

Der Mindestlohn im Kampf gegen Armut

1. Armutsbekämpfung – nicht primäres Ziel des Mindestlohnes

Dass man von seiner Arbeit leben können muss, war eines der Hauptargumente in der Kampagne zur Einführung eines Mindestlohnes. In der Begründung zum Mindestlohngesetz gab sich die Bundesregierung allerdings bescheidener. Dort heißt es, dass ein Mindestlohn im Unterschied zum Tarifvertrag nicht darauf abziele, einen umfassenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Vielmehr solle der allgemeine Mindestlohn lediglich verhindern, dass Arbeitnehmer/Innen zu Arbeitsentgelten beschäftigt werden, die unangemessen sind und elementaren Gerechtigkeitsanforderungen nicht genügen (Bundesregierung 2014: 28). Andere explizit genannte Ziele sind die Vermeidung eines Lohnunterbietungswettbewerbs zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme und der Ausgleich der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt.

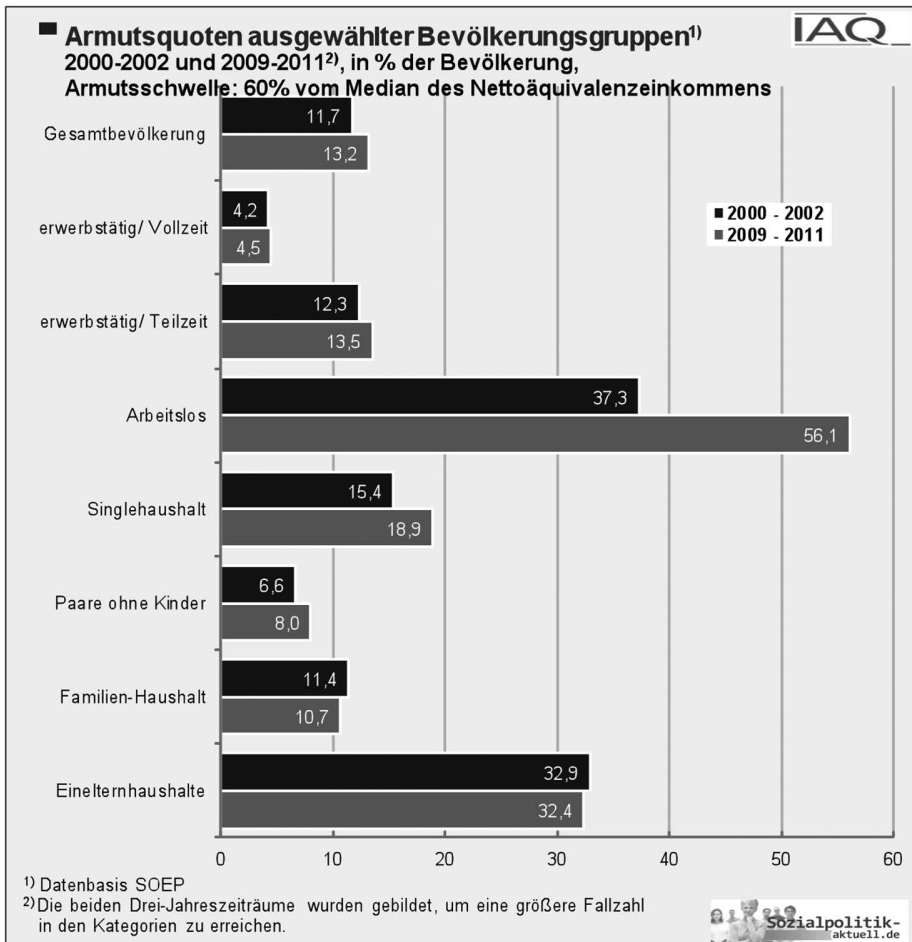
Es war dem Gesetzgeber klar, dass mit dem Mindestlohn alleine Armut nur bei Vollzeitbeschäftigten vermieden werden kann. In der Gesetzesbegründung heißt es hierzu: „Ein Arbeitsentgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde ermöglicht es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze zu erzielen. Die Pfändungsfreigrenze stellt ein auf die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum dar, welches ihnen einen moderaten Selbstbehalt sichert“ (Bundesregierung 2014: 28).

Um den Schutz der Beschäftigten darüber hinaus zu verbessern, wurde deshalb das Mindestlohngesetz in ein größeres Gesetzespaket eingebunden, durch das zusätzlich die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und die Vereinbarung höherer Branchenmindestlöhne erleichtert werden. Zudem erhielten die Tarifpartner bei der Festlegung des Mindestlohnes erheblich größere Rechte als etwa in Frankreich oder im Vereinigten Königreich. Sie können bis Ende 2016 vom Mindestlohn abweichende Tarifvereinbarungen treffen und legen in der Mindestlohnkommission die Erhöhungen des Mindestlohnes fest. Die Regierung will damit den neuen Mindestlohn soweit wie möglich pfadabhängig und nicht als Bruch mit der bewährten Tradition der Tarifautonomie gestalten. Der Mindestlohn soll gewissermaßen eine gesetzlich garantierte Plattform für bessere Tarifvereinbarun-

gen werden. Für die Frage, ob ein Mindestlohn Armut vermindern kann, ist es von zentraler Bedeutung, ob sich diese Hoffnung erfüllt.

Aus der umfangreichen Armutforschung wissen wir, dass gering bezahlte Beschäftigte nicht notwendigerweise arm sind. Sie können über andere Einkommensquellen verfügen oder in Haushalten mit anderen guten Einkommen leben.

Schaubild 1



Quelle: http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII24.pdf (Stand: 12.01.15)

Armut wird daher im Haushaltskontext gemessen. Hier zeigt sich, dass die Armutsquote der Arbeitslosen nicht nur am höchsten ist, sondern in den letzten Jahren auch am stärksten angestiegen ist. Wenn der Mindestlohn negative Beschäftigungseffekte hätte, würde er wegen der hohen Betroffenheit der Arbeitslosen die Armutsquote erhöhen. Die Armutsquote von Vollzeitbeschäftigten, denen der Mindestlohn am ehesten aus der Armut helfen kann, ist hingegen weit unterdurchschnittlich. Bei Teilzeitbeschäftigten liegt sie deutlich höher, was sowohl an geringen Stundenlöhnen als auch an der geringen Stundenzahl liegen kann. Paarhaushalte ohne Kinder sind unterdurchschnittlich von Armut betroffen, während fast ein Drittel der Einverdienerhaushalte mit Kindern arm ist. Letzteres betrifft vor allem alleinerziehende Mütter, die oft nicht wegen geringer Löhne, sondern mangelnder Kinderbetreuung und geringer Arbeitszeiten arm sind (Schaubild 1).

Armut hat somit mehrere Ursachen und kann daher nicht alleine durch den Mindestlohn substantiell verringert werden. Der Mindestlohn kann allerdings die Armutsquote auf dreierlei Weise beeinflussen, nämlich erstens über seine Beschäftigungswirkungen, zweitens über seine direkten Einkommenswirkungen und drittens über seine Hebelwirkungen, die sich aus der Verknüpfung mit Tarifverträgen ergeben können. Um zu einer soliden Gesamteinschätzung zu gelangen, müssen diese drei möglichen Auswirkungen des Mindestlohnes auf die Armutsquoten untersucht werden.

2. Auswirkungen auf die Beschäftigung

Noch vor 20 Jahren war die Mehrheit der Ökonomen weltweit der Überzeugung, dass Mindestlöhne Arbeitsplätze vernichten und deshalb ansteigende Arbeitslosigkeit die Armutsquote erhöhen würde. Man unterstellte funktionierende Arbeitsmärkte mit einem Gleichgewichtslohn und erklärte Monopsone, also Arbeitsmärkte, in dem Unternehmer Löhne diktieren können, für unwahrscheinliche Ausnahmefälle. In solchen Arbeitsmärkten mit einer Übermacht der Unternehmer hätte ein Mindestlohn in neoklassischen Modellen sogar positive Beschäftigungseffekte. Der britische Ökonom Alan Manning (2005: 338) schrieb, dass viele Ökonom/innen Schwierigkeiten haben, auch nur die Möglichkeit in Erwägung zu ziehen, dass Mindestlöhne nicht Beschäftigung zerstören, fast so, als wolle man gesicherte wissenschaftliche Grundlagen, wie etwa das Gesetz über die Schwerkraft, in Frage stellen.

Mittlerweile kommt die empirische Forschung mit verfeinerten Methoden zu anderen Ergebnissen. Dabei werden mit dem sogenannten Differenz-in-Differenz-Ansatz jeweils eine Behandlungs- und eine Kontrollgruppe unterschieden und die

Veränderung der Beschäftigung in beiden Gruppen nach einer exogenen Politikintervention, also der Einführung oder Erhöhung eines Mindestlohnes, in der Behandlungsgruppe miteinander verglichen.

Die umfangreiche neue Mindestlohnforschung wurde in mehreren Meta-Studien zusammengefasst. Belman/Wolfson (2014) haben die Ergebnisse von 200 englischsprachigen Studien, die seit 2000 erschienen sind, umfassend analysiert und eine Meta-Analyse der Datensätze von 23 dieser Studien durchgeführt. Die beiden Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass „overall elasticities for the United States are both statistically insignificant and very close to zero, even when restricting the focus to teenagers and young adults“ (Belman/Wolfson 2014: 402). Dolton u. a. (2012) ziehen eine Bilanz für den gesamten Zeitraum seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Vereinigten Königreich im Jahr 1999. Auch sie stellen fest, dass der durchschnittliche Beschäftigungseffekt weitgehend neutral ist, und fügen hinzu, dass „there are small but significant positive employment estimates from 2003 onward, when the average bite of the NMW [National Minimum Wage] was at its highest since its introduction“. Auch die Evaluationen durch sechs Forschungsinstitute zu den Wirkungen von acht Branchenmindestlöhnen in Deutschland, die teilweise deutlich über 8,50 € liegen, konnten keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen (Bosch/Weinkopf 2014).

Neumark/Wascher (2007) stellen hingegen in ihrem deskriptiven Überblick überwiegend negative Beschäftigungseffekte fest, die allerdings gering sind. Die Schwäche dieses Überblicks besteht in einer einseitigen Literatursauswahl, die neuere Forschungsarbeiten zum Teil ignoriert. Zudem können inzwischen viele ältere Studien, die negative Beschäftigungseffekte diagnostizierten, durch die neuen verfeinerten Kontrollgruppenansätze als widerlegt gelten. Gleichwohl wird diese Studie in Deutschland ohne Berücksichtigung anderer Studien als Beleg für die Schädlichkeit von Mindestlöhnen herangezogen (z. B. Sachverständigenrat 2013).

Die zahlreichen Modellrechnungen in Deutschland, die alle teilweise hohe Beschäftigungsverluste prognostizieren, spiegeln nur die Annahmen – oft sind das leider nur Vorurteile – ihrer Autoren wieder. Das bestätigen Arni u. a. (2014: 12), die zu ihren eigenen Rechnungen anmerken: „Dabei ist zu beachten, dass diesen Mikrosimulationen ein kompetitives Arbeitsmarktmodell (also kein Monopsonmodell) zugrunde liegt, so dass eine Lohnerhöhung immer zu negativen Beschäftigungseffekten führen muss. Eine Beschäftigungszunahme ist modelltheoretisch nicht möglich.“

Nun kann man aus Forschungsergebnissen anderer Länder und zu Mindestlöhnen in ausgewählten Branchen nicht ableiten, dass der deutsche Mindestlohn ohne

Beschäftigungsrisiken ist. Man muss sich den Einzelfall und vor allem die Höhe des Mindestlohnes schon genauer anschauen.

Der in Deutschland vorgesehene gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde ist im europäischen Vergleich sowohl absolut als auch relativ eher moderat. Er liegt unter den Mindestlöhnen unserer westlichen Nachbarländer Frankreich, Belgien und den Niederlanden. Auch der relative Wert gemessen an dem Anteil des Medienlohnes bewegt sich mit 51 % im europäischen Mittelfeld. Zudem wird dieser Wert durch das Einfrieren des Mindestlohniveaus bis Anfang 2017 weiter sinken. In Ländern mit überwiegend innovativen Betrieben können höhere Mindestlöhne ohne Nachteile für die Beschäftigung gezahlt werden als in weniger innovativen Ländern. Nach den Innovationsindikatoren der EU zählt Deutschland zur Spitzengruppe der Innovationsführer in Europa und zwar ganz besonders auch durch die gute Berufsausbildung im Bereich der besonders betroffenen Klein- und Mittelunternehmen. Auch Befürchtungen einer Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit entbehren jeder Grundlage, da Auszubildende vom Mindestlohn ausgenommen sind.

Risiken sind allenfalls in Ostdeutschland zu sehen. 2012 erhielten dort noch 29,3 % aller Beschäftigten gegenüber 16,9 % in Westdeutschland einen Stundenlohn unter 8,50 € (Bosch/Weinkopf 2014: 37). Sicherlich wäre es ökonomisch sinnvoller gewesen, den Mindestlohn in Ostdeutschland schrittweise einzuführen. Das war aber politisch im Wahlkampf 2013 nicht mehr vermittelbar, so dass die notwendige Lohndifferenzierung in der Übergangsphase in die Hände der Sozialpartner delegiert wurde. Sie haben in einigen kritischen Branchen, wie dem Frisörgewerbe, der Fleischwirtschaft oder der Leiharbeit, abweichende Tarifvereinbarungen mit niedrigen Eingangsstufen in Ostdeutschland abgeschlossen. Aufgrund dieser Übergangsregelungen, dem zeitweisen Einfrieren des Mindestlohnes sowie der hohen Innovationskraft der deutschen Unternehmen ist nicht mit negativen Gesamtwirkungen und einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit zu rechnen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mögliche Beschäftigungsverluste in einigen Betrieben aufgrund der zusätzlichen Nachfrageimpulse infolge höherer Löhne durch Beschäftigungsgewinne an anderer Stelle ausgeglichen werden können. Die guten Beschäftigungszahlen zu Beginn 2015 deuten auch nicht auf einen durch den Mindestlohn verursachten Trendbruch hin.

3. Die direkten Auswirkungen des Mindestlohnes auf Armut

Zu den Auswirkungen des Mindestlohnes auf die Armutsquote liegen keine Berechnungen vor. Günstiger ist die Datenlage hinsichtlich der Auswirkungen auf die sogenannten „Aufstocker“, also Erwerbstätige, die zusätzlich zu ihrem Arbeitseinkommen Leistungen aus der Grundsicherung (Hartz IV) beziehen. Mit den Regelsätzen der Grundsicherung ist ein sozio-kulturelles Existenzminimum definiert, das für einen Ein-Personen-Haushalt allerdings mit bundesdurchschnittlich rund 690 € deutlich unterhalb der üblicherweise verwendeten Armutsschwelle (60 % des Nettoäquivalenzeinkommens) liegt, die vom Statistischen Bundesamt für 2012 auf 980 € beziffert wurde. Wer den Regelsatz mit seinem Nettoeinkommen einschließlich sonstiger Transferleistungen nicht erreicht, hat Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung.

Zwischen 2007 und 2012 ist die Anzahl der „Aufstocker“ von 1,2 auf 1,3 Millionen gestiegen (Bruckmeier/Wiemers 2014). Dies ist allerdings nicht nur auf die Zunahme geringer Löhne, sondern auch auf das Wachstum von nicht existenzsichernder Teilzeitarbeit, darunter insbesondere von Minijobs, zurückzuführen. Modellrechnungen zeigen, dass ein Mindestlohn von 8,50 € zwar vollzeitbeschäftigte Singles auf ein Nettoeinkommen über dem Grundsicherungsniveau bringt. Vollzeitbeschäftigte Alleinverdiener mit einem Partner müssten hingegen im Bundesdurchschnitt schon einen Stundenlohn von 10,22 € verdienen und in München mit den höheren Mietkosten sogar von 11,32 €, um über diese Armutsschwelle zu kommen (Sozialpolitik aktuell 2015). Nach Simulationsrechnungen des IAB wird der Mindestlohn von 8,50 € zwischen 57.000 und 64.000 Aufstockern helfen, die Bedürftigkeit zu überwinden. Bei weiteren Aufstockern wird der Anteil der Transferleistungen wegen des höheren Arbeitseinkommens sinken. Insgesamt können die öffentlichen Haushalte in erheblicher Höhe, nämlich zwischen knapp 2,2 und gut 3 Mrd. €, entlastet werden. Da das Mehreinkommen infolge des Mindestlohnes zum größten Teil auf die Transfers angerechnet wird, bleibt den vom Mindestlohn betroffenen Beziehern der Grundsicherung nur rund 10 bis 12 € im Monat (Bruckmeier/Wiemers 2014). Allerdings greift eine rein monetäre Bewertung zu kurz. Denn der Übergang vom Status des oft als erniedrigend empfundenen Fürsorgeempfängers hin zum selbstständigen Bürger mit ausreichendem Einkommen stärkt nicht nur das Selbstbewusstsein, sondern hat auch positive Auswirkungen, etwa auf die Familie oder die soziale Beteiligung bis hin zur Wahlbeteiligung.

Insgesamt ist davon auszugehen, dass die IAB-Zahlen nur die Untergrenze der Auswirkungen des Mindestlohnes auf die Armut wiedergeben. Denn erstens be-

antragen viele Anspruchsberechtigte aus Unkenntnis oder Scham keine Leistungen aus der Grundsicherung (Bäcker 2014) und zweitens gingen die Berechnungen von den Regelsätzen der Grundsicherung und nicht dem in der Armutsforschung höheren Einkommensniveau aus.

4. Die Sekundärwirkungen des Mindestlohnes auf Tarifverträge

Während die direkten Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Armut vergleichsweise gut untersucht sind, hat die deutsche Forschung die Folgewirkungen auf die Löhne oberhalb des Mindestlohnes bislang fast völlig ausgeblendet. Dabei sprechen gute Gründe für solche Sekundärwirkungen. „Gute“ Unternehmer werden ihre Einstiegsgehälter über das Mindestlohnniveau anheben, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu bleiben und ihre Beschäftigten zu motivieren. Weiterhin wird es zu Lohnerhöhungen für Fachkräfte kommen, da viele Unternehmen die notwendige Lohndifferenzierung zwischen verschiedenen Qualifikations- und Hierarchieniveaus nach Anhebung der unteren Löhne wieder herstellen wollen. Schließlich können diese Sekundäreffekte von Mindestlöhnen, die man in der internationalen Literatur als Ripple oder Spillover-Effekte bezeichnet, auch zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt und durch Tarifverträge mit ihren differenzierten Lohngrößen für ganze Branchen institutionalisiert werden (Bosch/Weinkopf 2013).

Die Sekundäreffekte werden umso stärker ausfallen, je höher die Tarifbindung und je stärker die Konkurrenz der Unternehmen um gute und qualifizierte Arbeitskräfte sind. In Frankreich beispielsweise werden die meisten Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, so dass die Tarifbindung bei 92 % (2012) liegt (Visser 2015). Nach jeder Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes kommt es zu Neuverhandlungen, in denen die Tarifgrößen über den Mindestlohn angehoben werden, so dass Erhöhungen des Mindestlohnes einen Großteil der Lohnerhöhungen bis zum doppelten Niveau des Mindestlohnes erklären (Koubi/Lhommeau 2007), was aktuell einem Stundenlohn von 19,22 € entspricht. In Großbritannien hingegen liegt die Tarifbindung nur noch bei knapp über 30 %. Durch die Erosion der Flächentarife in der Privatwirtschaft, dem hohen Anteil der gering Qualifizierten in der Wirtschaft und die hohe Arbeitslosigkeit sind die Ripple-Effekte dort gering gewesen (Stewart 2010).

Deutschland liegt mit einer Tarifbindung von rund 60 % fast genau zwischen Frankreich und dem Vereinigten Königreich, so dass man von positiven Sekundäreffekten bei allerdings hohen Unterschieden zwischen den tarifgebundenen und den eher tariffreien Branchen ausgehen kann. Diese Effekte könnten durch

die eingangs beschriebene politische Rückendeckung für eine Erhöhung der Tarifbindung im neuen Gesetzespaket noch erhöht werden. Hinzu kommt der absehbare Fachkräftemangel, der die deutschen Unternehmen, die in viel stärkerem Maße als die britischen oder französischen Unternehmen auf Fachkräfte setzen, zu einer Lohndifferenzierung zwischen einfacher und qualifizierter Arbeit veranlassen wird. In welchem Ausmaß diese Sekundärwirkungen die Zahl der Aufstocker über die direkten Effekte des Mindestlohnes hinaus vermindern wird, ist angesichts der völlig neuen Ausgangslage in Deutschland, also mangels vergleichbarer Erfahrungen in der Vergangenheit, jedoch nur schwer quantitativ abschätzbar.

5. Schlussfolgerungen

Da Arbeitslose die bei weitem höchste Armutsquote haben, könnte der Mindestlohn bei negativen Beschäftigungswirkungen die Armutsquote sogar erhöhen. Die neuere deutsche und internationale Mindestlohnforschung zeigt jedoch überwiegend neutrale Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen. Da der Mindestlohn in Deutschland moderat angesetzt ist, bis Ende 2016 nicht erhöht wird und vor allem ostdeutschen Betrieben über abweichende Tarifvereinbarungen Zeit zur Anpassung gegeben wird, ist auch in Deutschland nicht mit negativen Beschäftigungseffekten zu rechnen. Damit ist von positiven Wirkungen des Mindestlohnes auf die Armutsquote auszugehen. Da die meisten Beschäftigten wegen geringer Arbeitszeit oder hoher Unterhaltsverpflichtungen arm sind, wird der Mindestlohn überwiegend nur alleinstehenden Vollzeitverdienern aus der Bedürftigkeit heraus helfen oder die Transferzahlungen an sie verringern. Der Effekt ist begrenzt, aber nicht zu unterschätzen, da der Staat mit den eingesparten Mitteln und Zusatzeinnahmen ein kleines Investitionsprogramm finanzieren kann. Aufgrund der im internationalen Vergleich immer noch hohen Tarifbindung und des absehbaren Fachkräftemangels werden die Sekundärwirkungen noch höher ausfallen, vor allem wenn die Sozialpartner die im Gesetzespaket zum Mindestlohn verbesserten Möglichkeiten, höhere Branchenmindestlöhne zu vereinbaren und Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, aktiv nutzen. Das hofft auch die Bundesregierung, die in der Gesetzesbegründung schrieb: „Im Übrigen bleiben Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu aufgerufen, über die Organisation in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und den Abschluss von Tarifverträgen eine angemessene Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am von den Unternehmen erwirtschafteten zu erreichen“ (Bundesregierung 2014: 28).

Literatur

- Arni, Patrick/Eichhorst, Werner/Pestel, Nico/Spermann, Alexander/Zimmermann, Klaus F.*, 2014: Kein Mindestlohn ohne unabhängige wissenschaftliche Evaluation, in: IZA Standpunkte Nr. 65.
- Bäcker, Gerhard*, 2014: Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Sozialleistungssysteme, in: NDV, Dezember 2014, 1-8.
- Belman, Dale/Wolfson, Paul J.*, 2014: What Does the Minimum Wage Do?, Upjohn Institute for Employment Research, Michigan.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia*, 2013: Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen, in: WSI-Mitteilungen 66 (6), 393-404.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia*, 2014: Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland, in: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier, Arbeit und Soziales, 304, Düsseldorf.
- Bruckmeier, Kerstin/Wiemers, Jürgen*, 2014: Begrenzte Reichweite. Die meisten Aufstocker bleiben trotz Mindestlohn bedürftig, in: IAB – Kurzbericht 07/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bundesregierung*, 2014: Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz), <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/015/1801558.pdf> (Stand: 12.01.15).
- Deutscher Bundestag*, 2014: Lebenslagen in Deutschland – Vierter Armuts- und Reichtumsbericht. Unterrichtung durch die Bundesregierung, 17. Wahlperiode, 2013, Drucksache 17/12650, Berlin.
- Dolton, Peter/Rosazza-Bondibene, Chiara/Wadsworth, Jonathan*, 2012: Employment, Inequality and the UK National Minimum Wage over the Medium Term, in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics 74 (1), 78-106.
- Koubi, Malik/Lhommeau, Bertrand*, 2007: Les effets de diffusion de court terme des hausses du Smic dans les grilles salariales des entreprises de dix salariés ou plus sur la période 2000-2005, Les salaires en France, édition 2007.
- Manning, Alan*, 2005: Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets, Princeton University Press.
- Neumark, David/Wascher, William*, 2007: Minimum Wages, the Earned Income Tax Credits and Employment: Evidence from Post-Welfare Reform Era, NBER Working Paper 12915, Cambridge, Mass.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung*, 2013: Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2013/14, Wiesbaden.

- Sozialpolitik Aktuell*, 2015: Überschneidung Bruttoarbeitsentgelt und Grundsicherungsanspruch/SGB II, IAQ Universität Duisburg-Essen, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII41ax.pdf (Stand: 12.01.15).
- Stewart, Mark B.*, 2010: Individual-level Wage Changes and Spillover Effects of Minimum Wage Increases, University of Warwick, ESRC.
- Visser, Jelle*, 2015: Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS). An international database, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam.
- Wiemers, Jürgen*, 2013: Fiskalische Wirkungen eines Mindestlohns. Aktuelle Berichte, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Korrespondenzanschrift:

Prof. Dr. Gerhard Bosch
Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2, Gebäude LE
47057 Duisburg
E-Mail: gerhard.bosch@uni-due.de