Mindestlohn: Wer zahlt, wer gewinnt?

Martin Reckerth · 1. November 2026

Ausgangslage und Fragestellung

Eine Mindestlohnerhöhung kostet jemanden Geld; offen ist nur, wer am Ende zahlt: der Unternehmer, der Kunde oder die Gesamtheit aller. Seit dem 1. Juli 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn in Rumänien 4.325 Lei brutto im Monat, 6,8 Prozent mehr als zuvor (4.050 Lei) (undelucram.ro).

Rechtlich steht dahinter ein Gesetz von 2024, das einen Richtwert von 47 bis 52 Prozent des durchschnittlichen Bruttolohns vorgibt (puterea.ro), und die EU-Richtlinie 2022/2041 über angemessene Mindestlöhne. Der Europäische Gerichtshof hat die Richtlinie am 11. November 2025 im Kern bestätigt, die verbindliche Liste der Kriterien für die Höhe aber aufgehoben (EuGH, Pressemitteilung 136/25). Wie hoch der Mindestlohn ausfällt, bleibt damit eine nationale Entscheidung.

Zur Einordnung im regionalen Vergleich: Nominal liegt Rumänien mit rund 825 Euro (Eurostat, Stand Juli 2026, nach Presseberichten) weiterhin deutlich vor Bulgarien, wo der Mindestlohn 2026 bei 620,20 Euro liegt. Bulgarien plant für 2027 eine Anhebung auf 660 Euro, also um 6,4 Prozent (BTA, 15.10.2026). Der Abstand schrumpft, ein Überholen hat nicht stattgefunden.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, die jeder Unternehmer zuerst stellt: Wie finanziere ich die höheren Löhne? Daran schließt die gesellschaftliche Frage an: Bleibt von einer nominalen Lohnerhöhung real etwas übrig, wenn Unternehmen ihre Preise anpassen?

Theoretischer Rahmen: Kosten, Preise und Reallohn

Eine Lohnerhöhung wird real nur dann zum Gewinn, wenn die Preise weniger stark steigen als die Löhne. Der Reallohn ist der Nominallohn geteilt durch das Preisniveau; entscheidend ist also, wie viel der Mehrkosten die Unternehmen in ihre Preise einrechnen.

Ein Unternehmen hat drei Wege, eine gesetzliche Lohnerhöhung zu verkraften:

1. **Preise erhöhen** (Überwälzung auf die Kunden)
2. **Gewinn und Marge senken** (die Eigentümer tragen die Kosten)
3. **Produktivität steigern oder Personal und Stunden anpassen** (Technik, Schichtplanung, weniger Beschäftigte)

Verringert die Erhöhung die Beschäftigung nicht, müssen entweder die Preise steigen oder die Margen sinken (DIW). Wie stark die Preise steigen, hängt vom Kostenanteil ab:

$$\Delta p \approx a \cdot \Delta w$$

Hier ist Δp der Preisanstieg, Δw die Erhöhung der Lohnkosten für die betroffenen Beschäftigten und a der Anteil dieser Lohnkosten an den Gesamtkosten. Da a fast immer deutlich unter 100 Prozent liegt, steigen die Preise schwächer als die Löhne. Der Anteil wirkt als Dämpfer.

Die empirische Forschung stützt diese Logik, zeigt aber, dass vom Nominalgewinn nicht alles ankommt:

Studie	Gegenstand	Ergebnis
Ashenfelter/Jurajda (NBER, 2021)	McDonald's-Filialen USA, 2016 bis 2020	Löhne steigen um 0,7 % je 1 % Mindestlohn, Preise um 0,14 %; Reallohn nur um 0,54 %
MacDonald/Nilsson (Upjohn, 2016)	Restaurantpreise in 28 US-Großräumen, 1978 bis 2015	10 % mehr Mindestlohn bedeuten etwa 0,46 % höhere Preise; Erhöhungen bis 6,8 % ohne signifikanten Preiseffekt

Der erste Befund beantwortet die Eingangsfrage direkt: Die Preise holen einen Teil der Lohnerhöhung wieder ein, in diesem Fall rund ein Fünftel. Ein vollständiges Verpuffen, wie es der naive Gedanke „alles wird teurer" nahelegt, zeigt sich in diesen Daten nicht. Beide Studien stammen aus den USA; auf Rumänien übertragen sind sie ein Richtwert, keine Prognose.

Zwei Zusatzeffekte verstärken die Kosten der Unternehmen über den Mindestlohn hinaus. Erstens heben viele Arbeitgeber auch Löhne oberhalb der Untergrenze an, um den Abstand zu wahren (Ripple-Effekt); in der McDonald's-Studie hielt rund ein Viertel der Fälle das Lohnpolster konstant oder baute es aus. Zweitens geben Zulieferer ihre Mehrkosten weiter, sodass Preise auch über Vorleistungen steigen.

Fall 1: Der Gastronom

Für ein Restaurant ist der höhere Mindestlohn vor allem ein Kalkulationsproblem, und die nötige Preiserhöhung fällt kleiner aus, als der erste Eindruck vermuten lässt. Der Grund liegt im Kostenanteil: Personalkosten machen nach der branchenüblichen Faustformel etwa ein Drittel des Umsatzes aus (H-InfaM/DEHOGA-Studie, 2015).

Was sich für den Arbeitgeber ändert. Der Mindestlohn stieg zum 1. Juli 2026 von 4.050 auf 4.325 Lei brutto, die steuerfreie Pauschale sank zugleich von 300 auf 200 Lei; der Nettolohn wächst von rund 2.574 auf rund 2.699 Lei (undelucram.ro). Die Gesamtkosten des Arbeitgebers steigen nach eigener Hochrechnung von rund 4.134 auf rund 4.418 Lei, also um etwa 6,9 Prozent. Für 284 Lei Mehrkosten kommen beim Beschäftigten rund 125 Lei netto an, knapp 44 Prozent.

Rechenbeispiel (Modellannahmen, je 100 Lei Umsatz). Angenommen, 60 Prozent der Personalkosten entfallen auf Beschäftigte am oder nahe am Mindestlohn (Küchenhilfen, Service, Aushilfen), und die übrigen Löhne steigen um 2 Prozent, um den Abstand zu wahren:

Position	Vorher	Nachher, ohne Preisanpassung
Umsatz	100,0	100,0
Wareneinsatz	30,0	30,0
Personalkosten	32,0	33,6
Miete, Energie, Sonstiges	28,0	28,0
Ergebnis vor Steuern	**10,0**	**8,4**

Ohne Reaktion sinkt das Ergebnis um rund 16 Prozent. Um es zu halten, müssten die Preise im Mittel um etwa 1,6 Prozent steigen, bei einem Hauptgericht für 60 Lei also um rund 1 Lei. Das bestätigt die Intuition, dass „einiges an Teuerung“ entsteht, relativiert sie aber: Der Aufschlag liegt weit unter der Lohnerhöhung von 6,8 Prozent.

Die Praxis in Deutschland nach Einführung des Mindestlohns 2015 sah ähnlich aus. Die Mehrkosten entsprachen in der Gastronomie im Schnitt etwa 3 Prozent des Umsatzes; 88 Prozent der befragten Gastronomen hatten Preiserhöhungen vollzogen oder geplant, zwei Drittel passten die Speisekarten an. Kleinstbetriebe trafen die Mehrkosten deutlich härter: Ihr Anteil an den Personalkosten lag bei 13 Prozent, bei Großbetrieben bei 3 Prozent (H-InfaM/DEHOGA-Studie, 2015).

Handlungsoption	Wirkung	Grenze
Preise anheben	Stellt das Ergebnis wieder her	Gäste weichen aus, wenn der Wettbewerb nicht mitzieht
Marge absenken	Hält die Preise stabil	Reserven für Investitionen und Krisen schrumpfen
Abläufe straffen (Speisekarte, Schichtplan, Einkauf)	Senkt Kosten dauerhaft	Qualität und Service dürfen nicht leiden
Stunden oder Personal kürzen	Entlastet sofort	Gefährdet Service und trifft die Beschäftigten selbst

In der Praxis kombinieren Betriebe mehrere dieser Wege. Entscheidend ist, dass der Gastronom die Preisanpassung nicht allein trägt: Wenn alle Wettbewerber derselben Kostenwelle ausgesetzt sind, fällt der Aufschlag am Markt weniger auf.

Fall 2: Der mittelständische Maschinenbauer

Beim Maschinenbauer wirkt der Mindestlohn kaum direkt, aber über zwei Umwege: den Lohnabstand im eigenen Haus und die Preise der Zulieferer. Die meisten Beschäftigten verdienen hier deutlich mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Betroffen sind nur Hilfskräfte in Logistik, Reinigung oder Montagevorbereitung.

Der Lohnabstand. Facharbeiter, Vorarbeiter und Techniker erwarten, dass der Abstand zum untersten Lohn bestehen bleibt. Hebt der Betrieb die untere Lohngruppe an, rutschen die darüberliegenden Gruppen nach. Dieses Muster zeigt auch die Forschung: In der McDonald’s-Studie behielt ein großer Teil der Betriebe seinen Aufschlag über dem Mindestlohn bei, hob also auch Löhne oberhalb der Untergrenze an (Ashenfelter/Jurajda, 2021).

Die Zulieferer. Ein Maschinenbauer kauft Stahl, Elektronik, Gussteile und Dienstleistungen ein. Wenn Lieferanten mit vielen Geringverdienern ihre Preise anheben, kommt die Mehrbelastung über den Materialeinkauf herein, auch bei einem Betrieb ohne einen einzigen Mindestlohnempfänger.

Rechenbeispiel (Modellannahmen, je 100 Lei Umsatz). Kostenstruktur: Material 50, Personal 28, Sonstiges 14, Ergebnis 8. Angenommen, 5 Prozent der Personalkosten entfallen auf Mindestlohnkräfte (Kostenanstieg 6,9 Prozent), 30 Prozent der Personalkosten steigen zur Abstandswahrung um 3 Prozent, und die Materialpreise legen durch Weitergabe der Zulieferer um 1 Prozent zu:

Schritt	Mehrkosten (je 100 Lei Umsatz)	Ergebnis
Ausgangslage	0,00	8,00
Direkt: Mindestlohnkräfte	0,10	7,90
Dazu: Abstandswahrung im Haus	0,25	7,65
Dazu: Weitergabe der Zulieferer	0,50	7,15

Die direkte Wirkung ist mit rund 1 Prozent des Ergebnisses unerheblich. Mit Lohnabstand und Zulieferern summiert sich der Effekt auf etwa 11 Prozent. Die indirekten Kanäle überwiegen also, ein Befund, den die Annahmen allerdings stark prägen.

Der Preisspielraum ist enger als im Restaurant. Ein exportorientierter Maschinenbauer konkurriert mit Anbietern aus anderen Ländern und kann Kostensteigerungen schwerer an die Kunden weitergeben. Dazu kommt der Fachkräftemangel: Die Lohnentwicklung im Haus wird ohnehin vom Arbeitsmarkt getrieben, der Mindestlohn verstärkt den Druck von unten. Langfristig trägt nur Produktivität höhere Löhne. Die Rechtslage in Rumänien trägt dem Rechnung: Die jährliche Anpassung des Mindestlohns soll an die erwartete Inflation und das Produktivitätswachstum gekoppelt sein (puterea.ro).

Fall 3: Der mobile Pflegedienst

Der Pflegedienst ist der empfindlichste der drei Fälle, weil zwei Dämpfer fehlen: Der Lohnkostenanteil ist sehr hoch, und die Preise sind meist nicht frei verfügbar. Gepflegt wird mit Menschen, Maschinen ersetzen dort nur wenig, und ein Großteil der Kosten sind Löhne, auch für die Wegezeiten zwischen den Einsätzen.

Der Preis wird nicht allein gesetzt. Pflegeleistungen werden häufig von Kostenträgern vergütet oder zwischen Trägern und Dienstleistern ausgehandelt. Der Dienst kann seine Sätze dann nicht einfach anheben, sondern muss eine Anpassung verhandeln, die oft erst mit Verzug kommt. Wie die Vergütung in Rumänien im Einzelnen organisiert ist (öffentliche Träger, Kommunen, Selbstzahler), wird hier nicht bewertet; das Modell unterstellt eine zunächst feste Vergütung.

Rechenbeispiel (Modellannahmen, je 100 Lei Umsatz). Kostenstruktur: Personal 75, Fahrzeuge und Sachkosten 15, Verwaltung 7, Ergebnis 3. Angenommen, 70 Prozent der Personalkosten entfallen auf Pflegehilfskräfte am Mindestlohn (Kostenanstieg 6,9 Prozent), die übrigen Löhne steigen um 2 Prozent:

Position	Vorher	Nachher, ohne Vergütungsanpassung
Umsatz	100,0	100,0
Personalkosten	75,0	79,1
Fahrzeuge, Sachkosten	15,0	15,0
Verwaltung	7,0	7,0
Ergebnis vor Steuern	**3,0**	**−1,1**

Aus einem schmalen Gewinn wird ein Verlust. Um das Ergebnis zu halten, müsste die Vergütung um rund 4 Prozent steigen, also deutlich mehr als im Restaurant, weil der Dämpfer des niedrigen Lohnkostenanteils fehlt.

Mögliche Folgen, wenn die Vergütung nicht nachzieht:

- verdichtete Touren und weniger Zeit je Patient, also Qualitätsverlust
- Verzicht auf unrentable Einsätze, vor allem in dünn besiedelten Gebieten mit langen Wegen
- Marktaustritt kleiner Dienste, was das Angebot verknappt und für Pflegebedürftige die Wahl einschränkt

Hier zeigt sich ein Grundsatz: Der Mindestlohn ist nicht nur eine Frage der Betriebe, sondern der Finanzierung. Steigen die Löhne in einem Bereich mit staatlich oder vertraglich gesetzten Preisen, entscheidet die Finanzierungsregel darüber, wer die Rechnung zahlt. Fehlt eine Anpassung, tragen sie Betrieb, Beschäftigte oder Patienten.

Gesamtwirtschaftliche Bilanz: Haben wir gewonnen?

Die Antwort lautet: ja, aber weniger, als die nominale Zahl verspricht, und nicht für alle gleich. Der Gedanke, eine Lohnerhöhung könne sich durch Preiserhöhungen vollständig auflösen, ist zur Hälfte richtig: Preise reagieren, aber schwächer als die Löhne. Die drei Modellfälle zeigen, wie unterschiedlich die Last verteilt ist:

Betrieb	Lohnkostenanteil am Umsatz (Modell)	Preisspielraum	Wirkung auf das Ergebnis (Modell)
Restaurant	32 %	mittel, Wettbewerb vor Ort	minus 16 %, bei 1,6 % Preisaufschlag ausgeglichen
Maschinenbauer	28 %	gering, internationaler Wettbewerb	minus 4 % direkt und im Haus, minus 11 % mit Zulieferern
Pflegedienst	75 %	gering, Vergütung vorgegeben	von plus 3 auf minus 1,1

Was vom Nominallohn real bleibt. Der Nettolohn am Mindestlohn steigt durch die Erhöhung und die gekürzte steuerfreie Pauschale um rund 4,9 Prozent (von etwa 2.574 auf 2.699 Lei), der Bruttolohn um 6,8 Prozent. Zieht man den Preiseffekt ab, den die US-Studien nahelegen (etwa 0,3 bis 1 Prozent bei einer Erhöhung dieser Größe, Überschlag aus 0,46 beziehungsweise 1,4 Prozent je 10 Prozent Mindestlohn), bleiben real grob 4 bis 4,5 Prozent. Die Lohnerhöhung verpufft also nicht, schrumpft aber. Weit größer ist das Risiko durch die allgemeine Inflation, die dieser Beitrag nicht betrachtet.

Gewinner und Verlierer:

- **Beschäftigte am Mindestlohn mit gesichertem Arbeitsplatz** gewinnen real, wenn auch weniger als nominal.
- **Kunden** zahlen etwas höhere Preise, besonders in lohnintensiven Diensten; Rentner und andere Bezieher fester Einkommen trifft das, ohne dass sie vom höheren Lohn profitieren.
- **Unternehmer** tragen den Teil der Kosten, den sie nicht überwälzen können; kleine Betriebe sind stärker betroffen.
- **Der Staat** nimmt höhere Abgaben ein, trägt aber auch höhere Ausgaben, denn Gehälter im öffentlichen Dienst sind häufig als Vielfaches des Mindestlohns berechnet (puterea.ro).

Beschäftigung und Verteilung. Die Furcht vor Massenentlassungen hat sich in Deutschland nicht bestätigt: Die Mindestlohnkommission bezifferte den Beschäftigungsrückgang bis einschließlich 2020 auf rund 76.000 Beschäftigungsverhältnisse, deutlich weniger als befürchtet (inFranken, 2022). Die Übertragbarkeit auf Rumänien ist offen, denn Lohnniveau, Produktivität und Schattenwirtschaft unterscheiden sich. Auch das DIW mahnt zur Vorsicht: Ein höherer Stundenlohn garantiert kein höheres Monatseinkommen, wenn Arbeitszeiten gekürzt werden, und weil viele Geringverdiener mit besser verdienenden Partnern leben, verbessert sich die Verteilung der Haushaltseinkommen nur bedingt (DIW, 2014).

Der volkswirtschaftliche Gewinn liegt damit nicht in einem automatischen Plus bei der Kaufkraft, sondern in einer Verschiebung: Ein Teil der Wertschöpfung geht von Gewinnen und höheren Einkommen zu den Geringverdienern. Ob das gewollt und finanzierbar ist, ist eine politische Frage.

Betriebliche Freiheit oder gesetzliche Untergrenze?

Die Frage, ob jedes Unternehmen selbst entscheiden sollte, ob Lohnerhöhungen möglich sind, berührt einen Grundkonflikt der Wirtschaftspolitik: Ist Lohn ein Preis, den die Geschäftslage bestimmt, oder ein Einkommen, das zum Leben reichen muss? Die ökonomische Forschung kennt beide Sichtweisen. Das DIW beschreibt die Debatte als Streit zweier Denkschulen: Die eine betont die Funktionsfähigkeit der Märkte und Effizienz, die andere weist darauf hin, dass Marktergebnisse nicht zwingend fair sind, etwa bei schwacher gewerkschaftlicher Vertretung (DIW, 2014).

Thema	Für eine gesetzliche Untergrenze	Für betriebliche Entscheidungsfreiheit
Verhandlungsmacht	Einzelne Beschäftigte haben oft wenig Verhandlungsmacht; die Untergrenze verhindert Löhne unter dem Existenzbedarf.	Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen setzen Löhne passgenauer als eine einheitliche Zahl.
Beschäftigung	Die Evidenz zeigt meist geringe Beschäftigungsverluste.	Bei zu hoher Untergrenze sind Arbeitsplätze mit niedriger Produktivität gefährdet.
Vielfalt	Ein einheitlicher Boden schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Arbeitgeber.	Betriebe, Branchen und Regionen unterscheiden sich stark; 70 % der befragten Firmen waren 2025 für ein Einfrieren, nur 30 % sahen Spielraum für eine Erhöhung (puterea.ro).
Sozialkosten	Höhere Löhne können die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen senken.	Anrechnungsregeln können den Vorteil bei den Haushaltseinkommen teilweise aufzehren.

Der Gesetzgeber der EU hat sich nicht für das eine oder andere Extrem entschieden. Die Richtlinie fördert ausdrücklich Tarifverhandlungen über Löhne und überlässt die Höhe des Mindestlohns den Mitgliedstaaten; der EuGH hat die verbindlichen Kriterien für die Festsetzung gestrichen, weil sie direkt in die Lohnbildung eingriffen (EuGH, Pressemitteilung 136/25). Dänemark, das die Klage führte, und Schweden, das sie unterstützte, kommen ohne gesetzlichen Mindestlohn aus und setzen auf Tarifverträge.

Zwischenwege, die Lasten und Nutzen besser verteilen:

- **Kleine, regelmäßige Schritte statt großer Sprünge.** In US-Daten waren Preiseffekte bei Erhöhungen bis 6,8 Prozent nicht signifikant, und eine Kopplung an die Inflation dämpfte sie (MacDonald/Nilsson, 2016).
- **Produktivitätsbezug.** Rumänien koppelt die jährliche Anpassung an Inflation und Produktivitätswachstum (puterea.ro).
- **Steuerliche Abfederung.** Die steuerfreie Pauschale für Mindestlohnbezieher entlastet Arbeitgeber und Beschäftigte, wird aber ab Juli 2026 von 300 auf 200 Lei gekürzt (undelucram.ro).
- **Branchenregeln.** Das Bauwesen hat in Rumänien bereits einen eigenen, höheren Mindestlohn.

Fazit, Diskussionsfragen und Quellen

Eine Mindestlohnerhöhung verpufft in der Regel nicht, sie schrumpft. Vier Thesen fassen den Beitrag zusammen:

1. **Preise reagieren, aber schwächer als Löhne.** Der Preiseffekt ergibt sich aus dem Kostenanteil mal der Lohnsteigerung. Der Reallohn steigt, doch nicht in voller nominaler Höhe.
2. **Die Last ist ungleich verteilt.** Besonders betroffen sind Branchen mit hohem Lohnkostenanteil und vorgegebenen Preisen (Pflege) sowie kleine Betriebe. Indirekte Kanäle wie Lohnabstand und Zulieferer können die direkte Wirkung übertreffen.
3. **Volkswirtschaftlich geht es um Verteilung.** Ein Teil der Wertschöpfung wandert zu den Geringverdienern. Wie groß der Nettogewinn ist, hängt von Beschäftigung, Arbeitszeit und Produktivität ab.

4 **Höhe, Tempo und Finanzierung entscheiden.** Kleine, regelmäßige Schritte, ein Produktivitätsbezug, steuerliche Abfederung und Anpassungsregeln in preisregulierten Bereichen verringern die Reibung.

Ob der Gesetzgeber die Untergrenze festlegt oder die Entscheidung den Betrieben und Tarifpartnern überlässt, bleibt eine Wertentscheidung. Die Empirie spricht gegen die schärfsten Befürchtungen, liefert aber keine Einheitsantwort für alle Branchen und Länder.

Diskussionsfragen

1 Rechnen Sie nach: Wie verändert sich der Preiseffekt, wenn der Lohnkostenanteil von 30 auf 75 Prozent steigt?

2 Warum kann der indirekte Effekt über Zulieferer größer sein als der direkte?

3 Welche Instrumente außer dem Mindestlohn könnten Geringverdiener entlasten, und wer trägt dort die Kosten?

Hinweise zu Daten und Annahmen

Die Rechenbeispiele sind Modellrechnungen mit angenommenen Kostenstrukturen und keine Branchenstatistik. Die Arbeitgeberkosten (rund 4.134 und 4.418 Lei) sind eine eigene Hochrechnung auf Basis des Arbeitgeberbeitrags zur Arbeitsversicherung von 2,25 Prozent auf die beitragspflichtige Summe; Nettolöhne nach undelucram.ro. Den Mindestlohn von rund 825 Euro für Rumänien nennen Presseberichte unter Berufung auf Eurostat (Stand Juli 2026), die Eurostat-Seite selbst wurde nicht geöffnet. Die US-Studien sind Richtwerte für Rumänien, keine Prognosen.

Quellen

- undelucram.ro: Minimum wage in Romania in 2026
  undelucram.ro/en/cumlucram/minimum-wage-in-romania-in-2026-current-level-evolution-and-outlook-2346
- puterea.ro: Bătălia pentru salariul minim
  puterea.ro/batalia-pentru-salariul-minim-castig-mic-pentru-romani-factura-mare-pentru-firme/
- BTA: Government Proposes EUR 660 Minimum Wage for 2027
  bta.bg/en/news/bulgaria/1225015-government-proposes-eur-660-minimum-wage-for-2027
- EuGH, Pressemitteilung 136/25 zu C-19/23
  curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_5229092/lv
- Ashenfelter/Jurajda: Wages, Minimum Wages, and Price Pass-Through (NBER 28506)
  nber.org/system/files/working_papers/w28506/w28506.pdf
- MacDonald: New Research on the Price Pass-Through Effects of the Minimum Wage (Upjohn, 2016)
  core.ac.uk/download/217641161.pdf
- H-InfaM/DEHOGA: Studie zum Mindestlohn im Gastgewerbe (2015)
  idw-online.de/en/pdfnews626646
- DIW: Kosten und Nutzen von Mindestlöhnen (2014)
  diw.de/de/diw_01.c.466015.de/publikationen/roundup/2014_0022/kosten_und_nutzen_von_mindestloehnen.html
- inFranken: Von wegen Job-Killer Mindestlohn (2022)
  infranken.de/deutschland/job-killer-mindestlohn-wo-sind-eigentlich-die-ganzen-arbeitslosen-art-5492039,PRINT