

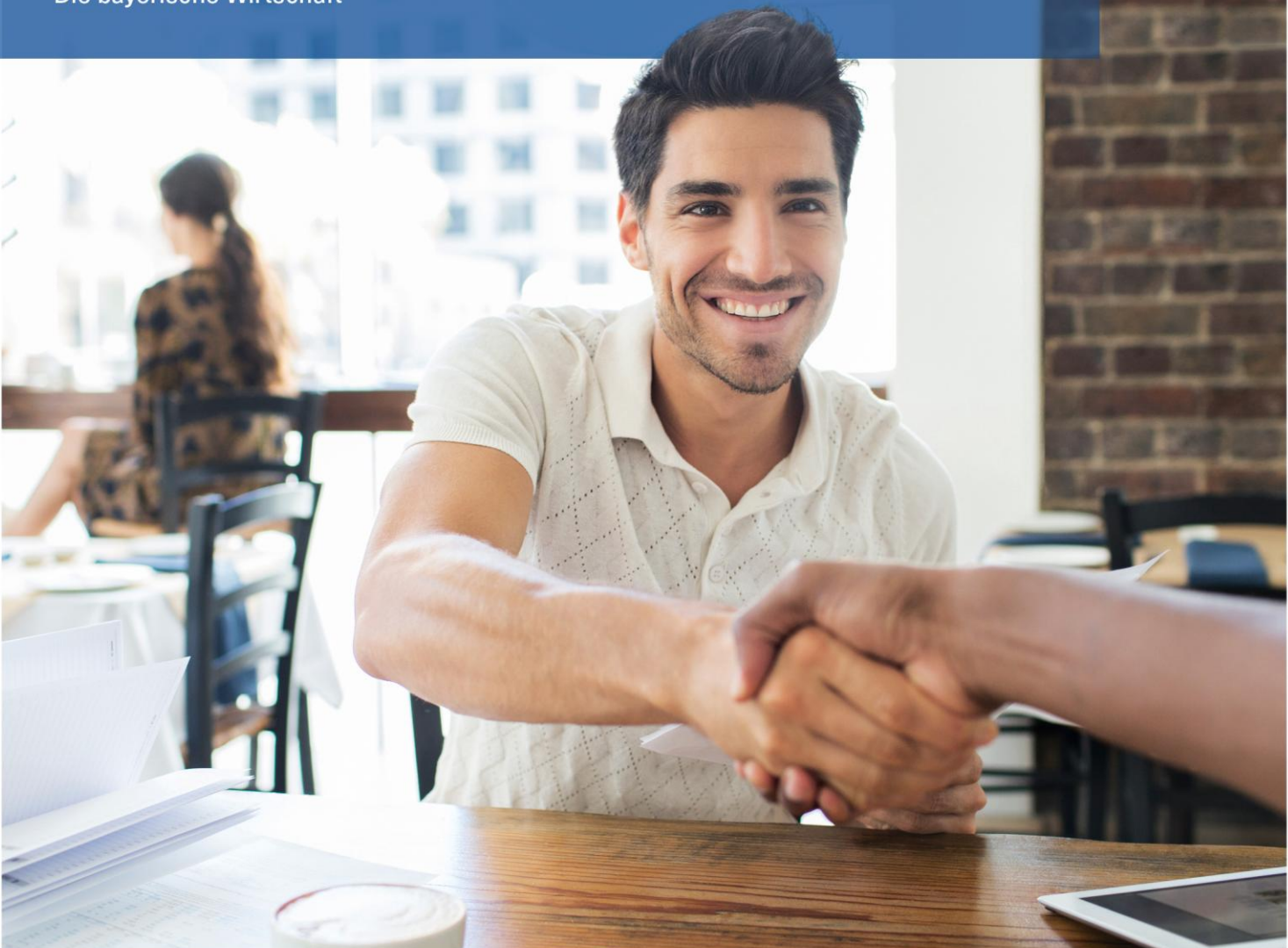
Arbeitsmarkt

Niedriglohn – Einstieg in Aufstieg

vbw

Position
Stand: Juli 2026

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Flexibler Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden

Der bayerische Arbeitsmarkt befindet sich in einer herausfordernden Lage. Neben der konjunkturellen Krise wirken sich auch die geopolitischen Unsicherheiten und die strukturellen Probleme auf den bayerischen Arbeitsmarkt aus. Es gilt nun umso mehr, die Standortqualität in Bayern aufrechtzuerhalten und weiter zu optimieren.

Trotz der negativen Tendenzen am Arbeitsmarkt herrscht gleichzeitig Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel. Ein wichtiger Schlüssel zur Bewältigung der beiden Herausforderungen „steigende Arbeitslosigkeit“ und „Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel“ ist die gezielte Qualifizierung der Beschäftigten. Ziel muss es sein, mit gezielten Qualifizierungsmaßnahmen den vermeintlichen Gegensatz zwischen der strukturellen (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und der Arbeitskräftenachfrage nachhaltig aufzulösen.

Um eine Beteiligung möglichst vieler Menschen am Arbeitsleben sicherzustellen, braucht es gerade für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose eine faire, niederschwellige Chance auf Teilhabe.

Über einen flexiblen Arbeitsmarkt mit niedrigen Einstiegshürden und maßvollen Lohnkosten werden Arbeitsplätze für An- und Ungelernte geschaffen. Eine passgenaue Weiterqualifizierung eröffnet dann 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
Juli 2026

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	2
1.3 „Ergänzen“ ist kein Zeichen für niedrige Löhne	3
2 Der Arbeitsmarkt braucht produktivgerechte Löhne	4
2.1 Internationale Wettbewerbsfähigkeit braucht vernünftige Löhne	4
2.2 Ein flexibler Niedriglohnbereich schafft Chancen	4
2.3 Der Mindestlohn als Verstoß gegen die Tarifautonomie	6
3 Ein- und Aufstiegschancen eröffnen	7
3.1 Das Erfolgsmodell duale Ausbildung	7
3.2 Niedrige Löhne als Weg in höher bezahlte Arbeitsverhältnisse	8
3.3 Chance Teilqualifizierung	9
3.4 Qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessern	9
4 Fazit: Ausstieg aus der Armut fördern	10
 Ansprechpartner/Impressum	 11

Position auf einen Blick

Fünf 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 erfüllen eine fundamentale ökonomische Signalfunktion: Sie sind für Arbeitnehmer der Preis für den Einsatz ihrer Arbeitskraft, für Arbeitgeber der Preis für einen Produktionsfaktor. In einer marktwirtschaftlichen Ordnung darf diese Steuerungsfunktion nicht durch ideologische Forderungen nach Einkommensuntergrenzen überlagert werden, da Lohn und Einkommen grundverschiedene ökonomische Kategorien sind.

Nach der OECD-Definition gelten Vollzeitbeschäftigte als Geringverdiener, wenn ihr Einkommen unter zwei Dritteln des Medianentgelts aller Vollzeitbeschäftigten liegt. Im April 2024 entsprach dies einem Bruttostundenlohn von weniger als 13,79 Euro. Obwohl das Medianentgelt zwischen 1999 und 2023 um 63 Prozent auf 3.796 Euro anstieg, bestehen weiterhin deutliche Unterschiede zwischen gesellschaftlichen Gruppen. Besonders geschlechtsspezifische Ungleichheiten treten hervor: Im Jahr 2024 arbeiteten in Deutschland 19 Prozent der Frauen im Niedriglohnbereich, verglichen mit 14 Prozent der Männer. Männer erzielten zudem mit durchschnittlich 4.077 Euro ein höheres Medianentgelt als Frauen mit 3.777 Euro. Ursachen für die stärkere Betroffenheit von Frauen sind vor allem ihre häufigere Beschäftigung in geringer entlohnten Berufen und Branchen, Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung sowie familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Auch das Alter beeinflusst das Risiko von Niedriglöhnen erheblich: Besonders betroffen sind junge Erwerbstätige unter 25 Jahren mit einem Anteil von 40 Prozent sowie Beschäftigte ab 65 Jahren mit 33 Prozent.

Obwohl Niedriglöhne oft als soziales Problem und Fall für gesetzliche Regulierungen gesehen werden, widersprechen staatliche Lohnuntergrenzen unserer Wirtschaftsordnung. Sie greifen tief in die unternehmerische Freiheit sowie die Tarifautonomie ein und setzen den marktwirtschaftlichen 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. Dies ist keine Absage an den sozialen Ausgleich: In Deutschland führt die Kombination aus Sozialer Marktwirtschaft und Sozialstaat de facto zu einer staatlich abgesicherten Mindestsicherung für Personen ohne ausreichendes Einkommen. Durch die Kombination aus Arbeitseinkommen, sonstigen Einkünften und staatlichen Transfers (wie aufstockenden Leistungen) ist das soziokulturelle Existenzminimum für jeden sichergestellt.

1.2 Deutschland ist ein Hochlohnland

Bei der Diskussion um den Niedriglohnsektor darf nicht vergessen werden, dass Deutschland Hochlohnland ist. Ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer verdiente im Jahr 2025

durchschnittlich 5.370,00 Euro brutto im Monat. Wenn neue Arbeitsplätze geschaffen werden, müssen die Arbeitskosten insgesamt berücksichtigt werden, die neben den Lohnkosten auch die arbeitgeberseitigen Sozialbeiträge umfassen. In der Privatwirtschaft lagen die Arbeitskosten in Deutschland im Jahr 2025 durchschnittlich bei 45,00 Euro für eine geleistete Arbeitsstunde, im verarbeitenden Gewerbe waren es 49,50 Euro.

In der Europäischen Union lagen die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde in der gesamten Wirtschaft 2025 bei 34,90 Euro. Damit zahlten deutsche Arbeitgeber durchschnittlich fast 30 Prozent mehr für eine Stunde Arbeit. Im Verarbeitenden Gewerbe lagen die Arbeitskosten in Deutschland um über 40 Prozent höher als im Durchschnitt aller EU-Mitgliedsstaaten. 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. Erwerbstätige haben immer dann Anspruch auf aufstockendes Arbeitslosengeld II, wenn das Einkommen der Bedarfsgemeinschaft unterhalb des im SGB II definierten Existenzminimums liegt. Anders als in der Öffentlichkeit häufig dargestellt, ist die Zahl der Ergänzter kein Zeichen für Lohndumping. Ergänzt werden häufig nicht zu niedrige Löhne, sondern Arbeitseinkommen aus Beschäftigungsverhältnissen mit reduzierter Arbeitszeit. So zeigt sich, dass im Jahr 2024 61,0 Prozent der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die ergänzenden Leistungen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beziehen, in Teilzeit arbeiten. Auszubildende sind hierbei nicht berücksichtigt.

Umgekehrt können Leistungsberechtigte, die arbeitslos sind auch ihr Arbeitslosengeld II mit Einkünften aus Minijobs aufbessern. Hier liegt der wesentliche Reformansatz: Es gilt Fehlanreize abzubauen, die eine Ausweitung der Arbeitszeit verhindern. Ein entscheidender Ansatzpunkt ist hierbei eine Reform der Hinzuverdienstgrenzen. Ziel muss es sein, sicherzustellen, dass sich eine Ausweitung des Arbeitsvolumens lohnt, auch wenn Transferleistungen sukzessive abgeschmolzen werden. Hierfür ist es nötig – wie von der Sozialstaatskommission gefordert – die verschiedenen Transferleistungen aus Grundsicherung, Wohngeld und Kinderzuschlag zu bündeln und in ein Leistungssystem zu überführen.

Höhere Arbeitszeiten sind sowohl im Interesse des Arbeitsmarktes 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 Entwicklung am Arbeitsmarkt hängt eng mit der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zusammen. Im Jahresdurchschnitt 2025 waren in Deutschland 46 Millionen Personen erwerbstätig und damit 5.000 weniger als 2024, als ein Beschäftigungs-Hochstand erreicht wurde. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erreichte mit 34,88 Millionen Personen einen neuen Rekordwert. In den kommenden Jahren wird die demografische Entwicklung die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt nachhaltig verändern. Der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel wird sich in vielen Branchen verschärfen und den Druck auf Unternehmen erhöhen.

2.1 Internationale Wettbewerbsfähigkeit braucht vernünftige Löhne

Deutschland ist eine Exportnation und als rohstoffarmes Land auf international konkurrenzfähige Produkte angewiesen. Der Endpreis eines Produktes bestimmt sich aus den Kosten für die Vorprodukte und die Produktionsfaktoren. Unsere Wirtschaft bietet qualitativ hochwertige Waren und Dienstleistungen an. Stets muss die Maxime gelten, dass deutsche beziehungsweise bayerische Produkte um so viel besser sein müssen, wie sie teuer 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 jährlich Waren und Dienstleistungen im Wert von mehr als 1,8 Billionen Euro an das Ausland verkauft 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 ist in den vergangenen Jahren durchschnittlich gesunken. Im Jahr 2024 wurden 16 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn entlohnt. Das sind fünf Prozentpunkte weniger als im Jahr 2018. Auch in Bayern ging die Beschäftigung im Niedriglohnbereich bei gleichzeitig steigender Beschäftigung zurück. Die im Niedriglohnbereich entstandene Beschäftigung war somit zuvor nicht im Hochlohnbereich zu finden – es gab sie schlichtweg nicht.

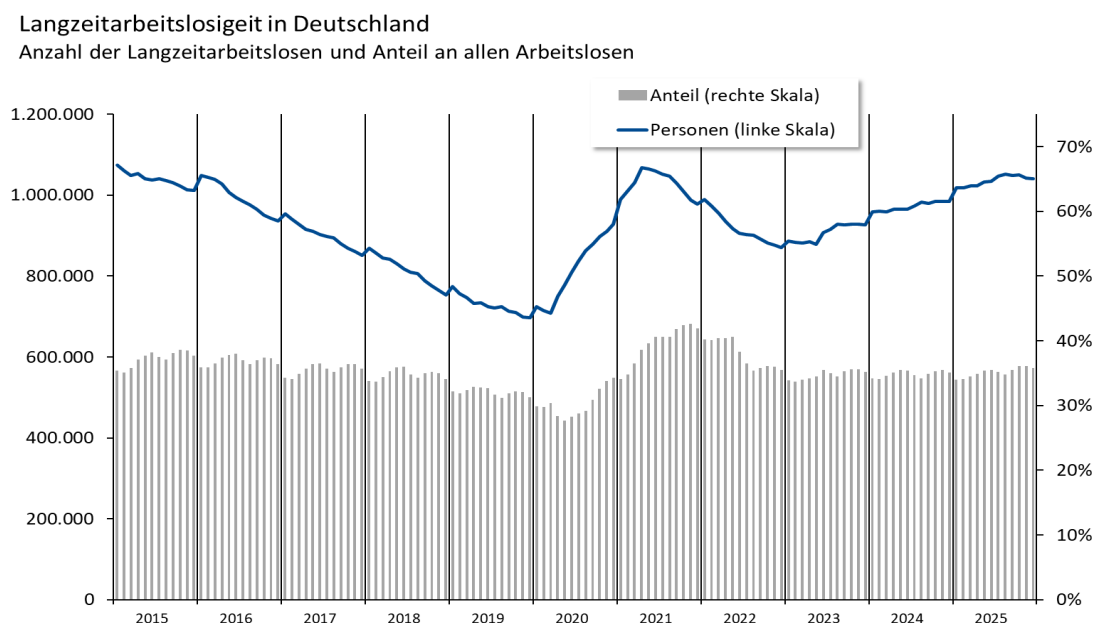
Ein flexibler Niedriglohnbereich schafft somit Chancen für einen niedrigschwelligen Einstieg und ist für viele Arbeitnehmer, vor allem Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose, der Weg in eine Erwerbstätigkeit. Die Beschäftigung im Niedriglohnbereich erfolgt häufig

zu vergleichsweise niedrigen Löhnen, stellt aber eine deutlich bessere Alternative dar als der Verbleib in Arbeitslosigkeit.

Auch die Langzeitarbeitslosigkeit konnte im Zeitraum von 2015 mit 1,07 Millionen Menschen bis zum Jahr 2019 mit durchschnittlich 727.400 Personen erheblich reduziert werden. Die Erfolge beim Abbau der Arbeitslosigkeit wären ohne einen flexiblen Niedriglohnbereich kaum möglich gewesen. Die Corona-Krise stoppte jedoch die hohe Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes. Nicht durch Beschäftigungsabbau, sondern durch ausbleibende Eintritte in den Arbeitsmarkt stieg die Langzeitarbeitslosigkeit 2021 wieder auf über eine Million Menschen an. Nach einem kurzfristigen Rückgang im Jahr 2022 hat sie sich infolge der anhaltenden Krisen erneut verfestigt und ist in den vergangenen Jahren wieder angestiegen.

Abbildung 1

Zahl der Arbeitslosen und davon Langzeitarbeitslosen in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung; Bundesagentur für Arbeit 2026

Vor diesem Hintergrund ist es besonders wichtig, dass die angestrebte schnelle wirtschaftliche Erholung nur dann wieder zu einem hohen Beschäftigungsstand führen 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 sich nicht kurzfristig und auch nicht mit der Ausdehnung der öffentlichen geförderten Beschäftigung lösen lässt. Um spürbare

Fortschritte beim Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit zu erreichen, darf der Arbeitsmarkt nicht weiter reguliert werden. Ein politisch definierter 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 leistungsgerechten Löhnen möglich.

2.3 Der Mindestlohn als Verstoß gegen die Tarifautonomie

Wird der Lohn als Preis verstanden, müssen individuelle Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Dazu gehört 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 sichert die Einbeziehung der relevanten ökonomischen Fakten. 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.

Seit dem 01. Januar 2026 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 13,90 Euro brutto pro Stunde, von dem es nur wenige Ausnahmen gibt. Anders als im Jahr 2022, als der sprunghafte Anstieg auf zwölf Euro aus politischen Motiven erfolgte, beruht der Mindestlohn auf Grundlage des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 27. Juni 2025. Durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung wurde auf Grundlage des Beschlusses der Mindestlohnkommission zudem eine weitere Erhöhung auf 14,60 Euro je Zeitstunde zum 1. Januar 2027 festgelegt.

Forderungen aus der Politik und von Gewerkschaften nach einem erneuten sprunghaften Anstieg des Mindestlohns oder gar nach einer Reform der Mindestlohnkommission ist eine klare Absage zu erteilen. Maßgebliches Kriterium für die Anpassung des Mindestlohns ist die nachlaufende Betrachtung der Tariflöhne. Dafür entscheidend bleiben muss grundsätzlich der Tarifindex des Statistischen Bundesamtes. Das sichert die Tarifautonomie als zentrales Element unserer Marktwirtschaft und als Garant für sozialen Frieden und Wohlstand in Deutschland. Allgemeine Mindestlöhne und andere staatliche Einflüsse auf die Entgeltfestsetzung sind ein Eingriff in die Tarifautonomie und in die Vertragsfreiheit. Die Ausgestaltung der Entgelte wurde in die Hände der Tarifvertragsparteien und der Arbeitsvertragsparteien gelegt. Zudem passen Forderungen nach einer stärkeren Erhöhung nicht in die Zeit. Steigende Preise belasten nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Unternehmen, die noch vor zahlreichen weiteren Herausforderungen stehen. Es muss jetzt darum gehen, das Überleben der Unternehmen zu sichern. Dazu benötigen sie vor allem Liquidität und keine neuen Belastungen.

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 Herausforderungen. Vor allem fehlende Fachkräfte können die Entwicklung der Unternehmen verlangsamen und Wachstum und Wohlstand hemmen.

Unsere Studie „Regionale Arbeitslandschaften“ (2026) zeigt, dass trotz der derzeitigen Konjunktur- und Strukturkrise sowie der geopolitischen Unsicherheiten die Mehrheit der Berufshauptgruppen von Fachkräfteengpässen geprägt sein wird. In 28 der 36 Berufshauptgruppen ist bis 2035 mit teilweise ausgeprägten Arbeitskräfteengpässen zu rechnen. Da das Arbeitskräfteangebot stärker zurückgeht als die Nachfrage, ergibt sich für Bayern im Jahr 2035 eine rechnerische Arbeitskräftelücke von rund 290.000 Personen. Dass Engpässe selbst unter sehr pessimistischen Annahmen zur wirtschaftlichen Entwicklung bestehen bleiben, zeigt das Negativszenario: 2035 wird demnach die Arbeitskräftelücke etwa 210.000 Personen betragen. Im Basisszenario zeigen die Berechnungen für Bayern bis zum Jahr 2035 sowohl einen Rückgang der Nachfrage als auch des Angebots an Arbeitskräften. Das Angebot sinkt von rund 6,64 Millionen Personen im Jahr 2025 auf etwa 6,32 Millionen Personen im Jahr 2035 – ein Minus von 4,8 Prozent. Die Arbeitskräftenachfrage sinkt im gleichen Zeitraum um rund 3,9 Prozent. Die demografische Entwicklung und der Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation werden somit in den nächsten Jahren zu einem spürbaren Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials führen.

Möglichkeiten zur Fachkräftesicherung ergeben sich aus der umfassenden Ausschöpfung des vorhandenen Arbeitskräfteangebots. Dabei sind berufliche Bildung und Weiterbildung von besonderer Bedeutung.

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 2024 waren 37 diese formal „Geringqualifizierten“ im Niedriglohnsektor zu finden – gegenüber 15 Prozent der Beschäftigten mit Berufsabschluss und nur 5 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 2025 hatten 54 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 bayme vbm vbw Studie Niedriglohn und Lohnmobilität in Bayern (2025) zeigt, dass das Niedriglohnsegment ein wichtiges Sprungbrett darstellt. Es verhilft Menschen aus Arbeitslosigkeit zum Wiedereinstieg in eine abhängige Beschäftigung. Die Studie zeigt, dass der Übergang aus Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung in Bayern häufiger als in den meisten anderen Ländern in Deutschland gelingt. Die wesentlichen Ergebnisse der Mobilitätsbetrachtung zeigt, dass die Chancen von Geringverdienern in den Normallohnbereich aufzusteigen in Bayern besser sind als in anderen Ländern. Drei von zehn Niedriglohnbeschäftigten in Bayern schaffen dies im Betrachtungszeitraum innerhalb eines Jahres. Wenn bayerischen Geringverdienern der Aufstieg gelungen ist, haben sie einen überdurchschnittlich hohen Lohnaufschlag erzielt (Bayern: 50 Prozent, Deutschland: 47,6 Prozent). Im Freistaat gelingt es sogar überproportional vielen Arbeitslosen, unmittelbar in den Normallohnbereich einzusteigen (Bayern: 18,9 Prozent, Deutschland: 10,2 Prozent). Auch die Armutsgefährdungsquote ist in Bayern niedriger als in den übrigen Ländern. Arbeitssuchende, die zunächst im Niedriglohnsegment Arbeit finden, können ihre soziale Lage in stärkerem Maße verbessern als in den meisten anderen Ländern.

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. Absolviert ein Teilnehmer 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. 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 51 Berufe Teilqualifizierungen entwickelt und 15 weitere Berufssets sind aktuell in Vorbereitung. Der sich aus Teilqualifizierungen ergebende Nutzen hilft allen Beteiligten: Geringqualifizierten oder Arbeitsuchenden 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 entsprechend 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 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 und die Kinderbetreuung weiter auszubauen.

4 Fazit: Ausstieg aus der Armut fördern

Beschäftigung ist der beste Schutz vor Armut

Das größte Armutsrisiko in Deutschland ist und bleibt die Arbeitslosigkeit. Die Studie „Niedriglohn und Lohnmobilität in Bayern“ (2025) zeigt, dass die Armutsgefährdung beim Eintritt in Niedriglohnbeschäftigung im Durchschnitt sinkt, das heißt mit der Aufnahme einer Niedriglohnbeschäftigung verbessern die Beschäftigten ihre soziale Lage. Beschäftigung und Bildung sind der Schlüssel zur Armutsvermeidung. Zusätzliche Regulierungen und höhere Sozialleistungen stehen dem entgegen und gefährden Beschäftigung. 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 über einen Zeitraum von sechs Monaten ohne Anwendung des Mindestlohngesetzes möglich bleiben.

Ansprechpartner/Impressum

Sophia Markuse

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon +49 (0) 89-551 78-215
sophia.markuse@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 Juli 2026