



Universität Hamburg  
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Arne Heise

**„Und ewig grüßt das Murmeltier“ –  
Mindestlohnforschung im Denkstilzwang**

---

**ZÖSS**  
ZENTRUM FÜR ÖKONOMISCHE  
UND SOZIOLOGISCHE STUDIEN

ZÖSS-Discussion Papers  
ISSN 1868-4947/116  
Discussion Papers  
Hamburg 2025

# **„Und ewig grüßt das Murmeltier“ – Mindestlohnforschung im Denkstilzwang**

Arne Heise

Discussion Paper

ISSN 1868-4947/116

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien

Universität Hamburg

März 2025

## **Impressum:**

Die Discussion Papers werden vom Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien veröffentlicht. Sie umfassen Beiträge von am Fachbereich Sozialökonomie Lehrenden, NachwuchswissenschaftlerInnen sowie Gast-ReferentInnen zu transdisziplinären Fragestellungen.

## **Herausgeber/Redaktion:**

Zentrum für Ökonomische und Soziologische Studien (ZÖSS)

[rouven.reinke@uni-hamburg.de](mailto:rouven.reinke@uni-hamburg.de)

Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fachbereich Sozialökonomie

Welckerstr. 8

20354 Hamburg

## **Zusammenfassung**

Vor Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 war sich die Arbeitsmarktökonomik weitgehend darin einig, dass dieses ‚soziale Experiment‘ mit erheblichen Arbeitsplatzverlusten bezahlt werden müsste. Die Begleitforschung zur Mindestlohneinführung konnte dann aber die prognostizierten Beschäftigungsverluste nicht nachweisen und musste auch für Deutschland – wie überall, wo Mindestlöhne existieren und deren Effekte erforscht werden – die ‚Flüchtigkeit der Beschäftigungseffekt‘ zugeben.

In diesem Beitrag wird die Diskussion um die Einführung des Mindestlohns nachgezeichnet und die Reaktion der Wissenschaftlergemeinschaft auf die Abweichung der tatsächlichen Beschäftigungsentwicklung von den modellgestützten Prognosen – was wissenschaftstheoretisch als ‚Anomalie‘ oder ‚Krise‘ verstanden werden kann – auf der Grundlage der Fleckschen Denkstil-Theorie analysiert. Dazu werden 2 Phasen – die Phase der Einführung des Mindestlohns und die Phase der drastischen Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2022 – unterschieden, um einerseits Lernprozesse, andererseits aber auch die Resilienz eines herrschenden Paradigmas untersuchen zu können.

**JEL Codes:** A11, B41, J30, J40, J42

**Schlagwörter:** Mindestlohn, Denkstilzwang, Arbeitsmarkt, Beschäftigung

## 1. Einleitung

Mindestlöhne sind zu einem dynamischen Forschungsfeld der Wirtschaftswissenschaft im Allgemeinen und der Arbeits(markt)forschung im Besonderen geworden. Insbesondere die Einführung eines Mindestlohnes in Deutschland im Jahr 2015 bot nicht nur die für eine nicht-experimentelle Wissenschaft wie die Ökonomik seltene Chance, die Auswirkungen eines massiven staatlichen Eingriffs in Marktabläufe und deren Ergebnisse zu studieren<sup>1</sup>, sondern damit auch dem Rätsel nachzugehen, weshalb die in der Theorie so einmütig beschriebenen und für eine Markttheorie so konstituierenden Preis-Mengen-Beziehungen in der Realität des Arbeitsmarktes häufig so schwer nachweisbar sind.

In der standardökonomischen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungstheorie gehört es zu den grundlegenden Postulaten, dass Arbeitslosigkeit – zumindest als strukturelles Phänomen – etwas mit zu hohen Löhnen in dem Sinne zu tun haben muss, dass die Arbeitsmarktakteure einen über dem Gleichgewichtsniveau liegenden Reallohn festlegen bzw. aufgrund institutioneller Barrieren ein Sinken des Reallohns auf das Gleichgewichtsniveau nicht ermöglichen können. Arbeitslosigkeit wird deshalb häufig auch als ‚Mindestlohn-Arbeitslosigkeit‘ bezeichnet, egal ob diese durch einen *gesetzlichen Mindestlohn*, einen durch das Sozialsystem bestimmten *Reservationslohn* oder eine *tarifvertraglich festgelegte Lohnuntergrenze* bestimmt wird. In einer Vorstellungswelt – also einem ökonomischen Paradigma –, das auf die marktliche Koordination und Allokation mittels flexibler Preisgestaltung orientiert, muss deshalb die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes mit Beschäftigungsverlusten und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit einhergehen – die Frage kann allenfalls sein, wie hoch dieser negative Effekt ist.

In der von Ehrenberg (1992) und Card und /Krueger (1995) begründeten ‚Neuen Mindestlohnforschung‘ wird der Konsens über dieses Grundpostulat der Wirkungsweise von Mindestlöhnen erschüttert, weil sich in immer mehr Studien über zahlreiche Länder hinweg mit sehr unterschiedlichen Arbeitsmarktinstitutionen und -kulturen entweder ambivalente – also Beschäftigungsgewinne wie -verluste – oder insignifikante Ergebnisse – also keine klaren Beschäftigungseffekte – zeigten. Einer der international führenden Mindestlohnforscher, Alan Manning (2022: 137), spricht deshalb vom ‚flüchtigen Beschäftigungseffekt des Mindestlohns‘.

Die Einführung eines gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland im Jahr 2015 bietet die Möglichkeit, den Umgang der Gemeinschaft der Wirtschafts- und Arbeitsmarktwissenschaftler mit dem Zwiespalt von theoretischer Prognose und empirischer Evidenz auf mehreren Ebenen und über mehrere Phasen zu untersuchen: Einerseits ist es interessant zu sehen, wie die wirtschaftspolitische Beratung im Vorfeld der Einführung des Mindestlohns aussah, andererseits bleibt der Umgang mit den sich zeigenden Auswirkungen klärenswert.

---

<sup>1</sup> Häufig wird hier von einem ‚natürlichen Experiment‘ gesprochen, welches mittels komparativer Methodik – dem Vergleich einer von wirtschaftspolitischen Maßnahmen betroffenen Probandengruppe mit einer Referenzgruppe nicht-betroffener Probanden, die sogenannte Difference-in-Differences (DiD)-Methodik – ausgeführt werden kann (vgl. u.a. Card/Krueger 1994, Jäger/Pischke 2021).

In dieser Arbeit soll nun untersucht werden, wie die Gemeinschaft der Wirtschafts- und Arbeitsmarktwissenschaftler mit der wohl wichtigsten einzelnen arbeitsmarktpolitischen Intervention der letzten Jahrzehnte in Deutschland im Vorfeld der Einführung und im Nachgang wissenschaftlicher Überprüfung der politikberatenden Prognosen umgegangen ist. Dabei wird zunächst auf die *erste Phase* geblickt, die mit der Diskussion um die Einführung begann und dann die folgende Evaluationsphase umfasst. Wie sind die Wissenschaftler in Deutschland mit dem Dilemma der internationalen Mindestlohnforschung umgegangen, dass sich die theoretischen Prognosen empirisch selten konsistent zeigen? Bestätigt die Folgeforschung in Deutschland dieses Dilemma oder zeigen sich eindeutige Ergebnisse? Und wie wird damit umgegangen? Die *zweite betrachtete Phase* beginnt mit der Diskussion um die sprunghafte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zwischen Ende 2021 und Oktober 2022 von 9,82€ auf 12 €. Welchen Einfluss hatten die gerade erst in der ersten Phase gemachten Erfahrungen? Es geht also darum, dass für die Entwicklung einer wissenschaftlichen Disziplin eminent wichtige und gleichermaßen fragile Verhältnis zwischen der Resilienz eines Paradigmas oder Denkstils und der Bereitschaft zum Paradigmenwechsel oder zur Denkstiltransformation auszuloten.

Um diese Fragen beantworten zu können, wird im nächsten Abschnitt ein kurzer Überblick über Ludwik Flecks wissenschaftstheoretische Resilienztheorie gegeben, die sich mit der Stabilität und Transformationsbereitschaft wissenschaftlicher Forschungsprogramme befasst. Daran schließt sich in Abschnitt 3 ein Überblick über die Prognosen der führenden deutschen Forschungsinstitute und Arbeitsmarktforscher hinsichtlich der Beschäftigungseffekte des Mindestlohns an. Diese werden mit den Ergebnissen der Begleitforschung konfrontiert und die Reaktion der Forschungsgemeinschaft in der ersten Untersuchungsphase auf Grundlage der Fleckschen Resilienztheorie analysiert. Abschnitt 4 untersucht die 2. Phase der Mindestlohndiskussion, die mit der von der Politik festgelegten drastischen Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro zum 1. Oktober 2022 beginnt. Die Arbeit endet mit einer kurzen Schlussbetrachtung.

## **2. Zur Stabilität wissenschaftlicher Paradigmen**

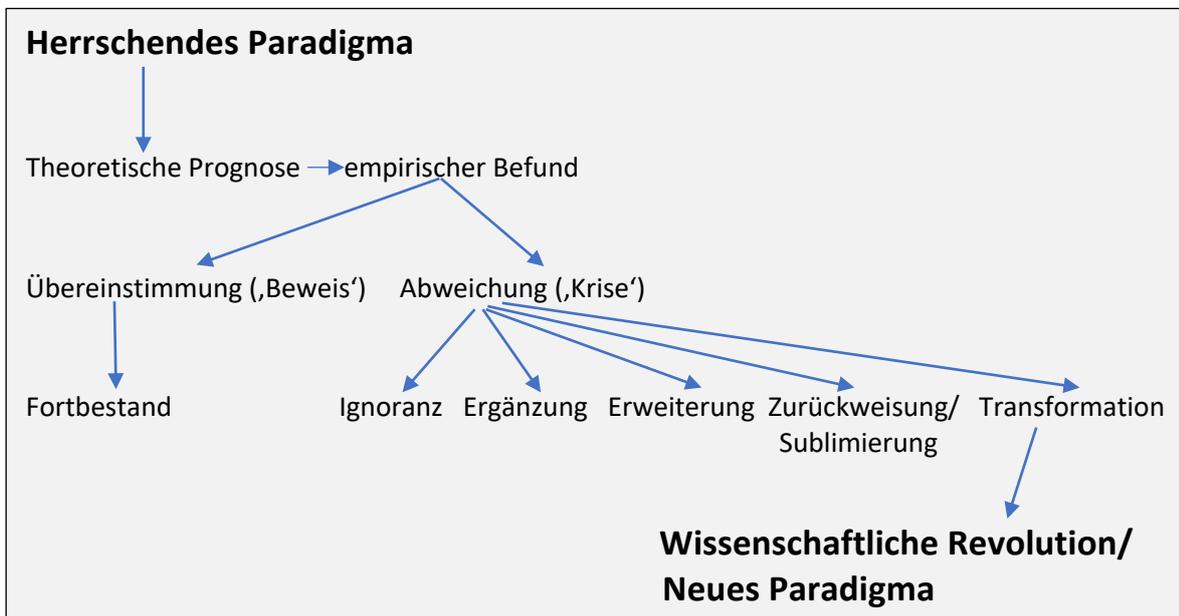
Die Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse unterscheidet zwei Entwicklungsstadien: Im als ‚Normalwissenschaft‘ bezeichneten Entwicklungsstadium wächst der Baum wissenschaftlicher Erkenntnis kontinuierlich, während in der Phase wissenschaftlicher Revolutionen ein Paradigmenwechsel stattfindet oder, um im Bilde zu bleiben, ein neuer Baum gepflanzt wird und der alte Baum abstirbt oder jedenfalls kaum mehr weiter gepflegt wird.

Diese Umbruchphase beschreibt allerdings keinen abrupten Wandel, wie er mit dem Begriff der Revolution assoziiert werden könnte, sondern einen langen Kampf um die Deutungshoheit bzw. um die Gültigkeit der den miteinander konkurrierenden Paradigmen zugrundeliegenden prä-analytischen Visionen.

Wahrscheinlichkeit und Ablauf einer wissenschaftlichen Revolution hängen nach Ludwik Fleck (1935) im Wesentlichen von der Resilienz des herrschenden Paradigmas ab (vgl. Abb. 1). Wissenschaftliche Erkenntnisse können nur dann Gültigkeit beanspruchen, wenn sie von der Wissenschaftlergemeinschaft anerkannt werden. Dazu müssen sie auf akzeptierter

methodologischer Grundlage ruhen und mittels eines epistemologischen Kerns intersubjektiv nachvollziehbar sein. Die epistemologische Dimension eines Paradigmas wiederum axiomatisiert das ontologische Vorverständnis des Untersuchungsgegenstandes – zusammen beschreiben diese drei Dimensionen jenen wissenschaftlichen Analyseapparat, der in der Wissenschaftstheorie ‚Paradigma‘ (Thomas Kuhn), ‚wissenschaftliches Forschungsprogramm‘ (Imre Lakatos), ‚Denkstil‘ (Ludwik Fleck) oder ‚Forschungstradition‘ (Larry Laudan) genannt wird. Damit kleine empirische Abweichungen von der theoretischen Prognose nicht zur sofortigen Verwerfung eines Paradigmas führen, bedarf es eines gewissen ‚stilgemäßen Denkwanges‘ – also der Bereitschaft zur Verteidigung des Denkstils bzw. des Paradigmas –, ohne die die Herausbildung einer gewissen Stabilität als Grundlage für kontinuierliche wissenschaftliche Arbeit kaum vorstellbar wäre. Diese so erklärbare Resilienz des Paradigmas zeigt sich darin, dass empirische Abweichungen entweder ignoriert oder, wenn dies als wissenschaftlich inakzeptabel zurückgewiesen wird, sublimiert werden oder zu Denkstilergänzungen oder -erweiterungen führen, die es erlauben, die theoretische Prognose soweit zu verändern, dass sie wieder zur Empirie passt. Gelingt diese Verteidigungs- und Reparaturarbeit aber nicht in befriedigender Weise, bedarf es der Bereitschaft, auch Denkstiltransformationen oder eben wissenschaftliche Revolutionen zuzulassen, die mit dem finalen Durchbruch eines neuen Paradigmas enden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass ein zunächst absolut begründeter stilgerechter Denkwang final zu einer ‚Harmonie der Täuschungen‘ wird.

Abbildung 1: Ablauf wissenschaftlicher Revolutionen



### 3. Phase 1: Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland

Die Wirtschaftswissenschaft versteht sich als ‚positive‘ Wissenschaft, d.h. sie beansprucht Erklärungskraft dafür, ‚was ist‘, nicht dafür, ‚was sein soll‘<sup>2</sup>. Deshalb muss sich die

<sup>2</sup> Das gilt sicher für die neoklassische Standardökonomik (vgl. Blaug 1980: 253ff.), aber auch für jene Teile der heterodoxen Ökonomik, die den methodologischen Monismus akzeptieren.

ökonomische Modellierung ökonomischer Realitäten immer dem Test der empirischen Falsifikation stellen: Theoretische Aussagen können dann solange als ‘Wahrheiten’ oder ‘Wissen’ akzeptiert werden, solange sie nicht durch rigorose empirische Tests infrage gestellt werden. Gerade auch in der Arbeitsmarktökonomik gibt es eine lange Tradition, genau dies zu tun: So gibt es viele empirische Studien u.a. zu den Auswirkungen des Mindestlohnes auf sektorale und gesamtwirtschaftliche Beschäftigung, die (Lohn)Einkommensverteilung und die kollektive Aushandlung der Löhne. Hinsichtlich des Beschäftigungseffektes von Mindestlöhnen ergibt sich ein verblüffendes Bild:

*“Economists have conducted hundreds of studies of the employment impact of the minimum wage. Summarizing those studies is a daunting task, but two recent meta-studies analyzing the research conducted since the early 1990s concludes that the minimum wage has little or no discernible effect on the employment prospects of low-wage workers”* (Schmitt 2013: 22).

Dieser Befund kontrastiert mit den Prognosen der standardökonomischen Arbeitsmarkttheorie. Wie aber reagiert das Denkkollektiv der Standardökonomien auf eine solche scheinbare Falsifikation seines Denkstils? Wird es eine Denkstilumwandlung geben, die die theoretisch abgeleitete Prognose mit den empirischen Fakten versöhnt? Oder wird der ‘stilgemäße Denkwang’ dazu beitragen, den herrschenden (und scheinbar falsifizierten) Denkstil intakt zu halten? Dazu wollen wir zunächst sehen, wie die deutsche Wirtschaftswissenschaft die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes in Deutschland vorbereitet und begleitet hat.

### **3.1 Die Prognosen vor Einführung eines Mindestlohns**

In Deutschland führte die Mindestlohnforschung lange Zeit ein Schattendasein, da aufgrund der Akzeptanz und Verteidigung der Tarifautonomie sowohl Arbeitgeberverbände als auch Gewerkschaften ablehnend reagierten, sobald ein gesetzlicher Mindestlohn zur Debatte stand. Erst ab den frühen 2000er-Jahren, als Kollektivverträge zunehmend weniger Arbeitnehmer im unteren Lohnsegment abdeckten und die Einkommensungleichheit sowie das Armutsrisiko wuchsen, gewann das Thema an Bedeutung – befeuert durch Institute und Organisationen wie das ifo-Institut, das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und den Sachverständigenrat für die Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR).

Bereits seit 2006 lehnte die standardökonomisch orientierte Ratsmehrheit des SVR die Einführung eines Mindestlohns ab und verwies auf zu erwartende Beschäftigungsverluste. Zwar wurde auf internationale empirische Evidenz hingewiesen, die diesen Befund relativierte, doch wurden diese Daten als für den deutschen Arbeitsmarkt irrelevant abqualifiziert, da sie vorwiegend aus weniger regulierten Märkten (USA, Großbritannien) stammten (vgl. Sachverständigenrat 2006: 401ff.). Die Ratsmehrheit versäumte es allerdings, zu erklären, warum diese Unterschiede zu abweichenden Effekten von Mindestlöhnen in Deutschland führen sollten. Interessanterweise befürwortete ein von Gewerkschaften nominiertes SVR-Mitglied in einem Minderheitsvotum – basierend auf eben diesen empirischen Befunden geringer Beschäftigungseffekte – die Mindestlohneinführung, ohne diese Position allerdings theoretisch weiter zu untermauern. Als dann 2015 ein

flächendeckender Mindestlohn eingeführt wurde, wiederholte der SVR in seinen Jahresgutachten 2013 und 2014 im Wesentlichen seine frühere Ablehnung (vgl. Sachverständigenrat 2013; Sachverständigenrat 2014).

Das ifo-Institut vertrat den klassischen Mainstream-Ansatz und stellte eine Analogie zwischen Arbeitsmärkten und Märkten für Äpfel oder Autos her (vgl. Ragnitz/Thum 2008): Liegt der Mindestlohn über dem Gleichgewichtslohn, so müssten Beschäftigungseinbußen und steigende Arbeitslosigkeit folgen – wobei die Intensität dieser Reaktion diskutierbar ist. Nach ifo-Schätzungen würden selbst niedrige Mindestlöhne erhebliche Jobverluste verursachen; widersprechende empirische Befunde wurden dabei nur beiläufig erwähnt und als für den deutschen Fall irrelevant abgetan.

In einer gemeinsamen Erklärung der sechs großen öffentlich finanzierten Forschungsinstitute, des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und des Instituts für die Zukunft der Arbeit (IZA) wurde die Einführung eines Mindestlohns ebenfalls mit Blick auf hohe zu erwartende Beschäftigungsverluste abgelehnt (vgl. DIW et al. 2008) – auch hier wurden alternative Modelle, etwa monopsonistische Arbeitsmärkte, weitgehend ignoriert.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) war das einzige große Institut, das der Mindestlohneinführung weniger kritisch gegenüberstand (vgl. Möller/König 2008). Diese Einschätzung beruhte jedoch nicht auf alternativen theoretischen Ansätzen, sondern auf einer differenzierten Gewichtung traditioneller Prognosen, die ambivalente empirische Befunde betonten, insbesondere wenn das neoklassische Wettbewerbsmodell um monopsonistische Elemente erweitert werde. Zudem wurde argumentiert, dass negative Beschäftigungseffekte minimiert werden könnten, wenn der Mindestlohn nahe am unteren Ende der Lohnskala liege – ein Standpunkt, der kaum von den Kritikern des Mindestlohns abwich<sup>3</sup>.

Schließlich kulminierte die politische Debatte trotz massiven Widerstands aus der wissenschaftlichen Gemeinschaft 2015 in der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Die umfassendste Übersichtsstudie zu den potenziellen Beschäftigungseffekten, vorgelegt von Knabe, Schöb und Thum (2014: 153), fasst zusammen:

*“Die Einführung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro ist ein großes, mit vielen sozialpolitischen Risiken verbundenes Experiment. Ziel dieses Übersichtsartikels ist es, diese Risiken auf Grundlage der bestehenden theoretischen und empirischen Literatur abzuschätzen. Das Ergebnis zeigt, dass weder die theoretische Forschung zum Mindestlohn noch die empirischen Arbeiten aus anderen Ländern Anlass zur Entwarnung geben. Argumente, die dafür sprechen, dass der Mindestlohn keine allzu großen Nachteile für die Beschäftigung hat, stützen sich ausnahmslos auf theoretische und empirische Arbeiten zu moderaten Anhebungen von Mindestlöhnen. Bis 2015 werden beispielsweise voraussichtlich noch 1,1 Millionen Beschäftigte weniger als 5 Euro pro Stunde verdienen. Für diese Menschen, für die die Einführung des Mindestlohns*

---

<sup>3</sup> Die vorsichtiger Positionierung des IAB kann sicher auch darauf zurückgeführt werden, dass der Träger des IAB, die Bundesagentur für Arbeit, eine von den Sozialpartnern und der Bundesregierung tripartistisch selbstverwaltete Organisation darstellt.

*Lohnerhöhungen von 70 Prozent und mehr bedeutet, können diese Argumente daher nicht angeführt werden.“*

Dabei werden erhebliche Beschäftigungsverluste prognostiziert – etwa 910.717 Jobs nach einem standardmäßigen neoklassischen Modell und 425.676 Jobs bei einem monopsonistischen Ansatz<sup>4</sup>. Während das erstere Ergebnis den theoretischen Prognosen entspricht, widerspricht das zweite scheinbar den Prognosen des Monopsonmodells, wonach die Beschäftigung bei Einführung eines Mindestlohns sogar steigen müsste. Doch basiert, wie später noch gezeigt wird, diese Prognose auf der Annahme sehr niedriger Mindestlöhne. Sobald diese Annahme entfällt, sind Beschäftigungsverluste – wenn auch in geringerem Ausmaß – auch unter monopsonistischen Bedingungen unvermeidlich. Mindestlöhne von 8,50 Euro – wie sie 2015 tatsächlich eingeführt wurden - werden daher als zu hoch angesehen, um neutrale oder positive Beschäftigungseffekte zu erzielen.

Zusammenfassend zeigt sich, dass ein vorausseilender, stilgemäßer Denkwang alternative, allerdings zum damaligen Zeitpunkt auch kaum vorhandene paradigmatische Ansätze (vgl. Herr/Kazandziska 2011; Herr/Kazandziska/Mahnkopf-Praprotnik 2009) ignorierte und aus der internationalen Forschung bekannte empirische Anomalien verdrängte.

### **3.2 Was nicht passt, wird passend gemacht - Facetten des Denkstilzwangs**

Das Gesetz zur Einführung des Mindestlohns in Deutschland sah eine begleitende Forschung zu dessen ökonomischen und sozialen Auswirkungen vor. Die Mindestlohnkommission (MLK) fasst die Ergebnisse der bis 2019 durchgeführten Studien wie folgt zusammen:

*„Vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland gab es eine Reihe von Prognosen zu den möglichen Beschäftigungseffekten. Entgegen dem damals herrschenden Konsens haben die in-zwischen vorliegenden empirischen Analysen nur begrenzte negative Beschäftigungseffekte identifiziert. ... Für die Gesamtbeschäftigung weisen die Studien mit Ausnahme von Ahlfeldt et al. (2018) und Stechert (2018) einen leicht negativen Effekt aufgrund der Einführung des Mindestlohns aus“ (Bruttel/Baumann/Dütsch 2019: 237ff).*

Während es leichte Verluste bei Minijobs gibt – besonders in stark betroffenen Branchen –, wurden diese weitgehend durch Zuwächse bei regulären (sozialversicherungspflichtigen) Arbeitsplätzen kompensiert. Die Arbeitslosigkeit ist nicht gestiegen, jedoch kam es zu sektoralen Verschiebungen. Insgesamt bestätigt die deutsche Mindestlohnforschung die internationalen Erkenntnisse, die zuvor in der wissenschaftlichen Politikberatung überwiegend abgelehnt wurden.

Für das neoklassische Standardmodell des Arbeitsmarktes stellen diese Ergebnisse zweifellos eine Anomalie dar, die eine Reaktion erfordert. Denkbare Optionen sind (vgl. Abb.1):

- a) Das Paradigma hinterfragen und alternative Ansätze prüfen,
- b) Das Standardmodell modifizieren, um Theorie und Empirie zu versöhnen,

---

<sup>4</sup> In weiteren Simulationsstudien wurde ähnlich hohe Beschäftigungsverluste prognostiziert; vgl. z.B. Henzel/Engelhardt (2014) oder Arni et al. (2014).

c) Zusätzliche Anpassungsmechanismen integrieren,

d) Die Ergebnisse widerlegen oder

e) sie ignorieren.

Nach Fleck verlangt der wissenschaftliche Denkstil eine Reaktion im Sinne von b) bis d). Anhänger alternativer Paradigmen vertrauen hingegen auf die empirischen Fakten, was Option e) ausschließt und a) attraktiver erscheinen lässt. Tatsächlich gibt es bereits zahlreiche Arbeiten, die eine Anpassung innerhalb der Standardökonomik verfolgen.

*Das Standardmodell modifizieren, um Theorie und Empirie zu versöhnen  
(Denkstilerweiterungen)*

Eine gängige Strategie zur Erweiterung des Denkstils ist die Anpassung der Annahmen des Standardmodells, insbesondere die Aufhebung der Annahme vollständigen Konkurrenz, vollständiger Informationen oder der Abwesenheit von Transaktionskosten.

- 1) In Anlehnung an Card und Krueger (1995) und Manning (2003) wird dabei oft von einem *monopsonistischen Arbeitsmarkt* ausgegangen. Während im Wettbewerbsmodell Unternehmen keine Lohnsetzungsmacht haben, setzen Monopsonisten den Lohn gewinnmaximierend unterhalb des Gleichgewichtslohns fest, was zu geringerer Beschäftigung führt. Eine Festlegung des Mindestlohns auf ein Niveau zwischen aktuellem und Gleichgewichtslohn würde hier nicht Beschäftigung abbauen, sondern sie sogar erhöhen.

Diese Denkstilerweiterung bleibt jedoch problematisch: Empirisch zeigt sich weder ein signifikanter Beschäftigungszuwachs (wie im Monopson-Modell erwartet) noch ein deutlicher Verlust (wie im Wettbewerbsmodell prognostiziert). Eine zufällige *Neutralisierung beider Effekte* durch regionale Unterschiede wäre unwahrscheinlich, da die Ergebnisse international konsistent sind. Zudem ist ein echtes Monopson in hochentwickelten Volkswirtschaften selten. Deshalb wird die Lohnsetzungsmacht der Unternehmen oft nicht auf eine Beschränkung der Arbeitsnachfrage, sondern auf begrenzte Mobilität der Arbeitnehmer zurückgeführt („Quasi-Monopson“). Studien (z. B. Bachmann/Frings 2015, Kölling 2020a/b) deuten darauf hin, dass die Reallohnelastizität des Arbeitsangebots in niedrig qualifizierten Segmenten deutlich geringer ist als unter vollständiger Konkurrenz – was als Hinweis auf quasi-monopsonistische Strukturen gedeutet wird.

Allerdings bleibt auch dieses Modell unbefriedigend: Die genannten Studien schätzen keine konkreten Beschäftigungseffekte, und Prognosestudien mit *monopsonistischen Annahmen* erwarten zwar *geringere, aber dennoch signifikante Arbeitsplatzverluste*. Die Einführung von Mobilitätsbeschränkungen auf der Anbieterseite dürfte den theoretischen Ansatz realistischer machen und damit beschränkte Lohnsetzungsmacht der Arbeitsnachfrager erklären. Da diese Lohnsetzungsmacht im „Quasi-Monopson“ durch Mobilitätskosten der Arbeitnehmer begrenzt wird, wären substantielle Jobverluste also nur dann vermeidbar, wenn der Mindestlohn niedrig angesetzt bliebe. Überschreitet er die durch Mobilitätskosten bestimmte Marge, wären auch im Monopson-Modell Beschäftigungsverluste nicht zu verhindern.

2) Braun et al. fordern ebenfalls eine Erweiterung des Denkstils:

*"There is [...] a consensus among labor economists that these neo-classic models are an overly simplistic representation of the economy."* (Braun et al. 2019: 3)

Allerdings setzen sie nicht bei der Marktstruktur an, sondern bei der bislang im Standardmodell vernachlässigten Marktdynamik. Sie erweitern das neoklassische Standardmodell zu einem 2-Sektoren-Modell, das Such- und Matchingfraktionen berücksichtigt. Dadurch wird Beschäftigung nicht mehr ausschließlich durch Reallohngetriebenes Angebots- und Nachfrageverhalten bestimmt, sondern zusätzlich durch das Suchverhalten beider Marktseiten sowie die Vakanzschaffung der Unternehmen.

In diesem Modell existieren neben den Beschäftigten immer auch offene Stellen und Arbeitslose. Diese Art der *friktionellen* Arbeitslosigkeit ist von *klassischer* Arbeitslosigkeit aufgrund überhöhter Löhne zu unterscheiden und tritt immer dann auf, wenn unvollständige Informationen über Qualifikationen, Anforderungen oder andere Arbeitsmarktfaktoren vorliegen. Sie entspricht der 'Beveridge-Definition' von Vollbeschäftigung, die selbst in einem funktionierenden Konkurrenzmarkt erwartet werden kann.

Da Suchintensität und Einstellungsbereitschaft der Unternehmen unterschiedlich auf den Reallohn reagieren, bleibt die tatsächliche Matchingrate – also der Anteil der offenen Stellen, die tatsächlich besetzt werden – theoretisch unbestimmt. Im Ungleichgewicht, wenn Arbeitsangebot und -nachfrage nicht übereinstimmen, ist eine höhere Matchingrate jedoch plausibel. Dies führt dazu, dass die Auswirkungen eines Mindestlohns auf Beschäftigung nicht eindeutig sind: Während die klassische Arbeitslosigkeit aufgrund der höheren Lohnkosten steigen kann, könnte gleichzeitig eine höhere Matchingrate die friktionelle Arbeitslosigkeit senken. Die Gesamtwirkung wäre dann von der relativen Stärke beider Effekte abhängig.

Um diese theoretische Unbestimmtheit empirisch zu überprüfen, führen Braun et al. Simulationen durch. Sie vergleichen ein Standardmodell ohne Friktionen mit einem 1-Sektor- und einem 2-Sektoren-Modell, deren Parameter auf empirisch bestätigten Schätzungen beruhen. Dabei zeigt sich, dass sich die makroökonomischen Beschäftigungseffekte der Mindestlohneinführung nur graduell unterscheiden: In allen Modellvarianten führen sie zu klaren, wenn auch unterschiedlich ausgeprägten, Beschäftigungsverlusten<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Auch andere Arbeiten legen ein dynamisches Arbeitsmarktmodell mit Friktionen und quasi-monopsonistischen Strukturen zugrunde, die einen nicht-linearen Zusammenhang zwischen Mindestlohnhöhe und Beschäftigungswirkungen begründen (vgl. Köppl-Turyna/Christl/Kucsera 2019, Blömer et al. 2018, Brown/Merk/Snowder 2014). Hiernach würden niedrige Mindestlöhne die Beschäftigung zunächst erhöhen, bei weiterem Anstieg würde dieser Effekt dann aber ab einer bestimmten Mindestlohnhöhe negativ werden. Folglich gäbe es ein ‚neutrales‘ Mindestlohniveau („Kippunkt“) – welches allerdings nicht für alle Regionen und Sektoren gleichhoch sein würde –, bei dem der Beschäftigungseffekt gering wäre. Und tatsächlich ergeben die Simulationen in Blömer et al. (2018), dass der bundesweit einheitliche Mindestlohn in Deutschland genau der

Zusammenfassend zeigen die Denkstilerweiterungen durch die Modifikation der Annahmen über Wettbewerb, Information und Transaktionskosten ein realistischeres Bild tatsächlicher Arbeitsmarktdynamiken. Sie liefern wertvolle mikroökonomische Einsichten in die Prozesse, die im einfachen Standardmodell verborgen bleiben. Bezüglich der makroökonomischen Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen bringen sie jedoch keine entscheidenden neuen Erkenntnisse und lösen die empirische Anomalie nicht.

*Zusätzliche Anpassungsmechanismen integrieren  
(Denkstilergänzungen)*

Denkstilergänzungen sind subtiler als Denkstilerweiterungen: Sie bauen auf dem Standardmodell auf, fügen jedoch neue Überlegungen hinzu, um den scheinbaren Widerspruch zwischen theoretischer Prognose und empirischer Realität aufzulösen.

- 1) Eine Möglichkeit wäre, dass Unternehmen steigende Lohnkosten nicht durch Beschäftigungsabbau, sondern durch geringere Gewinne kompensieren. Empirische Hinweise auf kurzfristige Gewinnrückgänge in betroffenen Unternehmen (Bossler et al. 2018) stützen diese These. Dies könnte entweder auf (quasi-)monopsonistische Arbeitsmärkte hinweisen – was jedoch, wie gesehen, die empirische Anomalie nicht auflöst – oder aber die grundlegende Mikrotheorie des Unternehmens infrage stellen.
- 2) Eine weitere Erklärung könnte sein, dass Unternehmen die gestiegenen Lohnkosten über höhere Preise weitergeben, anstatt Mengen zu reduzieren. Tatsächlich zeigen Studien (Bellmann et al. 2016, Statistisches Bundesamt 2017), dass die Preise betroffener Güter überdurchschnittlich steigen. Diese Anpassung widerspricht jedoch dem Standardmodell, in dem das Preisniveau von der Notenbank bestimmt wird und Reallöhne durch das Zusammenspiel von Tarifparteien und Wettbewerbskräften festgelegt werden. Wenn Mindestlöhne Nominallöhne erhöhen, aber die folgende Preissteigerung den Reallohn konstant hält, stellt sich die Frage: Wieso beschränkt der Mindestlohn, wie z.B. im Monopsonmodell argumentiert, nicht die Lohnsetzungsmacht der Unternehmen? Und wie passt dies zur Preisniveausteuerung der Notenbank? Die Standardökonomik liefert darauf keine schlüssige Antwort.
- 3) Schließlich könnte der Mindestlohn selbst Einfluss auf Bestimmungsfaktoren des Arbeitsangebots und der -nachfrage haben, etwa durch eine Produktivitätssteigerung. Eine solche könnte entstehen, wenn Arbeitgeber Produktivitätsreserven mobilisieren oder Arbeitnehmer motivierter arbeiten. Während es Hinweise auf Letzteres gibt, konnten signifikante Produktivitätseffekte nicht nachgewiesen werden (Bossler et al. 2018). Dies unterstreicht den spekulativen Charakter der Annahme.

Zusammenfassend zeigen diese Denkstilergänzungen alternative Anpassungsmechanismen auf, lösen aber nicht das grundlegende Problem der empirischen Anomalie – und bleiben damit als Erklärungsansätze unzureichend.

---

regional-sektoral durchschnittlichen Höhe entspricht, die ihn gesamtwirtschaftlich ‚neutral‘ werden lässt. Was hier offenbar sehr zufällig erscheint, stellt zumindest die Robustheit der Ergebnisse in Frage (s. Abschnitt 4.2).

### *Das Ergebnis widerlegen (Sublimation)*

Man könnte auch hinterfragen, ob die ausbleibenden Beschäftigungsverluste tatsächlich im Widerspruch zu den Prognosen des Standardmodells stehen. Dies wäre der Fall, wenn entweder das Arbeitsvolumen anstelle der Beschäftigung gesunken wäre – etwa durch eine Reduzierung der individuellen Arbeitszeit – oder wenn der Mindestlohn in vielen Fällen schlicht umgangen würde.

Knabe, Schöb und Thum (2020a) argumentieren in genau diese Richtung. Sie zeigen, dass die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit der vom Mindestlohn betroffenen Arbeitnehmer gesunken ist – zwischen 5 % (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) und 14 % (Mini-Jobber). Zudem sei nur etwa die Hälfte der ursprünglich angenommenen Beschäftigten tatsächlich betroffen gewesen, entweder durch Umgehung des Mindestlohns oder Prognosefehler. Sie kommen daher zu dem Schluss:

*„Geradezu gebetsmühlenartig wird in der Öffentlichkeit das Narrativ wiederholt, die Einführung des deutschen Mindestlohns habe – anders als von vielen Ökonomen, darunter den Autoren dieses Artikels vorhergesagt – keinerlei negative Beschäftigungswirkungen gezeigt. Die bisher vorliegenden Evaluationsstudien unterstützen dieses Narrativ nicht. Ein großer Teil der Ex-post-Studien findet durchaus negative Beschäftigungswirkungen, wobei diese primär bei den geringfügig Beschäftigten auftreten. Fügt man diese Ergebnisse, die auf ein durch den Mindestlohn leicht gebremstes Jobwachstum hindeuten, mit den Erkenntnissen über die Reduzierungen der Arbeitsstunden zusammen und rechnet den Verlust an Arbeitsvolumen in Arbeitsplätze um, ergeben sich Beschäftigungsverluste im mittleren sechsstelligen Bereich. Dass diese kleiner ausfallen, als es von Ex-ante-Simulationen vor Einführung des Mindestlohns prognostiziert wurde, ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Mindestlohn immer noch in vielen Fällen unterlaufen wird“ (Knabe/Schöb/Thum 2020a: 6, meine Hervorhebungen).*

Diese Einschätzung könnte jedoch durch das Eigeninteresse der Autoren verzerrt sein, ihre ursprüngliche Prognose verteidigen zu müssen. Denn tatsächlich zeigen Studien (vgl. Burauel et al. 2020, Bonin et al. 2018), dass die effektiv geleistete Arbeitszeit weniger stark gesunken ist als die vertraglich vereinbarte. Zudem lässt sich kein signifikanter Strukturbruch im gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen erkennen (vgl. Abschnitt 4.2) wie er von Knabe, Schöb und Thum unterstellt wird.

Selbst wenn die Arbeitszeit bestimmter Gruppen gesunken ist, müsste dies durch gestiegene Arbeitszeiten anderer Beschäftigter ausgeglichen worden sein – was zur gegensätzlichen Entwicklung von Mini-Jobbern und sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern passt. Zudem wären die errechneten 540.000 Arbeitsplatzverluste bei korrekter Berücksichtigung der tatsächlich betroffenen Beschäftigten noch immer weit von der Realität entfernt. Die Anomalie bleibt also bestehen.

#### **4. Phase 2: Der massive Mindestlohnsprung – zeigt sich endlich der Beschäftigungseffekt?**

Da die Begründung (quasi-)monopsonistischer Arbeitsmärkte weder empirisch konsistent belegt wurde, noch deren Ergebnis – eine Beschäftigungssteigerung, statt einem Beschäftigungsverlust bei Mindestlohneinführung – mit der empirischen Realität konform ging, hat sich ein impliziter Konsens in der deutschen Mindestlohnforschung dahingehend herausgebildet, dass die dynamische Arbeitsmarkttheorie keinen eindeutig *linear-fallenden* Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigungsmenge prognostiziert wie die statische Arbeitsmarkttheorie, sondern einen *sich im Vorzeichen ändernden* Zusammenhang (vgl. u.a. Christl/Köppl-Turyna/Kucsera 2017; Blömer et al. 2018; Köppl-Turyna/Christl/Kucsera 2019): Mit steigenden Löhnen scheint zunächst die Matching-Qualität zu- und deshalb die *friktionale Arbeitslosigkeit* stärker abzunehmen als die ‚klassische‘ (*reallohnbedingte*) *Arbeitslosigkeit* zunimmt – die Menge effektiv zustande kommender Beschäftigungsverhältnisse steigt also zunächst. Erst mit weiter steigendem Lohnniveau wird sich dieses Verhältnis umkehren (‚Kipppunkt‘) und schließlich den altbekannten negativen Zusammenhang zwischen (Mindest)Lohnhöhe und Beschäftigung zeigen. Wenn also die empirische Mindestlohnforschung in Deutschland keine signifikanten Beschäftigungseffekte nachweisen konnte, so muss dies daran liegen, dass der festgelegte (und über mehrerer Steigerungen inflationsbereinigt weitgehend konstant gehaltene) Mindestlohn gerade jener Lohnhöhe entsprach, bei dem sich die negativen und positiven Beschäftigungswirkungen weitgehend kompensieren – oder: es scheint sich jene Mindestlohnhöhe zu zeigen, die den Beschäftigungseffekt im Sinne von Alan Manning ‚flüchtig‘ werden lässt: Tatsächlich schätzen Ahlfeldt, Roth und Seidel (2022), dass Mindestlöhne über einer Grenze von etwa 50% des Medianlohns in Deutschland mit deutlichen Beschäftigungseinbußen bezahlt werden müssen. Ein Mindestlohn von 12 Euro würde deutlich über dieser Grenze liegen. Zu vergleichbaren Ergebnisse kommen Köppl-Turyna, Christl und Kucsera (2019). Hieraus kann dann aber auch geschlossen werden, dass weitere deutliche Mindestlohnsteigerungen wie die drastische Erhöhung auf 12 Euro ab Oktober 2022 zu signifikanten, negativen Beschäftigungseffekten führen müssen.

##### **4.1 Die wissenschaftliche Beratungslandschaft in Deutschland auf dem Wege zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 €**

Seit 2018 diskutierte die Politik, den Mindestlohn deutlich zu erhöhen, um ihn dichter an die international mit 60% des Median-Lohns definierte Armutsgrenze heranzuführen und das Risiko der Altersarmut zu senken. Nach den Erfahrungen mit der Einführung des Mindestlohnes ist es nun aufschlussreich zu beobachten, wie die Wissenschaftlergemeinschaft auf die Ankündigung reagierte, dass die Politik jenseits des im Mindestlohn-Gesetz festgelegten Verfahrens zu kontinuierlichen Anpassung des Mindestlohns – diese soll alle 2 Jahre durch einen Vorschlag der Mindestlohnkommission als Rechtsverordnung der Bundesregierung erfolgen – eine deutliche Erhöhung des Mindestlohnes plante.

Tabelle 1: Studien zur Einführung des 12-Euro-Mindestlohns

<b>Autoren</b>	<b>Beschäftigungsaus- sagen</b>	<b>Fokus</b>
Fuest (2018)	<i>Keine quantifizierte Aussage, starke Beschäftigungseinbußen</i>	Kein Fokus
Schulten/Pusch (2019)	<i>Keine klare Aussage, tendenziell geringe Effekte</i>	Betroffenheit
Bach/Schröder (2021)	<i>Keine klare Aussage, tendenziell Beschäftigungsverluste</i>	Auswirkungen auf Tarifgefüge
Fedorets (2021)	<i>Keine klare Aussage</i>	Beschäftigungsstrukturen
Gürtzgen (2021)	<i>Keine klare Aussage</i>	Unsicherheiten der Prognose
Knabe/Schöb/Thum (2021)	<i>Keine klare Aussage, tendenziell Beschäftigungsverluste</i>	Aufarbeitung <i>bisheriger Ergebnisse</i>
Lesch/Schröder (2022)	<i>Keine klare Aussage, tendenziell Beschäftigungsverluste</i>	Kein Fokus
Krebs/Drechsel-Grau (2022)	<i>Geringe Beschäftigungseffekte</i>	Kein Fokus
Seebauer (2022)	<i>Keine klare Aussage, tendenziell Beschäftigungsverluste</i>	Kein Fokus
Heise/Pusch (2021)	<i>Keine klare Aussage, tendenziell geringe Effekte</i>	Aufarbeitung <i>bisheriger Ergebnisse</i>
Bossler et al. (2022)	<i>Keine klare Aussage</i>	Kein Fokus
Börschlein et al. (2022)	<i>Keine klare Aussage</i>	Betroffenheit
Groll (2022)	<i>Keine quantifizierte Aussage, Beschäftigungsverluste wahrscheinlich</i>	Kein Fokus
Ahlfeldt/Roth/Seidel (2022)	<i>substantielle Beschäftigungsverluste, Kippunkt überschritten</i>	<i>Optimaler Mindestlohn da</i>
Blömer/Link/Sauer (2022)	<i>Geringe Beschäftigungsverluste und Arbeitszeitverkürzungen</i>	<i>Unternehmensanpassungen</i>

Bei der Analyse der vorliegenden Stellungnahmen (s. Tab. 1) fällt zunächst einmal auf, dass es diesmal – anders als bei der Diskussion um die Einführung des Mindestlohnes im Jahr 2015 – keinen klaren Fokus aus die zu erwartenden Beschäftigungseffekte gab. Vielmehr ging es eher darum, die Reichweite und Betroffenheit des gesetzlichen Eingriffs abzuschätzen, einen ‚optimalen‘ Mindestlohn zu bestimmen, die Auswirkungen auf das Tarifgefüge zu thematisieren und die Politisierung des Mindestlohnes – die durch das im Mindestlohn-Gesetz vorgesehene Verfahren vermieden werden sollte – zu kritisieren. Natürlich sticht es auch ins

Auge, dass diesmal klare quantitative Beschäftigungsprognosen – z.B. durch Modellsimulationen – vollständig unterblieben und auch Prognosen mit Blick auf die ‚Kippunkttheorie‘ nur, wenn überhaupt, vorsichtig (Ahlfeldt/Roth/Seidel 2022: 37) abgegeben werden. Vielmehr fühlen sich die Proponenten der ‚Kippunkt-Theorie‘ offenbar nicht herausgefordert, ihre Theorie in dem Sinne anzuwenden, dass sie es wagten, sich eindeutig in den erwarteten Beschäftigungseffekten festzulegen.

Da fast alle Studien den ‚flüchtigen Beschäftigungseffekt des Mindestlohns‘ in der Einführungsphase bestätigen, dürfte die Sorge vor neuerlichen Fehlprognosen zu einer gewissen Zurückhaltung geführt haben – Gürtzgen (2019) etwa hebt die Unsicherheit bei der Erstellung von quantitativen Prognosen besonders hervor und vermeidet deshalb eine klare quantitative Aussage.

Und dennoch wird klar, dass diese Zurückhaltung nicht dahingehend missverstanden werden darf, dass die Wissenschaftlergemeinschaft der Standard(arbeitsmarkt)ökonomik nicht mehr trauen würde: Tatsächlich erwarten immerhin 8 der oben benannten 15 Quellen – trotz der anderslautenden Ergebnisse in der Einführungsphase – teilweise deutliche Beschäftigungseinbußen, 4 Quellen wollten sich lieber nicht festlegen und nur die 3 nicht zur Standardökonomik zu zählenden Quellen erwarten dem eindeutigen Preis-Menge-Nexus der Standardökonomik widersprechend nur insignifikante Beschäftigungseffekte. Sie befürworten deshalb die außergewöhnliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro, während alle anderen, die Standardökonomik repräsentierenden Wissenschaftler ihre skeptische Haltung beibehalten, sich offensichtlich aber nicht wieder mit neuerlichen Fehlprognosen angreifbar machen wollen. Clemens Fuest (2018:56), als Präsident des Ifo-Instituts und Mitglied des wissenschaftlichen Beirats des Bundesfinanzministeriums einer der einflussreichsten deutschen Ökonomen, äußert sich am deutlichsten: „Würde der Mindestlohn tatsächlich auf zwölf Euro erhöht, käme dies im Vergleich zu den ab 2019 geltenden 9,19 Euro einer Steigerung um 31 Prozent gleich. Die Folgen für die Lohnkosten der betroffenen Unternehmen wären dramatisch – und viele Jobs bedroht“.

#### **4.2 Ist der ‚Kippunkt‘ erreicht?**

Die Anhebung des Mindestlohns zum 01. Oktober 2022 auf 12 Euro entspricht einer Erhöhung um 25 Prozent gegenüber dem bis Ende 2021 geltenden Mindestlohn von 9,60 Euro und immerhin noch einem Sprung von 14 Prozent gegenüber dem bis Ende September 2022 geltenden Mindestlohn von 10,48 Euro (vgl. Mindestlohnkommission 2023: 28). Dies ist die stärkste Erhöhung des Mindestlohns seit seiner Einführung im Jahr 2015 – bisher realisierten die von der Mindestlohnkommission empfohlenen und der Bundesregierung verordneten Steigerungen gerade den Inflationsausgleich. Die drastische Erhöhung auf 12 Euro entsprach hingegen einer Realloohnerhöhung von ungefähr 14 Prozent gegenüber Ende 2021 und sie kam etwa 5,8 Millionen abhängig Beschäftigten zugute (oder 15% der Beschäftigten insgesamt).

Wer erwartet hatte, dass also die 12-Euro-Erhöhung als weiteres ‚soziales Experiment‘ begierig von den Arbeitsmarktökonomien aufgegriffen werden würde, um die eigenen Theorien zu testen und insbesondere die ‚Kippunkttheorie‘ zu überprüfen, sieht sich eines Besseren belehrt: Bis heute liegen nicht nur keinerlei empirische Überprüfungen der ‚Kippunkttheorie‘ vor, auch auf grundsätzliche Einschätzungen der Auswirkungen der

Mindestloohnerhöhung auf die Beschäftigung über 2 Jahre nach deren Wirksamwerden müssen wir weiter warten. Die Mindestlohnkommission hat zwar versprochen, diese Aspekte in ihrem 5. Bericht gezielt zu untersuchen, doch liegt dieser 5. Bericht noch nicht vor und dafür in Auftrag gegebene Studien wurden bislang noch nicht veröffentlicht. Auch der Sachverständigenrat (SVR), der sich eigentlich zu ökonomischen Entwicklungen in Deutschland äußern soll, hat den Mindestlohnanstieg auf 12 Euro weder in seinen jährlich erscheinenden Gutachten noch in anderen Veröffentlichungen auch nur erwähnt.

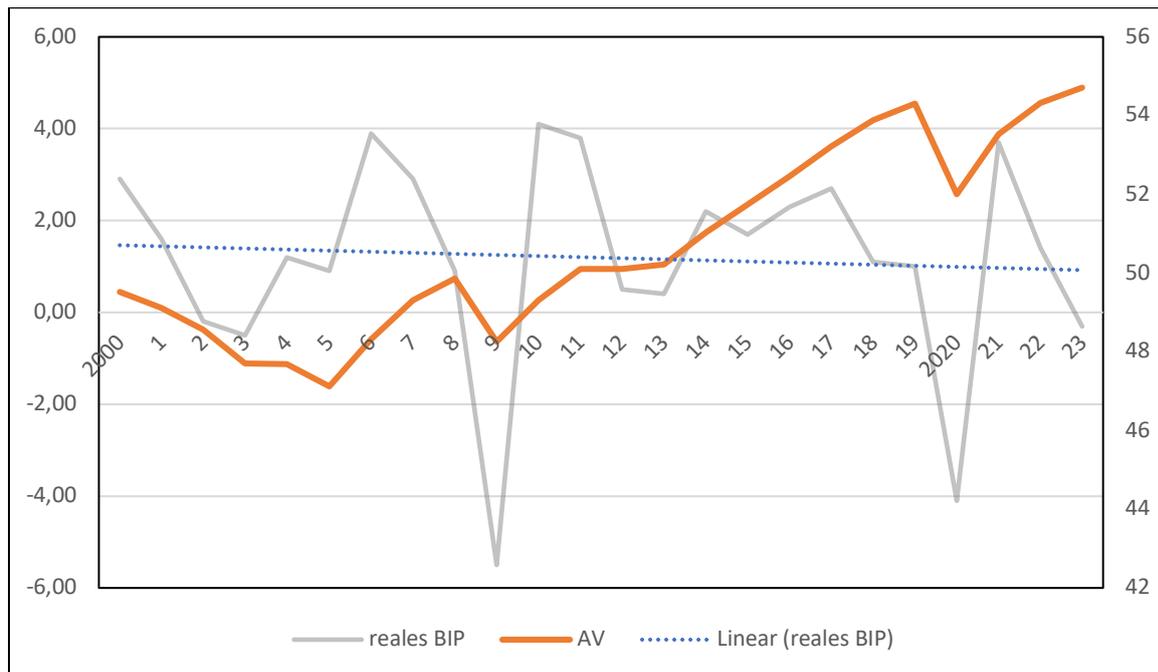
Über die Hintergründe dieser Zurückhaltung der wissenschaftlichen Gemeinschaft kann nur spekuliert werden. Zweifellos ist der bislang zu überblickende und zu evaluierende Zeitraum seit der Anhebung des Mindestlohns noch so kurz, dass der Mangel an Daten als Begründung herhalten kann. Doch hat dieser Befund in der Einführungsphase des Mindestlohns nicht dazu geführt, mit ersten Ergebnissen erst nach einem längeren Untersuchungszeitraum an die wissenschaftliche Öffentlichkeit zu treten (vgl. z.B. Bossler/Gerner 2016, Garloff 2015, Garloff 2016) – und die Erfahrungen mit diesen vorläufigen Ergebnissen sind zweifellos auch nicht so negativ, dass die jetzige Zurückhaltung als Lernprozess verstanden werden könnte: Die sich zunächst zeigende ‚Flüchtigkeit‘ der Beschäftigungseffekte musste auch in späteren, längere Zeiträume abdeckende Studien keineswegs revidiert werden. Es ist also naheliegender zu vermuten, dass die ‚verbrannten Finger‘ noch zu sehr schmerzten als dass man sich schon wieder dem Feuer näher wollte. Hinzu kommt, dass die häufigste in der Mindestlohnforschung verwendete Methode – die Differenz-in-Differenz (DiD)-Methode (vgl. Mindestlohnkommission 2023: 33ff.) – zunehmende Kritik erfährt (vgl. z.B. Bertrand/Dufflo/Mullainathan 2004, Bilinski/Hatfield 2019, Kahn-Lang/Lang 2020): nicht nur können die Signifikanzwerte schnell fehlerhaft sein, weil der nur schwer zu erfüllende Voraussetzungsreichtum der Methode leicht zu unentdeckten Scheinkorrelationen führt. Saubere Vergleichsfälle – Gruppen ‚mit Behandlung‘ gegen Gruppen ‚ohne Behandlung‘ – lassen sich bei flächendeckenden Mindestlöhnen auch kaum bereitstellen und die Ersatzvornahmen (Vergleich von Gruppen ‚vor Behandlung‘ und ‚nach Behandlung‘ oder Vergleich von Gruppen ‚mit geringer Behandlung‘ mit Gruppen ‚mit starker Behandlung‘) stellen nur auf die (relativen) Beschäftigungseffekte bei den vom Mindestlohn (besonders) betroffenen Sektoren ab. Die wesentliche, zu klärende Frage ist aber nicht, wie sich die Beschäftigung in den vom Mindestlohn *besonders betroffenen Sektoren* entwickelt, sondern welche *gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungseffekte* es gibt.

Um diese potentiellen Fehlerquellen auszuschließen und um den gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungseffekt der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 und die starke Anhebung im Jahr 2022 zu messen, wird hier ein anderes Verfahren gewählt: Wenn es signifikante Auswirkungen gegen hat, muss sich in der Zeitreihe jenes Arbeitsmarktindikators, der die Beschäftigungsentwicklung am aussagekräftigsten misst, ein Strukturbruch nachweisen lassen.

Die Beschäftigungsentwicklung kann sowohl gemessen werden durch die Anzahl der beschäftigten Personen oder die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (Arbeitsvolumen). Da die Anzahl der beschäftigten Personen – bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen – variieren kann, wenn sich die Arbeitszeit pro Beschäftigtem ändert, erscheint es sinnvoller zu sein, auf das Arbeitsvolumen abzustellen – damit kann z.B. dem Argument entgegengetreten werden,

ein möglicher Beschäftigungseffekt sei durch eine entsprechende Veränderung der individuellen Arbeitszeit überdeckt worden. Abb. 2 zeigt die Entwicklung des Arbeitsvolumens in Deutschland zwischen 2000 und 2023. Nach der Weltfinanzkrise setzt ein kontinuierlicher Anstieg des Arbeitsvolumens ein, der nur durch die Corona-Krise im Jahr 2020 kurz unterbrochen wurde. Dieser Anstieg kann nicht auf eine entsprechend verbesserte Wachstumsentwicklung zurückgeführt werden, denn die BIP-Zuwachsraten sind im Trend über den betrachteten Zeitraum eher leicht gesunken.

Abbildung 2: Entwicklung des realen BIP und des Arbeitsvolumens in Deutschland, 2000 - 2023 (in vH und Mio. Std.)



Anmerkungen: rechte Skala: Mio. Stunden; linke Skala: in vH

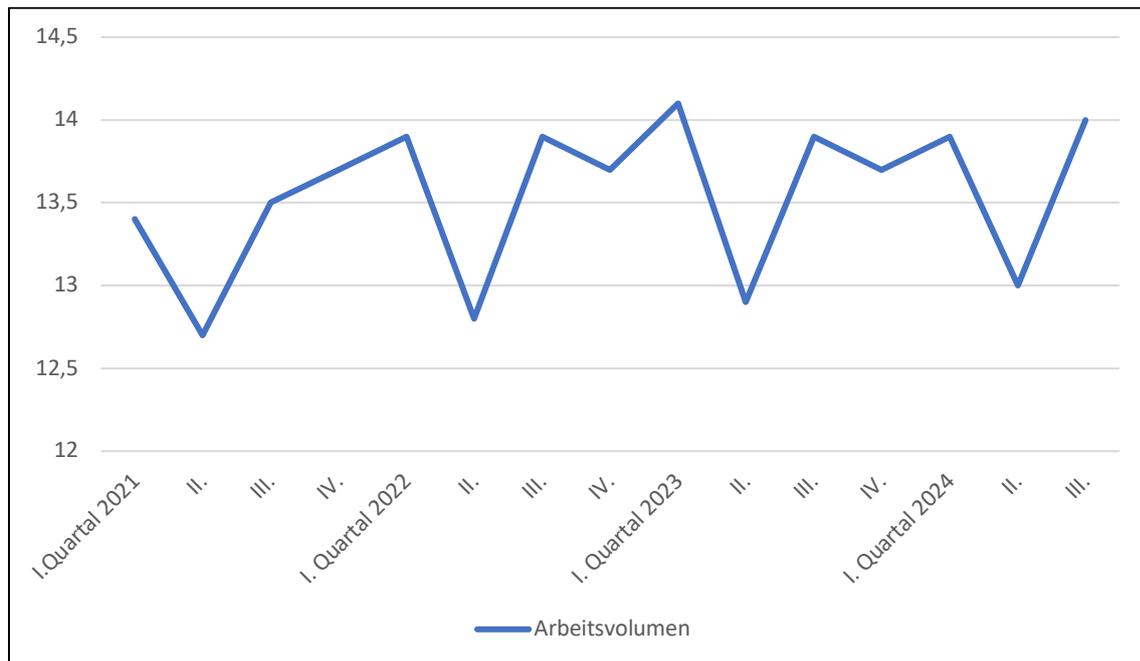
Quelle: Stat. Ämter der Länder, R.1, Bd.2: Arbeitsvolumen in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 2000 bis 2023, Wiesbaden, 2024 und Statistisches Bundesamt, Veränderung des realen Bruttoinlandsprodukts (BIP) in Deutschland gegenüber dem Vorjahr von 1992 bis 2023 [Graph]. In *Statista*. Zugriff am 09. Dezember 2024, von

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/2112/umfrage/veraenderung-des-bruttoinlandsprodukts-im-vergleich-zum-vorjahr/>

Für die Frage, ob die Einführung und spätere drastische Erhöhung des Mindestlohns einen signifikanten Beschäftigungseffekt zeigen, ist von Interesse, ob sich ein Strukturbruch in der Zeitreihe des Arbeitsvolumens feststellen lässt? Mithilfe eines Chow-Tests kann dieser Frage nachgegangen werden: Tatsächlich lässt sich die Null-Hypothese, wonach kein Strukturbruch vorliegt, auf einem 5%-Signifikanzniveau verwerfen – *was einen Strukturbruch nahelegt*<sup>6</sup>. Wie die Abbildung verdeutlicht, liegt dieser Strukturbruch allerdings im Jahr 2013 und damit vor der Einführung des Mindestlohns und die Entwicklung danach ist *besser* als vorher, nicht etwa *schlechter*, wie die Kritiker des Mindestlohns prognostizierten.

<sup>6</sup> Der kritische F-Wert liegt bei 3,49 und damit deutlich unter dem berechneten F-Wert von 5,91.

Abbildung 3: Vierteljährliche Entwicklung des Arbeitsvolumens in Deutschland, I. Quartal 2021 – III. Quartal 2024 (in Mio. Stunden)



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung; Zugriff am 05.02.2025: [AZ Komponenten.xlsx](#)

Dieser Befund deckt sich vollständig mit den Erkenntnissen der bisherigen Forschung zur Mindestlohneinführung in Deutschland. Wie aber sieht es nun mit den Auswirkungen der drastischen Mindestlohnerhöhung auf 12 Euro im Jahr 2022 aus? Auch wenn Abb. 2 hierfür ebenfalls keinen Hinweis auf einen Strukturbruch zu geben scheint, ist der Untersuchungszeitraum für eine definitive Aussage auf Basis von Jahresdaten sicher noch zu kurz. Deshalb wird die Arbeitsvolumenentwicklung um den Zeitpunkt des zu erwartenden Strukturbruchs herum unter Verwendung von Vierteljahresdaten noch einmal genauer untersucht (Abb. 3). Hierbei zeigt sich ein charakteristisches, den Feiertageeffekt widerspiegelndes Verlaufsmuster, jedoch scheinbar kein Strukturbruch. Auch ein durchgeführter Chow-Test lässt die Null-Hypothese, wonach kein Strukturbruch vorliegt, auf einem 5%-Signifikanzniveau nicht zurückweisen – und es ist dabei egal, ob wir das I. Quartal 2022 oder das III. Quartal als mögliche Bruchstelle untersuchen<sup>7</sup>. Es gibt also keinen statistisch signifikanten Hinweis darauf, dass die erhebliche Erhöhung des Mindestlohns von 9,82 Euro Ende 2021 auf 12 Euro ab Oktober 2022 zu einer Reduzierung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens geführt hat – was allerdings nicht ausschließt, dass hinter dieser allgemeinen Entwicklung eine allokativer Differenzierung hinsichtlich verschiedener Sektoren und Job-Typen verbirgt, wie sich dies nach der Mindestlohneinführung ab 2015 feststellen ließ.

## 5. Von ‚Kippunkten‘ zu Paradigmenwechseln oder: Wann ist die Wissenschaftsgemeinschaft bereit, neue Wege zu beschreiten?

Die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland 2015 galt als ‚soziales Experiment‘, vor dem die Standardökonomik nahezu einhellig wegen befürchteter,

<sup>7</sup> Der kritische F-Wert liegt bei 4,103 und übertrifft die berechneten F-Werten von 0,387 (I. Quartal 2022) und 0,223 (III. Quartal 2022) weit.

gravierender Beschäftigungsverluste warnte. Die begleitende Forschung konnte diese Prognosen jedoch nicht bestätigen. Stattdessen bestätigte sie die Ergebnisse der internationalen Mindestlohnforschung: Mindestlöhne haben – zumindest in den beobachteten Größenordnungen – keinen substanziellen Einfluss auf die Gesamtbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit, wohl aber strukturelle Effekte.

Für eine dem fallibilistischen Positivismus verpflichtete Disziplin wie der (Arbeitsmarkt-)Ökonomik muss dieses Ergebnis Konsequenzen haben. Entsprechend setzte geradezu mustergültig ein ‚stilgemäßer Denkwang‘ im Sinne Ludwik Flecks ein, der zu Modellanpassungen führte, um die Theorie mit der empirischen Realität in Einklang zu bringen. Dennoch konnte keine dieser Anpassungen oder Ergänzungen eine wirklich überzeugende Modellierung liefern, die die Standardprognosen mit den tatsächlichen Entwicklungen vollständig versöhnt.

Man könnte zwar annehmen, dass eine Kombination verschiedener Ansätze – etwa wettbewerbliche und monopsonistische Arbeitsmärkte, Friktionen, Mindestlohnumgehung, Arbeitszeitverkürzung und Preisweitergabe der Mehrkosten – zufällig gerade zu dem geringen Gesamteffekt führt, der tatsächlich messbar ist (vgl. Knabe/Schöb/Thum 2020b: 29). Doch wie wahrscheinlich ist es, dass genau diese Konstellation nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern mit gut erforschten Mindestlohneffekten immer wieder auftritt?

Am überzeugendsten schien noch der Versuch, mittels Modifizierung der Arbeitsmarkt Betrachtung die grundsätzlich postulierte lineare Preis-Mengen-Beziehung in eine nicht-lineare, buckelförmige Preis-Mengen-Beziehung zu verwandeln<sup>8</sup>: unterhalb eines mit Blick auf die Beschäftigungshöhe optimalen Lohnniveaus würde ein Mindestlohn gar positive Beschäftigungseffekte haben, solange er im Bereich des optimalen Niveau läge (‚Kippunkt‘), blieben die Beschäftigungseffekte gering (‚flüchtig‘ im Sinne Alan Mannings) und erst darüber würde der immer wieder prognostizierte, signifikant negative Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Beschäftigungsmenge unausweichlich.

Mit dem durch die Politik erzwungenen drastischen Anstieg des Mindestlohns in Deutschland um nominal 25%, real immerhin noch 14% zwischen Ende 2021 und Oktober 2022 hat sich die Chance eines neuerlichen ‚sozialen Experiments‘ eröffnet, mit dessen Hilfe vielleicht endlich ‚ein neues Kapitel‘ zur Mindestlohnforschung aufgeschlagen werden kann (Manning 2022: 169). Anders als Manning aber erwartete, sollte dieses Kapitel nicht darin bestehen, endlich realistische und empirisch kontrollierte Mindestlohniveaus für diesen Kippunkt zu bestimmen. Vielmehr sollte die nun zusätzlich festgestellte ‚Flüchtigkeit des Kippunktes‘ endlich die Bereitschaft erhöhen, die Erklärungskraft des standardökonomischen Arbeitsmarktmodells grundsätzlich in Frage zu stellen und den ewig gleichen Kreislauf von – wenn auch zunehmend vorsichtiger formulierter – Warnung vor einer Erhöhung des Mindestlohns, Messung dessen ‚flüchtigen Beschäftigungseffektes‘, Postulierung eines offenbar (immer) noch nicht erreichten (weil ebenso flüchtigen) Kippunktes und schließlich,

---

<sup>8</sup> Sowohl die Einführung von Imperfektionen (‚Monopson‘) wie auch die Dynamisierung des statischen Arbeitsmarktmodells führt, wenn auch - wie oben gesehen – mit unterschiedlicher Begründung zur gleichen Modifizierung der tradierten Preis-Menge-Beziehung.

abermaligen Warnung vor der nächsten Mindestlohnerhöhung<sup>9</sup> durchbrochen werden zugunsten einer alternativen makroökonomischen Beschäftigungsbestimmung.

Natürlich wird es weiterhin Versuche geben, das Widersprechende

*„mittels großer Kraftanstrengungen dem Systeme nicht widersprechend“* (Fleck 1935: 40)

zu erklären<sup>10</sup>.

Allerdings muss der schmale Grad zwischen der berechtigten und notwendigen Verteidigung einer grundlegenden Erklärungsfigur - dem herrschenden Paradigma - und einem zwanghaften Festhalten an einer unpassenden Erklärungsschablone beachtet werden, damit der Denkstilzwang nicht zur 'Harmonie der Täuschungen' wird. Die Forschungen seit der Einführung des Mindestlohns in Deutschland haben diese Gefahr offenkundig gemacht und - vor allem vor dem Hintergrund, dass alternative Erklärungsmuster zumindest in rudimentärer Form durchaus zur Verfügung stehen<sup>11</sup> - sollten endlich auch in der Gemeinschaft der StandardökonomInnen zu einer größeren Bereitschaft führen, die paradigmatische Engführung pro-aktiv zu beenden. Konkret hieße dies, dass sich die Standardökonomik für eine Pluralisierung ihrer Disziplin einsetzen muss und im speziellen Fall der Arbeitsmarktökonomik dürfen alternative Ansätze nicht weiter ignoriert oder auch nur beiläufig behandelt werden (vgl. Bruttel/Baumann/Dütsch 2019: 239), sondern die Ausarbeitung und Konkretisierung eines alternativen Bestimmungsmodells der Beschäftigung sollte gefördert und als zu verfolgende Forschungsperspektive eingefordert werden<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Es gibt bereits wieder Anzeichen dafür: So warnt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW): 15 Euro Mindestlohn: „Das kann Jobs kosten“ (Lesch 2024). Ähnlich sieht es Clemens Fuest (2023) vom ifo-Institut – und ewig grüßt das Murmeltier.

<sup>10</sup> Und tatsächlich hat in den USA der Versuch eingesetzt, die bisher weitgehend etablierte Erkenntnis der ‚Flüchtigkeit der Beschäftigungseffekte‘ zu hinterfragen und durch Wiedereröffnung der Evidenzfrage eine neue Runde der Sublimationsstrategie einzuleiten; vgl. z.B. Neumark/Shirley (2022).

<sup>11</sup> Vgl. z.B. Herr et al. (2017), Heise (2018), Heise/Pusch (2020).

<sup>12</sup> In den alle zwei Jahre erscheinenden Berichten der Mindestlohnkommission gibt es zwar immer ein Kapitel ‚Forschungsperspektiven‘, doch ist man dort auf die offensichtliche Option ‚Das Paradigma hinterfragen und alternative Ansätze prüfen‘ bislang nicht gekommen.

## Literatur

Ahlfeldt, G.M., D.Roth, Seidel, T. (2018): The regional effects of Germany's national minimum wage; in: Economics Letters, Vol. 172, No. 11, S. 127 – 30

Ahlfeldt, G. M., Roth, D., Seidel, T. (2022): Optimal minimum wages, CEPR Discussion Paper No. 1823, London

Arni, P. Eichhorst, W., Pestel, N., Spermann, A., Zimmermann, K. F. (2014): Der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland: Einsichten und Handlungsempfehlungen aus der Evaluationsforschung, in: Schmollers Jahrbuch, Vol. 134, No. 2, S. 149 – 182

Bach, H., Schröder, C. (2021): Sprung auf 12 Euro Mindestlohn: Einschränkung der Tarifautonomie und gewagtes Wirtschaftsexperiment, in: Wirtschaftsdienst, H. 12, S. 936 – 939

Bachmann, R., Frings, H. (2015): Monopsonistic Competition, Low-Wage Labour Markets, and Minimum Wages – An Empirical Analysis, Ruhr Economic Papers No. 599, Essen

Bellmann, L., Bossler, M., Dütsch, M., Gerner, H., Ohlert, C. (2016): Folgen des Mindestlohns in Deutschland. Betriebe reagieren nur selten mit Entlassungen, IAB-Kurzbericht 18

Bertrand, M., Duflo, E., Mullainathan, S. (2004): How Much Should We Trust Differences-In-Differences Estimates?, in: The Quarterly Journal of Economics, Vol. 119, No. 1, S. 249 – 275

Bilinski, A., Hatfield, L. A. (2019): Nothing to see here? Non-inferiority approaches to parallel trends and other model assumptions, paper presented at the Virtual Conference of Joint Statistical Meeting held August 2 – 6 2020, arXiv:1805.03273

Blaug, M. (1980): The Methodology of Economics or how economists explain, Cambridge

Blömer, M. J., Gürtzgen, N., Pohlan, L., Stichnoth, H., van den Berg, G. J. (2018): Unemployment Effects of the German Minimum Wage in an Equilibrium Job Search Model, ZEW Discussion Paper, 2018-032, Mannheim

Blömer, M. J., Link, S., Sauer, S. (2022): Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro und die Reaktion der Unternehmen Ergebnisse einer Sonderumfrage in den ifo Konjunkturumfragen, in: ifo Schnelldienst, Vol. 75, No. 9, S. 75 - 79

Börschlein, E.-B., Bossler, M., Gürtzgen, N., Teichert, C. (2022): 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job, IAB-Kurzbericht 12-2022, Nürnberg

Bonin, H. et al. (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Beschäftigung, Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Bonn u.a., Forschungs-institut zur Zukunft der Arbeit

Bossler, M., Gerner, H.-D. (2016): Employment effects of the new German minimum wage. Evidence from establishment-level micro data, IAB Discussion Paper 10/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

- Bossler, M., Gürtzgen, N., Lochner, B., Betzl, U., Feist, L., Wegmann, J. (2018): Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Betriebe und Unternehmen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
- Bossler, M., Bruckmeier, K., Lietzmann, T., Wiemers, J. (2022): Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, IAB-Stellungnahme 5-2022, Nürnberg
- Braun, H., Döhrn, R., Krause, M., Micheli, M., Schmidt, T. (2020): Macroeconomic Long-Run Effects of the German Minimum Wage when Labor Markets are Frictional, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 240, No. 2-3, S. 351 – 386
- Brown, A. J. G., Merkl, C., Snower, D. J. (2014): The Minimum Wage from a Two-Sided Perspective, IZA Discussion Papers, No. 8252, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
- Burauel, P., M. Caliendo, M. Grabka, C. Obst, M. Preuss und C. Schröder (2020): The Impact of the Minimum Wage on Working Hours, in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 240 No. 2–3, S. 233 – 267
- Bruttel, O., Baumann, A., Dütsch, M. (2019): Beschäftigungseffekte des gesetzlichen Mindestlohns: Prognosen und empirische Befunde; in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Vol. 20, No. 3, S. 237 – 253
- Card, D., Krueger, A. B. (1994): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-food Industry in New Jersey and Pennsylvania, in: American Economic Review, Vol. 84, No. 4, S. 772 – 793
- Card, D. E., Krueger, A. B. (1995): Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage, Princeton
- Christl, M., Köppl-Turyrna, M., Kucsera, D. (2017): Revisiting the Employment Effects of Minimum Wages in Europe, in: German Economic Review, Vol. 19, No. 4, S. 426 – 465
- DIW et al. (2008): Gemeinsamer Aufruf der Präsidenten und Direktoren der Wirtschaftsforschungsinstitute vom 12. März 2008; in: ifo Schnelldienst, Vol. 61, No.6, S. 3 – 4
- Ehrenberg, R. (1992): New Minimum Wage Research: Symposium Introduction, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 46, No. 1, S. 3-5
- Fedorets, A. (2021): 12 Euro Mindestlohn: neue Erwartungen und alte Hürden, in: Wirtschaftsdienst, H. 12, S. 929 – 932
- Fleck, L. (1935): Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache. Einführung in die Lehre vom Denkstil und Denkkollektiv, Basel
- Fuest, C. (2018): Der gefährliche Überbietungswettbewerb beim Mindestlohn, in: WirtschaftsWoche v. 23.11.2018, S. 56
- Fuest, C. (2023): Mindestlohn jetzt auf 14 Euro erhöhen?, ifo Standpunkte No. 253

- Garloff, A. (2015): Mindestlohn: Bisher keine Nebenwirkungen! Erste Erfahrungen mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland, Monatsbericht 12-2015, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin
- Garloff, Alfred (2016): Side effects of the new German minimum wage on (un-)employment: First evidence from regional data, unveröffentlichtes Manuskript
- Groll, D. (2022): Mindestlohn von 12 Euro: Risiken für Beschäftigung steigen, Armut sinkt kaum, Kiel Institute Statements, Institut für Weltwirtschaft, Kiel
- Gürtzgen, N. (2021): Eine höhere Reichweite und heterogene Ausgangslagen erschweren die Vorhersage von Beschäftigungseffekten, in: Wirtschaftsdienst, Vol. 101, No. 12, S. 926 – 929
- Heise, A. (2018): Reconciling Facts with Fiction, or: A theoretical speculation of why the Minimum Wage has no Discernible Effects on Employment, in: E-Journal of International and Comparative Labor Studies, Vol. 7, No. 3, S. 1 – 23
- Heise, A. (2023): Minimum Wages, Employment, and the ‚Harmony of Illusion‘; in Journal of Economic Issues, Vol. 57, No. 4, S. 1278 – 1295
- Heise, A., Pusch, T. (2020): Introducing Minimum Wages in Germany: Employment Effects in a Post Keynesian perspective, in: Journal of Evolutionary Economics, Vol. 30, No. 5, S. 1515 – 1532
- Heise, A., Pusch, T. (2021): Die „Harmonie der Täuschungen“ muss enden, damit Politikberatung glaubwürdiger wird, in: Wirtschaftsdienst, 101. Jg., H. 12, S. 940 – 942
- Henzel, S. R., Engelhardt, K. (2014): Arbeitsmarkteffekte des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland – eine Sensitivitätsanalyse, in: ifo-Schnelldienst, Vol. 67, No. 10, S. 23 - 29
- Herr, H., Kazandziska, M. (2011): Principles of minimum wage policy : economics, institutions and recommendations; Global Labour University working papers No.11
- Herr, H., Kazandziska, M., Mahnkopf-Praprotnik (2009): The theoretical debate about minimum wages; Global Labor University working papers No. 6
- Jäger, S., Pischke, J.-S. (2021): Natürliche Experimente im Arbeitsmarkt und darüber hinaus, in: Wirtschaftsdienst, 101. Jg., H. 12, S. 977 – 983
- Kahn-Lang, A., Lang, K. (2020): The Promise and Pitfalls of Differences-in-Differences: Reflections on 16 and Pregnant and Other Applications, in: Journal of Business & Economic Statistics, Vol. 38, No. 3, S. 613 – 620
- Knabe, A., Schöb, R., Thum, M. (2014): Der flächendeckende Mindest-lohn; in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Vol. 15, No.2, S. 133 – 157
- Knabe, A., Schöb, R., Thum, M. (2020a): Alles im grünen Bereich?, in: ifo Schnelldienst, Vol. 73, No. 4, S. 3 – 6
- Knabe, A., Schöb, R., Thum, M. (2020b): Prognosen und empirische Befunde: Wie groß ist die Kluft beim Mindestlohn wirklich?; in: Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Vol. 21, No. 1, S. 25 – 29

- Knabe, A., Schöb, R., Thum, M. (2021): Der Mindestlohn von 12 Euro kommt – die sozialpolitischen Risiken bleiben, in: Wirtschaftsdienst, H. 12, S. 933 – 936
- Kölling, A. (2020a): Monopsony Power and the Demand for Low-Skilled Workers: Analyzing Monopsonies with a Labor Demand Model; HWR Berlin (17)
- Kölling, A. (2020b): The Statutory Minimum Wage in Germany and the Labor Demand Elasticities of Low-Skilled Workers: A Regression Discontinuity Approach with Establishment Panel Data, GLO Discussion Paper, No. 687
- Köppl-Turyna, M., Christl, M., Kucsera, D. (2019): Beschäftigungseffekte von Mindestlöhnen: Die Dosis macht das Gift; in: ifo Schnelldienst, 72. Jahrgang, H. 2, S. 40 – 49
- Krebs, T., Drechsel-Grau, M. (2022): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen, in: Heise, A., Pusch, T. (Hrsg.); Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft Bd. 34: Mindestlöhne – Szenen einer Wissenschaft, Marburg, S.107 - 136
- Lesch, H. (2024): 15 Euro Mindestlohn: „Das kann Jobs kosten“, IW Nachrichten v. 09.09.2024; ([15 Euro Mindestlohn: „Das kann Jobs kosten“ - Institut der deutschen Wirtschaft \(IW\)](#)); Zugriff am 07.02.2025
- Lesch, H., Schröder, C. (2022): Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, IW-Report 23-2022, Köln
- Manning, A. (2003): Monopsony in Motion. Imperfect Competition in Labor Markets, Princeton
- Manning, A. (2021): The Elusive Effect of the Minimum Wage, in: Journal of Economic Perspectives, Vol. 35, No. 1, S. 3 – 26
- Manning, A. (2022): Der flüchtige Effekt des Mindestlohns, in: Heise, A., Pusch, T. (Hrsg.); Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft Bd. 34: Mindestlöhne – Szenen einer Wissenschaft, Marburg, S. 137 – 174
- Möller, J., König, M. (2008): Ein Plädoyer für Mindestlöhne mit Augenmaß; in: ifo Schnelldienst, Vol. 61, No.6, S. 13 – 16
- Neumark, D., Shirley, P. (2022): Myth or measurement: What does the new minimum wage research say about minimum wages and job loss in the United States?, in: Industrial Relations, Vol. 61, No. 4, S. 384 – 417
- Ragnitz, J., Thum, M. (2008): Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen – eine Erläuterung zu den Berechnungen des ifo-Instituts; in: ifo Schnelldienst, 61. Jg., No.1, S. 16–20
- Reder, M.W. (1969): The Theory of Frictional Unemployment; in: Eco-nomica, Vol. 36, No. 141, S. 1 – 28
- Sachverständigenrat (2006): Widerstreitende Interessen - ungenutzte Chance, Jahrgutachten 2006/07, Wiesbaden

Sachverständigenrat (2013): Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik, Jahresgutachten 2013/14, Wiesbaden

Sachverständigenrat (2014): Mehr Vertrauen in Marktprozesse, Jahresgutachten 2014/15, Wiesbaden

Seebauer, J. (2022): Der Sprung beim Mindestlohn: Chance und Risiko zugleich, in: DIW Wochenbericht Nr. 10/2022, S. 168

Schmitt, J. (2013): Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?, CEPR Reports and Issue Briefs No.4, Washington

Schulten, T., Pusch, T. (2019): Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen und Perspektiven, in: Wirtschaftsdienst, H. 5, S. 335 – 339

Statistisches Bundesamt (2017): Verdiensterhebung 2016, Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten, Wiesbaden.

Stechert, M. (2018): Eine kritische Analyse ausgewählter Effekte unter der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland; in: Wirtschaft und Statistik, No.3, S. 40 – 53