

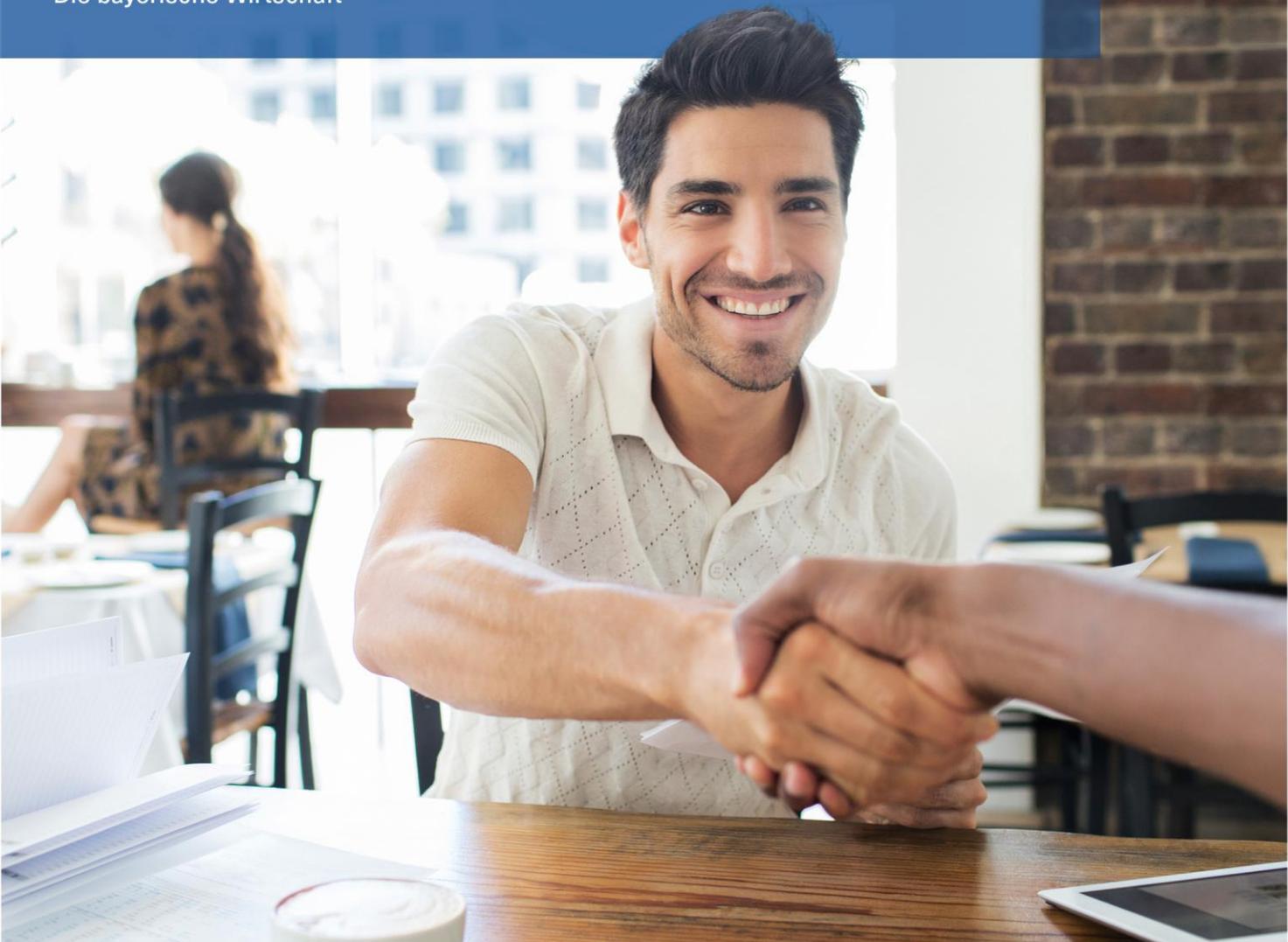
Arbeitsmarkt

Niedriglohn – Einstieg in Aufstieg

vbw

Position
Stand: April 2025

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Ein starker Arbeitsmarkt für einen starken Standort

Die Konjunkturkrise und der Strukturwandel schlagen mittlerweile auf dem Arbeitsmarkt durch. Dabei macht sich auch die international unsichere Situation auf den Weltmärkten negativ bemerkbar. Umso mehr gilt es, 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. 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 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
April 2025

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	5
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	9
3.1 Das Erfolgsmodell duale Ausbildung	9
3.2 Niedrige Löhne als Weg in höher bezahlte Arbeitsverhältnisse	9
3.3 Chance Teilqualifizierung	10
3.4 Qualifikationsadäquate Beschäftigung verbessern	11
4 Fazit: Ausstieg aus der Armut fördern	12
Ansprechpartner/Impressum	13

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 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.

Niedriglöhne sind sehr unterschiedlich auf gesellschaftliche Gruppen und Wirtschaftszweige verteilt. 2023 bekamen 19 Prozent der Frauen Niedriglöhne, im Vergleich zu 13 Prozent der Männer. Hauptursachen dafür sind, dass Frauen oft in gering bezahlten Berufen und Branchen arbeiten und sehr viel häufiger Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte sind. Auch das Alter spielt eine Rolle: Junge Erwerbstätige bekamen überdurchschnittlich häufig Niedriglöhne. 40 Prozent aller abhängig Erwerbstätigen unter 25 Jahren wurden niedrig entlohnt. Beschäftigte im Alter von 65 Jahren und älter sind mit 37 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich häufig betroffen.

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 Kapitalbeziehungsweise 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. Im April 2023 lag die Niedriglohngrenze bei einem Bruttoverdienst von 13,04 Euro pro Stunde. Niedrigere Stundenverdienste wurden als Niedriglohn eingestuft. Das Medianentgelt der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe hat zwischen 1999 und 2023 um 1.469 Euro oder 63 Prozent zugenommen, von 2.326 Euro auf 3.796 Euro. Männer haben ein deutlich höheres mittleres Bruttomonatsentgelt als Frauen. Sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte

Männer der Kerngruppe erhielten im Mittel 3.930 Euro, Frauen 3.564 Euro, also 367 Euro weniger. Frauen sind also im unteren Entgeltbereich deutlich überrepräsentiert. Dies dürfte unter anderem durch Unterschiede in den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern begründet sein, zum Beispiel durch familienbedingte Unterbrechungen. Es spielen aber auch weitere Faktoren eine Rolle, zum Beispiel die individuelle Berufs- und Branchenwahl.

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 2023 durchschnittlich 4.479,00 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 2023 bei durchschnittlich 41,30 Euro für eine geleistete Arbeitsstunde, im verarbeitenden Gewerbe waren es 46,00 Euro.

In der Europäischen Union lagen die durchschnittlichen Arbeitskosten pro Stunde in der gesamten Wirtschaft 2023 bei 31,80 Euro. Gemessen am EU-Durchschnitt zahlten deutsche Arbeitgeber somit im Jahr 2023 rund 30 Prozent mehr für eine Stunde Arbeit. Im Verarbeitenden Gewerbe lagen die Arbeitskosten in Deutschland um fast 50 Prozent höher als in den übrigen 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 62,5 Prozent der erwerbstätigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten die ergänzenden Leistungen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beziehen, in Teilzeit arbeiten.

Umgekehrt können Leistungsberechtigte, die arbeitslos sind auch ihr Arbeitslosengeld II mit Einkünften aus Minijobs aufbessern. 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, kann mehr Einkommen behalten. Die Freibeträge in diesem Bereich wurden 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 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 Erfolge am Arbeitsmarkt sind vor allem das Ergebnis einer gestiegenen Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen in den letzten Jahren. Im Jahresdurchschnitt 2024 waren in Deutschland 46,1 Millionen Personen erwerbstätig. Das waren so viele wie noch nie seit der deutschen Wiedervereinigung im Jahr 1990. Auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat mit 34,84 Millionen Personen einen neuen Rekordwert erreicht.

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 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 jährlich Waren und Dienstleistungen im Wert von rund zwei 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, einschließlich sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit und Minijobs hat innerhalb der letzten zwölf Jahre Schwankungen erlebt. Im Jahr 2023 wurden 16 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse mit Niedriglohn entlohnt. Im Vergleich zu 2018 ist der Anteil von 21 Prozent auf 16 Prozent gesunken. In Bayern ist der Niedriglohnbereich in den letzten Jahren ebenfalls gesunken bei gleichzeitigem Anstieg des Normallohnbereichs. Auch stieg die Zahl der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum an. Die im Niedriglohnbereich entstandene Beschäftigung war somit 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

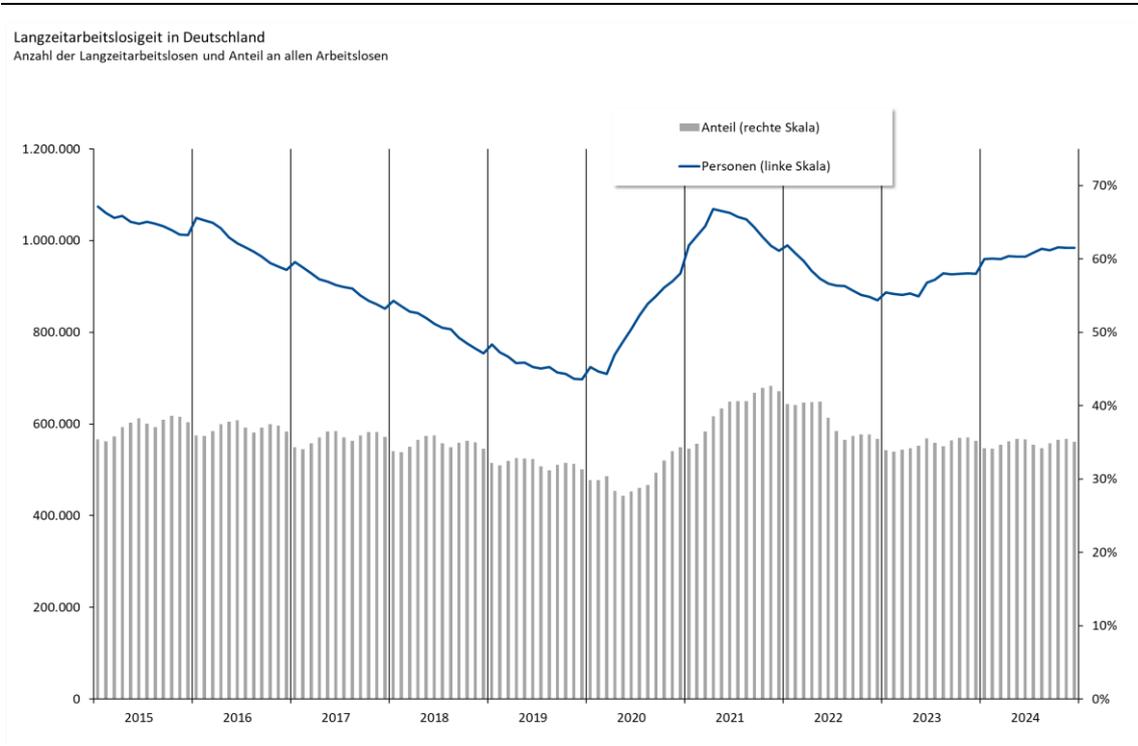
häufig zu vergleichsweise niedrigen Löhnen, stellt aber eine deutlich bessere Alternative dar als der Verbleib in Arbeitslosigkeit.

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. Im Zuge der Corona-Pandemie hat sich die Langzeitarbeitslosigkeit wieder verfestigt. Im Jahr 2024 waren durchschnittlich 972.000 Menschen langzeitarbeitslos.

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 leistungsgerechten Löhnen zu erreichen.

Abbildung 1
 Zahl der Arbeitslosen und davon Langzeitarbeitslosen in Deutschland



Quelle: Eigene Darstellung; Bundesagentur für Arbeit 2025

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. Januar 2025 gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 12,82 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, wurde der Mindestlohn zuletzt wieder auf Grundlage des Beschlusses der Mindestlohnkommission vom 26. Juni 2023 durch Rechtsverordnung der Bundesregierung zum 01. Januar 2024 auf 12,41 Euro und zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro je Zeitstunde festgesetzt.

Bis zum 30. Juni 2025 wird die Mindestlohnkommission erneut über die Anpassung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland beraten und der Bundesregierung ihre Empfehlung zur Höhe des Mindestlohnes zusammen mit dem fünften Evaluationsbericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns vorlegen.

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 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“ (2023) zeigt, dass im Prognosezeitraum bis zum Jahr 2035 sowohl mit einem Rückgang der Arbeitskräftenachfrage als auch des Arbeitskräfteangebotes zu rechnen ist. In Bayern wird das Arbeitskräfteangebot bis zum Jahr 2035 um ca. 400.000 Personen zurückgehen. Das entspricht einem Rückgang von 5,2 Prozent. Die Nachfrage entwickelt sich ebenfalls rückläufig – bis zum Jahr 2035 um etwa minus 2,0 Prozent. 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.

Potenziale zur Fachkräftesicherung liegen 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 2023 waren 37 diese formal „Geringqualifizierten“ im Niedriglohnsektor zu finden – gegenüber 15 Prozent der Beschäftigten mit Berufsabschluss und nur 6 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 2024 hatten 55 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 (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. Absolvieren 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. 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 knapp 40 Berufe Teilqualifizierungsmodule entwickelt. 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 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 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 sowie von Personen mit erheblichen Vermittlungshemmnissen über einen Zeitraum von sechs Monaten ohne Anwendung des Mindestlohngesetzes möglich bleiben.

Ansprechpartner/Impressum

Tina Widmann

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-174

tina.widmann@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 April 2025