
Warum Mindestlöhne die Beschäftigung nicht reduzieren müssen

Neoklassische Ansätze im Überblick

Christian Ragacs¹

1. Einleitung

Das wichtigste Argument für die Einführung oder Erhöhung eines gesetzlichen Mindest- beziehungsweise Kollektivvertragslohns² ist dessen Wirkung auf die Einkommensverteilung. Es soll Armut von Beschäftigten reduziert³ und eine als ungerecht empfundene Schiefe der personellen Einkommensverteilung verringert werden, was allerdings erfordert, dass der Mindestlohn nicht zu einem Rückgang der Beschäftigung führt. Dies ist nur möglich, falls entweder Unternehmungen⁴ die Möglichkeit der Substitution zwischen firmeneigenen Gewinnen und der Entlohnung von Arbeitskräften besitzen oder, wie vor allem in der neueren Literatur argumentiert, von der höheren Entlohnung produktivitäts- oder nachfragesteigernde Wirkungen ausgehen. Diese würden zu höheren Erlösen führen, mit deren Hilfe die gestiegenen Lohnkosten wieder getragen werden können.

Beide Argumente werden in der theoretischen, neoklassisch orientierten ‚Lehrbuch‘- Argumentation, die ja die gängige wirtschaftspolitische Diskussion maßgeblich beeinflusst, allerdings grundlegend abgelehnt. Demnach stellen bindende Mindestlöhne immer einen Markteingriff dar, der *ceteris paribus* zur Reduktion der Beschäftigung führt. Speziell Personengruppen mit geringer Qualifikation, deshalb geringer Produktivität und niedrigem Einkommen, würden durch die Einführung eines Mindestlohns aus dem Arbeitsmarkt gedrängt werden. So sei zum Beispiel die Wirkung auf die Beschäftigung Jugendlicher eindeutig negativ.⁵

Insofern ist es auf den ersten Blick verwunderlich, dass die akademische Diskussion ökonomischer Auswirkungen von Mindest- beziehungsweise Kollektivvertragslöhnen in den letzten Jahren wieder deutlich an Intensität gewonnen hat. Begründet ist dies einerseits durch neuere empirische Untersuchungen,⁶ die entgegen der Lehrbuchargumentation und auch entgegen den Ergebnissen älterer empirischer Studien⁷ zueinander völlig widersprechende Ergebnisse aufweisen. Es gibt Belege für eindeutig nega-

tive Beschäftigungseffekte,⁸ keine Auswirkungen,⁹ Studien mit uneindeutigen Ergebnissen¹⁰ und sogar solche mit eindeutig positiven Wirkungen von Mindestlöhnen.¹¹ Andererseits fanden neue Ergebnisse aus anderen Fachbereichen der Wirtschaftswissenschaften, wie etwa der Industrie-ökonomik, Eingang in die theoriegeleitete Diskussion von Mindestlöhnen.

Die meisten Ansätze zur Analyse der Wirkungen von Mindestlöhnen basieren auf einem *partialanalytischen* neoklassischen Arbeitsmarktmodell, innerhalb dessen die Wirkung von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung *komparativ-statisch* analysiert wird. Die partialanalytische Ausrichtung impliziert, dass nie alle Märkte einer Ökonomie betrachtet werden. Es bleibt somit immer eine Vielzahl ökonomischer Variablen *exogen*, wird also im Gegensatz zu *endogenen* Variablen durch das Modell nicht erklärt. Damit wird die Analyse möglicher Wirkungen von Mindestlöhnen auf andere Bereiche der Ökonomie als den Arbeitsmarkt, wie etwa auf den Gütermarkt, schon von der verwendeten Methodologie her ausgeschlossen. Die komparativ-statische Orientierung wiederum impliziert, dass einfach zwei unterschiedliche Zustände (vor und nach Einführung eines Mindestlohns) miteinander verglichen werden, dass die Anpassung von dem einen zu dem anderen Zustand selbst aber nicht betrachtet wird. Neuerdings finden wir allerdings auch Beiträge zur Wirkung von Mindestlöhnen in *dynamisch* ausgerichteten Wachstumsmodellen, welche von der Modellstruktur her (Betrachtung gleichgewichtiger Wachstumspfade für alle Märkte der Ökonomie) Modelle ökonomischer *Totalanalyse* darstellen. Insofern bietet sich die *methodologische Ausrichtung* der theoretischen Ansätze als gutes Unterscheidungskriterium für den Aufbau dieses Beitrages an.

Die weitere Darstellung verbleibt immer neoklassisch fundiert, sei dies im Rahmen partialanalytischer Mikroökonomik oder mikrofundierter Makroökonomik, und orientiert sich an den in der Literatur auffindbaren Argumentationsketten beziehungsweise ökonomischen Kausalitätsargumenten.¹² Entsprechend der Bedeutung in der theoretisch orientierten Literatur ist dieser Beitrag überwiegend komparativ-statischen Ansätzen gewidmet. Nach einer Diskussion der „traditionellen“ Lehrbuchdarstellung der Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen, die im Weiteren auch immer als Referenz dienen wird, erfolgt ein Überblick über Ansätze, mit denen teilweise auch positive Beschäftigungswirkungen theoretisch begründet werden können. Hierzu wird die Lehrbuchargumentation um Verhandlungssituationen und Marktmacht auf Gewerkschafts- und Unternehmensseite erweitert. Im nächsten Schritt gehen wir von dieser Erweiterung wieder ab, beziehen dafür aber weitere Märkte in die Betrachtung mit ein, um auch indirekte Wirkungen von Mindestlöhnen erfassen zu können. Danach erfolgt eine Darstellung der Wirkung alleiniger Marktmacht auf Unternehmensseite, die von einer Diskussion verschiedenster Ansätze gefolgt wird, die qualitativ ähnliche Ergebnisse erzielen. Letztlich werden Wirkungen von Mindestlöhnen im Rahmen dynamischer Totalmodelle dargestellt.

2. Mindestlöhne, Partialanalyse und komparative Statik

2.1 Das Referenzmodell: die Lehrbuchdarstellung

„An introductory textbook without a discussion on minimum wage laws might not be like a day without sunshine, but would certainly rank with a morning without coffee.“¹³ Wenn dieses Zitat auch die Bedeutung der Diskussion von Mindestlöhnen sicherlich überschätzt, so zeigt es doch den Einfluß, den das neoklassische *Lehrbuchmodell* auf das gesamte Denken hierzu ausübt. Dieses wird im Weiteren als Bezugspunkt für die Diskussion der „Alternativmodelle“ dienen, in denen jeweils auf bestehende Einschränkungen des Lehrbuchansatzes eingegangen wird. Für die Darstellung der Grundargumentation greifen wir auf ein Modell mit identischen Haushalten, identischen Firmen, einem Konsumgut C und Arbeit L als Input für die Produktion des Outputs Y zurück.¹⁴ Weiters gelte, dass alle notwendigen Annahmen für die Existenz *vollkommenen Wettbewerbs* gegeben sind. Vor allem sei die Anzahl von Firmen und Haushalten so groß, dass diese als *Preisnehmer* agieren, dass also sowohl der Nominallohn w als auch der Güterpreis p *exogen* gegeben ist.¹⁵

Jeder Haushalt erzielt Nutzen aus Freizeit und aus Konsum und maximiert diesen unter den Nebenbedingungen, dass die zur Verfügung stehende Zeit nur für Arbeit oder Freizeit aufgewendet werden kann und der Wert des Konsums das Einkommen des Haushaltes nicht überschreiten darf. Die Lösung dieses Nutzenmaximierungsproblems¹⁶ hilft eine Stundenangebotsfunktion des Haushalts abzuleiten, wobei wir annehmen, dass diese mit dem Reallohn ansteigenden Verlauf aufweist.¹⁷ Hieraus lässt sich eine mit dem Reallohn ansteigende aggregierte Angebotsfunktion von Arbeit für den gesamten Markt bestimmen.¹⁸

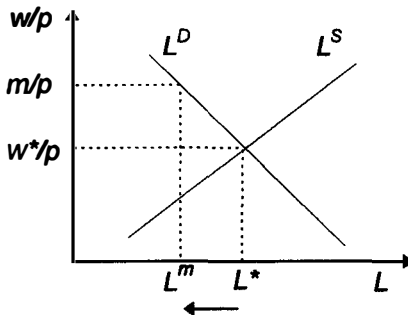
Der Output der einzelnen Firma werde nur mit dem Einsatz von Arbeit produziert, also $Y=Y(L)$. Diese Produktionsfunktion weise positive, aber sinkende Grenzerträge auf. Die Gesamtkosten der Firma sind mit wL gegeben. Bezeichnen wir mit π die Profite, die einfach als Differenz von Erlösen und Kosten definiert sind, so stehen wir vor nachfolgendem Profitmaximierungsproblem:

$$\max(\pi) = pY(L) - wL.$$

Die Optimalitätsbedingung erster Ordnung (*FOC*) ist durch Nullsetzen der ersten Ableitung der Profitfunktion gegeben. Bezeichnen wir das Grenzprodukt der Arbeit mit MP_L , so erhalten wir, dass $pMP_L = w$. Somit muss das Wertgrenzprodukt (der linke Teil der *FOC*) identisch mit dem Nominallohn sein. Für jeden Reallohn w/p ergibt sich somit ein eindeutig zugeordnetes Grenzprodukt. Da jedem Grenzprodukt über die Produktionsfunktion wiederum ein eindeutiger Output und eine eindeutige Beschäftigung entspricht, ist die Nachfragefunktion nach Arbeit durch die Inverse des Grenzproduktes gegeben. Aufgrund der Produktionstechnologie ist diese für die einzelne Firma und auch für den gesamten Markt mit dem Reallohn fallend.

Die Gleichgewichtsbedingung auf dem Arbeitsmarkt bestimmt letztlich simultan die gleichgewichtige Beschäftigung und den gleichgewichtigen Nominallohn. Wie aus nachfolgender Abbildung ersichtlich, muss die Einführung eines bindenden gesetzlichen Mindestlohns in diesem Modell immer zu einem Rückgang der Beschäftigung, somit zu *unfreiwilliger* Arbeitslosigkeit und zu einer ungleicheren personellen Einkommensverteilung führen:

Abbildung 1: Die Lehrbuchdarstellung



Wobei:

L^D, L^S : Arbeitsnachfrage und -angebot

$w^*/p, L^*$: Gleichgewichtsreallohn und -beschäftigung

$m/p, L^m$: Realer Mindestlohn und entsprechende Beschäftigung

Der Mindestlohn m/p reduziert die Beschäftigung von L^* auf L^m . Die Arbeitslosigkeit wird um so größer sein, je höher der Mindestlohn im Verhältnis zum Gleichgewichtslohn ist und je größer die Angebots- und Nachfrageelastizitäten für Arbeit sind.

Selbst wenn auf grundlegende Kritikpunkte an den neoklassischen Grundannahmen¹⁹ hier nicht näher eingegangen wird, lassen sich nicht unwichtige *Kritikpunkte* an dieser spezifischen Modellierung des Arbeitsmarkts aufzeigen. Sie sind sowohl inhaltlicher als auch methodologischer Natur:

- 1.) Arbeit ist *homogen*, was bedeutet, dass alle ArbeiterInnen gleiche Ausbildung und Fähigkeiten besitzen.
- 2.) Es existieren keinerlei ökonomische Friktionen, obwohl diese gerade auf Arbeitsmärkten oft aufzuzeigen sind. Als Beispiel sei die Existenz von Marktmacht angeführt, wobei diese sowohl auf Firmen- als auch auf Arbeitnehmerseite, etwa durch die Existenz von Unternehmensverbänden oder Gewerkschaften, auftreten kann. Eine andere Möglichkeit ist, dass bereits vor Einführung des Mindestlohns aufgrund von Marktversagen unterschiedlichster Form Arbeitslosigkeit vorzufinden ist. Wichtige Implikationen aus dem Fehlen jeglichen Marktversagens sind, dass Haushalte und Firmen als Preisnehmer auftreten und dass die Firma zu jedem Marktlohn beliebig viele Beschäftigte finden kann.

- 3.) Wie bereits erwähnt, beeinflusst der Mindestlohn die personelle Einkommensverteilung eindeutig negativ. Die Wirkung auf die funktionelle Einkommensverteilung ist ohne zusätzliche Annahmen allerdings nicht eindeutig, da diese von der Elastizität der Arbeitsnachfrage abhängt.²⁰ Da daher der Einkommensgewinn der weiterhin Beschäftigten auch größer sein kann als der Einkommensverlust der Arbeitslosen, ist es möglich, dass die aggregierte Lohnsumme nach Einführung des Mindestlohns ansteigt.
- 4.) Mögliche Verlustsituationen der Unternehmungen, die durch zu hohe Löhne bedingt sind, werden nicht berücksichtigt. Die Einführung des Mindestlohns würde allerdings immer eine Veränderung der Profitsituation mit sich bringen, was sehr wohl zu beachten wäre.²¹
- 5.) Alle Ergebnisse sind rein partialanalytisch abgeleitet worden. Dies bedeutet, dass Abweichungen vom Gleichgewicht aufgrund der Einführung des Mindestlohns das Entscheidungsverhalten der ökonomischen Akteure in keiner Hinsicht verändern. Insofern können aber indirekte Effekte des Mindestlohns auf anderen Märkten nicht analysiert werden. Es ist beispielsweise, wie weiter oben bereits angeführt, denkbar, dass der Mindestlohn die aggregierte Lohnsumme erhöht. Dies wiederum kann eine Steigerung der Güternachfrage bewirken, was letztlich zu einer Produktionsausweitung mit damit verbundener höherer Arbeitsnachfrage führen könnte. Als weitere Beispiele seien angeführt, dass Mindestlöhne die relativen Preise verändern oder zu Migration in andere Arbeitsmärkte führen können.
- 6.) Die Betrachtung ist rein komparativ-statistischer Natur, was dazu führt, dass Wirkungen von Mindestlöhnen auf Anpassungsprozesse oder die Dynamik einer Ökonomie nicht betrachtet werden. Beispielsweise wird aber gerade die Lohnhöhe in vielen theoretischen Ansätzen als zentraler Anreiz für Ausbildungsentscheidungen angesehen, welche für die langfristige ökonomische Entwicklung zentrale Relevanz besitzen.

Somit erscheint es problematisch, wie dies in der politischen Diskussion allerdings oft der Fall ist, generelle und eventuell sogar makroökonomische Schlussfolgerungen aus diesem einfachen mikroökonomisch und partialanalytisch fundierten Modell abzuleiten. Bei den im Weiteren dargestellten ‚alternativen‘ Ansätzen werden, den dargestellten Kritikpunkten entsprechend, jeweils eine oder mehrere der rigiden Grundannahmen des Standardmodells aufgehoben. Im nächsten Schritt wird das Modell um eine Verhandlungssituation zwischen Firmen und Gewerkschaften erweitert, womit Marktmacht in das Modell eingeführt wird und die Löhne nicht mehr unbedingt exogen gegeben sind.

2.2 Gesetzliche Mindestlöhne, Lohnverhandlungen und ‚effiziente Ergebnisse‘

Im Gegensatz zu obiger Diskussion werden Mindestlöhne nun nicht mehr per Gesetz eingeführt, sondern sie stellen das Ergebnis von Kollektivvertragsverhandlungen dar. Im Wesentlichen lassen sich drei neoklas-

sich orientierte Modellklassen zur Formulierung der Verhandlungssituation unterscheiden,²² wobei, soweit kann hier schon vorgegriffen werden, mit unterschiedlichen Beschäftigungswirkungen zu rechnen ist. In allen Modellen wird von profitmaximierendem Verhalten der Firmen und nutzenmaximierendem Verhalten der Gewerkschaften ausgegangen und Marktmacht in unterschiedlicher Form eingeführt. Es wird entweder über die Lohnhöhe allein oder über die Lohnhöhe und die Beschäftigung gemeinsam verhandelt.²³

Wir nehmen an, dass nur eine repräsentative Firma und eine Gewerkschaft existiert und Arbeit homogen ist. Sowohl Firma als auch Gewerkschaft besitzen konkave Nutzenfunktionen. Jene der Firma ist durch $U^f = U^f(\pi(w, L))$ gegeben.²⁴ Insofern ist die Nähe zum eingangs dargestellten Referenzmodell sofort ersichtlich, der Lohn muss aber nun nicht exogen gegeben sein. Die Nutzenfunktion der Gewerkschaft sei durch die konkave Funktion $U^u = U^u(w, L)$ dargestellt. Die Gewerkschaft wägt also höhere Löhne und niedrigere Beschäftigung gegeneinander ab. Der Drohpunkt der Firma, also der Punkt vor dem Ausstieg aus den Verhandlungen, sei ein ökonomischer Profit von Null, jener der Gewerkschaft ein Lohn in der Höhe des Reservationslohns. Wir nehmen an, dass dieser ident mit dem Gleichgewichtslohn der Marktlösung ist.

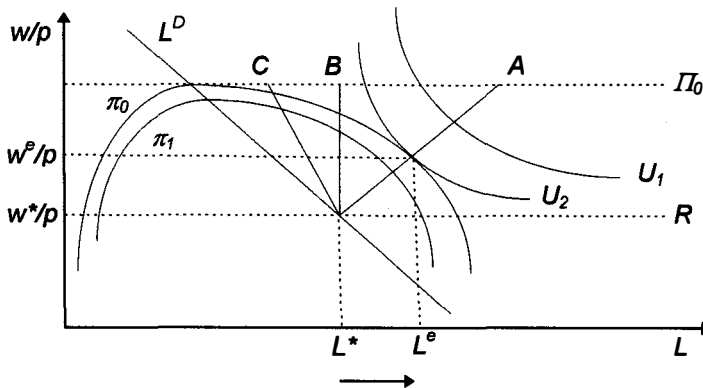
In *'right to manage'*-Modellen des Gewerkschaftsverhaltens²⁵ wird über die Lohnhöhe verhandelt, die Firmen behalten sich aber das Recht vor, die Beschäftigung einseitig festzulegen. Nach der Verhandlung wählt die Unternehmung diejenige Arbeitsmenge, bei der das Grenzprodukt dem verhandelten Lohn entspricht. Lösungen liegen somit immer auf der traditionellen neoklassischen Arbeitsnachfragefunktion, die schon bei der Darstellung des Referenzmodells diskutiert worden ist. *Monopolmodelle* können als derjenige Spezialfall charakterisiert werden, in dem die Verhandlungsmacht der Unternehmung verschwindend gering ist.²⁶ In diesem Fall legt die Gewerkschaft ohne Verhandlung die Lohnhöhe einseitig entsprechend ihrer Nutzenfunktion fest,²⁷ und die Firma maximiert bei gegebenem Lohnsatz den Profit. Beide Modelltypen führen somit zu qualitativ identen Ergebnissen wie die Einführung legislativer Mindestlöhne im Referenzmodell. Es kann also jeder Ansatz, der die Auswirkungen *exogener* legislativer Mindestlöhne untersucht, auch dafür Verwendung finden, die Wirkung von *Kollektivvertragslöhnen*, die auf einem der oben beschriebenen Verhandlungsprozesse beruhen, zu analysieren.

Modelle *'effizienter Verhandlungen'* führen dagegen zu abweichenden Ergebnissen.²⁸ Diese unterscheiden sich von den beiden obigen Ansätzen dadurch, dass sowohl über die Lohnhöhe *als auch über die Beschäftigung* verhandelt wird. Lösungen dieser Modelle liegen im Allgemeinen nicht mehr auf der traditionellen neoklassischen Arbeitsnachfragefunktion.²⁹ Diese wird, wie im vorangehenden Abschnitt dargestellt, dadurch generiert, dass für jeden gleichgewichtigen *gegebenen* Marktlohn aus dem Firmenmaximierungsproblem die entsprechende Arbeitsnachfrage zugeordnet wird. Nun kann die Firma allerdings sowohl die Beschäftigung als auch den

Lohn variieren, was sich im Profitmaximierungsproblem dermaßen widerspiegelt, dass der Lohn nun *endogen* bestimmt wird. Insofern liegt für die Firma nicht mehr die traditionelle Arbeitsnachfragefunktion im Zentrum des Interesses, sondern vielmehr sogenannte Isoprofitkurven, die Bereiche gleichen Profits bei unterschiedlichen Lohn-Beschäftigungskombinationen darstellen. Diese zeigen, dass sich bei jeder Lohnhöhe identer Profit entweder mit wenig Output (also geringem Erlös) und wenig Beschäftigung (also niedrigen Lohnkosten) oder mit hohem Output (also hohem Erlös) und hoher Beschäftigung (also hohen Lohnkosten) erzielen lässt. Isoprofitkurven weisen aufgrund der Produktionstechnologie zuerst einen mit der Beschäftigung steigenden Verlauf auf, schneiden die traditionelle Arbeitsnachfragefunktion in ihrem Maximum und fallen danach wieder.

Die Verhandlungssituation lässt sich graphisch wie folgt darstellen:³⁰

Abbildung 2: Effiziente Verhandlungen



Wobei:

- L^D : Arbeitsnachfrage nach dem Referenzmodell
- U_1, U_2 : Ausgewählte Indifferenzkurven der Gewerkschaft
- π_1, π_2 : Ausgewählte Isoprofitkurven der Firma
- R : Reservationslohn (Drohpunkt der Gewerkschaft)
- π_0 : Profit von Null (Drohpunkt der Firma)
- $w^*/p, L^*$: Gleichgewichtsreallohn und -beschäftigung nach dem Referenzmodell
- $w^e/p, L^e$: Reallohn und Beschäftigung bei „effizienten Verhandlungen“
- A, B, C: Mögliche Kontraktkurven

Für die Firma sind dem Ursprung nähere Bereiche profitabler, während für die Gewerkschaft entferntere Bereiche nutzenbringender sind. Effiziente Verhandlungsergebnisse ergeben sich überall dort, wo Isoprofitkurven der Firma und Indifferenzkurven der Gewerkschaft einander tangieren.³¹ Die Menge aller möglichen Tangentialpunkte wird durch die sogenannte Kontraktkurve (A) beschrieben, wobei die möglichen Ergebnisse durch die vorgegebenen Drohpunkte (R und π_0) begrenzt sind. Somit wird die Gewerkschaft nur Ergebnissen zustimmen, die rechts der

Arbeitsnachfragefunktion liegen. Im Gegensatz zu den beiden erstbeschriebenen Modellen ist das Verhandlungsergebnis *„pareto-effizient“*. Kein Verhandlungspartner mehr kann besser gestellt werden, ohne den anderen schlechter zu stellen. Wie aus der Abbildung ersichtlich, ist im Vergleich zum *„right to manage“*-Verhalten, wo alle Ergebnisse auf der Arbeitsnachfragefunktion liegen, die Beschäftigung bei jeder Lohnhöhe immer größer. Wie in obiger Abbildung dargestellt, kann die Beschäftigung sogar größer als im Referenzmodell sein, es ist aber auch möglich, dass diese gleich oder niedriger ausfällt, wie durch die Verläufe der Kontraktkurven *B* und *C* angedeutet ist.³²

Zusammenfassend ist hervorzuheben, dass *„right to manage“*- und Monopolverhalten zu qualitativ identen Ergebnissen führt wie exogene legisstische Mindestlöhne und dass *„effiziente Verhandlungen“* zu einer *Steigerung der Beschäftigung* führen können. Im Weiteren wird wieder sowohl davon abgegangen, die Verhandlungssituation selbst explizit zu modellieren, als auch Marktmacht zu betrachten. Vielmehr konzentriert sich die Darstellung auf die Erweiterung des Grundmodells um einen weiteren ökonomischen Sektor, damit – der Kritik am Referenzmodell folgend – wenigstens einige der indirekten Wirkungen von Mindestlöhnen analysiert werden können.

2.3 Zweissektorenmodelle

Bisher wurden Wirkungen von Mindestlöhnen auf Märkte oder ökonomische Aktivitäten jenseits des betroffenen Arbeitsmarkts ignoriert. Um Fragestellungen wie jene nach möglichen Lohn- oder Beschäftigungswirkungen auf vom Mindestlohn nicht direkt betroffenen Märkten zu analysieren, muss ein zusätzlicher ökonomischer Sektor in die Analyse aufgenommen werden. In Zweissektorenmodelle erfolgt die Differenzierung der beiden Sektoren der Ökonomie je nach den Formen ökonomischer Aktivität. Diese kann entweder durch Existenz einer Mindestlohngesetzgebung in nur einem Markt, durch unterschiedliche Eigenschaften der ökonomischen Akteure oder durch Unterschiede in der Produktionstechnologie gegeben sein. Es werden aber trotzdem immer verschiedene Bereiche der Ökonomie – meist der Gütermarkt – aus der Betrachtung ausgeklammert. Somit verbleibt die Analyse partialanalytisch und komparativ-statisch.

Nehmen wir beispielsweise an, dass der Mindestlohn nur in einem der beiden Sektoren eingeführt wird und im zweiten Sektor der Marktmechanismus ungestört wirkt. Der Mindestlohn wird dann die relativen Preise der Ökonomie verändern, was zum Beispiel Partizipationsentscheidungen aufgrund veränderter Reservationslöhne beeinflussen oder Migration von Beschäftigten zwischen den beiden Sektoren induzieren wird. Wir finden zwei unterschiedliche Modelltypen, die sich mit diesen Problemen beschäftigen, wobei deren Ursprungsmodelle bereits Anfang der siebziger Jahre entwickelt worden sind.³³ Im ersten Typus wird ange-

nommen, dass in einer Ökonomie mit homogenem Arbeitsangebot zwei unterschiedliche Arbeitsmärkte existieren, wo nur auf einem Markt ein Mindestlohn eingeführt wird.³⁴ Im zweiten Typus wird von heterogenem Arbeitsangebot ausgegangen.³⁵

Die Grundideen der auf *homogener Arbeit* basierenden Ansätze kann dadurch beschrieben werden, dass zwei unterschiedliche Produktionstechnologien in den beiden Sektoren (beziehungsweise Arbeitsmärkten) existieren, wobei in jedem Sektor ein anderes Konsumgut erzeugt wird. Wir nehmen an, dass die Profitmaximierungsprobleme der Firmen ähnlich formuliert sind wie im Referenzmodell. Um zu zeigen, dass wir vor zwei unterschiedlichen Profitmaximierungsproblemen stehen, werden die entsprechenden Variablen aber nach ihrer Zugehörigkeit zu den beiden Sektoren indexiert. Wir erhalten also:

$$\max(\pi_z) = p_z Y_z(L_z) - w_z L_z, \quad \text{wobei } z = 1, 2.$$

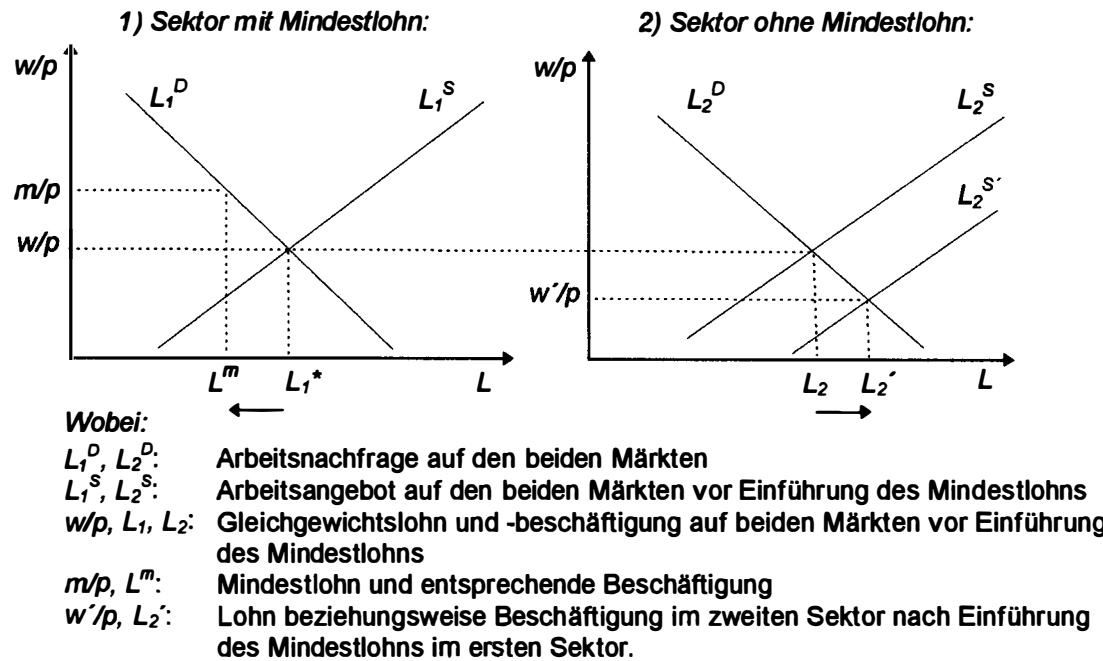
Die beiden voneinander getrennten Profitmaximierungsprobleme führen, analog zu Kapitel 2.1, zu zwei unterschiedlichen Arbeitsnachfragefunktionen auf den beiden Märkten. Je nach Produktionstechnologie werden die entsprechenden Arbeitsnachfrageelastizitäten unterschiedlich sein. Die Haushalte können zwischen den beiden Sektoren wechseln und bieten Arbeit auf beiden Märkten an.

Es wird sich über die Anpassung des Arbeitsangebotes an die jeweiligen Löhne auf beiden Märkten ein identer Gleichgewichtslohn ergeben. Die Einführung eines bindenden Mindestlohns in einem der beiden Märkte reduziert die Beschäftigung auf diesem Markt und wird daher zu Arbeitsuche auf dem nicht beeinflussten zweiten Arbeitsmarkt führen. Da daher dort das Arbeitsangebot ansteigt, muss der Gleichgewichtslohn auf dem zweiten Markt sinken, wie aus der nachfolgenden Abbildung 3 ersichtlich ist.

Vor Einführung des Mindestlohns lag der Gleichgewichtslohn in beiden Sektoren bei w/p . Der Mindestlohn verursacht Migration aller Arbeitsanbieter, die im ersten Sektor nun keine Beschäftigung finden, in den zweiten Sektor, was an der Verschiebung der Arbeitsangebotsfunktion ersichtlich ist. Der aggregierte Beschäftigungseffekt hängt von den unterschiedlichen Arbeitsnachfrageelastizitäten der beiden Märkte ab und kann negativ, aber auch gleichbleibend sein. Jeder positive Beschäftigungseffekt führt allerdings zur Reduktion des Gleichgewichtslohns im nicht durch den Mindestlohn betroffenen Sektor, verschlechtert also die personelle Einkommensverteilung.

Die zweite Modellklasse basiert, wie schon erwähnt, auf der Existenz *heterogener Arbeit*.³⁶ Die Grundidee dieser Ansätze kann durch Hinzufügen heterogener Arbeit in das Profitmaximierungsproblem des Referenzmodells erfolgen. L_1 beschreibe nun schlecht ausgebildete und daher schlecht bezahlte, L_2 gut ausgebildete und daher besser bezahlte Arbeit. Es werden gleiche Bezeichnungen für die zugehörigen Löhne verwendet. Zusätzlich nehmen wir an, dass es keine Möglichkeit gibt, zwischen den beiden Arbeitsmärkten, etwa durch zusätzliche Ausbildung, zu wechseln,

Abbildung 3: Mindestlohn, homogene Arbeit und Zweisektorenmodell



und dass die Unternehmungen beide Formen von Arbeit für die Produktion benötigen. Damit ändert sich das Profitmaximierungsproblem zu:

$$\max(\pi) = pY(L_1, L_2) - w_1L_1 - w_2L_2.$$

Wir erhalten nun zwei Bedingungen erster Ordnung. Deren Zusammenfassung führt dazu, dass das Verhältnis der beiden Grenzprodukte für die beiden unterschiedlichen Formen von Arbeit den relativen Löhnen entsprechen muss. Die Einführung eines Mindestlohns ändert die relativen Löhne, was Substitution zwischen den beiden Typen von Arbeit bewirkt. Somit werden weniger schlecht ausgebildete, dafür aber mehr gut ausgebildete ArbeiterInnen Beschäftigung finden. Dies führt im Niedriglohnbereich eindeutig zu Arbeitslosigkeit. Der bewirkte Beschäftigungseffekt hängt von der Substitutionselastizität³⁷ zwischen den beiden Formen von Arbeit ab. In diesem Modell ist ein Anstieg der aggregierten Beschäftigung unmöglich, es ist aber denkbar, dass die Substitution der Niedriglohnbeschäftigten durch Hochlohnbeschäftigte dermaßen stark ist, dass die aggregierte Beschäftigung nicht zurückgeht. Diese Modellklasse wird für weiter unten beschriebenen Ansätze oft den Ausgangspunkt bilden, wo dann allerdings noch zusätzliche Grundannahmen des Referenzmodells geändert werden.³⁸

In diesem Abschnitt wurde, analog zum Referenzmodell, von der Existenz von Marktmacht abstrahiert. Trotzdem können Mindestlöhne Beschäftigungssteigerungen in anderen Märkten hervorrufen, die den Rückgang im direkt vom Mindestlohn betroffenen Sektor wieder ausgleichen. In der weiteren Darstellung wird von der Existenz zweier Sektoren wieder abgegangen, Marktmacht tritt aber wieder in den Vordergrund. Diese wurde in Kapitel 2.2. bereits sowohl auf Unternehmens- als auch auf Gewerkschaftsseite eingeführt. Im Weiteren fokussieren wir auf die Existenz von Marktmacht ausschließlich auf Unternehmensseite.

2.4 Mindestlöhne und Monopson

Ein Monopson bezeichnet ein Unternehmen, das auf dem Arbeitsmarkt als alleiniger Nachfrager einem Arbeitsangebot gegenübersteht, das sich unter den gängigen Annahmen vollkommener Konkurrenz ergibt.³⁹ Somit kann bezüglich des Arbeitsangebots auf die Ausführungen zum Referenzmodell verwiesen werden. Das Firmenproblem ändert sich allerdings grundlegend. Während die Firma weiterhin als Preisnehmer auf dem Gütermarkt agiert, ist sie dies auf dem Arbeitsmarkt nun nicht mehr. Somit wählt sie nicht bei gegebenem exogenen Lohnsatz die optimale Beschäftigung, sondern eine profitmaximale Lohn-Beschäftigungskombination. Damit ist der Monopsonist mit einer mit dem Lohnsatz ansteigenden Arbeitsangebotsfunktion konfrontiert, während eine Firma unter vollkommener Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt einer horizontalen Angebotsfunktion gegenübersteht, die ident mit dem exogenen Gleichgewichtslohn ist.

Für alle weiteren Ergebnisse ist die nicht unplausible Annahme grundlegend, dass die Firma idente Löhne für idente Beschäftigte zahlen muss.

Somit entsprechen die Durchschnittskosten der Arbeitsangebotsfunktion. Aufgrund des positiven Anstiegs dieser Funktion müssen die Grenzkosten für eine weitere Arbeitsstunde über den Durchschnittskosten liegen, da eine marginale Erhöhung des Lohns nicht nur für die marginale (letzte) Stundeneinheit gezahlt werden muss, sondern auch für alle vorhergehenden.

Wir verwenden wieder die gleiche Produktionsfunktion wie im Referenzmodell. Somit wird der Output nur mit Arbeit erzeugt, also $Y=Y(L)$. Der Nominallohn ist im Gegensatz zum Standardmodell nun aber nicht mehr exogen, sondern wird von der Firma selbst *endogen* bestimmt. Daher lässt sich der Nominallohn als Funktion der eingesetzten Arbeit, somit allgemein durch $w=w(L)$, ausdrücken, wobei sich dieser mit steigender Beschäftigung erhöht.⁴⁰ Das Profitmaximierungsproblem ändert sich somit zu:

$$\max(\pi) = pY(L) - w(L)L.$$

Als FOC ergibt sich im Gegensatz zum Referenzmodell, dass:

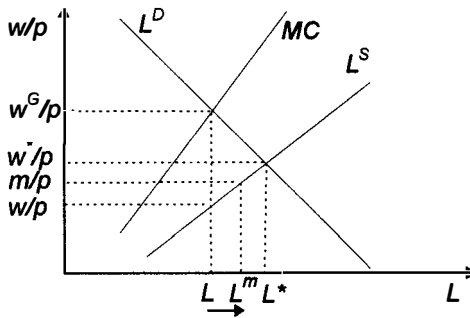
$$pMP_L = \partial w / \partial L \cdot L + w(L).$$

Der linke Teil der FOC beschreibt wiederum das Wertgrenzprodukt. Für eine Optimalentscheidung muss dieses also ident sein mit dem rechten Teil der FOC, der die Grenzausgaben für eine weitere Arbeitseinheit darstellt. Diese setzen sich aus der Veränderung der Lohnsumme aller bisher eingesetzten ArbeiterInnen und der Entlohnung des/der zuletzt Angestellten, also dem Lohn, zusammen. Wenn wir dieses Ergebnis mit jenem bei vollkommener Konkurrenz vergleichen, ist der Unterschied sofort erkennbar. Im Gegensatz zum Referenzmodell muss im Monopsonfall das Wertgrenzprodukt nun nicht mehr dem Nominallohn entsprechen, da ja der Lohneffekt für bestehende Arbeit, der durch den ersten Teil der rechten Seite der Gleichung beschrieben wird, positiv ist. Somit wird der Lohn geringer als das Grenzprodukt sein.

Aus dieser Entscheidungsregel folgt eine optimale Lohn-Beschäftigungsrelation, die von der Firma auf der ident zum Referenzmodell abgeleiteten Arbeitsnachfragefunktion gewählt wird. Erinnern wir uns, dass die Firma mit einer steigenden Arbeitsangebotsfunktion konfrontiert ist. Dies hat zur Folge, dass in der gewinnoptimalen Situation der Monopsonist weniger Arbeit nachfragen wird als bei vollkommener Konkurrenz. Dieser geringeren Nachfrage entspricht auf der Arbeitsangebotsfunktion dann allerdings auch ein niedrigerer Reallohn.

Die Auswirkung der Einführung eines bindenden Mindestlohns auf die Beschäftigung ist unter diesen Bedingungen nicht eindeutig beantwortbar, wie aus nachfolgender Abbildung 4 ersichtlich ist.

Der Monopsonist wird also eine niedrigere Beschäftigung (L^m) und einen niedrigeren Lohn (w^m/p) als im Marktgleichgewicht wählen. Liegt der Mindestlohn über der Bezahlung des Monopsonisten, aber unter jenem Lohn, der durch die Identität von Arbeitsnachfragefunktion und Grenzkosten bestimmt wird (w^g/p), ist der Beschäftigungseffekt eindeutig positiv, liegt er über jenem, ist er negativ. Somit lässt sich als wichtigstes Ergebnis festhalten, dass im Falle von Monopsonmacht die Möglichkeit besteht,

Abbildung 4: Mindestlöhne und Monopson

Wobei:

L^D, L^S : Arbeitsnachfrage beziehungsweise -angebot; L^S = Durchschnittskosten

MC: Grenzkosten

$w^*/p, L^*$: Marktgleichgewichtslohn bzw. -beschäftigung

$w/p, L$: Reallohn bzw. Beschäftigung im Monopsonfall

$m/p, L^m$: Realer Mindestlohn und entsprechende Beschäftigung

w^G/p : Realer Lohn, ab dem der Mindestlohn die Beschäftigung reduziert

dass moderate Mindestlöhne (d.h. Mindestlöhne, die in obiger Graphik niedriger als w^G/p sind) die Beschäftigung erhöhen.

Die Theorie des Monopsons ist in der neoklassischen Literatur schon seit 1947 bekannt.⁴¹ Trotzdem wurde sie aus empirischen Gründen als nicht bedeutsam angesehen, und es sind auch, außer für manche Spezial-situationen, schwer Arbeitsmärkte zu finden, auf denen tatsächlich nur ein einziger Arbeitsnachfrager auftritt. Viel relevanter wird obige Darstellung aber, falls die neuere Literatur hierzu betrachtet wird. Dort wird argumentiert, dass schon allein Firmenkonkurrenz um Beschäftigte zu einer Situation führt, in der die einzelne Firma nicht Preisnehmer ist, sondern sich mit einer mit dem Reallohn ansteigenden Arbeitsangebotsfunktion konfrontiert sieht. Dies ist aber das einzig relevante Argument, um zu qualitativ identen Ergebnissen wie im oben beschriebenen Extremfall zu kommen.

2.5 Mindestlöhne und monopsonartige Marktstrukturen

Erklärungsansätze dafür, dass Firmen auch unter Wettbewerb mit anderen Unternehmungen auf dem Arbeitsmarkt mit einer mit dem Reallohn ansteigenden Arbeitsangebotsfunktion konfrontiert sind, wurden nicht primär für die Diskussion der Wirkung von Mindestlöhnen entwickelt. Obwohl die zugrunde liegenden ökonomischen Kausalitäten sehr unterschiedlich sind, führen alle Erklärungen immer dazu, dass aus *marktendogenen* Gründen ein Mangel an Beschäftigung auftritt. Mikroökonomisch kann dieser Zustand auch dadurch beschrieben werden, dass kein ‚unendlich großes‘ Arbeitsangebot vorherrscht. Ein aus der wirtschaftspolitischen Diskussion bekannter Grund ist der immer wieder angeführte Mangel an für spezifische Aufgaben geeigneten Arbeitskräften. Dieses

Problem tritt nicht nur im Hochlohnbereich, sondern oft auch im vom Mindestlohn besonders betroffenen Niedriglohnbereich auf. Es lassen sich hierfür fünf unterschiedliche Begründungen finden:⁴²

- 1.) Monopsonistischer Wettbewerb kann schon allein dadurch entstehen, dass aufgrund unterschiedlicher Nichtlohncharakteristika der Arbeitsplätze, wie etwa Arbeitsbedingungen oder geographische Positionierung, oder infolge unterschiedlicher Präferenzen der Arbeitssuchenden *Differenzierungen* von ArbeiterInnen zwischen unterschiedlichen Firmen vorgenommen werden.⁴³
- 2.) Als Spezialfall dieser Differenzierung können Kosten des Arbeitsplatzwechsels (*moving costs*) der Beschäftigten angeführt werden.⁴⁴ Diese können sowohl pekuniär als auch psychisch bedingt sein. Selbst wenn die Differenzierung noch nicht zum Zeitpunkt der Wahl der ersten Arbeitsstelle erfolgte, Firmen für die ArbeitnehmerInnen zu diesem Zeitpunkt also völlig substituierbar waren, können entsprechende Kosten schon allein aufgrund der Beschäftigungsdauer entstehen. Im Falle von Lohnerhöhungen besitzen Unternehmungen daher Monopsonmacht, da die Lohnerhöhung die *moving costs* der ArbeiterInnen übersteigen müssen.
- 3.) In Arbeitssuchmodellen (*equilibrium search*) wird davon ausgegangen, dass die Neubesetzung einer Stelle immer mit Suchzeit nach Beschäftigten oder nach Arbeitsstellen verbunden ist. Dies bedeutet aber, dass in der Ökonomie auch im Gleichgewicht immer ein zu geringes beziehungsweise ein endliches Arbeitsangebot vorherrscht,⁴⁵ was, wie oben ausgeführt, zu Monopsonmacht führt.
- 4.) In der industrieökonomischen Literatur findet sich eine Vielzahl von Belegen, dass auf dem Gütermarkt nicht vollkommene Konkurrenz, sondern *oligopolistischer* Wettbewerb vorherrscht, dass also die Aktivitäten einer Unternehmung jene der anderen Firmen beeinflussen. Dies wirkt sich aber auch auf den Arbeitsmarkt, genauer auf die Entlohnung, aus, falls die Beschäftigung der anderen Firmen in die jeweils eigene Profitfunktion eingeht.⁴⁶
- 5.) Letztlich führen auch *Effizienzlohnmodelle* dazu, dass ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigung besteht. Dieses Argument wird weiter unten noch im Detail ausgeführt.

Viele der Ansätze wurden dazu entwickelt, *Normalzustände* (vgl. z.B. Suchmodelle, Differenzierungen) auf Arbeitsmärkten zu beschreiben, weswegen sie auch für den Niedriglohnsektor Relevanz besitzen. Diese Modelle wurden, wie bereits einleitend angemerkt, nicht primär für die Analyse der Wirkung von Mindestlöhnen entwickelt. Im Weiteren stellen wir exemplarisch zwei Ansätze dar, die – basierend auf Effizienzlohn- und Suchmodellen – speziell hierfür entworfen worden sind. Konsistenterweise sind dort die Firmen mit einer mit dem Lohnsatz ansteigenden Arbeitsangebotsfunktion konfrontiert.

Das zugrunde liegende Argument bei den verschiedenen *Effizienzlohntheorieansätzen*⁴⁷ ist, dass höhere Bezahlung aus verschiedensten Grün-

den zu höherer Produktivität der ArbeiterInnen führt. Um die zugrundeliegende ökonomische Kausalität zu beschreiben, erweitern wir das Referenzmodell um die Annahme, dass der Nutzen des Haushaltes auch negativ von der geleisteten Arbeitsanstrengung abhängt. Wir führen sogenannte Arbeitseffizienzeinheiten e_i ein, die genau diese Anstrengung widerspiegeln sollen. Diese seien positiv vom Lohnsatz abhängig, also $e = e(w)$.⁴⁸ Anstelle von Arbeit sei nun ‚Arbeitseffizienz‘ E , die wir als Produkt aus Arbeitseffizienzeinheiten und Zahl der ArbeiterInnen definieren, der einzige Produktionsinput. Dies ändert das Profitmaximierungsproblem grundlegend, es wird nicht mehr nur die Arbeitsmenge bei gegebenem Lohnsatz maximiert, sondern die Firma muss die optimale Kombination aus eingesetztem Lohn – und daher auch des Arbeitseinsatzes – und Arbeitsmenge finden und maximiert daher:

$$\max(\pi) = pY(E) - wL, \text{ wobei: } E = e(w)L.$$

Eine Erhöhung des Lohns führt nun auf der einen Seite zu erhöhten Lohnkosten, auf der anderen Seite aber über die Steigerung der Effizienz zu höherem Arbeitseinsatz in der gleichen Arbeitszeit und folglich zu höherem Output und höheren Erlösen. Falls der Nettoeffekt für die Firma positiv ist, wird sie höhere Löhne als den Gleichgewichtslohn zahlen. Somit gibt es Gründe, einen höheren als den Gleichgewichtslohn zu bezahlen, obwohl die Entscheidung immer noch auf dem Profitmaximierungskalkül basiert. Höhere Löhne führen allerdings zu unfreiwilliger Arbeitslosigkeit.

Die Kombination der ‚Drückeberger‘-Variante⁴⁹ von *Effizienzlöhnen* mit einem Zweisektorenmodell,⁵⁰ in dem die ArbeiterInnen zwischen den beiden Sektoren wechseln können, führt zur Möglichkeit, dass Mindestlöhne positive Beschäftigungswirkungen bedingen.⁵¹ Haushalte versuchen mit möglichst wenig Arbeitseinsatz tätig zu sein (sie ‚bummeln‘), was zu kostenpflichtigen Überwachungsmaßnahmen der Unternehmung führt. Es gebe zwei Sektoren in der Ökonomie. In einem sei die Überwachung kostenfrei (der ‚sekundäre Sektor‘), im anderen nicht (der ‚primäre Sektor‘). Im primären Sektor führt das ‚Erwischen‘ von bummelnden Personen zur Entlassung, die entlassenen Personen finden entweder Arbeit im sekundären Sektor oder bleiben arbeitslos. Somit können die Opportunitätskosten der Drückebergerei als Funktion der Wahrscheinlichkeit des ‚Erwischtwerdens‘, des Lohndifferenzials zwischen den beiden Sektoren und der Arbeitslosenrate ausgedrückt werden. Jede Veränderung in den Opportunitätskosten wird somit das Arbeitsverhalten verändern. Die Einführung eines bindenden Mindestlohns im sekundären Sektor führt einerseits durch den nun höheren Lohn zu einer Reduktion der Opportunitätskosten, aber andererseits durch die gesteigerte Arbeitslosigkeit zu deren Erhöhung. Somit gibt es die Möglichkeit, dass die gesamten Opportunitätskosten ansteigen, was zu weniger ‚Bummeln‘ im primären Sektor, daher zu niedrigeren Löhnen im primären Sektor und somit zu einer Beschäftigungsausweitung führt. Der Gesamteffekt in beiden Sektoren kann gleich bleibend, niedriger, aber auch höher als vor Einführung des Mindestlohns sein.

Gleichgewichtige Suchmodelle (*equilibrium search*)⁵² beschreiben, wie schon oben ausgeführt, das Problem, dass selbst im Marktgleichgewicht aufgrund von Friktionen – wie etwa Arbeitssuchkosten – das Arbeitsangebot nicht unendlich groß ist. Somit hängt die Fähigkeit einer Firma, zusätzliche Personen einzustellen, von den relativen Löhnen ab. Unternehmungen mit höheren Löhnen stehen vor einem größeren Arbeitsangebot und können auch qualifiziertere Beschäftigte finden.

Basierend auf diesen Grundgedanken und ebenfalls, wie bereits im Effizienzlohnfall, auf einem Zweisektorenmodell, wurden die Auswirkungen von Mindestlöhnen etwa spieltheoretisch orientiert analysiert.⁵³ Demnach setzen Firmen den Lohn in einem Spiel mit mehreren Runden, um Bewerber an sich zu ziehen, wobei die Wahrscheinlichkeit, dass Firmen tatsächlich Bewerber bekommen, mit höherem Lohn steigt. Um die Wahrscheinlichkeit, einen Arbeitsplatz zu bekommen, zu erhöhen, müssen NiedriglohnarbeiterInnen abschätzen, mit welchen KonkurrentInnen sie konfrontiert sind, und wählen danach ihr Lohnangebot so, dass HochlohnarbeiterInnen sich nicht um die gleiche Stelle bewerben. Die Einführung eines Mindestlohns stört nun diesen Entscheidungsmechanismus, da sich hiermit sowohl Hoch- als auch NiedriglohnarbeiterInnen um den früheren Niedriglohnarbeitsplatz bewerben. Dies führt zu einem Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung und einem Rückgang der Hochlohnbeschäftigung, was in Summe zu einem positiven Gesamteffekt führen kann, falls der Mindestlohn nicht zu hoch ist.

Im nächsten Kapitel wird auf Ansätze eingegangen, die im Gegensatz zur bis jetzt partialanalytisch und komparativ-statischen Betrachtungsweise makroökonomisch und dynamisch argumentieren. Somit wird nun auf die verbliebenen der in Kapitel 2.1 dargestellten Kritikpunkte näher eingegangen.

3. Mindestlöhne, Totalanalyse und Wirtschaftswachstum

Im Gegensatz zur rein statisch-partialanalytischen Betrachtung aller bisher beschriebenen Erklärungsansätze werden in diesem Abschnitt die Ergebnisse von Ansätzen dargestellt, die die Analyse der Wirkungen von Mindestlöhnen in dynamischen *Totalmodellen* im Rahmen der endogenen Wachstumstheorie vornehmen.

Im Gegensatz zur neoklassischen Wachstumstheorie,⁵⁴ die technischen Fortschritt zwar als das zentrale Element ökonomischer Entwicklung identifizierte, diesen allerdings nicht erklären konnte, versucht die neuere ‚endogene Wachstumstheorie‘ gerade die Erklärung technischen Fortschrittes selbst vorzunehmen.⁵⁶ Obwohl der Begriff ‚endogene Wachstumstheorie‘ fälschlicherweise impliziert, dass es ein einheitliches Theoriekonzept gebe, finden wir verschiedene miteinander konkurrierende Ansätze.⁸ Trotzdem lassen sich zwei zentrale Argumentationslinien aufzeigen. Erstens werde, eingebettet in eine Modellstruktur vollkommener Konkurrenz, Wirtschaftswachstum durch langfristig steigende Erträge der Produktion erzielt. Diese basieren auf permanenter *Humankapitalak-*

kumulation und positiven externen Effekten (‚Wachstum durch Bildung‘).⁵⁷ Externe Effekte sind schlicht Wirkungen, die die ökonomischen Akteure zwar beeinflussen, aber nicht über den Marktpreismechanismus geregelt werden. Zweitens werde Wachstum in einer Modellstruktur Schumpeterianischer monopolistischer Konkurrenz dadurch generiert, dass andauernd ein Anreiz besteht, in *neue Technologien* zu investieren. Dieser Anreiz basiert darauf, dass durch neue Technologien die Gewinnsituation der Unternehmung laufend verbessert werden kann (‚Wachstum durch Forschung und Entwicklung‘).⁵⁸

Obwohl sowohl zur Theorie des Wirtschaftswachstums als auch zur Arbeitsmarkttheorie eine Vielzahl von Publikationen erschienen ist, finden sich nur wenige theoretisch orientierte Beiträge, die beide Forschungsbereiche miteinander verknüpfen. Ein Grund dafür ist, dass in der Wachstumstheorie meist von geräumten Arbeitsmärkten ausgegangen wird, während sich die Analyse des Arbeitsmarkts oftmals auf Friktionen des Arbeitsmarkts konzentriert. Als Ausnahmen seien Ansätze genannt, die etwa friktionelle Arbeitslosigkeit,⁵⁹ Strukturveränderungen,⁶⁰ Effizienzlöhne⁶¹ oder Suchverhalten⁶² mit Modellen endogenen Wachstums kombinieren.

Alle diese Ansätze befassen sich aber nicht mit der Wirkung von Mindestlöhnen im Besonderen. Die noch geringere Anzahl von Beiträgen hierzu konzentriert sich auf den Einfluss von Mindestlöhnen auf Bildung und Humankapitalakkumulation, also den ersten der beiden oben angeführten Zweige der endogenen Wachstumstheorie. Die Grundidee hinter diesen Ansätzen lässt sich relativ kurz darstellen:

- 1.) Wirtschaftswachstum hängt von Wissen, genauer von der Humankapitalakkumulation, ab. Nehmen wir an, dass in einer Ökonomie N Haushalte entweder arbeiten oder lernen, und bezeichnen wir den prozentuellen Anteil der Ausbildungszeit an der Gesamtzeit mit u_t . Die Humankapitalakkumulation selbst könne nun für jeden Zeitpunkt t als Funktion einer ‚Lernproduktivität‘ ϕ , die die Qualität des Ausbildungssystems beschreibt, dem Bestand an Humankapital H_t , der Ausbildungszeit und der Anzahl der Personen wie folgt beschrieben werden:⁶³

$$\partial H_t / \partial t = \phi H_t u_t N.$$

Der linke Teil dieser Beziehung beschreibt die Veränderung des Humankapitals im Zeitablauf. Eine permanente Ausweitung der Ausbildungszeit u_t wird somit die Humankapitalakkumulation und folglich auch die Wachstumsrate der Ökonomie andauernd erhöhen.

- 2.) Individuen stehen weiters immer vor der Entscheidung, entweder heute mehr zu arbeiten und daher heute relativ höheres Einkommen zu erzielen oder sich heute mehr auszubilden, um aufgrund der daraus folgenden höheren Produktivität morgen mehr Einkommen zu beziehen. Jede Lohnveränderung, also auch die Einführung eines Mindestlohns, beeinflusst diese Entscheidung.
- 3.) Aus obiger Beziehung ist ersichtlich, dass die Humankapitalakkumulation umso größer ist, je mehr Humankapital H_t bereits in der Gesellschaft vorhanden ist. Dies soll widerspiegeln, dass Ausbildung produkti-

ver ist, falls diese in einem ‚klugen Umfeld‘ erfolgt.⁶⁴ Ökonomisch ausgedrückt, stellt dies einen positiven externen Effekt des Bestands des Humankapitals dar.

- 4.) Da externe Effekte von den ökonomischen Akteuren nicht berücksichtigt werden, muss der Markt zu einem suboptimalen Output, sprich zu zu niedrigem Wachstum führen. Dies schafft die Möglichkeit, dass wirtschaftspolitische Eingriffe, wie etwa die Einführung von Mindestlöhnen, durch Internalisierung zumindest eines Teils der externen Effekte das Wirtschaftswachstum erhöhen können. Dies wäre gewährleistet, falls der Mindestlohn einen positiven Einfluss auf die Humankapitalakkumulation, genauer auf den Anteil der sich ausbildenden Personen, bewirkt.

Grundlegende Arbeiten über die Effekte von Mindestlöhnen auf die Humankapitalbildung in komparativ-statischen Modellen, die als Vorläufer der dynamischen Modelle angesehen werden können, stammen bereits aus den frühen siebziger Jahren. Es wurde argumentiert, dass, falls ArbeiterInnen für die Weiterbildung Lohnreduktionen hinnehmen müssen, Mindestlöhne die Humankapitalbildung reduzieren, da diese die Opportunitätskosten der Ausbildung erhöhen.⁶⁵ Dem widersprechend wurde neuerdings aufgezeigt, dass Mindestlöhne den Humankapitalbestand erhöhen können, indem sie für Firmen Anreize generieren, nur gering ausgebildete ArbeiterInnen weiter zu qualifizieren.⁶⁶

Je nachdem, ob die Ausbildung außerhalb oder innerhalb des Unternehmens erfolgt, finden wir zwei unterschiedliche Argumentationslinien zur Analyse der Wirkung von Mindestlöhnen in Humankapitalmodellen endogenen Wachstums.⁶⁷ Allen Ansätzen gemeinsam ist immer eine Wirkung des Mindestlohns auf das Ausbildungsverhalten der Individuen:

- 1.) Falls die Ausbildung *außerhalb der Arbeitszeit* durchgeführt wird, kann – basierend auf einem Modell ‚überlappender Generationen‘ (*overlapping generations*), wo sich zu jedem Zeitpunkt gleichzeitig eine Personengruppe ausbildet und eine andere produktiv tätig ist – die Wahl der „optimalen“ Höhe des Mindestlohns eine Steigerung der Humankapitalakkumulation hervorrufen und daher zu höherem Wachstum führen.⁶⁸ Zu qualitativ ähnlichen Ergebnissen führt die Einführung von Mindestlöhnen im Rahmen von Ansätzen wo der ‚langfristige Familiennutzen‘ maximiert wird (*infinite horizon models*).⁶⁹ Die Wachstumsrate geht entweder nicht zurück oder steigt sogar, falls berücksichtigt wird, dass ArbeiterInnen Angst davor haben, arbeitslos zu werden, was zusätzliche Anreize zur Ausbildung setzt. In diesen beiden Fällen wird im langfristigen Wachstumsgleichgewicht aller Märkte Vollbeschäftigung erzielt. Die Gründe hierfür sind immer in Kombination der oben angeführten vier Argumentationspunkte zu finden. Das durch den Mindestlohn höhere Einkommen resultiert unter bestimmten Bedingungen in einer relativen Erhöhung der Ausbildungszeit, was zu höherer Humankapitalakkumulation und damit höherem Wirtschaftswachstum führt. Höheres Wirtschaftswachstum wiederum bedingt höhere Beschäftigung.

- 2.) Während die bisher besprochenen Ansätze auf Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit basierten und sich durch die Einführung eines Mindestlohns das Wirtschaftswachstum erhöhte, führt die zusätzliche Einführung von *Training und Ausbildung während der Arbeitszeit* von schlecht ausgebildeten ArbeiterInnen zu einem entgegengerichteten Effekt.⁷⁰ Begründet wird dies damit, dass für die Firmen die einzige Möglichkeit, die nun höheren Lohnkosten zu kompensieren, darin besteht, die firmeninternen Ausbildungsanstrengungen zu reduzieren. Insofern ist dann der Nettoeffekt aus beiden Effekten dafür bestimmend, ob die Wachstumsrate bei Einführung eines Mindestlohns sinken oder steigen wird.

Die hier beschriebenen Ansätze stellen, wie schon eingangs dargelegt, im Gegensatz zu den bisher beschriebenen statisch-partialanalytischen Modellen dynamische Totalmodelle dar. Die Einführung des Mindestlohns beeinflusst somit neben dem Arbeitsmarkt zu jedem Zeitpunkt sowohl alle sonstigen Märkte der Ökonomie als auch die langfristige Wachstumsentwicklung. Die empirische Überprüfung solcher Ansätze bedingt allerdings weit größere methodologische Probleme als im statisch-partialanalytischen Fall, was dazu führt, dass bis jetzt entsprechende empirische Belege dieser Ansätze noch fehlen.

4. Schlussfolgerungen

Wir fassen im Weiteren die wichtigsten Ergebnisse dieses Beitrags tabellarisch zusammen. Hierbei wird angegeben, ob die diskutierten Ansätze eine theoretisch fundierte Begründung für die Möglichkeit bieten, dass trotz Mindestlohns entweder die Beschäftigung nicht sinkt oder diese aufgrund des Mindestlohns sogar ansteigt (siehe Tabelle 1).

Mindestlöhne *müssen* also die Beschäftigung nicht reduzieren beziehungsweise *können* diese sogar erhöhen, falls sie das Ergebnis 'effizienter' Lohnverhandlungen darstellen, zusätzliche Sektoren der Ökonomie ohne Mindestlohnregelung in die Analyse mit aufgenommen werden, nur ein Arbeitsnachfrager auftritt, Unternehmungen trotz Wettbewerbs mit einer aus unterschiedlichsten Gründen mit dem Lohn ansteigenden Arbeitsangebotsfunktion konfrontiert sind, oder falls bei dynamischer Betrachtung durch die Einführung von Mindestlöhnen Ausbildung relativ wichtiger wird. Wir müssen uns aber daran erinnern, dass in allen diesen Ansätzen ein Mindestlohn die Beschäftigung auch reduzieren kann.

Die gängige Aussage, dass bindende Mindestlöhne *immer* zu einem Rückgang der Beschäftigung führen, muss vor diesem Hintergrund und der neueren empirischen Literatur⁷¹ mit einer gewissen Skepsis aufgenommen werden. Dieses eindeutige Ergebnis kann nur unter relativ rigiden Annahmen abgeleitet werden. Das zugrunde liegende partialanalytische neoklassische 'Lehrbuchmodell' hat zwar den Vorteil der leicht nachvollziehbaren und konsistenten Argumentation beziehungsweise in der älteren Literatur auch der ungeteilten empirischen Unterstützung, die

Tabelle 1: Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen

Ansatz:	Möglichkeit für:	
	kein Beschäftigungs- rückgang	Beschäftigungs- steigerung
<i>Referenzmodell</i>	Nein	Nein
<i>Verhandlungsmodelle:</i>		
„Right to manage“ und Monopolverhalten	Nein	Nein
Effiziente Verhandlungen	Ja	Ja
<i>Einfache Zweisektorenmodelle:</i>		
Zweisektorenmodelle mit homogener Arbeit	Ja	Nein
Zweisektorenmodelle mit heterogener Arbeit	Ja*	Nein
<i>Monopson und monopsonistische Konkurrenz:</i>		
Nur eine Firma als Arbeitsnachfrager	Ja	Ja
In jedem Fall falls Firmen keine Lohnnehmer sind	Ja	Ja
Fallbeispiel: Effizienzlöhne	Ja*	Ja*
Fallbeispiel: Suchmodelle	Ja	Ja
<i>Wachstumsmodelle auf Humankapitalbasis:</i>		
Ausbildung außerhalb der Firma	Ja	Nein
Ausbildung innerhalb der Firma	Nein	Nein

*) Beschäftigungsrückgang schlecht Ausgebildeter

aufgezeigten Einschränkungen lassen dessen allgemeine Gültigkeit allerdings problematisch erscheinen. Die eindeutig negativen Aussagen zur Beschäftigungswirkung von Mindestlöhnen ergeben sich aus dem Lehrbuchmodell ja *per definitionem*: In ‚der besten aller möglichen Welten‘, also in einer Ökonomie ohne irgendwelche Friktionen beziehungsweise ohne Marktversagen, muss eine exogene Störung, und genau dies stellt ein Mindestlohn ja dar, immer zu negativen Wirkungen führen.

Solch einer Argumentation kann nun damit begegnet werden, dass die Sinnhaftigkeit des neoklassischen Theoriegebäudes an sich in Frage gestellt

wird.⁷² Dieser Argumentationslinie wurde in diesem Beitrag allerdings nicht gefolgt. Vielmehr wurde aufgezeigt, welche Kausalitäten in neoklassischen Arbeitsmarktmodellen zu positiven Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen führen können. Dies wird ermöglicht, falls zusätzliche Märkte betrachtet werden, Marktunvollkommenheiten auftreten odervon den Grundannahmen der Partialanalytik oder der Statik abgegangen wird.

Mindestlöhne werden dann aber meist nicht mehr in einer Welt des *'first best'*, sondern in einer des *'second best'* analysiert. In einer Ökonomie, in der bereits wie auch immer geartete Störungen vorhanden sind, können Mindestlöhne zu einem relativ besseren Ergebnis führen, als wenn diese nicht existieren würden.⁷³ Die Ergebnisse erscheinen insofern interessant, da die zugrunde liegenden Störungen modellendogen hervorgerufen sind. Relativ einfach ist diese Situation bei der Existenz von Gewerkschaften und *'effizienten Verhandlungen'* nachzuvollziehen, aber auch bei allen Begründungen für *'monopsonartige Marktstrukturen'*, also jene Marktstrukturen, in denen Unternehmungen einer mit dem Lohn ansteigenden Arbeitsangebotsfunktion gegenüberstehen. Hierfür ist eine Vielzahl von Gründen denkbar, die auch für den Niedriglohnbereich Geltung besitzen. In all diesen Fällen besteht, wie in diesem Beitrag ausgeführt, die Möglichkeit, dass moderate Mindestlöhne die Beschäftigung nicht reduzieren oder sogar steigern.

Marktversagen ist nicht nur in der statisch orientierten Ökonomik, sondern auch in Ansätzen, die explizit Wirtschaftswachstum erklären, von besonderer Wichtigkeit. Die Existenz externer Effekte ist für die Argumentation des humankapitalorientierten Zweiges der *'endogenen Wachstumstheorie'* grundlegend. Hier hätte die Einführung von Mindestlöhnen einen strukturverbessernden Effekt, da einer bestehenden Unterakkumulation von Humankapital entgegengewirkt wird. Insofern ist die zugrunde liegende Argumentation sehr ähnlich jener des bekannten *'Strukturpeitschen-Arguments'*, das ja lange Zeit für die österreichische Hartwährungspolitik Anwendung fand.

Was ergibt sich aber nun für die wirtschaftspolitische Diskussion? Zumindest ein gewisser Vorbehalt gegenüber zu einfachen Argumentationen. Vielmehr ist eine genaue Analyse von Markt-, Wettbewerbs-, und Branchenstruktur, Gewinnsituation der Unternehmungen etc., notwendig. Vor allem aber muss untersucht werden, ob auf den relevanten Arbeitsmärkten ein Mangel an Arbeitskräften vorherrscht, da dann die Möglichkeit monopsonistischen Wettbewerbs besteht. Allein aus dem Vorhandensein oder einer Erhöhung von Mindestlöhnen kann nach der neueren Literatur noch nichts Eindeutiges über die zu erwartenden Beschäftigungswirkungen gesagt werden.

Anmerkungen

- ¹¹ Ich bedanke mich bei Thomas Grandner, Andrea Grisold und Alfred Sitz für wertvolle Hinweise. Für verbliebene Fehler bin selbstverständlich ausschließlich ich verantwortlich.
- ¹² In der Literatur werden unter Mindestlöhnen sowohl gesetzlich definierte Lohnuntergrenzen, als auch tarifvertraglich festgelegte Lohnvereinbarungen verstanden. Als Mischform angesehen werden können Systeme wie in Österreich, wo Lohnverhandlungen zwar auf sozialpartnerschaftlicher Ebene stattfinden, deren Ergebnisse aber über hoheitsrechtliche Gesetzgebung abgesichert werden. Der Begriff Mindestlohn wird manchmal auch synonym zu ‚Basislohn‘ verwendet, womit allerdings auf eine Entkoppelung von Arbeit und finanzieller Grundabsicherung hingezielt wird, was nicht Thema dieses Beitrags ist.
- ¹³ Die Diskussion über ‚*working poor*‘ ist vor allem in den USA von Bedeutung.
- ¹⁴ Die Begriffe Firma und Unternehmung werden in diesem Beitrag synonym verwendet.
- ¹⁵ Vgl. Brown, Gilroy, Kohen (1982) für einen Überblick über die ältere Literatur.
- ¹⁶ Für einen Überblick über die neueren empirischen Untersuchungen sei OECD (1998) empfohlen.
- ¹⁷ Siehe Brown, Gilroy und Cohen (1982) auch für einen Überblick über ältere empirische Ergebnisse.
- ¹⁸ Vgl. z.B. Neumark und Wascher (1995).
- ¹⁹ Vgl. z.B. Card (1992) und Ragacs (2000).
- ²⁰ Vgl. z.B. Dolado et. al. (1996).
- ²¹ Vgl. z.B. Card und Krueger (1994) und (1995).
- ²² Insofern bringt dieser Beitrag keine taxitative Aufstellung aller Beiträge zu Mindestlöhnen, was schon aufgrund deren Anzahl (z.B. finden sich alleine in der Datenbank „ECONLIT“ mehr als 1400 entsprechende Beiträge) unmöglich, für die Darstellung der am häufigsten auftretenden Argumentationslinien aber auch nicht notwendig ist.
- ²³ Brown (1988) 134.
- ²⁴ Zur Vereinfachung werden die Variablenbezeichnungen für die einzelnen ökonomischen Akteure und für die aggregierten Werte ident bezeichnet. Erweiterungen des Modells würden zwar zu einer ‚wirklichkeitsnäheren‘ Darstellung führen, aber nichts an den grundlegenden ökonomischen Kausalitäten bei Einführung eines Mindestlohns ändern.
- ²⁵ Die Lehrbuchdarstellung ist in fast jedem Textbuch in unterschiedlicher Qualität auffindbar. Für eine sehr gute Darstellung sei Fallon und Verry (1988) empfohlen.
- ²⁶ Vgl. Fallon und Verry (1988).
- ²⁷ Somit wird eine ‚*backward bending*‘ Angebotsfunktion ausgeschlossen, was unproblematisch erscheint, da diese meist für Hochlohneinkommen argumentiert wird. Hierzu ist notwendig, dass ein exogener Lohnanstieg einen Substitutionseffekt bewirkt, der größer als der Einkommenseffekt ist.
- ²⁸ Genauer erhalten wir im Aggregat eine Angebotsfunktion in ‚*Arbeitsstunden mal Beschäftigung*‘ und fragen Firmen weder Stundenleistung oder Beschäftigte nach, sondern Arbeitsvolumen $H \cdot L$. Für die weitere Darstellung abstrahieren wir hiervon, da dies die Darstellung der Wirkung von Mindestlöhnen ohne Gewinn für die ökonomische Aussage nur unnötigerweise verkomplizieren würde.
- ²⁹ Beispielsweise könnte sofort an der Annahme stetiger Funktionen Kritik geübt werden. Völlig flexible Arbeitszeit steht in Widerspruch zu den vorherrschenden Regimen fixer Arbeitszeitregelungen.
- ³⁰ Hiermit ist die tatsächliche empirische gemessene Arbeitsnachfrageelastizität angesprochen. Modelltheoretisch ist diese von der gewählten Produktionstechnologie abhängig. So bleibt zum Beispiel bei einer Cobb-Douglas-Produktionsfunktion die Lohnsumme immer ident.
- ³¹ Wie im nächsten Abschnitt angeführt, verändert sich die Profitsituation der Unternehmung bei jeder Bewegung auf der Arbeitsnachfragefunktion. Selbstverständlich wird in der neoklassischen Literatur dieses Problem diskutiert. Gewinne würden langfristig zu Markteintritten und Verluste zu Marktaustritten führen.

- ²² Alle drei Ansätze können als Spezialfall einer zweistufigen Verhandlungssituation angesehen werden (Manning 1987 123 ff.). Neuere Entwicklungen stellen meist nur Erweiterungen der Grundmodelle dar. Zur Wirkung der Verhandlungsmodelle auf die Beschäftigungsentwicklung im Konjunkturverlauf siehe Blanchard und Fischer (1989) Kap. 9.
- ²³ Das Ergebnis der Verhandlungen wird in diesem Modellen als *Nash-Bargaining-Lösung* dargestellt. Für die zugrundeliegenden Axiome siehe etwa Osborne und Rubinstein (1994) 9ff.
- ²⁴ Da der Güterpreis exogen gegeben ist, wird implizit nur über den Nominallohn verhandelt.
- ²⁵ Siehe Nickell und Andrews (1983).
- ²⁶ Siehe etwa Oswald (1985).
- ²⁷ Damit würden allerdings auch jegliche Lohnverhandlungen in Frage gestellt werden.
- ²⁸ McDonald und Solow (1981).
- ²⁹ Die Ausnahme stellt der Fall dar, wo bei fixer Mitgliederzahl die Gewerkschaft keinerlei Verhandlungsmacht besitzt.
- ³⁰ Arbeitsnachfragefunktion und Kontraktkurven wurden nur zur Vereinfachung linearisiert dargestellt.
- ³¹ 'Effiziente Verhandlungen' scheinen faktische Verhandlungssituationen nur teilweise adäquat zu beschreiben, da die Beschäftigungssituation zwar implizit Berücksichtigung findet, faktischer Verhandlungsgegenstand aber meist alleine die Lohnhöhe ist. Trotzdem gibt es auch für diesen Ansatz teilweise positive empirische Relevanz. Zur Diskussion siehe Layard, Nickel und Jackman (1991) 90ff. und Booth (1995).
- ³² Die Lage der Kontraktkurven wird von Produktionstechnologie und Nutzenfunktion der Gewerkschaft bestimmt. Je nach der Definition des Reservationslohns sind auch andere Ergebnisse denkbar. In vorliegendem Fall impliziert der mit dem Reservationslohn idente Gleichgewichtslohn, und dass Nullprofit der Firma erst bei noch höheren Löhnen erzielt wird, dass der Eintritt weiterer Firmen in den Markt ausgeschlossen worden ist.
- ³³ Diese Grundmodelle wurden in vielfacher Weise abgeändert, wodurch sich die Wahrscheinlichkeiten aggregierter positiver Beschäftigungseffekte ändern. Vgl. z.B. Mincer (1976) oder Gramlich (1976).
- ³⁴ Diese Ansätze basieren auf Welch (1974).
- ³⁵ Diese Ansätze basieren auf Kosters und Welch (1972).
- ³⁶ Siehe z.B. Card und Krueger (1995).
- ³⁷ Diese gibt an, wie 'leicht' sich ein Faktor durch den anderen substituieren lässt.
- ³⁸ Wir finden hier eine weitere Modellklasse, in der von heterogener Arbeit ausgegangen wird und wo der Mindestlohn in der gesamten Ökonomie eingeführt wird, aber nur auf dem unteren Ende der Einkommensverteilung bindend ist (Vgl. Grossmann (1983), Brown, Gilroy und Kohen (1983)). Obwohl diese kein Zweissektorenmodell im engeren Sinn darstellt, ist die dahinterliegende ökonomische Kausalität sehr ähnlich. Der Beschäftigungseffekt hängt auch hier von der Substitutionselastizität ab, und die Ergebnisse sind ähnlich jener in oben beschriebenem Modell.
- ³⁹ Auch der Monopsonfall ist in fast jedem Mikroökonomielehrbuch dargestellt. Auch hier sei, genauso wie zum Referenzmodell, Fallon und Verry (1988) empfohlen.
- ⁴⁰ Es gilt somit, dass $\partial w / \partial L > 0$.
- ⁴¹ Stigler (1946).
- ⁴² Für einen Überblick sei der ausgezeichnete Beitrag von Boal und Ransom (1997) empfohlen.
- ⁴³ Bhaskar und To (1998).
- ⁴⁴ Black und Loewenstein (1991).
- ⁴⁵ Albrecht und Axel (1984).
- ⁴⁶ Vgl. Boal, Ransom (1997) 91ff.
- ⁴⁷ Für einen Überblick über verschiedene Effizienzlohntheorien siehe Sesselmeier und Blauermel (1990).
- ⁴⁸ Es gelte dass $\partial e_i / \partial w_i > 0$.
- ⁴⁹ Shapiro und Stiglitz (1984).
- ⁵⁰ Bulow und Summers (1986).

- ⁵¹ Vgl. Jones (1987). Rebitzer und Taylor (1991) erzielen positive Beschäftigungseffekte nur kurzfristig. Langfristig sind diese negativ.
- ⁵² Für einen Überblick der neuesten Ansätze siehe Mortenson und Pissarides (1999).
- ⁵³ Lang und Kahn (1998).
- ⁵⁴ Vgl. Solow (1956).
- ⁵⁵ Für einen Überblick seien Barro und Sala-i-Martin (1995) und Aghion und Howitt (1998) empfohlen.
- ⁵⁶ Für einen Überblick zur empirischen Evidenz und der Messproblematik siehe Temple (1999).
- ⁵⁷ Vgl. Lucas (1988).
- ⁵⁸ Siehe Romer (1990) und Grossman und Helpman (1994).
- ⁵⁹ Bean und Pissarides (1993).
- ⁶⁰ Aghion und Howitt (1998).
- ⁶¹ Zagler (1999).
- ⁶² Für einen Überblick über die Literatur und mehrere neue Ansätze sei Zagler (2001) empfohlen.
- ⁶³ Vgl. Lucas (1988).
- ⁶⁴ Somit wird morgen ein umso größerer Humankapitalbestand vorhanden sein, je größer heute die Humankapitalausstattung ist. Entsprechend wachsen reichere Länder schneller als ärmere.
- ⁶⁵ Rosen (1972).
- ⁶⁶ Acemoglu und Pischke (1999).
- ⁶⁷ Es stellt sich das Problem, dass in einem Modell *allgemeinen Gleichgewichts* Störungen eines Markts – in unserem Fall ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt durch die Einführung des Mindestlohns – aufgrund von ‚Walras' Law' *Ungleichgewichte* in zumindest einem anderen Markt hervorrufen müssen. Ziel aller Modelle endogenen Wachstums ist aber die Erklärung von ‚steady states', also von *gleichgewichtigem* Wachstum. Zur Lösung dieses Problems finden wir in den beschriebenen Ansätzen unterschiedliche Herangehensweisen, auf die in diesem Beitrag nicht näher eingegangen werden kann.
- ⁶⁸ Siehe Cahuc und Michel (1996) beziehungsweise Raven und Sorenson (1995).
- ⁶⁹ Ragacs (2000).
- ⁷⁰ Raven und Sorenson (1999).
- ⁷¹ Vgl. z. B. Card und Krueger (1994) und (1995).
- ⁷² Damit müssten grundlegend andere ökonomische Kausalitäten argumentiert werden.
- ⁷³ Die Theorie des ‚Second Best' besagt, dass im Falle der Verletzung eines *Pareto-Kriteriums* auch eine Abweichung von allen anderen Kriterien erfolgen muss, was für die Entscheidungsfindung allerdings problematisch ist.

Literatur

- Acemoglu, D.; Pischke, J. S., Minimum Wages and On-The-Job Training (=NBER Working Paper 7184, Washington D.C. 1999).
- Aghion, P.; Howitt, P., Endogenous Growth Theory (Cambridge 1998).
- Albrecht, J. W.; Axell, B., An Equilibrium Model of Search Unemployment, in: Journal of Political Economy 92/5 (1984) 824-840.
- Barro, R. J.; Sala-i-Martin, X., Economic Growth (New York 1995).
- Bean, C.; Pissarides, C., Unemployment, Consumption and Growth, in: European Economic Review 37 (1993) 837-859.
- Bhaskar, V.; To, T., Minimum Wages for Ronald McDonald Monopsonies: A Theory of Monopsonistic Competition (mimeo, <http://econwpa.wustl.edu:8089/eps/lab/papers/9603/9603001.pdf> 1998).
- Black, D. A.; Loewenstein, M. A., Self-enforcing Labor Contracts with Costly Mobility, in: Ehrenberg, Ronald G. (Hrsg.), Research in Labor Economics. Volume 12. A Research Annual (Greenwich et. al. 1991) 3-83.
- Blanchard, O. J.; Fischer, S., Lectures on Macroeconomics (Cambridge und London 1989).

- Boal, W. M.; Ransom, M. R., Monopsony in the Labor Market, in: *Journal of Economic Literature* 35/1 (1997) 86-112.
- Booth, A. L., *The Economics of Trade Unions* (Cambridge 1995).
- Brown C.; Gilroy C.; Kohen, A., The Effects of the Minimum Wage on Employment and Unemployment, in: *Journal of Economic Literature* 20/2 (1982) 487-528.
- Brown C.; Gilroy C.; Kohen, A., Time Series Evidence of the Effects of the Minimum Wage on Youth Employment and Unemployment, in: *Journal of Human Resources* 18/1 (1983) 3-31.
- Brown, C., Minimum Wage Laws, Are They Overrated?, in: *The Journal of Economic Perspectives* 2/3 (1988) 133-45.
- Bulow, J. I.; Summers, L. H., A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment, in: *Journal of Labor Economics* 4/3 (1988) 376-414.
- Cahuc, P.; Michel, P., Minimum Wage, Unemployment and Growth, in: *European Economic Review* 40 (1996) 1463-1482.
- Card, D., Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage, in: *Industrial and Labor Relations Review*, October (1992) 38-54.
- Card, D.; Krueger, A. B., Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New York and Pennsylvania, in: *American Economic Review* 84 (1994) 772-793.
- Card, D.; Krueger, A. B., *Myth und Measurement, The New Economics of the Minimum Wage* (Princeton 1995).
- Dolado, J.; Kramarz, F.; Machin, S.; Manning, A.; Margolis, D.; Teulings, C., The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, in: *Economic Policy*, October (1996) 319-370.
- Fallon, P.; Verry, D., *The Economics of Labour Markets* (Oxford und New Jersey 1988).
- Gramlich, E., The Impact of Minimum Wages on Other Wages, Employment and Family Incomes, in: *Brookings Papers of Economic Activity* 2 (1976) 409-51.
- Grossman, G. M.; Helpman, E., Endogenous Innovations and the Theory of Growth, in: *Journal of Economic Perspectives* 8 (1994) 23-44.
- Grossman, J. B., The Impact of the Minimum Wage on other Wages, in: *Journal of Human Resources* 90 (1983) 359-378.
- Jones, S. R. G., Minimum Wage Legislation in a Dual Labor Market, in: *European Economic Review* 31 (1987) 1229-1246.
- Kosters, M.; Welch, F., The Effects of Minimum Wage by Race, Sex, and Age, in: Pascall, A. (Hrsg.), *Racial Discrimination in Economic Life* (Lexington 1972) 103-118.
- Lang, K.; Kahn, S., The Effect of Minimum Wage Laws on the Distribution of Employment: Theory and Evidence, in: *Journal of Public Economics* 69 (1998) 67-82.
- Layard, D.; Nickel, S.; Jackman, R., *Unemployment; Macroeconomic Performance and the Labor Market* (Oxford u.a. 1991)
- Lucas R. E., Jr., On the Mechanics of Economic Development, in: *Journal of Monetary Economy* 22/1 (1988) 3-42.
- Manning, A., An Integration of Trade Union Models in a Sequential Bargaining Framework, in: *The Economic Journal* 97 (1987) 121-139.
- McDonald, I. M.; Solow, R. M., Wage Bargaining and Employment, in: *American Economic Review* 71/5 (1981) 896-908.
- Mincer, J., Unemployment Effects of Minimum Wages, in: *Journal of Political Economy* 84 (1976) 87-104.
- Mortenson, Dale T.; Pissarides, Christopher A., New Developments in Models of Search in the Labor Market, in: *Handbook of Labor Economics* 3 (1999) 2567-2627.
- Neumark, D.; Wascher, W., Minimum Wage Effects on Employment and Enrollment: Evidence from Matched CPS Surveys (=NBER Working Paper 5092, Washington D.C. 1995).
- Nickel S. J.; Andrews M., Unions, Real Wages and Employment in Britain 1951-79: The Minimum Wage and Unemployment Youth, in: *Oxford Economic Papers* 35/0 Supplement (1983) 183-206.

- OECD, *Employment Outlook* (Paris 1998).
- Osborne, M. J.; Rubinstein, A., *A Course in Game Theory* (Cambridge u.a. 1994).
- Oswald, A. J., *The Economic Theory of Trade Unions: An Introductory Survey*, in: *Scandinavian Journal of Economics* 87/2 (1985) 160-193.
- Ragacs, Christian, *Minimum Wages, Employment, and Endogenous Growth. A Theoretical Analysis of Static and Dynamic Non-Market Clearing Equilibrium Models and Empirical Evidence for Austria* (Dissertationsschrift in Druckvorbereitung, Wien 2000).
- Ravn, M. O.; Sorenson, J. R. *Minimum Wages: Curse or Blessing* (=Centre for Economic Policy Research Discussion Paper 1212, 1995).
- Ravn, M. O.; Sorenson, J. R., *Schooling, Training, Growth and Minimum Wages*, in: *Scandinavian Journal of Economics* 101/3 (1999) 441-57.
- Rebitzer, J. B.; Taylor, L. J., *The Consequences of Minimum Wage Laws, Some New Theoretical Ideas* (=NBER Working Paper 3877, Washington D.C. 1991).
- Romer, P. M., *Endogenous Technological Change*, in: *Journal of Political Economy* 98 (1990) 71-102.
- Rosen, S., *Learning and Experience in the Labor Market*, in: *Journal of Human Resources* 7 (1972) 326-442.
- Sesselmeier, W.; Blauermel, G., *Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick* (Hamburg 1990).
- Shapiro, C.; Stiglitz, J. E., *Equilibrium Unemployment as a Workers Discipline Device*, in: *The American Economic Review* 74/3 (1984) 433-444.
- Solow, R. M., *A Contribution to the Theory of Economic Growth*, in: *Quarterly Journal of Economics* 71 (1956) 65-94.
- Stigler, G., *The Economics of Minimum Wage Legislation*, in: *American Economic Review* 36 (1946) 358-365.
- Temple, J. R. W., *The New Growth Evidence*, in: *Journal of Economic Literature* 18/1 (1999) 112-156.
- Welch, F., *Minimum Wage Legislation in the United States*, in: *Economic Inquiry* 12/3 (1974) 285-318.
- Zagler, M., *Efficiency, Productivity and Economic Performance: On the Common Sources of Unemployment and Growth*, in: *New Developments in Economic Growth* (=GAPE Proceedings, Stuttgart 1999) 299 - 309.
- Zagler, M., *Endogenous Growth and Equilibrium Unemployment* (=Habilitationsschrift in Druckvorbereitung, Wien 2001).

Zusammenfassung

In diesem Beitrag werden Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen im neoklassischen Grundmodell und in mehreren, ebenfalls auf Grundgedanken der Neoklassik basierenden Alternativmodellen diskutiert. Einerseits werden komparativ statische und andererseits dynamische Ansätze dargestellt, in deren Rahmen Mindestlöhne entweder nicht zu einem Rückgang der Beschäftigung führen müssen oder sogar positive Beschäftigungswirkungen möglich sind. In Märkten, auf denen Marktversagen in unterschiedlichster Form vorherrscht, können Mindestlöhne – sofern sie moderat ausfallen – diesem entgegenwirken.