

DOI: 10.5771/0342-300X-2020-2-119

WSI-Mindestlohnbericht 2020: Europäische Mindestlohninitiative vor dem Durchbruch?

2020 könnte in Europa das Jahr des Mindestlohns werden. Erstmals hat die Europäische Kommission die Initiative für eine europäische Mindestlohnpolitik ergriffen, um überall in Europa „gerechte“, d. h. armutsfeste und existenzsichernde Mindestlöhne durchzusetzen. Zugleich werden in vielen EU-Staaten Diskussionen über eine deutlich stärkere Anhebung der Mindestlöhne auf nationaler Ebene geführt. Die Debatte in Deutschland über einen Mindestlohn von 12 € ist folglich kein Einzelfall, sondern fügt sich ein in ein europäisches Entwicklungsmuster, das schon seit einigen Jahren eine Tendenz zu deutlich höheren Mindestlohnzuwächsen aufweist. Eine europäische Mindestlohnpolitik könnte den Trend zu höheren Mindestlöhnen noch einmal beschleunigen und die verschiedenen nationalen Initiativen in eine europäische Gesamtstrategie einbetten.

THORSTEN SCHULTEN, MALTE LÜBKER

1 Einleitung

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) analysiert im Rahmen seiner seit 2009 jährlich erscheinenden WSI-Mindestlohnberichte die aktuelle Entwicklung von Mindestlöhnen im europäischen und internationalen Vergleich. Diese Analyse beruht im Wesentlichen auf der WSI-Mindestlohndatenbank, in der für 37 Länder umfangreiche Zeitreihen zu Mindestlöhnen, Wechselkursen und Preisentwicklungen zusammengestellt sind.¹ In der Datenbank enthalten sind alle 22 EU-Länder, in denen Anfang des Jahres 2020 gesetzliche Mindestlöhne in Kraft waren. Außerdem werden sieben Anrainerstaaten der EU sowie sieben außereuropäische Industrie- und Schwellenländer berücksichtigt. Auf dieser Datenbasis gibt der WSI-Mindestlohnbericht einen umfangreichen Überblick zum Niveau der Mindestlöhne – und zwar sowohl in Euro, in Kaufkraftstandards und relativ zum nationalen Lohnniveau – und diskutiert aktuelle Vorstöße für eine strukturelle Erhöhung von Mindestlöhnen, wie sie von vielen nationalen Gewerkschaften gefordert und in einigen Ländern bereits umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund erschließen sich auch die jüngsten Initiativen für eine europäische Mindestlohnregelung. Zugleich hilft der Blick über die Grenzen hinweg, auch die deutsche Debatte über einen Mindestlohn von 12 € in einen europäischen Kontext einzuordnen.

2 Mindestlöhne in Euro zum 1. Januar 2020

Innerhalb der Europäischen Union (EU) weisen die jeweiligen Mindestlöhne zum Stichtag 1. Januar 2020 eine erhebliche Spannweite auf, die von nur 1,87 € pro Stunde in Bulgarien bis zu 12,38 € in Luxemburg reicht (*Abbildung 1*). Es lassen sich drei große Ländergruppen identifizieren: Die erste umfasst sieben westeuropäische Industrieländer mit einem Mindestlohniveau von 9 € und mehr. Diese Gruppe wird vom bereits erwähnten europäischen Spitzenreiter Luxemburg angeführt. Es folgen fast gleichauf Frankreich (10,15 €) und die Niederlande (10,14 €) sowie Irland mit einem Mindestlohn von 9,80 €. In Irland steigt der Mindestlohn allerdings schon zum 1. Februar 2020 auf 10,10 €, sodass dann insgesamt vier westeuropäische Länder einen Mindestlohn von über 10 € haben. In Belgien, wo der Mindestlohn im Rahmen eines nationalen Tarifvertrags festgelegt wird, gelang es den Tarifvertragspar-

¹ Die WSI-Mindestlohndatenbank ist online unter www.wsi.de/mindestlohn Datenbank abrufbar und enthält neben einer interaktiven Karte umfangreiche Tabellen und Grafiken. Die Datenbank ist in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Soweit im Folgenden einzelne Daten nicht gesondert ausgewiesen werden, sind sie dieser Datenbank entnommen.

teien trotz umfangreicher Verhandlungen nicht, sich auf eine gemeinsame Erhöhung zu verständigen, sodass der Mindestlohn unverändert bei 9,66 € liegt. Auf einem geteilten fünften Platz liegen zum Jahresanfang Deutschland und Großbritannien mit jeweils 9,35 € pro Stunde. Auch in Großbritannien wird der Mindestlohn deutlich erhöht und liegt ab dem 1. April 2020 für Arbeitnehmer ab 25 Jahren bei umgerechnet 9,93 € (8,72 £), womit Deutschland innerhalb seiner Vergleichsgruppe dann auf den letzten Platz zurückfällt. In der Aufstellung nicht berücksichtigt sind die nordischen Länder, Österreich und Italien, in denen keine gesetzlichen Mindestlöhne existieren und die effektiven Lohnuntergrenzen ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt werden (Schulten et al. 2016; Aumayr-Pintar et al. 2019).

Die zweite, relativ kleine Gruppe umfasst nur drei europäische Länder mit einem Mindestlohn zwischen 4 und 6 €: Malta (4,48 €), Slowenien (5,44 €) und Spanien (5,76 €), wo der Mindestlohn nach der Regierungsbildung Mitte Januar mit Wirkung zum Jahresanfang angepasst wurde (siehe Abschnitt 5). Die weitaus größte, dritte Gruppe besteht aus einem Dutzend EU-Staaten mit Mindestlöhnen unterhalb der 4 €-Schwelle. Hierzu zählen Portugal (3,83 €) und Griechenland (3,76 €) sowie zehn osteuropäische Mitgliedsländer, in denen sich die Mindestlöhne innerhalb einer Spanne von 1,87 € (Bulgarien) bis 3,72 € (Litauen) bewegen (Abbildung 1).

Auch in den osteuropäischen Anrainerstaaten gibt es nach wie vor äußerst niedrige Mindestlöhne von unter 2 €. Dies ist in Serbien (1,98 €), Nordmazedonien (1,95 €) und Albanien (1,21 €) der Fall. Noch geringere Mindestlöhne von unter einem Euro existieren in Moldawien (0,83 €), Russland (0,97 €) und der Ukraine (0,98 €). In Russland gibt es allerdings zusätzlich zum nationalen Mindestlohn auf regionaler und lokaler Ebene eine Reihe von weiteren Mindestlöhnen, die etwa in Moskau (1,61 €) und Sankt Petersburg (1,52 €) deutlich über dem Niveau der Föderation liegen. In der Türkei liegt der Mindestlohn derzeit bei umgerechnet 2,37 € pro Stunde.

Unter den außereuropäischen Industrie- und Schwellenländern finden sich die höchsten Mindestlöhne in Australien (12,10 €) und Neuseeland (10,41 €). Kanada (9,05 €) und Japan (7,38 €) haben hingegen keinen nationalen Mindestlohn, sondern ein dezentrales System von regionalen Mindestlöhnen, sodass in der WSI-Mindestlohnbank der gewichtete Durchschnitt der Provinzen bzw. Präfekturen angesetzt wird. In den Vereinigten Staaten gibt es zusätzlich zum bundesweiten Mindestlohn von 7,25 US\$ (umgerechnet 6,48 €) weitere Mindestlöhne auf Ebene der Bundesstaaten oder einzelner Kommunen, die etwa im Staat Washington (13,50 US\$, umgerechnet 12,06 €) oder in Massachusetts (12,75 US\$, umgerechnet 11,39 €) deutlich höher liegen. Dieses System ist allerdings nicht flächendeckend, sodass in 21 Bundesstaaten nur der seit 2009 unveränderte föderale Mindestlohn gilt. In Korea hat sich der Mindestlohn im selben Zeitraum mehr

als verdoppelt und liegt inzwischen mit 6,58 € über dem US-amerikanischen Niveau. Deutlich niedriger sind die Mindestlöhne in Argentinien (1,57 €) wie auch in Brasilien (1,07 €), wo es allerdings ebenfalls neben dem föderalen Mindestlohn auf Ebene der einzelnen Bundesstaaten weitere Mindestlöhne gibt.

3 Mindestlöhne in Kaufkraftstandards zum 1. Januar 2020

Die Aussagekraft eines internationalen Vergleichs von Mindestlöhnen auf Basis von Euro-Werten ist in zweierlei Hinsicht eingeschränkt. So ist für Länder außerhalb des Euro-Raums zunächst eine Umrechnung aus der jeweiligen nationalen Währung in Euro notwendig. Die WSI-Mindestlohnbank verwendet hierfür jeweils den durchschnittlichen Wechselkurs des Vorjahres, um kurzfristige Wechselkursschwankungen auszugleichen.² Trotzdem haben die Entwicklungen auf den Devisenmärkten erheblichen Einfluss auf die so ermittelten Mindestlöhne in Euro. Prägnantestes Beispiel hierfür ist das Britische Pfund, dessen Kurs in den Jahren 2016 und 2017 im Zuge des Brexit-Referendums eingebrochen ist und sich seitdem auch nicht wieder erholt hat. Würde man den aktuellen britischen Mindestlohn von 8,21 £ mit dem Durchschnittskurs der Nullerjahre umrechnen, würde dies einen Wert von 11,78 € ergeben, nahe dem Niveau Luxemburgs.

Zudem gibt es auch innerhalb der Euro-Zone deutliche Unterschiede in den Lebenshaltungskosten, weswegen die nominalen Werte einen aus Arbeitnehmersicht entscheidenden Aspekt nicht ausreichend wiedergeben: die Kaufkraft des jeweiligen Mindestlohns, also das Verhältnis von Löhnen und Preisen. Die WSI-Mindestlohnbank weist deshalb die Mindestlöhne auch in Kaufkraftstandards (KKS) auf Euro-Basis aus. Ziel dieses Ansatzes ist es, Unterschiede im Preisniveau zwischen den Ländern zumindest näherungsweise auszugleichen. Sowohl Eurostat als auch die Weltbank berechnen mit einem Warenkorbmodell entsprechende Umrechnungsfaktoren, wobei die Datenbank der Weltbank deutlich mehr Länder umfasst. Deshalb werden im WSI-Mindestlohnbericht sämtliche Mindestlöhne zunächst auf Basis der Weltbank-Daten in KKS-Dollar konvertiert und dann in Euro rückgerechnet.³

2 Die in den jährlichen WSI-Mindestlohnberichten ausgewiesenen Mindestlöhne in Euro sind deshalb nicht direkt vergleichbar, da ihnen die Wechselkurse des jeweiligen Vorjahres zugrunde liegen. Zur Analyse der Entwicklung in einzelnen Ländern werden deshalb in der WSI-Mindestlohnbank immer auch die Daten in nationaler Währung erfasst.

Nach der Kaufkraftbereinigung reduziert sich das Mindestlohngefälle innerhalb der Europäischen Union deutlich, da die Länder mit hohen Mindestlöhnen in der Regel auch ein höheres Preisniveau haben als die Länder mit den niedrigsten Mindestlöhnen. Auf KKS-Basis liegen die Mindestlöhne innerhalb der EU zwischen 3,18 € in Lettland und 9,03 € in Luxemburg (Abbildung 2). Neben der Spannweite kommt es auch zu Veränderungen in der Rangfolge. Innerhalb der ersten Gruppe der westeuropäischen Länder bleiben die ersten drei Plätze unverändert, Belgien (8,03 €), Großbritannien (7,35 €) und Irland (7,10 €) fallen jedoch aufgrund relativ hoher Lebenshaltungskosten hinter Deutschland (8,27 €) zurück. Zu weitaus dramatischeren Umschichtungen kommt es in der zweiten und dritten Gruppe: So haben auf KKS-Basis Polen (5,67 €), Rumänien (5,00 €) und Ungarn (4,29 €) aufgrund der geringeren Lebenshaltungskosten deutlich höhere Mindestlöhne als bei der Umrechnung nach Devisenkursen. Griechenland (4,12 €) und Portugal (4,07 €) fallen hingegen wegen der ungünstigen Kombination aus niedrigen Mindestlöhnen und relativ hohen Preisen im europäischen Vergleich deutlich zurück.

Auch außerhalb Europas verringert sich nach Bereinigung um Kaufkraftunterschiede die Spannweite der Mindestlöhne. Der Abstand der Schwellenländer Brasilien (1,51 €) und Argentinien (3,81 €) zu entwickelten Ländern wie Australien (9,15 €) und Neuseeland (7,92 €) bleibt aber beträchtlich. Noch deutlicher wird der außergewöhnlich niedrige Mindestlohn in den USA (5,22 €), der auf KKS-Basis exakt auf dem Niveau Litauens liegt und selbst hinter das Niveau Koreas (6,51 €) zurückfällt. Dieser Anachronismus wird auch in den Vereinigten Staaten selbst kontrovers diskutiert, wo die von den Gewerkschaften ausgehende „Fight for 15“-Bewegung schon seit einigen Jahren für eine Verdoppelung des nationalen Mindestlohns auf 15 US\$ (umgerechnet 13,40 €) eintritt (Rolf 2016) und mittlerweile breite Unterstützung erfährt (New York Times Editorial Board 2019).

4 Der relative Wert des Mindestlohns

Als dritte Vergleichsperspektive bietet sich die Höhe der Mindestlöhne in Relation zum jeweiligen nationalen Lohnniveau an. Damit wird ersichtlich, ob die Mindestlöhne im Verhältnis zu den national vorherrschenden

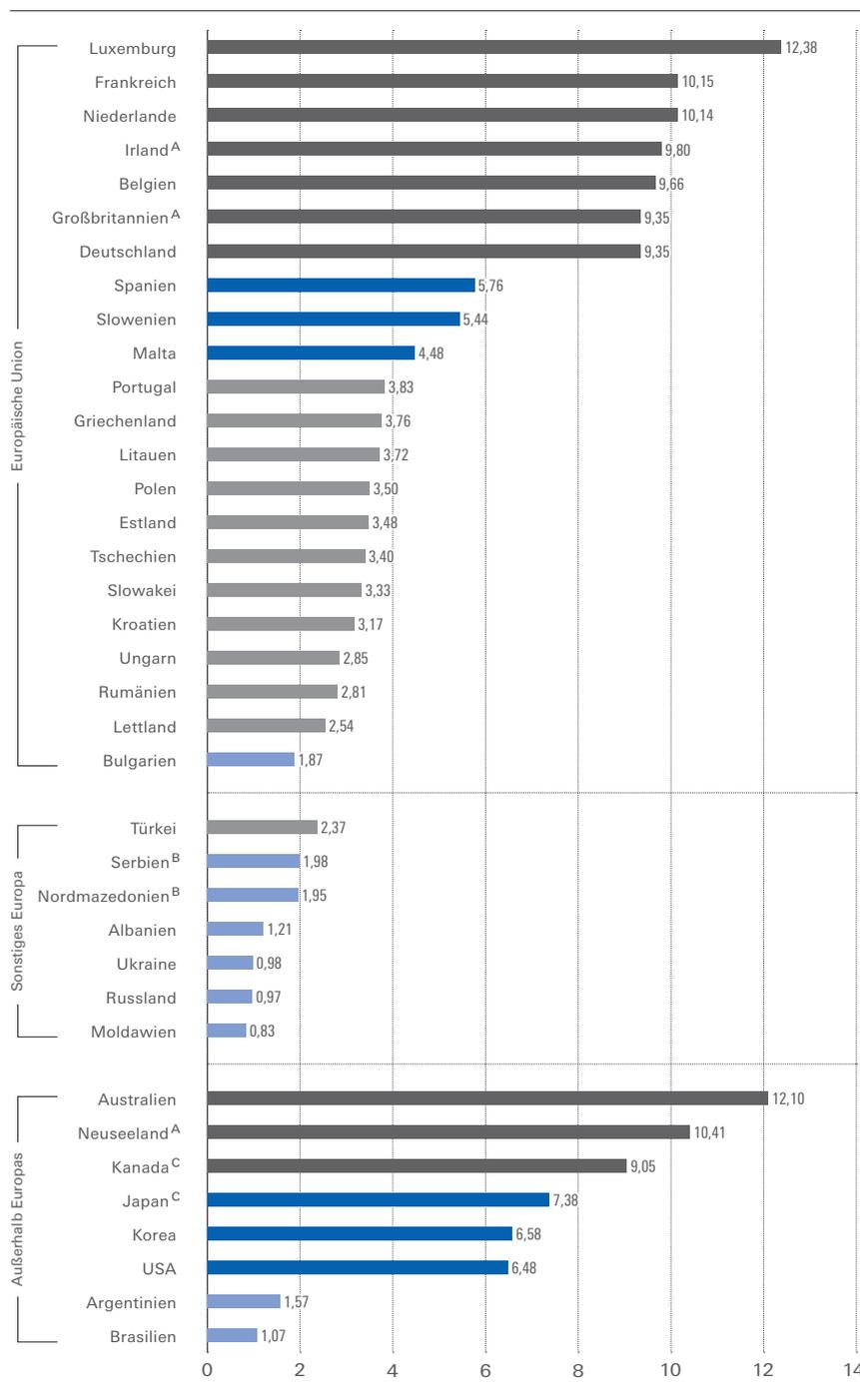
3 In der online zugänglichen WSI-Mindestlohndatenbank steht Nutzern auch die Umrechnung auf Basis der Eurostat-Daten zur Verfügung, die sich im Ergebnis jedoch nur geringfügig unterscheidet (www.wsi.de/mindestlohndatenbank).

ABBILDUNG 1

Gesetzliche Mindestlöhne, Stand 1. Januar 2020

Angaben in Euro pro Stunde

■ unter 2 € ■ 2 bis 3,99 € ■ 4 bis 8,99 € ■ 9 € und mehr



Anmerkungen: Umrechnung in Euro anhand des Durchschnittskurses des Jahres 2019. Gebietsstand der Europäischen Union zum 1. Januar 2020
 A Ab 1. 2. 2020: Irland 10,10 €; ab 1. 4. 2020: Großbritannien 9,93 €, Neuseeland 11,12 €
 B Geschätzt, da Mindestlohn als Nettolohn festgelegt wird
 C Gewichteter Durchschnitt der regionalen Mindestlöhne

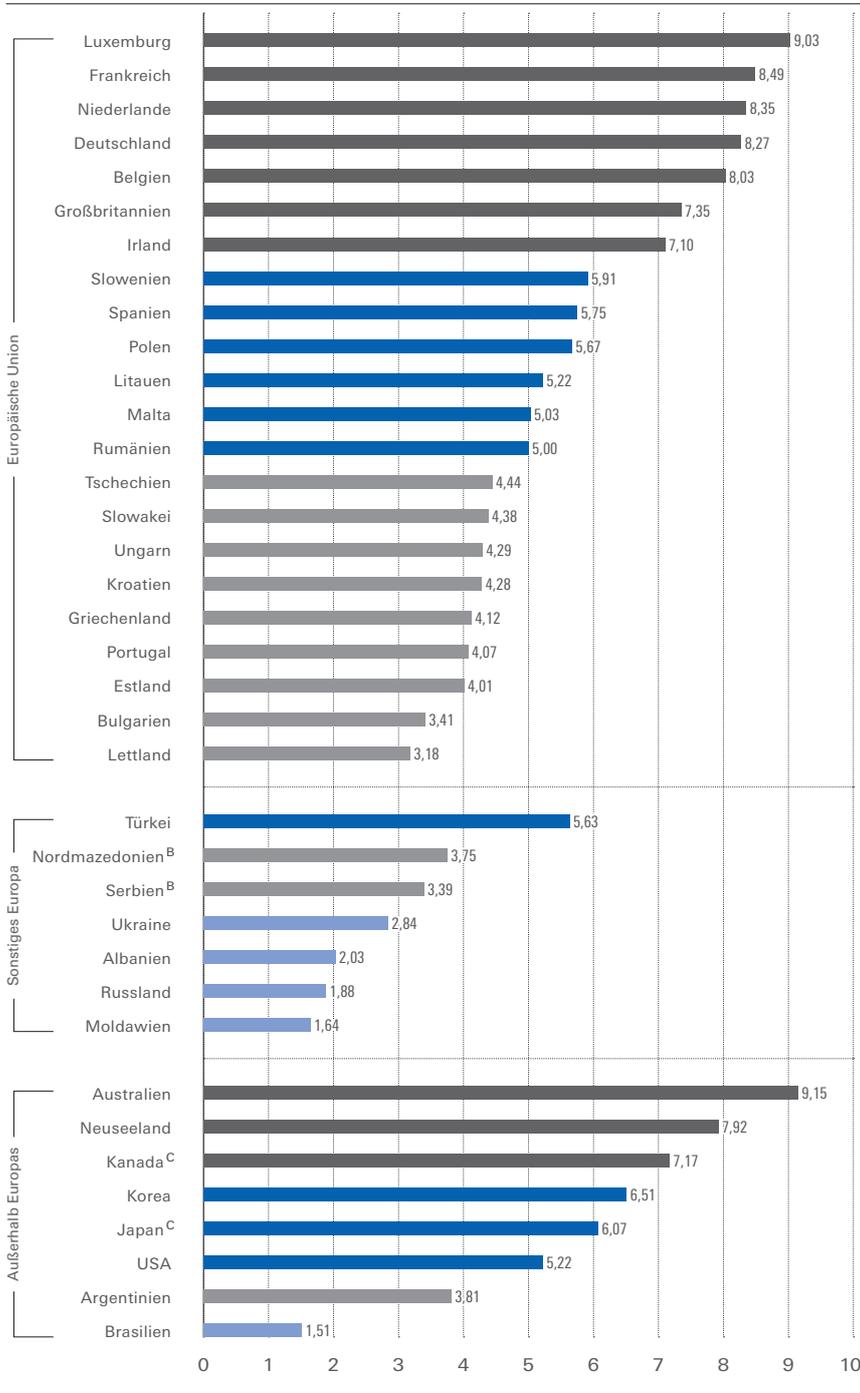
Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

ABBILDUNG 2

Kaufkraft (KKS) gesetzlicher Mindestlöhne, Stand 1. Januar 2020

Angaben in KKS^A auf Euro-Basis, pro Stunde

■ unter 3 KKS ■ 3 bis 4,99 KKS ■ 5 bis 6,99 KKS ■ 7 KKS und mehr



A Umrechnung in KKS auf Euro-Basis aufgrund der von der Weltbank für 2018 ausgewiesenen Kaufkraftparitäten für den privaten Konsum (abweichend in Argentinien: KKS für das BSP)

B Geschätzt, da Mindestlohn als Nettolohn festgelegt wird

C Gewichteter Durchschnitt der regionalen Mindestlöhne

WSI Mitteilungen

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

Löhnen „niedrig“ oder „hoch“ sind. Der Arbeitsmarktökonom Hyman Kaitz (1970, S. 43) hat hierzu vorgeschlagen, Mindestlöhne ins Verhältnis zum Durchschnittslohn eines jeweiligen Landes zu setzen. Als Referenzgröße wird statt des arithmetischen Mittelwerts inzwischen jedoch überwiegend der Medianlohn verwendet. Dieser ist statistisch gegenüber Extremwerten robust und hat den Vorteil, dass er – anders als der Durchschnittslohn – im Regelfall selbst nicht von Anpassungen des Mindestlohns beeinflusst wird (Lopresti/Mumford 2016). Er ist damit ein weitgehend exogener Maßstab, um den relativen Wert des Mindestlohns einzuschätzen.

Hintergrund für diese Betrachtungsweise ist eine der Hauptfunktionen von Mindestlöhnen: Sie sollen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen effektiven Schutz vor unangemessen niedrigen Löhnen gewährleisten (ILO Konvention Nr. 131 von 1970, Präambel). Diese Aufgabe können sie jedoch nicht erfüllen, wenn Mindestlöhne selbst auf einem nicht angemessenen Niveau festgesetzt werden. So argumentiert die Europäische Kommission, dass Mindestlöhne nur dann als „angemessen“ gelten können, „wenn sie angesichts der Lohnskala im Land gerecht sind und einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten“ (Europäische Kommission 2020, S. 5). Dieser Standard wird aus Sicht der Kommission derzeit nicht überall erreicht: „Zu den Ländern, in denen der Mindestlohn nicht ausreicht, um eine Armutsgefährdung zu verhindern, gehören Länder mit vergleichsweise niedrigem Mindestlohn in Relation zum Medianlohn (wie Tschechien, Estland, Malta, Deutschland), aber auch Lettland und Luxemburg“ (ebd., S. 6).

Der relative Mindestlohnwert wird hier als ein grober Indikator für die Angemessenheit des Mindestlohns verwendet. In Analogie zu den in der Armutsforschung weit verbreiteten relativen Einkommensindikatoren kann bezogen auf den einzelnen Beschäftigten ein Mindestlohn unterhalb von 50 % des Medianlohns als „Arbeitslohn“ bezeichnet werden, während bei 50 bis 60 % von einem „Lohn mit hohem Armutsrisiko“ gesprochen werden kann. Im Sinne der Armutsvermeidung gilt ein Mindestlohn erst dann als angemessen, wenn er bei mindestens 60 % des Medianlohns liegt. Dementsprechend wird die 60 %-Marke aktuell auch als eine wesentliche Zielgröße für eine gemeinsame europäische Mindestlohnpolitik diskutiert (Schulten/Lübker 2019; Schulten/Müller 2019).

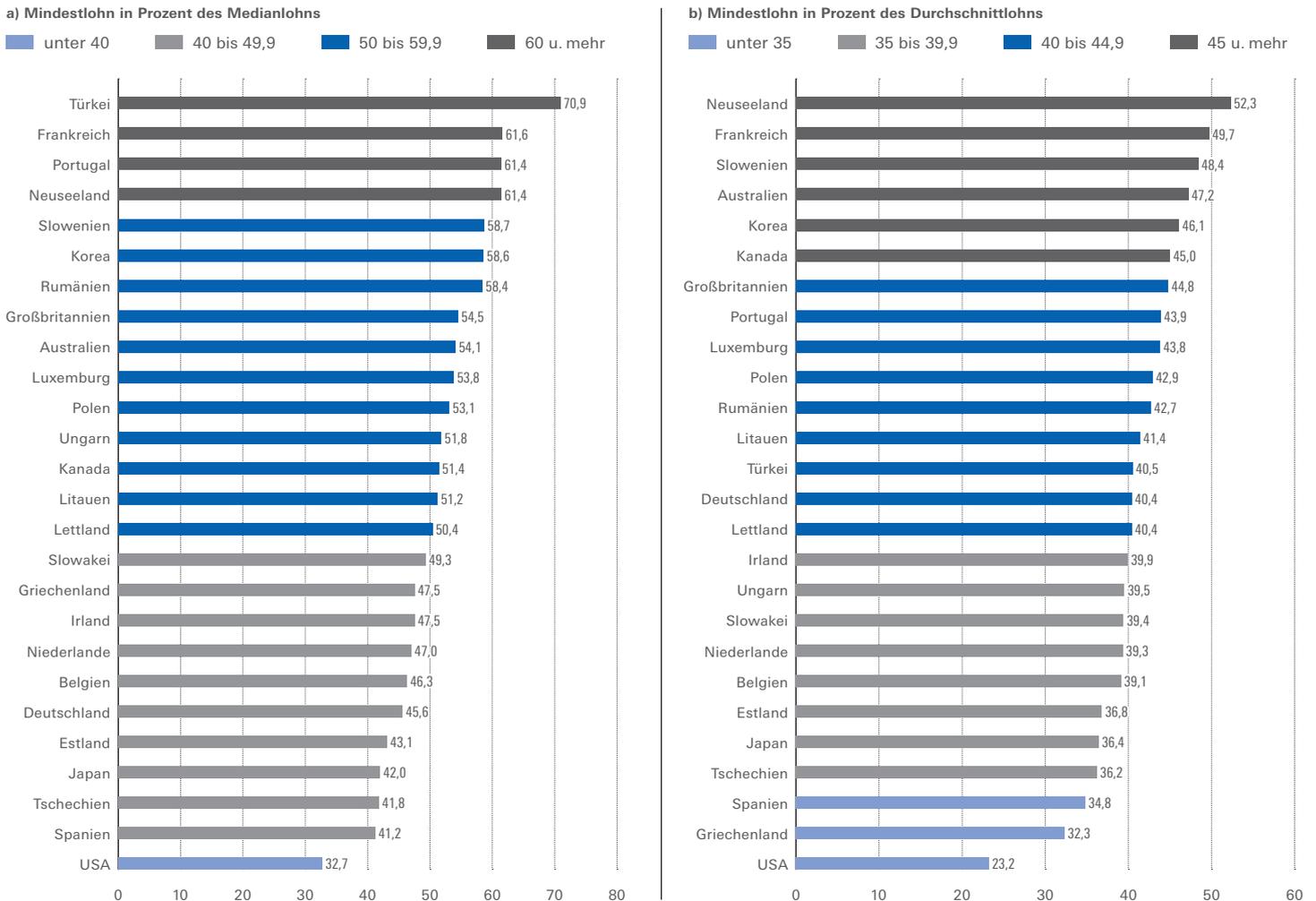
In *Abbildung 3* werden die Mindestlöhne des Jahres 2018 in Prozent der jeweiligen Medianlöhne (*Abbildung 3a*) und Durchschnittslöhne (*Abbildung 3b*) dargestellt, wobei auf die Datenbank der OECD zurückgegriffen wird.⁴ Derzeit liegt der Mindestlohn innerhalb der EU nur in Frank-

4 Bei der Messung der Löhne bezieht sich die OECD auf Vollzeitbeschäftigte bzw. in einigen Fällen auf Vollzeitäquivalente. Zu Einschränkungen bei der Vergleichbarkeit siehe OECD (2012).

ABBILDUNG 3

Der relative Wert des Mindestlohns (Kaitz-Index) 2018

Angaben in Prozent



Anmerkung zu Abbildungen 3a und 3b: Daten für folgende Länder sind nicht verfügbar: Albanien, Argentinien, Brasilien, Bulgarien, Kroatien, Malta, Nordmazedonien, Moldawien, Russland, Serbien und die Ukraine. Alle Werte sind auf eine Nachkommastelle gerundet

Quelle: OECD Earnings Database

WSI Mitteilungen

reich (Kaitz-Index: 61,6 %) und Portugal (61,4 %) oberhalb von 60 % des Medianlohns, außerhalb der EU kommen noch Neuseeland (ebenfalls 61,4 %) und die Türkei hinzu (70,9 %) (Abbildung 3a). In insgesamt 22 der 26 Länder, für die Daten verfügbar sind, liegen die Mindestlöhne unterhalb der Zielmarke, sodass hier von nicht armutsfesten Löhnen ausgegangen werden kann. In elf Ländern wird sogar die 50 %-Marke verfehlt. Hierzu gehört neben den Niederlanden (47,0 %) und Belgien (46,3 %) auch Deutschland, wo der Mindestlohn im Jahr 2018 nach Berechnungen der OECD bei nur 45,6 % des Medianlohns lag. Schlusslicht sind die USA, wo der nationale Mindestlohn aufgrund der jahrelangen Stagnation inzwischen weniger als ein Drittel der Medianlöhne beträgt (32,7 %).

Zusammengefasst: Der relative Wert des Mindestlohns im Verhältnis zum Medianlohn deutet darauf hin, dass in den meisten Ländern die Mindestlöhne nur ein sehr niedriges Niveau erreichen. Von den insgesamt 26 Ländern, für die entsprechenden Daten vorliegen, verfügen – einschließlich Deutschland – elf Staaten über Mindestlöhne unterhalb der 50 %-Schwelle und liegen damit auf Armutsniveau. In weiteren elf Ländern befindet sich der Mindestlohn auf einem Niveau, mit dem der einzelne Beschäftigte einem hohen Armutsrisiko ausgesetzt ist. Lediglich in vier Staaten wird ein angemessener Mindestlohn von mindestens 60 % des Medianlohns erreicht. Hierzu gehören auch die Türkei und Portugal, die in absoluter Hinsicht ein relativ geringes Mindestlohnniveau aufweisen. In diesen Län-

dern ist ein hoher Kaitz-Index eher Ausdruck dafür, dass das Lohnniveau breiter Bevölkerungsschichten und damit auch der Medianlohn selbst sehr niedrig sind.

Da die Durchschnittslöhne in der Regel über den Medianlöhnen liegen, fällt der Kaitz-Index entsprechend niedriger aus, wenn Mindestlöhne als Prozentzahl des Durchschnittslohns berechnet werden (*Abbildung 3b*). Am deutlichsten ist dieser Effekt in der Türkei (Kaitz-Index: 40,5%), da hier die Löhne extrem ungleich verteilt sind. Dies trifft insbesondere auf die obere Hälfte der Lohnverteilung zu, während – nicht zuletzt aufgrund eines Kompressionseffekts des Mindestlohns – die Löhne des unteren Dezils relativ nahe am Median liegen (Tansel et al. 2019, S. 114f.). Frankreich (49,7%) und Neuseeland (52,3%), beides Länder mit einer relativ egalitären Lohnverteilung, behaupten sich hingegen in der Spitzengruppe, während die USA (23,2%) unabhängig von der Messweise mit Abstand das Schlusslicht bleiben.

In der Europäischen Union lässt sich seit der Jahrtausendwende ein Trend zu steigenden Mindestlöhnen feststellen. So stieg der durchschnittliche Kaitz-Index auf Median-Basis von 44,0% im Jahr 2000 auf 50,7% im Jahr 2018 (*Abbildung 4*). Nach den Zahlen der OECD bildet Deutschland – neben Belgien und den Niederlanden – eine der wenigen Ausnahmen von dieser Entwicklung. Hier lag der Kaitz-Index mit 48,3% schon bei Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 unterhalb des Durchschnitts der anderen EU-Länder und fiel dann auf 45,6% im Jahr 2018 zurück.⁵ Einen anderen Weg hat Großbritannien eingeschlagen, wo der Mindestlohn im Jahr 1999 ebenfalls auf einem strukturell niedrigen Niveau eingeführt wurde (Kaitz Index: 42,4%). Im Jahr 2015 hat die konservative Regierung von David Cameron jedoch das politische Ziel etabliert, den Mindestlohn für Arbeitnehmer ab einem Alter von 25 Jahren auf 60% des Medians zu erhöhen. Nach mehreren Erhöhungsschritten wird dieses Ziel nach Berechnungen der Low Pay Commission im April 2020 erreicht (Low Pay Commission 2019).

5 Aktuelle Entwicklung der Mindestlöhne

Mindestlöhne werden in einer Mehrzahl der Staaten jährlich angepasst, und zwar in der Regel zum Jahresanfang. So sind in 25 der 37 Länder, für die das WSI regelmäßig Daten erhebt, die Mindestlöhne zum 1. Januar 2020 gestiegen, und in weiteren sieben Ländern im Laufe des Jahres 2019 (*Tabelle 1*).⁶ Lediglich fünf Länder haben ihre Mindestlöhne nicht erhöht. Hierzu zählen die EU-Länder Belgien, Irland und Lettland. Im Falle Irlands tritt eine Mindestloohnerhöhung von 3,1% erst zum 1. Februar 2020 in Kraft, da die Regierung aufgrund der Unsicherheiten

im Zuge des Brexits die Entscheidung aufgeschoben hatte. In Belgien konnten sich die Tarifvertragsparteien auf keine gemeinsame Erhöhung des Mindestlohns verständigen, während in Lettland derzeit eine Erhöhung des monatlichen Mindestlohns von 430 auf 500 € erst für den Anfang des Jahres 2021 diskutiert wird. Die Europäische Kommission (2020, S. 6) kritisiert, dass unregelmäßige Mindestlohnanpassungen mit der Zeit zu einer Erosion der realen Mindestlöhne führen können – wie dies derzeit etwa in Belgien der Fall ist.

Besonders deutliche nominale Anhebungen finden sich vor allem in Osteuropa und einigen Schwellenländern. In Argentinien (49,3%) und der Türkei (15,1%) sind diese in erster Linie der hohen Inflation geschuldet, sodass die Mindestlöhne nach Bereinigung um Kaufkraftverluste real sogar gesunken sind (*Tabelle 1*). Hingegen verbleiben in Ländern wie Polen (15,6%), der Ukraine (13,2%), der Slowakei (11,5%) und Litauen (9,7%) auch nach Berücksichtigung der Inflation teilweise deutliche Zuwächse. In einigen osteuropäischen Ländern verfolgen die dortigen Regierungen explizit das Ziel, die Mindestlöhne überdurchschnittlich stark anzuheben. In Polen lag die Erhöhung des Mindestlohns 2020 mit 15,6% sogar oberhalb der Gewerkschaftsforderung von 12%. Darüber hinaus hat die polnische Regierung angekündigt, bis 2024 den Monatsmindestlohn von derzeit 2600 auf 4000 Zloty anzuheben, was einem Zuwachs von mehr als 50% entsprechen würde (Owczarek 2019). In der Slowakei wurde 2020 mit einem Zuwachs von 11,5% die höchste Steigerung des Mindestlohns seit fast 20 Jahren beschlossen. Darüber hinaus hat die slowakische Regierung ihr Mindestlohngesetz dahingehend reformiert, dass der Mindestlohn künftig auf ein Niveau von 60% des Durchschnittslohns festgelegt werden soll, wenn sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht auf eine anderslautende Anpassung des Mindestlohns verständigen können (The Slovak Spectator, 17. Oktober 2019).

Ein deutlich expansiveres, langfristig angelegtes Konzept zur strukturellen Erhöhung des Mindestlohns verfolgen auch Großbritannien und Neuseeland sowie Spanien und Portugal. In Großbritannien war die Anhebung um 4,9% zum 1. April 2019 die vierte in Folge oberhalb von 4%; zum 1. April 2020 folgt ein weiterer Erhöhungsschritt um 6,2% (Low Pay Commission 2019). Nachdem die konservative britische Regierung mit der Einführung des *National Living Wage* – einem Mindestlohn für alle Beschäftigten ab einem Alter von 25 Jahren – das Ziel ver-

5 Die OECD verwendet zur Berechnung des Kaitz-Indexes die Stundenverdienste der Vollzeitbeschäftigten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Je nach Datenquelle unterscheidet sich der Kaitz-Index.

6 In Spanien wurde die Erhöhung des Mindestlohns erst Mitte Januar 2020 beschlossen. Sie tritt jedoch rückwirkend zum 1. Januar 2020 in Kraft.

TABELLE 1

Entwicklung gesetzlicher Mindestlöhne, 2020

Veränderung am 1. 1. 2020 gegenüber dem Vorjahreszeitpunkt
Angaben in Prozent

	Nominal	Real	Zuletzt geändert
Argentinien	49,3	-3,3	01. 10. 2019
Nordmazedonien	19,2	18,3	01. 12. 2019
Polen	15,6	13,1	01. 01. 2020
Türkei	15,1	-0,1	01. 01. 2020
Ukraine	13,2	4,1	01. 01. 2020
Slowakei	11,5	8,5	01. 01. 2020
Serbien	11,1	9,1	01. 01. 2020
Griechenland	10,9	10,3	01. 02. 2019
Litauen	9,7	7,3	01. 01. 2020
Tschechien	9,4	6,7	01. 01. 2020
Bulgarien	8,6	6,0	01. 01. 2020
Estland	8,4	6,0	01. 01. 2020
Kroatien	8,3	7,5	01. 01. 2020
Ungarn	8,1	4,5	01. 01. 2020
Russland	7,5	2,7	01. 01. 2020
Neuseeland	7,3	5,7	01. 04. 2019
Rumänien	7,2	3,2	01. 01. 2020
Moldawien	6,3	-2,5	01. 05. 2019
Slowenien	6,1	4,3	01. 01. 2020
Portugal	5,8	5,5	01. 01. 2020
Spanien	5,6	4,7	01. 01. 2020
Großbritannien	4,9	3,0	01. 04. 2019
Brasilien	4,1	0,3	01. 01. 2020
Japan	3,1	2,1	01. 01. 2020
Australien	3,0	1,3	01. 07. 2019
Korea	2,9	2,4	01. 01. 2020
Luxemburg	2,5	0,8	01. 01. 2020
Kanada	2,4	0,4	01. 01. 2020
Niederlande	2,3	-0,3	01. 01. 2020
Malta	2,0	0,4	01. 01. 2020
Deutschland	1,7	0,3	01. 01. 2020
Frankreich	1,2	-0,1	01. 01. 2020
Irland	0,0	-0,9	01. 01. 2019
Belgien	0,0	-1,2	01. 09. 2018
Lettland	0,0	-2,7	01. 01. 2018
Albanien	0,0	-1,8	01. 01. 2019
USA	0,0	-1,8	24. 07. 2009

Anmerkung: Angegeben ist die Veränderungsrate des Standes am 1. Januar 2020 im Vergleich zum Vorjahreswert. Reale Veränderungen sind bereinigt um die Entwicklung der nationalen Verbraucherpreise in 2019

WSI Mitteilungen

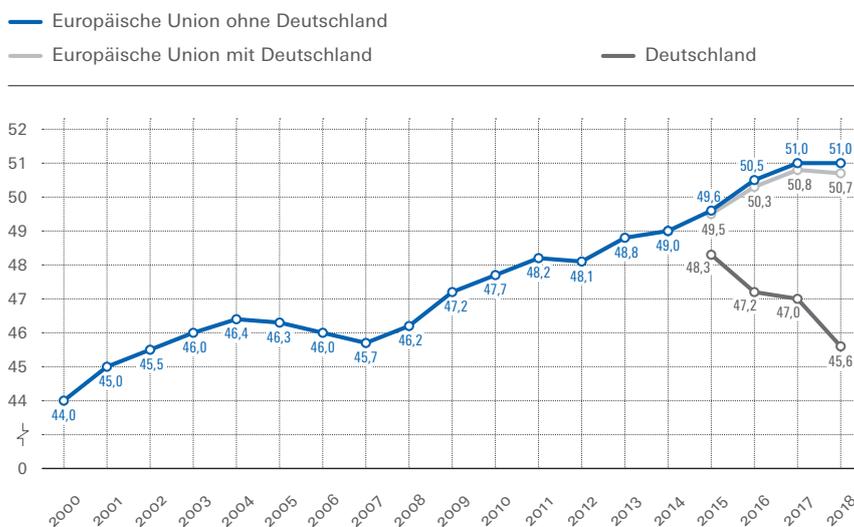
Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

folgt hat, diesen bis 2020 auf 60 % des Medianlohns anzuheben, hat sie nun verkündet, den Mindestlohn bis 2024 auf zwei Drittel des Medianlohns zu erhöhen und damit die Niedriglohnschwelle zu überschreiten (ebd). Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich in Neuseeland, wo die 2019

ABBILDUNG 4

Entwicklung des relativen Mindestlohnwerts (Kaitz-Index) im EU-Durchschnitt, 2000–2018^A

Angaben: Mindestlohn in Prozent des Medianlohns



A Ungewichteter Durchschnitt der nationalen Kaitz-Indizes aus 19 EU-Staaten: Belgien, Deutschland, Estland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Niederlande, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn; bis 2004 ohne Slowenien

Quelle: OECD Earnings Database

WSI Mitteilungen

vollzogene Erhöhung um 7,3 % Teil einer im Jahr 2018 eingeleiteten Serie von Mindestlohnsteigerungen ist. Am 1. April 2020 steigt der Mindestlohn in Neuseeland abermals um 6,8 % und für das Jahr 2021 ist eine weitere Anpassung auf dann 20 NZ\$ angekündigt (umgerechnet 11,77 €). Der Mindestlohn wird dann voraussichtlich zwei Drittel des Medians erreicht haben (Lees-Galloway 2019).

In Spanien wurde bereits Anfang 2019 mit einem Zuwachs von mehr als 22 % die bislang größte Mindestlohn-erhöhung in der Geschichte des Landes vollzogen (Schul-ten/Lübker 2019). Nachdem die spanische Wirtschaft diese außerordentliche Anhebung relativ gut verkräftet hat und sich die negativen Beschäftigungsprognosen nicht bestätigt haben (Vacas-Soriano 2019), kam es im Januar 2020 auf Vermittlung der neuen Linksregierung aus Sozialisten und Unidas Podemos zu einer Einigung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, den Mindestlohn ab 1. Januar 2020 um weitere 5,6 % zu erhöhen. In dem Regierungsprogramm der neuen spanischen Linksregierung findet sich darüber hinaus das Ziel, den Mindestlohn innerhalb der Legislaturperiode bis 2024 auf 60 % des Durchschnittslohns anzuheben. Auch in Portugal hat die 2019 neugewählte Linksregierung einen längerfristigen Plan zur strukturellen Erhöhung des Mindestlohns vorgelegt, wonach dieser bis 2023 auf monatlich 750 € steigen soll (Khalip 2019). Ausgehend von dem jetzigen Niveau entspricht dies einer Steigerung von mehr als 18 %.

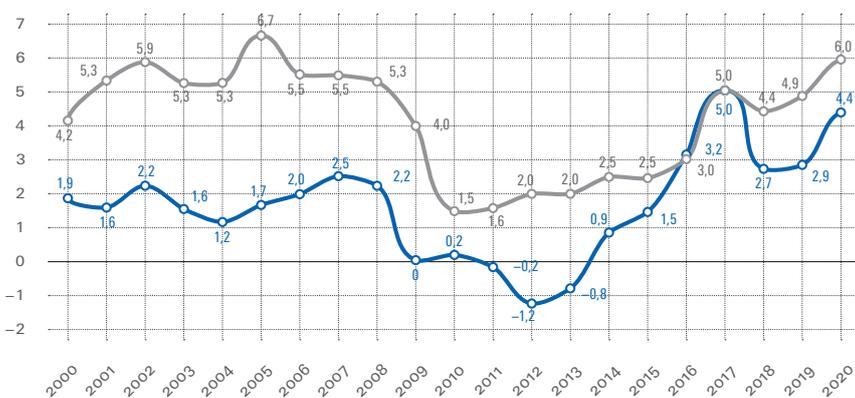
Innerhalb Europas zeigt sich insgesamt ein eindeutiger Trend hin zu höheren Mindestlohnzuwächsen (Abbildung 5). Nominal sind die Mindestlöhne in der EU zum 1. Januar 2020 im Mittel um 6,0 % angestiegen, was innerhalb der letzten 20 Jahre dem zweitgrößten jährlichen Zuwachs entspricht. Nach Abzug der Preissteigerungsrate bleibt ein realer Zuwachs von 4,4 %, was ebenfalls innerhalb der letzten beiden Jahrzehnte ein außerordentlich hoher Wert ist. Allerdings gab es vor allem in Westeuropa auch einige Länder mit einer sehr schwachen Mindestlohnentwicklung. Hierzu gehören vier Länder (Belgien, Frankreich, Irland und Niederlande), in denen nach Bereinigung um die Inflation die Kaufkraft der Mindestlöhne sogar gesunken ist. In Deutschland (reales Wachstum: 0,3 %) und Luxemburg (0,8 %) verbleibt den Beschäftigten nach Berücksichtigung der Inflation real nur ein sehr kleines Plus.

ABBILDUNG 5

Entwicklung der gesetzlichen Mindestlöhne in der EU, 2000–2020

Angaben in Prozent, mittlere Veränderung zum Vorjahr

— Nominale Entwicklung (Median für die EU) — Reale Entwicklung (Median für die EU)



Anmerkungen: Angegeben ist der Medianwert der nationalen Veränderungsrate, jeweils Stand am 1. Januar im Vergleich zum Vorjahreswert. Reale Werte sind preisbereinigt um die Veränderung der nationalen Verbraucherpreise im Vorjahr. Datengrundlage sind jeweils alle EU-Staaten mit einem gesetzlichen Mindestlohn (derzeit 22 Länder)

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

WSI Mitteilungen

Der Trend hin zu deutlich höheren Mindestlöhnen dürfte sich innerhalb Europas auch in den kommenden Jahren weiter fortsetzen. Darauf deuten auch die in vielen europäischen Ländern beobachtbaren Kampagnen der Gewerkschaften hin, die auf eine strukturelle Erhöhung des jeweiligen nationalen Mindestlohnniveaus zielen (Aumayr-Pintar et al. 2019; Schulten/Müller 2019; Übersicht 1). Die höchsten Forderungen werden derzeit von den Gewerkschaften in Belgien und den Niederlanden erhoben, die sich in beiden Ländern für einen Mindestlohn von 14 € pro Stunde aussprechen, was einer Erhöhung des jetzigen Mindestlohns um 45 % bzw. 38 % entsprechen

würde. In anderen Ländern, wie z. B. Frankreich, Großbritannien, Irland, Luxemburg, Spanien und Portugal, Tschechien und der Slowakei, variieren die Forderungen nach einer außerordentlichen Mindestloohnerhöhung zwischen 10 % und 30 %. Darüber hinaus zeigt das Beispiel Österreich, dass gewerkschaftliche Mindestlohnkampagnen sich nicht nur auf gesetzliche, sondern auch auf tarifvertraglich festgelegte Mindestlöhne beziehen können. Schließlich reiht sich auch die aktuelle Forderung der deutschen Gewerkschaften nach einem Mindestlohn von 12 €, der eine Mindestloohnerhöhung von 28 % nötig machen würde, in den allgemeinen europäischen Trend ein. Im Kern geht es bei allen gewerkschaftlichen Initiativen darum, die bestehenden Mindestlöhne auf ein armutsfestes und existenzsicherndes Niveau anzuheben und damit in „Living Wages“ zu verwandeln (Hurley et al. 2019; Schulten/Müller 2017, 2019).

Die Entwicklung hin zu deutlich höheren Mindestlohnsteigerungen in Europa und entsprechenden Forderungen der Gewerkschaften wird auch dadurch unterstützt, dass die vielfach in der Wirtschaftswissenschaft behaupteten negativen Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung (stellvertretend: Neumark/Wascher 2007) sich in der Praxis nicht bewahrheitet haben. Gerade in Deutschland wurde von vielen Ökonomen vor der Einführung des Mindestlohns gewarnt. So prognostizierten Arni et al. (2014), dass etwa 1,6 % aller Erwerbstätigen – oder rund 570 000 Personen – ihren Arbeitsplatz nach der Einführung des Mindestlohns verlieren würden. Andere Forscher gingen, je nach Modellannahmen, sogar von Arbeitsplatzverlusten von bis zu einer Million oder mehr aus (Knabe et al. 2014; Henzel/Engelhardt 2014). Grundlage war in aller Regel die Annahme, dass steigende Löhne automatisch zu einer sinkenden Arbeitskräftenachfrage führen. Dies hat sich jedoch als Trugschluss erwiesen, da Unternehmen statt Entlassungen andere Anpassungsmöglichkeiten genutzt haben (Bellmann et al. 2016; Bruttel 2019). Außerdem können höhere Löhne positive Nachfragewirkungen haben, die ihrerseits zum Beschäftigungswachstum beitragen können (Herr et al. 2017).

Nach fünf Jahren konstatiert die Forschung inzwischen weitgehend übereinstimmend, dass der Mindestlohn in Deutschland zwar positive Lohneffekte, aber kaum negative Beschäftigungseffekte gehabt hat (Börschlein/Bossler 2019; Bruttel 2019; Dustmann et al. 2019; Herzog-Stein et al. 2018). Dieser Befund steht im Einklang mit der internationalen Mindestlohn-Forschung, die jedoch in Deutschland in der Vergangenheit oft nur sehr verzerrt wahrgenommen wurde (Bruttel et al. 2019, S. 243ff.). So kommt eine umfangreiche Überblicksarbeit im Auftrag der britischen Regierung zu dem Schluss, dass Mindestlöhne zu signifikanten Lohnerhöhungen beitragen, aber nur sehr begrenzte Auswirkungen auf das Beschäftigungsvolumen haben (Dube 2019). Dies gilt auch für ambitionierte Mindestlohnsteigerungen, sodass aus Sicht der Wissenschaft auch in Großbritannien noch Spielraum für eine

ÜBERSICHT 1

Gewerkschaftliche Forderungen und Kampagnen für substantielle Erhöhungen der Mindestlöhne in Europa

Land	Aktueller Mindestlohn	Gewerkschaftliche Forderungen	Angestrebte Erhöhung
Belgien ^A	9,66€/Stunde 1593,81€/Monat (bei 38 Stunden/Woche)	14,00€/Stunde Belgischer Gewerkschaftsbund FGTB	45%
Deutschland	9,35€/Stunde	12,00€/Stunde Deutscher Gewerkschaftsbund DGB	28%
Frankreich	10,15€/Stunde 1539,42€/Monat	1800€/Monat (= 11,87€/Stunde) Französischer Gewerkschaftsbund CGT	17%
Großbritannien ^B	8,72 £/Stunde	10,00£/Stunde Britischer Gewerkschaftsbund TUC	15%
Irland ^C	10,10€/Stunde	12,30€/Stunde = berechneter Living Wage Irischer Gewerkschaftsbund ITUC	22%
Luxemburg	12,38€/Stunde	13,62€/Stunde = Strukturelle Erhöhung um 10% Luxemburgische Gewerkschaftsverbund OLBG	10%
Niederlande ^A	10,14€/Stunde 1653,60€/Monat (bei 37,5 Stunden/Woche)	14,00€/Stunde Niederländischer Gewerkschaftsbund FNV	38%
Österreich ^D	1500€/Monat	1700€/Monat Österreichischer Gewerkschaftsbund ÖGB	13%
Portugal	3,83€/Stunde 635€/Monat	800€/Monat (= 4,82€/Stunde) 850€/Monat (= 5,12€/Stunde) Portugiesische Gewerkschaft UGT Portugiesische Gewerkschaft CGTP	26% 34%
Slowakei	3,33€/Stunde 580€/Monat	640€/Monat; 3,68€/Stunde = 60% des Durchschnittslohns Slowakischer Gewerkschaftsbund KOZ SR S	10%
Spanien	5,76€/Stunde 950€/Monat	1000€/Monat (= 6,06€/Stunde) perspektivisch 60% des Durchschnittslohns: 1200€/Monat (= 7,27€/Stunde) Spanische Gewerkschaften CC.OO und UGT	5% 26%
Tschechien	87,30 Kč/Stunde 14 600 Kč/Monat	108 Kč/Stunde; 18 025 Kč/Monat = 50% des Durchschnittslohns Tschechischer Gewerkschaftsbund ČMKOS	24%

A In Belgien und den Niederlanden wird der Mindestlohn lediglich als Monatslohn festgelegt und kann je nach Wochenarbeitszeit pro Stunde variieren.

Hier wird jeweils die durchschnittliche tarifvertragliche Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt.

B ab 1.2.2020

C ab 1.4.2020

D In Österreich existiert kein gesetzlicher Mindestlohn, sondern eine tarifvertragliche Mindestlohnnorm für die jeweils unterste Lohngruppe in den Tarifverträgen.

Quelle: Aktualisierte Version von Schulten/Müller (2019)

WSI Mitteilungen

weitere strukturelle Erhöhung des Mindestlohns auf bis zu zwei Drittel des Medianlohns besteht (ebd.).

6 Ausblick: Wird 2020 das Jahr des Mindestlohns in Europa?

Nachdem das Thema Mindestlöhne bereits im Europawahlkampf 2019 in zahlreichen EU-Staaten eine zentrale Rolle gespielt hatte (Schulten/Lübker 2019), hat die neue EU-Kommissionpräsidentin Ursula von der Leyen bereits in ihrem Antrittsprogramm angekündigt: „Innerhalb der ersten 100 Tage meiner Amtszeit werde ich ein Rechtsinstrument vorschlagen, mit dem sichergestellt werden soll, dass jeder Arbeitnehmer in unserer Union einen gerechten Mindestlohn erhält“ (von der Leyen 2019, S. 11).

Anfang Januar 2020 hat dann die Europäische Kommission ein erstes Konsultationspapier über „mögliche Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen“ vorgelegt und damit ein offizielles Konsultationsverfahren mit den europäischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eröffnet (Europäische Kommission 2020). Da wegen der grundsätzlich ablehnenden Haltung der europäischen Arbeitgeberverbände gegen jede Form einer europäischen Mindestlohninitiative (Business Europe 2020) nicht damit zu rechnen ist, dass die Tarifvertragsparteien selbst eine Initiative starten, wird die Kommission nach Abschluss des Konsultationsverfahrens wahrscheinlich im Frühjahr 2020 einen konkreten Gesetzesvorschlag vorlegen. Bei dem aktuell von der Kommission vorgelegten Konsultationspapier handelt es sich im Wesentlichen um eine Analyse der bestehenden Mindestlohnsysteme in Europa, die in der These mündet, dass „viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU [...] derzeit nicht durch ange-

messene Mindestlöhne geschützt (sind)“ (Europäische Kommission 2020, S. 4). Probleme gibt es der Kommission zufolge vor allem bei vier Punkten (ebd., S. 11ff.): dem Niveau des Mindestlohns, seiner Reichweite (angesichts zahlreicher Ausnahmeregelungen in vielen Ländern), der Verfahren und Kriterien seiner regelmäßigen Anpassung sowie der Beteiligung von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften an der Festlegung des Mindestlohns. Das Ziel der Kommission besteht darin, im Hinblick auf alle vier Punkte gemeinsame europäische Standards zu entwickeln, die in allen EU-Staaten die Durchsetzung angemessener Mindestlöhne fördern können.

Die aktuelle Initiative der Europäischen Kommission bildet den vorläufigen Höhepunkt einer bis in die frühen 1990er Jahre zurückreichenden Debatte über die Möglichkeiten einer europäischen Mindestlohnpolitik (Schulten 2008). Sie findet ihre normativen Grundlagen in zahlreichen internationalen und europäischen Vereinbarungen und Deklarationen, in denen das Recht auf eine faire, existenzsichernde Entlohnung als soziales Grundrecht postuliert wird (Zimmer 2018). Hierzu gehört auch die 2017 verabschiedete „Europäische Säule sozialer Rechte“, wonach alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das „Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht“, haben (Europäisches Parlament et al. 2017, Artikel 6). Die jüngste Kommissionsinitiative über gerechte Mindestlöhne wird denn auch explizit als Beitrag zur Umsetzung der „Europäischen Säule sozialer Rechte“ begriffen (Europäische Kommission 2020, S. 1).

Angesichts der großen nationalen Unterschiede in Europa geht es bei der europäischen Mindestlohnpolitik weder um die Festlegung eines einheitlichen europäischen Mindestlohn Betrags, noch um die Harmonisierung der nationalen Mindestlohnsysteme. Die Grundidee besteht vielmehr darin, auf europäischer Ebene gemeinsame Kriterien für angemessene Mindestlöhne zu definieren, die dann auf nationaler Ebene entsprechend dem dort geltenden Lohnniveau und den traditionell gewachsenen Systemen der Lohnfestsetzung umgesetzt werden. Im Kern besteht die Herausforderung darin, Kriterien für ein angemessenes Mindestlohniveau zu definieren, das armutsfest und existenzsichernd ist. Aus der gesamten Diskussion um *Living Wages* lässt sich ableiten, dass es kaum möglich sein wird, auf der Basis von Warenkorbanalysen zu einem europaweit einheitlichen Modell zu gelangen (Schulten/Müller 2019). Als pragmatische Alternative hat sich deshalb in der Debatte eine Orientierung am Kaitz-Index durchgesetzt, wonach ein angemessener Mindestlohn mindestens bei 60 % des jeweiligen nationalen Medianlohns liegen müsste. Eine solche Orientierung als Kern einer europäischen Mindestlohnregelung würde in vielen europäischen Ländern zu einer erheblichen Steigerung der Mindestlöhne führen und die verschiedenen nationalen Initiativen für eine stärkere Erhöhung des Mindestlohns in eine europäische Gesamtstrategie einbinden. Dies gilt nicht zuletzt auch für Deutschland, wo die vielfach geforderten 12 € etwa 60 % des Medianlohns entsprechen. ■

LITERATUR

- Arni, P. / Eichhorst, W. / Pestel, N. / Spemann, A. / Zimmermann, K. F.** (2014): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Einsichten und Handlungsempfehlungen aus der Evaluationsforschung, in: *Schmollers Jahrbuch* 134 (2), S. 149–182
- Aumayr-Pintar, C. / Rasche, M. / VacasSoriano, C.** (2019): “Minimum wages in 2019: Annual review”, Eurofound Research Report: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg
- Bellmann, L. / Bossler, M. / Dütsch, M. / Gerner, H. D. / Ohlert, C.** (2016): Folgen des Mindestlohns in Deutschland: Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen, IAB-Kurzbericht 18/2016, Nürnberg
- Börschlein, E.-B. / Bossler, M.** (2019): Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte, IAB-Kurzbericht 24/2019, Nürnberg
- Bruttel, O.** (2019): The effects of the new statutory minimum wage in Germany: a first assessment of the evidence, in: *Journal for Labour Market Research* 53:10, <https://doi.org/10.1186/s12651-019-0258-z>
- Bruttel, O. / Baumann, A. / Dütsch, M.** (2019): Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde, in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 20 (3), S. 237–253
- Business Europe** (2020): EU can only deliver for people if the economy works well, Pressemitteilung vom 14. Januar 2019, <https://www.bussinesseurope.eu/publications/eu-can-only-deliver-people-if-economy-works-well>
- Dube, A.** (2019): Impacts of minimum wages: Review of the international evidence, Gutachten im Auftrag der Low Pay Commission, London
- Dustmann, C. / Lindner, A. / Schönberg, U. / Umkehrer, M. / vom Berge, P.** (2019): Reallocation effects of the minimum wage: Evidence from Germany (Entwurfssfassung vom Juni 2019), London/Nürnberg
- Europäische Kommission** (2020): Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen, Konsultationspapier, C (2020) 83 final, Brüssel 14.01.2020
- Europäisches Parlament / Europäischer Rat / Europäische Kommission** (2017): Europäische Säule sozialer Rechte, beschlossen auf dem EU-Sozialgipfel in Göteborg am 17. November 2017, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_de.pdf
- Henzel, S. R. / Engelhardt, K.** (2014): Arbeitsmarkteffekte des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland – eine Sensitivitätsanalyse, in: *ifo Schnelldienst* 67 (10), S. 23–29
- Herr, H. / Herzog-Stein, A. / Kromphardt, J. / Logeay, C. / Nüß, P. / Pusch, T. / Schulten, T. / Watt, A. / Zwiener, R.** (2017): Makroökonomische Folgen des gesetzlichen Mindestlohns aus keynesianisch geprägter Perspektive. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Düsseldorf
- Herzog-Stein, A. / Lübker, M. / Pusch, T. / Schulten, T. / Watt, A.** (2018): Der Mindestlohn: Bisherige Auswirkungen und zukünftige Anpassung. Gemeinsame Stellungnahme von IMK und WSI anlässlich der schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission, Düsseldorf
- Hurley, J. / Vacas-Soriano, C. / Muraile, M. / Lantto, E.** (2018): Concept and practice of a living wage, Eurofound Research Report, Luxembourg
- Kaitz, H.** (1970): Experience of the past: The national minimum, in: *Youth Unemployment and Minimum Wages*, Bulletin 1657: US Department of Labor, S. 30–54
- Khalip, A.** (2019): Portugal’s PM targets 25% minimum wage rise in his new term, in: *Reuters Business News*, 17. 10. 2019
- Knabe, A. / Schöb, R. / Thum, M.** (2014): Der flächendeckende Mindestlohn, Diskussionsbeiträge No. 2014/4: Freie Universität Berlin, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Berlin
- Lees-Galloway, H. I.** (2019): Minimum Wage Review 2018, Paper for the New Zealand Cabinet, Wellington, <https://www.mbie.govt.nz/assets/68232c5d8f/cabinet-paper-minimum-wage-2019.pdf>
- von der Leyen, U.** (2019): Eine Union, die mehr erreichen will. Meine Agenda für Europa, Politische Leitlinien für die künftige Europäische Kommission 2019–2024, Brüssel, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_de.pdf
- Lopresti, J. W. / Mumford, K. J.** (2016): Who benefits from a minimum wage increase?, in: *Industrial and Labor Relations Review* 69 (5), S. 1171–1190
- Low Pay Commission** (2019): The national living wage beyond 2020, London
- Neumark, D. / Wascher, W. L.** (2007): Minimum wages and employment, in: *Foundations and Trends Microeconomics* 3 (1-2), S. 1–182
- New York Times Editorial Board** (2019): Double the federal minimum wage, *New York Times*, 30. Dezember 2019

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) (2012): Quality review of the OECD database on household incomes and poverty and the OECD earnings database, Part II, Paris

Owczarek, D. (2019): Soziale Probleme lösen oder Wähler gewinnen? Die Sozialpolitik der PiS seit 2015, in: Polen-Analysen Nr. 246 vom 1.11.2019, <https://www.laender-analysen.de/polen-analysen/246/PolenAnalysen246.pdf>

Rolf, D. (2016): The fight for fifteen: The right wage for a working America, New York

Schulden, T. (2008): Towards a European minimum wage policy? Fair wages and social Europe, in: European Journal of Industrial Relations 14 (4), S. 421–439

Schulden, T. / Lübker, M. (2019): WSI-Mindestlohnbericht 2019: Zeit für kräftige Lohnzuwächse und eine europäische Mindestlohnpolitik, in: WSI-Mitteilungen 72 (2), S. 133–141, www.boeckler.de/cps/rde/xbcr/hbs/wsimit_2019_02_luebker.pdf

Schulden, T. / Müller, T. (2017): Living Wages – normative und ökonomische Gründe für einen angemessenen Mindestlohn, in: WSI-Mitteilungen 70 (7), S. 507–514, https://www.boeckler.de/cps/rde/xbcr/hbs/wsimit_2017_07_schulden.pdf

Schulden, T. / Müller, T. (2019): What's in a name? From minimum wages to living wages in Europe, in: Transfer – European Review of Labour and Research 25 (3), S. 267–284

Schulden, T. / Müller, T. / Eldring, L. (2016): Für eine europäische Mindestlohnpolitik, in: Müller, T. / Van Gyes, G. / Schulden, T. (Hrsg.): Lohnpolitik unter europäischer Economic Governance, Hamburg, S. 246–274

Tansel, A. / Dalgıç, B. / Güven, A. (2019): Wage Inequality and Wage Mobility in Turkey, in: Social Indicators Research 142 (1), S. 107–129

Vacas-Soriano, C. (2019): Spain's minimum wage hike: Context and possible effects, Eurofound Working Paper, Dublin, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19063.pdf>

Zimmer, R. (2018): Das Recht auf ein existenzsicherndes Einkommen als Bestandteil des Unionsrechts?, in: Zeitschrift für europäisches Sozial- und Arbeitsrecht 17 (4), S. 150–156

AUTOREN

THORSTEN SCHULTEN, Prof. Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: WSI-Tarifarchiv, Arbeits- und Tarifpolitik in Europa.

@ thorsten-schulden@boeckler.de

MALTE LÜBKER, Dr., ist Wissenschaftler im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Löhne, personale und funktionale Einkommensverteilung und Umverteilung durch den Wohlfahrtsstaat.

@ malte-luebker@boeckler.de