

# IAB-Kurzbericht

8/2008

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

- Die steigende Zahl der Geringverdiener stellt den Einzelnen wie die Gesellschaft vor neue Probleme und Herausforderungen. Kann Niedriglohnbeschäftigung als Sprungbrett in eine besser bezahlte Tätigkeit dienen oder führt sie in die Sackgasse?
- In einer Verbleibsanalyse wird hier untersucht, was aus den vollzeitbeschäftigten Geringverdienern der Jahre 1998/99 wurde. Das sind Personen, die damals weniger als 2/3 des Medianlohns verdienten. Wem und wie gelang der Aufstieg?
- Nur gut jeder achte Geringverdiener von 1998/99 erreichte sechs Jahre später einen Lohn oberhalb der Geringverdienschwelle. Etwa jeder Dritte war im Jahr 2005 immer noch als Vollzeitbeschäftigter im Niedriglohnbereich tätig.
- Während jüngere und besser ausgebildete Geringverdiener deutlich öfter aufgestiegen sind, schafften Frauen, Ältere und Unqualifizierte dies seltener.
- Je größer ein Betrieb ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass einem Geringverdiener innerbetrieblich oder durch Wechsel in diesen Betrieb der Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich gelingt. Betriebswechsel erweisen sich aber auch generell als Möglichkeit für einen Aufstieg.

## Niedriglohnbeschäftigung

# Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?

von Thorsten Schank, Claus Schnabel, Jens Stephani und Stefan Bender

**Geringverdiener und Niedriglöhne sind in den letzten Jahren ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt und Gegenstand politischer Kontroversen geworden. Mit Verweis auf die wachsende Zahl von Geringverdienern wird von manchen Seiten die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes gefordert. Dieser soll dazu beitragen, dass Geringverdiener mit ihrem Lohn den Lebensunterhalt bestreiten können.**

**Andererseits wird von vielen Ökonomen eine Ausweitung des Niedriglohnsektors als Mittel zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten vorgeschlagen. Dabei können z.B. staatliche Lohnkostenzuschüsse oder Kombi-lohnmodelle unterstützend wirken.**

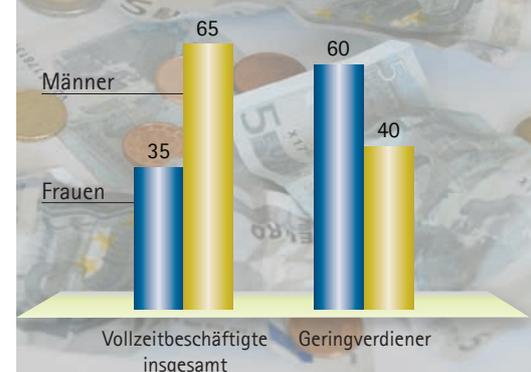
Hinter diesen Vorschlägen stehen völlig unterschiedliche Annahmen über die Dauer eines Niedriglohnbezugs: Während im ersten Fall implizit davon ausgegangen wird, dass Geringverdiener dauerhaft von niedrigen Löhnen betroffen sind, steht hinter dem zweiten Ansatz zumindest teilweise die Hoffnung, dass eine Niedriglohnbeschäftigung auch als Sprungbrett in besser bezahlte Tätigkeiten dienen kann.

Bisherige Untersuchungen deuten darauf hin, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in höher bezahlte Beschäftigung je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich ausfallen und beispielsweise Frauen und älteren Arbeitnehmern der Aufstieg seltener gelingt. Aber auch Betriebs- und Branchenfaktoren spielen eine Rolle (siehe z.B. Eichhorst et al. 2005, Uhlen-dorff 2006, Kalina 2008).

Abbildung 1

### Frauen gehören öfter zu den Geringverdienern als Männer

Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2005, Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels © IAB

## ■ Was könnte den Aufstieg von Geringverdienern beeinflussen?

Theoretische Überlegungen deuten darauf hin, dass individuelle Merkmale von Beschäftigten, Charakteristika ihrer Beschäftigungsbetriebe und Effekte eines Betriebswechsels für den Aufstieg von Geringverdienern in besser bezahlte Tätigkeiten relevant sein dürften.<sup>1</sup>

### Einfluss individueller Merkmale

Der Lohn eines Beschäftigten hängt unter anderem von dessen (allgemeinem wie betriebspezifischem) Humankapital ab und steigt tendenziell mit zunehmendem Alter. Geringverdiener mit einem höheren formalen Bildungsniveau dürften – aufgrund des damit verbundenen Produktivitätspotenzials – eine höhere Aufstiegschance haben. Ferner kann man davon ausgehen, dass besser Ausgebildeten die ständige Aneignung neuen Wissens bzw. neuer Technologien leichter fallen dürfte – und damit auch eine Steigerung ihrer Produktivität.

Aufgrund eines vergleichsweise geringen Humankapitalbestandes bei Berufseintritt erhalten junge Menschen häufig einen niedrigen Lohn. Dieser kann dann im Laufe der Zeit infolge der Akkumulation von allgemeinem wie betriebspezifischem Knowhow steigen. Dabei fallen insbesondere die Ertragsraten des Sammelns von Berufserfahrung in den ersten Jahren deutlich höher aus als in späteren Jahren. Dies impli-

<sup>1</sup> Der Kurzbericht basiert auf dem IAB-Discussion Paper 14/2008 von Thorsten Schank, Claus Schnabel und Jens Stephani: Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?, Nürnberg, 26 S. Dort wird detaillierter auf die Theorie, Literatur, Vorgängerstudien und die (multivariaten) Ergebnisse eingegangen (kostenloser Download des Volltextes unter <http://iab.de/de/183/section.aspx/Publikation/k080319n17>).

ziert, dass ältere Geringverdiener geringere Aufstiegschancen haben als jüngere.

Erwerbsunterbrechungen sind bei Frauen (z.B. wegen Pausen für Kindererziehung und Pflege von Angehörigen) deutlich häufiger als bei Männern zu finden. Diese wirken sich in zweierlei Weise negativ auf ihre Aufstiegschance aus: direkt über Humankapitalverluste und indirekt über „statistische Diskriminierung“ durch Arbeitgeber, die sich im Fall einer Stellenbesetzung sicherheitshalber für einen Mann entscheiden.

Ein Großteil der ethnischen Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt kann auf beobachtbare Unterschiede im Humankapital zurückgeführt werden. Doch auch unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus bleiben manche Arbeitsmarktnachteile von Ausländern bestehen. So könnten neben der Möglichkeit einer (arbeitgeber- oder kundenbedingten) Diskriminierung auch Sprachbarrieren dazu führen, dass Ausländer niedrigere Löhne und geringere Aufstiegschancen bekommen.

### Einfluss betrieblicher Merkmale

Neben individuellen Merkmalen von Beschäftigten haben auch Charakteristika der Betriebe, in denen sie tätig sind, einen Einfluss auf die Höhe des gezahlten Lohnes. In vielen empirischen Studien wurde z.B. ein positiver Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Entlohnung ermittelt. Zudem gibt es in Großbetrieben häufiger interne Arbeitsmärkte und Weiterbildungsmaßnahmen mit Aufstiegschancen entlang bestimmter Karriereleitern. Deshalb sind die Aufstiegschancen von Geringverdienern in größeren Betrieben möglicherweise höher als in kleineren Be-

## Die Autoren



PD Dr. Thorsten Schank  
ist am Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg tätig.

[thorsten.schank@wiso.uni-erlangen.de](mailto:thorsten.schank@wiso.uni-erlangen.de)



Prof. Dr. Claus Schnabel  
ist Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

[claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de](mailto:claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de)



Jens Stephani  
ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Niedrigeinkommen und Verteilung“ im IAB.

[jens.stephani@iab.de](mailto:jens.stephani@iab.de)



Stefan Bender  
ist Leiter des Forschungsdatenzentrums der BA im IAB.

[stefan.bender@iab.de](mailto:stefan.bender@iab.de)

Die Autoren danken den Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für ihre Unterstützung bei der Aufbereitung der Daten sowie Markus Promberger, Thomas Rhein und Ulrich Walwei für hilfreiche Kommentare.

etrieben. Zudem dürfte sich der Wechsel in einen Großbetrieb aufgrund der tendenziell höheren Löhne und besseren Aufstiegsmöglichkeiten für Geringverdiener positiv auswirken.

Neben der Betriebsgröße spielt auch die Struktur der Beschäftigten im Betrieb eine Rolle. So könnten die Aufstiegschancen von Geringverdienern mit der Alters- und Qualifikationsstruktur oder dem Frauenanteil im Betrieb zusammenhängen.<sup>2</sup>

Unabhängig von den bisher erwähnten messbaren Eigenschaften eines Ausgangs- bzw. Zielbetriebes dürfte auch der Wechsel eines Betriebes für sich genommen in einem positiven Zusammenhang mit den Aufstiegschancen eines Geringverdieners stehen.

Im Falle eines Wechsels<sup>3</sup> kann ein Lohnanstieg zum einen dadurch zustande kommen, dass der neue Betrieb dem Geringverdiener bereits zu Beginn einen höheren Lohn bezahlt, z.B. weil er dessen Fähigkeiten höher einschätzt als der bisherige Betrieb. Zum anderen ist es möglich, dass im neuen Betrieb (z.B. aufgrund anderer Hierarchien oder einer flexibleren Personalpolitik) die Aussichten auf künftiges Lohnwachstum besser sind als im alten.

Insbesondere wenn sich der Geringverdiener in einem „Sackgassen“-Job befindet, der keine Aufstiegsmöglichkeiten bietet, kann er sich durch einen Betriebswechsel (bei eventuell gleichzeitigem Berufswechsel) eigentlich nur verbessern. Es kann allerdings nicht unterschieden werden, ob der Beschäftigte den Betrieb aufgrund eines besseren Lohnangebots gewechselt hat oder der Betriebswechsel zu einem Einkommensanstieg geführt hat.

## ■ Definitionen und Daten

In Anlehnung an internationale Gepflogenheiten und an den größten Teil der bisherigen Studien zum Aufstieg von Geringverdienern in Deutschland gilt hier als relative Grenze für einen Geringverdiener ein Lohn von zwei Dritteln des Medians des Bruttomonatslohns der Vollzeitbeschäftigten (zur Definition vgl. **Kasten** rechts). Dabei wird auch berücksichtigt, dass die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter in Ostdeutschland im Untersuchungszeitraum rund 20 Prozent unter dem westdeutschen Niveau lagen, was u.a. mit der geringeren Tarifbindung und der selteneren übertariflichen Entlohnung sowie der schlechteren Arbeitsmarktlage

in Ostdeutschland zu tun hat. Um diesem Lohngefälle Rechnung zu tragen, wird der Medianlohn für beide Landesteile getrennt berechnet. Den Analysen für Personen, die in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) beschäftigt sind, liegt also der ostdeutsche Medianlohn zugrunde, denen für Westdeutsche hingegen der westdeutsche Medianlohn.

Der **Median** ist der Wert, der die Zahl der beobachteten Löhne genau in zwei Hälften teilt. D.h. die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten hat einen Lohn, der niedriger ist als der Medianlohn, die Löhne der anderen Hälfte liegen darüber. Als Geringverdiener gilt hier ein Vollzeitbeschäftigter, der weniger als 2/3 des Medianlohns verdient.

Möglich wäre auch die Verwendung einer absoluten Niedriglohngrenze (z.B. 1.000 € / Monat), ohne dass jedoch eine der beiden Alternativen eindeutige Vorteile hätte; für eine Diskussion entsprechender methodologischer Fragen sei auf Sloane/Theodossiou (1998) verwiesen. Eichhorst et al. (2005) machen deutlich, dass die Entwicklungstrends und die Struktur der Niedriglohnbeschäftigung weitgehend robust sind gegenüber der Wahl eines bestimmten Schwellenwertes.

Der als zwei Drittel des Medianlohns abgegrenzte monatliche Niedriglohn von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland steigt von 1.546 € im Jahr 1998 auf 1.779 € im Jahr 2005 und in Ostdeutschland von 1.179 € auf 1.323 € im selben Zeitraum.

Für die vorliegende Untersuchung wird das Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit (kurz: BAP) verwendet (vgl. Datenbeschreibung im **Kasten** auf Seite 8).

Ähnlich wie viele andere Untersuchungen von Aufstiegsprozessen beschränkt sich diese Arbeit auf vollzeitbeschäftigte Geringverdiener. Um die Analyse auf die Kerngruppen des Arbeitsmarktes zu fokussieren, werden zudem Auszubildende, Werkstudenten, Praktikanten, Rentner sowie Personen, die am Stichtag (30.6. eines Jahres) jünger als 15 Jahre oder älter als 64 Jahre waren, nicht einbezogen.

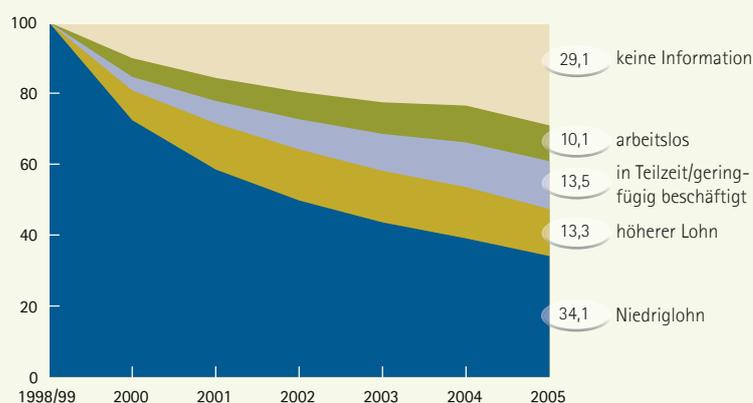
In der folgenden Verbleibsanalyse werden ferner nur diejenigen im BAP vorhandenen Personen berücksichtigt, die in den beiden Jahren 1998 und 1999 zum Stichtag 30.6. sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigt waren und jeweils einen Niedriglohn erhielten. Damit soll sichergestellt werden, dass es sich bei den hier betrachteten Personen (zumindest in einem hohen Maß) um „echte“ Geringverdiener handelt und nicht um Personen, die nur einmalig und temporär einen niedrigen Lohn erhalten haben (z.B. weil sie nach der eigenen Kündigung und deshalb fehlender Arbeitslosenunterstützung vorübergehend einen niedriger bezahlten Job annehmen mussten). Insgesamt stehen 29.347 Personen aus dem BAP zur Verfügung.

<sup>2</sup> Aus Platzgründen kann darauf nicht detailliert eingegangen werden. Der interessierte Leser sei hier wieder auf das IAB-Discussion Paper 14/2008 verwiesen.

<sup>3</sup> Ein Wechsel kann freiwillig oder unfreiwillig erfolgen. Es ist anzunehmen, dass sich die Art des Wechsels unterschiedlich auf den Aufstieg auswirkt. In den verfügbaren Daten kann nicht zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Wechseln unterschieden werden.

Abbildung 2

### Verbleib der mehrjährigen vollzeitbeschäftigten Geringverdiener von 1998/99 in den Jahren 2000 bis 2005 – in Prozent



Lesbeispiel: Von den vollzeitbeschäftigten Geringverdienern aus den Jahren 1998/99 (100 %) sind 34,1 % bis zum Jahr 2005 im Niedriglohnbereich verblieben; 13,3 % hatten 2005 einen höheren Lohn, 13,5 % waren nicht mehr in Vollzeit beschäftigt und 10,1 % waren arbeitslos.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels;  
Gesamtzahl N = 29.347

© IAB

Tabelle 1

### Ausmaß und Zusammensetzung des Niedriglohnsektors

Merkmale	alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 2005	Geringverdiener (weniger als 2/3 des Medianlohns) 2005	mehrfachjährige Geringverdiener 1998/1999
Gesamtzahl	344.615	60.721	29.347
Anteile in Prozent			
<b>Geschlecht</b>			
Männer	65,2	40,2	27,3
Frauen	34,8	59,8	72,7
<b>Alter</b>			
15- bis 24-Jährige	7,1	17,7	13,2
25- bis 34-Jährige	22,8	25,5	26,4
35- bis 54-Jährige	60,7	48,9	50,8
55- bis 64-Jährige	9,4	7,9	9,6
<b>formales Ausbildungsniveau</b>			
Haupt-/ Volksschule oder Mittlere Reife	9,9	14,8	19,0
(Fach-)Abitur oder Ausbildung	62,1	54,1	61,6
Universität, Fachhochschule, höhere Ausbildung	15,4	3,7	1,9
unbekannt	12,7	27,4	17,6
<b>Staatsangehörigkeit</b>			
Deutsche	93,4	89,9	90,2
Ausländer	6,6	10,1	9,8
<b>Betriebsgröße</b>			
1 bis 20 Mitarbeiter	26,2	52,1	58,4
21 bis 100 Mitarbeiter	25,6	27,5	24,9
101 bis 500 Mitarbeiter	25,8	16,6	13,7
über 500 Mitarbeiter	22,4	3,8	2,9

Hinweis: Als Geringverdiener werden Vollzeitbeschäftigte definiert, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdienen. Mehrjährige Geringverdiener sind solche, für die dies in zwei aufeinander folgenden Jahren (1998 und 1999) zutrifft.

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels (BAP).

© IAB

### Was wurde aus den Geringverdienern von 1998/1999?

Im Juni 2005 waren von insgesamt 344.615 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten, die das Beschäftigtenpanel ausweist, 60.721 Geringverdiener (vgl. **Tabelle 1**). Verglichen mit allen Vollzeitbeschäftigten sind in der Gruppe der Geringverdiener deutlich mehr Frauen, jüngere Arbeitnehmer, Ausländer sowie Mitarbeiter von kleinen Betrieben zu finden. Beschäftigte mit geringem formalem Ausbildungsniveau sind hier überproportional und Hochschulabsolventen stark unterproportional vertreten. Es fällt aber auf, dass über die Hälfte der Geringverdiener ein (Fach)Abitur und/oder eine Ausbildung hat.

Das Hauptaugenmerk dieses Kurzberichts gilt aber nicht der aktuellen Situation der Geringverdiener im Jahr 2005, sondern der Entwicklung ihres Lohnes seit 1999. Die letzte Spalte in **Tabelle 1** zeigt die Zusammensetzung der 29.347 Personen, die in der Ausgangsperiode 1998/99 als Vollzeitbeschäftigte mehrjährig einen Niedriglohn von weniger als zwei Dritteln des Medianlohns erhielten. Ihr Verbleib bis zum Jahr 2005 wird im Folgenden betrachtet.

Auch hier zeigt sich, dass Frauen, Jüngere, Geringqualifizierte, Ausländer und Beschäftigte in Kleinbetrieben in der Gruppe der mehrjährigen Geringverdiener besonders häufig vertreten sind.

Der Verbleib dieser Geringverdiener aus 1998/99 ist für die Jahre 2000 bis 2005 in **Abbildung 2** dargestellt.<sup>4</sup> Hierbei wird zwischen fünf Arbeitsmarktzuständen unterschieden, in denen sich die ursprünglichen Geringverdiener befinden können. Sie können entweder weiterhin einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung unterhalb der Niedriglohngrenze nachgehen, einen Lohn über dieser Grenze erreicht haben, sich in Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung befinden oder arbeitslos sein. In einer fünften Kategorie („keine Information“) werden diejenigen Personen aufgeführt, die keiner anderen Kategorie zugeordnet werden können, beispielsweise weil sie sich in die Stille Reserve zurückgezogen oder eine selbständige Tätigkeit aufgenommen haben.

Es zeigt sich, dass mit der Zeit immer weniger der ursprünglichen Geringverdiener aus den Jahren

<sup>4</sup> Der Kurzbericht referiert die deskriptiven Ergebnisse, da es keine wesentlichen Abweichungen zu den Erkenntnissen der ökonomischen Analysen gibt. In diesen Analysen wird zwischen Nichtaufstieg und Aufstieg aus der Niedriglohnbeschäftigung unterschieden. Geschätzt werden dort einfache Probit-Modelle, deren abhängige Variable den Wert 1 annimmt, wenn ein Geringverdiener aus der Ausgangskohorte 1998/99 im Jahr 2005 eine Vollzeitbeschäftigung mit einem Lohn oberhalb der Geringverdienergrenze hat. Alle Ergebnisse sind im IAB-Discussion Paper 14/2008 zu finden.

1998/99 als Vollzeitbeschäftigte im Niedriglohnsektor verblieben. Während im Jahr 2000 noch über 72 Prozent dieser Geringverdiener niedrige Löhne hatten, waren es im Jahr 2005 nur noch 34 Prozent. Einen höheren Lohn jenseits der Niedriglohngrenze erreichten in dieser Gruppe im ersten Jahr (2000) gut 8 Prozent und dieser Anteil stieg in den nächsten Jahren noch auf maximal 14,6 Prozent. Im Jahr 2005 hatten über 13 Prozent der Geringverdienerkohorte von 1998/99 eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung, und rund 10 Prozent waren arbeitslos.

Für einen großen und stark zunehmenden Anteil der ursprünglichen Geringverdiener kann allerdings mangels Informationen der Verbleib nicht weiter aufgeschlüsselt werden. Darunter können sich durchaus Erwerbstätige befinden, die es durch Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung geschafft haben, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen. Da aber nur jedem siebten Geringverdiener der Ausgangskohorte in den folgenden Jahren ein nachweisbarer Aufstieg in eine Vollzeitbeschäftigung mit höherem Lohn gelingt, scheinen die Aufstiegsmöglichkeiten in abhängiger Beschäftigung (zumindest im hier betrachteten Zeitraum) begrenzt zu sein.

### Verbleib nach persönlichen Merkmalen

Inwieweit der Aufstieg bzw. der Verbleib in den fünf Arbeitsmarktzuständen im Endjahr 2005 mit persönlichen Merkmalen der ursprünglichen Geringverdiener zusammenhängt, wird in **Tabelle 2** dargestellt. Dabei wird deutlich, dass die Aufstiegswahrscheinlichkeiten von Männern, jüngeren Arbeitnehmern und Hochschulabsolventen wesentlich über dem Durchschnitt liegen, während zwischen Deutschen und Ausländern kaum Unterschiede feststellbar sind. Besonders auffäl-

Tabelle 2

### Verbleib der mehrjährigen Geringverdiener von 1998/99 im Jahr 2005 nach persönlichen Merkmalen

Merkmal	Niedriglohn	höherer Lohn	in Teilzeit/geringfügig beschäftigt	arbeitslos	keine Information
Anteile in Prozent					
Insgesamt	34,1	13,3	13,5	10,1	29,1
<b>Geschlecht</b>					
Männer	29,4	19,8	6,2	14,5	30,1
Frauen	35,9	10,8	16,2	8,4	28,7
<b>Alter</b>					
15- bis 24-Jährige	24,6	25,1	9,7	8,2	32,4
25- bis 34-Jährige	32,5	17,1	13,6	9,3	27,3
35- bis 54-Jährige	42,2	10,4	14,8	11,8	20,8
55- bis 64-Jährige	8,9	1,2	11,3	5,5	73,1
<b>formales Ausbildungsniveau</b>					
Haupt-/ Volksschule oder Mittlere Reife	33,7	11,5	12,0	12,5	30,3
(Fach-)Abitur oder Ausbildung	34,8	14,0	13,8	9,1	28,3
Universität, Fachhochschule, höhere Ausbildung	28,1	21,9	15,1	7,4	27,6
Unbekannt	32,8	11,7	13,8	11,1	30,5
<b>Staatsangehörigkeit</b>					
Deutsche	34,9	13,3	13,9	10,0	27,9
Ausländer	26,8	13,1	9,7	10,5	39,9

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels (BAP); Gesamtzahl N = 29.347

© IAB

lig ist, dass fast 20 Prozent der Männer, aber weniger als 11 Prozent der Frauen innerhalb von sechs Jahren den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich schafften (vgl. **Abbildung 3**).

Abbildung 3

### Aufstiegschancen von Geringverdienern nach persönlichen Merkmalen

Mehrjährige Geringverdiener von 1998/99, die im Jahr 2005 eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung mit höherem Lohn hatten – Anteile in Prozent



\* niedrig = Haupt-/Volksschule oder Mittlere Reife; mittel = (Fach-)Abitur oder Ausbildung; hoch = Universität, Fachhochschule oder höhere Ausbildung

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels; Gesamtzahl N = 29.347

© IAB

Frauen verblieben wesentlich häufiger als Männer in diesem Sektor oder wechselten in eine Teilzeit- bzw. geringfügige Beschäftigung. Besonders geringe Aufstiegschancen zeigen sich ferner in der Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen, die auch besonders häufig im Niedriglohnsektor verblieben. Dagegen wechselte die Gruppe der 55- bis 64-jährigen Geringverdiener überwiegend in die Kategorie „keine Information“, was in diesem Falle in erster Linie einen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt reflektieren dürfte.

### Verbleib nach betrieblichen Merkmalen

Welche Rolle die Betriebsgröße beim Verbleib im Niedriglohnsektor bzw. beim Aufstieg spielt, zeigt **Tabelle 3**. Dabei wird zwischen Personen, die im ursprünglichen Betrieb verblieben sind und denen, die den Betrieb wechselten, unterschieden.<sup>5</sup> Hierbei werden nur die 13.901 Personen aus der Geringverdienerkohorte 1998/99 betrachtet, die auch im Jahr 2005 vollzeitbeschäftigt waren.

Es zeigt sich, dass in der Gruppe der Betriebsverbleiber nur 17,5 Prozent der ursprünglichen Geringverdiener den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich schafften, während es von den Betriebswechslern fast 42 Prozent waren. Dieser Unterschied überrascht allerdings wenig, da ja ein wesentlicher Grund für den (freiwilligen) Betriebswechsel die Erzielung eines höheren Lohns sein dürfte.

Sowohl bei den Betriebswechslern als auch bei denjenigen Personen, die bei ihrem ursprünglichen Arbeitgeber geblieben sind, nimmt die Häufigkeit eines Aufstiegs mit der Betriebsgröße deutlich zu. In beiden Fällen liegt sie in Großbetrieben mit über 500 Mitarbeitern mehr als doppelt so hoch wie in Kleinbetrieben mit maximal 20 Beschäftigten.

Dies unterstreicht die Bedeutung von Betriebswechseln sowie der Größe des Ausgangs- und Zielbetriebs für den Aufstieg von Geringverdienern.

### Schlussfolgerungen

Es zeigt sich, dass nur gut jeder Achte der ursprünglichen Geringverdiener von 1998/99 nach sechs Jahren den Aufstieg geschafft hatte. Jeder Dritte gehörte auch im Jahr 2005 noch zu den vollzeitbeschäftigten Geringverdienern. Auch wenn die Aufstiegsmöglichkeiten von Geringverdienern demnach – zumindest im betrachteten Zeitraum 1999 bis 2005 – eher begrenzt sind, scheint eine Niedriglohnbeschäftigung doch keineswegs für alle Arbeitnehmer eine Sackgasse darzustellen.

Jüngere und besser ausgebildete Geringverdiener haben eine deutlich höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit, während Frauen den Aufstieg seltener schaffen (selbst wenn sie vollzeitbeschäftigt bleiben).

Neben diesen persönlichen Merkmalen spielen allerdings auch verschiedene Charakteristika des Beschäftigungsbetriebs eine Rolle. So stehen z.B. der Anteil der Hochqualifizierten im Betrieb in einem positiven und der Frauenanteil in einem negativen Zusammenhang mit dem Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor.

Besonders wichtig ist auch die Betriebsgröße: Je größer ein Betrieb ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit eines Geringverdieners, entweder innerbetrieblich oder durch einen Wechsel in diesen Betrieb den Aufstieg zu schaffen. Gerade der freiwillige Betriebswechsel erweist sich als eine nicht zu vernachlässigende Möglichkeit für den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich.

Allerdings ist bei der Interpretation eine gewisse Zurückhaltung geboten. Obwohl der vorliegende Datensatz der wohl am besten geeignete für die Untersuchung von Aufstiegsprozessen in Deutschland ist, fehlen doch einige relevante Daten. So konnten Faktoren wie die Leistungsbereitschaft und der Familienstand eines Individuums oder dessen bisherige Erwerbsbiographie (z.B. die Häufigkeit bisheriger Erwerbsunterbrechungen oder Niedriglohnbeschäftigungen) nicht berücksichtigt werden. Da diese Variablen sowohl die

Tabelle 3

### Verbleib der mehrjährigen Geringverdiener von 1998/99, die im Jahr 2005 vollzeitbeschäftigt sind, nach Betriebsgröße

	Betriebsverbleiber			Betriebswechsler		
	Anzahl	Niedriglohn	höherer Lohn	Anzahl	Niedriglohn	höherer Lohn
	Personen	in Prozent		Personen	in Prozent	
Betriebe insgesamt	7.937	82,5	17,5	5.964	58,1	41,9
Betriebe mit ...						
... 1-20 Mitarbeiter	4.545	85,6	14,4	2.701	69,7	30,3
... 21-100 Mitarbeiter	2.001	81,8	18,2	1.691	56,4	43,6
... 101-500 Mitarbeiter	1.159	75,1	24,9	1.163	46,4	53,7
... über 500 Mitarbeiter	232	65,1	34,9	409	21,3	78,7

Hinweis: Für Betriebsverbleiber wird die Betriebsgröße im Jahr 1999, für Betriebswechsler die Größe des Zielbetriebs im Jahr 2005 aufgeführt.

Quelle: eigene Berechnungen auf Grundlage des Beschäftigtenpanels (BAP).

© IAB

<sup>5</sup> Etwas vereinfachend werden in dieser deskriptiven Analyse als Betriebsverbleiber diejenigen Geringverdiener bezeichnet, die im Jahr 2005 im selben Betrieb tätig waren wie 1999, selbst wenn sie zwischenzeitlich arbeitslos oder in einem anderen Betrieb tätig waren. Für diese Gruppe wird in Tabelle 3 die Betriebsgröße im Jahr 1999 ausgewiesen. Bei Betriebswechslern ist nicht bekannt, ob hier eine arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegt. Für diese Gruppe wird die Größenklasse des Betriebs, in den sie gewechselt haben, im Jahr 2005 ausgewiesen.

Wahrscheinlichkeit einer Niedriglohnbeschäftigung als auch die Aufstiegswahrscheinlichkeit beeinflussen dürften, könnten die abgebildeten Zusammenhänge verzerrt sein. Zudem wurde hier nicht untersucht, inwieweit der einmal erfolgte Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor von Dauer ist und in welchem Umfang die Niedriglohnschwelle überschritten wurde.

Trotz dieser Einschränkungen zeigt sich, dass Geringverdienertätigkeiten zumindest für einen Teil der Arbeitnehmer eine Brücke in besser bezahlte Tätigkeiten darstellen können und dass Niedriglohnbeschäftigungen in großen Betrieben mit deutlich besseren Aufstiegsmöglichkeiten verbunden sind als solche in kleinen Betrieben. Bis zu einem gewissen Grad scheinen also Geringverdiener ihre Aufstiegswahrscheinlichkeit durch die Wahl (bzw. den Wechsel) des Beschäftigungsbetriebs selbst beeinflussen zu können.

Auch von staatlicher Seite kann durch Qualifizierungsmaßnahmen für die Betroffenen sowie durch gezielte Vermittlung von Arbeitsplätzen in Betrieben mit besseren Aufstiegsmöglichkeiten versucht werden, die Aufwärtsmobilität von Geringverdienern zu steigern. Problemgruppen wie Frauen oder ältere Arbeitnehmer bedürfen dabei einer besonderen Beachtung.

Entwicklungen wie der nicht qualifikationsneutrale technische Fortschritt und die Bildungsstagnation der nachwachsenden Generation sprechen dafür, dass die Problematik der Geringqualifizierten – und damit auch der Geringverdiener – in Deutschland eher noch zunehmen wird. Deshalb ist eine umfassende Strategie zur Vermeidung bzw. Milderung dieser Probleme erforderlich. Sie schließt eine effizientere Gestaltung des deutschen Bildungssystems und eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung mit ein.

## Datenbeschreibung

Für die vorliegende Untersuchung wird die schwach anonymisierte Version des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit (kurz: BAP) verwendet. Der Datensatz ist im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg für Forschungszwecke verfügbar.

Es handelt sich dabei um eine systematische Zufallsstichprobe per Geburtstagsverfahren (1,92 % der Grundgesamtheit) aus den Quartalsdaten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Ergänzt wurden diese Daten durch Informationen über die jeweiligen Beschäftigungsbetriebe sowie durch Hinzuspielen von Daten aus den Geschäftsprozessen der BA und aus den Integrierten Erwerbsbiografien des IAB (IEB). Kumuliert ergeben diese einzelnen Quartalsstichproben das BAP, das zum Zeitpunkt dieser Untersuchung aus 32 Wellen (Quartalsstichtage von 31.3.1998 bis 31.12.2005) mit je ca. 500.000 bis 600.000 Beschäftigten bestand.

Die für eine Analyse der Lohnmobilität zentralen Angaben zum Arbeitsentgelt eines Beschäftigten liegen im BAP in Form des durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelts vor. Zwar wird dieses nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze genau erfasst (bei höheren Entgelten wird lediglich die Beitragsbemessungsgrenze gemeldet), doch ist diese Rechtszensierung für die vorliegende Analyse unerheblich, weil hier nur ein Bezug zum Medianlohn hergestellt wird.

Da das Beschäftigtenpanel aus Verwaltungsprozessen generiert wurde, weist es insgesamt eine hohe Validität und eine geringe Anzahl an fehlenden oder fehlerhaften Werten auf.\*

\* Da Fehler im Datensatz dennoch nie ganz auszuschließen sind, wurden im Rahmen dieser Untersuchung sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte mit unplausibel niedrigen Verdienstangaben von der Analyse ausgeschlossen.

## Literatur

Eichhorst, W. / Gartner, H. / Krug, G. / Rhein, T. / Wiedemann, E. (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich, in: Allmendinger, J. / Eichhorst, W. / Walwei, U. (Hrsg.): IAB Handbuch Arbeitsmarkt – Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt am Main, 107-142.

Kalina, T. (2008): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – Sprungbrett oder Sackgasse? *Arbeit* 17(1), 21-37.

Schank, T. / Schnabel, C. / Stephani, J. (2008): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? IAB-Discussion Paper, 14/2008, Nürnberg.

Sloane, P.J. / Theodossiou, I. (1998): Methodological and Econometric Issues in the Measurement of Low Pay and Earnings Mobility, in: Asplund, R. / Sloane, P.J. / Theodossiou, I. (Hrsg.): *Low Pay and Earnings Mobility in Europe*, Cheltenham, 3-12.

Uhlendorff, A. (2006): From No Pay to Low Pay and Back Again? A Multi-State Model of Low Pay Dynamics, IZA Discussion Paper No. 2482, Bonn.

**Impressum:** IAB-Kurzbericht Nr. 8/2008 ■ **Redaktion:** Elfriede Sonntag ■ **Graphik & Gestaltung:** Monika Pickel, Elisabeth Strauß ■ **Technische Herstellung:** pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ **Rechte:** Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ **Bezugsmöglichkeit:** IAB-Bestellservice, c/o IBRo Versandservice GmbH, Kastanienweg 1, 18184 Roggentin, Fax: 0180 1 00 27 08, e-Mail: [iab@ibro.de](mailto:iab@ibro.de) ■ **IAB im Internet:** <http://www.iab.de>. Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download ■ **Anfragen:** [iab.anfragen@iab.de](mailto:iab.anfragen@iab.de) oder Tel. 0911/179-0 ■ **ISSN** 0942-167X