ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens

Working Paper

Geringverdiener: wem und wie gelingt der Aufstieg?

Diskussionspapiere, No. 57

Provided in Cooperation with:
Friedrich-Alexander-University Erlangen-Nuremberg, Chair of Labour and Regional Economics

Suggested Citation: Schank, Thorsten; Schnabel, Claus; Stephani, Jens (2008) : Geringverdiener: wem und wie gelingt der Aufstieg?, Diskussionspapiere, No. 57, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/28313

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

FRIEDRICH-ALEXANDER-UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik
Professor Dr. Claus Schnabel

Diskussionspapiere
Discussion Papers

NO. 57

Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?

THORSTEN SCHANK, CLAUS SCHNABEL UND JENS STEPHANI

APRIL 2008

ISSN 1615-5831

Editor: Prof. Dr. Claus Schnabel, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
© Thorsten Schank, Claus Schnabel und Jens Stephani

Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?*

Thorsten Schank[a], Claus Schnabel[a] und Jens Stephani[b]

ZUSAMMENFASSUNG: Mit repräsentativen verbundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten der Bundesagentur für Arbeit wird untersucht, inwieweit Personen, die in den Jahren 1998/99 vollzeitbeschäftigte Geringverdiener mit weniger als zwei Dritteln des Medianlohns waren, in den folgenden Jahren den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor schafften und welche Faktoren hierbei eine Rolle spielten. Es zeigt sich, dass nur gut jeder Achte der ursprünglichen Geringverdiener im Jahr 2005 einen Lohn oberhalb der Geringverdienerschwelle erreichen konnte. Während jüngere und besser ausgebildete Geringverdiener eine deutlich höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit aufweisen, schaffen Frauen seltener den Aufstieg. Auch die Größe und Beschäftigtenstruktur des Betriebes stehen in einem signifikanten Zusammenhang mit der Aufstiegswahrscheinlichkeit. Ein wichtiges Instrument für das Verlassen von Niedriglohntätigkeiten stellt der Wechsel des Betriebes dar.

ABSTRACT: Using representative linked employer-employee data of the German Federal Employment Agency, this paper analyzes to which extent full-time employees who earned low wages (less than two-thirds of the median wage) in 1998/99 were able to earn higher wages in the following years, and which factors played a role in this context. It is shown that just one out of eight of these low-wage earners was able to earn wages above the low wage threshold in 2005. While younger and better qualified low-wage earners record a higher probability of getting higher wages, women are less successful. In addition, this probability shows a significant relationship with the size and the employment structure of the establishment. Moving from one establishment to another is an important instrument for leaving low-wage employment.

Schlüsselworte: Geringverdiener, Niedriglohnsektor, Aufstiegsmobilität

JEL Klassifikation: J30, J60

---

* 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.

[a] Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Lange Gasse 20, D-90403 Nürnberg,
Email: thorsten.schank@wiso.uni-erlangen.de; claus.schnabel@wiso.uni-erlangen.de

[b] Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104, D-90478 Nürnberg,
Email: jens.stephani@iab.de

1. EINLEITUNG

Geringverdiener und Niedriglöhne sind in den letzten Jahren ins Zentrum des öffentlichen Interesses gerückt und Gegenstand politischer Kontroversen geworden. Unter Verweis auf die wachsende Zahl von Geringverdienern wird von manchen Seiten die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes gefordert, der dazu beitragen soll, dass Geringverdiener mit ihrem Lohn den Lebensunterhalt bestreiten können (vgl. z.B. Bispinck/Schäfer/Schulten 2004). Andererseits wird von vielen Ökonomen eine Ausweitung des Niedriglohnsektors als Mittel zur Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten vorgeschlagen, wobei z.B. staatliche Arbeitskostenzuschüsse oder Kombilohnmodelle unterstützend wirken können (Überblick bei Sinn et al. 2007). Hinter diesen Vorschlägen stehen völlig unterschiedliche Annahmen über die Dauerhaftigkeit eines Niedriglohnbezugs: Während im ersten Fall implizit davon ausgegangen wird, dass Geringverdiener auf Dauer 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.

Zwar sind das Ausmaß und die Entwicklung des Niedriglohnsektors sowohl national als auch international gut dokumentiert (vgl. z.B. Rhein/Stamm 2006 und European Commission 2004). Auch die Aufstiegsmobilität von Geringverdienern wurde bereits in einer Reihe von Studien für OECD-Länder (vgl. OECD 1996, European Commission 2004) und speziell für Deutschland analysiert (vgl. z.B. Eichhorst et al. 2005, Uhlendorff 2006). Dabei zeigte sich, dass die Aufstiegsmöglichkeiten in höher bezahlte Beschäftigung je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlich ausfallen und beispielsweise Frauen und älteren Arbeitnehmern der Aufstieg seltener gelingt. Allerdings sind die vorliegenden aktuellen Studien für Deutschland zum Teil nur deskriptiv (Eichhorst et al. 2005) oder basieren auf Lohndaten aus Befragungen statt auf amtlichen Verdienstangaben (Uhlendorff 2006). Insbesondere können sie aus Mangel an geeigneten Daten die Bedeutung von Betriebs- und Branchenfaktoren sowie von Betriebswechseln für den Aufstieg nicht eingehend untersuchen. Dies ist nicht zuletzt deshalb ein Nachteil, weil sowohl theoretische Überlegungen als auch internationale Untersuchungen darauf hindeuten, dass die Aufstiegswahrscheinlichkeit auch von der Betriebsgröße und Branche abhängt (vgl. z.B. Stewart/Swaffield 1999 für Großbritannien, Cappellari 2002 für Italien und Andersson/Holzer/Lane 2005 für die USA).

Im Folgenden werden daher die verbundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Daten des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit (BAP) herangezogen, um die Auf-

stiegsprozesse von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum 1999 bis 2005 zu untersuchen. Da dieser repräsentative Datensatz für jede beobachtete Person sowohl eine Reihe von individuellen Merkmalen (einschließlich genauer Lohnangaben aus Meldungen an die Sozialversicherung) als auch verschiedene Angaben zum Beschäftigungsbetrieb enthält, ermöglicht er eine gleichzeitige Analyse beider Arten von Einflussfaktoren. Nach einer Diskussion potenzieller Determinanten des Aufstiegs von Geringverdienern in Kapitel 2 wird in Kapitel 3 der empirische Forschungsstand für Deutschland kurz dargestellt. Kapitel 4 beschreibt den für die eigene Untersuchung verwendeten Datensatz. Deskriptive und multivariate Analysen mit diesem Datensatz sind Gegenstand der Kapitel 5 und 6. Einige Schlussfolgerungen in Kapitel 7 runden den Beitrag ab.

2. Mögliche Einflussfaktoren des Aufstiegs von Geringverdienern

Während eine Wiedergabe der umfangreichen Literatur zu den Einflussfaktoren des Lohnes und der individuellen Lohnentwicklung den Umfang dieser Arbeit sprengen würde (vgl. dazu Lehrbücher der Arbeitsmarktökonomik wie z.B. Franz 2006), sollen im Folgenden einige Faktoren und Hypothesen skizziert werden, die aus theoretischer Sicht relevant für den Aufstieg von Geringverdienern in besser bezahlte Tätigkeiten sein dürften. Dabei kann grob unterschieden werden in individuelle Merkmale von Beschäftigten, Charakteristika ihrer Beschäftigungsbetriebe und Effekte eines Betriebswechsels.

Zu den wesentlichen, auch empirisch bestätigten Aussagen der Humankapitaltheorie zählt, dass der Lohn eines Individuums von dessen (allgemeinem wie betriebsspezifischem) Humankapital abhängt und mit zunehmendem Alter tendenziell (mit abnehmender Rate) steigt (vgl. Franz 2006, Kap. 3). Befinden sich unter den Geringverdienern Individuen mit einem höheren formalen Bildungsniveau, so dürften diese aufgrund ihres größeren Bestandes an Humankapital und des damit verbundenen Produktivitätspotenzials ceteris paribus eine höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit haben. Da die formale Ausbildung zumeist allgemeines Humankapital vermittelt, das bei jedem Arbeitgeber verwertet werden kann, dürfte sie sowohl bei einem Verbleib im Betrieb als auch bei einem Wechsel des Betriebes von ähnlicher Bedeutung sein. Ferner kann davon ausgegangen werden, dass besser Ausgebildeten die ständige Aneignung neuen Wissens bzw. neuer Technologien und damit eine Steigerung ihrer Produktivität leichter fallen dürfte (vgl. Bartel/Lichtenberg 1987). Aus diesen Gründen ist zu vermuten, dass die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern mit steigendem formalem Ausbildungsniveau zunimmt (Hypothese 1).

Aufgrund eines vergleichsweise geringen Humankapitalbestandes bei Berufseintritt erhalten junge Menschen häufig einen niedrigen Lohn. Dieser kann dann im Lauf der Zeit infolge der Akkumulation von allgemeinem wie betriebsspezifischem Humankapital steigen, wobei insbesondere die Ertragsraten des Sammelns von Berufserfahrung in den ersten Jahren deutlich höher ausfallen als in späteren Jahren.[1] Dies impliziert, dass ältere Geringverdiener geringere Aufstiegschancen haben als jüngere. Zudem hatten die Älteren – aus Sichtweise der Suchtheorie (Überblick bei Franz 2006, Kap. 6) – bereits genügend Zeit, ein optimales Match mit einem Arbeitgeber zu realisieren, während jüngere Arbeitnehmer sich mit einer größeren Wahrscheinlichkeit durch einen Wechsel des Arbeitgebers im Lohn verbessern können. Insgesamt ist damit davon auszugehen, dass mit zunehmendem Alter die Aufstiegswahrscheinlichkeit eines Geringverdieners abnimmt (Hypothese 2).

Aus verschiedenen Gründen ist ferner zu vermuten, dass weibliche Geringverdiener eine geringere Aufstiegswahrscheinlichkeit aufweisen als männliche (Hypothese 3). So dürfte die Tatsache, dass Erwerbsunterbrechungen bei Frauen (z.B. wegen Pausen für Kindererziehung und Pflege von Angehörigen) deutlich häufiger zu finden sind als bei Männern, sich in zweierlei Weise negativ auf ihre Aufstiegswahrscheinlichkeit auswirken: direkt über Humankapitalverluste und indirekt über „statistische Diskriminierung“ durch Arbeitgeber, die sich im Fall einer Stellenbesetzung sicherheitshalber für einen Mann entscheiden. Aus familiären Gründen sind zudem Frauen seltener bereit bzw. in der Lage, bei der Ableistung unbezahlter Überstunden und ähnlichen Flexibilitätsanforderungen dem Arbeitgeber entgegenzukommen, was wiederum ihre Aufstiegschancen beeinträchtigen mag (vgl. Hübler 2003).

Betrachtet man als weiteren potenziellen Einflussfaktor die Nationalität der Beschäftigten, so kann zwar ein Großteil der ethnischen Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt auf beobachtbare Humankapitalunterschiede zurückgeführt werden, doch bleiben manche Arbeitsmarktnachteile von Ausländern auch unter Berücksichtigung des Bildungsniveaus bestehen (vgl. Granato/Kalter 2001). Für eine geringere Entlohnung könnten neben der Möglichkeit einer (arbeitgeber- oder kundenbedingten) Diskriminierung von Ausländern auch Sprachbarrieren verantwortlich sein, die sich nicht unbedingt im formal erreichten Ausbildungsniveau niederschlagen. Sprachliche Aspekte spielen aufgrund der Bedeutung kommunikativer und anderer sozialer Kompetenzen im Arbeitsleben eine wichtige Rolle für die Arbeitsmarktschancen eines Individuums (vgl. Alda 2006, 132). Insgesamt kann somit vermutet

[1] Eine andere Erklärung für ein derartig steigendes Alters-Einkommens-Profil könnte in einer Senioritätsentlohnung gesehen werden (vgl. Franz 2006, Kap. 2), aus der sich jedoch keine eindeutigen Hypothesen zum Aufstieg von Geringverdienern herleiten lassen.

werden, dass Ausländer eine geringere Wahrscheinlichkeit des Aufstiegs aus dem Niedriglohnbereich haben als deutsche Geringverdiener (Hypothese 4).

Neben individuellen Merkmalen von Beschäftigten haben üblicherweise auch Charakteristika der Betriebe, in denen sie tätig sind, einen Einfluss auf die Höhe des gezahlten Lohnes. Ein stilisiertes Faktum ist z.B. der in vielen empirischen Studien ermittelte positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Entlohnung (vgl. Stephan 2001). Aus Sicht der Effizienzlohntheorie reflektiert dieses Lohndifferenzial u.a. eine höhere Komplexität und schwierigere Überwachung der Arbeitsaufgaben in größeren Betrieben. Aufgrund dieser höheren Komplexität und der größeren Breite von Arbeitsaufgaben in Großbetrieben, die oft auch eine Strategie höherer Qualität durch Weiterbildung verfolgen, ist dort des weiteren die Möglichkeit zur Akkumulation von Humankapital vermutlich eher gegeben. Zudem finden sich in größeren Unternehmen häufiger interne Arbeitsmärkte, die durch eine stark hierarchisch zunehmende Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten entlang vorgezeichneter Karriereleitern gekennzeichnet sind (vgl. Klein-Schneider 2003). Diese Überlegungen implizieren, dass die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern in größeren Betrieben höher ist als in kleineren Betrieben (Hypothese 5). Zudem dürfte sich der Wechsel in einen Großbetrieb aufgrund der tendenziell höheren Löhne und besseren Aufstiegsmöglichkeiten für Geringverdiener positiv auswirken (Hypothese 6).

Von Bedeutung für die Aufstiegsmöglichkeiten von Arbeitnehmern könnte auch die Struktur der Beschäftigten eines Betriebes sein. So wird oft angenommen, dass die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Belegschaft bei einem hohen Anteil älterer Mitarbeiter tendenziell geringer ausfällt (vgl. Nienhüser 1998, 309). Analog dazu mag ein hoher Anteil älterer Mitarbeiter in einem Betrieb auf das Vorhandensein von Strukturen hindeuten, die einen innerbetrieblichen Aufstieg von Geringverdienern erschweren (Hypothese 7). Dagegen dürfte ein großer Anteil von hochqualifizierten Mitarbeitern auf ein Unternehmen hinweisen, in dem tendenziell mehr Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen durchgeführt werden (vgl. Nienhüser 1998, 327). Die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern könnte daher positiv mit dem Beschäftigtenanteil der Hochqualifizierten korrelieren (Hypothese 8). Dagegen mag der Beschäftigtenanteil von Frauen in der Belegschaft in einem negativen Zusammenhang mit deren Aufstiegsmöglichkeiten stehen (Hypothese 9) – sei es weil ein hoher Frauenanteil eine Niedrigkosten- und Niedriglohnstrategie der Firma, Stereotypen über „Frauenberufe“ oder Diskriminierung bei der geschlechtsbasierten Zuweisung von Arbeitsplätzen widerspiegelt (vgl. Pfeffer/Davis-Blake 1987, Achatz/Gartner/Glück 2005).

Unabhängig von den bisher diskutierten 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 (Hypothese 10). Im Falle eines Wechsels 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 eigentlich nur verbessern (vgl. Andersson/Holzer/Lane 2005, 3).[2] Dies weist auf die Bedeutung der Begleitumstände und der möglichen Endogenität eines Betriebswechsels hin und legt es u.a. nahe, Betriebswechsler und Betriebsverbleiber auch getrennt zu analysieren.

Neben den bisher angesprochenen, individuellen oder betrieblichen Merkmalen könnten ferner verschiedene Umfeldvariablen eine Rolle für die Aufstiegsmöglichkeiten von Geringverdienern spielen, ohne dass hier theoretisch eindeutige Hypothesen abgeleitet werden können. So sollte bei einer empirischen Untersuchung von Aufstiegsprozessen für die Branchenzugehörigkeit von Betrieben kontrolliert werden, da sich die Wirtschaftszweige in einer Reihe von schwer messbaren Variablen wie Existenz interner Arbeitsmärkte, Personalpolitik, Hierarchien, Fertigungsarten, Größe von Arbeitsgruppen und auch Traditionen unterscheiden, die Aufstiege erleichtern oder erschweren können. Dementsprechend mag auch ein Branchenwechsel die Aufstiegswahrscheinlichkeit beeinflussen. Ferner könnte es aufgrund der immer noch stark unterschiedlichen Arbeitsmarktsituation in den neuen und alten Bundesländern von Bedeutung sein, ob ein Individuum bzw. ein Betrieb sich in Ost- oder Westdeutschland befindet. Diese Faktoren werden deshalb bei der ökonometrischen Untersuchung in Kapitel 6 berücksichtigt, und es dürfte (auch ohne spezifische Hypothesen) interessant sein zu sehen, inwieweit sie im Zusammenhang mit Aufstiegsprozessen stehen. Nicht berücksichtigt werden können mangels Daten weitere potenzielle Einflussfaktoren wie z.B. die persönliche Erwerbsbiographie, die Leistungsbereitschaft oder der Familienstand eines Geringverdieners, auf deren Diskussion deshalb hier verzichtet wird.

---

[2] Während dies für freiwillige Wechsel gilt, die meist darin begründet sein dürften, dass ein besser bezahlter Job gefunden wurde, kann bei unfreiwilligen Arbeitsplatzwechseln die Aufstiegswahrscheinlichkeit auch geringer ausfallen. Dies mag insbesondere dann der Fall sein, wenn der Aufnahme einer neuen Tätigkeit eine Entlassung und Arbeitslosigkeit mit entsprechendem Verlust und Entwertung von Humankapital vorausging.

3. Empirischer Forschungsstand für Deutschland

Als Geringverdiener werden üblicherweise vollzeitbeschäftigte Personen bezeichnet, deren Lohn weniger als zwei Drittel des Medianlohns beträgt. Für Deutschland hat eine Reihe von Studien mit unterschiedlichen Datensätzen gezeigt, dass der Niedriglohnsektor seit den neunziger Jahren gewachsen ist (vgl. z.B. Bosch/Kalina 2005, Rhein/Stamm 2006, Brenke 2006). Im Jahr 2005 waren nach Angaben der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit etwa 3,6 Millionen Vollzeit-Arbeitnehmer bzw. 18 Prozent der entsprechenden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Geringverdiener (vgl. Rhein/Grün 2007).

Die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern in Deutschland wurde bislang nur in wenigen Studien analysiert. Eine international vergleichende deskriptive Analyse der OECD (1996) für den Zeitraum 1986-1991 weist für Westdeutschland die geringste Aufwärtsmobilität von Geringverdienern unter den untersuchten europäischen Ländern auf; nur die Aufstiegsquote der Geringverdiener in den USA fiel noch niedriger aus. Die für Deutschland verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels zeigen vergleichsweise bessere Aufstiegschancen für männliche und jüngere Geringverdiener. Weitere individuelle und betriebliche Merkmale werden in dieser Studie allerdings nicht untersucht.

Eine ebenfalls deskriptive Untersuchung der Aufstiegsmobilität von vollzeitbeschäftigten Geringverdienern führen Eichhorst et al. (2005) mit Daten der Regionalversion der IAB-Beschäftigtenstichprobe durch. Die Autoren analysieren die Geringverdiener des Ausgangsjahres 1996, die im Endjahr 2001 weiterhin vollzeitbeschäftigt waren. Dies war nur für 49,3 Prozent aller früheren Geringverdiener der Fall, von denen wiederum nur knapp ein Drittel den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich schaffte. Überdurchschnittliche gute Aufstiegschancen hatten laut deskriptiver Analyse u.a. Männer, Hochschulabsolventen und jüngere Arbeitnehmer. Zudem war ein Aufstieg häufig mit einem Betriebswechsel verbunden, wobei jedoch Betriebsmerkmale nicht näher untersucht wurden. Ein Vergleich der aggregierten Aufstiegsquoten in den Zeiträumen 1986-1991 und 1996-2001 macht überdies deutlich, dass die Aufstiegsmobilität der westdeutschen Geringverdiener im Zeitablauf abgenommen hat.

Ökonometrische Analysen der Aufstiegswahrscheinlichkeit deutscher Geringverdiener im internationalen Vergleich wurden von Deding (2002) und der Europäischen Kommission (vgl. European Commission 2004) vorgelegt. Die Analyse der Europäischen Kommission, die mit Daten des EU-Haushaltspanels für den Zeitraum 1994-

2001 durchgeführt wurde und auch Teilzeitbeschäftigte einbezieht, zeigt für deutsche Geringverdiener eine im europäischen Vergleich geringe Aufwärtsmobilität. Logit-Regressionen, die allerdings für die gesamte EU gepoolt durchgeführt werden, deuten darauf hin, dass die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen und älteren Geringverdienern geringer ausfällt und dass sie mit dem Qualifikationsniveau des Beschäftigten und seines Berufes sowie der Betriebsgröße steigt. Deding (2002) untersucht multivariat die Niedriglohnmobilität von 25-55jährigen Beschäftigten in Dänemark, Deutschland und den USA im Zeitraum 1992-1995. Dabei erweisen sich u.a. die Faktoren Teilzeitarbeit, Gesundheitszustand, Alter, Betriebswechsel und Branchenzugehörigkeit als bedeutsam für den Verbleib im Niedriglohnbereich.

Uhlendorff (2006) geht über die bisher angeführten Studien hinaus, indem er mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels für westdeutsche Männer im Zeitraum 1998-2003 ein dynamisches multinomiales Logit-Modell schätzt und dabei die drei Zustände Niedriglohnbeschäftigung, Hochlohnbeschäftigung und Arbeitslosigkeit analysiert. Ein zentrales Ergebnis seiner Untersuchung ist, dass sowohl für den Status des Arbeitslosen als auch für den des Geringverdieners eine starke Zustandsabhängigkeit besteht – Personen, die einmal davon betroffen sind, verweilen über längere Zeit in diesem Zustand oder weisen eine hohe Wahrscheinlichkeit auf, das entsprechende Ereignis nochmals zu erleben. Die Schätzungen deuten ferner darauf hin, dass Niedriglohnbeschäftigungen die zukünftigen Arbeitsmarktchancen zwar (verglichen mit Hochlohnbeschäftigungen) negativ beeinflussen, aber nicht in dem Maße wie Perioden der Arbeitslosigkeit. Im Vergleich zu Arbeitslosen weisen Geringverdiener höhere Wahrscheinlichkeiten auf, in Zukunft überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben sowie eine Hochlohnbeschäftigung einzunehmen. Uhlendorff (2006) zieht daraus den Schluss, dass eine Niedriglohnbeschäftigung durchaus eine Sprungbrettfunktion für den Arbeitsmarkt haben kann.

Die bestehenden, maximal bis 2003 reichenden empirischen Studien für Deutschland deuten also darauf hin, dass Niedriglohnjobs Aufstiegsmöglichkeiten in höher bezahlte Beschäftigung bieten. Die Aufstiegschancen fallen allerdings für verschiedene Beschäftigtengruppen ganz unterschiedlich aus, wobei tendenziell die oben hergeleiteten Hypothesen 1 bis 3 bestätigt werden. Ferner gibt es grobe Hinweise darauf, dass betriebliche Faktoren für den Aufstieg eine Rolle spielen, doch konnte aus Mangel an geeigneten Daten die Bedeutung von Betriebs- und Branchenfaktoren sowie von Betriebswechseln bisher nicht näher untersucht werden. Diese Forschungslücke soll im Folgenden mit einem aktuellen verbundenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatz geschlossen werden.

4. Daten und Abgrenzung von Niedriglohn und Geringverdienern

Für die vorliegende Untersuchung wird die schwach anonymisierte Version des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit (kurz: BAP) verwendet, die im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg für Forschungszwecke verfügbar ist. Es handelt sich dabei um eine systematische Zufallsstichprobe per Geburtstagsverfahren (1,92 Prozent 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 (für detaillierte Informationen zum BAP, vgl. Schmucker/Seth 2006).

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 folgende 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 (vgl. Schmucker/Seth 2006, 119).[3]

Ähnlich wie viele andere Untersuchungen von Aufstiegsprozessen (vgl. z.B. Andersson et al. 2005, Eichhorst et al. 2005) beschränkt sich diese Arbeit auf vollzeitbe-

---

[3] Da Fehler im Datensatz dennoch nie ganz auszuschließen sind, wurden im Rahmen dieser Untersuchung unplausibel niedrige Verdienstangaben für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte von der Analyse ausgeschlossen. Solche Verdienstangaben können beispielsweise entstehen, wenn zwar eine Vollzeitbeschäftigung gemeldet wurde, eine Person aber in Wirklichkeit teilzeit- oder geringfügig beschäftigt war. Als unplausibel eingestuft wurde hier ein Bruttomonatslohn für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte von weniger als 602 € (3,5 € * 40 Stunden * 4,3 Wochen) in Ostdeutschland bzw. weniger als 645 € (4 € * 37,5 Stunden * 4,3 Wochen) in Westdeutschland im Jahr 2006 (wobei diese Grenzen inflationsbereinigt auf die Vorjahre übertragen wurden). Wegen vermuteter Datenfehler nicht als mehrjährige Geringverdiener berücksichtigt wurden ferner Vollzeitbeschäftigte, die hochqualifizierten Berufsgruppen (wie Ingenieure und Manager) angehören und einen Bruttoverdienst von weniger als 1.000 € pro Monat aufweisen. Ebenso ausgeschlossen wurden so genannte Fortschreibungsmeldungen, bei denen es sich um keine echten Beobachtungen handelt, sondern aufgrund einer fehlenden Beschäftigungsmeldung die vorhergehende Meldung im Datensatz fortgeschrieben wurde (vgl. hierzu Schmucker/Seth 2006, 83).

schäftigte Geringverdiener. Zwar könnte man grundsätzlich auch Personen in anderen atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung berücksichtigen. Allerdings haben manche dieser Personen freiwillig derartige Beschäftigungsverhältnisse gewählt (beispielsweise teilzeitbeschäftigte Hausfrauen oder jobbende Studenten), und es handelt sich dabei um andere Gruppen als die der Geringverdiener, die sich aufgrund geringer Qualifikation oder anderer Arbeitsmarktbarrieren im unteren Lohnbereich befinden. Eine Einbeziehung ganz unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse würde die verschiedenen Effekte verschiedener Gruppen vermischen und die Untersuchung der hier in erster Linie interessierenden Aufstiegsmöglichkeiten der letztgenannten Geringverdienergruppe erschweren. Überdies liegen für die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten im Datensatz nur ungenaue Arbeitszeitangaben vor, so dass deren Einstufung als Geringverdiener nicht zuverlässig möglich wäre. Um die Analyse auf die Kerngruppen des Arbeitsmarktes zu fokussieren, werden zudem Auszubildende, Werkstudenten, Praktikanten, Rentner sowie Personen, die am Stichtag jünger als 15 Jahre oder älter als 64 Jahre alt waren, nicht einbezogen.[4] Für die vorliegende Untersuchung wird pro Jahr nur jeweils die zweite Quartalswelle des BAP verwendet, es wird also eine Stichtagsbetrachtung zum 30.6. jeden Jahres durchgeführt.

In Anlehnung an internationale Gepflogenheiten und an den größten Teil der bisherigen Studien zum Aufstieg von Geringverdienern in Deutschland wird in dieser Arbeit als relative Grenze für einen Geringverdiener ein Lohn von zwei Dritteln des Medians des Bruttomonatslohns der Vollzeitbeschäftigten angesetzt.[5] Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die effektiv gezahlten Löhne und Gehälter in Ostdeutschland im Untersuchungszeitraum rund 20 Prozent unter dem entsprechenden Niveau in Westdeutschland lagen, was u.a. mit der geringeren Tarifbindung und übertariflichen Entlohnung in Ostdeutschland zu tun hat (vgl. Görzig/Gornig/Werwatz 2004). 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 als

---

[4] Zur Identifizierung von Betriebswechseln zum BAP hinzugespielt wurde (unter Einhaltung der Datenschutzrichtlinien) zu jedem Beschäftigten die Betriebsnummer seines Beschäftigungsbetriebs. Da die im BAP enthaltene Betriebswechselvariable nur den quartalsweisen Betriebswechsel bezeichnet, eignet sie sich nicht zur eindeutigen Identifizierung von Betriebswechseln, die von einem jährlichen Stichtag zum nächsten stattfinden.

[5] Möglich wäre auch die Verwendung einer absoluten Niedriglohngrenze (z.B. 1000 € pro 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.

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 sowie in Ostdeutschland von 1.179 € auf 1.323 € im selben Zeitraum.

Die nun folgende Analyse des Aufstiegs von Geringverdienern wird ferner auf diejenigen im BAP vorhandenen Personen beschränkt, 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“, mehrjährige Geringverdiener handelt und nicht um Personen, die nur einmalig und temporär einen niedrigen Lohn erhalten haben (z.B. weil sie nach einer Kündigung im Streit und deshalb fehlender Arbeitslosenunterstützung vorübergehend einen niedriger bezahlten Job annehmen mussten). Durch diese und die anderen erwähnten Beschränkungen verringert sich die Fallzahl auf 29.347 Personen, die in der Ausgangsperiode 1998/99 als Vollzeitbeschäftigte einen Niedriglohn von weniger als zwei Dritteln des Medianlohns erhielten und die bis zum Jahr 2005 verfolgt werden.

5. Deskriptive Analyse

Einige grundlegende Informationen zum Niedriglohnsektor und zur verwendeten Stichprobe sind in Tabelle 1 dargestellt. Es zeigt sich, dass am 30.6.2005 laut Beschäftigtenpanel (BAP) 60.721 von 344.615 sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten Geringverdiener waren. Dies entspricht einer Quote von 17,6 Prozent, die sich weitgehend mit der von Rhein/Grün (2007) auf Basis der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit für das Jahr 2005 ermittelten Quote von gut 18 Prozent für Vollzeitbeschäftigte deckt. Verglichen mit allen Vollzeitbeschäftigten sind in der Gruppe der Geringverdiener deutlich mehr Frauen, jüngere Arbeitnehmer, Ausländer sowie Mitarbeiter von kleinen Betrieben zu finden. Auch Beschäftigte mit geringem formalen Ausbildungsniveau sind hier überproportional (und Hochschulabsolventen stark unterproportional) vertreten, doch fällt auf, dass über die Hälfte der Geringverdiener über ein (Fach)Abitur und/oder eine Ausbildung verfügt.

Tabelle 1: Ausmaß und Zusammensetzung des Niedriglohnsektors im BAP

	alle sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten 2005	Geringverdiener (< 2/3 des Medianlohns) 2005	mehrjährige Geringverdiener 1999
Gesamtzahl	344.615	60.721	29.347
Geschlecht			
Männer	65,18%	40,21%	27,32%
Frauen	34,82%	59,79%	72,68%
Alter			
15-24jährige	7,10%	17,73%	13,18%
25-34jährige	22,77%	25,49%	26,40%
35-54jährige	60,73%	48,90%	50,79%
55-64jährige	9,40%	7,88%	9,63%
formales Ausbildungsniveau			
Haupt-/ Volksschule oder Mittlere Reife	9,90%	14,83%	18,96%
(Fach-)Abitur oder Ausbildung	62,07%	54,10%	61,59%
Universität/ FH / höhere Ausbildung	15,36%	3,73%	1,85%
unbekannt	12,67%	27,35%	17,59%
Staatsangehörigkeit			
Deutsche	93,40%	89,87%	90,22%
Ausländer	6,59%	10,13%	9,78%
Betriebsgröße			
1-20 Mitarbeiter	26,19%	52,05%	58,42%
21-100 Mitarbeiter	25,58%	27,52%	24,93%
101-500 Mitarbeiter	25,79%	16,62%	13,74%
über 500 Mitarbeiter	22,43%	3,80%	2,91%

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 BAP.

Das Hauptaugenmerk dieser Untersuchung gilt aber nicht der aktuellen Situation der Geringverdiener im Jahr 2005, sondern ihren Entwicklungsprozessen seit 1999. Dazu informiert die letzte Spalte in Tabelle 1 über die Zusammensetzung der 29.347 Personen, die in der Ausgangsperiode 1998/99 als mehrjährige Vollzeitbeschäftigte einen Niedriglohn von weniger als zwei Dritteln des Medianlohns erhielten und deren

Verbleib im Folgenden bis zum Jahr 2005 betrachtet wird. Es zeigt sich auch hier, dass Frauen, Jüngere, Geringqualifizierte, Ausländer und Beschäftigte in Kleinbetrieben in dieser Gruppe der mehrjährigen Geringverdiener besonders häufig vertreten sind.

Der Verbleib dieser Geringverdiener aus 1998/99 in den Jahren bis 2005 ist in Tabelle 2 ausgewiesen. 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.

Tabelle 2: Verbleib der mehrjährigen Geringverdiener aus 1998/99 in den Jahren 2000-2005

Zustand / Jahr	Niedriglohn	höherer Lohn	in Teilzeit/ geringfügig beschäftigt	arbeitslos	keine Information
2000	72,34%	8,44%	3,81%	5,30%	10,11%
2001	58,47%	12,97%	6,33%	6,53%	15,71%
2002	49,69%	14,42%	8,52%	7,73%	19,64%
2003	43,59%	14,56%	10,35%	8,93%	22,56%
2004	39,09%	14,49%	12,59%	10,36%	23,48%
2005	34,12%	13,27%	13,48%	10,06%	29,07%

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

Es zeigt sich, dass mit der Zeit immer weniger der ursprünglichen Geringverdiener aus den Jahren 1998/99 im Niedriglohnsektor verblieben. Während sich im Jahr 2000 noch über 72 Prozent dieser Geringverdiener im selben Zustand befanden, waren es im Jahr 2005 nur noch 34 Prozent. Einen höheren Lohn jenseits der Niedriglohngrenze erreichten im ersten Jahr (2000) gut 8 Prozent der ursprünglichen Geringverdiener aus 1998/99, wobei dieser Anteil in den nächsten Jahren noch auf

maximal 14,6 Prozent stieg. Im Jahr 2005 hatten über 13 Prozent der Geringverdienerkohorte 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, wobei sich hierunter durchaus Erwerbstätige befinden können, die es durch Aufnahme einer selbständigen Beschäftigung geschafft haben, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen. Da aber nur jedem siebten Geringverdiener aus 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.

Inwieweit der Aufstieg bzw. der Verbleib in den fünf Arbeitsmarktzuständen im Endjahr 2005 mit persönlichen Merkmalen der ursprünglichen Geringverdiener zusammenhängt, wird in Tabelle 3 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. Diese Erkenntnisse decken sich weitgehend mit denen bisheriger Studien für Deutschland und stimmen mit den oben hergeleiteten Hypothesen 1 bis 3 überein. Besonders auffällig ist, dass fast 20 Prozent der Männer, aber weniger als 11 Prozent der Frauen innerhalb von sechs Jahren den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich schafften. 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 35-54jährigen, die auch besonders häufig im Niedriglohnsektor verblieben. Dagegen wechselte die Gruppe der 55-64jährigen Geringverdiener überwiegend in die Kategorie „keine Information“, was in diesem Falle in erster Linie einen Rückzug aus dem Arbeitsmarkt reflektieren dürfte.

Tabelle 3: Verbleib der mehrjährigen Geringverdiener aus 1998/99 im Jahr 2005, disaggregiert nach persönlichen Merkmalen

Merkmal \ Zustand	Niedrig-lohn	höherer Lohn	in Teilzeit/ geringfügig beschäftigt	arbeits-los	keine Information
insgesamt	34,12%	13,27%	13,48%	10,06%	29,07%
Geschlecht					
Männer	29,39%	19,80%	6,24%	14,49%	30,08%
Frauen	35,90%	10,81%	16,21%	8,39%	28,69%
Alter					
15-24jährige	24,59%	25,06%	9,72%	8,22%	32,40%
25-34jährige	32,49%	17,36%	13,58%	9,28%	27,29%
35-54jährige	42,23%	10,37%	14,83%	11,79%	20,78%
55-64jährige	8,88%	1,20%	11,28%	5,52%	73,12%
formales Ausbildungsniveau					
Haupt-/ Volksschule oder Mittlere Reife	33,67%	11,52%	12,00%	12,52%	30,28%
(Fach-)Abitur oder Ausbildung	34,82%	13,99%	13,79%	9,07%	28,34%
Universität / FH / höhere Ausbildung	28,13%	21,88%	15,07%	7,35%	27,57%
unbekannt	32,80%	11,74%	13,83%	11,14%	30,49%
Staatsangehörigkeit					
Deutsche	34,92%	13,29%	13,89%	10,00%	27,89%
Ausländer	26,77%	13,07%	9,72%	10,53%	39,91%

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

Um einen Einblick in die Rolle der Betriebe zu gewinnen, stellt Tabelle 4 die Häufigkeit eines Verbleibs im Niedriglohnsektor und eines Aufstiegs disaggregiert nach der Größe des Beschäftigungsbetriebs dar, wobei zwischen Personen, die im ursprünglichen Betrieb verblieben oder die den Betrieb wechselten, unterschieden wird.[6]

[6] 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 4 die Betriebsgröße im Jahr 1999 ausgewiesen. Bei Betriebswechslern ist nicht bekannt, ob

Betrachtet werden hierbei nur die 13.901 Personen aus der Geringverdienerkohorte 1998/99, 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 Niedriglohnsektor 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 blieben, nimmt die Häufigkeit eines Aufstiegs deutlich mit der Betriebsgröße zu. In beiden Fällen liegt sie in Großbetrieben mit über 500 Mitarbeitern mehr als doppelt so hoch wie in Kleinbetrieben mit maximal 20 Beschäftigten. Die deskriptive Analyse unterstreicht damit die Bedeutung von Betriebswechseln sowie der Größe des Ausgangs- und Zielbetriebs für den Aufstieg von Geringverdienern. Für genaue Überprüfungen der entsprechenden Hypothesen 5, 6 und 10 bedarf es jedoch einer multivariaten Analyse.

Tabelle 4: Verbleib derjenigen mehrjährigen Geringverdiener aus 1998/99, die im Jahr 2005 vollzeitbeschäftigt sind, nach Verbleib im Betrieb

Personen / Betriebe	Betriebsverbleiber			Betriebswechsler		
	Anzahl	Niedrig-lohn	höherer Lohn	Anzahl	Niedrig-lohn	höherer Lohn
insgesamt	7.937	82,49%	17,51%	5.964	58,07%	41,93%
Größe des Beschäftigungsbetriebs						
1-20 Mitarbeiter	4.545	85,59%	14,41%	2.701	69,71%	30,29%
21-100 Mitarbeiter	2.001	81,76 %	18,24%	1.691	56,42%	43,58%
101-500 Mitarbeiter	1.159	75,06%	24,94 %	1.163	46,35%	53,65%
über 500 Mitarbeiter	232	65,09%	34,91%	409	21,27%	78,73%

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 BAP.

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.

6. ÖKONOMETRISCHE ANALYSE

Für die ökonometrische Analyse wird – entsprechend der Hauptfragestellung der vorliegenden Arbeit – die Betrachtung beschränkt auf die Unterscheidung zwischen Nichtaufstieg und Aufstieg aus der Niedriglohnbeschäftigung. Geschätzt werden 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.[7] Tabelle 5 zeigt die Ergebnisse von vier Regressionen für unterschiedliche Stichproben: für alle beobachteten Personen (also einschließlich derjenigen, die im Jahr 2005 nicht mehr vollzeitbeschäftigt waren), für Personen, die sowohl 1998/99 als auch 2005 vollzeitbeschäftigt waren, für Betriebsverbleiber und für Betriebswechsler.[8] Als erklärende Variablen herangezogen werden zum einen Personenmerkmale (Geschlecht, Alter, formales Ausbildungsniveau und Nationalität) und zum anderen Merkmale des Betriebs, in dem ein Geringverdiener in der Ausgangsperiode 1999 beschäftigt war (Betriebsgröße, Beschäftigtenstruktur, Branchenzugehörigkeit und Lage in Ostdeutschland). Für die Gruppe der Betriebswechsler werden darüber hinaus noch Merkmale des Zielbetriebs einbezogen, in dem die Personen im Jahr 2005 beschäftigt waren. Die Auswahl dieser potenziellen Erklärungsvariablen ist begründet durch die Datenverfügbarkeit und die Herleitung der Hypothesen in Kapitel 2.

---

[7] Zwar könnte grundsätzlich auch ein multinomiales Logit-Modell zur Untersuchung aller fünf oben dargestellten Arbeitsmarktzustände herangezogen werden, doch war die zur Schätzung eines derartigen Modells erforderliche Bedingung der Unabhängigkeit irrelevanter Alternativen nicht gegeben.

[8] Entsprechende Modelle wurden auch für andere Jahre bzw. Zeiträume geschätzt, ohne dass dies die Erkenntnisse wesentlich verändert hätte. Deshalb wird aus Platzgründen auf den Abdruck dieser Schätzungen verzichtet.

Tabelle 5: Aufgestiegene Geringverdiener im Jahr 2005; Probit-Regression, marginale Effekte; abhängige Variable ist Dummy für Aufstieg (1=ja)

	Modell			
Erklärende Variable	**alle Personen**	**nur weiterhin Vollzeitbeschäftigte**	**Betriebs-verbleiber**	**Betriebs-wechsler**
Personenmerkmale				
Frau (1=ja)	-0,076*** (0,006)	-0,102*** (0,012)	-0,037** (0,014)	-0,134*** (0,022)
15-24 Jahre alt (1=ja)	0,131*** (0,009)	0,248*** (0,015)	0,304*** (0,025)	0,239*** (0,022)
25-34 Jahre alt (1=ja)	0,058*** (0,006)	0,113*** (0,011)	0,081*** (0,014)	0,160*** (0,019)
55-64 Jahre alt (1=ja)	-0,112*** (0,004)	-0,071** (0,029)	-0,026 (0,027)	-0,200*** (0,066)
Haupt-/Real-/Volks-schule ohne Ausb. (1=ja)	-0,034*** (0,005)	-0,067*** (0,010)	-0,048*** (0,011)	-0,121*** (0,020)
(Fach-)Abitur ohne Ausbildung (1=ja)	-0,014 (0,024)	0,029 (0,062)	-0,030 (0,062)	-0,047 (0,128)
(Fach-)Abitur mit Ausbildung (1=ja)	0,047** (0,020)	0,101** (0,040)	0,100** (0,050)	0,049 (0,071)
Fachhochschulabschluss (1=ja)	0,072* (0,040)	0,175** (0,077)	0,142 (0,095)	0,292** (0,117)
Universitätsabschluss (1=ja)	-0,007 (0,032)	0,003 (0,073)	-0,052 (0,065)	0,123 (0,195)
keine Angabe zur Ausbildung (1=ja)	-0,018*** (0,005)	-0,044*** (0,012)	-0,040*** (0,014)	-0,056*** (0,022)
Ausländer (1=ja)	-0,018*** (0,006)	0,025 (0,016)	0,039* (0,022)	0,015 (0,028)
Merkmale des Ausgangsbetriebs				
21-100 Mitarbeiter (1=ja)	0,021*** (0,005)	0,043*** (0,010)	0,044*** (0,012)	-0,015 (0,018)
101-500 Mitarbeiter (1=ja)	0,046*** (0,007)	0,107*** (0,014)	0,104*** (0,017)	-0,006 (0,024)
über 500 Mitarbeiter (1=ja)	0,048*** (0,013)	0,141*** (0,028)	0,192*** (0,036)	-0,071 (0,046)
Anteil der Frauen im Betrieb	-0,045*** (0,009)	-0,101*** (0,019)	-0,093*** (0,022)	-0,014 (0,036)
Anteil der Hochquali-fizierten im Betrieb	0,046*** (0,016)	0,134*** (0,035)	0,093** (0,040)	0,007 (0,070)
Anteil der 25-34jähri-gen im Betrieb	-0,009 (0,015)	0,002 (0,033)	0,017 (0,040)	-0,065 (0,059)
Anteil der 35-54jähri-gen im Betrieb	-0,031** (0,013)	-0,042 (0,029)	-0,067* (0,035)	-0,075 (0,053)
Anteil der über 55jährigen im Betrieb	-0,016 (0,019)	-0,013 (0,040)	-0,025 (0,045)	-0,052 (0,076)
Land- und Forst-Wirtschaft (1=ja)	-0,020** (0,010)	-0,044** (0,021)	-0,037* (0,022)	0,004 (0,046)
Bergbau / Energie / Wasser (1=ja)	-0,003 (0,030)	-0,013 (0,067)	-0,028 (0,076)	-0,039 (0,119)
Nahrungs- und Genuss-mittelindustrie (1=ja)	-0,036*** (0,007)	-0,089*** (0,014)	-0,054*** (0,015)	-0,142*** (0,031)
Verbrauchsgüter-industrie (1=ja)	0,008 (0,010)	0,003 (0,020)	0,017 (0,022)	-0,035 (0,039)
Produktionsgüter-industrie (1=ja)	0,023* (0,012)	0,040* (0,023)	0,061** (0,026)	-0,043 (0,008)

Investitions- und Gebrauchsgüter (1=ja)	0,025** (0,010)	0,040** (0,020)	0,038* (0,022)	0,008 (0,037)
Baugewerbe (1=ja)	-0,007 (0,009)	-0,002 (0,021)	-0,031 (0,024)	0,011 (0,039)
Verkehr, Nachrichten-übermittlung (1=ja)	0,006 (0,010)	-0,017 (0,020)	0,008 (0,026)	-0,043 (0,035)
Kredit- und Versiche-rungsgewerbe (1=ja)	0,044* (0,024)	0,108** (0,049)	0,104* (0,057)	0,031 (0,096)
Gastgewerbe (1=ja)	-0,044*** (0,006)	-0,104*** (0,013)	-0,086*** (0,014)	-0,083*** (0,027)
Erziehung und Unterricht (1=ja)	-0,038** (0,017)	-0,008 (0,057)	0,070 (0,074)	-0,059 (0,108)
Gesundheits- und Sozialwesen (1=ja)	0,040*** (0,008)	0,073*** (0,016)	0,071*** (0,019)	0,093*** (0,030)
Unternehmensnahe Dienstleistungen (1=ja)	0,005 (0,007)	-0,018 (0,014)	-0,039** (0,017)	-0,034 (0,025)
Sonstige Dienstleistungen (1=ja)	-0,064*** (0,006)	-0,131*** (0,014)	-0,099*** (0,015)	-0,176*** (0,031)
Organisationen ohne Erwerbszweck (1=ja)	-0,012 (0,021)	0,031 (0,056)	0,056 (0,066)	0,056 (0,115)
Öffentliche Verwaltung (1=ja)	0,015 (0,018)	0,132*** (0,046)	0,124** (0,050)	0,038 (0,099)
Private Haushalte (1=ja)	0,009 (0,039)	-0,019 (0,072)	0,003 (0,085)	0,002 (0,145)
Ostdeutscher Betrieb (1=ja)	-0,016*** (0,004)	-0,046*** (0,009)	-0,009 (0,012)	-0,072*** (0,018)
Betriebswechsel (1=ja)	-	0,208*** (0,008)	-	-
Merkmale des Zielbetriebs				
21-100 Mitarbeiter (1=ja)	-	-	-	0,088*** (0,019)
101-500 Mitarbeiter (1=ja)	-	-	-	0,190*** (0,021)
über 500 Mitarbeiter (1=ja)	-	-	-	0,402*** (0,025)
Anteil der Frauen im Betrieb	-	-	-	-0,233*** (0,036)
Anteil der Hochquali-fizierten im Betrieb	-	-	-	0,560*** (0,057)
Anteil der 25-34jähri-gen im Betrieb	-	-		0,137* (0,083)
Anteil der 35-54jähri-gen im Betrieb	-	-	-	0,343*** (0,064)
Anteil der über 55jährigen im Betrieb	-	-	-	0,190** (0,082)
Wechsel der Branche (1=ja)	-	-	-	0,006 (0,015)

Fallzahl	27.808	13.288	6.621	5.299
Pseudo-R^2	0,0924	0,1439	0,1034	0,1660
Modellsignifikanz	χ^2 (37) = 1584,57***	χ^2 (38) = 2002,87***	χ^2 (37) = 581,17***	χ^2 (46) = 1022,30***
Gemeinsame Signifikanz von Variablengruppen	Alter***, formale Ausbildung***, Betriebsgröße***, Altersstruktur der Beschäftigten*, Branche***	Alter***, Formale Ausbildung***, Betriebsgröße***, Altersstruktur der Beschäftigten n.s., Branche***	Alter***, formale Ausbildung***, Betriebsgröße***, Altersstruktur der Beschäftigten**, Branche***	Alter***, formale Ausbildung***, Betriebsgröße (Ausgangsbetrieb) n.s., Altersstruktur der Beschäftigten (Ausgangsbetrieb) n.s., Branche (Ausgangsbetrieb)***, Betriebsgröße (Zielbetrieb)***, Altersstruktur der Beschäftigten (Zielbetrieb)***

Hinweise: Eigene Berechnungen auf Grundlage des BAP. Heteroskedastie-robuste Standardfehler in Klammern; Referenzkategorien der Dummyvariablengruppen: 35-54 Jahre alt, Hauptschule mit Berufsausbildung, Betrieb mit 1-20 Beschäftigten, Branche Handel / Instandhaltung / Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern; Referenzkategorie der Variablen zur Altersstruktur der Beschäftigten: Anteil der 15-24jährigen. */**/*** bezeichnet statistische Signifikanz auf dem 10/5/1-Prozent-Niveau, „n.s." bezeichnet statistische Insignifikanz.

Betrachtet man zunächst die in den ersten beiden Spalten von Tabelle 5 aufgeführten Schätzergebnisse, so wird deutlich, dass sowohl individuelle als auch betriebliche und Branchenmerkmale von statistisch signifikanter Bedeutung für den Aufstieg von Geringverdienern über die Grenze von zwei Dritteln des Medianlohns sind. Allerdings muss bei der Interpretation der Ergebnisse für alle Personen in der ersten Spalte berücksichtigt werden, dass die Ausprägung 0 der abhängigen Variablen in dieser Probit-Analyse auch geringfügige und Teilzeitbeschäftigung sowie Arbeitslosigkeit und Rückzug aus dem Arbeitsmarkt umfasst, was zu einem gewissen Teil freiwillige Entscheidungen der ursprünglichen Geringverdiener reflektieren mag. Daher kann ein Zusammenhang dann überzeugender festgestellt werden, wenn er auch in der Schätzung für die Gruppe der weiterhin Vollzeitbeschäftigten in Spalte 2 festzustellen ist. In diese Schätzung wird überdies eine Dummyvariable für den Wechsel des Betriebs aufgenommen, was bei der ersten Schätzung für alle (auch nicht mehr beschäftigten) Personen nicht möglich ist.

In beiden Schätzungen wird bei Betrachtung der persönlichen Merkmale deutlich, dass – entsprechend Hypothese 3 – Frauen mit einer deutlich geringeren Wahrscheinlichkeit den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor schaffen als Männer, selbst wenn sie weiterhin vollzeitbeschäftigt bleiben. Für letztere Gruppe implizieren die ausgewiesenen marginalen Effekte eine um 10 Prozentpunkte geringere Aufstiegs-

wahrscheinlichkeit von Frauen. Deutlich erhöht sind dagegen die Aufstiegswahrscheinlichkeiten von jüngeren Arbeitnehmern bis zu 34 Jahren, was Hypothese 2 bestätigt. Tendenziell (aber nicht in jeder einzelnen Kategorie) Bestätigung findet auch Hypothese 1, dass die Aufstiegswahrscheinlichkeit von Geringverdienern mit steigendem formalem Ausbildungsniveau zunimmt. Dagegen spielt es – im Gegensatz zu Hypothese 4 – keine eindeutige Rolle für den Aufstieg, ob ein Geringverdiener Ausländer ist.

Bei Betrachtung der Betriebsmerkmale fällt auf, dass die Größe des Betriebs im Ausgangsjahr 1999 in beiden Regressionen in einem hoch signifikanten positiven Zusammenhang mit dem Aufstieg steht, was Hypothese 5 bestätigt. Verglichen mit der Referenzkategorie eines Betriebes mit maximal 20 Mitarbeitern haben z.B. weiterhin vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in einem Großbetrieb mit über 500 Mitarbeitern eine um 14 Prozentpunkte erhöhte Aufstiegswahrscheinlichkeit. Von den Beschäftigtenstrukturvariablen stehen – wie in den Hypothesen 8 und 9 postuliert – der Anteil der Hochqualifizierten im Betrieb in einem positiven und der Frauenanteil in einem negativen Zusammenhang mit dem Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor. Entgegen Hypothese 7 zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang mit der Altersstruktur im Betrieb.

Von statistisch signifikanter Bedeutung für den Aufstieg sind zudem die Branchenzugehörigkeit und die regionale Lage eines Betriebes. Im Vergleich zur Referenzkategorie „Handel, Instandhaltung, Reparatur von Kfz und Gebrauchsgütern“ fällt z.B. die Aufstiegswahrscheinlichkeit im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch und im Gastgewerbe deutlich geringer aus. Etwas seltener erfolgt ein Aufstieg auch dann, wenn der Betrieb seinen Sitz in Ostdeutschland hat.

Die Schätzung für die Gruppe der weiterhin Vollzeitbeschäftigten in Spalte 2 macht ferner deutlich, welch wichtige Rolle ein Betriebswechsel beim Aufstieg spielt. Zum Nennwert genommen liegt die Aufstiegswahrscheinlichkeit um fast 21 Prozentpunkte höher, wenn der ursprüngliche Geringverdiener den Betrieb gewechselt hat. Zwar sollte daraus aufgrund der häufigen Endogenität von Betriebswechseln nicht gefolgert werden, dass ein Betriebswechsel per se in diesem Ausmaß die Aufstiegswahrscheinlichkeit erhöht.[9] Dennoch kann dieses Ergebnis als eine Bestätigung von Hypothese 10 zur Bedeutung von Betriebswechseln interpretiert werden.[10]

---

[9] Das Problem der Endogenität des Betriebswechsels kann im vorliegenden Zusammenhang ökonometrisch nicht überzeugend angegangen bzw. gelöst werden, da meist der Aufstieg das Hauptziel eines (freiwilligen) Betriebswechsels sein dürfte, somit die gleichen Faktoren Wechsel und Aufstieg bestimmen und es deshalb an identifizierenden Instrumentvariablen (z.B. zur Durchführung einer

Da es interessant zu wissen wäre, welche Merkmale von Ausgangs- und/oder Zielbetrieb für den Aufstieg eine Rolle spielen, werden nun getrennte Schätzungen für (vollzeitbeschäftigte) Betriebsverbleiber und Betriebswechsler durchgeführt. Die in Spalte 3 von Tabelle 5 ausgewiesenen Ergebnisse für Betriebsverbleiber bestätigen im Wesentlichen die bisherigen Erkenntnisse. Bei den in der letzten Spalte aufgeführten Schätzungen für Betriebswechsler behalten zwar die persönlichen Merkmale weitgehend ihren signifikanten Einfluss, doch verlieren die Größe und die Beschäftigtenstrukturmerkmale des Betriebs im Ausgangsjahr 1999 ihre Signifikanz zugunsten dieser Merkmale im Zielbetrieb 2005. In Übereinstimmung mit Hypothese 6 zeigt sich insbesondere, dass der Wechsel in einen Großbetrieb mit der höchsten Aufstiegswahrscheinlichkeit einhergeht (unabhängig von der Größe des Ausgangsbetriebs). Ein Wechsel der Branche hat dagegen bei Kontrolle für die Merkmale von Ausgangs- und Zielbetrieb keinen signifikanten Effekt.[11]

Insgesamt werden damit die meisten der in Kapitel 2 aufgestellten Hypothesen empirisch bestätigt. Es zeigt sich, dass neben persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und Ausbildungsniveau auch Merkmale des Betriebes, in dem die ursprünglichen Geringverdiener (zuletzt) tätig sind, wie Betriebsgröße und Beschäftigtenstruktur, in einem signifikanten Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit eines Aufstiegs aus dem Niedriglohnsektor stehen. Ein wichtiges Instrument für diesen Aufstieg kann im Wechsel des Betriebes gesehen werden.

7. Schlussfolgerungen

In dieser Arbeit wurde mit repräsentativen Daten des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit untersucht, inwieweit Personen, die in den Jahren 1998/99 vollzeitbeschäftigte Geringverdiener mit weniger als zwei Dritteln des Medianlohns waren, in den folgenden Jahren den Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor schafften und welche Faktoren hierbei eine Rolle spielten. Es zeigte sich, dass zwar nur jeder

---

Heckman-Korrektur) mangelt. Zudem erlauben die Daten keine Unterscheidung zwischen freiwilligen und unfreiwilligen Betriebswechseln (d.h. vorherigen Kündigungen und Entlassungen).

[10] Da der genaue Zeitpunkt des Betriebswechsels nicht berücksichtigt wird, kann allerdings nicht gesagt werden kann, inwieweit ein Aufstieg auf einen höheren Lohn bei Betriebseintritt oder auf Humankapitalakkumulation etc. im neuen Betrieb zurückzuführen ist. Zudem kann datenbedingt nicht festgestellt werden, ob Wechsel nach freiwilligen Kündigungen erfolgreicher sind als nach Entlassungen.

[11] Wegen der damit verbundenen Unübersichtlichkeit wird darauf verzichtet, den Wechsel von bestimmten Betriebsgrößenklassen oder Branchen in bestimmte andere explizit zu modellieren. Zudem wären damit Fallzahlenprobleme (z.B. aufgrund des hohen Anteils brancheninterner Wechsler) verbunden.

Dritte der ursprünglichen Geringverdiener auch im Jahr 2005 in diesem Zustand war, aber nur gut jeder Achte einen Aufstieg zu verzeichnen hatte (die restlichen Personen wechselten in eine geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung, wurden arbeitslos, zogen sich aus dem Arbeitsmarkt zurück etc.). Auch wenn die Aufstiegsmöglichkeiten von vollzeitbeschäftigten Geringverdienern demnach – zumindest im betrachteten Zeitraum 1999-2005 – eher begrenzt sind, scheint eine Niedriglohnbeschäftigung doch keineswegs für alle Arbeitnehmer eine Sackgasse darzustellen.

Welche Personen die besten Aufstiegschancen haben, wurde sowohl deskriptiv als auch ökonometrisch analysiert. Dabei zeigte sich, dass jüngere und besser ausgebildete Geringverdiener eine deutlich höhere Aufstiegswahrscheinlichkeit verzeichnen, während Frauen seltener den Aufstieg 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 Betriebswechsel erweist sich als eine nicht zu vernachlässigende Möglichkeit für den Aufstieg aus dem Niedriglohnbereich.

Allerdings ist bei der Interpretation der mittels einfacher Probit-Modelle geschätzten quantitativen Zusammenhänge eine gewisse Zurückhaltung geboten. Obwohl der vorliegende BAP-Datensatz der wohl am besten geeignete für die Untersuchung von Aufstiegsprozessen in Deutschland ist, konnten in dieser Untersuchung aus Mangel an Daten 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 ausgelassenen Variablen sowohl die Wahrscheinlichkeit einer Niedriglohnbeschäftigung als auch die Aufstiegswahrscheinlichkeit beeinflussen dürften, könnten die geschätzten Zusammenhänge verzerrt sein. Ähnliches gilt für das mögliche Problem des Ausgangszustands (vgl. Heckman 1981), das nur unter sehr restriktiven Annahmen empirisch modellierbar ist und hier nicht berücksichtigt wurde. Falls nämlich die hier einbezogenen Faktoren gleichzeitig sowohl das Niedriglohnrisiko an sich als auch die Aufstiegswahrscheinlichkeit aus dem Niedriglohn beeinflussen, wird möglicherweise die Stärke des Effekts der den Aufstieg von Geringverdienern erklärenden Variablen überschätzt (vgl. auch Stewart/Swaffield 1999). Zudem wurde in der vorliegenden Arbeit nicht untersucht, inwieweit der

einmal erfolgte Aufstieg aus dem Niedriglohnsektor von Dauer ist und in welchem Umfang die Niedriglohnschwelle überschritten wurde. Ferner wäre es interessant zu wissen, welche betrieblichen Faktoren und Instrumente über die hier betrachteten Größen- und Beschäftigtenstrukturvariablen hinaus entscheidend zum Aufstieg beitragen (z.B. interne Arbeitsmärkte oder Weiterbildungsaktivitäten). Hier bestehen Möglichkeiten für weitergehende Forschungen, wobei u.a. ein längerer Betrachtungszeitraum sowie die Verwendung eines noch umfassenderen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Datensatzes mit länger zurückreichenden erwerbsbiographischen Informationen und detaillierteren Betriebsinformationen sinnvoll wären.

Trotz dieser Einschränkungen zeigen die hier durchgeführten deskriptiven und ökonometrischen Analysen, 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 die staatliche Arbeitsvermittlung kann durch Maßnahmen zur Erhöhung der Qualifikation der Betroffenen sowie durch gezielte Angebote von Arbeitsplätzen in Betrieben mit besseren Aufstiegsmöglichkeiten die Aufwärtsmobilität von Geringverdienern zu steigern versuchen, wobei die Problemgruppen der Frauen und der älteren Arbeitnehmer einer besonderen Beachtung bedürfen. Da Entwicklungen wie „skill biased technical change“ und Bildungsstagnation der nachwachsenden Generation dafür sprechen, dass die Problematik der Geringqualifizierten bzw. Geringverdiener in Deutschland eher noch zunehmen wird (vgl. z.B. List/Schnabel 2004), ist eine umfassende Strategie zur Vermeidung bzw. Milderung dieser Probleme erforderlich, die auch eine effizientere Gestaltung des deutschen Bildungssystems und eine Intensivierung der betrieblichen Weiterbildung mit einschließt.

LITERATUR

Achatz, J. / Gartner, H. / Glück, T. (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57(3), 466-493.

Alda, H. (2006): Beobachtbare und unbeobachtbare Betriebs- und Personeneffekte auf die Entlohnung, Nürnberg.

Andersson, F. / Holzer, H. J. / Lane, J. I. (2005): Moving up or moving on: Who advances in the Low-Wage Labor Market? New York.

Bartel, A. P. / Lichtenberg, F. R. (1987): The Comparative Advantage of Educated Workers in Implementing New Technology, Review of Economics and Statistics 69(1), 1-11.

Bispinck, R. / Schäfer, C. / Schulten, T. (2004): Argumente für einen gesetzlichen Mindestlohn, WSI Mitteilungen 57(10), 575-577.

Bosch, G. / Kalina, T. (2005): Entwicklung und Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, in: Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Jahrbuch 2005, Gelsenkirchen, 29-46.

Brenke, K. (2006): Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll?, DIW Wochenbericht 73(15-16), 197-205.

Cappellari, L. (2002): Do the “working poor” stay poor? An analysis of low pay transitions in Italy, Oxford Bulletin of Economics and Statistics 64(2), 87-110.

Deding, M. C. (2002): Low Wage Mobility in Denmark, Germany and the United States, The Danish National Institute of Social Research, Working Paper 33:2002.

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.

European Commission (2004): Labour market transitions and advancement: temporary employment and low-pay in Europe, in: European Commission (Hrsg.): Employment in Europe 2004, Luxemburg, 159-186.

Franz, W. (2006): Arbeitsmarktökonomik, 6. Aufl., Berlin.

Görzig, B. / Gornig, M. / Werwatz, A. (2004): Ostdeutschland: Strukturelle Niedriglohnregion?, DIW Wochenbericht 71(44), 685-691.

Granato, N. / Kalter, F. (2001): Die Persistenz ethnischer Ungleichheit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Diskriminierung oder Unterinvestition in Humankapital?, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53(3), 497-520.

Heckman, J. J. (1981): The Incidental Parameters Problem and the Problem of Initial Conditions in Estimating a Discrete Time-Discrete Data Stochastic Process, in: Manski, C. F. / McFadden, D. (Hrsg.): Structural Analysis of Discrete Data with Econometric Applications, Cambridge, 179-195.

Hübler, O. (2003): Geschlechtspezifische Lohnunterschiede, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36(4), 539-559.

Klein-Schneider, H. (Hrsg.) (2003): Interner Arbeitsmarkt: Beschäftigung und Personalentwicklung in Unternehmen und Verwaltungen, Frankfurt am Main.

List, J. / Schnabel, C. (2004): Bildungsstagnation bei abnehmender Erwerbsbevölkerung – Bildungspolitische Herausforderungen durch Geringqualifizierte, List Forum für Wirtschafts- und Finanzpolitik 30(4), 368-388.

Nienhüser, W. (1998): Ursachen und Wirkungen betrieblicher Personalstrukturen, Stuttgart.

OECD (1996): Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility, in: OECD (Hrsg.): Employment Outlook 1996, Paris, 59-108.

Pfeffer, J. / Davis-Blake, A. (1987): The Effect of the Proportion of Women on Salaries: The Case of College Administrators, Administrative Science Quarterly 32(1), 1-24.

Rhein, T. / Grün, C. (2007): Eine Bestandsaufnahme – Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, IAB-Forum 1/2007, 8-12.

Rhein, T. / Stamm, M. (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige, IAB Forschungsbericht 12/2006, im Internet verfügbar unter: http://doku.iab.de/forschungsbericht/2006/fb1206.pdf; eingesehen am 12.12.2007.

Schmucker, A. / Seth, S. (2006): BA-Beschäftigtenpanel 1998-2005, Codebuch. FDZ-Datenreport Nr. 5/2006, Nürnberg, im Internet verfügbar unter: http://doku.iab.de/fdz/reporte/2006/DR_05-06.pdf; eingesehen am 20.11.2007.

Sinn, H.-W. / Meister, W. / Ochel, W. / Werding, M. (2007): Reformkonzepte zur Erhöhung der Beschäftigung im Niedriglohnbereich: Ein Überblick, ifo-Schnelldienst 60(4), 3-20.

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.

Stephan, G. (2001): Firmenlohndifferenziale. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt am Main.

Stewart, M. B. / Swaffield, J. K. (1999): Low Pay Dynamics and Transition Probabilities, Economica 66(1), 23-42.

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.

In der Diskussionspapierreihe sind kürzlich erschienen:

Recently published Discussion Papers:

57	Schank, T., Schnabel, C., Stephani, J.	Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg?	04/2008
56	Schnabel, C., Kohaut, S., Brixy, U.	Employment Stability of Entrants in Newly Founded Firms: A Matching Approach Using Linked Employer-Employee Data from Germany	02/2008
55	Schank, T., Schnabel, C., Wagner, J.	Higher Wages in Exporting Firms: Self-selection, Export Effect, or Both? First Evidence from German Linked Employer-Employee Data	01/2008
54	Wagner, J., Koller, L., Schnabel, C.	Sind mittelständische Betriebe der Jobmotor der deutschen Wirtschaft?	12/2007
53	Koller, L., Schnabel, C., Wagner, J.	Freistellung von Betriebsräten - Eine Beschäftigungsbremse?	11/2007
52	Schnabel, C.	Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Sektor: Bedeutung und (potenzielle) Effizienzwirkungen	08/2007
51	Hirsch, B.	Joan Robinson Meets Harold Hotelling: A Dyopsonistic Explanation of the Gender Pay Gap	06/2007
50	Andrews, M., Bellmann, L., Schank, T., Upward, R.	The Takeover and Selection Effects of Foreign Ownership in Germany: An Analysis Using Linked Worker-Firm Data	02/2007
49	Koller, L., Schnabel, C. Wagner, J.	Schwellenwerte im Arbeitsrecht: Höhere Transparenz und Effizienz durch Vereinheitlichung	02/2007
48	Moritz, M., Gröger, M.	The German-Czech Border Region after the Fall of the Iron Curtain: Effects on the Labour Market	12/2006

Eine aktualisierte Liste der Diskussionspapiere findet sich auf der Homepage:
http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/

An updated list of discussion papers can be found at the homepage:
http://www.arbeitsmarkt.wiso.uni-erlangen.de/