

Niedriglohnsektor



BERICHT von Karl Brenke

Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten 3

INTERVIEW mit Karl Brenke

»Wir haben eine verdeckte Unterbeschäftigung« 13

BERICHT von Sebastian Nielen und Alexander Schiersch

Befristete Beschäftigung hat keinen Einfluss
auf die betriebliche Arbeitsproduktivität 14

AM AKTUELLEN RAND Kommentar von Claudia Kemfert

Solarenergie im Tal der Tränen: schnelle Lösungen gefragt 20



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 - 0
F +49 30 897 89 - 200
79. Jahrgang
23. Mai 2012

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Dr. Martin Gornig
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Georg Weizsäcker, Ph.D.

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Nicole Walter

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Richard Ochmann
Dr. WolfPeter Schill

Lektorat

Prof. Dr. Pio Baake
Dr. Markus Grabka

Textdokumentation

Lana Stille

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Stabsabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.



Jede Woche liefert der Wochenbericht einen unabhängigen Blick auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland und der Welt. Der Wochenbericht richtet sich an Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft – mit Informationen und Analysen aus erster Hand.

Wenn Sie sich für ein Abonnement interessieren, können Sie zwischen den folgenden Optionen wählen:

Jahresabo zum Vorzugspreis: Der Wochenbericht zum Preis von 179,90 Euro im Jahr (inkl. MwSt. und Versand), gegenüber dem Einzelpreis von 7 Euro sparen Sie damit mehr als 40 Prozent.

Studenten-Abo: Studenten können den Wochenbericht bereits zum Preis von 49,90 Euro im Jahr abonnieren.

Probe-Abo: Sie möchten den Wochenbericht erst kennenlernen? Dann testen Sie sechs Hefte für nur 14,90 Euro.

Bestellungen richten Sie bitte an den

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74, 77649 Offenburg
Tel. (01805) 9 88 88, 14 Cent./min.
leserservice@diw.de

Weitere Fragen?

DIW Kundenservice:
Telefon (030) 89789-245
kundenservice@diw.de

Abbestellungen von Abonnements
spätestens sechs Wochen vor Jahresende

RÜCKBLLENDE: IM WOCHENBERICHT VOR 50 JAHREN

Entwicklungstendenz des privaten Verbrauchs im ersten Quartal 1962

Die Entwicklung des privaten Verbrauchs, der 1961 mit Ausnahme des zweiten Quartals einen Zuwachs zwischen 10 und 11 vH erreichte und damit etwa der Zunahme der verfügbaren Einkommen entsprach, konnte im ersten Quartal 1962 – bei etwas geringerem Zuwachs der verfügbaren Einkommen – nicht das gleiche Tempo einhalten; die Erhöhung lag bei fast 9 vH. Das bis in den April hinein anhaltende kalte Wetter sowie der späte Termin des Osterfestes haben die Ausgabefreudigkeit der Verbraucher im Vergleich zu der des Vorjahres etwas beeinträchtigt. Die Daten über die folgenden Wochen zeigen jedoch, daß es sich weitgehend um eine kurzfristige zeitliche Verlagerung der Ausgabebereitschaft handelte und in welchem Maße typische Frühjahrseinkäufe nachgeholt wurden. Vor allem ist dies an den Umsätzen des Einzelhandels gut zu erkennen, bei denen jede Betrachtung der privaten Verbrauchsausgaben beginnen muß, weil für sie die statistischen Unterlagen am umfassendsten und ehesten vorliegen und weil fast die Hälfte aller privaten Ausgaben an den Einzelhandel gehen. Die andere Hälfte setzt sich etwa zu gleichen Teilen aus den an andere Güterlieferanten und an dienstleistende Bereiche ausgegebenen Beträgen zusammen. Die Entwicklung in diesen drei Bereichen zeigt teilweise erhebliche Unterschiede.

Die Umsätze des Einzelhandels weisen im ersten Quartal dieses Jahres eine Steigerung um 7 vH aus, eine Zuwachsrate, die gegenüber der gleichen Vorjahreszeit um etwa ein Drittel und gegenüber dem letzten halben Jahr um ein Viertel geringer ist. Diese Verlangsamung erfolgte im wesentlichen im März, nicht nur wegen der ungünstigen Wetterlage, sondern vor allem auch weil die durch das Osterfest bestimmten Einkäufe 1961 zwar in diesem Monat, 1962 aber erst im April (+18 vH) getätigt wurden. Die ersten beiden Monate des Jahres zeigten dagegen eine unverminderte Expansion der Verbrauchernachfrage beim Einzelhandel.

Wochenbericht Nr. 21 vom 25. Mai 1962

Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten

Von Karl Brenke

Seit 2006 ist das starke Wachstum des Niedriglohnssektors vorbei, in den letzten Jahren entfielen auf diesen Bereich konstant 22 Prozent aller Arbeitnehmer. Innerhalb des Niedriglohnssektors hat sich in der vergangenen Dekade die Tätigkeitsstruktur nicht verändert. In der gesamten Wirtschaft wird einfache Arbeit jedoch immer weniger benötigt, konzentriert sich immer mehr im Niedriglohnssektor.

Unter den gering Entlohnten finden sich relativ viele Teilzeit- und insbesondere geringfügig Beschäftigte. Lediglich die Hälfte der Arbeitnehmer ist in Vollzeit tätig. Diese nehmen angesichts der spärlichen Stundenlöhne lange Arbeitszeiten in Kauf, um überhaupt auf einigermaßen auskömmliche Entgelte zu kommen. Die Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnssektor arbeiten im Schnitt fast 45 Stunden, ein Viertel sogar 50 Wochenstunden und mehr. Der Rückstand zu den monatlichen Durchschnittsverdiensten wird dadurch aber längst nicht wettgemacht. Arbeitszeiten wie bei den Niedriglöhnern gibt es ansonsten nur am oberen Ende der Einkommensskala, also bei den Gutverdienern in Vollzeit. Die Mehrzahl der Teilzeitkräfte, vor allem der Minijobber, würde gern mehr arbeiten und mehr verdienen; hier zeigt sich eine verdeckte Unterbeschäftigung.

Die Tätigkeit im Niedriglohnssektor geht nicht automatisch und auch nicht in der Regel mit sozialer Bedürftigkeit einher; lediglich jeder achte wenig verdienende Arbeitnehmer bezieht Leistungen nach Hartz IV. Besonders gering ist der Anteil unter den Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnssektor; bei denen fallen staatliche Leistungen nur dann an, wenn ein größerer Haushalt zu versorgen ist. Auch unter den gering entlohnnten Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern erhält nur eine Minderheit Sozialleistungen. Meist leben in den Haushalten weitere Erwerbstätige, oder es gibt Einkommen wie Altersrente und private Unterhaltsleistungen.

Die vorliegende Untersuchung stützt sich im Wesentlichen auf die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).¹ Einbezogen werden alle Arbeitnehmer, nicht jedoch Auszubildende, Praktikanten sowie Personen, die an arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen teilnehmen.² Gemäß der allgemein verwendeten OECD-Definition werden solche Arbeitnehmer zum Niedriglohnssektor gezählt, deren Bruttostundenlohn nicht höher ist als zwei Drittel des mittleren Lohns (Medianlohn).³ Die Mindestlohnschwelle lag im Jahr 2010 bei 9,25 Euro brutto pro Stunde.

Im Folgenden wird der Niedriglohn aus einer anderen Perspektive als üblich betrachtet. Es soll nicht primär um soziostrukturelle Merkmale der Beschäftigten oder um regionale Aspekte gehen,⁴ von Belang sind hier auch nicht persönliche Erwerbsverläufe.⁵ Vielmehr soll der Blick auf die Entlohnung und die Arbeitszeiten gerichtet werden, und es wird der Haushaltskontext der Niedriglohnbeschäftigten berücksichtigt. Dabei wird auch der Frage nachgegangen, in welchem Maße niedrige Löhne mit sozialer Bedürftigkeit einhergehen.

¹ Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R., Sieber, I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, Nr. 2/2008.

² Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sowie Arbeitsgelegenheiten (sogenannte Ein-Euro-Jobs).

³ Im Rahmen der Erhebungen des Sozio-oekonomischen Panels wird der Stundenlohn nicht direkt erhoben. Er lässt sich aber anhand der üblicherweise geleisteten Wochenstunden und des Bruttomonatslohns ermitteln: Bruttomonatslohn geteilt durch die mit dem Faktor 4,2 multiplizierten Wochenstunden.

⁴ Als neuere Arbeit hierzu vgl. Kalina, T., Weinkopf, V. (2012): Niedrigbeschäftigung 2010: Fast jeder Vierte/r arbeitet für Niedriglohn. IAQ-Report 1/2012.

⁵ Schäfer, H., Schmidt, D. (2011): Der Niedriglohnssektor in Deutschland: Entwicklung, Struktur und individuelle Erwerbsverläufe. Gutachten des Instituts der Deutschen Wirtschaft im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, Berlin.

Niedriglohnsektor wächst nicht mehr überproportional

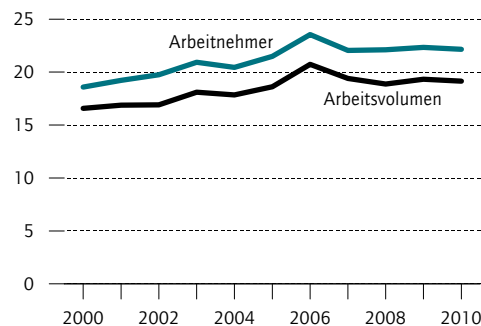
Der auf den Niedriglohnsektor entfallende Anteil an allen Arbeitnehmern erreichte im Jahr 2006 seinen Höhepunkt, im darauf folgenden Jahr ging er etwas zurück und liegt seitdem konstant bei 22 Prozent (Abbildung 1). Da in den letzten Jahren – abgesehen von konjunkturellen Schwankungen – die Beschäftigung insgesamt zugenommen hat, ist die Zahl der Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor indes absolut etwas gewachsen. Im Jahr 2010 lag sie bei 7,3 Millionen. Der Niedriglohnsektor entwickelt sich seit einigen Jahren also im Gleichschritt mit der Gesamtbeschäftigung; die Zeit seines überproportionalen Wachstums scheint vorbei zu sein.

Geringer als der Anteil der Beschäftigten ist der dem Niedriglohnsektor zuzurechnende Teil der gesamten, von den Arbeitnehmern erbrachten Arbeitszeit (19 Prozent). Die hier Tätigen kommen also im Schnitt auf eine unterdurchschnittliche Zahl an Arbeitsstunden. Im Jahr 2010 waren es 31,6 Wochenstunden, außerhalb des Niedriglohnsektors wurden im Schnitt knapp 38 Stunden geleistet. Das liegt allein an den Unterschieden bei den vereinbarten Arbeitszeiten: So sind im Niedriglohnsektor die Teilzeitjobs, vor allem die geringfügige Beschäftigung (wie Minijobs), überrepräsentiert; Vollzeitverhältnisse finden sich dagegen nur in relativ geringem Maß (Tabelle 1). Gleichwohl machen die Vollzeittätigkeiten als die in Deutschland dominierende

Abbildung 1

Auf den Niedriglohnsektor entfallende Anteile der Arbeitnehmer sowie des Arbeitsvolumens¹

In Prozent



1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

Der auf den Niedriglohnsektor entfallende Anteil der Beschäftigung stagniert seit 2007.

Form der Arbeitszeitregelung auch im Niedriglohnsektor einen erheblichen Teil – knapp die Hälfte – der Beschäftigungsverhältnisse aus. Ihre Zahl belief sich 2010 auf 3,5 Millionen. Die Struktur des Niedriglohnsektors hinsichtlich der vereinbarten Arbeitszeiten hat sich im vergangenen Jahrzehnt kaum verändert.

Einfache Arbeit nimmt ab und verlagert sich immer mehr in den Niedriglohnsektor

Auch die Struktur der Anforderungen an die Qualifikation unterlag im Niedriglohnsektor keinem Wandel. Im gesamten letzten Jahrzehnt übte knapp die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten eine Tätigkeit aus, für die keine Berufsausbildung nötig war, und ebenso viele hatten einen Job, der eine Lehre oder einen Fachschulabschluss erforderte (Tabelle 2).⁶ Der Rest ging einer hoch qualifizierten Tätigkeit nach.⁷ Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte haben eher einfache Jobs. Unter den gering entlohnten Vollzeitkräften dominiert dagegen die Beschäftigung, die eine Lehre voraussetzt. Auch unter diesen hat sich die Tätigkeitsstruktur in der letzten Dekade nicht verändert.

6 Zu den Niedriglohnbeschäftigten, deren Tätigkeit einen Lehrabschluss voraussetzt, gehören etwa Verkäufer, Arzthelfer, hauswirtschaftlich Tätige, Bäcker, Fleischer, Beschäftigte im Gastgewerbe, Floristen, Friseure, Bürokräfte oder pflegerisch Tätige.

7 Gering entlohnte Beschäftigte mit hochqualifizierten Tätigkeiten finden sich beispielsweise unter Lehrkräften und in sozialen Berufen.

Tabelle 1

Struktur der Beschäftigung¹ innerhalb und außerhalb des Niedriglohnsektors 2010

In Prozent

	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Nachrichtlich: Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor an allen Arbeitnehmern
Vollzeitbeschäftigte	48	77	15
Teilzeitbeschäftigte ²	22	18	26
Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte	30	6	60
Insgesamt	100	100	22

1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

2 Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

Im Niedriglohnsektor sind vergleichsweise viele Teilzeitkräfte und Minijobber tätig.

Völlig anders verlief dagegen die Entwicklung außerhalb des Niedriglohnssektors. Hier hat einfache Arbeit erheblich an Bedeutung verloren. Entsprechend hat sie sich mehr und mehr in den Niedriglohnsektor verschoben. Entfiel auf ihn im Jahr 2000 noch etwas mehr als ein Drittel aller Jobs in Deutschland, für die keine abgeschlossene Ausbildung erforderlich war, so waren es zehn Jahre später fast die Hälfte (Abbildung 2). Gleichwohl ist der Anteil der gering entlohnten Arbeitnehmer unter denjenigen, die einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen, keineswegs nur marginal – er beläuft sich auf ein Sechstel.

Die Tatsache, dass einfache Arbeit absolut an Bedeutung verliert und ein wachsender Teil davon nur niedrig entlohnt wird, dürfte daran liegen, dass eine relativ große Nachfrage nach einfachen Jobs auf das Lohnniveau drückt. Zwar ist auch bei den Personen ohne Berufsausbildung die Erwerbslosigkeit in den letzten Jahren gesunken; gleichwohl liegt bei ihnen die Erwerbslosenquote noch weit über dem Durchschnitt (Abbildung 3). Offenbar nimmt die Zahl derjenigen Personen, die nur Tätigkeiten ausführen können, die wenig fachliches Wissen erfordern, nicht viel schneller ab als das Angebot an einfachen Tätigkeiten.

Im Niedriglohnsektor wird überdurchschnittlich lange gearbeitet

Sowohl bei den Arbeitnehmern in Vollzeit, bei den Teilzeitkräften als auch bei den geringfügig Beschäftigten zeigt sich, dass im Niedriglohnsektor viel länger gearbeitet wird als bei anderen abhängig Beschäftigten mit vergleichbaren Arbeitszeitvereinbarungen (Tabelle 3). Den Rückstand bei den Stundenlöhnen gegenüber den Durchschnittsverdienern können die Niedriglöhner im Schnitt aber nur zu einem kleinen Teil durch lange Arbeitszeiten wettmachen. Das gilt auch hinsichtlich der Nettolöhne, wenngleich hier die Niedriglöhner wegen ihrer relativ geringen Belastung mit Abzügen eine kleinere Distanz zu den übrigen Arbeitnehmern aufweisen als bei den Bruttoentgelten.

Besonders auffallend sind die langen Wochenarbeitszeiten vieler Vollzeitbeschäftigter im Niedriglohnbereich. Die Hälfte kam 2010 auf mindestens 42 Wochenstunden; der Durchschnittswert liegt sogar bei knapp 45 Stunden. Immerhin ein Viertel arbeitet nach eigener Auskunft sogar üblicherweise 50 und mehr Stunden pro Woche.⁸ Die Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor erhalten im Schnitt einen Bruttomonatslohn von 1 350 Euro. Einige erzielen trotz geringer Stunden-

⁸ Das ist mehr, als im Regelfall gesetzlich zugelassen ist – vgl. § 7, Abs. 8 Arbeitszeitgesetz.

Tabelle 2

Struktur der Arbeitnehmer¹ nach Qualifikationsanforderungen für die ausgeübte Tätigkeit

Anteile in Prozent

	Alle Arbeitnehmer			Vollzeitbeschäftigte		
	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Insgesamt	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Insgesamt
2000						
keine Berufsausbildung	48	19	25	35	17	20
Lehre, Fachschule	47	60	58	59	61	61
Fachhochschule, Universität	5	21	18	6	21	19
2005						
keine Berufsausbildung	48	17	23	34	15	18
Lehre, Fachschule	47	61	58	59	62	61
Fachhochschule, Universität	5	22	19	7	24	21
2010						
keine Berufsausbildung	48	14	21	32	11	14
Lehre, Fachschule	47	60	57	60	60	60
Fachhochschule, Universität	5	26	22	8	28	25

¹ Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

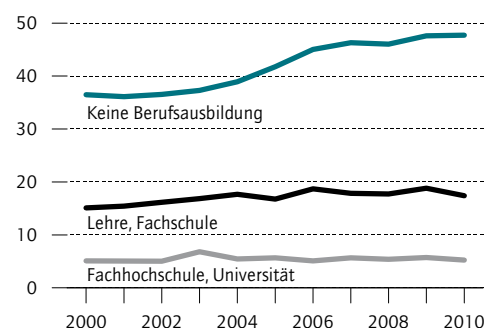
Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

Einfache Arbeit nimmt in Deutschland immer mehr ab – aber nicht im Niedriglohnsektor.

Abbildung 2

Auf den Niedriglohnsektor entfallende Arbeitnehmer¹ nach Qualifikationsanforderungen für die ausgeübte Tätigkeit

Anteil an allen Arbeitnehmern in Prozent



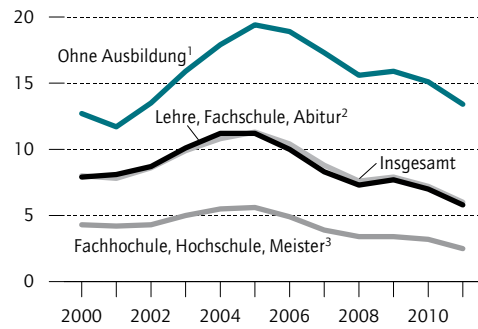
¹ Arbeitnehmer ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

Im Niedriglohnsektor konzentrieren sich immer mehr die einfachen Tätigkeiten.

Abbildung 3

Erwerbslosenquote nach Qualifikation
In Prozent



1 ISCED 0 bis 2.
2 ISCED 3 bis 4.
3 ISCED 5 bis 6.

Quelle: Eurostat.

© DIW Berlin 2012

Die Erwerbslosigkeit nimmt auch bei gering Qualifizierten ab, ist aber immer noch hoch.

entgelte sogar einen Monatslohn von brutto um die 2 000 Euro (Abbildung 4). Ein erheblicher Teil der Vollzeitkräfte mit Niedriglohn kommt also zu einem zwar oberhalb der Sozialleistungsbeträge liegenden Einkommen – muss dafür aber viele Arbeitsstunden pro Woche aufwenden. Dies trifft insbesondere auf Kraftfahrer, Lagerarbeiter und Beschäftigte im Gastgewerbe zu. Ansonsten findet man vergleichsweise viele Arbeitnehmer mit hoher wöchentlicher Stundenzahl unter den Beziehern besonders hoher Einkommen. Für Vollzeitkräfte gilt also: Niedriglöhner und Gutverdiener arbeiten besonders lange. Unter den Vollzeitkräften im Niedriglohnsektor finden sich allerdings auch nicht wenige, deren Monatsentgelte sehr gering ausfallen. Ein Viertel erreicht nicht einmal 1 200 Euro brutto; der Nettolohn des Quartils mit den niedrigsten Entgelten liegt bei maximal 850 Euro.

Vor allem unter den Arbeitnehmern mit einer Vollzeittätigkeit sind Überstunden weit verbreitet. Nur bei einem Fünftel ist Mehrarbeit unüblich – das gilt auch für die Beschäftigten außerhalb des Niedriglohnsektors (Tabelle 4). Vollzeitkräfte im Niedriglohnsektor, die Überstunden leisten, kommen jedoch im Schnitt auf längere Arbeitszeiten als die anderen. Überdies gibt es hier eine nicht geringe Zahl von Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit vertraglich nicht geregelt ist. Diese Personen arbeiten besonders lange.

Besser als bei den Bruttolöhnen schneiden die geringfügig Beschäftigten im Niedriglohnsektor bei den Net-

Tabelle 3

Wochenarbeitszeit und Löhne der Arbeitnehmer¹ innerhalb und außerhalb des Niedriglohnsektors 2010
In Euro

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ²		Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte	
	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor
Wochenarbeitszeit in Stunden						
Mittelwert	44,9	42,8	28,0	25,8	13,0	9,6
Unteres Viertel	40,0	40,0	22,0	20,0	8,0	6,0
Median	42,0	41,0	30,0	25,0	12,0	8,5
Oberes Viertel	50,0	45,0	32,5	30,0	16,0	12,0
Bruttostundenlohn						
Mittelwert	7,18	18,44	6,82	16,16	5,95	20,12
Unteres Viertel	6,35	12,96	6,06	11,90	4,76	9,58
Median	7,62	16,29	7,14	14,58	6,12	11,90
Oberes Viertel	8,57	20,90	8,06	18,06	7,62	19,05
Nettostundenlohn						
Mittelwert	5,30	11,95	5,19	10,48	5,64	10,88
Unteres Viertel	4,67	8,50	4,29	7,88	4,29	8,57
Median	5,56	10,64	5,24	9,52	5,95	9,52
Oberes Viertel	6,24	13,27	6,19	11,94	7,14	11,43
Bruttomonatslohn						
Mittelwert	1 349	3 263	793	1 723	305	774
Unteres Viertel	1 182	2 300	600	1 186	170	600
Median	1 350	2 900	800	1 566	325	800
Oberes Viertel	1 559	3 750	984	2 111	400	984
Nettomonatslohn						
Mittelwert	992	2 115	595	1 115	284	402
Unteres Viertel	850	1 500	450	783	170	240
Median	1 000	1 890	600	1 000	300	360
Oberes Viertel	1 150	2 400	720	1 400	400	400

1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

2 Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Beschäftigte im Niedriglohnsektor arbeiten überdurchschnittlich lange.

tostundenlöhnen ab.⁹ In der Regel handelt es sich hierbei um Personen mit Arbeitsverhältnissen (insbesondere Minijobs), bei denen für die Beschäftigten keine Steuern und Sozialabgaben anfallen. Wegen dieses Privilegs erhalten die Minijobber im Schnitt mit 5,60 Euro pro Stunde sogar einen höheren Nettostundenlohn als die anderen Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor (5,30 beziehungsweise 5,20 Euro pro Stunde). Zudem ebnet

⁹ Zwar gehört der größte Teil der geringfügig Beschäftigten dem Niedriglohnsektor an, es gibt aber auch Personen, die mit geringer Arbeitszeit auf eine hohe Entlohnung kommen. Eine kleine Gruppe beeinflusst stark die durchschnittlichen Stundenlöhne der geringfügig Beschäftigten außerhalb des Niedriglohnsektors.

die unterschiedliche Belastung mit Abzügen zu einem erheblichen Teil auch die Differenz bei den Nettostundenlöhnen zwischen den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten und den Vollzeitkräften ein.

Gleichwohl sind auch unter den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten im Niedriglohnsektor die Stundenlöhne meist nur kümmerlich und die Arbeitszeiten oft relativ lang – auch dann, wenn überhaupt keine Überstunden anfallen. Unter den geringfügig Beschäftigten wird die Leistung besonders häufig mit einem Stücklohn entgolten – und zwar nicht nur bei den Niedriglöhnern. Im Niedriglohnsektor müssen für einen fest vereinbarten Betrag allerdings vergleichsweise viele Stunden geleistet werden.

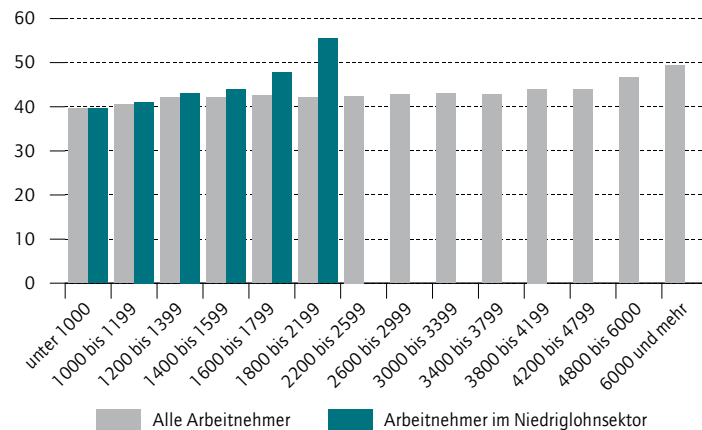
Nur eine Minderheit der Niedriglohnbeschäftigten bezieht Hartz IV oder Wohngeld

Als Begründung für die umfassende Einführung von Mindestlöhnen wird immer wieder ins Feld geführt, dass die Arbeitnehmer in der Lage sein müssen, mit ihrem Erwerbseinkommen ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Das sollte jedenfalls für Vollzeitbeschäftig-

Abbildung 4

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer¹ nach ihrem Bruttomonatslohn

In Stunden



¹ Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

Lange Arbeitszeiten sind vor allem im Niedriglohnsektor sowie bei den gut Verdienenden zu finden.

Tabelle 4

Arbeitnehmer¹ mit und ohne Überstunden und deren Wochenarbeitszeit 2010

In Stunden

	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte ²		Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte		Insgesamt	
	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor	Niedriglohnsektor	Übriger Lohnsektor
Struktur der Beschäftigten in Prozent								
Keine festgelegte Arbeitszeit	11	5	8	5	28	31	15	7
Festgelegte Arbeitszeit und regelmäßige Überstunden	69	75	69	68	24	24	56	71
Festgelegte Arbeitszeit und keine Überstunden	20	19	23	27	48	45	29	22
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
Mittelwerte								
Keine festgelegte Arbeitszeit	49,0	47,2	25,9	21,6	12,7	9,2	27,0	34,1
Festgelegte Arbeitszeit und regelmäßige Überstunden	45,8	43,6	29,7	27,3	15,2	13,1	37,5	40,2
Festgelegte Arbeitszeit und keine Überstunden	39,2	38,9	24,0	22,7	11,7	8,0	22,8	31,8
Insgesamt	44,9	42,9	28,1	25,7	12,8	9,6	31,6	38,0
Mediane								
Keine festgelegte Arbeitszeit	50,0	50,0	25,0	22,0	12,0	8,0	24,0	40,0
Festgelegte Arbeitszeit und regelmäßige Überstunden	44,0	42,0	30,0	27,0	14,0	11,0	40,0	41,0
Festgelegte Arbeitszeit und keine Überstunden	40,0	40,0	24,0	21,0	12,0	8,0	20,0	38,0
Insgesamt	42,0	41,0	30,0	25,0	12,0	8,0	35,0	40,0

¹ Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

² Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

Überstunden sind in Deutschland generell stark verbreitet – im Niedriglohnsektor dauert die Mehrarbeit besonders lange.

Tabelle 5

Arbeitnehmer, die Arbeitslosengeld II beziehen
In 1 000 Personen

	Vollzeit ¹	Teilzeit ¹	Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte	Auszubildende	Insgesamt
2007	341	181	574	57	1 153
2008	333	201	639	60	1 234
2009	287	210	668	55	1 220
2010	296	224	699	46	1 265
1. Halbjahr 2011	278	232	683	43	1 236

¹ Sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Nur ein geringer Teil der Arbeitnehmer mit Hartz-IV-Bezug arbeitet Vollzeit.

te gelten.¹⁰ Dieses Argument leuchtet insofern unmittelbar ein, da bei nicht hinreichendem Erwerbseinkommen der Staat in die Pflicht genommen wird.

Entsprechend sehen die Befürworter von Mindestlöhnen es als einen untragbaren Zustand an, dass nicht wenige Arbeitnehmer Arbeitslosengeld II beziehen.¹¹ Allerdings wird bei der öffentlichen Debatte um die sogenannten Aufstocker im Bereich des Sozialgesetzbuches II (Hartz IV) oft außer Acht gelassen, dass der allergrößte Teil der etwa 1,2 Millionen Aufstocker einem Teilzeitjob, insbesondere einer geringfügigen Beschäftigung, nachgeht. Nur 280 000 – etwas mehr als ein Fünftel aller Aufstocker – waren im ersten Halbjahr 2011 vollzeitbeschäftigt (Tabelle 5). Die Zahl dieser Personen ist in den letzten Jahren gesunken – bei den Teilzeitkräften, insbesondere bei den geringfügig Beschäftigten nahm sie indes zu. Die Tatsache, dass Arbeitnehmer allein mit einem Teilzeit- oder Minijob nicht über die Runden kommen, kann aber nicht erstaunen und gewiss nicht als Argument für die Einführung von Mindestlöhnen herangezogen werden. Auf jeden Fall ist die Zahl derjenigen Arbeitnehmer, die neben dem Lohn staatliche Sozialleistungen erhalten, viel geringer als die Zahl der Beschäftigten im Niedriglohnssektor.

Überdies sind staatliche Sozialleistungen für einkommensschwache Arbeitnehmerhaushalte kein neues Phänomen. Das Bundessozialhilfegesetz, nach dem auf-

¹⁰ Vgl. etwa Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands. Beschlossen auf dem Hamburger Bundesparteitag der SPD am 28. Oktober 2007, Seite 54.

¹¹ Vgl. unter anderem DGB, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.) (2012): Hartz IV – Bedürftigkeit von Erwerbstätigen. Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 1/2012.

stockende Sozialhilfe für Erwerbstätige gewährt werden konnte, gibt es seit 1961 und das Wohngeldgesetz seit 1971 – also weit vor der Zeit, als in der Bundesrepublik Mindestlöhne überhaupt ein Thema waren. Mit der Einführung von Arbeitslosengeld II Anfang 2005 kam es zudem zu einem Wechsel bei der Inanspruchnahme von Sozialleistungen. Die Zahl der Haushalte von Arbeitnehmern, die Wohngeld bekamen, ging von 480 000 Ende 2004 auf 280 000 im Dezember 2005 zurück.¹² In den Jahren 2007 und 2008 erreichte die Zahl nur noch etwas mehr als 200 000, im Jahr 2009 – das Jahr, für das derzeit die aktuellsten Informationen vorliegen – zog sie auf 290 000 an. Das mag vor allem der damaligen Krise und der Ausbreitung von Kurzarbeit geschuldet sein. Vielleicht spielt auch eine Rolle, dass einige Haushalte auf Arbeitslosengeld II verzichtet haben und stattdessen Wohngeld zusammen mit dem reformierten Kinderzuschlag bezogen.¹³

Entscheidend für die soziale Bedürftigkeit und die Unterstützung mit staatlichen Sozialleistungen ist nicht das individuelle Einkommen, sondern das Einkommen der Haushalte beziehungsweise der sogenannten Bedarfsgemeinschaften. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Niedriglohnssektor lebt in Haushalten, in denen weitere Erwerbseinkommen anfallen (Abbildung 5). Bei den geringfügig Beschäftigten mit geringen Löhnen trifft das auf fast zwei Drittel zu. Zumeist handelt es sich bei den weiteren Erwerbstätigen in den Haushalten von Niedriglöhnern um Vollzeitbeschäftigte.¹⁴ Nicht so häufig finden sich in den Haushalten von gering verdienenden Teilzeitbeschäftigten weitere Erwerbstätige.

Vor sozialer Bedürftigkeit können neben den eigenen oder den Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder auch andere Einkünfte bewahren. Unter den Vollzeitkräften im Niedriglohnssektor gibt es fast keinen, der Unterhaltsleistungen, Renten oder soziale Hilfen wie etwa BAföG bezieht (Tabelle 6). Häufiger ist das bei den niedrig entlohnenden Teilzeitkräften und vor allem

¹² Statistisches Bundesamt (2011): Wohngeld. Haushalte mit Wohngeldempfängern und Wohngeldausgaben. Wiesbaden. Der Wechsel von Wohngeld zu Arbeitslosengeld II war für viele Leistungsempfänger deshalb vorteilhaft, weil beim Wohngeld lediglich der größte Teil der Kaltmiete erstattet wurde, beim Arbeitslosengeld II indes die komplette Warmmiete.

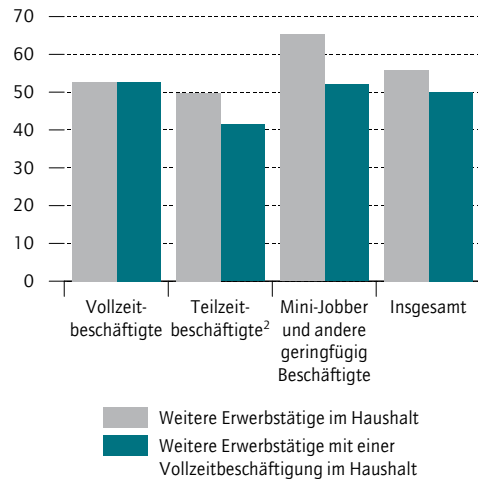
¹³ Der Kinderzuschlag wurde per 1. Oktober 2008 für die Empfänger deutlich günstiger gestaltet. Für einkommensschwache Arbeitnehmerhaushalte, die einen Lohn erhalten, der höher ist als ein Arbeitsentgelt aus einer üblichen Teilzeitbeschäftigung, fallen das Wohngeld und Kinderzuschlag oft ähnlich hoch aus wie das Arbeitslosengeld II. Brenke, K., Eichhorst, W. (2010): Arbeitsmarktpolitik: Falsche Anreize vermeiden, Fehlentwicklungen korrigieren. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 79 (1), 61 f. Über die Zahl der Bezieher des Kinderzuschlags sind keine statistischen Angaben verfügbar.

¹⁴ Bei den weiteren Personen mit Erwerbseinkommen wurden auch solche Personen einbezogen, die bei der Analyse des Niedriglohnssektors ausgeklammert waren – insbesondere Selbständige. Außen vor blieben indes wiederum Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Abbildung 5

Arbeitnehmer¹ im Niedriglohnsektor 2010, in deren Haushalt weitere Erwerbstätige leben

Anteil an allen Arbeitnehmern der jeweiligen Gruppe in Prozent



1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

2 Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

In der Hälfte der Haushalte von Niedriglöhnern gibt es weitere Erwerbstätige.

den geringfügig Beschäftigten anzutreffen – insbesondere dann, wenn im Haushalt keine weiteren Erwerbseinkommen anfallen. Unter den niedrig entlohnnten Minijobbern stellen Rentner sowie Schüler und Studenten zusammen knapp ein Drittel aller Beschäftigten. Generell gibt es im Niedriglohnsektor eine große Zahl von Kindergeldbeziehern. Kindergeld ist freilich kein Indiz für soziale Bedürftigkeit – und schützt auch nicht davor, da das Kindergeld deutlich geringer bemessen ist als die Bedarfs-Leistungen für Kinder.

Der Anteil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor, die das Erwerbseinkommen aufstockende staatliche Sozialleistungen erhalten, ist insgesamt nicht sehr groß: Lediglich jeder Achte bekommt Arbeitslosengeld II (Abbildung 6) und nicht einmal jeder Zwanzigste Wohngeld. Höher fallen die Anteile unter den Alleinverdienern aus. Am häufigsten beziehen Teilzeitkräfte Arbeitslosengeld II, insbesondere dann, wenn es keine weiteren Erwerbseinkommen im Haushalt gibt. Am wenigsten ist der Bezug dieser Leistung unter den Vollzeitkräften zu finden. Arbeitslosengeld II wird hier im Wesentlichen nur im Falle größerer Haushalte gezahlt (Abbildung 7). Alleinstehende Vollzeitkräfte, die Hartz IV bekommen, sind rare Ausnahmen.

Tabelle 6

Arbeitnehmer¹ im Niedriglohnsektor, die neben ihrem Lohn ausgewählte weitere Einkünfte beziehen

Anteile in Prozent

Ausgewählte Einkünfte	Vollzeitbeschäftigte	Teilzeitbeschäftigte ²	Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte	Insgesamt
Alle Arbeitnehmer				
Eigene Einkünfte				
Altersrente	1	4	13	5
Witwen-, Waisenrente	1	4	2	2
BAFÖG	0	0	2	1
Private Unterhaltsleistungen	1	7	5	4
Unterhaltsvorschuss	0	3	1	1
Arbeitslosengeld	0	1	3	1
Einkünfte im Haushalt				
Kindergeld	36	53	56	46
Pflegeversicherungsleistungen	1	0	2	1
Wohngeld	3	5	5	4
Sozialhilfe	1	0	0	1
Grundsicherung im Alter	0	0	3	1
Alleinverdienere				
Eigene Einkünfte				
Altersrente	1	9	20	7
Witwen-, Waisenrente	2	6	5	4
BAFÖG	0	0	5	1
Private Unterhaltsleistungen	2	8	11	6
Unterhaltsvorschuss	1	6	3	2
Arbeitslosengeld	0	1	3	1
Einkünfte im Haushalt				
Kindergeld	25	46	43	35
Pflegeversicherungsleistungen	1	1	3	1
Wohngeld	2	10	9	6
Sozialhilfe	1	0	0	1
Grundsicherung im Alter	0	0	5	1

1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

2 Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Insbesondere Niedriglöhner mit Minijobs haben weitere Einkommensquellen.

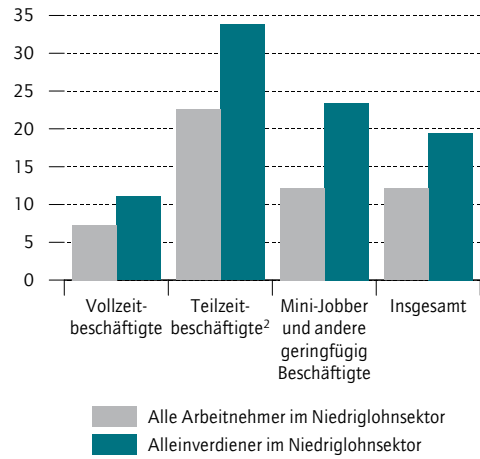
Soziale Bedürftigkeit von Niedriglohnempfängern entsteht also vor allem dann, wenn nur verkürzt gearbeitet wird – und in diesen Fällen keine weiteren Erwerbstätigen im Haushalt leben oder keine anderen Einkommensquellen (wie Altersrenten oder Unterhaltszahlungen) fließen. Bedürftigkeit ist hier häufig eine Folge von Unterbeschäftigung. Das lässt sich auch daran ersehen, dass die Mehrzahl der gering und der Teilzeitbeschäftigten gern länger arbeiten würde – selbst dann, wenn der Stundenlohn der selbe bliebe (Abbildung 8).¹⁵ Bei den

15 Die Beschäftigten werden bei den SOEP-Umfragen danach gefragt, wie viele Wochenstunden sie – bei entsprechenden Einkommensveränderungen – am liebsten arbeiten würden. Solche Personen, die bei ihrer Arbeitszeitpräferenz nicht mehr als zwei Prozent von ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit abweichen, wurden bei der Auswertung der Daten als solche eingestuft, die keine Veränderung ihrer Arbeitszeit wünschen. Die übrigen wurden als solche angesehen, die mehr beziehungsweise die weniger arbeiten wollen.

Abbildung 6

Bezieher von Arbeitslosengeld II unter den Arbeitnehmern¹ im Niedriglohnsektor 2010

Anteile in Prozent



1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.
 2 Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Nur eine Minderheit der Niedriglöhner bezieht Hartz IV.

Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor zeigt sich dagegen ein anderes Bild. Hier würde nur ein kleiner Teil – ein Fünftel – länger arbeiten; ein etwas größerer Teil bevorzugt indes eine kürzere Arbeitszeit.

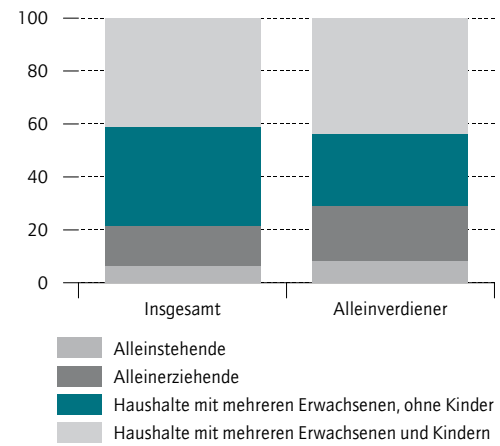
Pro und Kontra Mindestlöhne

Die für die Einführung von Mindestlöhnen vorgebrachten Argumente sind vor allem ethischer und sozialpolitischer Natur. Die Forderung, dass zumindest bei Vollzeitkräften der Lohn so hoch sein müsste, dass er für den Lebensunterhalt reicht, läuft allerdings sozialpolitisch weitgehend ins Leere. Wie die hier vorgelegte Analyse gezeigt hat, bewahrt eine Vollzeittätigkeit Alleinstehende fast immer vor sozialer Bedürftigkeit. Vollzeitkräfte mit niedrigen Löhnen sind nur im Falle größerer Haushalte auf aufstockende Sozialleistungen angewiesen – und deren Zahl ist gering. Erstaunlich ist vielmehr, dass es überhaupt solche Personen gibt, denn mit nur geringen Einkommensabschlägen könnten sie mit Hilfe von Hartz IV völlig auf eine Erwerbstätigkeit verzichten. Offensichtlich sind hier nichtmonetäre Motive im Spiel. Dabei mag es sich um persönliche Eigenheiten wie Stolz handeln, vielleicht spielen auch Sanktionsdrohungen der Arbeitsagenturen eine Rolle.

Bei einem großen Teil der Niedriglöhner fallen häufig weitere Erwerbseinkommen – meist aufgrund einer

Abbildung 7

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer¹ mit Hartz-IV-Bezug im Niedriglohnsektor nach der Zusammensetzung ihrer Haushalte
 Struktur in Prozent



1 Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Kaum eine alleinstehende Vollzeitkraft mit niedrigem Lohn erhält Hartz IV.

Vollzeitbeschäftigung – innerhalb des Haushaltes an. Besonders häufig ist das bei Minijobbern und anderen geringfügig Beschäftigten der Fall. Auch dadurch wird soziale Bedürftigkeit meist vermieden. Hinzu kommt, dass es manche gering Verdienere gibt, die Altersrente, Unterhaltsleistungen oder BAföG beziehen. Insgesamt erhält nur jeder Achte im Niedriglohnsektor Leistungen nach Hartz IV – das sind gut 800 000 Personen.

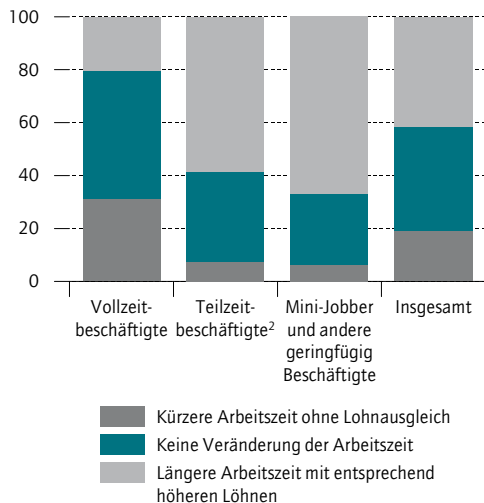
Es stellt sich allerdings die Frage, ob die staatlichen Sozialleistungen überhaupt der angemessene Maßstab sind, um unter Gerechtigkeitsaspekten die Höhe der gezahlten Löhne bewerten zu können. Nicht zu verkennen ist jedenfalls, dass viele Niedriglöhner nur deshalb ein einigermaßen auskömmliches, gleichwohl aber spärliches Monatseinkommen erzielen, weil sie lange dafür arbeiten. Nicht wenige Vollzeitkräfte mit geringen Stundenlöhnen arbeiten sogar 50 Stunden und mehr pro Woche. Das ist gewiss ein sozialpolitisches Problem. Auch verkürzt Arbeitende kommen im Niedriglohnsektor auf eine relativ hohe Zahl an Wochenstunden. Nicht selten wird kein Stundenlohn, sondern ein Stücklohn gezahlt – also eine Leistung vorgegeben, die im Niedriglohnsektor besonders hoch angesetzt wird und lange Arbeitszeiten zur Folge hat.

Ethische und gesellschaftspolitische Erwägungen mögen für einen Mindestlohn sprechen. Dennoch dürfen

Abbildung 8

Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer¹ im Niedriglohnsektor 2010

Struktur in Prozent



¹ Ohne Auszubildende und ohne Personen in arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsmaßnahmen sowie ohne Arbeitnehmer, die keine festen Arbeitszeiten vereinbart haben.

² Ohne Minijobber und andere geringfügig Beschäftigte.

Quellen: Das Sozio-oekonomische Panel (v27); Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2012

Viele Niedriglöhner mit Teilzeit- oder Minijobs wollen länger arbeiten.

ökonomische Aspekte nicht aus dem Auge verloren werden, denn gegen die Einführung von Mindestlöhnen wird – neben ordnungspolitischen Argumenten – vor allem eingewendet, dass sie Arbeitsplätze vernichten würden. Es gibt zahlreiche Untersuchungen, die Mindestlöhnen schädliche Wirkungen auf die Beschäftigung zuschreiben. Andere Studien kommen indes zu dem Befund, dass das nicht zutrifft.¹⁶ Die Tatsache, dass es bereits eine große Menge an Analysen über die Effekte von Mindestlöhnen gibt und stetig weitere dazu kommen, nährt den Verdacht, dass die Wissenschaft noch weit von ihrem Ziel entfernt ist, die Wirkungen tatsächlich bestimmen zu können.

Das Problem all dieser Studien besteht darin, dass sie immer nur einen Ausschnitt der Realität einbeziehen. Sie erfassen nicht alle relevanten Zusammenhänge und können es auch nicht – weil die erforderlichen Daten, die Kenntnisse über die Reaktionen der Marktteilnehmer und das Wissen um die ökonomischen Kreisläufe fehlen. Man kann zwar beispielsweise feststellen, dass Mindestlöhne nicht zu einem Abbau von Arbeitsplätzen

zen bei den Fast-Food-Betrieben geführt haben.¹⁷ Es könnte aber sein, dass trotz einer lohnbedingten Preissteigerung die Kunden zwar unvermindert Burger gekauft haben, dafür aber weniger das Kino besucht haben oder Taxi gefahren sind – was bei den Kinos und im Taxigewerbe einen Arbeitsplatzabbau nach sich gezogen hätte.

Manche Studien, die vor allem bei den Kosten für die Unternehmen beziehungsweise den Wirkungen von Mindestlöhnen auf die Preise ansetzen,¹⁸ klammern in der Regel deren gesamtwirtschaftliche Nachfrageeffekte aus. Um im Beispiel zu bleiben: Steigen die Löhne für die Arbeitnehmer in den Fast-Food-Ketten, können sich diese mit dem zusätzlichen Einkommen mehr Kinobesuche erlauben. Gerade die Bezieher geringer Einkommen geben üblicherweise einen großen Teil davon für den Konsum aus. Höhere Kosten infolge von Mindestlöhnen könnten auch dazu führen, dass Unternehmen zur Kompensation verstärkt investieren, rationalisieren und auf Innovationen setzen. All das lässt sich nicht berechnen und modellieren.

Unklar ist auch, wie sich Mindestlöhne auf das Lohngefüge auswirken. Anzunehmen ist, dass nach der Einführung von Mindestlöhnen Arbeitnehmer, die mit ihren Löhnen etwas oberhalb der Mindestlohngrenze liegen, Lohnerhöhungen verlangen, um den Lohnabstand wieder herzustellen. Es gibt allerdings Hinweise darauf, dass das nur in beschränktem Maße geschieht und die Lohnabstände zwischen einfachen und qualifizierten Tätigkeiten schrumpfen¹⁹ – was negative Folgen für die Leistungsbereitschaft mancher Arbeitnehmer und das Bildungsverhalten nach sich ziehen kann. Ebenfalls ungewiss sind mögliche Folgen für den Wettbewerb. Denn in jenen Branchen, in denen es in Deutschland Mindestlöhne bereits gibt, hatten fast immer auch die Arbeitgeber ein Interesse daran – und zwar, um sich vor unliebsamer Konkurrenz zu schützen. So dienten die Mitte der 90er Jahre in der Bauwirtschaft eingeführten Mindestlöhne auch dazu, ostdeutsche Baufirmen von

¹⁷ Card, D., Krueger, A. B. (1993): Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. Working Paper Series No. 4509, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA.

¹⁸ Vgl. Müller, K.-U., Steiner, V. (2008): Mindestlöhne kosten Arbeitsplätze: Jobverluste vor allem bei Geringverdienern. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 30/2008; Bachmann, R., Bauer, T. K., Kluge, J., Schaffner, S., Schmidt, C. M. (2008): Mindestlöhne in Deutschland. Beschäftigungswirkungen und fiskalische Effekte. RWI Materialien, Nr. 43.

¹⁹ Apel, H., Bachmann, R., vom Berge, P., König, M., Kröger, H., Paloyo, A., Schaffner, S., Umkehrer, M., Wolter, S. (2012): Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe – Folgen für die Beschäftigung blieben aus. IAB-Kurzbericht Nr. 4; sowie Rattenhuber, P. (2011): Building the Minimum Wage. Germany's First Sectoral Minimum Wage and its Impact on Wages in the Construction Industry. Diskussionspapier des DIW Berlin Nr. 1111.

¹⁶ Neumark, D., Wascher, W. (2008): Minimum Wages. Cambridge, MA.

westdeutschen Baustellen fernzuhalten²⁰ – also gerade zu einer Zeit, als in den neuen Bundesländern die Bauproduktion auf Talfahrt ging.

Klar ist auch, dass insbesondere Mindestlöhne kleine Unternehmen berühren werden; nach den Daten des SOEP von 2010 waren 45 Prozent der Niedriglöhner in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten tätig; unter den übrigen Arbeitnehmern traf das nur auf 19 Prozent zu. Größere Unternehmen in einer Branche könnten durch Mindestlöhne Wettbewerbsvorteile bekommen.

Folgerungen

Wenn in Deutschland gesetzlich geregelte Mindestlöhne eingeführt werden, wird dies ein Feldexperiment sein, dessen positiver Ausgang nicht garantiert ist. Will man negative Beschäftigungswirkungen vermeiden, muss man wohl auf jeden Fall behutsam vorgehen, massive und abrupte Veränderungen im Lohngefüge vermei-

20 Die damals in der Regel weniger produktiven ostdeutschen Unternehmen hätten bei einer Tätigkeit im Westen ihren Beschäftigten die dort geltenden Löhne zahlen müssen, die deutlich höher waren als in den neuen Bundesländern.

den – also die Mindestlöhne nicht allzu hoch ansetzen. Denn grundsätzlich ist zu bedenken, dass einfache Arbeit immer weniger gefragt ist, aber zugleich reichlich Personen mit geringen beruflichen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Fatal wäre es, deren Beschäftigungschancen durch übermäßige Mindestlöhne zu mindern.

Wenn in Deutschland Mindestlöhne flächendeckend eingeführt werden, ist auch noch eine Reihe von praktischen Fragen zu klären. Vor allem: Wie geht man mit der hinsichtlich der Abgabenbelastung systemwidrigen Privilegierung von Minijobs um? Die Grundlage für die Festlegung von Mindestlöhnen sind immer die Bruttoentgelte. Das ist sachgerecht, weil so persönliche und familiäre Besonderheiten, die die Abzüge vom Lohn beeinflussen, ausgeklammert werden. Bei den Minijobs gilt allerdings das Prinzip Brutto = Netto, und daher kommen diese Arbeitnehmer im Niedriglohnbereich im Schnitt auf höhere Nettostundenlöhne als die anderen Beschäftigten dort. Zweitens wäre zu prüfen, wie die Mindestlöhne bei solchen Arbeitnehmern bestimmt werden sollen, die überhaupt nicht nach Stundenlöhnen, sondern nach Stücklöhnen bezahlt werden. Drittes: Was ist mit unbezahlten Überstunden? Sie könnten auch dazu genutzt werden, um Mindestlohnregelungen zu unterlaufen.

Karl Brenke ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIW Berlin | kbrenke@diw.de

JEL: J31, J81, J42

Keywords: low-pay sector, working hours, social welfare benefits



Karl Brenke ist Wissenschaftlicher Referent im Vorstand am DIW Berlin

SIEBEN FRAGEN AN KARL BRENKE

»Wir haben eine verdeckte Unterbeschäftigung«

1. Herr Brenke, wie hat sich die Zahl der im Niedriglohnsektor beschäftigten Menschen in Deutschland in den letzten Jahren entwickelt? Der Niedriglohnsektor hat sich in Deutschland bis zum Jahr 2006 immer mehr ausgebreitet. Seitdem wächst die Beschäftigung im Niedriglohnsektor nur noch wie die Gesamtbeschäftigung.
2. Warum stagniert die Zahl der Niedriglöhner? Vor allen Dingen hat dazu beigetragen, dass wir nicht mehr diesen Boom bei den Minijobs haben. Zudem haben wir in Deutschland insgesamt eine recht positive Arbeitsmarktentwicklung. Von daher war es für die Arbeitnehmer vermehrt möglich, Jobs außerhalb des Niedriglohnsektors zu finden. Das Wachstum des Niedriglohnsektors bis zum Jahr 2006 erkläre ich auch mit der damals schwierigen Arbeitsmarktsituation.
3. Wie groß ist denn der Anteil von Teilzeit- und Minijobbern im Niedriglohnsektor? Die Teilzeit- und Minijobber machen etwa die Hälfte aus. Das ist weit über dem Durchschnitt. In der Gesamtwirtschaft stellen sie nicht einmal ein Drittel aller Beschäftigten. Allerdings finden wir gerade im Bereich der Minijobber und Teilzeitbeschäftigten im Niedriglohnsektor viele, die eigentlich länger arbeiten wollen, auch wenn die Löhne nicht allzu sehr steigen. Das betrifft mehr als die Hälfte. Hier haben wir eine verdeckte Unterbeschäftigung. Die Leute wollen mehr tun, können es aber nicht und müssen aus Not einen Teilzeitjob oder eine geringfügige Beschäftigung annehmen.
4. Welche Tätigkeiten sind im Niedriglohnsektor besonders häufig zu finden? Das sind im Wesentlichen Jobs im Gastgewerbe, im Fuhrgewerbe, Verkäuferinnen, Friseurinnen und Taxifahrer. Aber es sind auch Arzthelferinnen und zum Teil auch Bürojobs, die relativ schlecht entlohnt werden.
5. Wie hoch sind die durchschnittlichen Löhne im Niedriglohnsektor? Bei den Nettolöhnen fällt auf, dass die geringfügig Beschäftigten im Vergleich zu Personen, die einen regulären Teilzeitjob oder eine Vollzeitstelle haben, relativ gut dastehen, weil sie keine Steuer- und Sozialabgaben haben. Bei den Beschäftigten mit einer Vollzeitstelle kann man feststellen, dass ein großer Teil sehr lange arbeitet. Ein Viertel kommt auf 50 Stunden und mehr. Aufgrund der langen Arbeitszeiten verdienen dann manche 1 700, 1 800 oder mehr Euro im Monat. Der Durchschnittslohn hingegen beträgt bei Vollbeschäftigten ungefähr 1 350 Euro im Monat.
6. Wie viele Niedriglöhner beziehen zusätzlich noch staatliche Transferleistungen? Der allergrößte Teil der Beschäftigten im Niedriglohnsektor ist nicht, wie es oft in der Öffentlichkeit suggeriert wird, auf Hartz IV angewiesen. Das ist gerade mal ein Achtel. Vor allen Dingen bei den Vollzeitkräften ist das wenig zu finden. Vollzeitkräfte beziehen nur dann Hartz IV, wenn sie eine größere Familie zu versorgen haben. Eher sind es gering entlohnte Teilzeitkräfte, die Hartz IV bekommen und zwar dann, wenn keine weiteren Erwerbseinkommen im Haushalt anfallen.
7. Würde die Einführung eines Mindestlohns die Situation verbessern? Das ist schwer zu sagen. Ich denke, dass man im Grunde genommen gar nicht so recht weiß, wie Mindestlöhne wirken werden. Es könnte aber durchaus sein, dass Arbeitsplätze entfallen, wenn die Mindestlöhne zu hoch angesetzt werden. Wir haben nämlich in Deutschland den Trend, dass einfache Arbeit immer weniger wird. Das drückt natürlich auf die Löhne, gerade bei den Personen, die keine oder keine hinreichende Ausbildung haben. Wenn wir hingegen Mindestlöhne einführen, die nicht allzu hoch sind, könnte es sein, dass man dadurch auch für einen gewissen Lohnauftrieb bei den Niedriglöhnern sorgt.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

Befristete Beschäftigung hat keinen Einfluss auf die betriebliche Arbeitsproduktivität

von Sebastian Nielen und Alexander Schiersch

Die Befristung von Arbeitsverträgen hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. In der Folge wird auch intensiv über die positiven wie negativen Effekte dieser Beschäftigungsform diskutiert. Die Debatte beschränkt sich jedoch im Wesentlichen auf Arbeitsmarktaspekte und die Auswirkungen für die Betroffenen. Inwieweit eine intensivere Nutzung befristeter Arbeitsverträge die betriebliche Arbeitsproduktivität beeinflusst, ist Gegenstand der hier vorgestellten Untersuchung. Darin zeigt sich, dass es, trotz einiger Indizien für einen negativen Effekt, keinen statistisch belastbaren positiven oder negativen Zusammenhang zwischen dem Anteil befristeter Beschäftigter an der gesamten Belegschaft und der betrieblichen Arbeitsproduktivität gibt.

Die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen hat in den letzten Jahren im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitsmärkte stark zugenommen.¹ Zugleich nahm auch die Debatte über die Vor- und Nachteile dieser Form der Beschäftigung zu. Befürworter verweisen auf die dadurch erhoffte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und die damit verbundene Brückenfunktion befristeter Beschäftigungsverhältnisse zwischen Arbeitslosigkeit und unbefristeter Beschäftigung. Kritiker hingegen bemängeln eine zunehmende Arbeitsplatzunsicherheit. Selbige erschwert die mittel- und langfristige Lebensplanung der betroffenen Arbeitnehmer und kann beispielsweise durch vermehrte berufsbedingte Umzüge soziale Teilhabe und gesellschaftliche Integration erschweren.² Ferner wird eine dauerhafte Substitution unbefristeter Arbeitsplätze durch befristete befürchtet.

Die bisherige Diskussion beschränkt sich jedoch im Wesentlichen auf Arbeitsmarktaspekte und etwaige Nachteile betroffener Arbeitnehmer. Die Wirkungen der zunehmenden Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen auf die Arbeitsproduktivität werden hingegen weitestgehend außen vor gelassen. Implizit wird allerdings davon ausgegangen, dass die erhöhte Flexibilität durch die Verwendung befristeter Arbeitsverträge positiv für die Unternehmen ist. Nachfolgend werden die Ergebnisse einer Studie vorgestellt, die sich explizit der Frage widmet, wie sich der Anteil der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen an der Gesamtbelegschaft auf

1 Befristete Beschäftigung bezeichnet ein Arbeitsverhältnis, das auch ohne sachlichen Grund nicht auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wird, sondern bei dem die Beschäftigungsdauer bereits bei Vertragsabschluss festgelegt wird. In Deutschland gilt: „Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig.“ § 14(2) TzBfG; www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/BJNR196610000.html#BJNR196610000BJNG000300305.

2 Gundert, S., Hohendanner, C. (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung: Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 4/2011.

die betriebliche Arbeitsproduktivität im verarbeitenden Gewerbe auswirkt.³

Zunehmender Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen

Die Befristung von Arbeitsverträgen hat in den zurückliegenden 20 Jahren deutlich zugenommen. So waren nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in den Jahren 1991 bis 1997 zwischen 2,2 und 2,5 Millionen Beschäftigte beziehungsweise zwischen 7,5 und acht Prozent aller abhängig Beschäftigten über befristete Verträge angestellt.⁴ Diese Quote stieg auch bis 2004 nur unwesentlich und schwankte um die 8,5 Prozent. Seit dieser Zeit hat die Zahl der befristet Beschäftigten jedoch kontinuierlich zugenommen (eine Ausnahme bildet das Krisenjahr 2009) und erreichte im Jahr 2010 mit 3,5 Millionen Beschäftigten oder 10,2 Prozent aller abhängig Beschäftigten einen neuen Höchstwert. Die befristete Beschäftigung wächst damit zwar nicht so dynamisch wie etwa die Leiharbeit, spielt aber aufgrund ihres Umfangs eine wesentlich bedeutendere Rolle.⁵

Mögliche Effekte befristeter Arbeitsverträge auf die Arbeitsproduktivität

Innerhalb der vorhandenen Literatur lassen sich drei wesentliche Effekte von befristeten Arbeitsverträgen identifizieren, welche sowohl für einen positiven als auch für einen negativen Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Arbeitsproduktivität sprechen. Zum einen ist dies die erhöhte Flexibilität. Das Befristen von Arbeitsverträgen erlaubt den Betrieben, flexibler auf Nachfrageschwankungen zu reagieren, indem das Beschäftigungsniveau angepasst wird.⁶ Positive Auswirkungen auf die Arbeitsproduktivität können selbst dann entstehen, wenn unmittelbare Anpassungen der jeweiligen befristeten Verträge zwar nicht möglich sind, befristete Arbeitsverträge aber über das Jahr gleichverteilt enden.⁷

Ein weiterer Aspekt von befristeten Arbeitsverträgen ist die Möglichkeit, Neueinstellungen zunächst mit befristeten Arbeitsverträgen vorzunehmen. Nach Beendigung des befristeten Beschäftigungsverhältnisses erhalten dann ausschließlich die produktiveren Arbeitnehmer einen unbefristeten Arbeitsvertrag.⁸ Die Aussicht auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhöht die Motivation der Arbeitnehmer und steigert somit deren Produktivität.⁹ Werden befristete Arbeitsverträge jedoch genutzt, um unbefristete zu ersetzen, führt das zu einer geringeren Motivation der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen. Darüber hinaus kann auch die Motivation der Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen sinken, da sie befürchten, durch Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen ersetzt zu werden. In Folge dessen sinkt deren Produktivität und damit letztendlich auch die Produktivität des ganzen Betriebes.¹⁰ Die Wirkung von befristeter Beschäftigung hängt unter Motivationsaspekten daher entscheidend davon ab, in welchem Ausmaß und zu welchem Zweck befristete Beschäftigung genutzt wird. Eine moderate Nutzung von befristeten Verträgen, um neu eingestellte Arbeitnehmer auf ihrer Produktivität hin zu überprüfen, sollte die betriebliche Arbeitsproduktivität erhöhen. Werden befristete Arbeitsverträge jedoch genutzt, um unbefristete zu ersetzen, was sich in einem relativ hohen Anteil von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen zeigen dürfte, ist eine negative Auswirkung auf die betriebliche Arbeitsproduktivität zu erwarten.

Der dritte wesentliche Aspekt betrifft das betriebsspezifische Humankapital. Befristet beschäftigte Arbeitnehmer verfügen in der Regel über ein geringeres betriebsspezifisches Humankapital im Vergleich zu Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen.¹¹ Daher sollte das betriebsspezifische Humankapital betreffend ein steigender Anteil von Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen mit einer geringeren betrieblichen Arbeitsproduktivität einhergehen.

³ Nielen S., Schiersch, A. (2012): Productivity in German manufacturing firms: Does fixed-term employment matter? Schumpeter Discussion Papers 2012-004, Universität Wuppertal.

⁴ Statistisches Bundesamt, Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Tabelle 2.14.2. 1991-2010. Die angegebenen Zahlen entsprechen der Anzahl der befristet Beschäftigten, bereinigt um die Zahl der Auszubildenden. Als Datengrundlage dient dem statistischen Bundesamt der jährliche Mikrozensus. Genaue Zahlen zur durchschnittlichen Beschäftigungsdauer von befristet Beschäftigten (unter Vernachlässigung der Auszubildenden) sind den Autoren nicht bekannt. Sie muss aber aufgrund des gesetzlichen Rahmens unter zwei Jahren liegen.

⁵ Zum Stichtag 30. Juni 2010 waren etwa 707 000 Beschäftigte in der Leiharbeit tätig, was einem Wachstum von mehr als 100 Prozent gegenüber dem Jahr 2000 entspricht. Siehe Schmidt, K., Wüllerich, J. (2011): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2011: Zeitarbeit in Deutschland - Aktuelle Entwicklungen. Nürnberg; Nielen, S., Schiersch, A. (2011): Zuviel Leiharbeit erhöht die Lohnstückkosten. DIW Wochenbericht Nr. 28/2011.

⁶ Hagen, T. (2003): Does Fixed-term Contract Employment Raise Firm's Adjustment Speed? Evidence from an Establishment Panel for West Germany. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 403-421.

⁷ Bassanini, A., Nunziata, L., Venn, D. (2009): Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. *Economic Policy*, 24, 349-402; Cappelari, L., Dell'Aringa, C., Leonardi, M. (2010): Flexible employment, job flow and labour productivity. DISCE Working Paper ieil0060: 2010.

⁸ Boockmann, B., Hagen, T. (2008): Fixed-term contracts as a sorting mechanism: Evidence from job durations in West Germany. *Labour Economics*, 984-1005.

⁹ Engelhardt, A., Riphan, R. T. (2005): Temporary contracts and employee effort. *Labour Economics*, 281-299.

¹⁰ Vidal, M., Tigges, L. M. (2009): Temporary Employment and Strategic Staffing in the Manufacturing Sector. *Industrial Relations*, 55-72.

¹¹ Albert, C., García-Serrano, C., Hernanz, V. (2004): Firm-provided training and temporary contracts. *Spanish Economic Review*, 7, 67-88.

Kein eindeutiger empirischer Zusammenhang zwischen befristeter Beschäftigung und Produktivität

Es zeigt sich, dass die Nutzung von befristeten Arbeitsverträgen sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitsproduktivität haben kann. Daher stellt sich die Frage, ob die in den letzten Jahren zunehmende Verwendung befristeter Arbeitsverträge zu einer Erhöhung oder Senkung der betrieblichen Arbeitsproduktivität geführt hat.

Für die Untersuchung dieser Fragestellung wurde auf die Daten des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum von 2004 bis 2008 zurückgegriffen. In der Analyse wird ausschließlich auf Betriebe des verarbeitenden Gewerbes abgestellt. Ferner ist die Zahl der befristet Beschäftigten um Auszubildende bereinigt worden, um die sich daraus ergebenden Verzerrungen zu vermeiden. Nach weiteren Bereinigungen des Datensatzes,¹² um die Anwendung moderner Methoden der Paneldatenanalyse zu ermöglichen, stehen für die Analyse 8 821 Beobachtungen von insgesamt 2 244 Betrieben zur Verfügung.

Der Einsatz befristet Beschäftigter durch die Betriebe kann von unbeobachteten betrieblichen Eigenschaften bestimmt werden, die ihrerseits auf die Produktivität wirken. Um diese Selektionseffekte zu berücksichtigen, wird ein zweistufiger Schätzansatz verwendet. Im Rahmen der ersten Stufe wird eine Selektionsgleichung geschätzt und deren Ergebnisse zur Berücksichtigung der potenziellen Selektionseffekte in den Regressionsmodellen der zweiten Stufe verwendet. Um ferner der Möglichkeit nicht linearer Zusammenhänge Rechnung zu tragen, wird der Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft in einfacher wie quadrierter Form in den Modellen berücksichtigt.

Das Schätzergebnis der ersten Stufe weist auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Wahrscheinlichkeit der Nutzung befristeter Arbeitsverträge hin. Der Grund hierfür ist darin zu sehen, dass sehr kleine Betriebe das Instrument der Befristung von Arbeitsverträgen zur Erhöhung der Flexibilität nicht unbedingt benötigen, da sie weniger strengen Kündigungsschutzregeln unterworfen sind.¹³

Die Ergebnisse eines einfachen Regressionsmodells sowie eines einfachen Paneldatenmodells in der zweiten Stufe deuten auf einen umgekehrt u-förmigen Zusam-

menhang zwischen dem Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft und der Arbeitsproduktivität hin. Daraus würde folgen, dass die Nutzung befristeter Beschäftigung zunächst zu einer Verbesserung der Produktivität eines Betriebes führen kann. Dieser Effekt kehrt sich jedoch ins Gegenteil um, wenn zu viel befristet wird. Allerdings weisen nur die Parameter der quadrierten Anteilsvariablen die notwendige statistische Signifikanz auf, was auf einen strikt negativen Zusammenhang hindeutet. Wird zudem der potenziellen Endogenität¹⁴ der erklärenden Variablen sowie dynamischen Effekten im Rahmen eines dynamischen Paneldatenmodells Rechnung getragen, kann kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der befristet Beschäftigten und der Arbeitsproduktivität nachgewiesen werden.

Die Robustheit dieser Ergebnisse zeigt sich, wenn in allen Modellen ein einfacher linearer Zusammenhang unterstellt wird: Auch dann haben die Koeffizienten zwar ein negatives Vorzeichen, sind jedoch weiterhin statistisch nicht signifikant. Weitere Untersuchungen mit separaten Schätzungen aller Modelle für West- wie für Ostdeutschland bestätigen das vorgefundene Ergebnis. Für beide Teile Deutschlands wird kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Anteil der befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft und der Arbeitsproduktivität gefunden.

Insgesamt liefern die Schätzungen damit weder Evidenz für einen umgekehrt u-förmigen Zusammenhang zwischen dem Anteil befristet beschäftigter Arbeitnehmer in einem Betrieb und der betrieblichen Arbeitsproduktivität noch für einen linear positiven oder negativen Zusammenhang.

Fazit

Aus der empirischen Analyse folgt, dass die in der Literatur beschriebenen möglichen positiven und negativen Effekte auf die Arbeitsproduktivität nicht ihre Wirkung entfalten oder sich weitestgehend gegenseitig aufheben. Damit zeigen die Untersuchungsergebnisse, dass ein stärkerer Einsatz befristeter Beschäftigung die Arbeitsproduktivität in den Betrieben weder erhöht noch senkt.

¹² Dies betrifft vor allem die Beobachtungshäufigkeit: Berücksichtigt werden nur Betriebe mit mindestens drei Beobachtungen.

¹³ Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwing: Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010.

¹⁴ Eine erklärende Variable ist endogen, wenn zwischen ihr und den ansonsten als zufällig angesehenen Einflüssen ein systematischer Zusammenhang besteht. Gründe hierfür können Messfehler, umgekehrte Kausalitäten oder dritte Variablen sein, die mit der abhängigen sowie mit unabhängigen Variablen korreliert sind.

BETRIEBLICHE ARBEITSPRODUKTIVITÄT

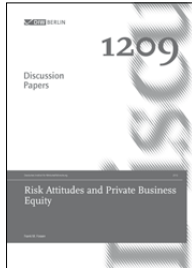
Sebastian Nielen ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Wuppertal | nielen@wiwi.uni-wuppertal.de

Alexander Schiersch ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am DIW Berlin | aschiersch@diw.de

JEL: D24, J24, L60

Keywords: fixed-term employment, labor productivity, manufacturing

Discussion Papers Nr. 1209/2012
Frank M. Fossen

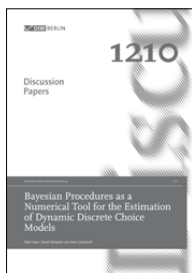


Risk Attitudes and Private Business Equity

Why do people engage in entrepreneurship and commit large parts of their personal wealth to their business, despite comparably low returns and high risk? This paper connects several streams of literature to shed some light on this puzzle and suggests possible future research avenues. Key insights from the literature are that entrepreneurs may operate in imperfect financial markets and that entrepreneurs are less risk-averse than the rest of the population. A focus of this paper is, therefore, on the role of heterogeneous risk attitudes in entrepreneurial decisions, specifically portfolio choice and the entry and exit decisions. Nonpecuniary benefits of entrepreneurship, such as being independent in the workplace, also contribute to an explanation of entrepreneurial behavior.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere

Discussion Papers Nr. 1210/2012
Peter Haan, Daniel Kemptner, Arne Uhlenhoff

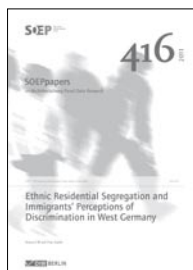


Bayesian Procedures as a Numerical Tool for the Estimation of Dynamic Discrete Choice Models

Abstract Dynamic discrete choice models usually require a general specification of unobserved heterogeneity. In this paper, we apply Bayesian procedures as a numerical tool for the estimation of a female labor supply model based on a sample size which is typical for common household panels. We provide two important results for the practitioner: First, for a specification with a multivariate normal distribution for the unobserved heterogeneity, the Bayesian MCMC estimator yields almost identical results as a classical Maximum Simulated Likelihood (MSL) estimator. Second, we show that when imposing distributional assumptions which are consistent with economic theory, e.g. log-normally distributed consumption preferences, the Bayesian method performs well and provides reasonable estimates, while the MSL estimator does not converge. These results indicate that Bayesian procedures can be a beneficial tool for the estimation of dynamic discrete choice models.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere

SOEPpapers Nr. 416/2011
Verena Dill, Uwe Jirjahn

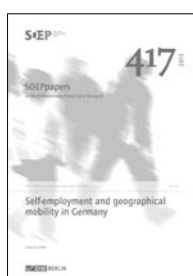


Ethnic Residential Segregation and Immigrants' Perceptions of Discrimination in West Germany

Using survey data from the German Socio-Economic Panel, this study shows that immigrants living in segregated residential areas are more likely to report discrimination because of their ethnic background. This applies to both segregated areas where most neighbors are immigrants from the same country of origin as the surveyed person and segregated areas where most neighbors are immigrants from other countries of origin. The results suggest that housing discrimination rather than self-selection plays an important role in immigrant residential segregation.

www.diw.de/publikationen/soepapers

SOEPpapers Nr. 417/2011
Darja Reuschke



Self-Employment and Geographical Mobility in Germany

Little is known about the individual location behaviour of self-employed entrepreneurs. This paper investigates the geographical mobility behaviour of self-employed entrepreneurs, as compared to employees, thereby shedding new light onto the place embeddedness of self-employment. It examines whether self-employed entrepreneurs are rooted – in place and also whether those who are more rooted in place are more likely to enter self-employment. The paper draws on large-scale panel data covering the years 1996–2009 from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP). It shows that self-employed entrepreneurs as compared to employees are not more rooted – in their place of residence and that those who are more rooted in their place of residence are not more likely to become self-employed. However, in contrast to expectations drawn from previous literature, flows into self-employment are positively associated with inter-regional moves. It concludes that a longitudinal perspective on individual employment careers provides an important methodological advance. In addition, it emphasises the importance of mobility and immobility and individual and household constraints and preferences for understanding who becomes self-employed.

www.diw.de/publikationen/soepapers



Prof. Dr. Claudia Kemfert ist Leiterin der Abteilung Energie, Verkehr, Umwelt am DIW Berlin
Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

Solarenergie im Tal der Tränen: schnelle Lösungen gefragt

Immer häufiger berichten derzeit die Medien über bevorstehende oder bereits beschlossene Insolvenzen in der Solarwirtschaft. Ist die Solarbranche in Deutschland am Ende? Hat sie sich nicht rechtzeitig auf Änderungen eingestellt? Sehen wir gar den Scherbenhaufen einer verfehlten Industriepolitik, wie manche Kritiker nun lautstark vermelden? Nun, die Schwierigkeiten beruhen im Wesentlichen auf zwei Ursachen:

1. Die Produktionskosten haben sich in den letzten Jahren massiv vermindert. Insbesondere der stark zunehmende Wettbewerb aus Asien drückt die Kosten massiv nach unten.
2. Die Nachfrage insbesondere in Deutschland hat in den letzten Jahren sehr stark zugenommen. Die Vergütungssätze aus der Förderung erneuerbarer Energien waren und sind noch immer hoch, auch wenn sie in der Vergangenheit sukzessive gesunken sind.

Durch die vergleichsweise hohen Vergütungen und niedrigen Kosten ist die Nachfrage nach Photovoltaik nochmals deutlich gestiegen. Die Branche konnte zwar von den Entwicklungen profitieren, gleichzeitig sind jedoch auch Überkapazitäten entstanden. Aufgrund der stark gesunkenen Kosten und um den Strompreis nicht weiter steigen zu lassen, hat die Bundesregierung völlig zu Recht beschlossen, die Vergütungssätze rasch und deutlich zu vermindern. Zwar ist sie in mancher Hinsicht mit den sehr drastischen und kurzfristigen sowie vor allem teilweise überverhältnismäßigen Kürzungen über das Ziel hinaus geschossen. Insgesamt macht die Absenkung der Vergütungskürzung jedoch Sinn. Leider konnten sich bis heute die Länder und der Bund nicht auf eine rasche Anpassung einigen.

Dies macht den grundsätzlichen Konflikt des EEG sehr deutlich: Manche Bundesländer fürchten in erster Linie steigende Strompreise durch weiter steigende EEG-Umlagen. In anderen Bundesländern sind überverhältnismäßig viele Solar-

unternehmen – allerdings in erster Linie durch die Entwicklungen auf dem Weltmarkt – negativ betroffen. Dadurch ist nun eine Hängepartie entstanden, welche die Gefahr einer weiteren Torschlusspanik nach sich zieht. Das heißt, noch mehr Käufer werden kurzfristig, und zwar vor der Absenkung der Vergütungssätze, mehr Solaranlagen ordern – was wiederum zu einer deutlichen Steigerung der Nachfrage und somit zu einer erhöhten Umlage auf den Strompreis führen wird. Diese Entwicklung wollte man eigentlich durch die rasche Absenkung der Vergütungssätze verhindern. Daher wäre es wichtig, dass man sich rasch auf eine gemeinsame Lösung einigt. Weiterhin prüfen derzeit einige Bundesländer, inwieweit sie stark in Not geratenen Solarunternehmen durch Bürgschaften oder den Erwerb von Firmenanteilen Unterstützung anbieten können.

Es gibt zahlreiche innovative und sehr gut aufgestellte Unternehmen, die nun aufgrund der oben beschriebenen Probleme in Schwierigkeiten geraten sind. Es kann durchaus Sinn machen, Unternehmen gezielt zu helfen. Insbesondere auch deshalb, weil die Solarbranche insgesamt eine Zukunftsbranche ist. Daher ist es besonders wichtig, dass sich die Unternehmen durch gezielte Innovationen und Kostensenkungen fit machen für den internationalen Wettbewerb. Denn gerade deutsche Solarunternehmen haben dann einen Wettbewerbsvorteil auf dem internationalen Markt, wenn sie qualitativ hochwertige und innovative Solartechnologie anbieten. Und genau dabei können mögliche staatliche Unterstützungskonzepte der Solarbranche helfen: Im Rahmen von Sanierungskonzepten auf innovative und qualitativ hochwertige Produkte setzen. Auch wenn so manche es nicht wahrhaben wollen und der Solarenergie die Schuld an der Misere der gesamten Energiewende zuschieben: So richtig es ist, auf bezahlbare Energiepreise hinzuwirken, so fahrlässig ist es aber auch, einer Zukunftsbranche vorzeitig und vorsätzlich den Garaus zu machen. Das sollte ein Hochtechnologie Land Deutschland besser machen können.