

Chance oder Risiko? Entwicklung und Struktur des Niedriglohnsektors in Deutschland

Gemeinsame Tagung von FES und DGB-Bundesvorstand
„Niedriglohnsektor – Chance zum Einstieg in den Arbeitsmarkt
oder Sackgasse?“
am 11. Juni 2012 in Berlin

Dr. Claudia Weinkopf
Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin des IAQ

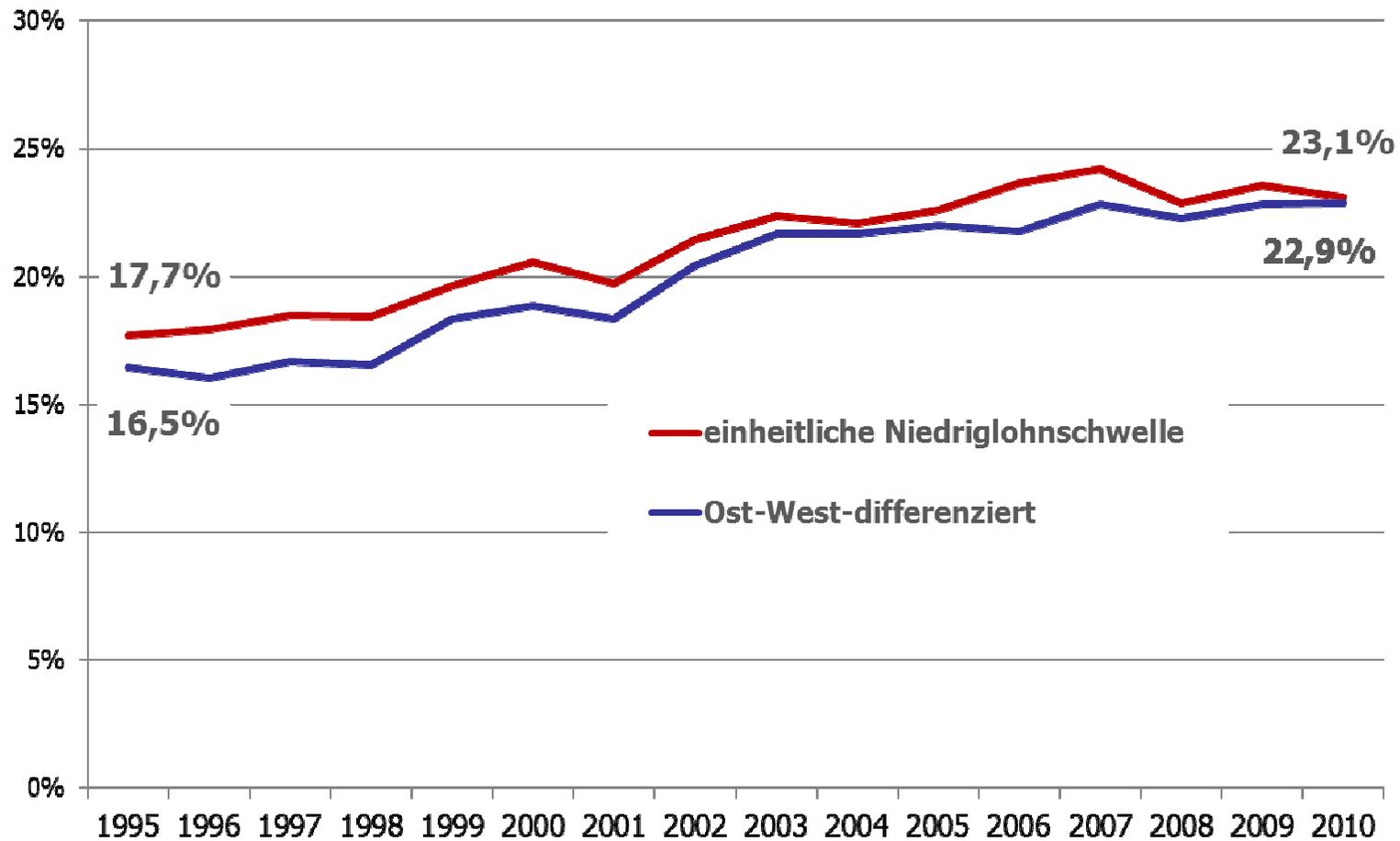
Gliederung

- **Zur Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung**
- **Struktur der Niedriglohnbeschäftigten**
- **Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten**
- **Auf- und Ausstiegchancen**
- **Fazit**

Definition Niedriglohn

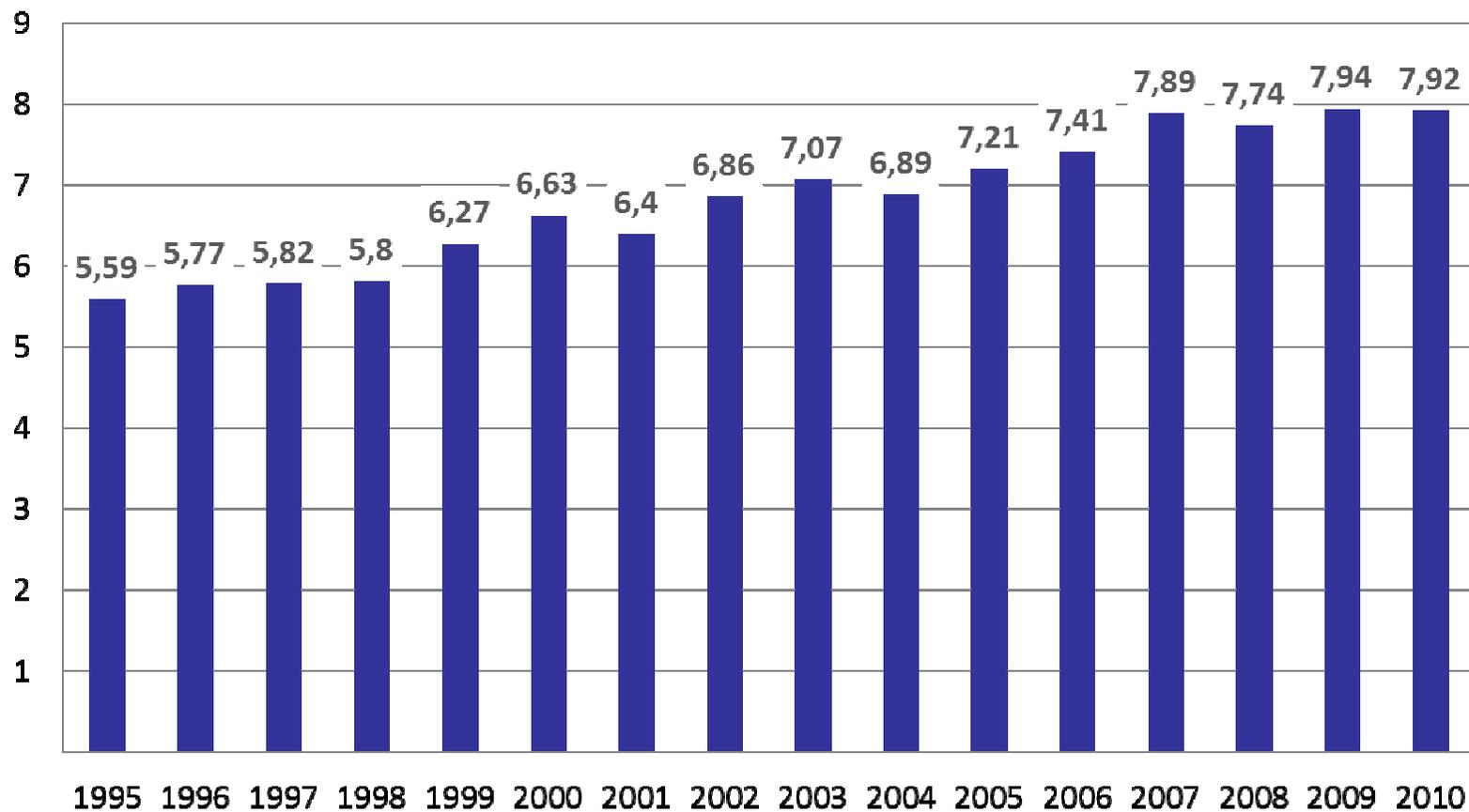
- **Niedriglohn = Stundenlohn von weniger als zwei Drittel des Medians** (mittlerer Stundenlohn)
 - **Niedriglohnschwellen 2010**
 - bei bundeseinheitlicher Niedriglohnschwelle: **9,15 €** brutto
 - bei Ost-West differenzierter Niedriglohnschwelle: **9,54 €** in West- und **7,04 €** in Ostdeutschland
 - **IAQ-Berechnungen auf Basis des SOEP 2010**
 - Grundgesamtheit: abhängig Beschäftigte (Vollzeit, Teilzeit, Minijobs) einschließlich Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen
 - Nur Hauptbeschäftigung, also keine Zweitjobs
 - Auszubildende, Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie weitere Gruppen wurden ausgeschlossen
- ➔ eher Unter- als Überzeichnung des Umfangs

Niedriglohnanteile 1995 – 2010 (Deutschland, in % der abhängig Beschäftigten)



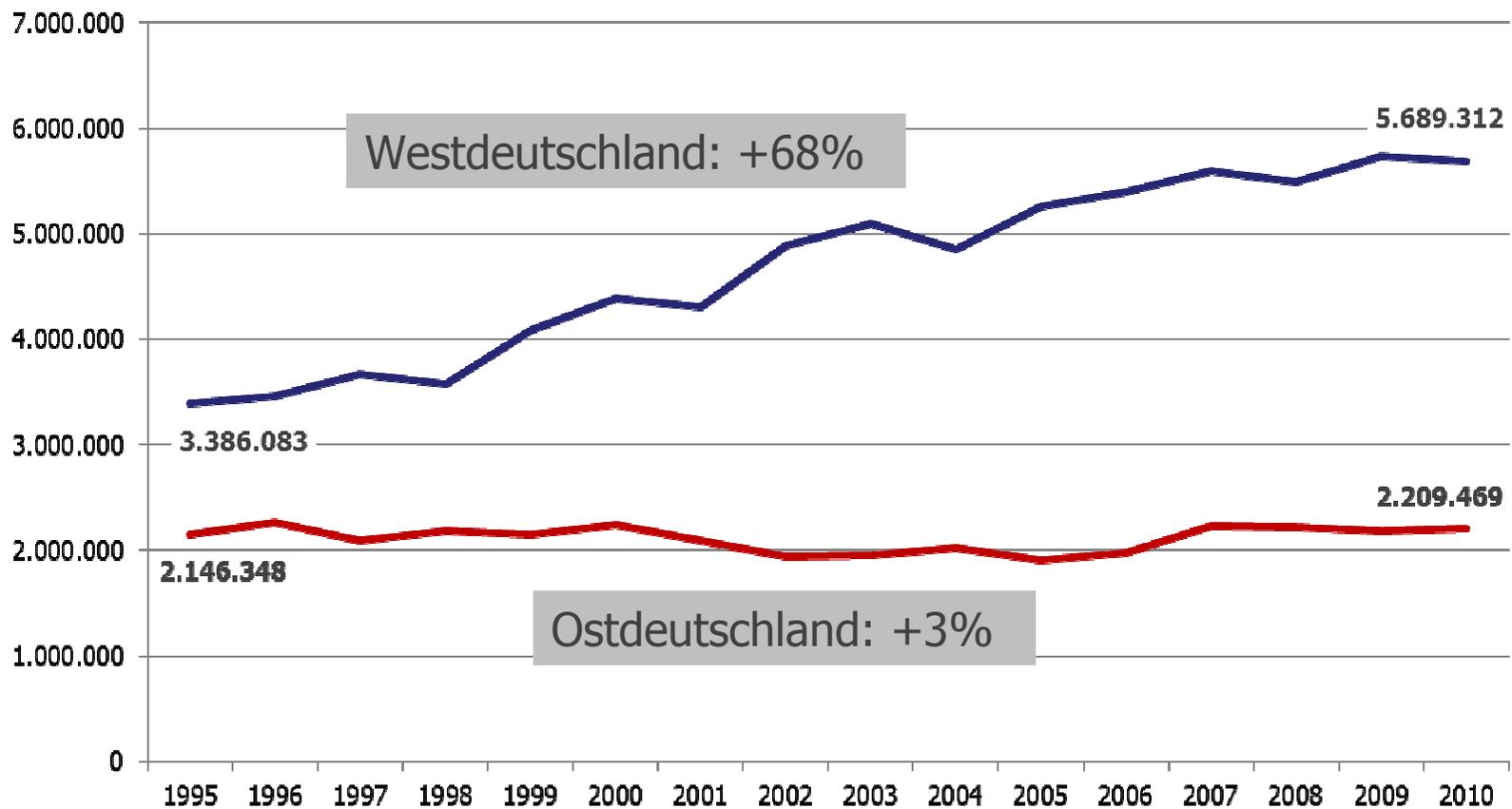
Quelle: IAQ-Berechnung auf der Basis des SOEP 2010 (Thorsten Kalina)

Zahl der Niedriglohnbeschäftigten, 1995 – 2010 (bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle, in Millionen)



Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010 (Thorsten Kalina)

Zahl der Niedriglohnbeschäftigten, West- und Ostdeutschland, bundeseinheitliche Schwelle, 1995-2010



Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010 (Thorsten Kalina)

Struktur der Niedriglohnbeschäftigten

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

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%**

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%)

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)

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)

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

Weitere Infos aus DIW-Auswertung (Brenke 2012)

- Vollzeitbeschäftigte mit Niedriglohn arbeiten **durchschnittlich 45 Stunden** pro Woche, ein Viertel sogar mehr als 50 Stunden
- Gut die Hälfte der Niedriglohnjobs erfordern eine **Berufsausbildung**
- Jede/r achte Niedriglohnbeschäftigte erhält **aufstockende Leistungen** aus der Grundsicherung
- Fast die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten leben in **Haushalten ohne weitere Erwerbseinkünfte**
- Ca. 60% der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten mit Niedriglohn hätten gerne **längere Arbeitszeiten**
- 15% der Niedriglohnbeschäftigten haben keine **festgelegte Arbeitszeit** (Minijob: 28%)

Zwischenfazit

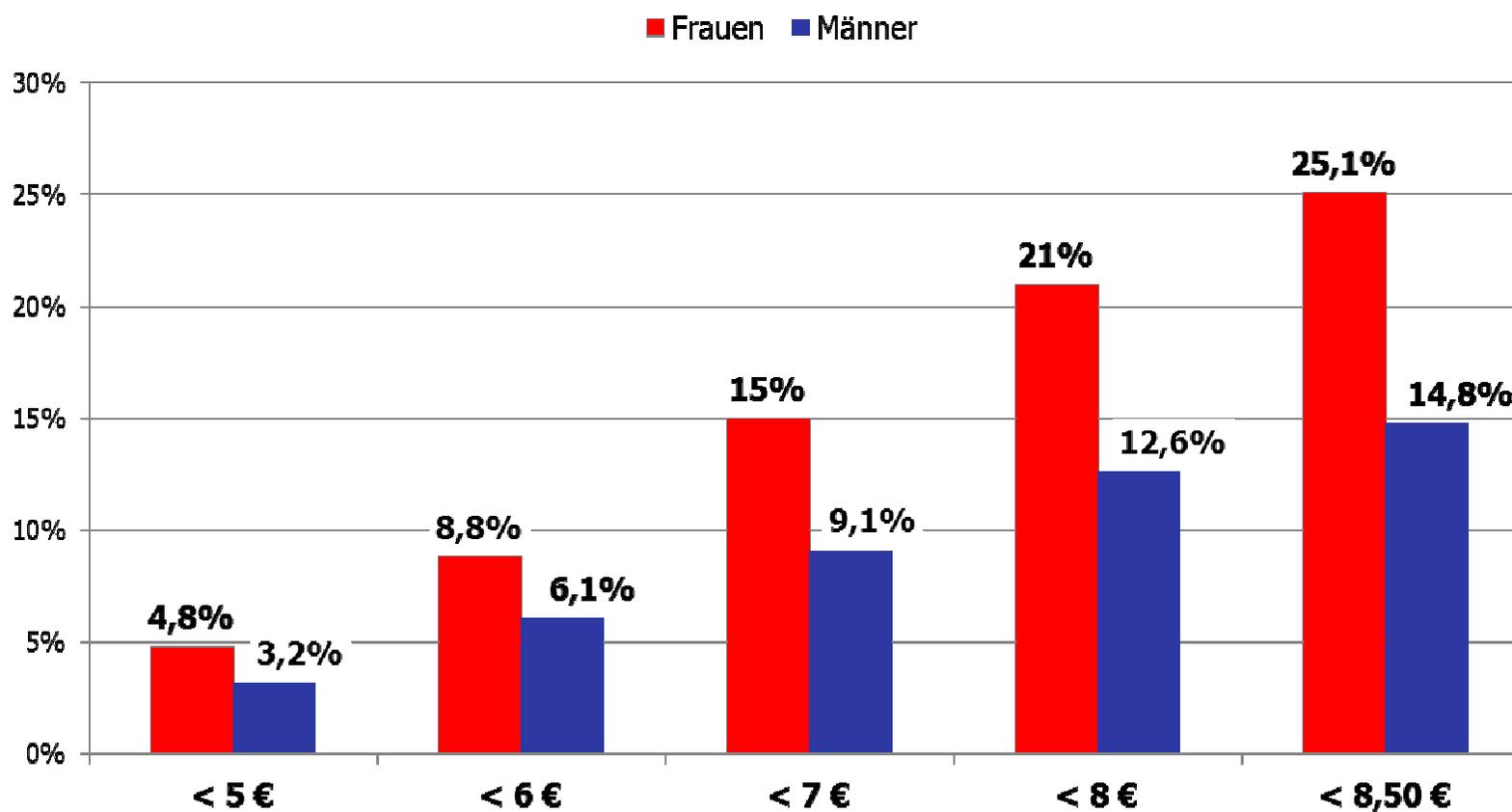
- **Deutlicher Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung** seit 1995
 - vor allem in Westdeutschland
 - Bundesweit seit 2007 Stagnation auf hohem Niveau
- Niedriglöhne in Deutschland betreffen **nicht nur spezielle Gruppen** z.B. beim Ein- und Ausstieg oder mit geringer Qualifikation
- Bei der großen Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten handelt es sich um **formal Qualifizierte** und Beschäftigte **im mittleren Alter** (25-54 Jahre)

Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten

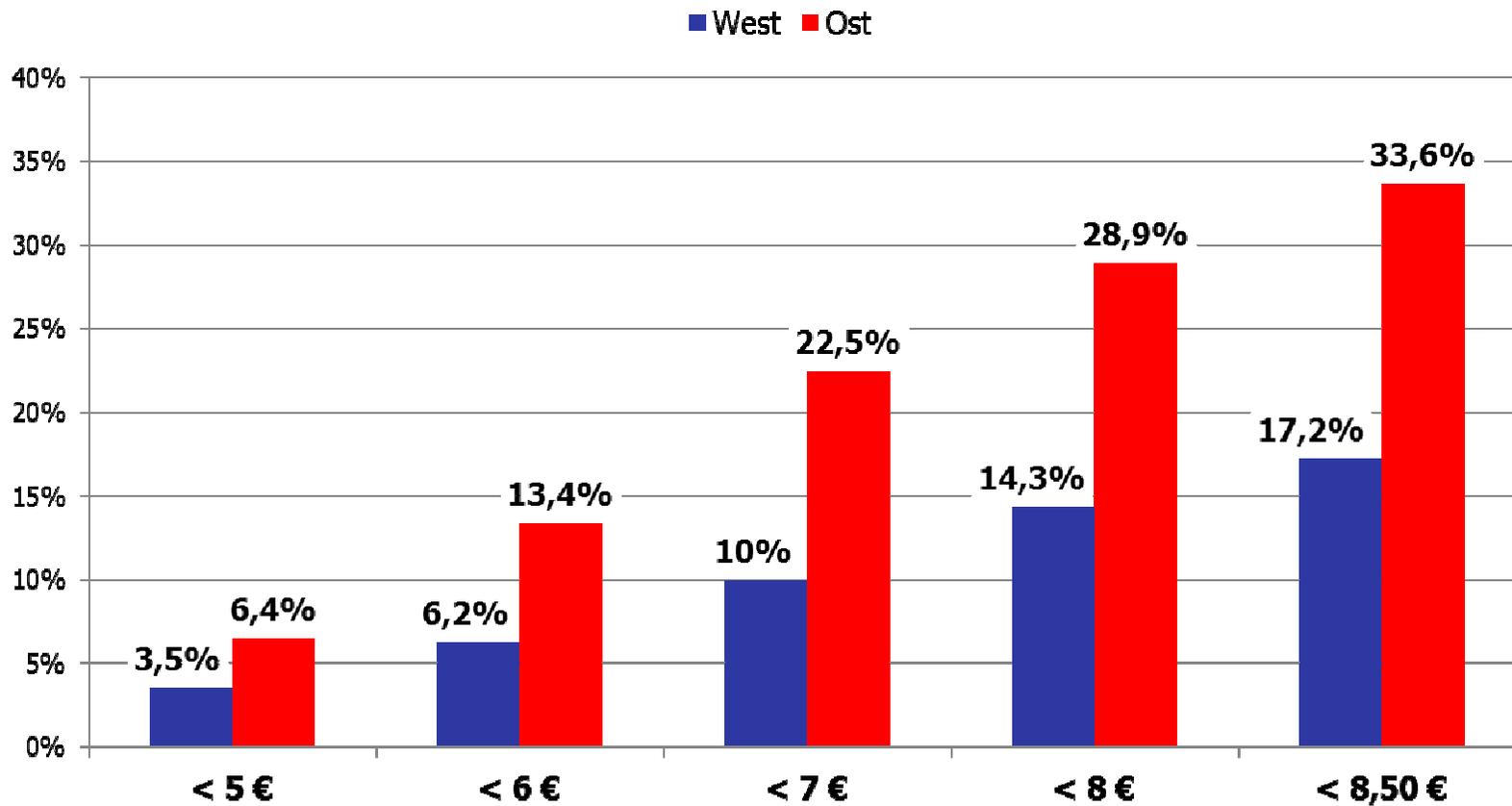
Ausdifferenzierung des Lohnspektrums nach unten

- 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

Beschäftigte nach Stundenlohnstufen und Geschlecht, 2010



Beschäftigte nach Stundenlohnstufen und Ost-West, 2010



Aufstiegschancen

- IAB-Studien (Schank u.a. 2008; Stephani 2012) verweisen auf **geringe Aufstiegschancen** aus dem Niedriglohnsektor
 - Verbleib von Vollzeitbeschäftigten mit Niedriglohn nach 5 Jahren
 - Gut ein Drittel weiterhin im Niedriglohnsektor
 - Nur **13,3%** bzw. **9%** waren nach fünf Jahren in Vollzeitbeschäftigung mit Lohn über der Niedriglohnschwelle
 - Rest: Teilzeit/Minijob, arbeitslos, keine Information
 - **Besonders geringe Aufstiegschancen** (Schank u.a. 2008)
 - Frauen (10,8%)
 - 35- bis 54-Jährige (10,4%) und 55-64-Jährige (1,2%)
 - niedrige (11,5%) und mittlere Qualifikation (14%)

Warum die Risiken überwiegen (1)

1. Zunehmende **Spaltung des Einkommensspektrums**: Gering Verdienende verdienen immer weniger
2. Niedriglöhne müssen **in erheblichem Umfang subventioniert** werden
 - Aktuell insgesamt ca. 11 Milliarden € pro Jahr für aufstockende Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitsuchende
 - Künftig auch zunehmend mehr in der Grundsicherung für Rentner/innen
3. Oft **keine zusätzlichen Jobs**, sondern Verlagerung von besser bezahlten Tätigkeiten in Bereiche ohne Tarifbindung oder mit geringeren Löhnen

Warum die Risiken überwiegen (2)

4. Niedriglohnjobs sind **selten „Sprungbrett“** in besser bezahlte Beschäftigung
5. Zunehmende Niedriglohnbeschäftigung setzt auch die **Standards für andere Beschäftigte unter Druck**
6. Die **Gleichstellung** von Frauen im Erwerbsleben wird **massiv behindert**
 - „Zuverdienst“-Argument zunehmend fragwürdiger
7. Wenn immer mehr formal Qualifizierte gering bezahlt werden, **sinkt die Aus- und Weiterbildungsbereitschaft**
 - Besonders fatal in Zeiten eines drohenden Fachkräftemangels

Mein Fazit

Deutschland braucht nicht immer mehr Niedriglöhne, sondern

- wirksame Schritte **gegen den weiteren Verfall von Löhnen**
 - Gesetzlicher Mindestlohn, mehr branchenspezifische Regelungen, Allgemeinverbindlicherklärungen
- eine **bessere Regulierung atypischer Beschäftigung**
 - Vor allem für Minijobs und Zeitarbeit
- ein ganzes Bündel von weiteren Maßnahmen **für mehr Chancengleichheit und „gute Arbeit“**

Anhang: Konkretisierung des Handlungsbedarfs

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

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**

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
- ...