

Wer sind die Niedriglöhner in Deutschland?

Veranstaltung der SPD-Bundestagsfraktion
„Gute Arbeit statt mieser Jobs - prekäre Arbeitsverhältnisse, der
Niedriglohnsektor in Deutschland und was wir dagegen tun wollen“
am 24. April 2012 in Berlin

Dr. Claudia Weinkopf
Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des IAQ

Gliederung

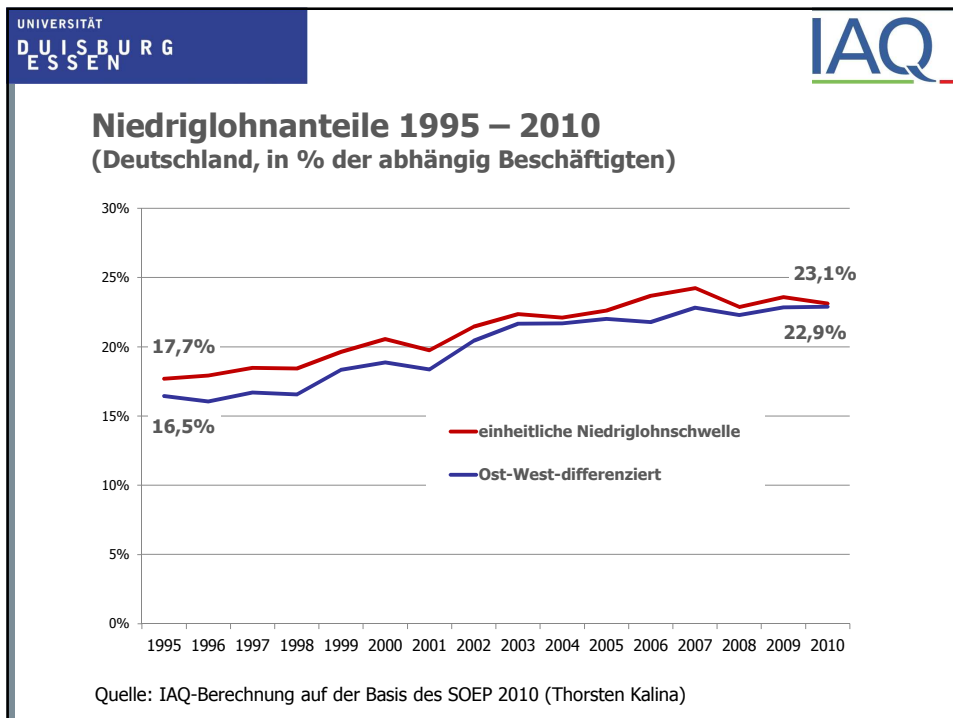
- **Entwicklung der Niedriglohn-
beschäftigung**
- **Wer sind die Niedriglöhner?**
- **Zwischenfazit**
- **Politische Handlungsmöglichkeiten**

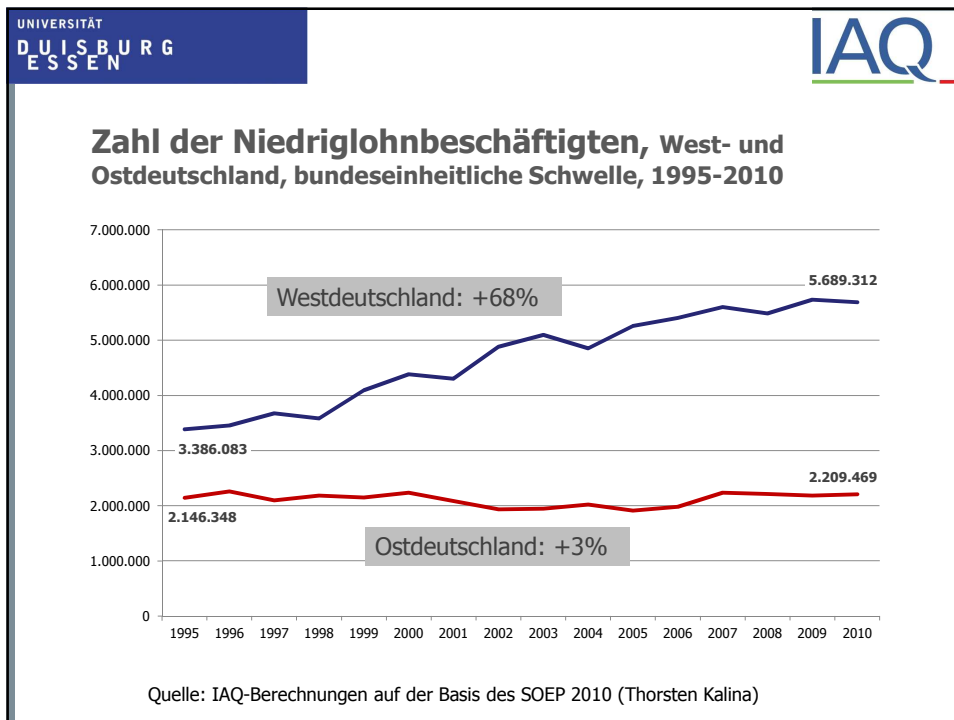
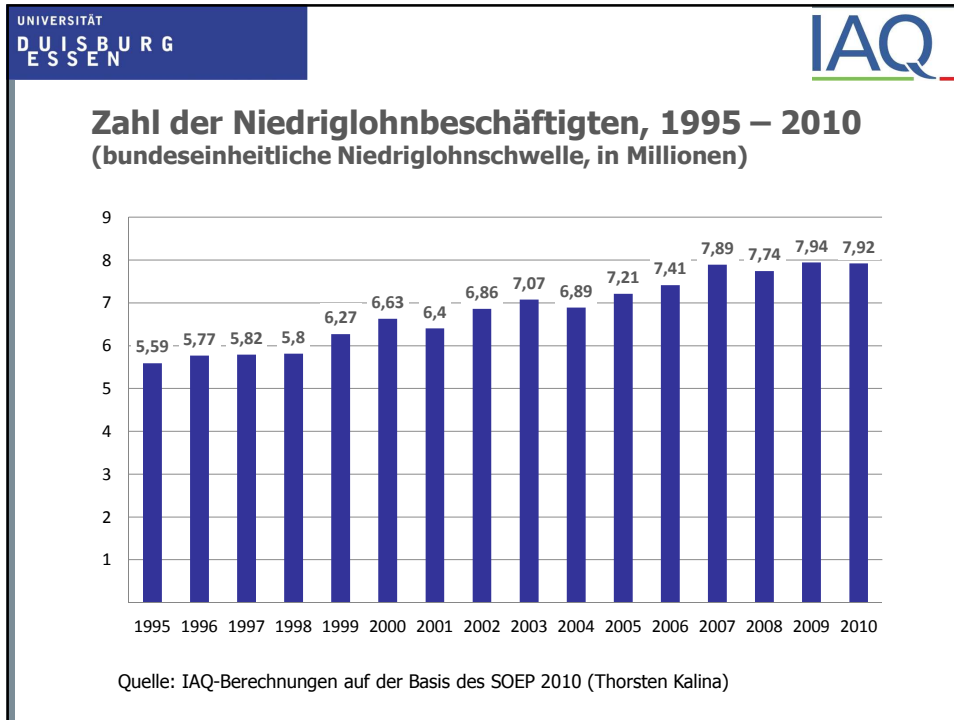
UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Niedriglohnbeschäftigung

- Niedriglohn = **Stundenlohn von weniger als zwei Drittel des Medians** (mittlerer Stundenlohn)
 - 2010:
 - bei bundeseinheitlicher Niedriglohnschwelle: **9,15 €** brutto
 - bei Ost-West differenzierter Niedriglohnschwelle: **9,54 €** in West- und **7,04 €** in Ostdeutschland
 - Grundgesamtheit: abhängig Beschäftigte einschließlich Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen
- **Deutliche Zunahme des Niedriglohnanteils** und der Zahl der Niedriglohnbeschäftigten seit 1995





UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Wer sind die Niedriglöhner?

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Zwei Betrachtungsweisen, die häufig verwechselt werden...

- Anteil der von Niedriglöhnen Betroffenen innerhalb einer Beschäftigtengruppe („**Niedriglohnrisiko**“)
 - Beispiel: Von den unter 25-jährigen Beschäftigten arbeiten fast 58% für einen Niedriglohn
- Struktur der Niedriglohnbeschäftigten nach verschiedenen Merkmalen („**Anteil am Niedriglohnsektor**“)
 - Beispiel: Nur gut 17% aller Niedriglohnbeschäftigten sind unter 25 Jahre alt

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Beschäftigtengruppen mit besonders hohem Niedriglohnrisiko

- Minijobber/innen: **71,1%**
- Jüngere (unter 25 Jahre): **57,5%**
- Befristet Beschäftigte: **46,6%**
- Ausländer/innen: **38,9%**
- Gering Qualifizierte: **37,9%**
- Frauen: **28,7%**

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Qualifikation

- Gering Qualifizierte sind **überdurchschnittlich häufig** von Niedriglöhnen betroffen (2010: 37,9%)

Aber:

- Unter allen Niedriglohnbeschäftigten ist nur knapp **jede/r Fünfte gering qualifiziert** (19,4%)
- Die große Mehrheit hat eine **abgeschlossene Berufsausbildung** (70,1%) oder sogar einen akademischen Abschluss (10,5%)

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Arbeitszeitform

- **Teilzeitbeschäftigte** (24,1%) und insbesondere **Minijobber/innen** (71,1%) sind von Niedriglöhnen überproportional betroffen
- **Anteil der Vollzeitbeschäftigten** an allen Niedriglohnbeschäftigten ist **rückläufig** (2010: 42,5% gegenüber 58,3% im Jahr 1995)

Aber:

- Auch unter den Vollzeitbeschäftigten ist der **Niedriglohnanteil leicht gestiegen**
 - von 13,3% (1995) auf 14,5% (2010)
 - Nach BA-Berechnungen sogar von 19% (1999) auf **22,8%** (2010) (Niedriglohnschwelle: 1.802 € brutto pro Monat, was bei 169 Stunden 10,66 € pro Stunde entspricht)

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Alter

- Unter 25-Jährige haben ein **sehr hohes Niedriglohn-Risiko** (2008: 57,5%)

Aber:

- Unter allen Niedriglohnbeschäftigten sind nur **17,1% jünger als 25 Jahre**
- Die deutliche Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten (**61,1%**) sind im **mittleren Alter** (25 bis 54 Jahre)

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Geschlecht

- Frauen haben ein besonders **hohes Niedriglohn-Risiko** (28,7%) und
- und stellen auch die **deutliche Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten** (61,3%), in Westdeutschland sogar rund 70%

Aber:

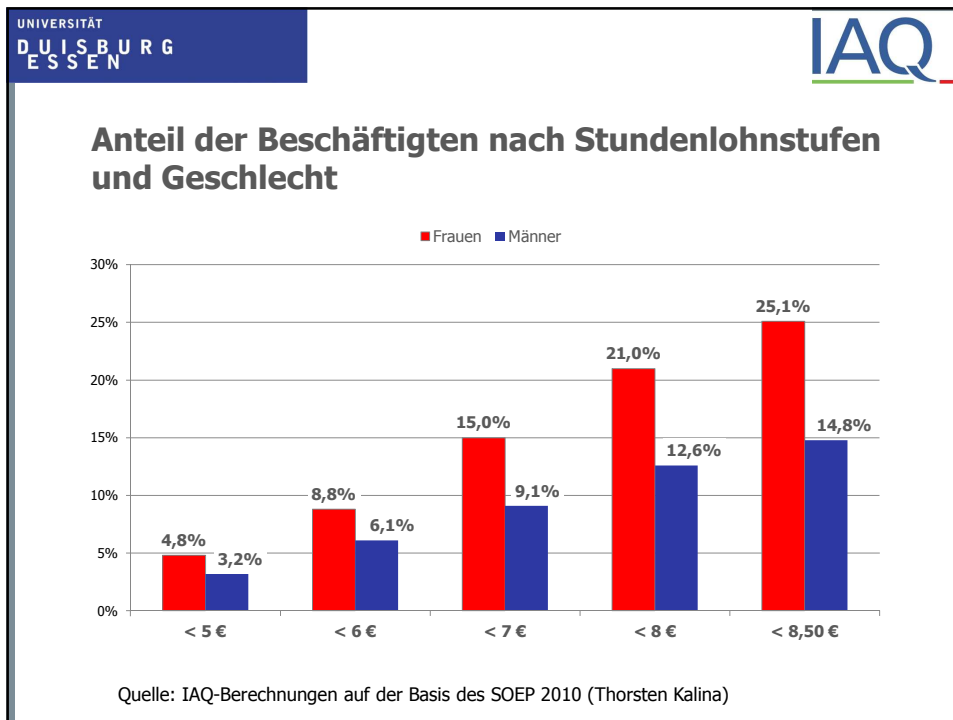
- Die **Männer „holen auf“**: Ihr Niedriglohnrisiko ist von 12,1% (1995) auf 17,7% (2010) gestiegen

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten

- Die durchschnittlichen Stundenlöhne im Niedriglohnsektor liegen **weit unter der Niedriglohnschwelle**
 - 2010: **6,68 €** in West- und **6,52 €** in Ostdeutschland
- **4,1 Millionen Beschäftigte** (12%) verdienen **weniger als 7 €** brutto pro Stunde
 - und davon knapp 1,4 Millionen (4%) sogar unter 5 €
- Bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € hätte **fast jede/r fünfte Beschäftigte** (gut 6,8 Millionen) Anspruch auf eine Lohnerhöhung



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Zwischenfazit

- Deutschland hat im europäischen Vergleich
 - einen der **höchsten Niedriglohnanteile**
 - eine beispiellose **Ausdifferenzierung der Löhne** nach unten
 - Besonders **geringe Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnsektor** in besser bezahlte Beschäftigung
- Die anderen EU-Länder haben einen **gesetzlichen Mindestlohn** (20 Länder)
 - in der Spitzengruppe (Niederlande, Belgien, Irland, Frankreich und Luxemburg) aktuell zwischen **8,75 und 10,41 €** pro Stunde
- oder eine **deutlich höhere Tarifbindung** als Deutschland (oder sogar beides)

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Politische Handlungsmöglichkeiten

- (1) **Maßnahmen gegen den weiteren Verfall von Löhnen**
- (2) **Bessere Regulierung atypischer Beschäftigung**
- (3) **Bündel von weiteren Maßnahmen für mehr Chancengleichheit und „gute Arbeit“**

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

(1) Maßnahmen gegen den weiteren Verfall von Löhnen

- **Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns als verbindliche Lohnuntergrenze, die nicht unterschritten werden darf**
 - vor allem die unteren Löhne im Dienstleistungssektor müssten dadurch teils deutlich angehoben werden (auch bei Minijobs!)
- **(Re-)Stabilisierung des Tarifsystems**
 - Mehr Allgemeinverbindlicherklärungen
 - Tariftreuegesetze
 - Mehr branchenbezogene Lohnuntergrenzen
- **Aufwertung von „typisch weiblichen“ Tätigkeiten**
 - Erfordert u.a. auch verbesserte Finanzierung personenbezogener Dienstleistungen

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

(2) Bessere Regulierung atypischer Beschäftigung

- **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – unabhängig von der Beschäftigungsform**
 - Rechtswidrige Benachteiligungen unterbinden (Stundenlöhne, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub etc.)
 - Equal Pay für Leiharbeit und Minijobs
- **Anreize für Arbeitgeber, reguläre Arbeit durch atypische Formen zu ersetzen, eindämmen**
- **Abschaffung der Sonderregelungen für Minijobs**

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

(3) Weitere Maßnahmen für mehr Chancengleichheit und „gute Arbeit“

- **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie** für beide Geschlechter
 - mehr beschäftigtenorientierte Flexibilität
- **Modernisierung des Steuer- und Sozialversicherungsrechts**
 - Ehegattensplitting etc.
- Eindämmung **unfreiwilliger Teilzeitarbeit**
 - z.B. durch verbesserte Rückkehr- und Zugangsrechte zu Vollzeitarbeit oder längeren Arbeitszeiten
- gezielte **Förderung von Aufwärtsmobilität**
 - Übergänge in besser bezahlte Beschäftigung
- ...

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ

Ergänzungsfolie

