagkraft, wenn man folgende drei Aspekte mit berücksichtigt:

1. Einkommenseinbußen von Arbeitslosengeld-II-Beziehern führen über geringere Anrechenbarkeitsbeiträge zu höheren kompensatorischen Nettotransferleistungen des Staates.
2. Niedrige Löhne können zur Folge haben, dass sich Arbeit für Arbeitslosengeld-II-Bezieher nicht mehr lohnt und sie sich einer Arbeitsaufnahme faktisch entziehen, so dass letztendlich der Staat allein über Transfers für die Existenzsicherung aufkommen muss.
3. Arbeitnehmer, die bisher ihre Existenz ohne Arbeitslosengeld II sichern konnten, benötigen aufgrund der Lohnkürzungen Arbeitslosengeld II und entsprechende zusätzliche Transfers.

Berücksichtigt man diese Hinweise, dann macht die These, Kombilöhne brauchen eine Absicherung durch Mindestlöhne, durchaus Sinn. Die Gegenthese, dass Mindestlöhne Kombilöhne ad absurdum führen würden, da Kombilöhne gerade deshalb eingeführt worden sind, um Lohnflexibilität und eine Lohnspreizung zu ermöglichen, was durch Mindestlöhne verhindert wird, greift auch hier argumentativ aus folgenden Gründen zu kurz:

1. Lohnflexibilität und Lohnspreizung sind kein Wert an sich. Entscheidend ist der positive Beschäftigungseffekt. Zu viel davon kann auch gerade im instabilen Niedriglohnssektor destabilisierend und beschäftigungshemmend wirken, da das Rentabilitätsrisiko, neue Arbeitsplätze im Niedriglohnssektor zu schaffen, mit zunehmender Instabilität sowie Varianz der Löhne steigt. Dies gilt sowohl für Real- als auch für Humankapital.
2. Kombilöhne bekommt man nicht umsonst. Je höher die finanzielle Belastung des Staates bei Kombilöhnen ist, umso mehr muss der Staat die Arbeitnehmer über Steuern belasten. Entsprechend muss zwischen den positiven Beschäftigungseffekten von Kombilöhnen und den Fehlanreizen der Steuerfinanzierung bei den Beschäftigten abgewogen werden. Mindestlöhne können diesen Trade-off abschwächen.
3. Sieht man Kombilöhne als beschäftigungsfördernd an, dann muss man für sie – was viele Ökonomen immer noch vergessen – eine politische Akzeptanz

schaffen. Hier können Mindestlöhne auch unter Gerechtigkeitsaspekten durchaus hilfreich sein. Auch wenn dies für einen neoliberalen Puristen schwer vorstellbar ist, anreizkonforme Kombilöhne, die durch Mindestlöhne politisch realisierbar werden, können effizienter als der völlige Verzicht auf Kombilöhne sein.¹⁷

Zusammenfassend können wir feststellen, dass die befürchteten dramatischen negativen Beschäftigungseffekte nur dann zu erwarten sind, wenn hohe Mindestlöhne eingeführt werden, die jedoch zurzeit nicht auf der politischen Agenda stehen. Die erhofften positiven Verteilungseffekte von Mindestlöhnen muss man hingegen skeptisch beurteilen, insbesondere sind Mindestlöhne nur eingeschränkt wirksam, wenn es um Armutsbekämpfung geht. Die Politikberatung sollte sich nicht dogmatisch auf ein „Entweder-oder“ versteifen, dazu sind die Fakten längst politisch geschaffen worden. Sie sollte sich vielmehr pragmatisch mit den Fragen des „Wo, Wie, Wie hoch“ beschäftigen und ihre Hauptaufgabe wahrnehmen, indem sie die Opportunitätskosten von Mindestlöhnen ermittelt. Dies bedeutet, bessere Alternativen zum Mindestlohn aufzuzeigen.¹⁸

Alternativen zum Mindestlohn

Die Analyse des Quasigleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt zeigt auf, dass Arbeitslosigkeit und niedrige Löhne nicht nur – was nahe liegend ist – ein reines Arbeitsmarktproblem sind, das entsprechend auch dort gelöst werden muss, sondern entscheidend durch die Unvollkommenheiten des Gütermarktes mitbestimmt werden.

Wer mit Mindestlöhnen eine Verbesserung der Einkommenssituation der Geringverdiener erreichen will, muss sich aus dieser Perspektive fragen lassen, ob er nicht an den falschen Stellschrauben ansetzt. Die Wettbewerbsverhältnisse auf dem Gütermarkt und die Arbeitsproduktivität sind wesentliche Determinanten der Verteilung im Quasigleichgewicht des Arbeitsmarktes. Dies sind unter anderem die strategischen Komponenten der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Mit dem Cardiff-Prozess von 1998 wurde eine Deregulierung des Gütermarktes beschlossen, um mehr Beschäftigung zu schaffen und so die Einkommensposition der Arbeitnehmer zu verbessern. Hingegen setzt die Lissabon-Strategie auf die Verbesserung

¹⁷ Der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie sieht Kombilöhne als nicht beschäftigungsfördernd an; aus seiner Sicht argumentiert er entsprechend konsequent: „Ein fiskalisch höchst risikobehaftetes Instrument (Kombilöhne) mit einem ökonomisch schädlichen Instrument (Mindestlöhne) kompensieren zu wollen, wäre demnach doppelt falsch“, vgl. Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, a.a.O.

¹⁸ Wie dies z.B. in D. Neumark, a.a.O., angeboten wird.

der Arbeitsproduktivität durch lebenslanges Lernen. Während Mindestlöhne nur eine Symptomtherapie darstellen, ist die Europäische Beschäftigungsstrategie trotz all ihrer Fehlschläge ursachenkonform und damit Mindestlöhnen generell überlegen.

Während in fast allen Industriestaaten ein einheitlicher Mindestlohn auf der nationalen Ebene eingeführt worden ist, haben wir in der Bundesrepublik den Sonderweg von Branchenmindestlöhnen eingeführt.¹⁹ Es ist schon immens schwierig auf nationaler Ebene zu bestimmen, was annähernd beschäftigungskonforme Mindestlöhne sind, es ist aber noch schwieriger, diese auf der Branchenebene zu bestimmen.

Anders als auf der nationalen Ebene macht es auf der Branchenebene wenig Sinn, den Tarifparteien ein Mitspracherecht bei der Aushandlung von Mindestlöhnen einzuräumen. Ein nationaler Mindestlohn schließt primär die ausländische Konkurrenz aus. Hingegen führen oft Branchenmindestlöhne zu einer unheiligen Allianz von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, um mit zu hohen Mindestlöhnen unliebsame Konkurrenz von Newcomern auszuschließen, wobei diese Wettbewerbsbeschränkung letztendlich auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene die Verteilungsposition des Beschäftigten verschlechtert. Durch die Marktabschottung wird sich die Wettbewerbssituation auf dem Gütermarkt verschlechtern und so ein Branchenmindestlohn im Zweitrundeneffekt tendenziell die PSC nach unten verschieben.²⁰ Nicht nur unter wettbewerbspolitischen, sondern auch unter distributiven Aspekten, sind Branchenspezifische Mindestlöhne nicht unproblematisch. Branchenspezifische Mindestlöhne sind einer reinen Absicherung des Existenzminimums nicht dienlich und widersprechen einem universalistischen Gerechtigkeitskonzept.

Kurioserweise argumentieren Neoliberale zurzeit, dass man Mindestlöhne schon deshalb nicht zulassen darf, weil damit die Tarifautonomie in Frage gestellt wird. Im anderen Kontext argumentieren sie dazu völlig diametral und weisen darauf hin, dass die Tarifautonomie die Ursache der Arbeitslosigkeit sei. Will man die Tarifautonomie stärken und die allokativen und distributiven Ziele eines Mindestlohnes verwirklichen, so bieten sich unter anderem zwei erfolgversprechende Alternativen an:

¹⁹ In den USA divergieren die Mindestlöhne nur zwischen den Bundesstaaten. Es gibt dort einen einheitlichen bundesweiten gesetzlichen Mindestlohn (Fair Labor Standards Act), den die einzelnen Mitgliedstaaten per Gesetz aufstocken können.

²⁰ Diesen Aspekt betonen besonders J. Haucap, Ch. Wey: Erosion des Flächentarifsystems macht eine Wettbewerbsaufsicht auf dem Arbeitsmarkt notwendig, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg. (2008), S. 61-65, die für den Fall von strategischen Lohnerhöhungen zur Ausschaltung der Außenseiterkonkurrenz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Notwendigkeit einer Wettbewerbsaufsicht sehen.

1. Reform von Arbeitslosengeld II: Armutsvermeidung ist primäre Aufgabe des Staates und das Arbeitslosengeld II war und ist das adäquate Instrument. Dies sagt aber nicht, dass es nicht verbessert werden muss. Zum einen müssen die Arbeitsanreize verbessert werden. Dies ist ein Aspekt, der, wie die Kontroverse im Sachverständigenrat gezeigt hat, hier nicht kurz abgehandelt werden kann. Was aber dringend notwendig ist und die aktuelle Diskussion um die Riesterrente bei der Anrechnung für die Grundsicherung im Alter zeigt, ist die grundlegende Reform der Vermögensanrechnung. Die jetzige Vermögensanrechnung ist sowohl unter dem Gerechtigkeitsaspekt als auch unter dem der intertemporalen effizienten Allokation unbefriedigend. Es wäre sinnvoll, die Regelungen zum Earned Income Tax Credit der USA oder zum Working Tax Credit in Großbritannien zu übernehmen, die keine Vermögensanrechnung vorsehen.
2. Will man tatsächlich die Tarifautonomie stärken, so sollte man dies nicht über den Verzicht auf Mindestlöhne verwirklichen. Die überlegenere Alternative ist die Änderung des § 10 im SGB II. Wäre eine Beschäftigung für Arbeitslosengeld-II-Bezieher unter dem Tariflohn unzumutbar, so wäre die Abwärtsspirale im Niedriglohnbereich gestoppt, eine Substitution von Lohnkürzungen durch staatliche Transfers bei den Kombilöhnen nicht mehr notwendig, die Tarifautonomie gestärkt und die Diskussion um die Einführung von Mindestlöhnen weitgehend überflüssig.

Gegner von Mindestlöhnen werden immer wieder mit dem Hinweis konfrontiert, dass in den meisten Industriestaaten Mindestlöhne Gang und Gäbe seien und dass diese dort eben nicht die befürchteten negativen Beschäftigungseffekte zur Folge hätten. Dieser empirischen Evidenz versuchen die Gegner von Mindestlöhnen zu entgehen, indem sie immer wieder pauschal argumentieren, dass diese Ergebnisse nicht auf den deutschen Arbeitsmarkt zu übertragen seien, da der deutsche Arbeitsmarkt wesentlich rigider sei. Auch wenn dazu der ausreichende empirische Beleg fehlt, sollte man die Argumentation politisch aufnehmen und sich fragen, ob nicht auch Mindestlöhne eine Chance bieten, sich in anderen vielleicht wichtigeren Bereichen des Arbeitsmarktes mehr Flexibilität zu erkaufen. Dies ist gerade der Grundgedanke des Flexicurity Konzeptes in der Europäischen Beschäftigungsstrategie, deren Realisierung ein reiner Dogmatismus mit einem schwachen theoretischen Fundament verhindert.