

# **Niedriglohnbeschäftigung – Sackgasse oder Chance?**

**Beitrag zum Symposium „Bildung schützt vor Armut – nicht!“  
9. Juni 2010**

**Helmut Mahringer**

- 1. Motivation und Niedriglohnkonzept**
- 2. Niedriglohnanteile**
- 3. Bestandssicht: Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und niedrig entlohnter Vollzeitbeschäftigung**
- 4. Analyse der Chancen und des Risikos von Niedriglohnbeschäftigung**
- 5. Zusammenfassende Befunde und Schlussfolgerungen**

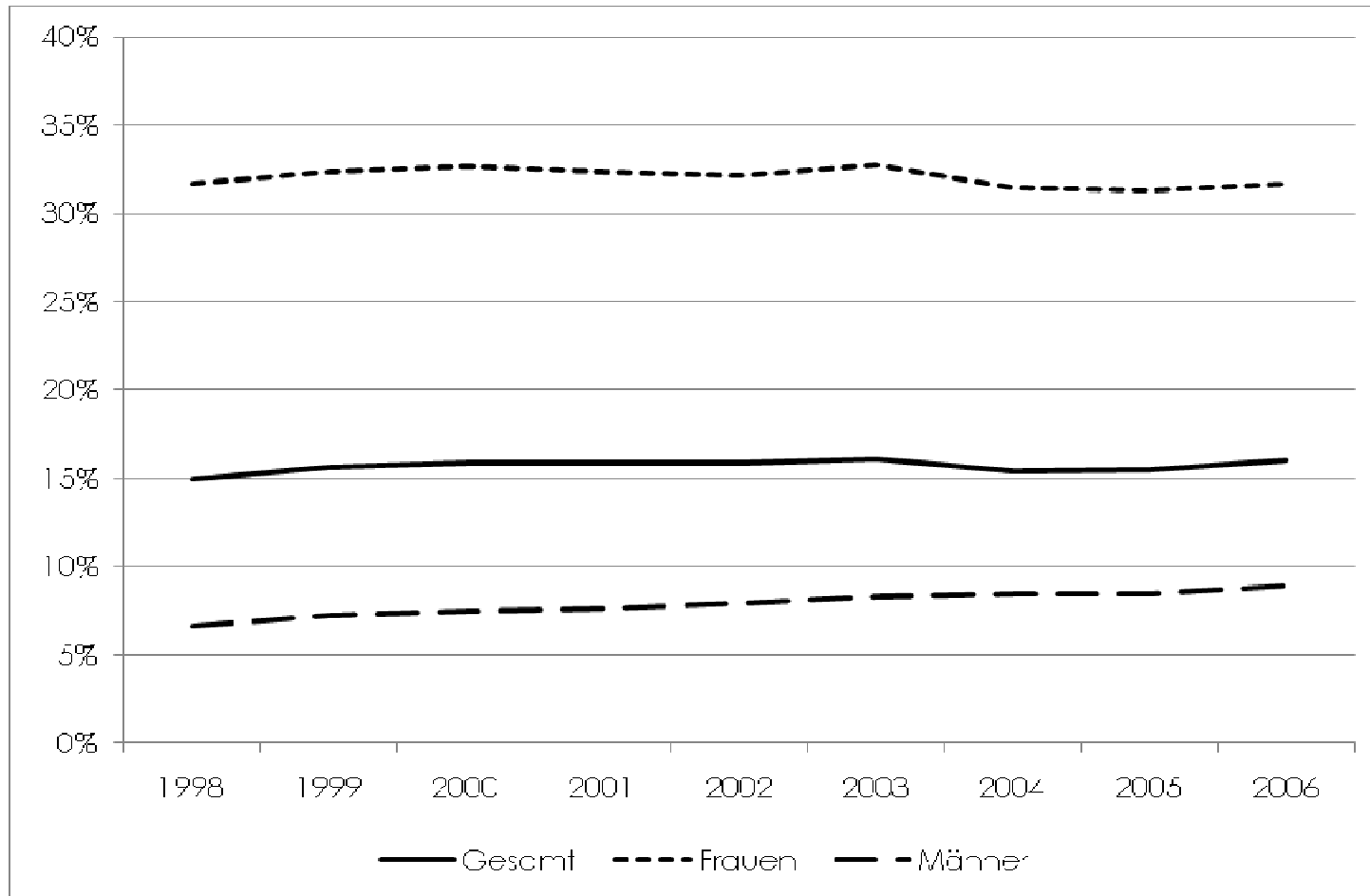
- **Ziel der möglichst raschen Arbeitsvermittlung – möglicher Widerspruch zu qualitativen Aspekten der Vermittlung**
  - dauerhafte, stabile Beschäftigungsintegration mit existenzsichernden Einkommen
- **Anstieg der Beschäftigung im Niedriglohnbereich in vielen europäischen Ländern**
  - Flexibilisierung von Arbeitsmärkten, Entwicklung atypischer Beschäftigungsformen, geringere tarifvertragliche Erfassung
- **Frage nach der Funktion von niedrig entlohten Beschäftigungen in individuellen Erwerbslaufbahnen; Aufnahme einer niedrig entlohten Beschäftigung**
  - als Sprungbrett in stabile Beschäftigungslaufbahn mit höheren Verdiensten
  - als Sackgasse in dauerhaft niedrig entlohnter Beschäftigung
  - als Eröffnung eines low pay – no pay Kreislaufes (Wechsel zwischen Arbeitslosigkeit und Niedriglohnbeschäftigung)

- **Abgrenzung in Form relativer Maßstäbe üblich**
  - Niedriglohnschwelle in dieser Studie: **2/3 des Medians** Vollzeitbeschäftigter (ohne Beamte, 18 bis 59 Jahre)
  - Betrachtete Größe: **Bruttoverdienste** (inklusive Sonderzahlungen)
  - Bezug auf Stundenverdienste oder **auf Vollzeitbeschäftigte** oder unter Miteinbeziehung von Teilzeitbeschäftigten
- **Konzeptionelle Unterscheidung zu working poor bzw. in work poverty wesentlich. Die Armut bzw. Armutsgefährdung einer Person trotz Erwerbstätigkeit hat 2 prinzipiell mögliche Ursachen (geringe Entlohnung oder Haushaltskontext)**
- **Niedriglohnschwelle:**
  - Jahresbruttoeinkommen inkl. Sonderzahlungen/12
  - Niedriglohnschwelle: € 1.299.-- im Jahr 1998, €1.523.– im Jahr 2003,
  - Niedriglohnschwelle 2006: €1.659 (=1.422 brutto x 14, rund 1.100 netto)

- **Erwerbsverläufe: Anonymisierte Individualdaten des Hauptverbands der Österreichischen Sozialversicherungsträger (HV)**
- **Schätzung von Bildungsstand und Arbeitszeit auf Basis von Daten des HV, des Arbeitsmarktservice, des Mikrozensus und der Volkszählung**
- **Datenabgrenzung:**
  - **Unselbständige Vollzeitbeschäftigungen 1998-2003, weiterverfolgt bis 2006**
  - **Alle Wirtschaftsklassen außer öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheit und Soziales,**
  - **Personen zwischen 25 und 54 Jahre**

Insgesamt 1998-2006 rund 15-16%

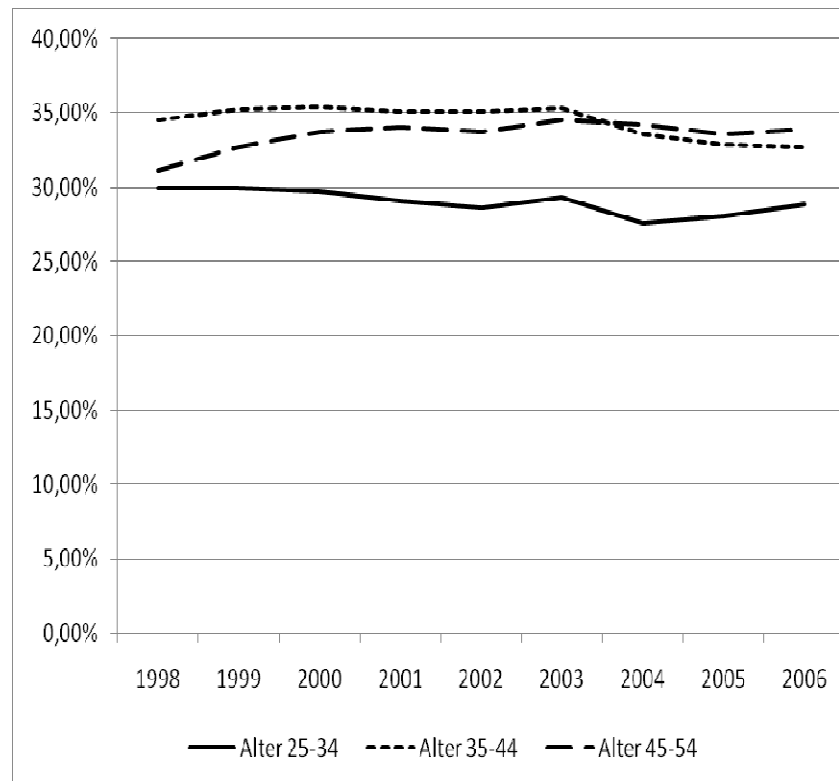
Niedriglohnverdienende in % der Vollzeitbeschäftigten nach Geschlecht



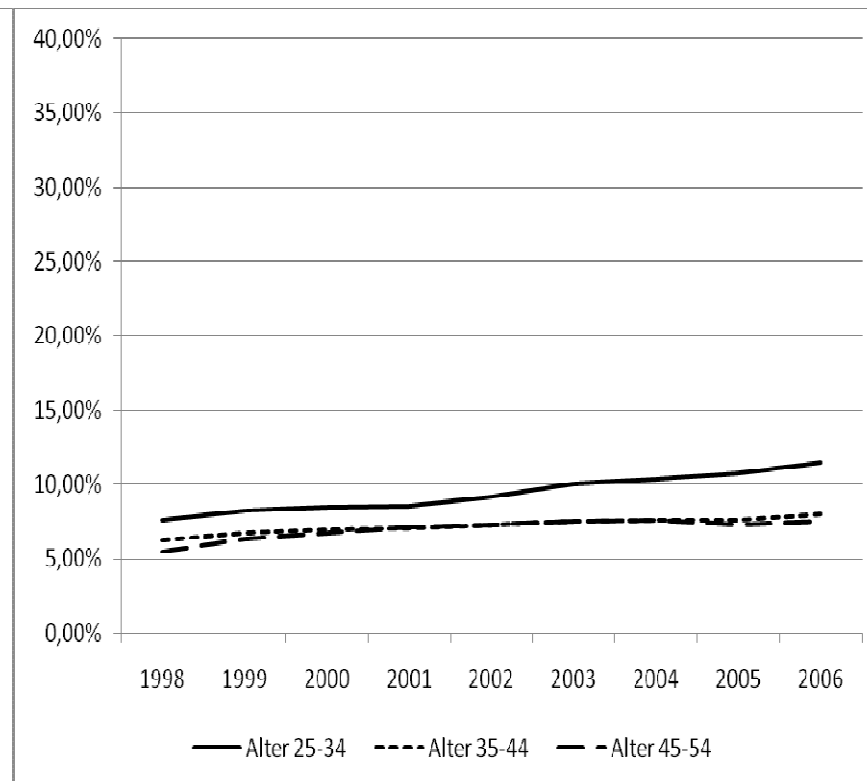
# Niedriglohnanteile von Männern und Frauen nach Altersgruppen

Niedriglohnverdienende in % der Vollzeitbeschäftigten nach Altersgruppen

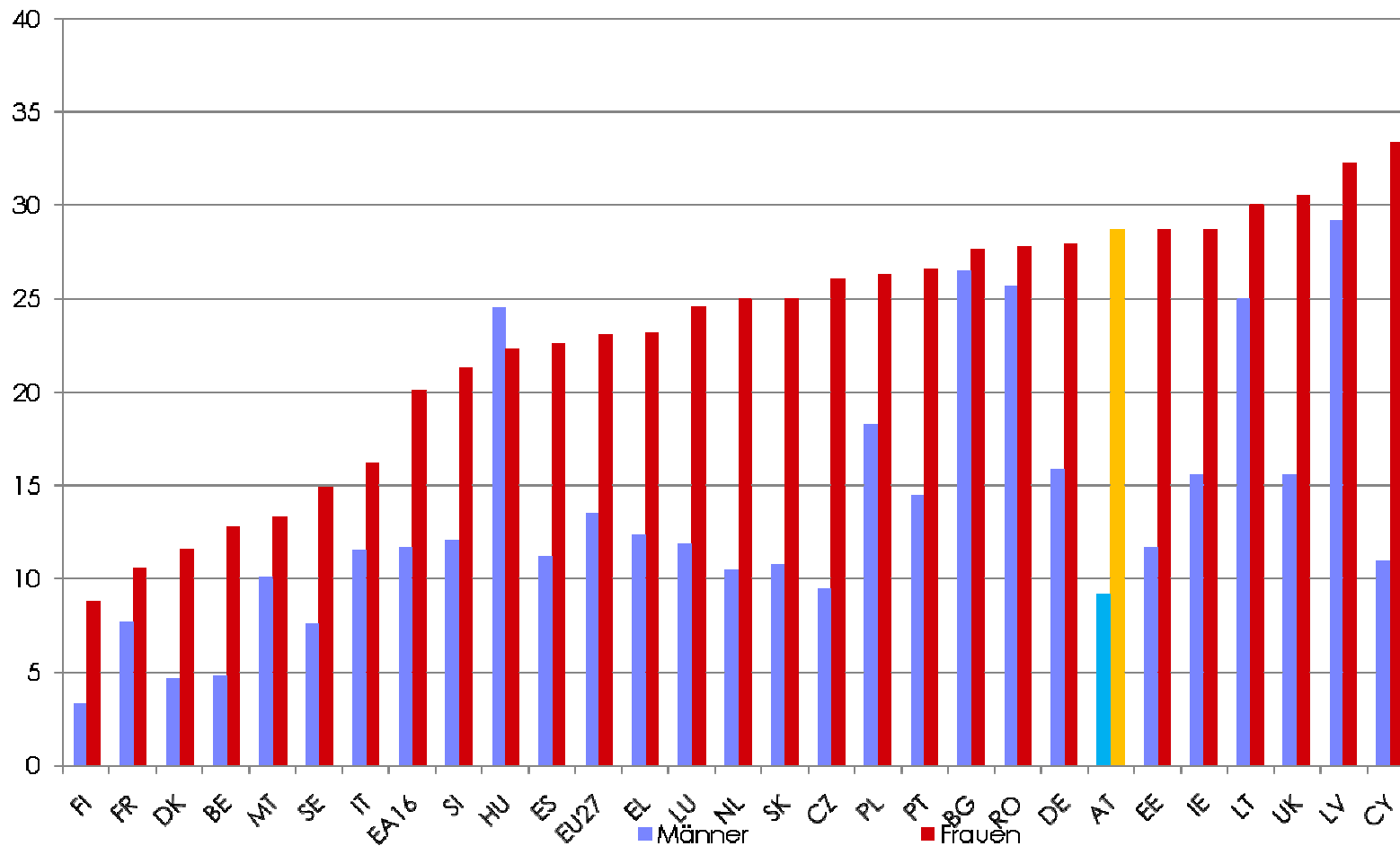
**Frauen**



**Männer**

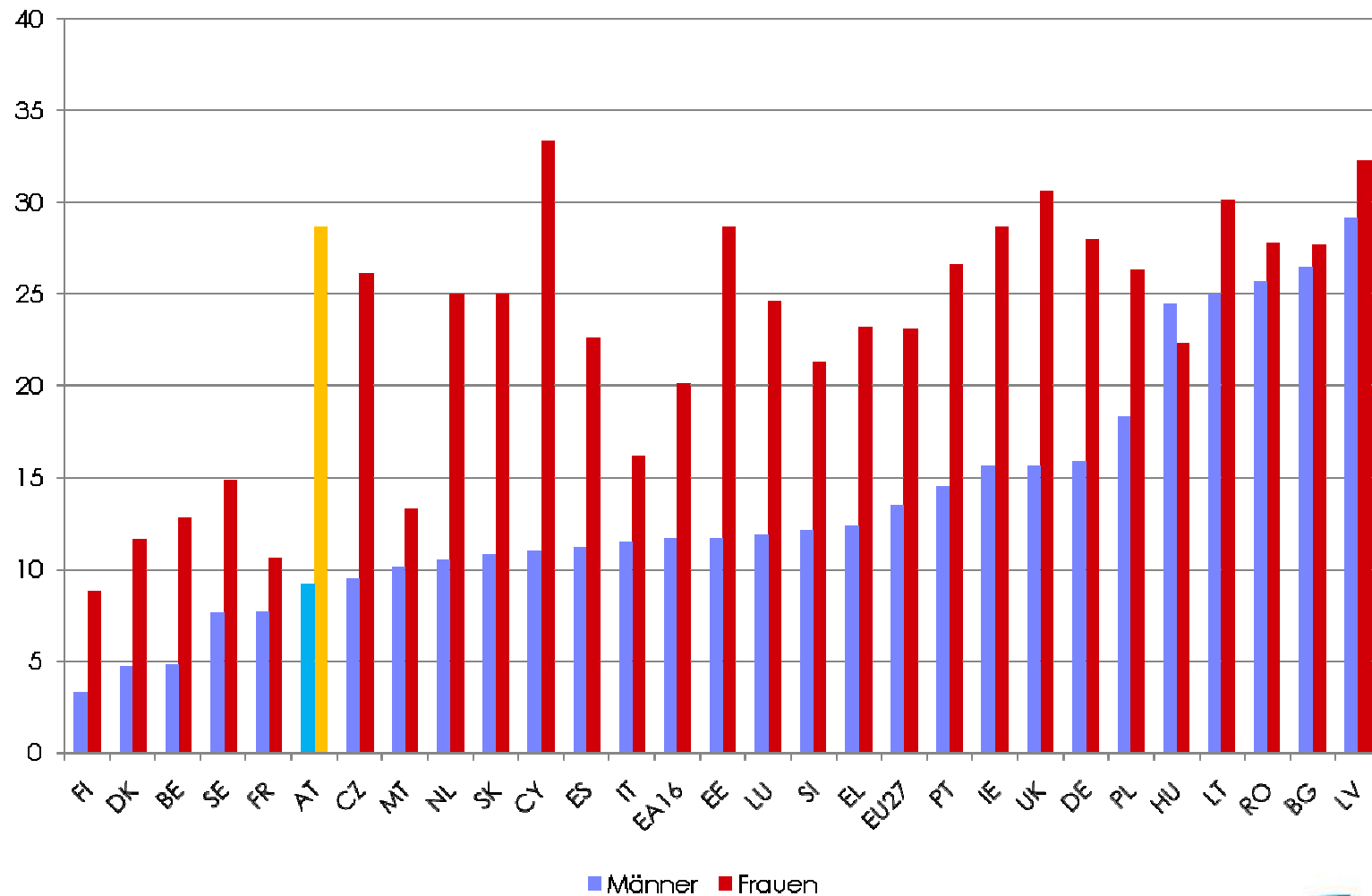


# Anteil der Niedriglohnbeziehenden an den Vollzeitbeschäftigten in Europa



Reihung nach Anteil der niedrigverdienenden Frauen  
 Q: EUROSTAT, basierend auf Verdienststrukturerhebung 2006

## Anteil der Niedriglohnbeziehenden an den Vollzeitbeschäftigten in Europa



Reihung nach Anteil der niedrigverdienenden Männer  
 Q: EUROSTAT, basierend auf Verdienststrukturerhebung 2006

- **Einschränkung auf**
  - privatwirtschaftlichen Bereich
  - Vollzeitbeschäftigung (unselbständig)
  - Altersgruppe 25-54
- **Männer:**
  - Burgenland: 10-13% unter Niedriglohnschwelle
  - Österreich: 7-9%, jeweils steigend
  - Vorarlberg 4%
- **Frauen:**
  - Burgenland 47%
  - Österreich 32%
  - Wien 27%

- **Überrepräsentiert sind:**
  - Frauen generell, besonders im mittleren und höheren Erwerbsalter,
  - Geringqualifizierte, AusländerInnen,
  - Beschäftigte im Handel, in der Landwirtschaft, in den persönlichen Dienstleistungen, in Kleinbetrieben, bei Männern auch in den Wirtschaftsdiensten (Leiharbeit) und im Tourismus.
  - bei Männern Wien, NÖ und Burgenland; bei Frauen NÖ, Burgenland, OÖ und Kärnten
- **In Niedriglohn aufgenommene Beschäftigung ist weniger stabil als höher entlohnte Beschäftigung**

- Rund die Hälfte der zu einem Stichtag arbeitslosen Männer und 45% der Frauen, sind ein Jahr später wieder (oder noch immer) arbeitslos
  - Im Burgenland: etwas niedriger: 47% bei Männern, 42% bei Frauen
- Von jenen Arbeitslosen, die **ein Jahr später in Vollzeit-Beschäftigung** stehen, sind bei Männern 28% im Niedriglohnbereich, bei Frauen 62%
  - Im Burgenland: ebenfalls 28% der Männer, aber 74% der Frauen!
- Von jenen Arbeitslose, die **ein Jahr vorher in Vollzeit-Beschäftigung** standen (ohne Beamte), waren bei Männern 21% im Niedriglohnbereich, bei Frauen 56%
  - Im Burgenland: bei Männern „nur“ 19%, bei Frauen 65%
  - Das bedeutet: Arbeitslosigkeit verschlechtert die Qualität der Erwerbsintegration (hier gemessen am Niedriglohnanteil)
    - Im Burgenland: etwas stärker als im Österreichdurchschnitt

- **Höhere Persistenz von Niedriglohnbeschäftigung bei Frauen, weniger Übergänge in höhere Entlohnung:**
  - 68% der vollzeitig niedriglohnbeschäftigten Frauen (im Vergleich zu 61% bei Männern) sind ein Jahr später **immer noch (oder wieder) niedriglohnbeschäftigt**,
  - **Im Burgenland noch höher: 72% bei Frauen, 67% bei Männern**
  - **Deutlich weniger Übergänge in höhere Entlohnung** vor allem bei Frauen als bei Männern (17% bei Männern, knapp 8% bei Frauen)
  - **Im Burgenland 16% bei Männern und knapp 6% bei Frauen**
  - **Übergänge aus Niedriglohnbeschäftigung in Arbeitslosigkeit** mit 9,2% (Männer) und 6,3% (Frauen) wesentlich höher als aus höher entlohnter Beschäftigung (jeweils 2,8%)
  - **Im Burgenland geringer: 6,1% bei Männern und gut 5,4% bei Frauen (im Vergleich zu 2,6% bei höher entlohnter Beschäftigung)**

- **Überraschend hoher Anteil an Übergängen von niedriglohnbeschäftigten Männern in Positionen außerhalb des Arbeitskräfteangebots (6,5% im Vergleich zu 1,6% bei höher entlohnter Beschäftigung)**
  - bei Frauen (5,7% zu 4,9% bei höher entlohnter Beschäftigung)
  - **Im Burgenland ähnliche Situation**
  - Hinweis auf Probleme in der Arbeitsmarktintegration

- **Verweildaueruntersuchung: analysiert wird ...**
  - ... die Chance eines Übergangs in höher entlohnte Beschäftigung
  - ... das Risiko eines Übergangs in Arbeitslosigkeit
  - Welche Faktoren erhöhen/senkt das Risiko oder die Chance in einen bestimmten Nachfolgezustand überzugehen (Analogie zur Medizinforschung)
  - Schätzungen für Niedriglohnbeschäftigung, die aus Arbeitslosigkeit heraus aufgenommen wurde
- **Gleichzeitig mehrere Bestimmungsgründe des Übergangsrisikos berücksichtigt**
  - Persönliche Merkmale und Erwerbsverlauf
  - Betriebsmerkmale und Arbeitsmarktumfeld
  - Verlauf des Übertrittsrisikos über die Beschäftigungsdauer

- **Geschlecht: Deutlich höhere Übergangschance für Männer**
- **Weitere persönliche Merkmale erhöhen die Übergangschance:**
  - Geringeres Alter
  - **Höhere Ausbildung (vor allem bei Frauen):** 120% höhere Chance bei höherer Ausbildung (Männer 27%) gegenüber max. Pflichtschule, 30% bei mittlerer Ausbildung (Männer 7%)
- **Bisherige Erwerbslaufbahn:**
  - Mehr Job-Wechsel in der Vergangenheit erhöhen Übertrittschance
  - Mehr und längere Arbeitslosigkeitsepisoden senken und längere Beschäftigungsphasen steigern die Übertrittschance

- **Abstand zur Niedriglohnschwelle:**
  - senkt Übertrittschance für Frauen deutlich mehr als für Männer (geringerer Lohnfortschritt erhöht Persistenz)
- **Betriebliche Merkmale:**
  - Geringere Betriebsgröße senkt die Übertrittschancen
  - Geringe Übertrittschancen im Tourismus und in der Land und Forstwirtschaft sowie für Männer in den persönlichen Dienstleistungen
  - Am günstigsten sind die Übertrittsmöglichkeiten im Kredit- und Versicherungswesen, aber auch in der Energie- und Wasserversorgung und (in geringerem Ausmaß) in den Wirtschaftsdiensten
  - Ein höheres Medianeinkommen im Betrieb erhöht auch die Aufstiegschancen, während ein hoher Anteil an Niedriglohnbeschäftigten sie senkt

- **Arbeitsmarktsituation und Bundesländer:**
  - Höheres Beschäftigungswachstum hat positiven Einfluss auf den Übertritt in höhere Entlohnung
  - In den westlichen Bundesländer Tirol Vorarlberg und Salzburg liegen die Übertrittschancen (bei Kontrolle für alle anderen Merkmale) besser als in den anderen Bundesländern; für Frauen auch in Wien.
  - **Burgenland bietet vergleichsweise geringere Übertrittschancen**
- **Kinder im betreuungsbedürftigen Alter**
  - Je jünger das jüngste Kind, desto geringer die Übergangschance von Frauen in höher entlohnte Beschäftigung (bei Kindern unter 3 nur 66% der Übertrittschance von Frauen ohne Kind)
- **Die Chance auf Übertritt in höher entlohnte Beschäftigung sinkt mit der Beschäftigungsdauer im Niedriglohnbereich (zunehmende Persistenz)**

- Zumeist gilt: Was Übergang in höher entlohnte Beschäftigung erleichtert, verringert auch das Risiko in Arbeitslosigkeit zu gehen; aber wichtige Ausnahmen:
- Geschlecht:
  - **Deutlich höhere Übergangsrisiken für Männer als für Frauen**
  - In Niedriglohnbeschäftigung deutlich höheres Arbeitslosigkeitsrisiko als bei Bezahlung über der Niedriglohnschwelle (auch bei längeren Beschäftigungsdauern)
- Weitere persönliche Merkmale erhöhen das Übergangsrisiko:
  - Geringe Ausbildung: aber Zusammenhang bei Niedriglohnbeschäftigten schwächer als bei höher Entlohnten
  - **Im Niedriglohnbereich sinkt für AusländerInnen das Risiko in Arbeitslosigkeit überzugehen gegenüber InländerInnen.** Hinweis auf schlechtere Erwerbsintegration.

- **Abstand zur Niedriglohnschwelle:**
  - **Größerer Abstand im Niedriglohnbereich senkt das Übertrittsrisiko in Arbeitslosigkeit**
- **Bisherige Erwerbslaufbahn:**
  - **Mehr Job-Wechsel in der Vergangenheit erhöhen Übertrittsrisiko in Arbeitslosigkeit**
  - Mehr und längere Arbeitslosigkeitsepisoden steigern und längere Beschäftigungsphasen senken das Übertrittsrisiko
- **Betriebliche Merkmale:**
  - Betriebsgröße senkt die Übertrittsrisiko (40% höheres Risiko in Kleinstbetrieben unter 10 Beschäftigten gg. Betrieben zw. 25 und 100 Besch.)
  - Hohes Arbeitslosigkeitsrisiko in Saisonbranchen besonders im Tourismus , **bei Männern auch in den Wirtschaftsdiensten (Leiharbeit)**
  - Geringes Arbeitslosigkeitsrisiko im Kredit- und Versicherungswesen (wenig Niedriglohnrelevanz)

- **Kinder im betreuungsbedürftigen Alter**
  - Je jünger das jüngste Kind und **je mehr Kinder**, desto größer das Übergangsrisiko von Frauen in Arbeitslosigkeit
- **Arbeitsmarktsituation und Bundesländer:**
  - **Im Burgenland im Mittelfeld**
- **Das Risiko in Arbeitslosigkeit überzugehen sinkt mit der Beschäftigungsdauer, aber in Niedriglohnbeschäftigung deutlich langsamer als in höher entlohnter Beschäftigung (low-pay no-pay Zyklen)**

- **Niedriglohnanteil:**
  - Männer mit 9% (2006) niedrig aber leicht zunehmend
  - Frauen mit gleichbleibend 32% hoch
  - Im Burgenland vor allem bei Frauen höher
- **Aufnahmen von Vollzeitbeschäftigung:**
  - Niedriglohnanteil nach Übergang aus Arbeitslosigkeit liegt wesentlich höher
- **Höheres Arbeitslosigkeitsrisiko in Niedriglohnbeschäftigung als bei höher Entlohnung**

## **Niedriglohnbeschäftigung als Brücke, Sackgasse oder Element einer Drehtür zwischen Nicht-Erwerbstätigkeit und Beschäftigung**

### **■ Generell Übergangschance in höher entlohnte Beschäftigung besser ...**

- für Junge, besser Ausgebildete, in größeren Betrieben mit höherem Lohnniveau, ...
- Bestimmte Dienstleistungsbereiche bieten weniger Lohnaufstieg (Tourismus, persönliche Dienstleistungen etc.)

### **■ Für Frauen ist Niedriglohnbeschäftigung häufiges Element der Erwerbskarrieren**

- Hohe Persistenz (Sackgasse)
- Aber: höheres Bildungsniveau erhöht Lohnfortschritt

### **■ Für Männer ist Niedriglohnbeschäftigung eher ein Übergangs- oder ein Randphänomen**

- **Hoher Niedriglohnanteil und geringe Aufwärtsmobilität bei Frauen ist ein Aspekt des hohen gender-pay-gaps**
  - Aufstiegshindernisse: Segregation (in Ausbildung und Beschäftigung), Qualifikation, Berufserfahrung, Betreuungspflichten, Zugang zu Karriereleitern (gläserne Decke), Diskriminierung ...
- **Bei Männern funktioniert Brückenfunktion besser**
  - Für Gruppen mit hoher Lohnmobilität,
  - in Betriebe die Aufstiegsmöglichkeiten bieten
- **...aber Drehtürphänomene sind wichtig:**
  - Verfestigung ungünstiger Karriereentwicklung entgegenwirken,
  - vermutlich oft auch individuelle Erwerbshindernisse im Vordergrund