

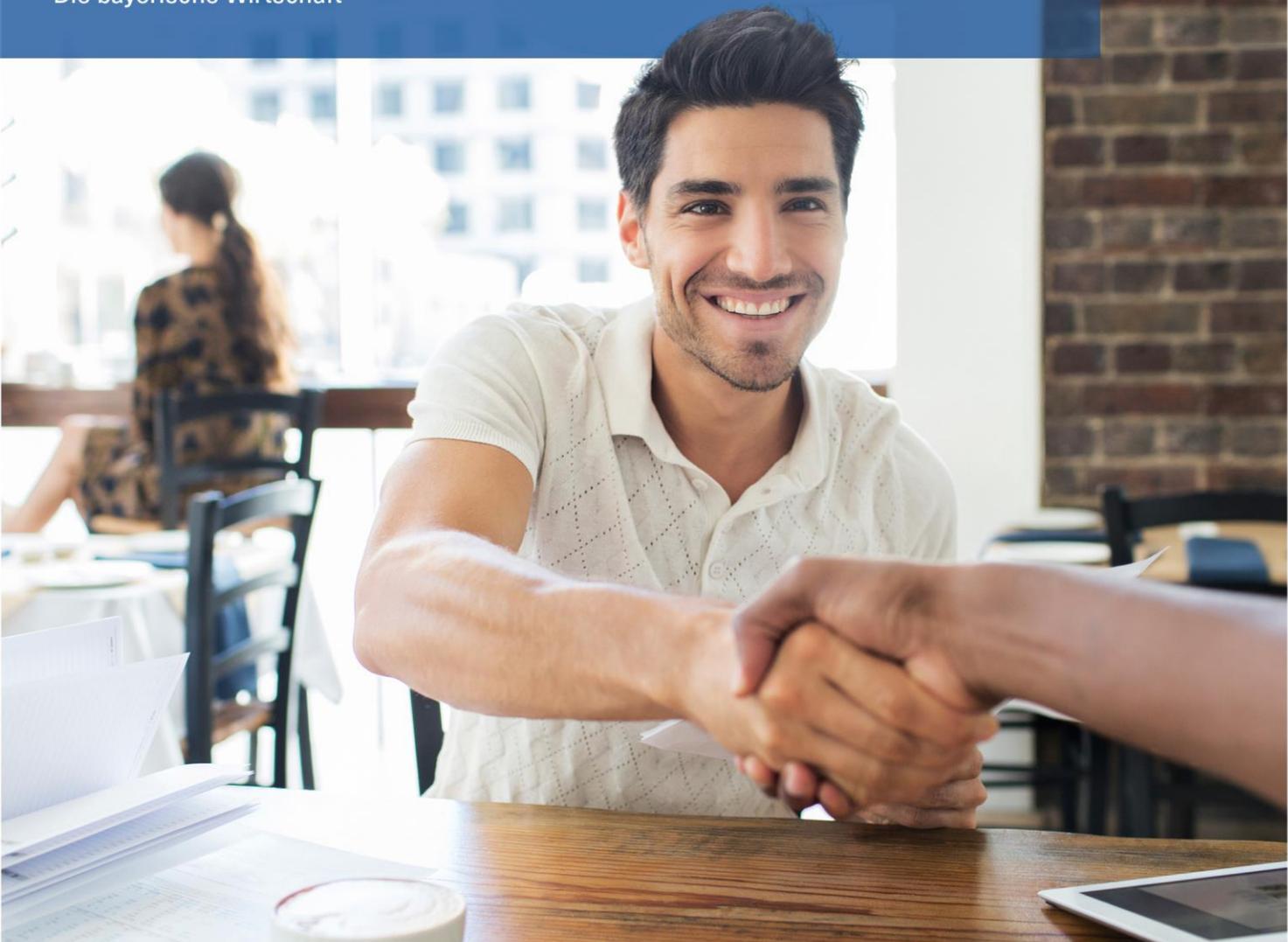
Arbeitsmarkt

Niedriglohn – Einstieg in Aufstieg

vbw

Position
Stand: Februar 2023

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Ein starker Arbeitsmarkt für einen starken Standort

Der Arbeitsmarkt in Deutschland und Bayern kann auf einen langanhaltenden Aufwärtstrend zurückblicken. Dank der guten wirtschaftlichen Entwicklung wurden in den vergangenen Jahren immer neue Höchststände bei der Beschäftigung aller Altersgruppen erreicht. Trotz der aktuellen vielfältigen Krisen entwickelt sich der Arbeitsmarkt weiterhin positiv. Um ihre Wettbewerbsfähigkeit auch in Zukunft sichern zu können, müssen Unternehmen genügend Arbeitskräfte auf allen Qualifikationsniveaus finden und langfristig an den Betrieb binden. Gemeinsames Ziel muss es daher sein, mit gezielten Maßnahmen den vermeintlichen Gegensatz zwischen der strukturellen (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und der stark ansteigenden Arbeitskräftenachfrage nachhaltig aufzulösen.

Die Unternehmen haben ein ureigenes Interesse daran, die verfügbaren Arbeitsplätze mit qualifizierten Beschäftigten zu besetzen und sie leistungsgerecht zu entlohnen. Vor allem in Anbetracht eines deutlichen Rückgangs der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland und Bayern wird es aber zunehmend schwieriger, ihren Bedarf an Arbeits- und Fachkräften zu decken. Dabei darf nicht übersehen werden: Um eine Beteiligung möglichst vieler Menschen am Arbeitsleben sicherzustellen, braucht es gerade für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose eine faire, niederschwellige Chance auf Teilhabe. Das ist sowohl ein Gebot gesellschaftlicher Solidarität als auch ein Beitrag zur Gewinnung von Arbeitskräften.

Über einen flexiblen Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden und maßvollen Lohnkosten werden Arbeitsplätze für An- und Ungelernte geschaffen. Eine passgenaue Weiterqualifizierung eröffnet dann spätere Aufstiegsmöglichkeiten.

Unser Positionspapier zeigt, wie eine differenzierte Lohnspreizung ihre Anreizwirkung entfaltet und im Zusammenspiel mit der notwendigen Weiterqualifizierung den Einstieg in eine besser qualifizierte und entsprechend höher bezahlte Arbeit ermöglicht.

Bertram Brossardt
Februar 2023

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Lohndiskussion versachlichen	2
1.1 Löhne sind der Preis der Arbeit	2
1.2 Deutschland ist ein Hochlohnland	3
1.3 „Ergänzen“ ist kein Zeichen für niedrige Löhne	3
2 Der Arbeitsmarkt braucht produktivgerechte Löhne	4
2.1 Internationale Wettbewerbsfähigkeit braucht vernünftige Löhne	5
2.2 Ein flexibler Niedriglohnbereich schafft Chancen	5
2.3 Der Mindestlohn als Verstoß gegen die Tarifautonomie	7
3 Ein- und Aufstiegschancen eröffnen	8
3.1 Das Erfolgsmodell duale Ausbildung	8
3.2 Niedrige Löhne als Weg in höher bezahlte Arbeitsverhältnisse	9
3.3 Chance Teilqualifizierung	9
3.4 Qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessern	10
4 Fazit: Ausstieg aus der Armut fördern	11
Ansprechpartner/Impressum	12

Position auf einen Blick

Fünf klare Aussagen zu gerechten Löhnen

- 1. Löhne sind der Preis der Arbeit**
Der Lohn wird nach der tatsächlichen Arbeitsleistung berechnet und ihm kommt daher eine wichtige Signalfunktion zu. Dies darf nicht von sozialpolitischen Wünschen an das Einkommen überlagert werden.
- 2. Bewährte Lohnfindung beibehalten**
Löhne beziehungsweise Lohnuntergrenzen müssen von den Tarifparteien unter Berücksichtigung der Qualifikationen und des unternehmerischen Umfelds festgelegt werden. Die Abweichung von dieser bewährten Praxis über den Mindestlohn riskiert, Löhne zu einem ständigen politischen Spielball zu machen.
- 3. Deutschland braucht eine Lohnspreizung**
Der Niedriglohnbereich schafft und sichert Arbeitsplätze für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Um einen möglichst breiten Zugang zu sichern, brauchen wir gerade für letztere Zielgruppe produktivitätsgerechte (Wieder-)Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt.
- 4. Niedriglohnbereich ermöglicht Einstieg in Aufstieg**
Der Niedriglohnbereich bietet Aufstiegschancen. Steigende Entlohnung entsteht aus höherer Produktivität, die gegebenenfalls durch Weiter- und Höherqualifizierung erreicht werden muss.
- 5. Beschäftigung ist der beste Schutz vor Armut**
Das größte Armutsrisiko ist die Arbeitslosigkeit. Produktivitätsgerechte Löhne sind ein probates Mittel gegen Arbeitslosigkeit und steuern wirksam der Armut entgegen.

1 Lohndiskussion versachlichen

Niedrige Löhne nicht gleichsetzen mit niedrigem Einkommen

1.1 Löhne sind der Preis der Arbeit

Löhne sind für Arbeitnehmer der Preis für den Einsatz ihrer Arbeitskraft, für Arbeitgeber der Preis für einen Produktionsfaktor. Diese wichtige ökonomische Signalfunktion darf nicht von ideologischen Forderungen an Einkommensuntergrenzen überlagert werden. Lohn und Einkommen sind grundverschieden.

Niedriglohnbeschäftigung wird häufig als soziales Problem wahrgenommen, das es mit gesetzlichen Maßnahmen zu begrenzen gelte. Allerdings stellen staatlich festgelegte Lohnuntergrenzen einen schwerwiegenden Eingriff in die unternehmerische Freiheit dar, der unserer Wirtschaftsordnung widerspricht. Jeder staatliche Eingriff in die Verhandlungen der Tarifparteien setzt den Preisfindungsmechanismus außer Kraft. Der zu bezahlende Lohn muss für ein wirtschaftlich handelndes Unternehmen zuallererst rentabel sein. Die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit kann nicht von außen und nicht pauschal erfolgen.

Das ist keine Absage an den Ausgleichsgedanken. In der Sozialen Marktwirtschaft wird de facto ein Mindesteinkommen gewährt, das aus Arbeitseinkommen, möglichen Kapital- beziehungsweise sonstigen Einkünften und, wo nötig, aus staatlichen Transferzahlungen besteht. Über die Kombination aus eigener Erwerbstätigkeit, weiteren Einkünften und gegebenenfalls ergänzendem Arbeitslosengeld II ist für alle die Verfügbarkeit eines sozio-kulturellen Existenzminimums sichergestellt. Wer über den erarbeiteten Marktlohn hinaus staatliche Aufstockung oder Unterstützung benötigt, erhält sie auch. Als Kriterium für Niedriglöhne wird meist die Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) verwendet. Als Geringverdiener gilt, wer als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter weniger als zwei Drittel des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten erzielt. Die Niedriglohnschwelle beträgt aktuell 12,50 Euro brutto je Stunde. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, wurden rund 7,5 Millionen Jobs unterhalb der Niedriglohnschwelle von 12,50 Euro brutto je Stunde entlohnt. Das waren für das Jahr 2022 514 000 niedrig entlohnte Jobs weniger als im April 2018 (8,0 Millionen). Der Anteil der niedrigentlohnnten Jobs an allen Beschäftigungsverhältnissen sank bundesweit von 21 Prozent auf 19 Prozent.

Diese Betrachtung hat allerdings Schwächen. Aufgrund der Begrenzung auf sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte führt sie zu einer verzerrten Wahrnehmung, weil zum Beispiel geringfügige Beschäftigung ausgeblendet wird. Zudem kann die Niedriglohnschwelle nicht auf einen Stundenlohn zurückgerechnet werden, da die Wochenarbeitszeit außer Acht gelassen wird und nur zwischen Vollzeit und Teilzeit unterscheidet. Auch wird die vom Mittelwert ausgehende bundeseinheitliche Definition der Niedriglohnschwelle den unterschiedlichen Standortbedingungen in Deutschland nicht gerecht.

1.2 Deutschland ist ein Hochlohnland

Bei der Diskussion um den Niedriglohnsektor darf eines nicht vergessen werden: Deutschland ist und bleibt Hochlohnland! Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer verdiente im Jahr 2021 durchschnittlich 4.100 Euro brutto im Monat. Sonderzahlungen, zum Beispiel in Form von Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder sonstigen Zahlungen, sind hier noch nicht berücksichtigt. Zu berücksichtigen bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze sind jedoch die Arbeitskosten insgesamt, die neben den Lohnkosten auch die arbeitgeberseitigen Sozialbeiträge umfassen. In der Privatwirtschaft lagen die Arbeitskosten in Deutschland im Jahr 2021 bei durchschnittlich 37,30 Euro für eine geleistete Arbeitsstunde, im verarbeitenden Gewerbe waren es sogar 41,90 Euro.

In der Europäischen Union lagen die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde in der gesamten Wirtschaft 2021 bei 28,60 Euro. Gemessen am EU-Durchschnitt zahlten deutsche Arbeitgeber somit im Jahr 2021 rund 30 Prozent mehr für eine Stunde Arbeit. Damit ist Arbeit hierzulande weitaus teurer als im EU-28-Durchschnitt, was auch an der hohen Belastung des Faktors Arbeit mit Steuern und Sozialabgaben liegt.

1.3 „Ergänzen“ ist kein Zeichen für niedrige Löhne

Als „Ergänzer“ definiert die Bundesagentur für Arbeit Personen, die zusätzlich zu ihrem Einkommen ergänzend Arbeitslosengeld II beziehen beziehungsweise umgekehrt. Anders als in der Öffentlichkeit häufig dargestellt ist die Zahl der Ergänzter kein Zeichen für Lohndumping. 87 Prozent aller abhängig erwerbstätigen Bezieher von Arbeitslosengeld II gehen entweder einer geringfügigen Beschäftigung oder einem Job in der Gleitzone nach. Dies zeigt: Ergänzt werden in der Regel nicht zu niedrige Löhne, sondern Arbeitseinkommen aus Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit. Es ist somit nichtzutreffend, wenn behauptet wird, dass breite Bevölkerungsschichten nicht von ihrer Hände Arbeit, einem Normalarbeitsverhältnis also, leben könnten.

Vielmehr wird das Arbeitslosengeld II häufig mit Einkünften aus Minijobs aufgebessert. Hier liegt der wesentliche Reformansatz: Die Hinzuverdienstmöglichkeiten im SGB II sind so zu reformieren, dass ihre Anreize künftig auf die (schrittweise) Aufnahme einer Vollzeittätigkeit gerichtet sind und sich der Übergang in Arbeit und in mehr Arbeit wieder lohnt. Mit dem Bürgergeld sind höhere Freibeträge eingeführt worden. Wer zwischen 520 und 1.000 Euro verdient, wird künftig mehr von seinem Einkommen behalten können. Die Freibeträge in diesem Bereich werden auf 30 Prozent angehoben. Auch für Auszubildende gelten höhere Freibeträge für die Ausbildungsvergütung. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung, die Hinzuverdienstgrenzen sind aber weiter so anzupassen, dass mehr Arbeit sich auch lohnt und auch der Wechsel aus einem Minijob in eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch attraktiver wird.

Höhere Arbeitszeiten sind sowohl im Interesse des Arbeitsmarkts als auch des Leistungsbeziehers, der sich wertvolle Brücken in ein Normalarbeitsverhältnis bauen kann.

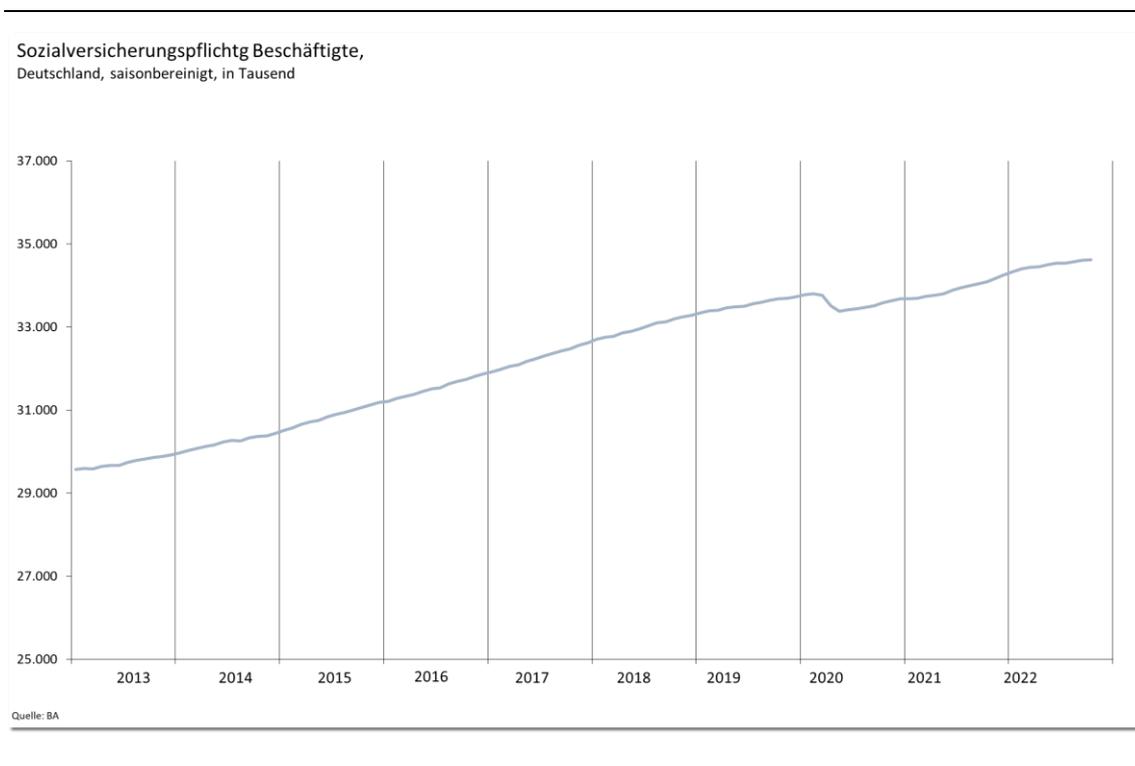
2 Der Arbeitsmarkt braucht produktivgerechte Löhne

Wirtschaftskraft und Lohnentwicklung hängen zusammen

Löhne sind der Preis der Arbeit. Die Erfolge am Arbeitsmarkt sind vor allem das Ergebnis einer gestiegenen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen in den letzten Jahren. Im Jahresdurchschnitt 2022 waren in Deutschland 45,6 Millionen Personen erwerbstätig. Das waren so viele wie noch nie seit der deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1990. Der bisherige Höchststand aus dem Jahr 2019 mit 45,3 Millionen Personen wurde dadurch nochmal um 292 000 Personen überschritten. Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat mit rund 34,5 Millionen Personen einen neuen Rekordwert erreicht. Selbst die Corona-Krise konnte diesen positiven Trend nicht stoppen.

Abbildung 1

Entwicklung der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, in Millionen



Quelle: eigene Darstellung; Bundesagentur für Arbeit 2023

2.1 Internationale Wettbewerbsfähigkeit braucht vernünftige Löhne

Deutschland ist eine Exportnation und als rohstoffarmes Land auf konkurrenzfähige Produkte und Dienstleistungen angewiesen. Der Endpreis einer Ware bestimmt sich aus den Kosten für die Vorprodukte und die Produktionsfaktoren. Unsere Wirtschaft bietet nach wie vor qualitativ hochwertige Waren und Dienstleistungen an. Stets muss die Maxime gelten, dass deutsche beziehungsweise bayerische Produkte um so viel besser sein müssen, wie sie teurer sind. Eine nicht leistungsgerechte Entlohnung im Niedriglohnbereich führt nicht zu einer Erhöhung der Qualität, sondern vorrangig zu höheren Produktionskosten und Preisen und somit zu Nachteilen im globalen Wettbewerb. Dies ist – auch mit Blick auf den Arbeitsmarkt – besonders schädlich für ein Land, das über 47 Prozent seiner Wirtschaftsleistung aus dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen in das Ausland erwirtschaftet und in dem direkt oder indirekt fast jeder vierte Arbeitsplatz vom Export abhängt.

2.2 Ein flexibler Niedriglohnbereich schafft Chancen

Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen abhängigen Beschäftigten, einschließlich sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit und Minijobs hat innerhalb der letzten zwölf Jahre Schwankungen erlebt. Im Jahr 2010 war ein Anstieg auf bis zu 22,4 Prozent zu sehen, seitdem konnte der Anteil aber stetig gesenkt werden. Im Jahr 2022 wurden 19 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn entlohnt. Im Vergleich zu 2018 ist der Anteil von 21 Prozent auf 19 Prozent gesunken. Gleichzeitig stieg auch die Zahl der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum rasant an. Die im Niedriglohnbereich entstandene Beschäftigung war zuvor nicht im Hochlohnbereich zu finden – es gab sie schlichtweg nicht.

Dies zeigt: Ein flexibler Niedriglohnbereich schafft Chancen für einen niedrighschwelligen Einstieg und ist für viele Arbeitnehmer, vor allem Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, der Weg in eine Erwerbstätigkeit. Die Beschäftigung im Niedriglohnbereich erfolgt häufig zu vergleichsweise niedrigen Löhnen, stellt aber eine deutlich bessere Alternative dar als der Verbleib in Arbeitslosigkeit.

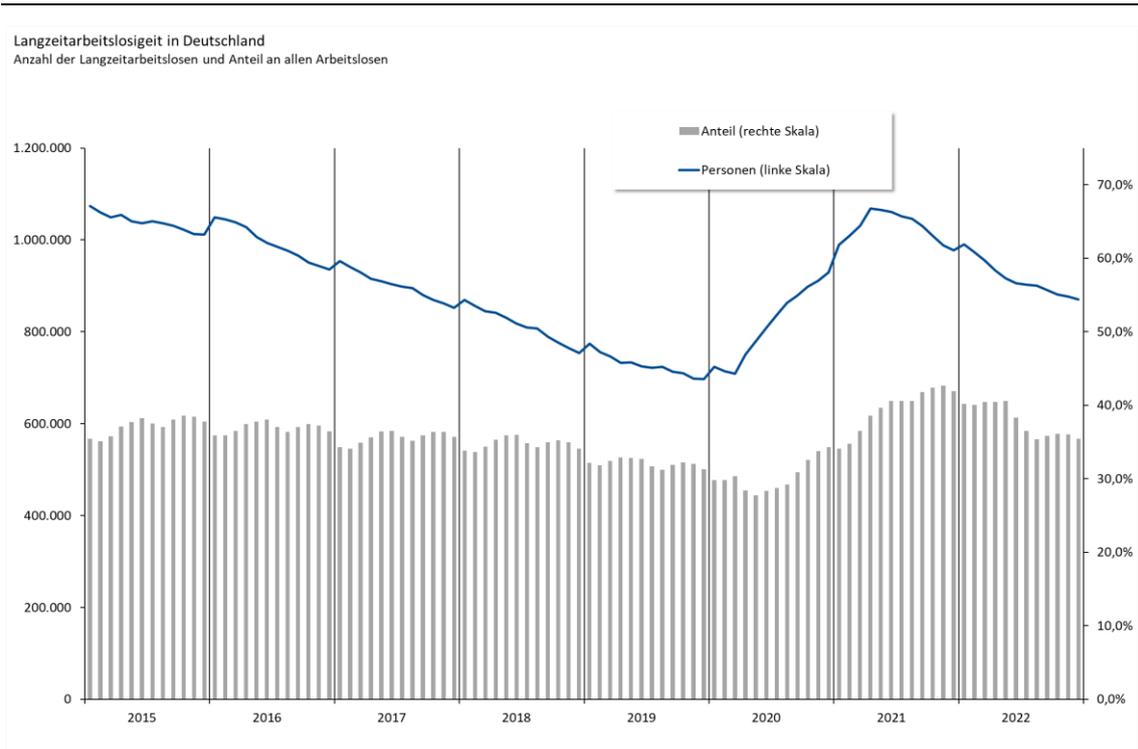
Gleichzeitig konnte die Langzeitarbeitslosigkeit nach ihrem Höchstwert von 1,86 Millionen Personen im Jahr 2006 erheblich reduziert werden. Im Jahresdurchschnitt 2019 waren noch 727.400 Personen langzeitarbeitslos. Die Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit wären ohne einen flexiblen Niedriglohnbereich nicht möglich gewesen. Gerade für Langzeitarbeitslose bietet er eine erfolgreiche Brücke in den Arbeitsmarkt. Die große Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts wurde durch die Corona-Krise gestoppt. Nicht aufgrund von Beschäftigungsabbau, sondern durch ausbleibende Eintritte in den Arbeitsmarkt ist die Langzeitarbeitslosigkeit 2021 wieder auf über eine Million Menschen gestiegen. Nach dem Höchststand im April 2021 mit 1,07 Millionen Langzeitarbeitslosen, gab es danach nahezu durchgängig zurückgehende Zahlen, die sich dann aber im Zuge der Corona-Pandemie verfestigt haben.

Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, dass die angestrebte schnelle wirtschaftliche Erholung nur dann wieder einen allgemein hohen Beschäftigungsstand nach sich ziehen kann, wenn die Einstiegshürden für Geringqualifizierte und Menschen mit Vermittlungshemmnissen nicht marktfremd aufgebaut werden.

Die Privatwirtschaft braucht Anreize, um Arbeitslose – und zumal solche mit Vermittlungshemmnissen – einzustellen. Hier ist vor allem die Bundesregierung gefragt. Langzeitarbeitslosigkeit ist ein vielschichtiges Problem, das nicht kurzfristig und nicht einfach mit der Ausdehnung der öffentlichen geförderten Beschäftigung gelöst werden kann. Um spürbare Fortschritte bei der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen, darf der Arbeitsmarkt keinesfalls weiter reguliert werden. Der politisch definierte Mindestlohn oder Verschärfungen im Befristungsrecht gefährden die Rückkehr zu einem dynamischen Arbeitsmarkt. Erfolge beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sind nur über einen flexiblen Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden und leistungsgerechte Löhne zu erreichen.

Abbildung 2

Zahl der Arbeitslosen und davon Langzeitarbeitslosen in Deutschland



Quelle: eigene Darstellung; Bundesagentur für Arbeit 2023

2.3 Der Mindestlohn als Verstoß gegen die Tarifautonomie

Wird der Lohn als Preis ernst genommen, so muss er jeweils sehr individuelle Einflussgrößen berücksichtigen. Unter anderem gehört dazu die individuelle Qualifikation, die ausgeübte Tätigkeit und die Organisation der Arbeit (Teilzeit, Vollzeit, Schichtarbeit u. ä.). Das bewährte Konzept der Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften stellt die Einbeziehung der relevanten ökonomischen Fakten sicher. Die ausgehandelten Tariflöhne stellen Marktlöhne dar.

Eine von dritter Seite festgelegte, starre Lohnuntergrenze in Form eines Mindestlohns kappt dagegen die qualifikatorische Lohnspreizung am unteren Ende des Lohnniveaus. Ein solcher Eingriff bleibt ordnungspolitisch falsch und geht zu Lasten der Tarifautonomie. Das ausbalancierte Tarifsysteem wird aus dem Gleichgewicht gebracht, da Tarifverträge neben dem Entgelt auch vielfältige weitere, eng aufeinander abgestimmte Leistungen zugunsten der Arbeitnehmer enthalten. Für Fälle, in denen Verwerfungen drohen, steht mit der Möglichkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifregelungen gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz beziehungsweise auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes ein angemessenes Instrumentarium unter maßgeblicher Beteiligung der Tarifparteien zur Verfügung.

Seit dem 01. Oktober 2022 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 12 Euro brutto pro Stunde, von dem es nur wenige Ausnahmen gibt. Anders als zuvor durch die Mindestlohnkommission erfolgte diesmal eine politische Festlegung des Mindestlohns. Die Rolle der Sozialpartner wird geschwächt. Aus einer gesetzlichen Lohnuntergrenze wurde eine staatlich verordnete Garantie für gesellschaftliche Teilhabe.

3 Ein- und Aufstiegschancen eröffnen

Produktivgerechte Löhne bieten die Chance auf Einstieg in Aufstieg

Der demografische Wandel schreitet voran und stellt die Wirtschaft mit Blick auf die Gewinnung geeigneter Arbeits- und Fachkräfte vor immer größere Herausforderungen. Vor allem fehlende Fachkräfte können die Entwicklung der Unternehmen verlangsamen und Wachstum und Wohlstand hemmen. Unsere aktuelle Studie „Arbeitslandschaft Bayern: Zunehmenden Ungleichgewichten mit höherer Flexibilität begegnen“ zeigt, dass im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035 sowohl mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage als auch des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen ist. Allerdings sinkt demografiebedingt das Angebot wesentlich schneller als die Nachfrage. Mit dem schrittweisen Eintritt der sogenannten Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand werden wir einen deutlichen Rückgang der Erwerbspersonen in den nächsten Jahren erleben.

In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um etwa neun Prozent zurückgehen, im Vergleich zu 2020. In absoluten Zahlen entspricht das einem Rückgang von 700.000 Erwerbspersonen, von 6,5 Millionen Personen in 2020 auf dann 5,8 Millionen Personen in 2035. Ein ähnliches Bild zeigt die jährliche Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Mit anderen Worten: In Bayern herrscht ein Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Potenziale zur Fachkräftesicherung liegen auch in der vollständigen Nutzung des bestehenden Arbeitskräftepotentials. Eine entscheidende Rolle spielen dabei die berufliche Bildung und die Weiterbildung.

3.1 Das Erfolgsmodell duale Ausbildung

Das deutsche System der dualen Ausbildung wird weltweit geschätzt. Es bietet Berufseinsteigern eine fundierte theoretische und praktische Ausbildung nach verbindlichen Mindeststandards und ist Basis für erfolgreiches lebenslanges Lernen und berufliche Weiterbildung. Für Jugendliche und junge Erwachsene ist es eine hervorragende Startchance und für die Unternehmen ein Schlüssel zu einer passend qualifizierten Belegschaft. Die Vielzahl von Ausbildungsberufen ermöglicht und eröffnet vielen Branchen spezifische und bedarfsgerechte Qualifizierungswege.

Die duale Ausbildung bringt für die Betriebe sowohl Kosten als auch Nutzen. Auszubildende erhalten vom ersten Tag an eine angemessene Vergütung. Eine zu hohe beziehungsweise unangemessene Ausbildungsvergütung wäre nicht zielführend, da sie die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen senken würde.

3.2 Niedrige Löhne als Weg in höher bezahlte Arbeitsverhältnisse

Menschen ohne Berufsabschluss befinden sich mehr als doppelt so häufig im unteren Entgeltbereich als der Durchschnitt: Im Jahr 2021 waren 40,8 dieser formal „Geringqualifizierten“ im Niedriglohnsektor zu finden – gegenüber 17,0 Prozent der Beschäftigten mit Berufsabschluss und nur 4,8 Prozent der Akademiker. Das Fehlen eines qualifizierten Berufsabschlusses ist zudem eng verknüpft mit (Langzeit-)Arbeitslosigkeit – und vice versa: Langzeitarbeitslose verlieren mit zunehmender Beschäftigungslosigkeit vorhandenes Wissen und entfernen sich damit noch weiter vom Arbeitsmarkt. Im Jahresdurchschnitt 2022 hatten 56 Prozent aller Arbeitslosen in Deutschland keine abgeschlossene Berufsausbildung.

Produktivitätsgerechte Einstiegsgehälter sind hier von zentraler Bedeutung: Sie eröffnen Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten dringend benötigte Einstiegschancen in den Arbeitsmarkt. Starre Lohnuntergrenzen schließen all diejenigen vom Arbeitsmarkt aus, die die dadurch vorgegebene Produktivität nicht erbringen können. Mitarbeiter, die diese Schwelle nicht (mehr) erreichen, werden nicht eingestellt, da sich Unternehmen keine dauerhaften Verluste leisten können. Fixe Lohnuntergrenzen, gleich ob gesetzlich oder tariflich, verhindern, dass alle Arbeitssuchenden – zu einem individuell angemessenen Lohn – eingestellt werden können.

Die bayern vbm vbw Studie Niedriglohn und Lohnmobilität in Bayern (2019) zeigt, dass das Niedriglohnsegment ein wichtiges Sprungbrett darstellt. Es verhilft Menschen aus Arbeitslosigkeit zum Wiedereinstieg in eine abhängige Beschäftigung. Dadurch erhalten Geringverdiener die Möglichkeit, in den Normallohnbereich aufzusteigen. Immerhin drei von zehn Niedriglohnbeschäftigten in Bayern (30,4 Prozent) schaffen dies im Betrachtungszeitraum innerhalb eines Jahres. Wenn bayerischen Geringverdienern der Aufstieg gelungen ist, haben sie einen überdurchschnittlich hohen Lohnaufschlag erzielt (Bayern: 45,5 Prozent; Deutschland: 42,1 Prozent). Im Freistaat gelingt es sogar überproportional vielen Arbeitslosen, unmittelbar in den Normallohnbereich einzusteigen (Bayern: 14,0 Prozent; Deutschland: 9,4 Prozent).

Niedriglohnbeschäftigung bietet Einstiegs- und Aufstiegsperspektiven. Wer eine weitere Anhebung des Niedriglohns fordert, um den Sektor zu verkleinern, verbaut den Betroffenen diese Chancen.

3.3 Chance Teilqualifizierung

Eine gute Chance für An- und Ungelernte bietet die Teilqualifizierung. Auf Basis anerkannter Ausbildungsberufe können modularisierte Ausbildungsabschnitte einzeln durchlaufen werden. Absolvieren alle Module mit Erfolg, kann er zur Externenprüfung angemeldet werden und auf diesem Weg die Facharbeiterprüfung ablegen.

Teilqualifizierungen können einen qualifizierten Einstieg in Arbeit ermöglichen. Außerdem dienen sie dem beruflichen Aufstieg und der nachhaltigen Sicherung von Beschäftigung.

Beide Faktoren sind gleichermaßen von Bedeutung, denn ein Schulabschluss und eine berufliche Qualifikation mögen den traditionell ersten Schritt in die Arbeitswelt darstellen, sie entsprechen aber nicht immer dem tatsächlichen Lebenslauf. Für Personen, die sich für eine bestimmte Tätigkeit qualifizieren oder einen Facharbeiterabschluss nachholen wollen, bietet die Teilqualifizierung eine echte Chance.

Teilqualifizierungen, wie sie von den Bayerischen Arbeitgeberverbänden in Zusammenarbeit mit dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) e. V. aufgelegt wurden und fortlaufend weiterentwickelt werden, haben sich auf vielen Ebenen über die Jahre bewährt. Mittlerweile wurden für über 35 Berufe Teilqualifizierungsmodule entwickelt. Der sich aus Teilqualifizierungen ergebende Nutzen hilft allen Beteiligten: Geringqualifizierten oder Arbeitssuchenden werden neue Chancen eröffnet. Unternehmen gewinnen qualifizierte Arbeitskräfte.

3.4 Qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessern

Niedrige Löhne sind dann ungerecht, wenn Menschen durch organisatorische Umstände nicht ihren eigentlichen Kenntnissen und Fähigkeiten gemäß arbeiten können, obwohl sie das selbst anstreben. Exemplarisch sei der voll einsatzbereite Ingenieur mit nicht anerkanntem ausländischem Abschluss genannt, der als Kellner jobbt, oder Eltern, die wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen nicht oder nur in sehr beschränktem Umfang ihrem Beruf nachgehen können.

Die Bundesregierung hat hier in den letzten Jahren einige wichtige Vorhaben auf den Weg gebracht, ist aber dennoch gefordert, auch weiterhin die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu verbessern. Das aktuelle Vorhaben der Bundesregierung und das hervorgebrachte Eckpunktepapier zur Fachkräfteeinwanderung enthalten einige sinnvolle Maßnahmen, die die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten verbessern können.

4 Fazit: Ausstieg aus der Armut fördern

Beschäftigung ist der beste Schutz vor Armut

Das größte Armutsrisiko in Deutschland ist und bleibt die Arbeitslosigkeit. Beschäftigung und Bildung sind der Schlüssel zur Armutsvermeidung. Es wäre verfehlt, Armut dadurch begegnen zu wollen, dass neue Regulierungen und zusätzliche oder höhere Sozialleistungen eingeführt werden. Stattdessen muss die wesentliche Ursache der Armut bekämpft werden: die Arbeitslosigkeit. Ziel muss es sein, noch mehr Menschen in Arbeit zu bringen und den Einstieg in Aufstieg wirkungsvoll zu unterstützen.

Arbeitslosen und nicht Erwerbstätigen steht der Weg in eine reguläre Ausbildung aufgrund ihrer bisherigen Erwerbsbiografie oder fehlender Voraussetzungen oftmals nicht offen. Daher benötigen sie möglichst niedrige Eintrittsschwellen (zurück) in eine geregelte Beschäftigung und in eine bedarfsgerechte, zielgerichtete berufliche Weiterbildung. Eine qualifizierte und entsprechend vergütete Tätigkeit senkt das Armutsrisiko drastisch, wobei oft die Erneuerung bereits vorhandener, aber veralteter Fähigkeiten und Kenntnisse im Vordergrund steht. Je höher die Qualifikation und je länger die Phasen vorheriger Vollzeitbeschäftigung, umso besser sind dabei naturgemäß die jeweiligen Aufstiegschancen und Vergütungsaussichten.

Am Markt vorbei erhöhte Löhne wirken für Arbeitslose und Nicht-Erwerbstätige als Verstärkung der Einstiegsbarriere auf dem Weg zurück in den Arbeitsmarkt. Sie führen damit, anders als beabsichtigt, nicht zu einer Reduzierung der Armut, sondern im Gegenteil eher zu einer Verfestigung. Nur marktgerechte Rahmenbedingungen halten den Arbeitsmarkt dynamisch und bringen neue Arbeitsplätze hervor. Umso wichtiger ist, dass die Beschäftigung von zuvor Langzeitarbeitslosen sowie von Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen über einen Zeitraum von sechs Monaten ohne Anwendung des Mindestlohngesetzes möglich bleiben.

Ansprechpartner/Impressum

Veronika Gehrmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-215

veronika.gehrmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Februar 2023