

Forschungsinstitut für Arbeit
und Arbeitsrecht



Universität St.Gallen

Fred Henneberger / Lara Haug

Die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf das Gleichgewicht am
Arbeitsmarkt:

Eine theoretische Analyse anhand der beiden Marktformen des Polypols
und des Monopsons

Nr. 121 der Reihe DISKUSSIONSPAPIERE des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht
an der Universität St. Gallen

St. Gallen, April 2010

**Die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf das Gleichgewicht am Arbeitsmarkt:
Eine theoretische Analyse anhand der beiden Marktformen des Polypols und des
Monopsons**

Privatdozent Dr. rer. soc. Fred Henneberger und stud. oec. HSG Lara Haug

Zusammenfassung

Die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen ist in vielen Ländern immer wieder Thema kontroverser Diskussionen in Theorie und Praxis. Neue Nahrung hat die Debatte dadurch erhalten, dass Vollzeiterwerbstätigkeit offenbar nicht und zunehmend weniger vor Armut schützt. Anhand der Analyse der beiden Marktformen der vollständigen Konkurrenz und des Monopsons wird gezeigt, dass ein volkswirtschaftlich effizientes Gleichgewicht am Arbeitsmarkt in zwei Fällen erreicht wird: Kein Wohlfahrtsverlust und damit die maximal mögliche Beschäftigungsmenge sind im Marktgleichgewicht bei vollständiger Konkurrenz realisiert, aber auch durch Einführung eines bindenden Mindestlohns beim Monopson in Höhe des marktgleichgewichtigen Lohns realisierbar. Dies führt zu folgenden wesentlichen Ergebnissen:

- Wird ein Arbeitsmarkt betrachtet, der durch atomistische Konkurrenz gekennzeichnet ist (Polypolfall), sollte aus Effizienzgesichtspunkten nicht in den Markt eingegriffen werden, also auch kein Mindestlohn eingeführt werden.
- Handelt es sich jedoch um einen Arbeitsmarkt, auf dem es nur einen Nachfrager nach Arbeitskräften gibt (Monopsonfall), so kann es auch aufgrund von Effizienzüberlegungen durchaus sinnvoll sein, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Dieser muss über den vom Monopsonisten gezahlten, aber unter den sich im dem Schnittpunkt von Arbeitsnachfrage- und Grenzkostenkurve ergebenden Lohn fixiert werden. Das optimale Beschäftigungsniveau und damit ein effizientes Marktergebnis stellen sich ein, wenn der Mindestlohn exakt in Höhe des gleichgewichtigen Marktlohns bindend wird.

Die neuere Arbeitsmarktforschung zeigt weitere Fälle auf, in denen die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns ökonomisch zu befürworten ist. Dennoch lehnt die Mehrheit der Ökonomen gesetzliche Mindestlöhne nach wie vor ab, so dass ein Paradigmenwechsel in dieser Frage nicht in Sicht ist.

Inhalt

1	Einleitung und Problemstellung	4
2	Wann liegt ein effizientes Marktergebnis vor?	6
2.1	Die volkswirtschaftliche Effizienz	6
2.2	Der zu vermeidende Wohlfahrtsverlust	6
3	Das Modell der vollkommenen Konkurrenz	7
3.1	Grundlegende Annahmen	8
3.2	Das Marktgleichgewicht durch Angebot und Nachfrage	8
3.2.1	Das Angebot an Arbeit entsprechend dem Grenznutzentheorem	9
3.2.2	Die Nachfrage nach Arbeit entsprechend dem Grenzproduktivitätstheorem	10
3.2.3	Der sich einstellende Gleichgewichtslohn.....	11
3.3	Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns	13
3.3.1	Ein Mindestlohn ohne Auswirkungen	13
3.3.2	Ein Mindestlohn mit negativen Auswirkungen	15
4	Das Monopsonmodell	17
4.1	Grundlegende Annahmen	17
4.2	Die Monopsonlösung	18
4.2.1	Die Nachfrage nach Arbeit	18
4.2.2	Der Dumping-Lohn des Monopsons.....	20
4.3	Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns	21
4.3.1	Ein Mindestlohn ohne Auswirkungen	22
4.3.2	Ein Mindestlohn mit positiven Auswirkungen	22
4.3.3	Ein Mindestlohn mit negativen Auswirkungen	26
5	Voraussetzungen für die Einführung eines sinnvollen Mindestlohns	27
5.1	Die Effizienz des Marktergebnisses bei Vollbeschäftigung	27
5.2	Fazit	31
6	Schlussbetrachtung und Ausblick	32
7	Literaturverzeichnis	35

1 Einleitung und Problemstellung

Die Einführung von gesetzlichen Mindestlöhnen ist in vielen Ländern immer wieder Thema kontroverser Diskussionen in Theorie und Praxis (vgl. überblicksartig z.B. Neumark/Wascher 2007; für die bundesdeutsche Debatte exemplarisch die Auseinandersetzung zwischen Bosch 2007 und Franz 2007, die alternative Sichtweise von Bofinger 2009 im Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung sowie den Überblick bei Fitzenberger 2009). Während die Mehrzahl der europäischen Staaten wie auch die USA über einen allgemeinen, branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn verfügen, ist dies in Deutschland, Österreich und der Schweiz bislang nicht der Fall (vgl. Schulten/Bispinck/Schäfer 2006). Letzteres hängt damit zusammen, dass der Tarifautonomie in den deutschsprachigen Ländern traditionell ein hoher Stellenwert zugesprochen wird. In Österreich bleibt aufgrund der Pflichtmitgliedschaft der meisten Unternehmen in der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (vgl. Böckler-Impuls 2009: 1) und eines in den Branchen-Kollektivverträgen zwischen der WKÖ und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) vereinbarten, wenngleich eher bescheidenen Mindestlohns in Höhe von 1.000 Euro Brutto pro Monat ab dem 1. Januar 2009 (vgl. ORF 2007)¹ eine gesetzliche Regelung höchst unwahrscheinlich.

Nicht zuletzt aufgrund des Rückgangs der Tarifbindung in Deutschland (vgl. Bosch 2007: 422, Böckler-Impuls 2009) wird in neuerer Zeit vor allem von Seiten der Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD) verstärkt die gesetzliche Verankerung von flächendeckenden Mindestlöhnen gefordert. So befürwortete Frank Walter Steinmeier, Kanzlerkandidat der SPD bei der letzten Bundestagswahl, im Rahmen seiner Rede zur Vorstellung des neuen Wahlprogramms die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zur Bekämpfung der Situation der Working Poor, also der Personen, welche trotz voller Erwerbstätigkeit in Armut leben (müssen), wie folgt: „Wer Vollzeit arbeitet, soll sich und seine Familie gut ernähren können. Deshalb kämpfen wir für realistische Mindestlöhne für alle“ (Steinmeier 2009). Nach den Plänen der jetzigen Bundesregierung sollen branchenspezifische Mindestlöhne durch Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von 1996 und einer Novellierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von 1952 eingeführt werden (vgl. Bispinck/Schulten 2008). Möglicherweise reichen diese Maßnahmen aber nicht aus, um alle Bereiche des Niedriglohnsektors abzudecken, weswegen die Forderung nach Kodifizierung eines allgemeinen Mindestlohns weiterhin bestehen bleibt (vgl. z.B. Delhaes/Thelen 2009).

In der Schweiz setzen sich der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB), die Gewerkschaft Unia sowie die Sozialdemokratische Partei der Schweiz (SP Schweiz) für einen gesetzlich fixierten Mindestlohn ein. Aus diesem Grund planen sie via Volksinitiative die Verankerung eines allgemeinen Min-

¹ Da gemäß einer ÖGB-Aufstellung nur rund 20.000 Vollzeit-Beschäftigte von der Mindestlohngrenze profitieren, konnte eine Einigung zwischen den Sozialpartnern relativ problemlos erzielt werden.

destlohns in der Bundesverfassung (BV) sicherzustellen, der dann zur Anwendung kommen soll, wenn sich die Sozialpartner nicht auf einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) einigen können (vgl. NZZ Online 2009).

Die Einführung von Mindestlöhnen verfolgt *zwei Hauptziele*:

Erstens sollen Arbeitnehmer mit einer geringen Verhandlungs- und Vertretungsmacht vor einer Ausbeutung durch den Arbeitgeber geschützt werden (vgl. Gosling 1996: 31). Zweitens soll Armut trotz bezahlter Arbeit bekämpft und den Erwerbstätigen ein gewisser Lebensstandard ermöglicht werden (vgl. Neumark/Wascher 1998).

Generell zielen Mindestlöhne also darauf ab, den Wohlstand der Geringst- und Geringqualifizierten und damit der Geringst- bzw. Geringbezahlten durch einen höheren Lohn zu heben und sie so davor zu bewahren, zu Working Poor zu werden (vgl. zur Zunahme der Zahl der Working Poor in den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts in der Schweiz z.B. Streuli/Bauer 2001). Die Mindestlohneinführung ist allerdings ein Eingriff in die Funktionsweise des Arbeitsmarktes. Somit stellt sich die Frage, welche Auswirkungen diese mit sich bringt.

Das grundsätzliche Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit richtet sich auf die Beantwortung der Frage, unter welchen Voraussetzungen Mindestlöhne zu einer Verbesserung des Ergebnisses am Arbeitsmarkt, im Sinne einer Wohlfahrtssteigerung, beitragen (Erhöhung der volkswirtschaftlichen Effizienz). Im Speziellen richtet sich der Blick auf die Frage, ob bzw. unter welchen Bedingungen Mindestlöhne geeignet sind, die Beschäftigungssituation der Arbeitnehmer zu verbessern, welche wegen zu geringer Löhne von Armut trotz Arbeit oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hierzu sollen in Form einer theoretischen Analyse die Auswirkungen von Mindestlöhnen auf das Gleichgewicht am Arbeitsmarkt betrachtet werden. Dies geschieht anhand der beiden diametral entgegengesetzten Marktformen, nämlich der vollständigen Konkurrenz (Polypol) und des Monopsons.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: In einem ersten Teil wird der Begriff der volkswirtschaftlichen Effizienz als Wohlfahrtsmaß erläutert, um die Auswirkungen der Einführung von Mindestlöhnen unter verschiedenen Regimen auf das Arbeitsergebnis abzuleiten. Daraufhin wird die Analyse anhand der beiden Marktformen *Polypol* und *Monopson* systematisch durchgeführt. Es wird für jede der beiden Marktformen das sich ohne Eingriff einstellende Marktgleichgewicht hergeleitet und die Folgen der Einführung unterschiedlich hoher Mindestlöhne auf dieses Gleichgewicht analysiert. Im Anschluss daran wird erörtert, wann die Einführung eines wirksamen Mindestlohns aus wohlfahrtstheoretischer Perspektive sinnvoll wäre. Das Schlusskapitel fasst die Kernergebnisse unserer Abhandlung zusammen und gibt einen Ausblick auf weitere relevante Einflussfaktoren zur Beurteilung der Arbeitsergebnisse der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns.

2 Wann liegt ein effizientes Marktergebnis vor?

Um eine normative Aussage darüber treffen zu können, ob die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im volkswirtschaftlichen Sinne als positiv oder negativ angesehen werden kann, soll kurz auf den Begriff der volkswirtschaftlichen Effizienz als Wohlfahrtsmaß eingegangen werden.

2.1 Die volkswirtschaftliche Effizienz

Die Pareto-Effizienz ist ein Kriterium zur Beurteilung der ökonomischen Effizienz einer Verteilung. Hierbei impliziert das strikte Pareto-Kriterium eine Verteilung knapper Güter, in der kein Beteiligter mehr besser gestellt werden kann, ohne einen anderen schlechter zu stellen. Ist dieser Zustand erreicht, liegt ein pareto-optimales Gleichgewicht vor. Ein Wechsel hin zu einer nach Maßgabe dieses Kriteriums besseren Verteilung wird entsprechend als Pareto-Optimierung bezeichnet; die Menge der durch Pareto-Verbesserung erreichbaren Zustände als Pareto-Optimum (vgl. Pareto 1906). Die schwächere, aber breiter anwendbare Kaldor-Hicks-Effizienz (sog. potentielle Pareto-Effizienz) lässt auch Umverteilungen zu, bei der die Gewinne hinreichend groß sind, um die Verlierer zu kompensieren, so dass wiederum niemand schlechter gestellt ist als vor der Umverteilung (vgl. Kaldor 1939; Hicks 1939).

Pareto-Optimalität für eine Volkswirtschaft bedeutet, dass die Produktionsfaktoren ihrer optimalen Verwendung zugeführt sind. In concreto liegt in einer Volkswirtschaft eine effiziente Allokation der Ressourcen dann vor, wenn *simultan* Produktions- und Tauscheffizienz realisiert sind, mithin eine optimale Produktionsstruktur entsprechend den Präferenzen der Konsumenten erreicht ist (Gesamteffizienz). Hierbei ist eine Allokation technisch effizient (Produktionsoptimum), wenn eine Umverteilung bei gegebener Ressourcenmenge nicht mehr dazu führen kann, dass von einem Gut mehr produziert wird ohne von einem anderen weniger zu produzieren. Tauscheffizient ist eine Allokation hingegen (Tauschoptimum), wenn bei einer gegebenen Gütermenge kein Konsument durch Umverteilung mehr besser gestellt werden kann, ohne dass ein anderer schlechter gestellt wird. Die Pareto-Effizienz des Marktergebnisses ist schlussendlich erreicht, wenn die Allokation sowohl tauscheffizient als auch technisch effizient ist. Damit sind alle Handelsmöglichkeiten realisiert und die Gesamtwohlfahrt – also die Summe aus Konsumenten- und Produzentenrente – ist maximiert (vgl. z.B. Mankiw/Taylor 2006: 140-143 oder <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4636/pareto-optimum-v5.html>).

2.2 Der zu vermeidende Wohlfahrtsverlust

Gemäß der in Kapitel 2.1 vorgestellten Definition der volkswirtschaftlichen Effizienz ist ein Marktergebnis effizient, wenn die Wohlfahrt, die von allen Marktteilnehmern erzielt werden kann, maximiert wird. Im Umkehrschluss ist es folglich ineffizient, falls dies nicht der Fall ist. Diese Ineffizienz kann z.B. durch die Einführung einer Steuer, anderer Eingriffe in den Marktmechanismus, das Vorhandensein

von Externalitäten oder öffentlicher Güter sowie durch einen Markt mit unvollkommener Konkurrenz, wie es beispielsweise bei der Marktform des Monopols oder Monopsons gegeben ist, hervorgerufen werden. Liegt *Marktversagen* (vgl. Bator 1958) vor, sind die Produktionsfaktoren nicht ihrer optimalen Verwendung zugeführt und es entsteht ein Wohlfahrtsverlust. Dieser kann durch einen Staatseingriff korrigiert und ein effizientes Marktergebnis hergestellt werden. Als prominentes Beispiel sei hier die Pigou-Steuer genannt, also die Erhebung einer verursachergerechten Umweltabgabe pro Schadstoffeinheit zur Internalisierung der negativen Externalität, z.B. der Luftverschmutzung bei der Produktion eines bestimmten Gutes (vgl. Pigou 1920).

Das Ziel des Wirtschaftens ist es also, ein effizientes Marktergebnis zu erreichen, da nur so die Gesamtwohlfahrt der Marktteilnehmer maximiert wird. Wir werden unseren Analysen in der Folge die *strikte* Pareto-Effizienz als Wohlfahrtsmaß zugrunde legen und es wird angenommen, dass auch auf dem Arbeitsmarkt das Ziel der Wohlfahrtsmaximierung verfolgt werden soll.

3 Das Modell der vollkommenen Konkurrenz

Das zentrale Theorieelement des neoklassischen Paradigmas stellt die Theorie des allgemeinen Gleichgewichts dar. Sie wurde als umfassender Ansatz zur Verhaltensbeschreibung des gesamten ökonomischen Systems konzipiert. Die entscheidende strategische Variable, die jeden einzelnen Markt in eine Gleichgewichtslage bringt, ist der jeweilige markträumende Gleichgewichtspreis. In diesem Denkgebäude wird der Arbeitsmarkt als ein Markt wie jeder andere betrachtet; man spricht deshalb auch vom Lohnwettbewerbsmodell des Arbeitsmarktes. Die Arbeitsmarkttheorie stellt lediglich einen Unterfall der allgemeinen Gleichgewichtstheorie dar; für den Faktor Arbeit gelten damit dieselben Gesetzmäßigkeiten wie für alle anderen Güter. Der gleichgewichtige Lohnsatz wird wie alle anderen Preise durch Angebot und Nachfrage bestimmt (vgl. Henneberger 2007: 177-178). In den folgenden Kapiteln soll erläutert werden, wie sich ein Gleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt bildet und welche Auswirkungen die Einführung eines Mindestlohns hätte.

Die Annahme der vollkommenen Konkurrenz mit einer großen Zahl an Teilnehmern auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes (die Marktform des Polypols), dient als Referenzmodell für die Analyse der Einführung eines Mindestlohns. Dieses Vorgehen liegt nicht zuletzt deshalb nahe, weil diese Marktform eher den Handel mit gering qualifizierter Arbeit abbildet (vgl. Neumark/Wascher 2008: 54). Gering Qualifizierte wiederum sind die Personen, die eine höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, zu Working Poor zu werden.

3.1 Grundlegende Annahmen

Dem Auktionsmarkt- oder Lohnwettbewerbsmodell des Arbeitsmarktes liegen die folgenden Annahmen zugrunde (vgl. Henneberger 2004: 178):

- vollständige Konkurrenz ohne Beschränkung des Wettbewerbs sowie des Marktzutritts und -austritts sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch auf dem Gütermarkt (Ausschluss von Marktmacht und Preisrigiditäten durch die große Zahl an Marktteilnehmern auf beiden Seiten und auf beiden Märkten);
- Homogenität und vollständige Substituierbarkeit aller Anbieter des Faktors Arbeit (Ausschluss von Diskriminierung) sowie aller Arbeitsplätze;
- vollkommene Information aller Akteure über die vergangene, gegenwärtige und zukünftige Arbeitsmarktsituation (vollständige Markttransparenz);
- vollständige Mobilitätsfähigkeit und -bereitschaft aller Anbieter von Arbeitskraft;
- Fehlen von Transaktionskosten (z.B. Einstellungs-, Einarbeitungs- und Entlassungskosten), externen Effekten und Institutionen (z.B. keine Interessenvertretungen);
- Beschränkung der Rolle des Staates auf reine Ordnungs- ohne Ausweitung seiner Aktivitäten auf Prozesspolitik;
- unendliche Geschwindigkeit der Anpassung individuellen Verhaltens an sich ändernde Knappheitsrelationen.

Die Anbieter und Nachfrager auf dem Arbeitsmarkt sind also so zahlreich, dass der Einzelne keinen Einfluss auf den sich einstellenden marktgleichgewichtigen Lohn ausüben kann, sondern diesen als *Datum* akzeptieren muss. Es wird des Weiteren angenommen, dass die Unternehmen, weil sie auf einem Markt mit vollständiger Konkurrenz anbieten, ihren gewinnmaximalen Output immer absetzen können. Dies wird sichergestellt durch die Einbindung des Arbeitsmarktes in die Gesamtwirtschaft über das Wirken des Say'schen Theorems (vgl. Say 1803). Dieses besagt, dass sich bei Funktionsfähigkeit des Preismechanismus auf allen Märkten jedes Angebot an Waren und Dienstleistungen selbst seine eigene kaufkräftige Nachfrage im notwendigen Umfang schafft und somit ein Gleichgewichtszustand immer und überall erreicht wird. Jeder Unternehmer kann also seine gewinnmaximierende Produktion zum gegebenen Marktpreis vollständig absetzen.

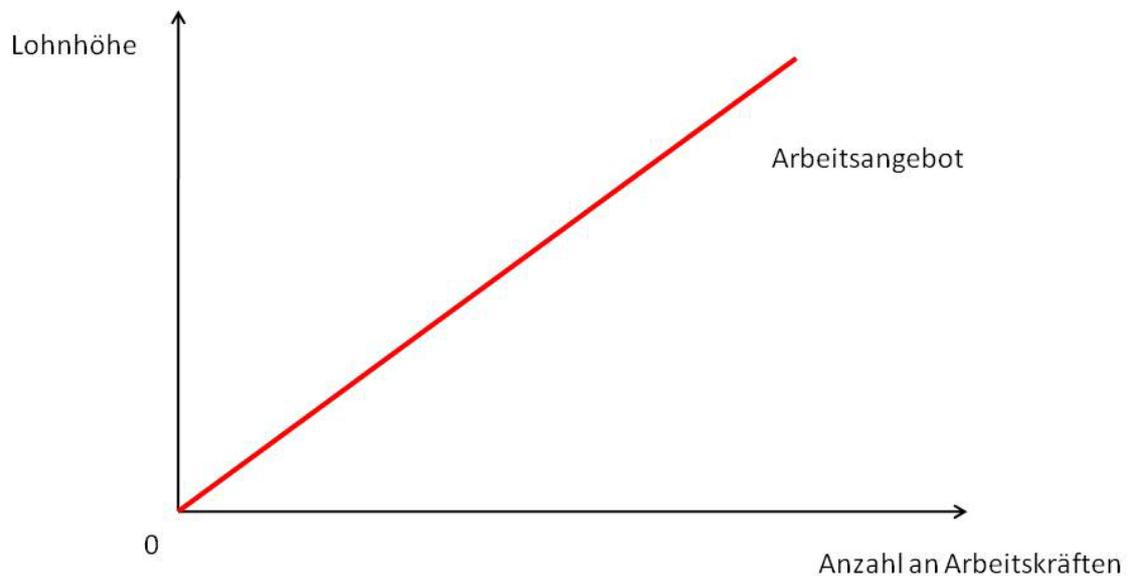
3.2 Das Marktgleichgewicht durch Angebot und Nachfrage

Greifen die in Kapitel 3.1 genannten Annahmen und trifft das Say'sche Theorem zu, so stellt sich immer ein Gleichgewicht am Arbeitsmarkt ein, sofern sich alle Marktteilnehmer im Sinne des homo oeconomicus rational verhalten. Dies impliziert, dass die Arbeitnehmer *Nutzenmaximierung* und die Arbeitgeber *Gewinnmaximierung* betreiben.

3.2.1 Das Angebot an Arbeit entsprechend dem Grenznutzentheorem

Freizeit hat einen originären Nutzen, Arbeiten bedeutet Arbeitsleid hinnehmen, ermöglicht aber über die Einkommenserzielung den Konsum von Gütern, die wiederum einen eigenen Nutzen haben. Der rational handelnde homo oeconomicus als Anbieter von Arbeitskraft teilt sein knappes Zeitbudget zwischen den substitutiven Gütern Arbeit und Freizeit so auf, dass das Postulat des Ausgleichs der Grenznutzen erfüllt ist (zugrunde liegendes Marginalprinzip), das heißt Freizeit wird solange durch Arbeit substituiert bis der zusätzliche Nutzen in Form von Einkommen dem entgangenen Grenznutzen der Freizeit entspricht. Durch die Annahme der Konstanz des Präferenzsystems kann das Arbeitsangebot als monoton steigende Funktion des Reallohns für jeden Einzelnen und in der Aggregation auch für das Gesamtangebot an Arbeitskraft aufgefasst werden. Mit steigendem Reallohn steigt das Arbeitsangebot, da Freizeit relativ entwertet wird, das heißt die Opportunitätskosten für den Konsum von Freizeit steigen (vgl. Henneberger/Keller 2010: 184). Dieser Zusammenhang wird vereinfacht in der folgenden Abbildung wiedergegeben (vgl. Abbildung 1).²

Abbildung 1: (Linearisierte) Arbeitsangebotskurve bei vollständiger Konkurrenz (Normalverlauf)



² Die auf der Abszisse abgetragene Beschäftigungsmenge weist die Dimension „Anzahl an Arbeitskräften“ auf. Genauso gut könnte sie in Arbeitsstunden gemessen werden. Die auf der Ordinate abgetragene „Lohnhöhe“ bezieht sich in diesem Fall auf den Lohn je Arbeitskraft pro betrachteter Zeiteinheit. Würde auf der Abszisse die Anzahl an Arbeitsstunden abgetragen werden, würde die Lohnhöhe den Lohnsatz je Arbeitsstunde reflektieren. An der grundlegenden Argumentation ändert sich hierdurch jedoch nichts.

3.2.2 Die Nachfrage nach Arbeit entsprechend dem Grenzproduktivitätstheorem

Der rational handelnde homo oeconomicus als Nachfrager von Arbeitskraft ist bestrebt, seinen Gewinn zu maximieren. Aufgrund der vollständigen Konkurrenz auf Güter- und Arbeitsmärkten sind Preise und Löhne ein Datum für jeden einzelnen Unternehmer. Er ist somit Preisnehmer bzw. Mengenanpasser. Sein Handlungsparameter besteht in der *Wahl der Menge*. Basierend auf dem Verlauf einer substitutionalen Produktionsfunktion, für welche die Gültigkeit des Ertragsgesetzes zugrunde gelegt wird, wählen die Unternehmen das Produktionsniveau, das die Differenz zwischen Erlös und Kosten maximiert. Unter der Annahme einer kurzfristig gegebenen und damit konstanten Kapital- und Bodenausstattung sowie der Vernachlässigung von technischem Fortschritt ist Arbeit der einzige variable Produktionsfaktor. Hierbei erhöht jede zusätzlich eingesetzte Arbeitseinheit die Gesamtproduktion, allerdings mit abnehmenden Zuwachsraten. Diese so abgeleitete, sinkende Grenzertrags- bzw. Grenzproduktivitätskurve bildet die Nachfragekurve des Unternehmers nach Arbeit. Der gewinnmaximierende Unternehmer wird so viele Einheiten Arbeit einsetzen, bis das Wertgrenzprodukt der Arbeitseinheit dem (gegebenen) Nominallohnsatz bzw. das Grenzprodukt der Arbeitseinheit dem (gegebenen) Reallohnsatz entspricht. Produktionshöhe und Arbeitskräftenachfrage sind somit abhängig von der Höhe des Lohnsatzes. Die Arbeitsnachfrage kann als eine monoton fallende Funktion des Reallohns betrachtet werden. Je höher der Reallohn ist, desto weniger Arbeit wird das Unternehmen nachfragen et vice versa (vgl. Henneberger/Keller 2010: 184).

Die gewinnmaximale Arbeitsnachfrage lässt sich aus dem Optimierungskalkül des einzelnen Unternehmens formal und vereinfacht wie folgt ableiten (vgl. Henneberger 2004: 182, Hagen 2008: 90):

Die zu maximierende Gewinnfunktion lautet:

$$G = E - K = P \cdot Y(L) - W \cdot L \rightarrow \max. \quad (1)$$

Notation:

G = Gewinn, E = Erlös, K = Kosten, P = Güterpreis pro Ausbringungseinheit, Y = Produktionsmenge bzw. -niveau, L = Menge an eingesetzten Arbeitseinheiten, W = Nominallohnsatz.

Die Bedingung erster Ordnung für ein Gewinnmaximum ist erfüllt, wenn die Gewinnfunktion (1) nach der relevanten Variable, hier dem Faktor Arbeit, abgeleitet und diese erste Ableitung gleich null gesetzt wird:

$$\frac{\partial G}{\partial L} = P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L} - W = 0 \rightarrow P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L} = W \rightarrow \frac{\partial Y}{\partial L} = \frac{W}{P}. \quad (2)$$

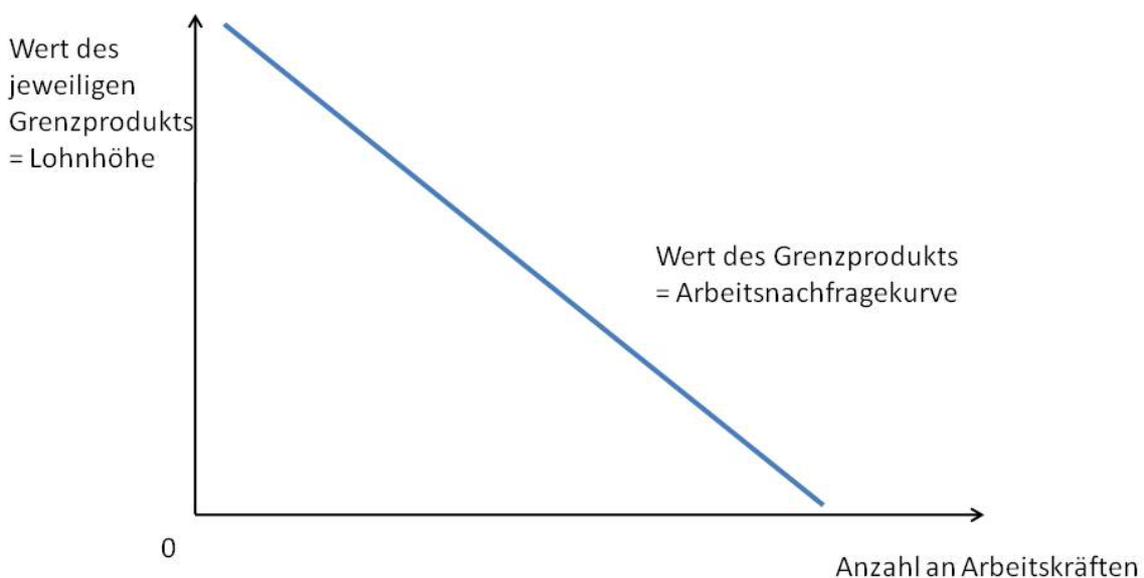
Notation:

$P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L}$ = Wertgrenzprodukt der Arbeit, $\frac{\partial Y}{\partial L}$ = Grenzprodukt der Arbeit, $\frac{W}{P}$ = Reallohnsatz.

Der Grenzgewinn $\left(\frac{\partial G}{\partial L}\right)$ ergibt sich als Grenzerlös $\left(P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L}\right)$ abzüglich der Grenzkosten (W). Er ist gleich null, wenn sich Grenzerlös und Grenzkosten entsprechen. Das ist in unserem Fall dort gegeben, wo das Wertgrenzprodukt der Arbeit mit dem Nominallohnsatz bzw. das Grenzprodukt der Arbeit mit dem Reallohnsatz übereinstimmt. Das Unternehmen wird also solange Arbeitnehmer einstellen, solange der Grenzerlös einer Arbeitseinheit deren Grenzkosten übersteigt. Im Umkehrschluss werden dann Arbeitnehmer entlassen, wenn die Grenzkosten dieser zusätzlich eingestellten Arbeitskräfte höher sind als ihr Grenzerlös.

Im Lohn-Arbeitseinsatz-Diagramm entspricht die vom Unternehmen gewählte Anzahl an Arbeitskräften dem Schnittpunkt der in der Menge fallenden Wertgrenzproduktkurve mit der parallel zur Abszisse verlaufenden Geraden, deren Ordinatenabschnitt durch die Höhe des jeweils für den einzelnen Arbeitgeber *gegebenen, gleichgewichtigen Lohnsatzes* determiniert ist. Die Kurve des Wertgrenzprodukts der Arbeit ist demnach die Arbeitsnachfragekurve des Unternehmens, welche aufgrund des abnehmenden Grenzprodukts der Arbeit eine negative Steigung aufweist. Die Gesamtnachfragekurve nach Arbeit ergibt sich dann aus der Aggregation aller (im Normalfall) negativ geneigten individuellen Nachfragefunktionen und weist grundsätzlich ebenfalls eine negative Steigung auf. Diese ist in der folgenden Abbildung vereinfacht wiedergegeben (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: (Linearisierte) Arbeitsnachfragekurve bei vollständiger Konkurrenz (Normalverlauf)

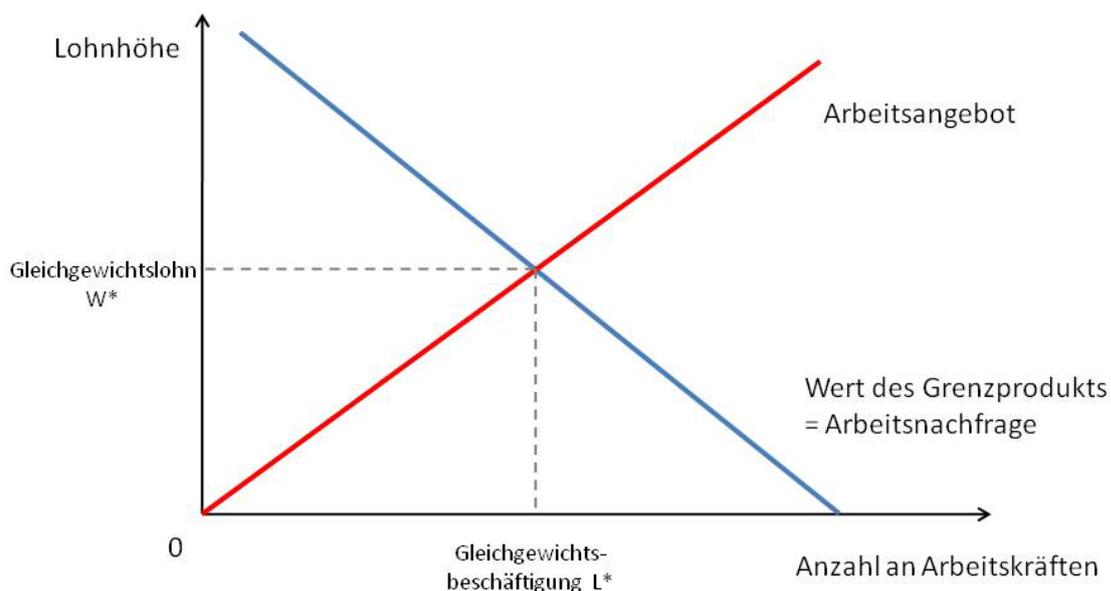


3.2.3 Der sich einstellende Gleichgewichtslohn

Die positiv lohnabhängige Arbeitsangebots- und die negativ lohnabhängige Arbeitsnachfragefunktion werden nun in einem Schaubild zusammengefasst (vgl. Abbildung 3). Im Schnittpunkt beider Kurven

stellt sich ein Gleichgewicht von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bei einem ganz bestimmten Lohnsatz und einer ganz bestimmten gehandelten Arbeitsmenge ein. Im vorliegenden Fall wird der Gleichgewichtslohn W^* bei einer Gleichgewichtsbeschäftigung von L^* erreicht. Der markträumende Lohnsatz stellt sicher, dass alle Tauschmöglichkeiten von Arbeitskraft gegen Lohn realisiert sind. Im Gleichgewicht gilt somit, dass es keine Arbeitskräfte gibt, die zum herrschenden Lohnsatz Arbeitsplätze suchen, aber keine finden; zum anderen gibt es aber auch keine Unternehmen, die zum Gleichgewichtslohnsatz Arbeitskräfte einstellen möchten und keine finden. Damit besteht weder unfreiwillige Arbeitslosigkeit noch ein erzwungener Arbeitskräftemangel.

Abbildung 3: Gleichgewicht am Arbeitsmarkt bei vollständiger Konkurrenz



Der markträumende Lohnsatz stellt Kongruenz zwischen den Plänen der Wirtschaftssubjekte beider Marktseiten her. Wäre der Lohnsatz ein höherer als der markträumende, so würde das Arbeitsangebot die -nachfrage übersteigen und es könnten nicht alle Tauschmöglichkeiten realisiert werden. Deshalb wird der Lohnsatz sinken, was die Arbeitsnachfrage anregt und Anreize für den Rückgang des Angebotes schafft. Dieser Prozess setzt sich solange fort, bis alle im Gleichgewicht möglichen Tauschgeschäfte auch getätigt werden. Würde der Lohn hingegen unter dem gleichgewichtigen liegen, so würde der Nachfrageüberschuss solange durch Steigerungen des Lohnsatzes abgebaut werden, bis keine weiteren Handelsgewinne mehr erzielt werden können. Damit wird wiederum die gleichgewichtige Menge an Arbeitskraft gehandelt.

Falls *Ungleichgewichte* am Arbeitsmarkt auftauchen, sind diese *nicht von Dauer*, denn es wird sofort folgender Anpassungsmechanismus ausgelöst: Zuerst verändert sich der Reallohn in Richtung Gleich-

gewichtslohnsatz. In einem zweiten gedanklichen Anpassungsschritt revidieren die Wirtschaftssubjekte sofort ihre Mengenentscheidungen. Dieser Vorgang folgt dem Gesetz von Angebot und Nachfrage, welches jeden vollkommenen Markt in ein Gleichgewicht bringt. Der Lohnsatz, dem in diesem Kontext ausschließlich eine *Allokationsfunktion* zukommt, sichert somit ein stabiles, vollbeschäftigungskonformes Gleichgewicht (Prämisse der Selbstregulierung der Märkte) (vgl. Henneberger/Keller 2010: 184).

Während das Gesetz von Angebot und Nachfrage dafür sorgt, dass sich auf dem Gesamtmarkt ein Gleichgewichtslohnsatz einstellt, muss das einzelne Unternehmen den Marktlohn als für ihn nicht beeinflussbar und damit als gegeben akzeptieren. Dies liegt daran, dass beim Markt der vollständigen Konkurrenz jede Unternehmung so klein ist, dass sie keine preis- bzw. lohnsetzende Macht besitzt; sie muss die Preis- bzw. Lohngegebenheiten als exogene Parameter hinnehmen und kann nur als Mengenanpasser agieren. Die Arbeitsangebotskurve verläuft für das einzelne Unternehmen somit horizontal auf der Höhe des gleichgewichtigen Marktlohns (vgl. Kapitel 3.2.2).

Im Folgenden sollen die Auswirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns bei Vorliegen der Marktform des Polypols und der damit verbundenen Implikationen untersucht werden.

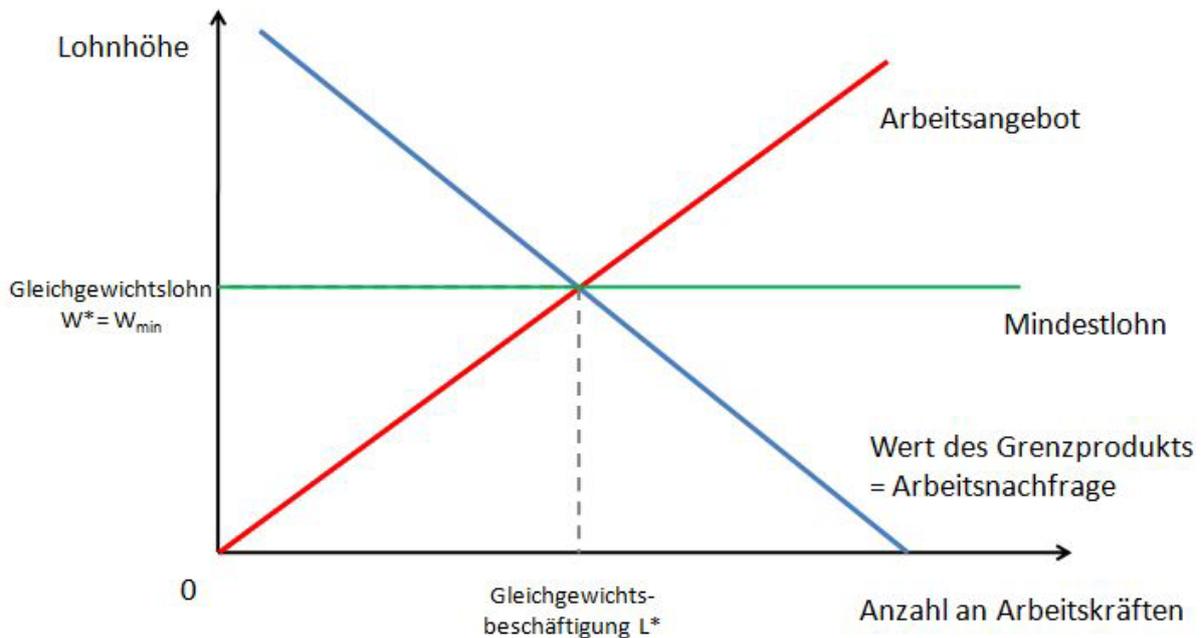
3.3 Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns

Im Analyserahmen des Lohnwettbewerbsmodells hat die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns w_{\min} entweder gar keine oder aber negative Auswirkungen. Diese beiden Möglichkeiten werden nun kurz erläutert.

3.3.1 Ein Mindestlohn ohne Auswirkungen

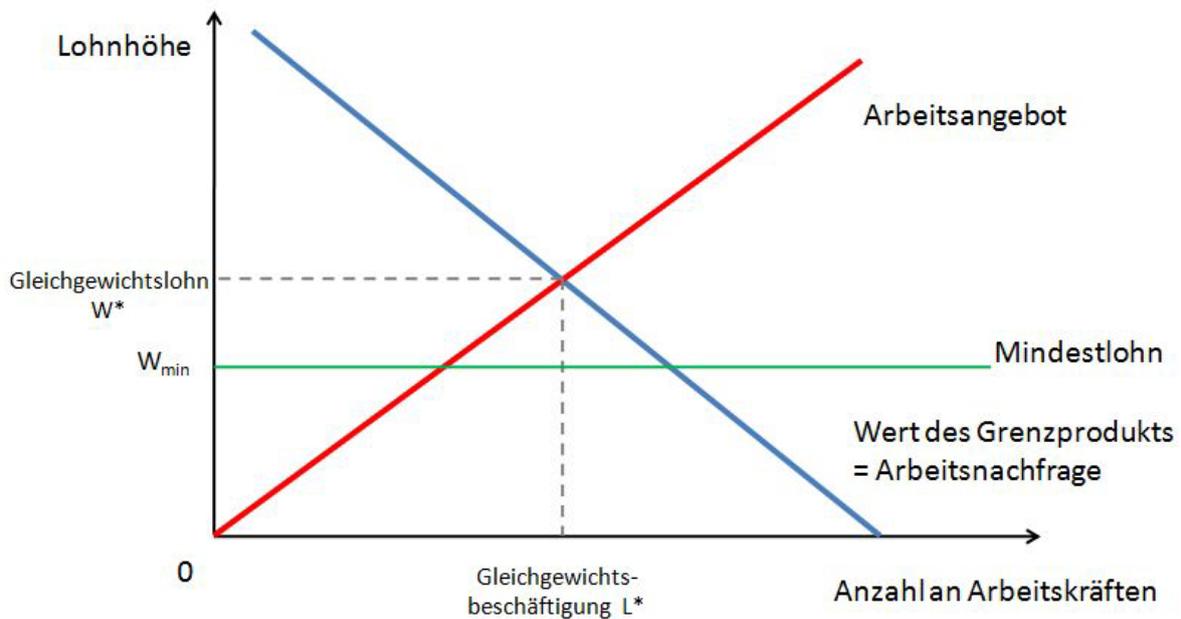
Ausgehend von einem sich im Gleichgewicht befindenden neoklassischen Arbeitsmarkt wird zunächst ein Mindestlohn eingeführt, der exakt dem Gleichgewichtslohn entspricht (vgl. Abbildung 4). Da dieser das Marktergebnis nur nachvollzieht, hat er keinerlei Auswirkungen auf die gleichgewichtige Lösung am Arbeitsmarkt.

Abbildung 4: Einführung eines Mindestlohns in Höhe des Gleichgewichtslohns



Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns unterhalb des Gleichgewichtslohns hat ebenfalls keine Auswirkungen auf das sich am Arbeitsmarkt einstellende Gleichgewicht (vgl. Abbildung 5). Dies hängt damit zusammen, dass ein Mindestlohn zwar nicht unter-, immer aber überschritten werden darf. Bei diesem (zu) geringen Mindestlohn fragen die Unternehmen deutlich mehr Arbeitskräfte nach als diese Arbeit anbieten. Nur eine Steigerung des Lohnsatzes würde Anreize zur Angebotsausweitung setzen und gleichzeitig zu einer Reduktion der Arbeitsnachfrage führen. Dieser Anpassungsprozess der sukzessiven Lohnerhöhung würde dann zum Stillstand kommen, wenn der kompetitive Gleichgewichtszustand wieder erreicht ist.

Abbildung 5: Einführung eines Mindestlohns unterhalb des Gleichgewichtslohns

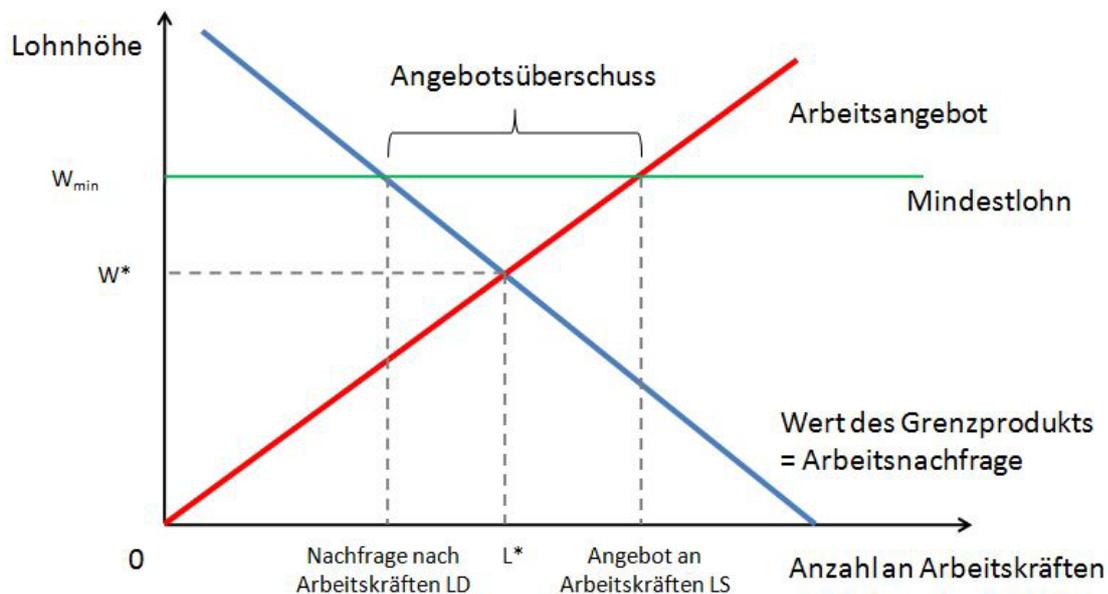


Da ein gesetzlicher Mindestlohn auf der Höhe des markträumenden Lohnniveaus oder darunter in beiden Fällen nicht bindend ist, hat er keinerlei Auswirkungen auf das Gleichgewicht am Arbeitsmarkt. Damit würde er allerdings auch seine Ziele verfehlen, nämlich die Armut zu bekämpfen oder sogar die Beschäftigung zu erhöhen.

3.3.2 Ein Mindestlohn mit negativen Auswirkungen

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, der *über* dem Gleichgewichtslohn angesetzt wird, ist der theoretisch interessantere und für die Praxis bedeutsamere Fall. Dieser Mindestlohn wird nun für alle Unternehmen bindend. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer müssen den neuen Mindestlohn als Datum in ihr Maximierungskalkül einbeziehen und verhalten sich wiederum als Mengenanpasser. Dies führt dazu, dass die Arbeitsnachfrage entlang der Wertgrenzproduktfunktion zurückgeht und gleichzeitig das Arbeitsangebot entlang der Angebotsfunktion ausgeweitet wird (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Einführung eines Mindestlohns oberhalb des Gleichgewichtslohns



Die neue Nachfrage nach Arbeitskräften beläuft sich nur noch auf die Menge LD, die sicherstellt, dass der Wert des Grenzprodukts der Arbeit mit dem neuen, bindenden Mindestlohn übereinstimmt. Das neue Angebot an Arbeitskräften steigt hingegen auf LS. In der Differenz zwischen LS und LD lässt sich die Höhe des Angebotsüberschusses am Arbeitsmarkt ablesen. In dieser Höhe ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit entstanden. Diese setzt sich zusammen aus den Arbeitskräften, die wegen der nun geringeren Nachfrage der Unternehmen ihren Arbeitsplatz verlieren ($L^* - LD$), und den bei diesem Lohn hinzukommenden arbeitswilligen Anbietern ($LS - L^*$). Das Ausmaß an unfreiwilliger Arbeitslosigkeit wird umso größer, je stärker der Mindestlohn über den gleichgewichtigen Marktlohn angehoben wird und je flacher die Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragefunktion verlaufen, das heißt je stärker die Marktakteure auf Lohnsatzvariationen reagieren (vgl. auch Hagen 2008: 90).

Im Falle des Lohnwettbewerbsmodells am Arbeitsmarkt sind die Auswirkungen der Einführung eines bindenden Mindestlohns demnach als *negativ* zu beurteilen, da das Marktgleichgewicht durch die Einführung des Mindestlohns gestört wird. Zwar steigt der Lohnsatz für die noch Beschäftigten, es werden aber vormals beschäftigte Personen unfreiwillig arbeitslos. Diese wiederum können – sofern sie hinreichend mobil sind – vom regulären Arbeitsmarkt mit Mindestlohn in den irregulären ohne Mindestlohn und damit in die Schwarzarbeit oder Scheinselbständigkeit abwandern, senken dort allerdings durch die Arbeitsangebotsausweitung das Lohnniveau. Der Gesamtbeschäftigungseffekt ist wiederum abhängig von den Steigungen der Angebots- und Nachfragefunktionen in den betrachteten beiden Arbeitsmärkten. Er ist im besten Fall gleich null oder – was wahrscheinlicher ist – negativ

(zum Zwei-Sektoren-Modell als Erweiterung des einfachen Wettbewerbsmodells vgl. Welch 1974, Mincer 1976).

4 Das Monopsonmodell

4.1 Grundlegende Annahmen

Während das neoklassische Basismodell davon ausgeht, dass sehr viele Unternehmen als Nachfrager nach homogenen Arbeitskräften auftreten, die jeweils keine Macht zur Lohnsetzung besitzen, verhält es sich im Monopsonmodell (vgl. bereits Stigler 1946) genau umgekehrt: Es existiert nur ein *einziges* Unternehmen, welches Arbeit nachfragt. Dieser Arbeitgeber, der Monopsonist, verfügt deshalb über *Marktmacht*.

Eine solche Situation kann auftauchen, wenn es in einem kleinen, abgelegenen Dorf oder in einer Region keine anderen als den betrachteten Arbeitgeber gibt und die Arbeitskräfte regional immobil sind bzw. die Mobilitätskosten den anderenorts zu erzielenden Lohnzugewinn übersteigen würden (lokales oder regionales Monopson). Ebenso kann es sein, dass eine Gruppe von hochspezialisierten Fachkräften nur von einem Unternehmen nachgefragt wird (qualifikatorisches Monopson) oder dass sich mehrere Unternehmen zu einem Arbeitsnachfragekartell zusammenschließen (kartellistisches Monopson) (vgl. z.B. Nicholson et al. 2008: 466).

Das *Arbeitsangebot* folgt im Monopsonfall grundsätzlich derselben Logik wie im Polypolfall. Es wird im betrachteten Arbeitsmarkt weiterhin als homogen angenommen. Im Gegensatz zur vollkommenen Konkurrenzsituation, bei welcher das einzelne Unternehmen einer (wahrgenommenen) horizontalen Arbeitsangebotskurve gegenübersteht, entspricht die Angebotskurve an den Monopsonisten der Gesamtarbeitsangebotsfunktion, die einen mit zunehmendem Lohnsatz steigenden Verlauf aufweist, also positiv lohnelastisch ist.³ Will der Monopsonist zusätzliche Arbeitskräfte beschäftigen, so kann er diese nicht von Konkurrenzunternehmen abwerben, da es keine solchen gibt. Er muss vielmehr den Lohn erhöhen, um Arbeitskräfte aus anderen Regionen und Berufsfeldern anzuziehen oder Beschäftigte zu gewinnen, die zum bisherigen Lohnniveau nicht bereit waren, ihre Arbeitskraft am Arbeitsmarkt anzubieten (vgl. z.B. Ehrenberg/Smith 2009: 133).

Zudem muss der Monopsonist *allen* bei ihm angestellten *Arbeitnehmern denselben Lohnsatz zahlen*. Da es nur ein Unternehmen gibt, kann er es sich nicht leisten, homogene Arbeitskraft unterschiedlich zu entlohnen. Gleichzeitig wird von der Möglichkeit zur Preis- (vgl. z.B. Mankiw/Taylor 2006: 309-

³ Die Lohnelastizität des Arbeitsangebots ist definiert als die relative bzw. prozentuale Veränderung der angebotenen Arbeitsmenge in Abhängigkeit von der relativen bzw. prozentualen Veränderung des Lohns bzw. Lohnsatzes.

310) bzw. in unserem Fall zur Lohndiskriminierung ersten Grades (perfekte Lohndiskriminierung) abgesehen. Diese wäre ohnehin nur möglich, wenn der Arbeitgeber vollständige Informationen darüber hätte, welche Arbeitskraft aufgrund ihrer Arbeitsangebotsentscheidung zu welchem Lohn bereit ist zu arbeiten (vgl. Franz 2006: 129) und dies auch durchsetzen könnte. Damit wird nicht zuletzt verhindert, dass der Monopsonararbeitgeber die gleiche Arbeitseinsatzmenge wie im neoklassischen Marktgleichgewicht realisiert, dies aber zu Lasten derjenigen Beschäftigten, deren Reservations- bzw. (minimaler) Anspruchslohn unterhalb des gleichgewichtigen Marktlohns liegt (vgl. z.B. Fitzenberger 2009: 86).

Der bedeutende Unterschied zur Polypollösung liegt auf der *Arbeitsnachfrageseite*: Der Monopsonist agiert nicht mehr als Mengenanpasser, sondern kann durch Variation der Anzahl der bei ihm beschäftigten Personen ebenfalls die Höhe des an diese zu entrichtenden Lohnsatzes bestimmen (vgl. z.B. Patschke 2001: 17) et vice versa. Da die Arbeitnehmer nicht zu einem anderen Unternehmen wechseln können – weil es keines gibt – kann das Unternehmen den Lohnsatz einseitig festlegen (vgl. Gerfin et al. 2002: 62).

4.2 Die Monopsonlösung

4.2.1 Die Nachfrage nach Arbeit

Das Ziel des Monopsonisten ist wiederum die Maximierung seines Gewinns. Aufgrund der Annahme, dass alle Arbeitnehmer den gleichen Lohnsatz erhalten, ist der Lohn abhängig von der Anzahl an Arbeitskräften, die das Unternehmen einstellt. Da die Angebotskurve eine steigende ist, muss jedem zusätzlich eingestellten Arbeitnehmer ein höherer Lohn gezahlt werden als dem vorher eingestellten. Da der Arbeitgeber allen bereits Beschäftigten nun ebenfalls den höheren Reservationslohn der zuletzt eingestellten Person entrichten muss, obwohl diese bereit sind, zu einem geringeren Lohnsatz zu arbeiten, erhöhen sich die Grenzkosten der Arbeit durch jede Neueinstellung (Monopsoneneffekt). Deshalb verläuft die Grenzkostenkurve des Arbeitseinsatzes stets oberhalb der Arbeitsangebotskurve und dies mit zunehmendem Abstand bei steigender Beschäftigtenzahl (vgl. z.B. Franz 2006: 129).

Die gewinnmaximale Arbeitsnachfrage lässt sich aus dem Optimierungskalkül des einzelnen Unternehmens formal und vereinfacht wie folgt ableiten (vgl. Manning 2003: 30, Hagen 2008: 92): Die Gesamtkosten der Beschäftigung errechnen sich wiederum aus der Multiplikation des an die Arbeitnehmenden zu zahlenden Lohnsatzes multipliziert mit der Anzahl eingestellter Arbeitskräfte. Allerdings

ist der vom Monopsonisten zu zahlende Lohnsatz nun abhängig von der Anzahl eingestellter Arbeitskräfte ($W(L)$);⁴ mithin belaufen sich die Gesamtkosten der Beschäftigung auf $W(L) \cdot L$.

Die zu maximierende Gewinnfunktion lautet folglich:

$$G = E - K = P \cdot Y(L) - W(L) \cdot L \rightarrow \max. \quad (1)$$

Notation:

G = Gewinn, E = Erlös, K = Kosten, P = Güterpreis pro Ausbringungseinheit, Y = Produktionsmenge bzw. -niveau, L = Menge an eingesetzten Arbeitseinheiten, W = Nominallohnsatz.

Die Bedingung erster Ordnung für ein Gewinnmaximum ist erfüllt, wenn die Gewinnfunktion (1) nach der relevanten Variable, hier dem Faktor Arbeitseinsatz, abgeleitet und diese erste Ableitung gleich null gesetzt wird:

$$\frac{\partial G}{\partial L} = P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L} - W(L) - \frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L = 0 \quad (2)$$

$$\rightarrow P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L} = W(L) + \frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L \quad (3)$$

$$\rightarrow \frac{\partial Y}{\partial L} = \frac{W(L) + \frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L}{P} = \frac{W(L)}{P} + \frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L. \quad (4)$$

Notation:

$P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L}$ = Wertgrenzprodukt der Arbeit, $\frac{\partial Y}{\partial L}$ = Grenzprodukt der Arbeit, $\frac{W(L) + \frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L}{P}$ = Summe aus dem Reallohnsatz an der Stelle L zuzüglich den realen Mehrkosten der Beschäftigung einer zusätzlichen Arbeitseinheit durch Erhöhung des zu zahlenden Nominallohnsatzes an alle bereits Beschäftigten (reale Grenzkosten der Arbeit).

Der Grenzgewinn $\left(\frac{\partial G}{\partial L}\right)$ ergibt sich wiederum als Grenzerlös $\left(P \cdot \frac{\partial Y}{\partial L}\right)$ abzüglich der Grenzkosten $\left(W(L) + \frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L\right)$. Er ist gleich null, wenn sich der Grenzerlös und die Grenzkosten des Arbeitseinsatzes entsprechen. Das ist in unserem Fall exakt dort gegeben, wo die Nachfrage nach Arbeit, das Wertgrenzprodukt, übereinstimmt mit dem Nominallohnsatz des zuletzt Eingestellten zuzüglich der Mehrkosten, die dem Monopsonisten dadurch entstehen, dass eine steigende Arbeitsnachfrage zu einem Anstieg der Löhne aller Beschäftigten führt. Werden beide Seiten von Gleichung (3) durch das Preisniveau dividiert, impliziert die Wahl der gewinnmaximalen Arbeitseinsatzmenge, dass das Grenzprodukt der Arbeit mit dem Reallohnsatz des zuletzt Eingestellten zuzüglich der realen Mehrkosten der Beschäftigung dieser zusätzlichen Arbeitseinheit, ausgelöst durch die Erhöhung des an alle bereits Beschäftigten zu zahlenden Nominallohnsatzes, identisch sein muss. Das Unternehmen wird also wiederum solange Arbeitnehmer einstellen, solange ihr Grenzerlös noch größer ist als die da-

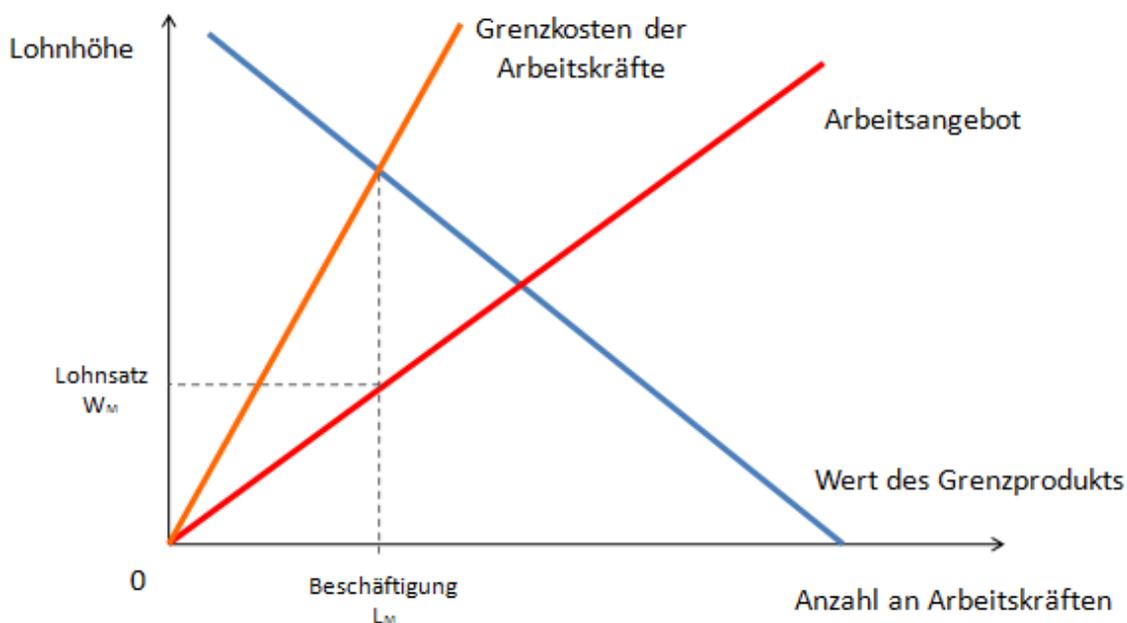
⁴ In umgekehrter Perspektive ist die nachgefragte Arbeitseinsatzmenge abhängig vom Lohnsatz ($L(W)$), was die Arbeitsangebotskurve widerspiegelt.

durch entstehenden Grenzkosten. Im Umkehrschluss werden Arbeitskräfte entlassen, sollten die Grenzkosten den Grenzerlös übersteigen.

4.2.2 Der Dumping-Lohn des Monopsons

Der Monopsonist verhält sich ebenso wie der Arbeitsnachfrager im neoklassischen Modell gewinnmaximierend und wählt die Anzahl an Arbeitskräften so, dass der Grenzerlös des Arbeitseinsatzes den Grenzkosten entspricht. Die Grenzkosten der Arbeit setzen sich hier aber aus zwei Komponenten zusammen (vgl. Kapitel 4.2.1): dem Reservationslohn des zusätzlich eingestellten Arbeiters ($W(L)$), dem sogenannten Mengeneffekt, und der Erhöhung der Löhne für alle bereits Beschäftigten ($\left(\frac{\partial W(L)}{\partial L} \cdot L\right)$, auch Preiseffekt genannt). Die *Grenzkosten* für den Monopsonisten sind demnach *höher* als diejenigen für Unternehmen, welche unter der Marktform der vollständigen Konkurrenz agieren. Daraus folgt zugleich, dass die vom Monopsonisten gewählte Menge an eingesetzter Arbeit *geringer* sein muss als die der Unternehmen im neoklassischen Modell. Dies wird in der folgenden Abbildung deutlich (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Monopsonlösung



Die *Grenzerlösfunktion* des Monopsonisten reflektiert – wie im Falle des Polypols – die Arbeitsnachfragefunktion und entspricht dem Wertgrenzprodukt des Arbeitseinsatzes. Sie weist einen mit steigendem Lohnsatz fallenden Verlauf auf, ist also negativ lohnelastisch. Die Arbeitsangebotsfunktion ist – wie im Falle des Polypols – positiv lohnelastisch. Im Schnittpunkt beider Kurven ergibt sich die bereits bekannte Gleichgewichtslösung bei vollständiger Konkurrenz (vgl. Kapitel 3.2.3, Abbildung 3), die sich beim Monopson aber nicht einstellt.

Dies liegt daran, dass die für den Monopsonisten relevante *Grenzkostenfunktion* – im Unterschied zum Polypol – die beiden oben genannten Kostenkomponenten beinhaltet und (mit Ausnahme einer Beschäftigungsmenge von null) immer oberhalb der Arbeitsangebotsfunktion verläuft.⁵ Im Schnittpunkt der Arbeitsnachfragefunktion mit der Grenzkostenfunktion kann die den Gewinn des Monopsonisten maximierende Lösung abgelesen werden. Der Monopsonist wählt den Beschäftigungsgrad L_M und zahlt den Arbeitnehmern (nur) den von diesen bei dieser Beschäftigungsmenge mindestens geforderten *Lohnsatz* w_M (abzulesen auf der Arbeitsangebotsfunktion). Dieser Reservationslohn liegt *unterhalb des Grenzprodukts der Arbeit* (abzulesen auf der Arbeitsnachfragefunktion) bei L_M .

Der Monopsonist verfügt also über Marktmacht zur Lohnsetzung. Dies reflektiert sich darin, dass alle Arbeitnehmer nicht entsprechend ihrer Grenzproduktivität entlohnt werden, sondern darunter. Dieser „Dumping-Lohn“, der *auch unterhalb des Gleichgewichtslohns* bei vollständiger Konkurrenz liegt, ist möglich, da es genügend Arbeitskräfte gibt, die bereit sind, zum Lohnsatz w_M zu arbeiten, nämlich L_M Personen. Damit ist die optimale Beschäftigtenzahl im Monopsonfall *angebotsdeterminiert*. All jene ohne Arbeitsplatz beim Lohnsatz w_M sind freiwillig arbeitslos. Für den Monopsonisten würde eine höhere Beschäftigungsmenge als L_M implizieren, dass die Grenzkosten die Grenzerlöse übersteigen, sein Gewinn mithin rückläufig wäre. Er fragt deshalb nur eine ineffizient niedrige Menge an Arbeit nach (vgl. die ausführliche Analyse in Kapitel 5).

4.3 Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns

Die Einführung eines Mindestlohns hat drei mögliche Auswirkungen auf das Marktergebnis im Monopsonfall (vgl. Neumark/Wascher 1994: 11):

- Ein Mindestlohn bleibt – wie im neoklassischen Modell – ohne Auswirkungen, weil er sich als nicht bindend erweist.
- Ein bindender Mindestlohn kann – im Unterschied zum neoklassischen Modell – die Beschäftigung erhöhen.
- Ein bindender Mindestlohn kann – wie im neoklassischen Modell – die Beschäftigung reduzieren.

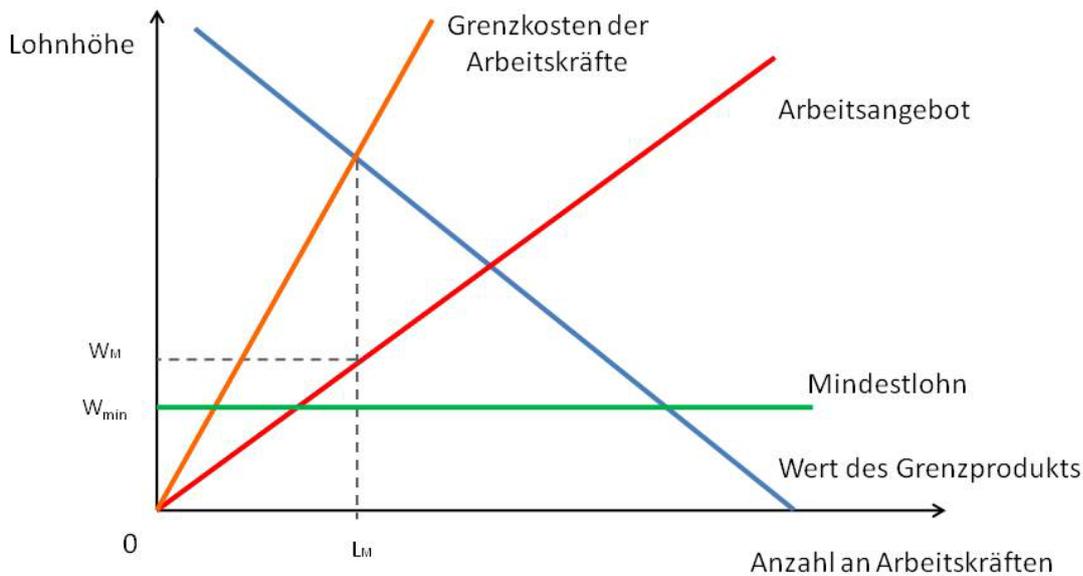
Diese drei möglichen Auswirkungen der Einführung eines Mindestlohns sollen nun näher untersucht werden.

⁵ Die Grenzkosten der Arbeit sind für das Unternehmen größer als die Durchschnittskosten (vgl. Windisch 2008: 1405).

4.3.1 Ein Mindestlohn ohne Auswirkungen

Ebenso wie beim Marktmodell der vollständigen Konkurrenz kann auch im Monopson die Einführung eines Mindestlohns ohne Auswirkungen auf das Ergebnis am Arbeitsmarkt bleiben. Dieser Fall wird in der folgenden Abbildung dargestellt (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: Einführung eines Mindestlohns unterhalb des gleichgewichtigen Monopsonlohns



Solange der Mindestlohn niedriger angesetzt ist als der vom Monopsonisten an die Beschäftigten gezahlte und für ihn gewinnmaximale Lohn, solange also $W_{min} < W_M$, bleibt er analog zum Modell der vollständigen Konkurrenz ohne Auswirkungen auf das Monopsongleichgewicht. Der Mindestlohn ist für den Monopsonisten nicht bindend. Er wird aufgrund rationaler Überlegungen von sich aus einen höheren Lohn bezahlen.⁶

4.3.2 Ein Mindestlohn mit positiven Auswirkungen

Weitaus interessanter ist der Fall, in welchem der *Mindestlohn zwischen dem vom Monopsonisten gezahlten Lohn und dem Schnittpunkt der Grenzkostenkurve mit der Kurve des Wertgrenzprodukts der Arbeit* liegt. Hierbei lassen sich erneut *drei Fälle* unterscheiden:

- Der Mindestlohn liegt zwischen dem vom Monopsonisten gezahlten Lohn, aber unterhalb des Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz.
- Der Mindestlohn ist mit dem Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz identisch.

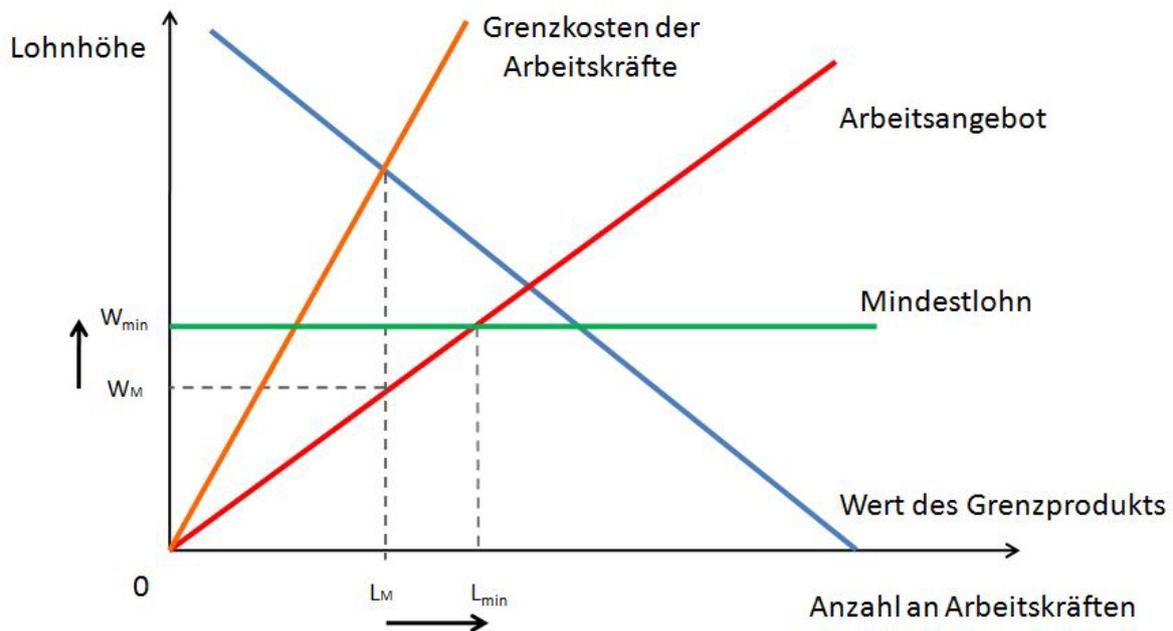
⁶ Würde er nur den Mindestlohn entrichten, könnte er seinen Gewinn nicht maximieren, denn es sind durch Ausdehnung der Beschäftigungsmenge noch Grenzgewinne möglich.

- Der Mindestlohn liegt oberhalb des Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz, aber unterhalb des Schnittpunkts der Grenzkostenkurve mit der Kurve des Wertgrenzprodukts der Arbeit.

In allen drei Fällen steigt bei Einführung eines Mindestlohns die Beschäftigung und damit die Effizienz des Marktergebnisses (vgl. zu Letzterem die Analyse in Kapitel 5). Da der Monopsonist bei gesetzlich fixierten Mindestlöhnen zum *Lohnnehmer* wird, weist die Grenzkostenkurve im relevanten Bereich nicht mehr einen steigenden Verlauf auf, sondern sie verläuft auf der Höhe des jeweils gesetzten Mindestlohns parallel zur Abszisse (vgl. z.B. Franz 2006: 129). Damit lohnt es sich für den Monopsonisten in jedem Fall, die Beschäftigtenzahl zu erhöhen, denn die Grenzkosten für jede zusätzliche Arbeitseinheit liegen immer unterhalb des dort jeweils vorherrschenden Wertgrenzprodukts.

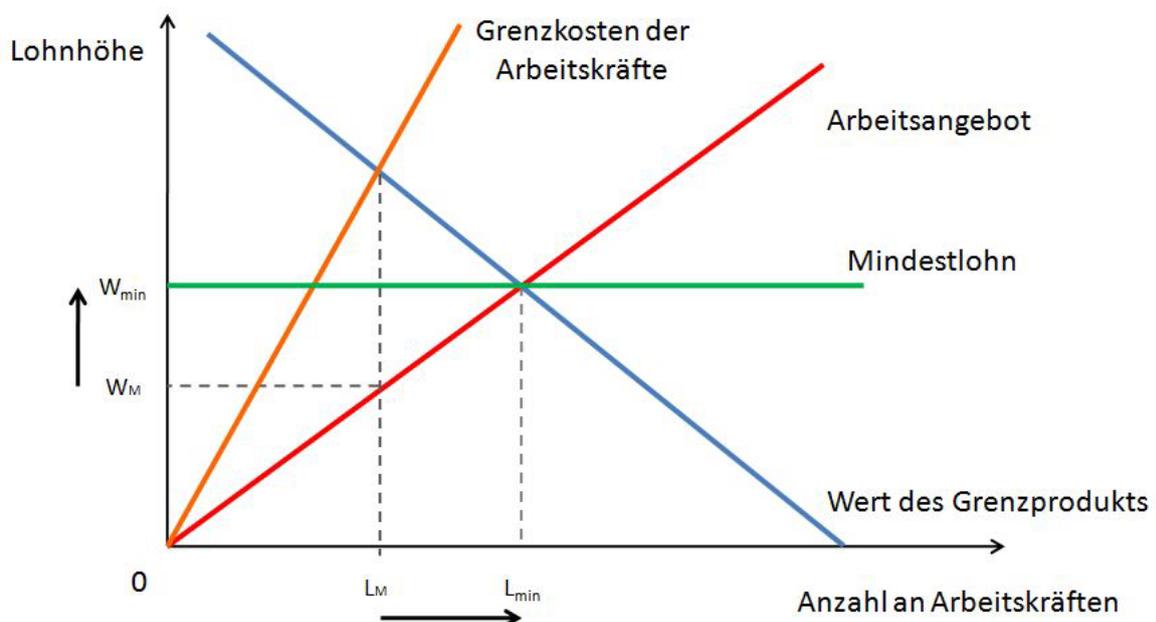
Ein Mindestlohn zwischen dem vom Monopsonisten gezahlten und für ihn gewinnmaximierenden Lohn, aber *unterhalb des Marktgleichgewichtslohns* bei vollkommener Konkurrenz lässt sowohl die Beschäftigtenzahl von L_M auf L_{min} anwachsen als auch den an die Arbeitnehmer gezahlten Lohn von W_M auf W_{min} steigen (vgl. Abbildung 9). Durch den bindenden Mindestlohn verliert der Monopsonist seine Macht als Lohnsetzer und wird so – wie im Modell der vollkommenen Konkurrenz – zum *Mengenanpasser*. Er ist gezwungen, sein Lohnniveau auf das des Mindestlohns anzuheben und ist letztlich nur noch frei in der Wahl der Menge an Arbeitskräften, welche er zu diesem Lohnsatz einstellen möchte. Damit wird der Monopsonist die gesamte Anzahl an Personen anstellen, die auf dem Markt ihre Arbeitskraft zu W_{min} anbieten, nämlich die Menge L_{min} . Da die Beschäftigtenzahl *angebotsdeterminiert* ist, entsteht keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit, da alle Arbeitskräfte, die bereit sind zu W_{min} zu arbeiten, auch eine Beschäftigung finden.

Abbildung 9: Einführung eines Mindestlohns oberhalb des gleichgewichtigen Monopsonlohn und unterhalb des Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz



Wird der Mindestlohn nun weiter erhöht und *auf dem Niveau des Marktgleichgewichtslohns* bei vollkommener Konkurrenz fixiert, steigen sowohl die Beschäftigungsmenge als auch die Lohnsumme für die beschäftigten Arbeitnehmer weiter an, ohne dass unfreiwillige Arbeitslosigkeit auftritt (vgl. Abbildung 10).

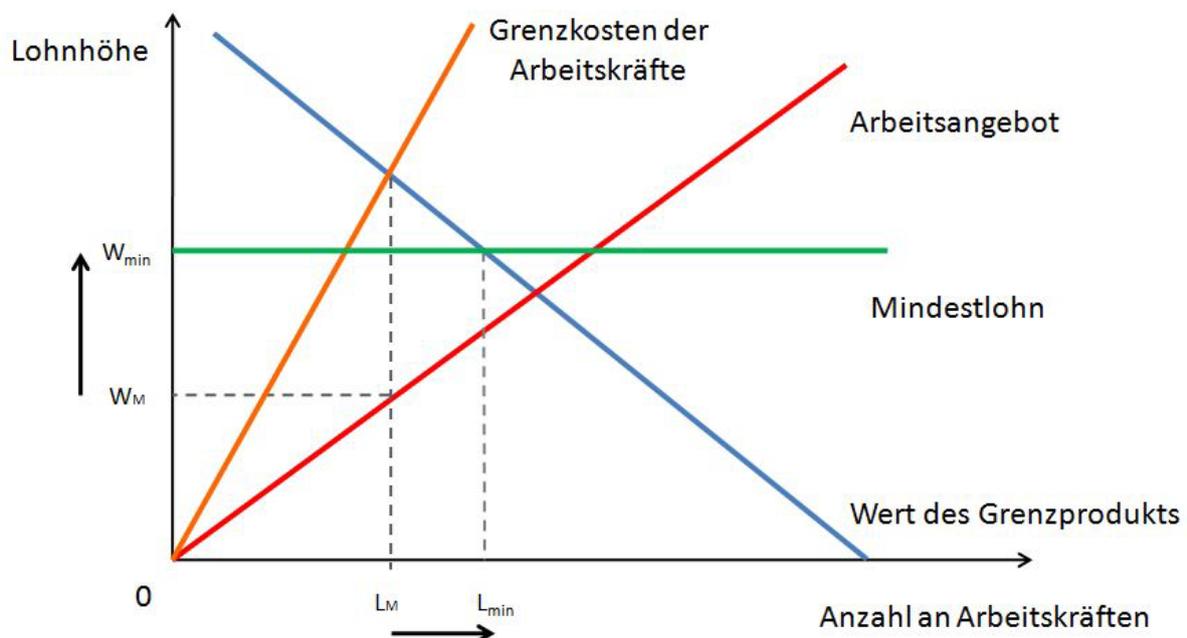
Abbildung 10: Einführung eines Mindestlohns in Höhe des Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz (optimaler Mindestlohn)



Der Monopsonist ist auch hier gezwungen, den gezahlten Lohn auf die Höhe des Mindestlohns anzuheben; somit ist der Mindestlohn bindend. Da das Wertgrenzprodukt in diesem Fall gerade so groß ist wie die Grenzkosten der zuletzt eingestellten Arbeitseinheit, wird der Monopsonist wiederum das gesamte Angebot an Arbeitskräften zum herrschenden Mindestlohn nachfragen. Folglich werden alle Handelsmöglichkeiten realisiert und der Mindestlohn würde zu einem *effizienten Marktergebnis* wie im Falle der Marktform der vollständigen Konkurrenz führen (vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 5). Durch Einführung eines so gesetzten Mindestlohns wäre schließlich das maximale Beschäftigungsniveau in der Ökonomie erreicht, bei dem keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit existiert.

Wird der Mindestlohn noch weiter erhöht, also *über den Marktgleichgewichtslohn* bei vollkommener Konkurrenz gesetzt, entfernt sich die Volkswirtschaft wieder vom maximal möglichen Beschäftigungsniveau als optimales bzw. effizientes Marktergebnis, da das sich einstellende Resultat am Arbeitsmarkt nun *nachfragedeterminiert* ist (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Einführung eines Mindestlohns oberhalb des Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz, aber unterhalb des Schnittpunkts der Grenzkosten- mit der Arbeitsnachfragefunktion



Im Vergleich zur Monopsonlösung steigen zwar sowohl die Beschäftigungsmenge als auch die Löhne für die Beschäftigten an, es entsteht aber unfreiwillige Arbeitslosigkeit in Höhe der Differenz zwischen dem (höheren) Arbeitsangebot bei W_{min} und der bei diesem Mindestlohn geringeren Arbeits-

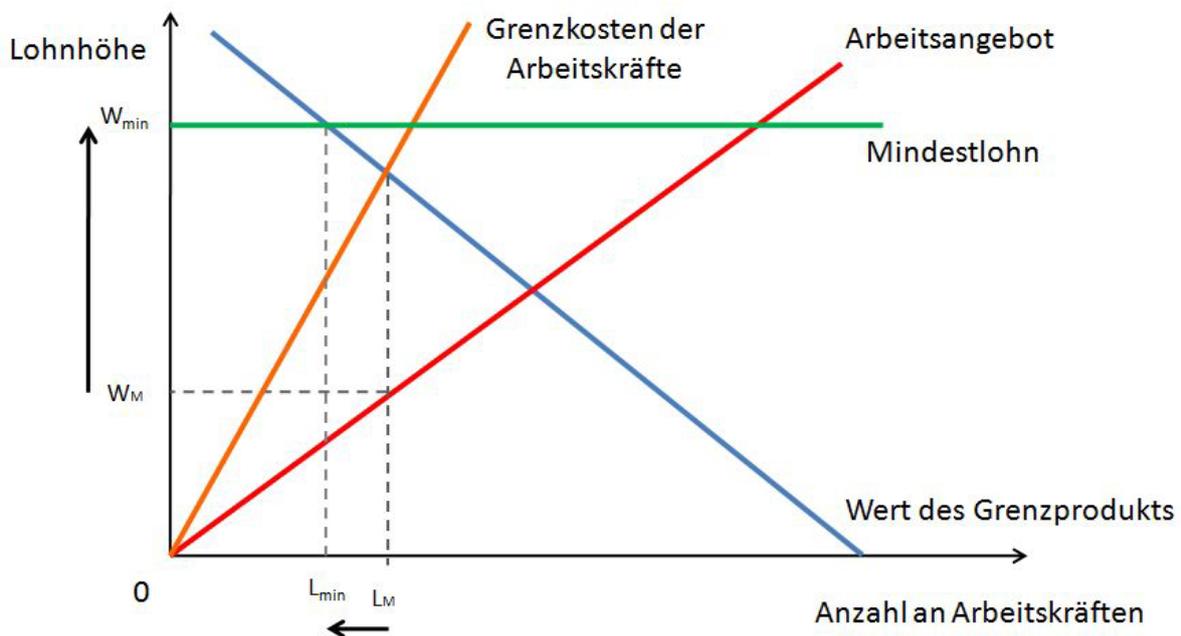
nachfrage (die kürzere Marktseite setzt sich durch). Das Ausmaß an unfreiwilliger Arbeitslosigkeit wird im betrachteten Fall dann maximal, wenn der Mindestlohn bis auf die Höhe des Schnittpunkts der Grenzkosten- mit der Arbeitsnachfragekurve angehoben wird.

Bei jedem Mindestlohn unterhalb dieses Schnittpunkts und oberhalb des Marktgleichgewichtslohns bei vollkommener Konkurrenz wird aber eine höhere Beschäftigungsmenge als L_M , die Monopsonlösung, ermöglicht. Dies deshalb, weil es sich im relevanten Bereich für den Arbeitgeber lohnt, die positive Differenz zwischen den (konstanten) Grenzerlösen und den (fallenden) Grenzkosten zu realisieren.

4.3.3 Ein Mindestlohn mit negativen Auswirkungen

Die Einführung eines bindenden Mindestlohns oberhalb des Schnittpunkts der Grenzkostenkurve mit der Kurve des Wertgrenzprodukts der Arbeit resultiert schließlich in einer Beschäftigungsmenge, die mit L_{min} sogar geringer ausfällt als im Falle der Monopsonlösung mit L_M (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Einführung eines Mindestlohns oberhalb des Schnittpunkts der Grenzkosten- mit der Arbeitsnachfragefunktion



Der Monopsonist stellt alle Arbeitskräfte ein, für die gilt, dass ihr Wertgrenzprodukt größer oder gleich ihren Grenzkosten ist, welche hier dem zu zahlenden Mindestlohn entsprechen. Die Anzahl angestellter Arbeitskräfte ist nachfragedeterminiert und der Effekt auf die Beschäftigung wie im neoklassischen Modell negativ. Allerdings erhält die geringere Anzahl an Arbeitskräften einen deutlich höheren Lohn als im Monopsonfall.

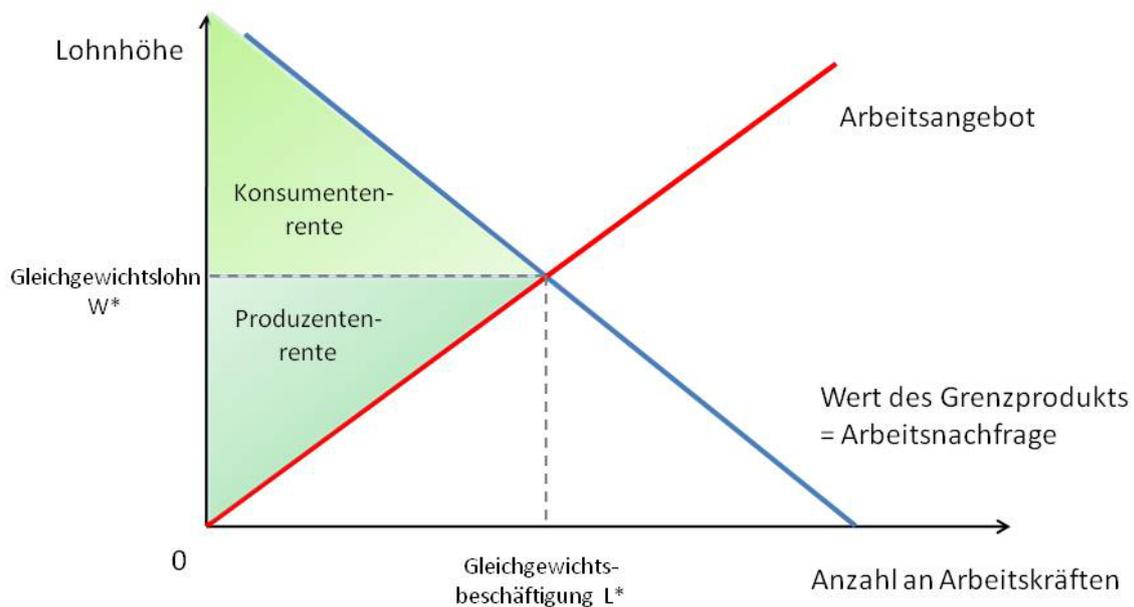
5 Voraussetzungen für die Einführung eines sinnvollen Mindestlohns

Bezugnehmend auf die Auswirkungen verschieden hoher Mindestlöhne auf das Gleichgewicht am Arbeitsmarkt soll nun eine Aussage darüber getroffen werden, wann die Einführung eines *bindenden* Mindestlohns ökonomisch sinnvoll wäre; dies gemessen anhand des Kriteriums der Pareto- oder volkswirtschaftlichen Effizienz (vgl. Kapitel 2), bei der die Maximierung der Gesamtwohlfahrt angestrebt wird. Hierbei wird gleichzeitig sichergestellt, dass ein möglichst hohes Beschäftigungsniveau erzielt wird. Die Frage der Lohnsteigerung für die beschäftigten Arbeitnehmer wird in der Folge nicht mehr aufgegriffen, da aus der obigen Analyse eindeutig hervorgeht, dass durch Einführung eines bindenden Mindestlohns das Lohnniveau für die Arbeitsplatzbesitzer in jedem Falle höher ausfällt.

5.1 Die Effizienz des Marktergebnisses bei Vollbeschäftigung

Bei Betrachtung zunächst der Marktform der vollständigen Konkurrenz wird deutlich, dass im Gleichgewicht ein effizientes Marktergebnis realisiert ist (vgl. Abbildung 13). Alle Handlungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt werden ausgeschöpft und die Gesamtwohlfahrt als Summe aus der Produzenten- und der Konsumentenrente somit maximiert.⁷

Abbildung 13: Effizientes Marktgleichgewicht

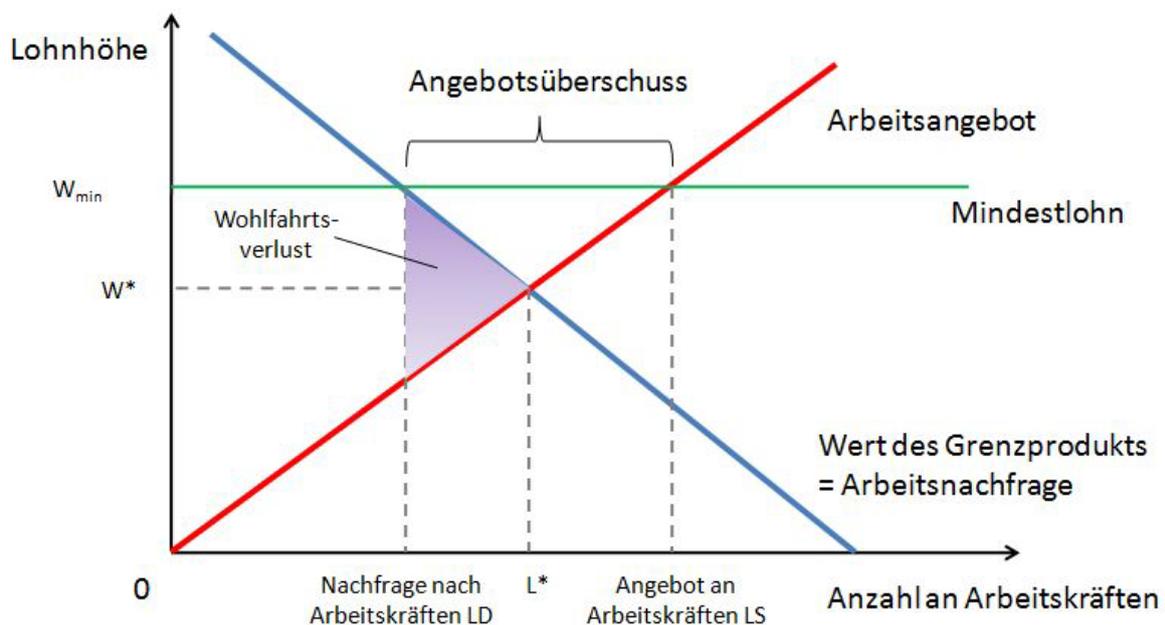


⁷ Die Gesamtwohlfahrt errechnet sich aus der gesamten Zahlungsbereitschaft durch die Käufer (hier: die durch die Arbeitsnachfrager erhaltene Summe der Wertgrenzprodukte der Arbeitskräfte) abzüglich der Gesamtkosten der Erstellung durch die Verkäufer (hier: die Summe der Reservationslöhne der Arbeitsanbieter) bei der gesamten am jeweiligen Markt gehandelten Menge (hier: die Gleichgewichtsbeschäftigung L^*). Die entstandene Gesamtrente entspricht somit der Summe aus der Konsumenten- und der Produzentenrente (vgl. grundlegend z.B. Mankiw/Taylor 2008: 132-143, insbesondere 140-143).

Das sich einstellende Beschäftigungsniveau ist das maximal mögliche: Eine Beschäftigung oberhalb von L^* ist ausgeschlossen, da die Lohnansprüche der Arbeitsanbieter ihre Wertgrenzprodukte übersteigen; eine Beschäftigung unterhalb von L^* ist pareto-ineffizient, da noch Handelsgewinne generiert werden können.

Ausgehend vom Idealfall dieser volkswirtschaftlich effizienten Situation bei vollkommener Konkurrenz provoziert die Einführung eines bindenden Mindestlohns oberhalb des gleichgewichtigen Marktlohns somit einen Wohlfahrtsverlust im Ausmaß des violett markierten Dreiecks (vgl. Abbildung 14).

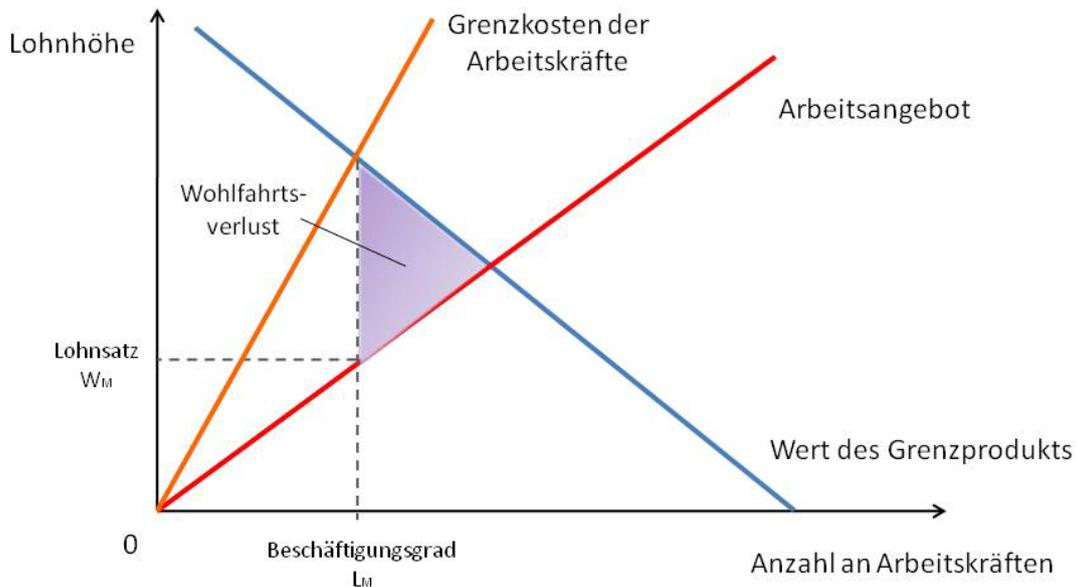
Abbildung 14: Der Wohlfahrtsverlust im Polypol bei einem bindenden Mindestlohn



Da sich bei diesem Mindestlohn die kürzere Marktseite, die Arbeitsnachfrage, durchsetzt, sinkt die Anzahl an beschäftigten Personen. Hierbei ist der Beschäftigungs- und damit der Wohlfahrtsverlust umso größer, je weiter der Mindestlohn über den Gleichgewichtslohn angehoben wird, et vice versa. Die Einführung eines bindenden Mindestlohns bei Vorliegen der Marktform des Polypols führt also immer zu einem Wohlfahrtsverlust und damit zu einer volkswirtschaftlich ineffizienten Situation.

Im Unterschied zur Marktlösung des Polypols stellt die Monopsonlösung für sich genommen kein volkswirtschaftlich effizientes Resultat dar. Diese Situation wird in der folgenden Abbildung (nochmals) veranschaulicht (vgl. Abbildung 15).

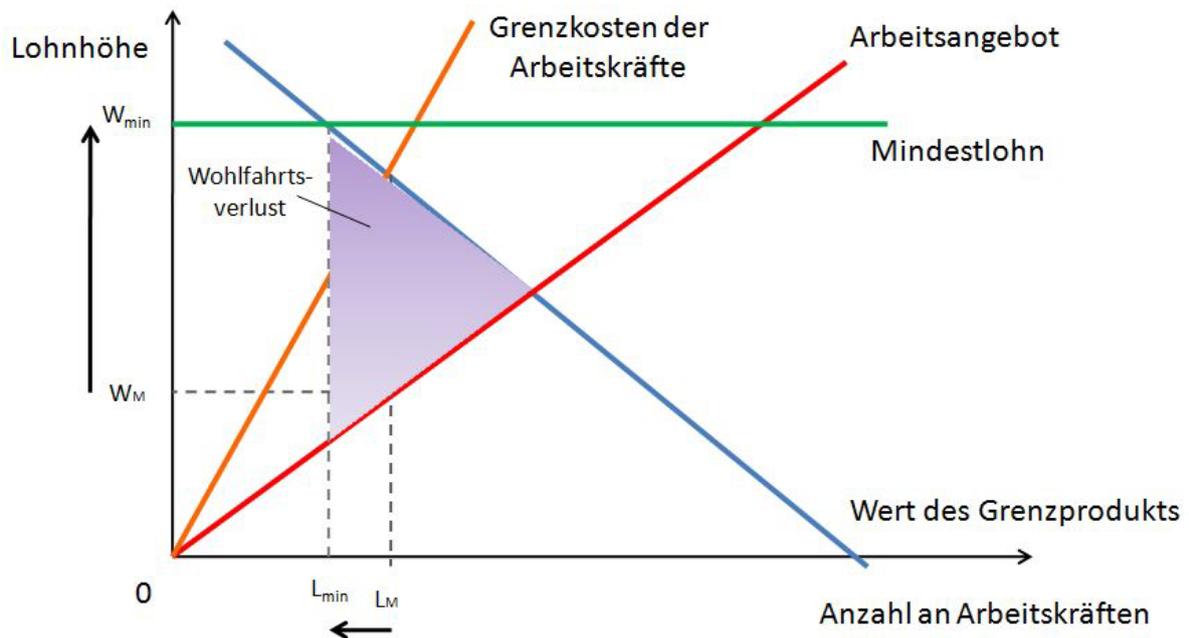
Abbildung 15: Der Wohlfahrtsverlust im Monopson



Das gewinnmaximierende Verhalten des Monopsonisten führt zu einer Beschäftigungsmenge in Höhe von L_M . Da diese unterhalb der Gleichgewichtsbeschäftigung bei vollkommener Konkurrenz liegt, entsteht ein Wohlfahrtsverlust in Höhe des violett eingezeichneten Dreiecks. Gleichwohl existiert hier – im Unterschied zum Polypolfall – keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit, da der Monopsonist nur denjenigen Lohnsatz bezahlt, bei dem gerade so viele Personen ihre Arbeit anbieten, wie er Arbeitskraft nachfragt.

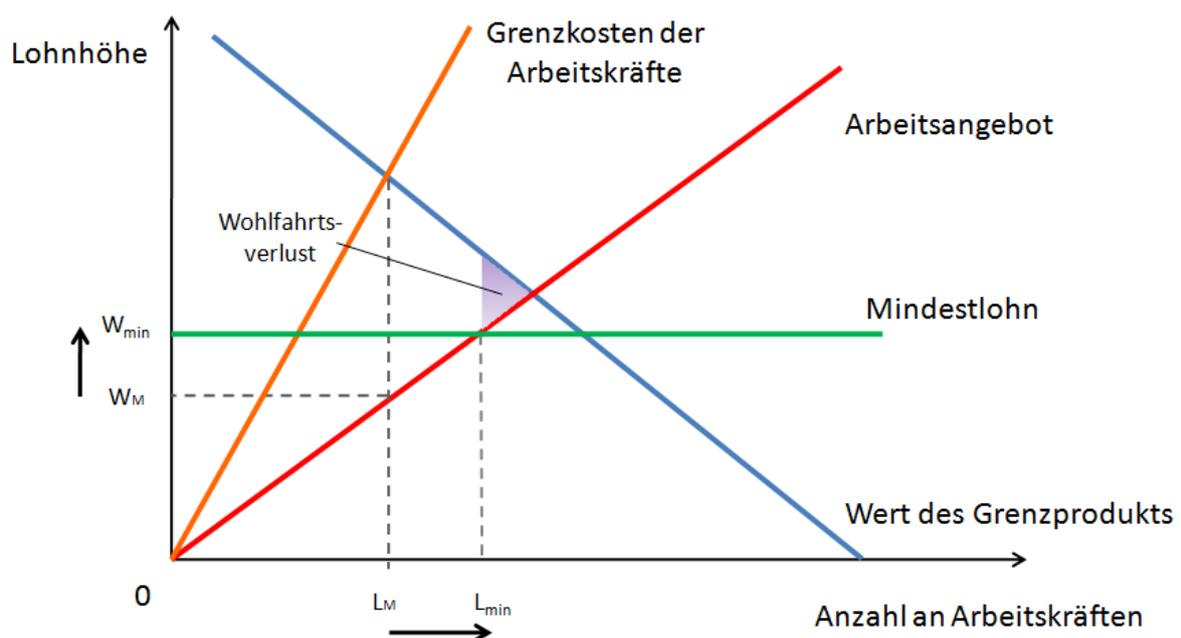
Wird ein bindender Mindestlohn eingeführt, der über dem Schnittpunkt der Grenzkosten- mit der Nachfragekurve liegt (vgl. Abbildung 16), so steigt der Wohlfahrtsverlust ausgelöst durch die Reduktion der Beschäftigungsmenge an. Gleichzeitig ist diese Situation jetzt durch unfreiwillige Arbeitslosigkeit gekennzeichnet.

Abbildung 16: Großer Wohlfahrtsverlust im Monopson bei einem (zu) hohen Mindestlohn



Die Einführung eines bindenden Mindestlohns zwischen der Monopsonlösung W_M und dem Gleichgewichtslohn der Polypollösung lässt den Beschäftigungsumfang über L_M ansteigen (vgl. Abbildung 17). Dies reduziert den Wohlfahrtsverlust umso mehr, je stärker W_{min} an den gleichgewichtigen Marktlohn bei vollkommener Konkurrenz herangeführt wird. Zudem taucht in dieser Situation keine unfreiwillige Arbeitslosigkeit auf.

Abbildung 17: Kleiner Wohlfahrtsverlust im Monopson bei einem moderaten Mindestlohn

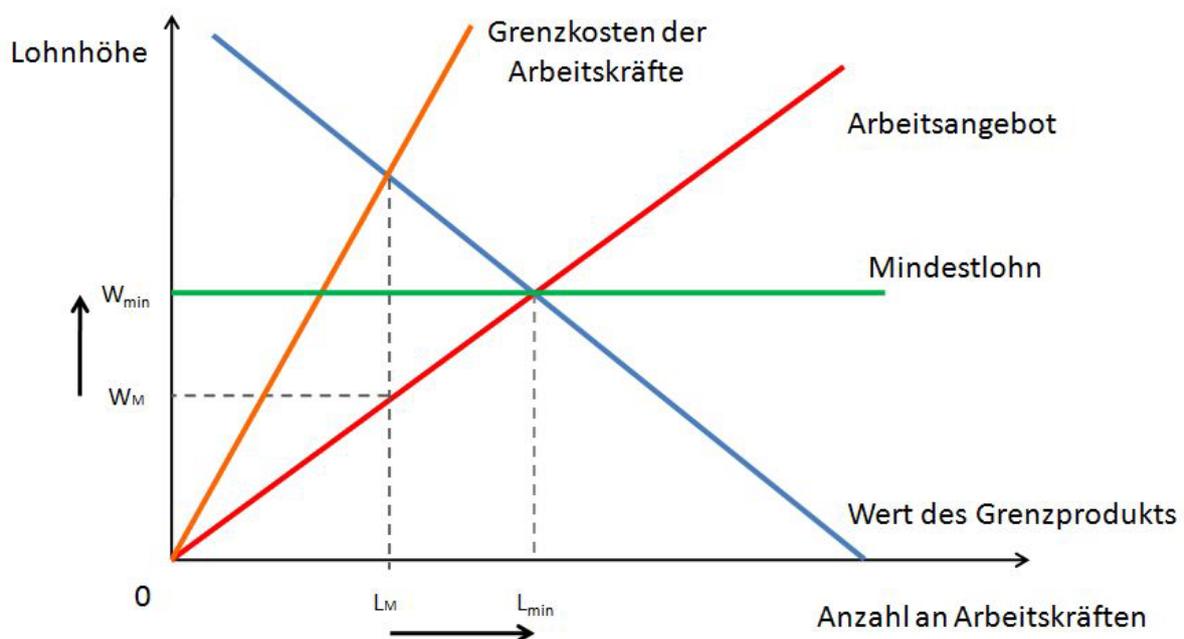


Wird der Mindestlohn über den gleichgewichtigen Marktlohn gesetzt (aber unterhalb des Schnittpunkts der Grenzkosten- mit der Arbeitsnachfragefunktion gehalten), entsteht zwar unfreiwillige Arbeitslosigkeit. Dennoch fällt der auftretende Wohlfahrtsverlust geringer aus als im Falle der Monopsonlösung, da die Beschäftigungsmenge in jedem Falle über L_M hinaus ausgedehnt wird.

Zusammenfassend betrachtet führt die Fixierung eines Mindestlohns zwischen W_M und dem Schnittpunkt der Grenzkosten- mit der Arbeitsnachfragefunktion dazu, dass der Wohlfahrtsverlust gesenkt und die volkswirtschaftliche Effizienz somit gesteigert wird.

Abschließend wird der Fall betrachtet, bei welchem die Einführung eines bindenden Mindestlohns zum selben effizienten Marktergebnis führt wie im Falle der Gleichgewichtslösung bei vollständiger Konkurrenz (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Effizienter Mindestlohn im Monopson



Gelingt es, den Mindestlohn exakt in Höhe des Gleichgewichtslohns bei atomistischer Konkurrenz zu fixieren, wird ein volkswirtschaftlich effizienter Zustand erreicht. Die Beschäftigung steigt auf das maximal mögliche Niveau und der Wohlfahrtsverlust, der durch die lohnsetzende Macht des Monopsonisten verursacht wurde, wird vollständig eliminiert.

5.2 Fazit

Unsere Analyse hat zwei Fälle aufgezeigt, in denen ein effizientes Marktergebnis erzielt wird: Kein Wohlfahrtsverlust und damit die maximal mögliche Beschäftigungszahl sind im Marktgleichgewicht bei vollständiger Konkurrenz realisiert, aber auch beim Monopson durch Einführung eines Mindestlohns

genau in Höhe des marktgleichgewichtigen Lohns erreichbar. Dies führt zu folgenden wesentlichen Ergebnissen:

- Wird ein Arbeitsmarkt betrachtet, der durch atomistische Konkurrenz gekennzeichnet ist (Polypolfall), sollte aus Effizienzgesichtspunkten nicht in den Markt eingegriffen werden, also auch kein Mindestlohn eingeführt werden.
- Handelt es sich jedoch um einen Arbeitsmarkt, auf dem es nur einen Nachfrager nach Arbeitskräften gibt (Monopsonfall), so kann es auch aufgrund von Effizienzüberlegungen sinnvoll sein, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Dieser muss aber über den vom Monopsonisten gezahlten und unter den sich im dem Schnittpunkt von Arbeitsnachfrage- und Grenzkostenkurve ergebenden Lohn fixiert werden. Das optimale Beschäftigungsniveau und damit ein effizientes Marktergebnis stellen sich ein, wenn der Mindestlohn exakt in Höhe des gleichgewichtigen Marktlohns bindend wird.

6 Schlussbetrachtung und Ausblick

Staatliche Eingriffe in Märkte mit vollkommener Konkurrenz lassen sich nur rechtfertigen, wenn Marktversagen vorliegt, welches durch geeignete Instrumente in Richtung der effizienten Gleichgewichtslösung korrigiert werden kann. Im Falle der oft als „intellektuelle Kuriosität“ (Card/Krueger 1995: 373) bezeichneten Marktform des Monopsons kann es hingegen sinnvoll sein, das in diesem Fall durch einen Wohlfahrtsverlust gekennzeichnete Marktergebnis via Einführung eines gesetzlichen oder tarifvertraglich zu bestimmenden Mindestlohns zu verbessern.

Die Marktform der vollständigen Konkurrenz am Arbeitsmarkt ist in der Realität eher selten vorzufinden, so z.B. beim Austausch von unqualifizierter oder wenig qualifizierter Arbeit. Hier steht sich eine Vielzahl von weitgehend homogenen Arbeitskräften als Arbeitsanbieter einer Vielzahl von weitgehend homogenen Arbeitsplätzen angeboten von einer Reihe von Arbeitsnachfragern gegenüber (Markt des Heuerns und Feuerns). Gerade hier wäre zwar die Einführung von Mindestlöhnen vor dem Hintergrund der damit intendierten beiden Hauptziele sinnvoll, nämlich die Kompensation der eher schwachen Marktposition der Anbieter von einfacher Arbeitskraft und die Vermeidung von Armut trotz Vollzeiterwerbstätigkeit. Gerade hier würde aber die Einführung bindender Mindestlöhne überhaupt erst ein volkswirtschaftlich ineffizientes Ergebnis erzeugen: Die zwar gestiegenen Löhne der Beschäftigten müssten mit Arbeitslosigkeit erkaufte werden.

Die Marktform des Monopsons ist in der Realität ebenfalls eher selten vorzufinden, so z.B. die Dominanz eines Arbeitgebers für eine ganz bestimmte Qualifikation in einer ganz bestimmten Region. Hier trifft eine Vielzahl von weitgehend homogenen Arbeitskräften auf einen einzigen Arbeitsnachfrager. Gerade deshalb könnte die Einführung von Mindestlöhnen nicht nur die vor allem für einfache Tätig-

keiten sehr schwache Marktposition der Arbeitsanbieter stärken und sie vor Arbeitsarmut schützen, sondern dieser Markteingriff könnte sogar zum volkswirtschaftlich effizienten Ergebnis führen. Das Hauptproblem, das sich hierbei stellt, ist die Ermittlung des relevanten Lohnbereichs,⁸ in welchem tatsächlich eine Paretoverbesserung erzielt wird. Hierzu wären Kenntnisse über die genaue Lage und Steigungen (genauer: Elastizitäten) der Arbeitsnachfrage-, Arbeitsangebots- sowie Grenzkostenkurve nötig. Da diese zudem je nach Beruf, Qualifikation, Unternehmen, Region etc. sowie über die Zeit hinweg variieren, ist dieses Unterfangen allerdings mit hohen Analysekosten verbunden.

Wäre die Volkswirtschaftstheorie an dieser Stelle stehengeblieben, würde die Empfehlung aus unseren Analysen lauten, dass die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für alle insbesondere auch wegen der immensen Implementationsprobleme (vgl. Stigler 1946: 360-361) eher kritisch zu betrachten ist, weshalb im Zweifel darauf verzichtet werden sollte. Da sich die volkswirtschaftliche Forschung aber in der Folge den in der Realität relevanteren Marktformen, die zwischen den beiden Extremen der atomistischen und der nicht vorhandenen Konkurrenz auf Arbeitgeberseite anzusiedeln sind, zugewandt hat, ist die an dieser Stelle abgeleitete wirtschaftspolitische Empfehlung nur als vorläufiges *Zwischenergebnis* zu werten.

Denn eine gewisse, häufig zumindest temporär auftretende Marktmacht zur Lohnsetzung – wie im Monopsonfall – existiert auch auf Märkten mit heterogenen Arbeitskräften und unvollständiger Information (vgl. die Hinweise bei Fitzenberger 2009: 87 und 89-90). So können auf segmentierten, differenzierten und intransparenten Arbeitsmärkten selbst kleinere Unternehmen eine gewisse Marktmacht entfalten (vgl. Manning 2003, Möller 2006). Die neue Monopsontheorie betont deshalb firmenspezifische Weiterbildungen und daraus resultierende bindungsspezifische Wirkungen sowie die verschiedene Ursachen aufweisende Immobilität der Arbeitskräfte, weshalb Arbeitgeber positiv lohnelastischen Arbeitsangebotsfunktionen gegenüberstehen. Neben diesen neuen Ansätzen im Rahmen des Monopsonmodells muss eine genauere Analyse des Oligopson oder der monopsonistischen Konkurrenz (vgl. Bhaskar/Manning/To 2002), um nur zwei prominente weitere Marktformen zu nennen, einer späteren Arbeit hierzu vorbehalten bleiben (für einen ersten Einblick sei auf Patzschke 2001 verwiesen).

Grundsätzlich zeigt sich allerdings, dass eine Ausweitung der Perspektive auf realistischere Marktformen oder einen längeren als den rein kurzfristigen Zeithorizont die Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen differenzierter und in vielen Fällen positiver zum Tragen kommen lässt. Bindende Mindestlöhne setzen Anreize für Unternehmen zu Investitionen in Humankapital durch den so-

⁸ Der Mindestlohn muss innerhalb einer ganz bestimmten Bandbreite liegen, nämlich zwischen den vom Monopsonisten gewählten und dem Schnittpunkt der Grenzkosten- mit der Arbeitsnachfragefunktion; andernfalls könnte der gleiche negative Beschäftigungseffekt wie im neoklassischen Modell auftreten (vgl. Kapitel 4.3.3).

nannten Lohnstauchungseffekt (vgl. z.B. Windisch 2008: 1408), zur Produktivitätssteigerung und zur Beseitigung von Ineffizienzen in der Allokation von Ressourcen (vgl. z.B. Beck 2000: 229, Metcalf 2004: C86, Bosch 2007: 425). Gleichzeitig motivieren sie Arbeitnehmer zur Reduktion ihrer Kündigungsneigung, zur Abgabe ihrer Leistungsfähigkeit und regen Arbeitslose zur Erhöhung ihrer Suchintensität an, steigern mithin deren Annahmewahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzes (vgl. Swinnerton 1996, Hagen 2008: 92-93, Flückiger 2008: 12), um ebenfalls nur einige zusätzlich zu berücksichtigende Aspekte anzudeuten.

Die Einbindung der mikroökonomischen Arbeitsmarkttheorie in ein keynesianisch orientiertes, makroökonomisches kreislauftheoretisches Nachfragemodell, das den Kaufkrafteffekt höherer Löhne von Geringverdienern aufgrund ihrer hohen marginalen Konsumquote betont, führt dazu, dass die Sinnhaftigkeit der Einführung allgemeiner Mindestlöhne ebenfalls positiver beurteilt wird (vgl. z.B. aktuell Kaufman 2010, insbesondere 438-442; empirisch für Deutschland z.B. Bartsch 2007). Führt die Einführung eines Mindestlohns zu höheren Humankapitalinvestitionen, so kann dies ebenfalls Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum haben (vgl. Cahuc/Michel 1996).

Dennoch lehnt die Mehrheit der Ökonomen gesetzliche oder tarifvertragliche Mindestlöhne nach wie vor ab, wenngleich mit wechselnden Argumenten. So wird neuerdings die durch die Einführung von Mindestlöhnen für Geringverdiener ausgelöste Lohnkompression als ungerecht und demotivierend für die Normalverdiener angesehen (vgl. aktuell Institut der deutschen Wirtschaft 2009), die nach temporärer Einführung von Mindestlöhnen in Laborversuchen festgestellten steigenden Reservationslöhne als Indiz für ein gestiegenes Anspruchsdenken angemahnt (vgl. Falk/Fehr/Zehnder 2006) oder auf die Motivationswirkung freiwillig gezahlter Effizienzlöhne hingewiesen (vgl. z.B. Windisch 2008: 1411).

Da der Test jeder Theorie ohnehin in der Empirie zu suchen ist, wird die zukünftige Arbeitsmarktforschung noch Einiges an Grundlagenarbeit zu leisten haben. Um die Mindestlohneffekte von anderen, simultan und parallel wirkenden Effekten eindeutig zu separieren, muss die praktische Relevanz der jeweiligen unterstellten Modellannahmen abgeschätzt werden. Solange es nicht gelingt, Mindestlöhnen zwar kontextabhängige, aber keine eindeutigen Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge zuzuordnen, bleibt theoretisches wie empirisches Topfschlagen an der Tagesordnung.

7 Literaturverzeichnis

- Bartsch, K.: Gesamtwirtschaftliche Wirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Deutschland, in: WSI Mitteilungen, Jg. 60 (11/2007), S. 589-595.
- Bator, F.M.: The Anatomy of Market Failure, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 72 (3/1958), pp. 351-379.
- Beck, H.: Ökonomik der Mindestlöhne, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Jg. 29 (4/2000), S. 227-229.
- Bhaskar, V./Manning, A./To, T.: Oligopsony and Monopsonistic Competition in Labor Markets, in: Journal of Economic Perspectives, Vol. 16 (2/2002), pp. 155-174.
- Bispinck, R./Schulten, T.: Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn?, in: WSI Mitteilungen, Jg. 61 (3/2008), S. 151-158.
- Böckler-Impuls: Thema „Mindestlohn“, Düsseldorf, August 2009.
- Bofinger, P.: Kein deutscher Sonderweg beim Mindestlohn, in: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Die Zukunft nicht aufs Spiel setzen, Jahresgutachten 2009/10, Wiesbaden 2009, S. 302, Ziffer 479.
- Bosch, G.: Mindestlohn in Deutschland notwendig – Kein Gegensatz zwischen sozialer Gerechtigkeit und Beschäftigung, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 40 (4/2007), S. 421-430.
- Cahuc, P./Michel, P.: Minimum Wage, Unemployment and Growth, in: European Economic Review, Vol. 40 (7/1996), pp. 1463-1482.
- Card, D./Krueger, A.B.: Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage. Princeton/NJ 1995.
- Delhaes, D./Thelen, P.: SPD wirbt für Verlängerung der Altersteilzeit, in: Handelsblatt vom 20. April 2009, S. 3.
- Ehrenberg, R.G./Smith, R.S.: Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 10th Ed., Boston/MA 2009.
- Falk, A./Fehr, E./Zehnder, C.: Fairness Perceptions and Reservation Wages – the Behavioral Effects of Minimum Wage Laws, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 121 (4/2006), pp. 1347-1381.
- Fitzenberger, B.: Anmerkungen zur Mindestlohndebatte: Elastizitäten, Strukturparameter und Topfschlagen, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 42 (1/2009), S. 85-92.
- Flückiger, Y.: Niedrige Löhne und Maßnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung, in: Schweizer Arbeitgeber, Jg. 103 (8/2008), S. 10-14.
- Franz, W.: Arbeitsmarktökonomik, 6., vollst. überarb. Aufl., Berlin u.a. 2006.
- Franz, W.: Der trügerische Charme des Mindestlohns, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 40 (4/2007), S. 431-438.
- Gerfin, M./Leu, R.E./Brun, S./Tschöpe, A.: Steuergutschriften, Mindestlöhne und Armut unter Erwerbstätigen in der Schweiz, Grundlagen der Wirtschaftspolitik Nr. 4, Studienreihe des Staatssekretariats für Wirtschaft (seco), Bern 2002.
- Gosling, A.: Minimum Wages: Possible Effects on the Distribution of Income, in: Fiscal Studies, Vol. 17 (4/1996), pp. 31-48.
- Hagen, T.: Arbeitsmarkteffekte der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland, in: Wirtschaftswissenschaftliches Studium, Jg. 37 (2/2008), S. 89-94.
- Henneberger, F.: Studien zum Arbeitsmarkt, Bern - Stuttgart - Wien 2004.
- Henneberger, F./Keller, B.: Arbeitsmarkttheorien, in: Gabler Wirtschaftslexikon, 17., kompl. aktual. u. erw. Aufl., Wiesbaden 2010, S. 183-188.
- Hicks, J.: The Foundations of Welfare Economics, in: Economic Journal, Vol. 49 (196/1939), pp. 696-712.
- Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Der Wert der Arbeit – Sind Mindestlöhne gerecht?, Köln 2009.
- Kaldor, N.: Welfare Propositions in Economics and Interpersonal Comparisons of Utility, in: Economic Journal, Vol. 49 (195/1939), pp. 549-552.

- Kaufman, B.E.: Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate, in: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 63 (3/2010), pp. 427-453.
- Mankiw, N.G./Taylor, M.P.: *Economics*, London 2006.
- Manning, A.: *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton/NJ 2003.
- Metcalf, D.: The Impact of the National Minimum Wage on the Pay Distribution, Employment and Training, in: *Economic Journal*, Vol. 114 (490/2004), pp. C84-C86.
- Mincer, J.: Unemployment Effects of Minimum Wages, in: *Journal of Political Economy*, Vol. 84 (4/1976), pp. S87-S104.
- Möller, J.: Ein zweiter Blick auf den Mindestlohn – Zur Bewertung der Arbeitsmarktpolitik der Großen Koalition aus wissenschaftlicher Sicht, in: *ifo Schnelldienst*, o. Jg. (7/2006), S. 17-20.
- Neumark, D./Wascher, W.: *Minimum Wage Effects and Low-Wage Labor Markets: A Disequilibrium Approach*, National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper No. 4617, Cambridge/MA 1994.
- Neumark, D./Wascher, W.: *Minimum Wages and Training Revisited*, National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper No. 6651, Cambridge/MA 1998.
- Neumark, D./Wascher, W.: *Minimum Wages and Employment*, Institute for the Study of Labor (IZA), Discussion Paper No. 2570, Bonn 2007.
- Neumark, D./Wascher, W.: *Minimum Wages*, Cambridge/MA 2008.
- Nicholson, W./Snyder, C./Luke, P./Wood, M.: *Intermediate Microeconomics*, London 2008.
- NZZ Online: Gerangel um Mindestlöhne in der Schweiz: Auch der Gewerkschaftsbund beschließt eine Volksinitiative, 9. November 2009; unter: http://www.nzz.ch/nachrichten/schweiz/mindestlohn_schweiz_initiativen_sp_gewerkschaftsbund_unia_1.3992353.html.
- ORF: Sozialpartner. 1.000 Euro Mindestlohn bis 2009; unter: <http://news.orf.at/ticker/257921.html>.
- Pareto, V.: *Manuale di Economia Politica*, Milano 1906.
- Patzschke, D.: *Mindestlohneffekte: Erkenntnisse der Forschung als Diskussionsgrundlage*, Schriftenreihe des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht an der Universität St. Gallen (FAA-HSG), Bd. 24, Bern - Stuttgart - Wien 2001.
- Pigou, A.C.: *The Economics of Welfare*, London 1920.
- Say, J.-B.: *Traité d'économie politique ou simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent ou se consomment les richesses*, Paris 1803.
- Schulten, T./Bispinck, R./Schäfer, C. (Hrsg.): *Mindestlöhne in Europa*, Hamburg 2006.
- Steinmeier, F.W.: Aufbruch zum Besseren, 19. April 2009; unter: http://www.frankwaltersteinmeier.de/aktuelles/reden/detail/090419_neues-jahrzehnt.html.
- Stigler, G.J.: The Economics of Minimum Wage Legislation, in: *American Economic Review*, Vol. 36 (3/1946), pp. 358-365.
- Streuli, E./Bauer, T.: Working Poor in der Schweiz, in: *Die Volkswirtschaft*, Jg. 74 (8/2001), S. 57-61.
- Swinerton, K.A.: Minimum Wages in an Equilibrium Search Model with Diminishing Returns to Labor in Production, in: *Journal of Labor Economics*, Vol. 14 (2/1996), pp. 340-355.
- Welch, F.: Minimum Wage Legislation in the United States, in: *Economic Inquiry*, Vol. 12 (3/1974), pp. 285-318.
- Windisch, R.: Politische Ökonomie des Mindestlohns, in: *Das Wirtschaftsstudium*, Jg. 37 (10/2008), S. 1405-1411.