

DGB

ver.di

hessen

Kleines Geld im Land der großen Banken

**Wie sich der Niedriglohn
in Hessen breit macht**

www.hessen-thueringen.dgb.de

www.hessen.verdi.de



	Vorwort	3
1	Einleitung	4
2	Der Niedriglohnsektor in Deutschland	6
3	Der Niedriglohnsektor in Hessen	9
4	Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnsektors	12
5	Ausbau von Niedriglohnbeschäftigung stoppen	18
6	Zusammenfassung und Ausblick	22
	Literaturverzeichnis	23
7	Anhang 1: Strukturmerkmale des westdeutschen und des hessischen Niedriglohnsektors	24
8	Anhang 2: Methodische Anmerkungen zu den Niedriglohnsektorzahlen in Hessen	30
	Impressum	31

Vor zwei Jahren haben wir das erste Mal Zahlen zur Struktur und zur Entwicklung des hessischen Niedriglohnssektors vorgelegt. Der Befund war seinerzeit mehr als ernüchternd. Die Daten hatte uns das *Institut Arbeit und Qualifikation* (IAQ) an der Universität Duisburg-Essen zur Verfügung gestellt. Demnach war der Anteil von Niedriglohnbezieherinnen und -beziehern an der hessischen Beschäftigung seit Mitte der 1990er Jahre gewachsen und belief sich am aktuellen Rand auf fast 19 Prozent.

Im Sommer dieses Jahres haben wir das IAQ gebeten, die Zahlen zu aktualisieren. Die Berechnungen des IAQ haben zu einem – im negativen Sinne – überraschenden Ergebnis geführt: Während der hessische Niedriglohnssektor vor zwei Jahren noch etwas kleiner als derjenige in Westdeutschland war, hat sich dieses Verhältnis mittlerweile umgekehrt.

Im europäischen Vergleich verfügt Deutschland über den größten Niedriglohnssektor. Dies alleine sollte eigentlich Anlass genug sein, um zu handeln. Die Lage droht sich zudem im kommenden Jahr weiter zu verschärfen, wenn zum 1. Mai die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union in Kraft tritt: Dann können alle Arbeitnehmer aus allen EU-Staaten (mit Ausnahme von Bulgarien und Rumänien) ihren Arbeitsplatz in Europa frei wählen.

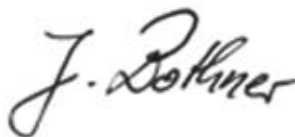
Der DGB Hessen-Thüringen und ver.di Hessen fordern die Landtagsparteien auf, auf die hier präsentierten Daten zu reagieren. An erster Stelle muss nach unserer Meinung die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns stehen – die hessische Landesregierung sollte im Bundesrat einen entsprechenden Gesetzesantrag einbringen und ihre Blockadehaltung in dieser Frage aufgeben. Da der Niedriglohnssektor insbesondere aufgrund politischer Weichenstellungen gewachsen ist, sollten die entsprechenden Maßnahmen korrigiert werden: Die Liberalisierung der Leiharbeit ist wieder zurückzunehmen und das Prinzip *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* zu verwirklichen. Darüber hinaus sollten die so genannten Minijobs abgeschafft werden und weitere Privatisierungen von öffentlichen Aufgaben und Tätigkeiten unterbleiben. Außerdem ist die Geltungskraft von Tarifverträgen durch den stärkeren Gebrauch von Allgemeinverbindlicherklärungen zu erhöhen.

Ganz konkret kann der hessische Landtag das Tarifsystem stärken und etwas gegen Dumpinglöhne tun, indem er das hessische Vergabegesetz unverzüglich an die Vorgaben anpasst, die der Europäische Gerichtshof durch das so genannte *Rüffert-Urteil* gemacht hat. Zwar dürfen nach diesem Urteil vom April 2008 nicht mehr alle Tarifverträge bei der öffentlichen Vergabe zu Grunde gelegt werden. Aber auf Mindestlöhne, die durch das Entsendegesetz – zum Beispiel im Baubereich – allgemeine Gültigkeit haben, kann nach wie vor Bezug genommen werden. Zudem ist es rechtlich problemlos möglich, den Öffentlichen Personennahverkehr in Vergabegesetzen aufzunehmen, da der Verkehrssektor eine Sonderstellung einnimmt.

Darüber hinaus sehen wir in der strukturpolitischen Strategie, die auf Niedriglohnbeschäftigung insbesondere im Dienstleistungsbereich setzt, eine Sackgasse. Vielmehr sollte die Politik durch aktives Handeln und durch das Setzen von entsprechenden Rahmenbedingungen darauf hinwirken, dass gute und gut bezahlte Arbeitsplätze erhalten bleiben beziehungsweise neu geschaffen werden. Dabei kommt dem Bereich der sozialen und gesellschaftsorientierten Dienstleistungen – das umfasst unter anderem die Tätigkeitsfelder Bildung, Gesundheit und Pflege – eine Schlüsselrolle zu.



stefan körzell
DGB-Bezirksvorsitzender



Jürgen Bothner
Landesbezirksleiter ver.di Hessen

Kleines Geld im Land der großen Banken

1 Einleitung



Wer sich mit Verteilungsfragen beschäftigt wird grundsätzlich zum gleichen Ergebnis kommen – egal ob es um Aspekte der Einkommens- oder der Vermögensverteilung geht: Es ist ein eindeutiger Trend zu einer immer größeren Ungleichverteilung auszumachen (vgl. z.B. Becker 2009). Bei der allgemeinen Umverteilung von unten nach oben spielen die schwachen Lohnanstiege der vergangenen Jahre – zwischen 2004 und 2008 waren im Durchschnitt sogar Reallohnverluste zu verzeichnen – eine wichtige Rolle (vgl. Brenke 2009). Die extrem schlechte Entwicklung der Konsumnachfrage in Deutschland seit Beginn des neuen Jahrtausends hat hierin ihre Ursache (Eicker-Wolf u.a. 2009).

Wird die Lohnentwicklung genauer unter die Lupe genommen, dann zeigt sich eine zunehmende Spreizung der Löhne. Reallohnverluste sind vor allem im unteren Lohnbereich zu verzeichnen, allerdings reichen sie bis in die mittleren Lohngruppen hinein (vgl. Bosch u.a. 2008 und 2009: 8 ff.). Der untere Lohnbereich – also der Niedriglohnsektor – ist Thema dieser Broschüre.

Im folgenden zweiten Kapitel wollen wir uns zunächst mit dem Niedriglohnsektor und seiner Struktur in Deutschland befassen. Hieran schließen sich im dritten Kapitel Zahlen zu Entwicklung und Struktur des hessischen Niedriglohnsektors an, bevor dann im vierten Kapitel die Ursachen für die Ausbreitung von Niedriglohnbeschäftigung benannt werden. Im fünften Kapitel werden wirksame Maßnahmen aufgezeigt, die der zunehmenden Ausbreitung von Niedriglohnbeschäftigung entgegenwirken können. Im sechsten und letzten Kapitel werden die wesentlichen Befunde schließlich noch einmal zusammengefasst.



Niedrig- und Armutslöhne sind in den letzten Jahren zum Dauerthema geworden. Diskutiert wird insbesondere die Frage, wie auf die zunehmende Verbreitung von Dumpinglöhnen politisch reagiert werden soll. Dass sich Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland rasant ausgebreitet hat, wird nicht mehr ernsthaft in Zweifel gezogen – es gibt mittlerweile auch zu viele Studien, die diesen Tatbestand belegen (zum Überblick Trabert 2010: 9 ff.).

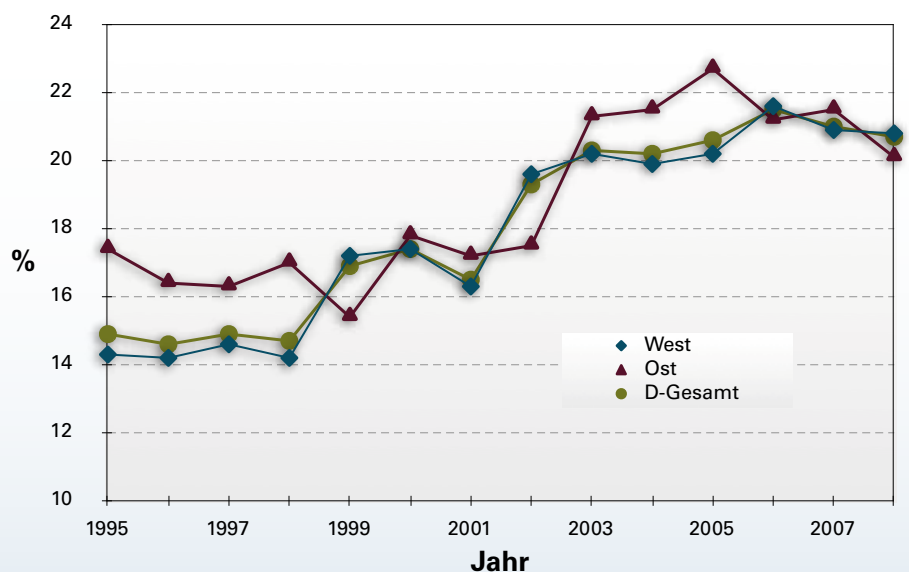
Es ist international üblich, die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianlohns anzusetzen, das heißt wer weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdient, ist im Niedriglohnsektor beschäftigt.¹ Auf Basis dieser Definition hat zum Beispiel das *Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)* an der Universität Duisburg-Essen ermittelt, dass ab dem Ende der 1990er Jahre eine erhebliche Ausweitung der Beschäftigung zu Niedriglöhnen zu beobachten ist. In Abbildung 1 ist diese Entwicklung für Westdeutschland dargestellt: Danach ist dort der Niedriglohnanteil von 14 Prozent im Jahr 1998 auf ungefähr 21 Prozent in den Jahren 2006 ff. gestiegen. Für Deutschland insgesamt ist ein ähnlicher Verlauf auszumachen.

¹ Der Median oder Zentralwert ist eine statistische Größe und bezeichnet die Grenze zwischen zwei gleichgroßen Hälften. Sortiert man eine Reihe von Messwerten der Größe nach, so ist der Wert, der in der Mitte dieser Reihe liegt, der Median. Liegt eine ungerade Zahl von Werten vor (z.B. 11), dann ist der 6. Wert der Medianwert. Hat man eine gerade Anzahl von Werten (z.B. 10), ergibt sich der Median als arithmetisches Mittel der beiden mittleren Werte (5. und 6. Wert werden addiert und durch 2 geteilt). Die eine Hälfte der Werte ist größer, die andere Hälfte kleiner als der Median.

Abbildung 1
Niedriglohnanteil in Deutschland im Zeitverlauf (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

* Der gesamtdeutsche Niedriglohnanteil basiert auf den nach Ost-/Westdeutschland getrennten Niedriglohnschwellen

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation



Kleines Geld im Land der großen Banken

2 Der Niedriglohnsektor in Deutschland

In Tabelle 1 sind die aktuellsten Zahlen zum Niedriglohnsektor in Deutschland zusammengestellt. Danach liegt die für West- und Ostdeutschland jeweils separat ermittelte Niedriglohnschwelle für Westdeutschland bei 9,50 Euro und für Ostdeutschland bei 6,87 Euro pro Stunde. Wird ein einheitlicher Schwellenwert für Gesamtdeutschland zu Grunde gelegt, dann beginnt der Niedriglohnsektor bei einem Stundenlohn von unter 9,06 Euro.

Im Falle getrennter Niedriglohnschwellen für Ost und West erreicht der Niedriglohnsektor jeweils für beide Ländergruppen und auch für Deutschland insgesamt eine Größe von jeweils gut 20 Prozent. Im Falle des einheitlichen Niedriglohnschwellenwertes verkleinert sich der Niedriglohnanteil in Westdeutschland auf 18 Prozent, während er in Ostdeutschland auf 39 Prozent ansteigt – für Gesamtdeutschland fällt der Niedriglohnanteil geringfügig höher aus. Der Niedriglohnsektor ist in Deutschland so groß, dass er fast das Ausmaß desjenigen der USA erreicht hat (vgl. Abbildung 2).

		Getrennte Niedriglohnschwellen für Ost und West	Einheitliche Niedriglohnschwelle
Niedriglohnschwelle (brutto pro Stunde)		9,50 € (West) 6,87 € (Ost)	9,06 €
Niedriglohnanteil	Westdeutschland	20,8 %	17,9 %
	Ostdeutschland	20,1 %	39,3 %
	Deutschland	20,7 %	21,5 %
Zahl der Niedriglohnbeziehenden absolut (in Mio.)	Westdeutschland	5,52	4,75
	Ostdeutschland	1,04	2,03
	Deutschland	6,55	6,81

Tabelle 1
Niedriglohnschwellen (Brutto) und Anteil der Niedriglohnbeschäftigten (2008, alle abhängig Beschäftigten inklusive Teilzeit und Minijobs)

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation

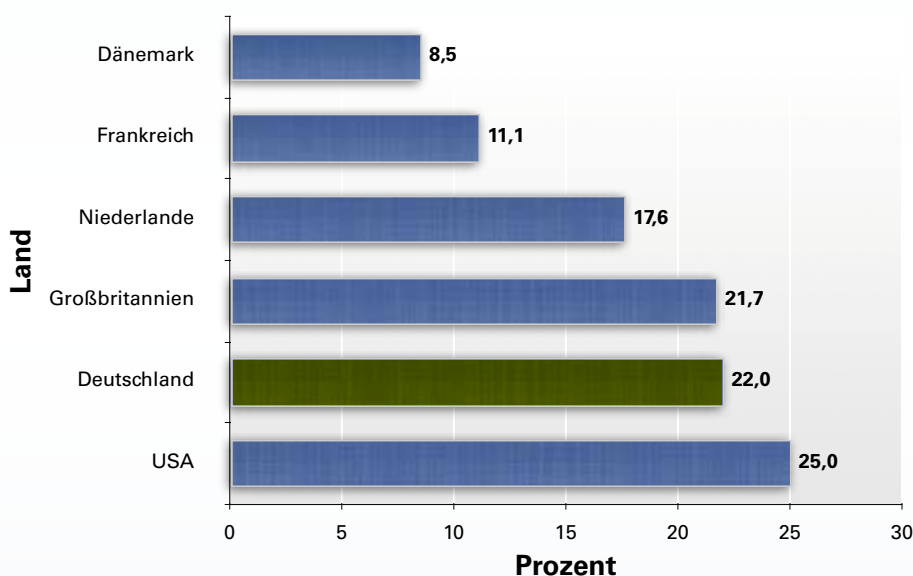


Abbildung 2
Niedriglohnanteile im Ländervergleich (2005)

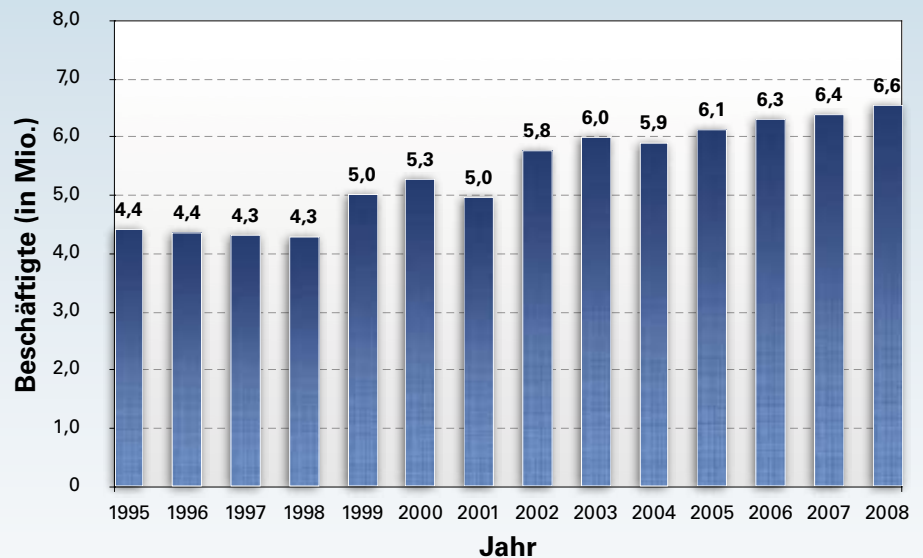
Quelle: Bosch u.a. (2009)

Im Laufe der Jahre 2006 bis 2008 ist der Anteil der Niedriglohn- an der Gesamtbeschäftigung nicht weiter gewachsen. Da die Gesamtbeschäftigung allerdings deutlich zugenommen hat, hat sich auch die Zahl der Personen erhöht, die zu Niedriglöhnen arbeiten, und zwar um etwa eine halbe Millionen Personen (vgl. Kalina/Weinkopf 2009). Insgesamt haben 2008 damit rund 6,6 Millionen Beschäftigte im Niedriglohnsektor gearbeitet – fast 2,3 Millionen Personen mehr als noch im Jahr 1998 (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3
Zahl der Niedriglohnbeschäftigten in
Deutschland 1995-2008*

* Differenzierte Niedriglohnschwellen für Ost- und
Westdeutschland (inklusive Teilzeit und Minijobs)

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation



Im Niedriglohnsektor selbst ist ebenfalls eine zunehmende Ausdifferenzierung beziehungsweise ein starkes „Ausfransen“ des Lohnspektrums nach unten feststellbar (vgl. Kalina/Weinkopf 2009 und 2010): So verdienten beispielsweise im Jahr 2008 3,6 Prozent aller Beschäftigten (1,15 Millionen Personen) weniger als 5 Euro und 6,7 Prozent (2,1 Millionen Personen) weniger als 6 Euro pro Stunde. Das heißt mit anderen Worten, dass im Niedriglohnsektor gut ein Drittel der Beschäftigten sehr niedrige Löhne beziehen. Besonders stark verbreitet sind extrem geringe Stundenlöhne in Ostdeutschland.

Häufig wird behauptet, dass der Niedriglohnsektor vielen Menschen den Einstieg in die Erwerbstätigkeit erst ermöglicht. Die meisten Personen würden nach einiger Zeit ihren Verdienst steigern und so aus dem Niedriglohnsegment herauskommen. Dieser Behauptung widerspricht allerdings der Sachverhalt, dass für Menschen, die einen Niedriglohn beziehen, tatsächlich nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten bestehen. Im europäischen Vergleich fällt die deutsche Aufstiegsmobilität besonders schlecht aus (vgl. Rhein u.a. 2005 und Schank 2008).

Ebenfalls weit verbreitet ist die Auffassung, dass im Niedriglohnsektor vor allem Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten. Auch diese These ist falsch: Rund 80 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung (2008: 72 Prozent) oder einen Hochschulabschluss (2008: 8 Prozent). Dabei ist der Anteil der qualifizierten Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher seit 1995 um 10 Prozent gestiegen, das heißt der Niedriglohnsektor besteht zunehmend aus gut qualifizierten Personen (Kalina/Weißkopf 2010: 5 f.).

Der Anteil von Frauen am Niedriglohnsektor beläuft sich auf fast 70 Prozent – das entspricht 4,5 Millionen Personen (Weinkopf 2010). Damit arbeitet fast jede dritte erwerbsfähige Frau im Niedriglohnsegment. Von besonders niedrigen Löhnen sind Frauen ebenfalls überproportional stark betroffen: Fast 6 Prozent aller weiblichen Beschäftigten bezogen einen Lohn unter 5 Euro pro Stunde, während hiervon nur 1,6 Prozent aller Männer betroffen waren. Für einen Stundenlohn von weniger als 6 Euro arbeiten 10 Prozent aller Frauen (Männer: 3,6 Prozent).

Kleines Geld im Land der großen Banken

3 Der Niedriglohnsektor in Hessen



Die Auswertungen für Hessen wurden durch das IAQ auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt. Gegenüber anderen für Niedriglohnanalysen verfügbaren Datensätzen bietet das SOEP den Vorteil, dass Auswertungen auf der Basis von Stundenlöhnen erstellt werden können. Dies ermöglicht, auch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte und Minijobberinnen und -jobber in die Analyse einzubeziehen.²

Zur Abgrenzung von Niedriglohnjobs wurde die OECD-Definition verwendet: Demnach liegt die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medianlohnes (mittlerer Stundenlohn). Dabei wird für Hessen keine eigene Niedriglohnschwelle zugrunde gelegt, sondern die Niedriglohnschwelle Westdeutschlands (Abbildung 4).

Die Auswertungen konzentrieren sich auf den Kernbereich der Beschäftigten. Personengruppen, die regelmäßig nur einer Nebentätigkeit nachgehen (Schülerinnen und Schüler, Studierende, Rentnerinnen und Rentner) oder für die sich keine Stundenlöhne berechnen lassen (zum Beispiel Selbständige), wurden aus der Analyse ausgeklammert.³ Ausgeschlossen wurden auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (beispielsweise Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Arbeitsgelegenheiten, das heißt so genannte Ein-Euro-Jobs). Damit wird das gesamte Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung eher unter- als überschätzt.

² Die HessenAgentur hat im Frühjahr dieses Jahres auf Basis der Verdienststrukturerhebung eine detaillierte Untersuchung zum Niedriglohnsektor vorgelegt, die Daten für das Jahr 2006 zur Grundlage hat. Die Entwicklung des hessischen Niedriglohnsektors über einen längeren Zeitraum wird nicht dargestellt. Gleichwohl unterscheiden sich die Ergebnisse der HessenAgentur-Studie nicht grundlegend von den hier präsentierten Daten (vgl. Trabert 2010).

³ Zu Details vgl. die Methodenhinweise im Anhang 2.

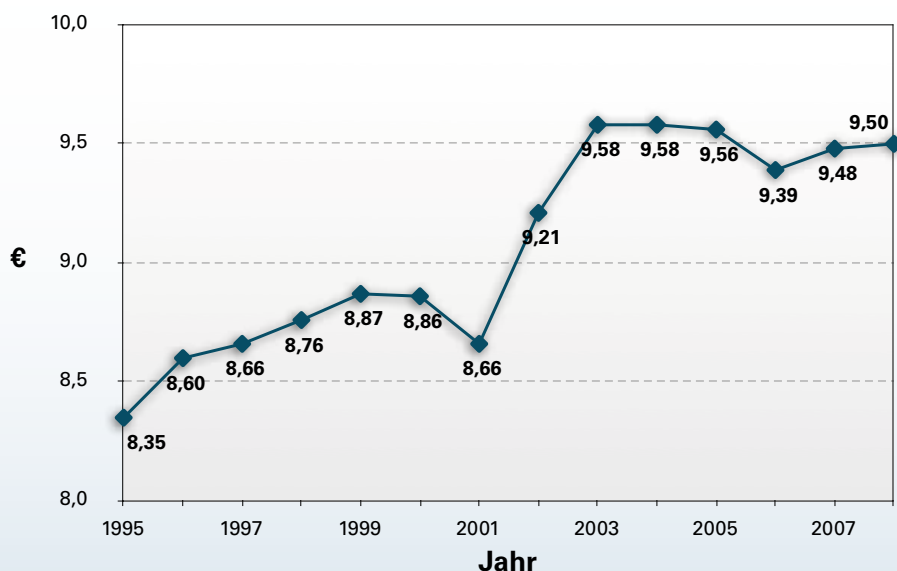


Abbildung 4
Die Niedriglohnschwelle in Westdeutschland 1995-2008

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation

Da die Fallzahlen für Hessen im SOEP zu klein sind, um differenzierte Auswertungen für einzelne Jahre durchführen zu können, erfolgt die Auswertung für gepoolte Zeiträume, das heißt es wurden mehrere Jahre zusammengefasst.

Genau wie in Westdeutschland ist der Niedriglohnsektor auch in Hessen seit Mitte der 1990er Jahre gewachsen, und zwar von 12 Prozent in den Jahren 1995-1998 auf 21,3 Prozent in den Jahren 2005-2008 (Abbildung 5). Damit ist der hessische sogar etwas größer als der westdeutsche Niedriglohnsektor. Dabei ist zu bedenken, dass Hessen im Bundesländervergleich der wirtschaftsstärkste Flächenstaat ist und sich der hessische Durchschnittslohn ebenfalls in der Spitzengruppe befindet:

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) liegt je Erwerbstätigen um 16 beziehungsweise je Einwohner um 22 Prozent über dem gesamtdeutschen Durchschnitt. Hessische Beschäftigte werden im Durchschnitt mit 10 Prozent mehr pro Arbeitsstunde entlohnt als der typische deutsche Durchschnittsverdiener. Vor diesem Hintergrund und angesichts der Tatsache, dass für Hessen die westdeutsche Niedriglohnschwelle zugrunde liegt, ist der Umfang des hessischen Niedriglohnsektors überraschend groß.

Abbildung 5
Der Niedriglohnanteil in Westdeutschland und Hessen 1995-2006, in Prozent

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation

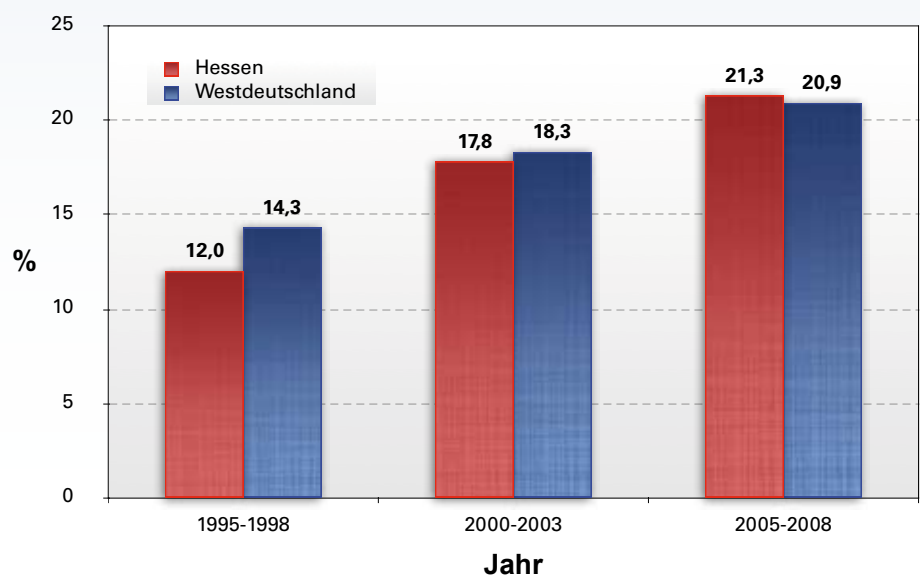
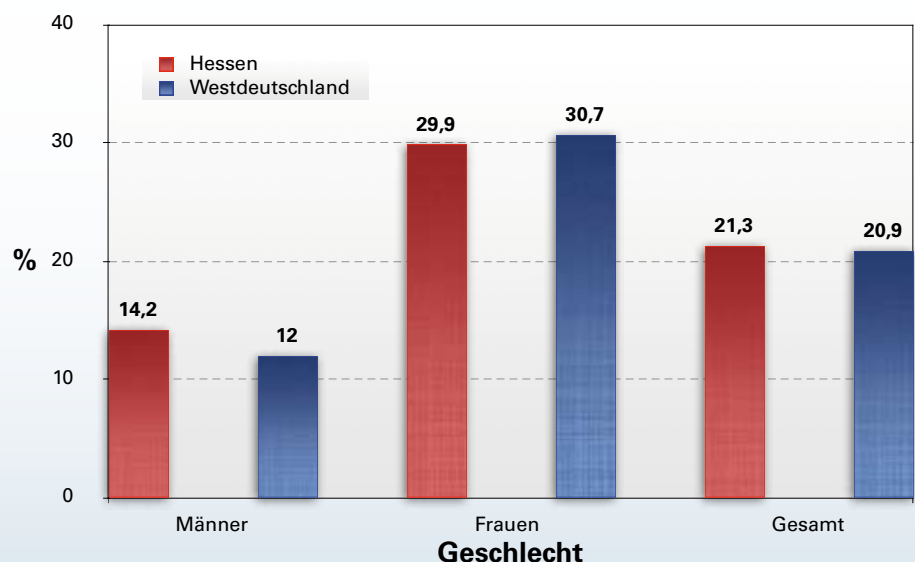


Abbildung 6
Niedriglohnanteil nach Geschlecht in Westdeutschland und in Hessen 2005-2008, in Prozent

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation



Kleines Geld im Land der großen Banken

3 Der Niedriglohnsektor in Hessen

Von Niedriglohnbeschäftigung sind Frauen in deutlich stärkerem Umfang betroffen als Männer. Während 14,2 Prozent aller Männer in Hessen im Niedriglohnsektor arbeiten, sind dies mit rund 30 Prozent fast ein Drittel aller Frauen (Abbildung 6).

Zahlenmäßig relevante Anteile von Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher befinden sich in allen Altersgruppen, wobei der größte Anteil auf die Altersgruppe der unter 25-Jährigen entfällt.⁴ Deutlich stärker betroffen von Niedriglöhnen als Deutsche sind Ausländerinnen und Ausländer. Einen weiteren wesentlichen Einfluss auf den Niedriglohnanteil an den Lohn- und Gehaltsbezieher hat die Unternehmensgröße: Je geringer die Zahl der Beschäftigten ist, desto mehr Personen arbeiten für Niedriglöhne. Das bedeutet mit zunehmender Unternehmensgröße sinkt der Anteil der Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher an der Gesamtbeschäftigung im Unternehmen.

Wird die Arbeitszeitform als Unterscheidungskriterium gewählt, dann fällt der hohe Niedriglohnanteil von gut 90 Prozent bei den Minijobs auf (Abbildung 7). Aber auch bei den Teilzeit- beziehungsweise Vollzeitbeschäftigten ist dieser Wert mit über 20 beziehungsweise 12 Prozent nicht klein. Den größten Anteil am gesamten hessischen Niedriglohnbereich hat mit 18,7 Prozent der Einzelhandel.

⁴ Siehe hierzu und zu den weiteren im Folgenden präsentierten Ergebnissen auch die Tabellen im Anhang 1.

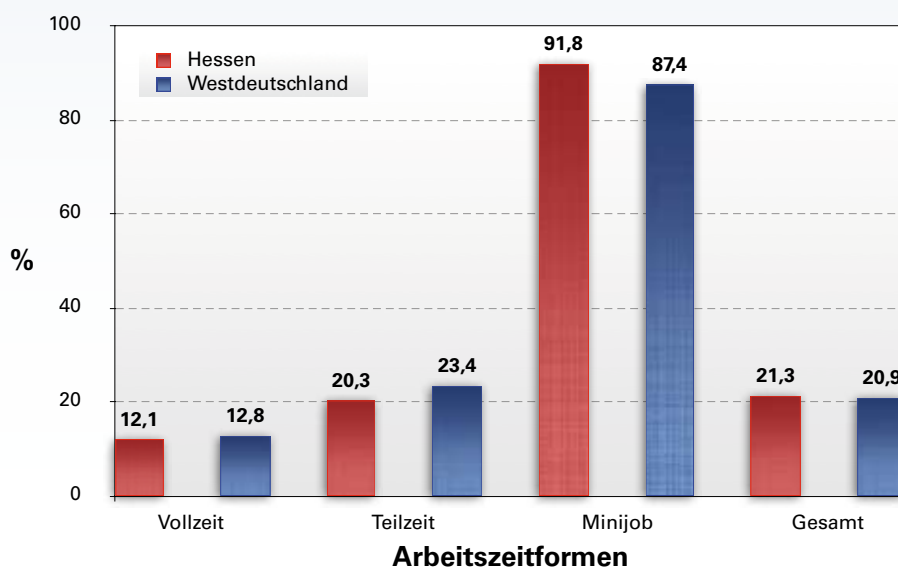


Abbildung 7
Niedriglohnanteil nach Arbeitszeitform in Westdeutschland und in Hessen 2005-2008, in Prozent

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, dass auch das Bundesland Hessen einen großen und steigenden Niedriglohnsektor aufweist, der sich in Bezug auf seine Struktur kaum vom gesamten westdeutschen Niedriglohnsektor unterscheidet. Besonders erstaunlich ist die Tatsache, dass in Hessen genau wie im Durchschnitt der alten Bundesländer jeder fünfte Beschäftigte einen Niedriglohn bezieht.

Dabei ist zu bedenken, dass die westdeutsche Niedriglohnschwelle zu Grunde gelegt wird, und dass Hessen ein Bundesland mit einem hohen Pro-Kopf-Sozialprodukt ist und hier im Vergleich zu den anderen Bundesländern auch vergleichsweise hohe Löhne und Gehälter gezahlt werden.

Insofern weisen die Daten zum hessischen Niedriglohnsektor auf einen dringenden politischen Handlungsbedarf hin. Bevor wir uns damit im Kapitel 5 näher befassen, wenden wir uns im Kapitel 4 zunächst den Ursachen für den starken Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung zu.

Kleines Geld im Land der großen Banken 4 Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnssektors



Die Ausweitung des Niedriglohnssektors hat verschiedene Ursachen. Wesentliche Gründe sind die Zunahme von atypisch Beschäftigten und Solo-Selbständigen auf der einen sowie die Abnahme von Normalarbeitsverhältnissen auf der anderen Seite.

Normalarbeitsverhältnisse sind durch die folgenden vier Eigenschaften gekennzeichnet:

- eine Vollzeittätigkeit oder eine Teilzeittätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit;
- ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis;
- die Integration in die sozialen Sicherungssysteme;
- die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis.

Atypische Beschäftigung wird in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis definiert und muss eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen:

- Befristung;
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden;
- Zeitarbeitsverhältnis;
- geringfügige Beschäftigung.

Soloselbständige sind all jene Selbständigen, die keine Angestellten haben – auf diese Erwerbsform wird hier nicht weiter eingegangen.

Tabelle 2
Veränderung der Struktur der Erwerbstätigen nach Erwerbsformen 1998-2008

Quelle: Statistisches Bundesamt (2009: 7)

Jahr	Normalarbeitsverhältnis	atypische Beschäftigung
1998	72,6 %	16,2 %
2008	66,0 %	22,2 %

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ist zwischen 1998 und 2008 eine Abnahme der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen um immerhin 6,6 Prozent erfolgt, während atypische Beschäftigung im selben Zeitraum um 6 Prozent gestiegen ist (Statistisches Bundesamt 2009; siehe auch Tabelle 2). In allen Kategorien atypischer Beschäftigung ist ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko zu verzeichnen als in einem Normalarbeitsverhältnis (vgl. dazu Abbildung 7). Frauen (34,4 Prozent) arbeiten wesentlich häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als Männer (12,0 Prozent). Der größ-

Kleines Geld im Land der großen Banken

4 Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnssektors

te Anteil atypisch Beschäftigter ist in Bereichen des Dienstleistungssektors zu finden, wobei hier die Bereiche Private Haushalte (76,1 Prozent), Gastgewerbe (33,8 Prozent), das Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (31,4 Prozent) sowie das Wohnungswesen und die Unternehmensdienstleistungen (28,2 Prozent) herausragen. Zum letzten Bereich zählt auch die Leiharbeit. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes arbeiten hier zwei Drittel aller Beschäftigten (67,2 Prozent) zu Niedriglöhnen. Fast 80 Prozent der zu Niedriglöhnen Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungsbereich.

Eine wichtige Rolle für die Zunahme von atypischer Beschäftigung und damit auch von Beschäftigung zu Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle spielen arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen der jüngsten Vergangenheit. Vor allem die Hartz-Gesetzgebung ist in diesem Zusammenhang zu nennen. So wurden im Zuge von Hartz I wesentliche Restriktionen im Bereich der Leiharbeit (auch als Zeitarbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet) ab dem 1. Januar 2004 aufgehoben (vgl. Mai 2008 und Vanselow 2009):

- Bis Ende 2003 war die zeitliche Synchronisierung (Koppelung) der Dauer des Arbeitsvertrags mit der Dauer des betrieblichen Einsatzes unzulässig, dieses so genannte *Synchronisationsverbot* gilt nicht mehr.
- Die zeitliche Begrenzung des Verleihs – zuletzt zwei Jahre – wurde gestrichen.
- Das Recht auf gleiche Bezahlung wurde festgeschrieben, es sei denn, es kommt ein für die Zeitarbeitsbranche gültiger Tarifvertrag zur Anwendung. Mittlerweile sind mehrere konkurrierende Tarifverträge in Kraft, so dass die Ausnahme zur Regel geworden ist: Nachdem die christlichen Gewerkschaften Tarifvereinbarungen mit sehr niedrigen Löhnen abgeschlossen hatten, standen die DGB-Gewerkschaften unter Druck, selbst Tarifverträge mit den großen Arbeitgeberverbänden auszuhandeln, die etwas günstigere Bedingungen enthalten.

Zwar hat sich die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter seit Anfang der 1970er Jahre im Trend erhöht, aber insbesondere ab 2004 ist ein sprunghafter Anstieg zu beobachten: Waren im Januar 2004 gerade einmal 326.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter beschäftigt, so hat sich diese Zahl bis zum Juni 2008 auf über 800.000 Personen mehr als verdoppelt. Im Zuge der Weltwirtschaftskrise ist die Zahl der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter zwischenzeitlich auf knapp unter 600.000 Beschäftigte gesunken (Abbildung 8). Zwar liegen für das Jahr 2010 noch keine Zahlen der *Bundesagentur für Arbeit* zur Entwicklung der Leiharbeit vor. Nach Erkenntnissen des *Bundesverbandes Zeitarbeit* ist mittlerweile aber wieder ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen, und die Zahl der in Leiharbeit beschäftigten Menschen übertrifft den Höchststand aus dem Jahr 2008 (IG Metall 2010).

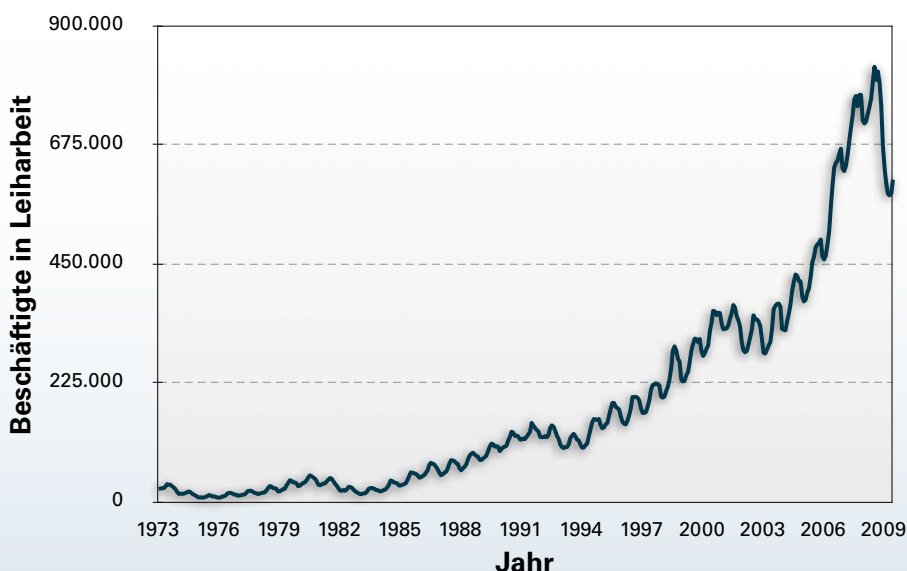


Abbildung 8
Die Zunahme der Leiharbeit in
Deutschland 1973-2009

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Kleines Geld im Land der großen Banken

4 Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnssektors

Leiharbeit ist eine Männerdomäne, weniger als ein Drittel der Beschäftigten in Leiharbeit sind Frauen. Knapp 60 Prozent der Leiharbeitnehmerschaft übt eine einfache Tätigkeit aus, etwa 25 Prozent gehen Facharbeitertätigkeiten nach. Besonders stark genutzt wird Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie.

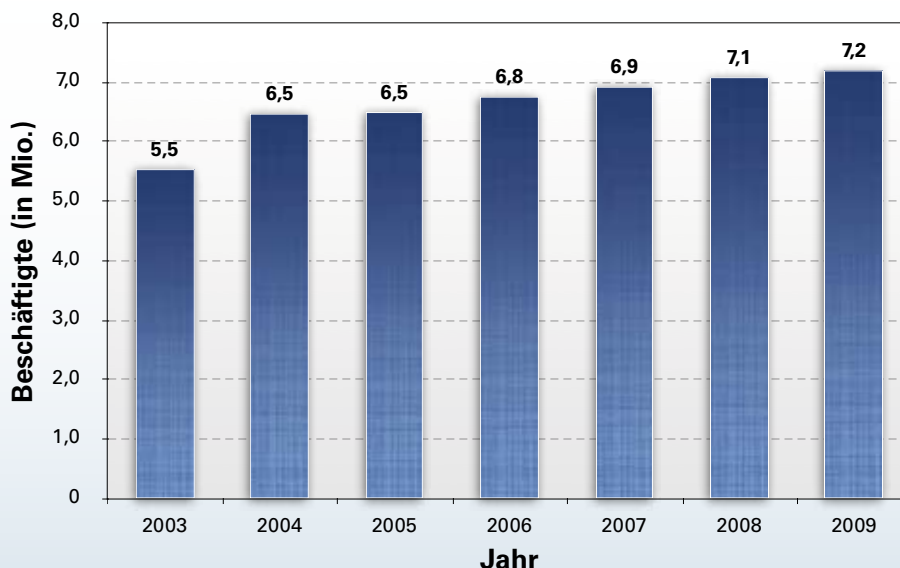
Gegen den Einsatz von Leiharbeit ist nichts einzuwenden, wenn sie Auftragsspitzen abfängt, oder wenn es um den Einsatz von Vertretungskräften im Falle von Urlaub oder Krankheit geht. Den Interessen der abhängig Beschäftigten läuft eine Ausweitung von Leiharbeit allerdings zuwider, wenn so die etablierten Branchentarifverträge unterlaufen werden und reguläre Beschäftigung zunehmend verdrängt wird. Der seit dem Jahr 2004 auszumachende Trend zur massiven Ausweitung der Leiharbeit setzt Stammebelegschaften, Löhne und Tarifstrukturen unter Druck und hebt das Prinzip *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* aus, da Leiharbeiterinnen und -arbeiter für die gleiche Arbeit deutlich schlechter bezahlt werden.

Mit der Deregulierung der Leiharbeit war auch die Hoffnung verbunden, Arbeitslosen eine Übergangsmöglichkeit in ein Normalarbeitsverhältnis zu verschaffen. Diese Hoffnung hat sich nicht erfüllt. So stellte das *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)* jüngst fest, dass nur 7 Prozent der vormals Arbeitslosen in einem Zeitraum von 2 Jahren nach einer Tätigkeit in der Leiharbeit überwiegend beschäftigt bleiben und den Bereich der Leiharbeit verlassen (Lehmer/Ziegler 2010).

Einen wesentlichen Beitrag zum Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung haben auch die im Zuge von Hartz II im Jahr 2003 eingeführten Minijobs geleistet. Als Minijobs – die offizielle Bezeichnung lautet geringfügige Beschäftigung – gelten Beschäftigungsverhältnisse, deren Arbeitsentgelt 400 Euro pro Monat nicht übersteigt. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in der Regel pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und Umlagebeträge zum Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft zahlt sowie einen ebenfalls pauschalen Lohnsteuerbetrag abführt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen keine Abgaben an, so dass diese ihr Arbeitsentgelt brutto für netto erhalten. Dies wird von Arbeitgeberseite häufig dazu benutzt, Minijobberinnen und -jobbern im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten geringere Stundenlöhne zu zahlen. Die Abgabefreiheit der Arbeitnehmerbezüge wird also in der Praxis häufig an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber weitergereicht, so dass die im Vergleich zur voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung etwas höheren pauschalen Arbeitgeberabgaben mehr als kompensiert werden (vgl. Kalina/Weinkopf 2006). Vor diesem Hintergrund ist nachvollziehbar, dass die Zahl der Minijobs sowohl in Deutschland als auch in Hessen seit 2003 deutlich gestiegen ist (Abbildung 9 und 10). Zudem wird auch verständlich, warum es, wie in Kapitel 3 gezeigt, unter den Minijobs einen exorbitant hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigung gibt.

Abbildung 9
Geringfügige Beschäftigung in
Deutschland 2003-2009 (Stichtag je-
weils 01.06.)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit



Kleines Geld im Land der großen Banken

4 Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnsektors

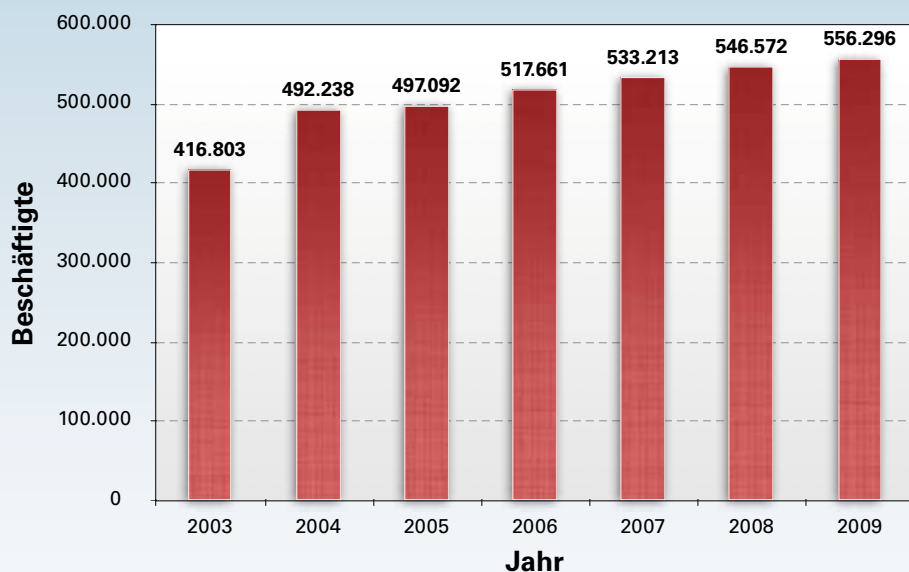


Abbildung 10
Geringfügige Beschäftigung in Hessen (Stichtag jeweils 01.06.)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Außer Minijobs und Leiharbeit üben natürlich auch die im Zuge der Hartz-IV-Reform erfolgte Zusammenlegung von einkommensbezogener Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum Arbeitslosengeld II, die neu geschaffenen Ein-Euro-Jobs sowie die verschärften Zumutbarkeitsregeln Druck auf das Lohngefüge aus. Die Änderung der Zumutbarkeitsbedingungen hat dazu geführt, dass jede Arbeit – auch untertariflich bezahlte oder geringfügige Beschäftigung – angenommen werden muss. Die Grenze nach unten ist lediglich durch das Verbot sittenwidriger Entlohnung gezogen, das heißt Arbeitslose müssen Arbeit zu Löhnen annehmen, die bis zu 30 Prozent unter den ortsüblichen Tarifen liegen.

Neben den Hartz-Gesetzen und ihren Folgen spielen auch Veränderungen in der deutschen Tariflandschaft eine Rolle bei der Ausweitung des Niedriglohnbereichs. Ein Rückgang der Tarifbindung, eine stärkere Dezentralisierung verbunden mit tariflichen Öffnungsklauseln und das Vordringen von leistungs- und ertragsabhängiger Bezahlung sind die wichtigsten Elemente dieser Entwicklung.

Zwar ist die Institution des Flächentarifvertrags nach wie vor bestimmend für die Regulierung von Arbeits- und Einkommensbedingungen. Aber die prägende Kraft der Tarifverträge hat abgenommen (vgl. dazu Schulten/Bispinck 2009): Während im Jahr 1998 in Westdeutschland noch 76 und in Ostdeutschland 63 Prozent aller Beschäftigten durch einen Branchen- oder Firmentarifvertrag erfasst waren, sind es im Jahr 2009 nur noch 65 beziehungsweise 51 Prozent gewesen. Eine ähnliche Entwicklung ist auch zu beobachten, wenn die Zahl der tarifgebundenen Betriebe betrachtet wird (vgl. Abbildung 11). Allerdings wird diese Entwicklung ein wenig dadurch relativiert, dass sich auch viele nicht-tarifgebundene Betriebe an Tarifverträgen orientieren (vgl. die Zahlen in Tabelle 3 für das Jahr 2009).

Tarifbindung Beschäftigte	Branchen-TV**	Firmen-TV**	Orientierung am TV**	Ohne TV und ohne Orientierung am TV**
Beschäftigte West und Ost	53 %	9 %	19 %	19 %
Betriebe West und Ost	32 %	4 %	26 %	38 %
Beschäftigte West	56 %	9 %	19 %	17 %
Betriebe West	36 %	3 %	25 %	36 %
Beschäftigte Ost	38 %	13 %	24 %	25 %
Betriebe Ost	19 %	4 %	31 %	46 %

Tabelle 3
Tarifbindung in Deutschland im Jahr 2009*

*Abweichung von 100% aufgrund von Rundungsfehlern möglich.

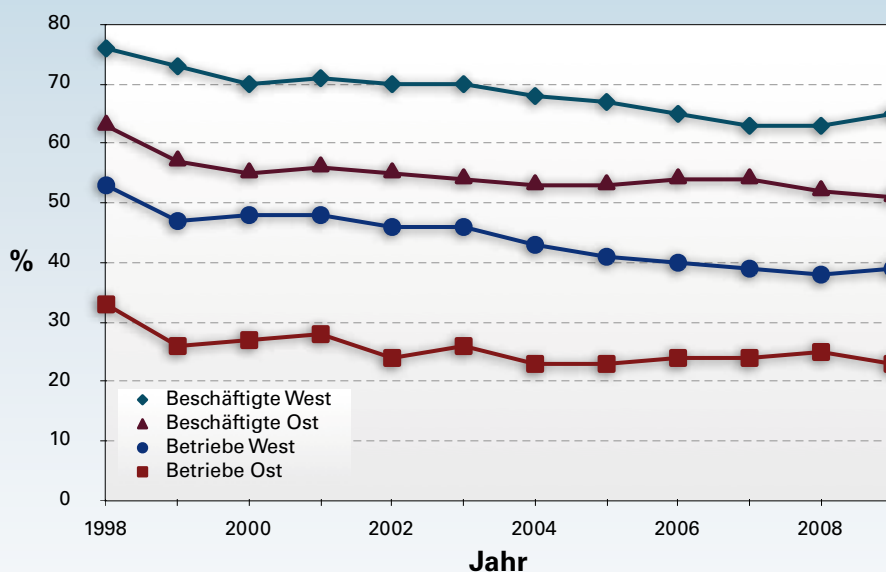
**TV = Tarifvertrag

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Abbildung 11

Tariff Bindung in West- und Ostdeutschland nach Beschäftigten und Betrieben 1998 bis 2007, in Prozent

Quelle: WSI-Tarifarchiv



Die Tariff Bindung hat auch deshalb abgenommen, weil die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) von Tarifverträgen gesunken ist. Ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag gilt für alle Arbeitsverhältnisse des betreffenden fachlichen und räumlichen Tarifbereichs – es werden also auch Arbeitgeber gebunden, die nicht Verbandsmitglieder sind. Die AVE eines Tarifvertrags, die vom Bundesarbeitsminister oder – bei entsprechend eingeschränkter räumlicher Geltung – vom jeweils zuständigen Landesarbeitsminister ausgesprochen wird, ist nach § 5 Tarifvertragsgesetz an verschiedene Bedingungen gebunden.

Zum einen muss eine AVE von mindestens einer der beteiligten Tarifvertragsparteien beantragt worden sein; der Minister kann nicht von sich aus tätig werden. Zum anderen müssen die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens die Hälfte der in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die AVE muss „im öffentlichen Interesse“ geboten sein.

Außerdem muss der mit Vertretern der Spitzenorganisationen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden paritätisch besetzte und von einem Vertreter des zuständigen Ministers moderierte Tarifausschuss (auf Bundesebene und Landesebene) mehrheitlich zustimmen. Neben dieser „klassischen“ AVE gibt es auch noch die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (keine Entscheidung des Tarifausschusses, sondern direkte Rechtsverordnung des Bundesarbeitsministers).

Aufgrund der zunehmend ablehnenden Haltung der Arbeitgeberseite im Tarifausschuss ist die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen kontinuierlich zurückgegangen, und zwar von 408 im Jahr 1991 auf 233 in 2008 (vgl. Abbildung 12).

Kleines Geld im Land der großen Banken

4 Ursachen für die Ausweitung des Niedriglohnssektors

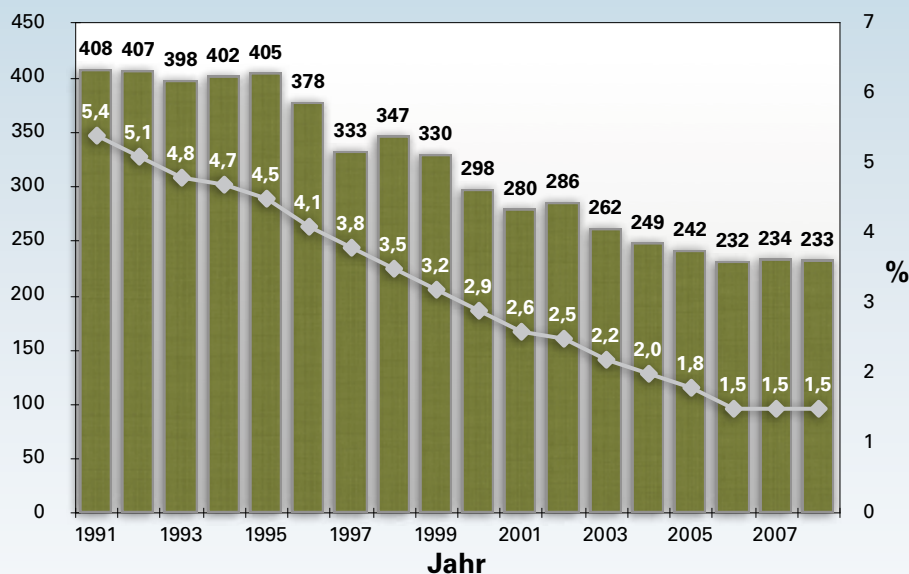


Abbildung 12
Allgemeinverbindliche Tarifverträge
in Deutschland 1991 bis 2008*

*Ursprungstarifverträge absolut und in Prozent der Ursprungstarifverträge insgesamt; Daten jeweils zum Stichtag 01.01.

Quelle: WSI-Tarifarchiv

Als weitere Gründe für das Wachstum des Niedriglohnssektors seien hier noch die Privatisierung von Aufgaben, die bisher durch die öffentliche Hand wahrgenommen wurden, und das so genannte Outsourcing erwähnt. *Privatisierungen* von vormals staatlich erbrachten Dienstleistungen gehen so gut wie immer mit verschlechterten Arbeitsbedingungen und einer negativen Beschäftigungsentwicklung einher, die in der Regel auch nicht durch neue Arbeitsplätze im privaten Bereich ausgeglichen wird.

Zwar kommt es meist kurzfristig ebenso wenig zu einer unmittelbaren Ausdehnung der Regelarbeitszeit wie zu einer direkten Lohnkürzung. Jedoch sinken die Löhne mittel- bis langfristig, da von der Dauer der Beschäftigung abgeleitete Lohnerhöhungen und -kategorien abgeschafft werden, Neueinsteiger schlechtere Tarifverträge und niedrigere Einkommen erhalten, Zulagen gekürzt und innerbetriebliche Sozialleistungen sowie Betriebspensionen reduziert werden. Zudem geraten bestehende Kollektivverträge unter Druck. Private Unternehmen unterliegen oft keinen oder ungünstigeren Tarifverträgen. Folge hiervon ist Lohndumping und die Entstehung von Niedriglohnbereichen (vgl. Bosch u.a. 2008: 429).

An letzter Stelle sei als Ursache für die Zunahme von Niedriglohnbeschäftigung noch auf das so genannte *Outsourcing*, die Auslagerung von Unternehmensaufgaben, hingewiesen. Die entsprechende Leistung wird nach dem Outsourcing nicht mehr selbst erbracht, sondern von Fremdfirmen bezogen.

Outsourcing zielt auf die Reduzierung von Kosten, indem Tätigkeiten durch die Auslagerung aus dem Hoch- und Mittellohnbereich in den Niedriglohnbereich verschoben werden. Beispiele für Outsourcing sind unter anderem im Hotelgewerbe (Zimmerreinigungskräfte) und im Krankenhausbereich (hauswirtschaftliche Tätigkeiten) zu finden (vgl. dazu ausführlich Bosch/Weinkopf 2007).

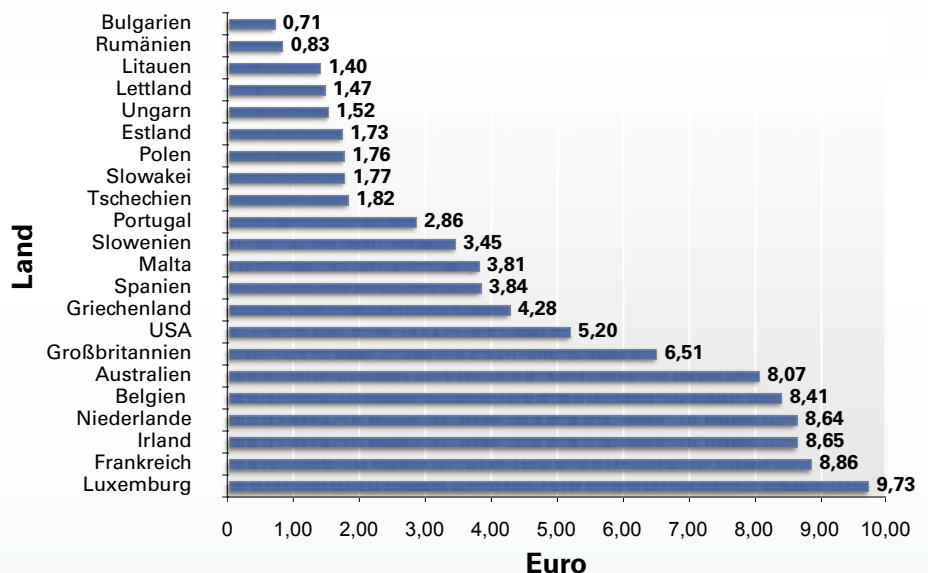
Kleines Geld im Land der großen Banken 5 Ausbau von Niedriglohnbeschäftigung stoppen



Deutschland gehört zu jener Minderheit von Ländern in Europa, die keinen gesetzlichen Mindestlohn kennt. 20 von 27 EU-Staaten verfügen über einen branchenübergreifenden, allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn (Abbildung 13). Im Gegensatz zu allen anderen Ländern ohne gesetzlichen Mindestlohn verfügt Deutschland allerdings auch nicht über funktionale Äquivalente, also vergleichbare Instrumente oder Regelungen, zum Beispiel in Form einer hohen Tarifbindung. Wie oben dargelegt, breitet sich in Deutschland der Niedriglohnbereich aus, es ist also eine steigende Lohndifferenzierung im unteren Einkommensbereich feststellbar.

Abbildung 13
Gesetzliche Mindestlöhne pro Stunde 2010 (EU, Australien und die USA)

Quelle: WSI



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern deshalb die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro. Gegen diese Forderung gibt es heftigen Widerstand von Seiten der Wirtschaftsverbände und von konservativen Politikerinnen und Politikern. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Einwände von Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Wirtschaftswissenschaftlern gegen die Einführung eines Mindestlohns. Behauptet wird beispielsweise, dass über eine Million Arbeitsplätze bedroht

Kleines Geld im Land der großen Banken

5 Ausbau von Niedriglohnbeschäftigung stoppen

seien. Tatsächlich beruhen diese Behauptungen auf modellhaften Berechnungen, deren Annahmen mit der Realität nichts zu tun haben, da von einer unmittelbaren und einseitigen Abhängigkeit der Beschäftigung von der Lohnhöhe ausgegangen wird: Je höher (niedriger) der Lohn, desto geringer (höher) sei die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften. Dass höhere Löhne auch das Masseneinkommen anwachsen lassen und somit eine höhere Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen bedeuten, wird völlig ausgeblendet. Wenn der angesprochene Kaufkrafteffekt und damit gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge angemessen berücksichtigt werden, dann fällt die Beschäftigungsbilanz bei Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns positiv aus – dies zeigt eine Studie, die die Gewerkschaft ver.di in Auftrag gegeben hat (Klaus Bartsch Econometrics 2009). Unterstellt wird dabei die Einführung eines Mindestlohns in Höhe von 7,50 Euro ab dem Jahr 2010, der bis 2011 schrittweise auf 9 Euro erhöht wird und dann in den folgenden Jahren jeweils in Höhe des verteilungsneutralen Spielraums (Produktivitätsanstieg plus Inflationsrate) steigt. Durch den Anstieg des Konsums wäre demnach kurzfristig mit 225.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen zu rechnen. Da ein Mindestlohn positiv auf den gesamten unteren Lohnbereich ausstrahlen würde, ist langfristig sogar von einem positiven Beschäftigungseffekt in Höhe von 600.000 Arbeitsplätzen auszugehen.

Gegen die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland wird seit neuestem ein weiteres Argument angeführt: Es wird darauf verwiesen, dass eine hohe Zahl von Niedriglohnempfängerinnen und -empfängern durch weitere Haushaltseinkommen geschützt sind. Dem ist entgegenzuhalten, dass die Absicherung über gemeinsame Haushaltseinkommen nicht von Dauer sein muss. Bedacht werden muss auch, dass wie bereits erläutert in der Mehrheit Frauen im Niedriglohnsektor arbeiten, die zudem von besonders niedrigen Stundenlöhnen erheblich häufiger betroffen sind als Männer (Weinkopf 2010). Darüber hinaus ist zu bedenken, dass Niedriglohnbezahlung häufig gegen das Gebot *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* verstößt, was bereits auf Seite 14 näher erklärt wurde. Eine solche Lohndiskriminierung ist zum einen aus Sicht der zu Niedriglöhnen arbeitenden Personen nicht hinnehmbar. Zum anderen setzen Dumpinglohnpraktiken auch die anderen Beschäftigtengruppen unter Druck. Diese werden aufgrund der Niedriglohnkonkurrenz durch Leiharbeiterinnen und -arbeiter sowie durch Minijobberinnen und -jobber eher bereit sein, auf Lohnerhöhungen zu verzichten oder sogar Lohneinbußen zu akzeptieren, unbezahlte Überstunden zu leisten und so weiter.

Angesichts der politischen Auseinandersetzung um den Niedriglohnsektor und die öffentliche Debatte um Mindestlöhne ist eine Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetzes und eine Novellierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes erfolgt, um so die Möglichkeit der Einführung *branchenbezogener* Mindestlöhne zu erleichtern.

Das *Arbeitnehmerentendegesetz* (AEntG) ermöglicht eine Allgemeinverbindlicherklärung von Mindestlöhnen für bestimmte Branchen durch den *Bundesminister für Arbeit und Soziales* auch gegen das Votum der Arbeitgeberseite (zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen siehe auch Kapitel 4). Zurzeit gibt es entsprechende Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem AEntG für die Abfallwirtschaft, das Bauhauptgewerbe, Bergbauspezialarbeiten, das Dachdecker- und das Elektrohandwerk (Montage), das Gebäudereinigerhandwerk, Geld- und Wachdienste, das Maler- und Lackiererhandwerk, die Pflegebranche wie auch für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (WSI-Tarifarchiv 2010). Erfasst werden rund 2,4 Mio. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zwar ist die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifvereinbarungen auf Basis des AEntG zu begrüßen. Aber das Instrument ist kein Ersatz für einen allgemeinen, flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn, da zahlreiche Probleme bestehen: So fehlen in zahlreichen typischen Niedriglohnbranchen bundesweit flächendeckende Tarifvereinbarungen, ohne die keine Allgemeinverbindlicherklärung möglich ist. Zudem ist eine Tarifbindung von 50 Prozent nicht überall gegeben und die Allgemeinverbindlicherklärung von sehr niedrigen Tarifföhnen, die Armut trotz Arbeit nicht verhindern, stellt auch keine Lösung für die Niedriglohnproblematik dar.

Kleines Geld im Land der großen Banken 5 Ausbau von Niedriglohnbeschäftigung stoppen



In Reaktion auf die geschilderten Probleme des AEntG ist eine Novellierung des *Mindestarbeitsbedingungengesetzes* (MiArbG) erfolgt. Dadurch sollen Wirtschaftsbereiche mit geringer (unter 50 Prozent) oder nicht vorhandener Tarifbindung erfasst werden. Mindestlöhne sollen hier durch ein mehrstufiges Verfahren erlassen werden: Zwei Ausschüsse beschließen, ob beziehungsweise in welcher Höhe ein Mindestlohn festgelegt werden soll, bevor dann das Kabinett auf Vorschlag des Arbeitsministers entscheidet. Genau wie das AEntG wirkt auch das MiArbG zahlreiche Probleme auf. So bestehen keine klaren Kriterien für die Einführung eines Mindestlohns, das Verfahren ist langwierig und bürokratisch, und außerdem bietet es viele Blockademöglichkeiten. Es ist zu erwarten, dass ein kaum kontrollierbarer Mindestlohn-Flickenteppich entstünde, der zahlreiche Lücken in Wirtschaftszweigen mit Dumpinglöhnen aufwies (vgl. Bispinck/Schulten 2008 und 2009: 149 f.).

Die geschilderten Probleme des AEntG und des novellierten MiArbG können letztlich nur durch einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn überwunden werden. Ein solcher Mindestlohn, der im Übrigen höher ausfallende branchenspezifische Mindestlöhne nicht ausschließt, hätte den Vorteil, dass er eine allgemeine untere Auffanglinie darstellen würde und – eine angemessene Höhe vorausgesetzt – Armut trotz Arbeit verhindern sowie ein ausreichendes soziokulturelles Existenzminimum absichern könnte. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde eine hohe Transparenz aufweisen, er wäre den meisten Menschen bekannt und würde deswegen in der Regel auch eingefordert werden. Da der Mindestlohn regelmäßig neu festgelegt werden müsste, würde die Frage nach der Mindesthöhe des Lohnes und damit nach dem gesellschaftlich als gerade noch tolerabel angesehenem Einkommensminimum trotz Arbeit immer wieder öffentlich diskutiert.

Neben der Einführung von Mindestlöhnen sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um den deutschen Niedriglohnsektor zurückzudrängen. Da die Arbeitgeber sich in immer stärkerem Ausmaß einer Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen verweigern, wäre eine Erleichterung der Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Erwägung zu ziehen. Des Weiteren ist dem Prinzip *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* wieder Geltung zu verschaffen. So sollten Minijobs wieder abgeschafft werden, da sie in erheblichem Umfang sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigung verdrängen und den tariflich entlohten Bereich unter Druck setzen. Ferner sollten Leiharbeitskräfte nur noch zum Einsatz kommen, um Auftragsspitzen abzufangen oder wenn Beschäftigte wegen Urlaub oder Krankheit zu ersetzen sind. Darüber hinaus muss die Leiharbeit wieder stärker reguliert werden, um Lohndumping durch Leiharbeit gene-

Kleines Geld im Land der großen Banken

5 Ausbau von Niedriglohnbeschäftigung stoppen

rell einzudämmen. So sollte das Synchronisationsverbot wieder eingeführt und darüber hinaus sichergestellt werden, dass ein Verdrängen von regulärer Beschäftigung durch Leiharbeit – etwa durch eine sachliche und zeitliche Begrenzung der Arbeitnehmerüberlassung – unterbleibt.

Schließlich sollten die im Zuge der Hartz-IV-Gesetzgebung erfolgten Verschärfungen der Zumutbarkeit von Arbeit zurückgenommen werden, und es sollten weitere Privatisierungen von öffentlichen Aufgaben unterbleiben, um Lohndumping nicht weiter Vorschub zu leisten. In diesem Punkt ist auch die hessische Landesregierung aufgefordert, ihre Politik zu ändern. Darüber hinaus sollte die hessische Landesregierung beziehungsweise der hessische Landtag auch in einem anderen Punkt als Gesetzgeber aktiv werden, und zwar im Bereich *Tariftreue*: Tariftreuregelungen sind geeignet, dem immer stärker um sich greifenden Lohndumping Einhalt zu gebieten: Sie verpflichten Unternehmen zur Zahlung von Tariflöhnen, wenn sie sich um öffentliche Aufträge bewerben.

Das im Dezember 2007 verabschiedete und zum Jahreswechsel verkündete hessische Vergabegesetz, das Unternehmen in bestimmten Bereichen zu Tariftreue – das heißt zur Zahlung von Tariflöhnen im Rahmen von öffentlichen Aufträgen – verpflichtet, sollte endlich novelliert werden und zur Anwendung kommen. Zwar müsste bei einer entsprechenden Novellierung des Hessischen Vergabegesetzes das so genannte *Rüffert-Urteil* des Europäischen Gerichtshofs beachtet werden. Das heißt, es können nicht mehr ohne Weiteres alle Tarifverträge bei der öffentlichen Vergabe zu Grunde gelegt werden. Aber auf Mindestlöhne, die durch das Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt worden sind, kann problemlos Bezug genommen werden, genauso wie auf einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Aus gewerkschaftlicher Perspektive wäre es deshalb wünschenswert, wenn in das Hessische Vergabegesetz eine allgemeine Lohnuntergrenze in Höhe von 8,50 Euro (brutto) pro Stunde aufgenommen werden würde, nach der ausnahmslos alle Unternehmen ihre Beschäftigten entlohnen müssten.

Darüber hinaus wäre es nach einem Gutachten der Gewerkschaften ver.di und TRANSNET vom August 2008 rechtlich problemlos möglich, den Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) in das Hessische Vergabegesetz aufzunehmen (Denzin u.a. 2008).

Im Kern argumentieren die Gutachter, dass für den Verkehrssektor nicht die Art. 49 und 50 EGV einschlägig sind, sondern die Art. 51 und 70 ff. EGV. Beim Verkehr, so die Gutachter, handelt es sich nicht um die Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung, wie etwa im Falle von Bauleistungen. Dies hat mit der Niederlassungspflicht zu tun: Wer im Verkehr eine Dienstleistung erbringen will, muss in der Regel bereits vor der Teilnahme an dem Vergabeverfahren über eine örtliche Niederlassung verfügen, denn nur das ermöglicht der Genehmigungsbehörde oder der Vergabestelle, die Zuverlässigkeit und finanzielle Leistungsfähigkeit der Bieter zu prüfen. Die Auflage, bestimmte Tarifverträge einzuhalten, stellt daher keine Behinderung der Niederlassungsfreiheit dar, denn es handelt sich ja nicht um Vorschriften, die die Niederlassung betreffen, sondern die Tariftreuregelungen beziehen sich auf die Modalitäten der Leistungserbringung. Das Rüffert-Urteil ist somit für den Verkehrssektor nicht einschlägig. Diese Rechtsauffassung ist mittlerweile allgemein anerkannt.

Fünf Bundesländer – Bremen, Berlin, Hamburg, Niedersachsen und das Saarland – haben bereits eine europarechtskonforme Neugestaltung ihrer Tariftreuegesetze verabschiedet, in weiteren Bundesländern befinden sich Neuregelungen im Gesetzgebungsverfahren oder wurden angekündigt. Hessen sollte sich an diesen Bundesländern ein Beispiel nehmen.



Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist seit Ende der 1990er Jahre stark gewachsen. Dieser Trend ist auch in Hessen zu beobachten – aktuell arbeiten 20 Prozent aller Beschäftigten in Hessen zu Niedriglöhnen. Für diese Entwicklung gibt es verschiedene Ursachen: Durch die Hartz-Gesetzgebung ist Niedriglohnbeschäftigung bewusst gefördert worden, hinzu kommen eine abnehmende Tarifbindung, Privatisierungen und Outsourcing.

Um den beschriebenen Prozess zu stoppen und umzukehren, ist die Politik zum Handeln aufgerufen. Ein gesetzlicher Mindestlohn, Tariftreuerregelungen, die Re-Regulierung der Leiharbeit und die Abschaffung von Minijobs sowie die Stabilisierung des Tarifvertragsystems sind geeignete Maßnahmen, um das in Deutschland immer weiter um sich greifende Lohndumping zu stoppen. Eine Korrektur der immer ungleicher werdenden Verteilung und steigende Löhne würden die Konsum- und damit die Binnennachfrage stärken.

Der Strategie, atypische Beschäftigung auszuweiten, lag und liegt die Überzeugung zu Grunde, dass insbesondere die Expansion des Dienstleistungssektors nur durch eine Senkung der Arbeitskosten möglich sei. Unterstellt wird dabei, dass in Deutschland ein Mangel an einfachen Dienstleistungen (also an Dienstleistungen ohne Qualifikationsanspruch) auszumachen und dass eine steigende soziale Ungleichheit als Preis für einen Beschäftigungszuwachs unvermeidlich sei. Tatsächlich ist diese Argumentation nicht haltbar.

So weist Deutschland im internationalen Vergleich nicht etwa bei den einfachen, sondern im Bereich der sozialen und gesellschaftsorientierten Dienstleistungen eine Lücke auf. Dieser Bereich, der vor allem das Sozial-, Gesundheits-, Bildungs- und Erziehungswesen umfasst, zeichnet sich aber gerade durch hochwertige Dienstleistungen aus (vgl. dazu ausführlich DGB Hessen 2009). Im Bildungsbereich wird Deutschland durch die OECD schon seit Jahren bescheinigt, dass es viel weniger Geld ausgibt als die meisten anderen Länder – was vor allem in sehr schlechten Personalschlüsseln (was zum Beispiel zu großen Gruppen in Kindertageseinrichtungen führt) zum Ausdruck kommt.

Obwohl für die nahe Zukunft aufgrund der demografischen Entwicklung ein erheblicher Bedarf an sozialen Dienstleistungen und Pflegeleistungen für ältere Menschen erwartet wird, muss das nicht automatisch zu einer positiven Beschäftigungsentwicklung in diesem Bereich führen: Die genannten Tätigkeitsfelder werden unterdurchschnittlich bezahlt, die Arbeitsbedingungen sind häufig unattraktiv und belastend. Deshalb ist es auch kein Wunder, dass schon heute vor einem Fachkräftemangel bei Pflegefachkräften, aber aufgrund des steigenden Bedarfs von Kindertagesstättenplätzen auch bei den Erzieherinnen und Erziehern gewarnt wird. Hier ist die Politik aufgefordert, aktiv auf bessere und attraktivere Arbeitsbedingungen hinzuwirken, um so der hohen Wertigkeit sozialer und gesellschaftsorientierter Dienstleistungen gerecht zu werden.

Kleines Geld im Land der großen Banken

Literaturverzeichnis

Klaus Bartsch *Econometrics* (2009): Was bringt ein gesetzlicher Mindestlohn für Deutschland?, Gutachten im Auftrag des ver.di-Bundesvorstandes, Neuendorf.

Irene Becker (2009): Einkommens- und Vermögensverteilung, in: Kai Eicker-Wolf/Stefan Körzell/Torsten Niechoj/Achim Truger (Hg.), In gemeinsamer Verantwortung. Die Sozial- und Wirtschaftspolitik der Großen Koalition, Marburg.

Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten (2008): Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn?, in: WSI Mitteilungen 3/2008.

Reinhard Bispinck/Thorsten Schulten (2009): Re-Stabilisierung des deutschen Flächentarifvertragssystems, in: WSI Mitteilungen 4/2009.

Gerhard Bosch/Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite, in: WSI Mitteilungen 8/2008.

Gerhard Bosch/Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf (2009): Mindestlöhne in Deutschland. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. *Wiso Diskurs: Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik.* Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, Bonn.

Gerhard Bosch/Claudia Weinkopf (Hg.) (2007): *Arbeiten für wenig Geld*, Frankfurt.

Klaus Brenke (2009): Reallöhne in Deutschland über mehrere Jahre rückläufig, in: DIW Wochenbericht 33/2009.

Pia Denzin/ Wolfgang Siederer/ Caroline von Bechtolsheim (2008): Vorgabe von Sozialstandards in Ausschreibungen von ÖPNV-Leistungen. Gutachten im Auftrag der ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand und der Gewerkschaft TRANSNET, Hauptvorstand.

DGB Hessen (2009): Eckpunkte für eine zukunftsfähige Dienstleistungspolitik in Hessen, Frankfurt.

Kai Eicker-Wolf/Torsten Niechoj/Achim Truger (2009): Vom unerwarteten Aufschwung in den Sog der Weltrezession. Zur makroökonomischen Politik unter der Großen Koalition, in: Kai Eicker-Wolf/Stefan Körzell/Torsten Niechoj/Achim Truger (Hg.), In gemeinsamer Verantwortung. Die Sozial- und Wirtschaftspolitik der Großen Koalition, Marburg.

IG Metall (2010): Leiharbeit legt wieder drastisch zu, *Wirtschaft aktuell – Aktuelle wirtschaftspolitische Analysen der IG Metall* 06/2010.

Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigte und Minijobs, IAT-Report 2006-03.

Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ-Report 2009-05.

Thorsten Kalina/Claudia Weinkopf (2010): Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum frant nach unten aus, IAQ-Report 2010-06.

Florian Lehmer/Kerstin Ziegler (2010): Zumindest ein schmaler Steg, IAB Kurzbericht 13/2010.

Christoph-Martin Mai (2008): Arbeitnehmerüberlassungen – Bestand und Entwicklungen, in: *Wirtschaft und Statistik* 6/2008.

Thomas Rhein/Hermann Gartner/Gerhard Krug (2005): Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert, IAB Kurzbericht 3/2005.

Thorsten Schank/Claus Schnabel/Jens Stephani/Stefan Bender (2008): Sackgasse oder Chance zum Aufstieg?, IAB Kurzbericht 8/2008.

Statistisches Bundesamt (2009): *Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit*, Wiesbaden.

Lioba Trabert (2010): *Niedriglohnbeschäftigung in Hessen*, Report Nr. 782 der HessenAgentur, Wiesbaden.

Achim Vanselow (2009): Entfesseln oder einhegen? Zeitarbeit in der Krise, IAQ-Report 2009-06.

Claudia Weinkopf (2010): *Frauen und Niedriglöhne*, o.O.

WSI-Tarifarchiv (2010): *Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz – in Euro/Stunde – (Stand: September 2010)*, o.O.

7 Anhang 1: Strukturmerkmale des westdeutschen und des hessischen Niedriglohnssektors

Mit Blick auf die nachstehend präsentierten Daten sind die folgenden Erläuterungen zu machen. Zum einen wird gefragt, wie hoch der Niedriglohnanteil in bestimmten Gruppen (Kategorien) ist – also beispielsweise bei Frauen und Männern, differenziert nach Altersgruppen etc. Hier geht es um die Frage: Wie stark ist eine Beschäftigtengruppe von Niedriglöhnen betroffen? Ein Anteil von zum Beispiel 33 Prozent bedeutet hier, dass jede/r dritte Beschäftigte in der jeweiligen Kategorie für einen Niedriglohn arbeitet. Diese Art von Auswertungen trägt den Untertitel „Anteil in Kategorie“.

Zum anderen wird die Struktur der Niedriglohnbeschäftigten untersucht. Hier steht unter anderem die Frage im Mittelpunkt, welchen Anteil Frauen oder Geringqualifizierte an allen Niedriglohnbeschäftigten haben. Zum Vergleich wird zusätzlich ausgewiesen, welchen Anteil die Gruppen an der jeweiligen Gesamtbeschäftigung haben. Diese Tabellen sind mit dem Untertitel „Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung“ versehen.

Darüber hinaus haben wir an einigen Stellen Lesehilfen zum besseren Verständnis der ausgewiesenen Werte beigefügt.

Tabelle A1:
Niedriglohnanteil nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil in Kategorie

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	10,1	9,3	28,6	29,5	17,8	18,3
	2005-2008	14,2	12,0	29,9	30,7	21,3	20,9

Lesehilfe: 14,2 Prozent der männlichen Beschäftigten in Hessen arbeiteten im Zeitraum zwischen 2005 und 2008 für Bruttostundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Bei den Frauen waren es 29,9 Prozent.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A2:
Niedriglohnbeschäftigung nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung

		Männer		Frauen		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	32,4	27,8	67,6	72,2	100,0	100,0
	2005-2008	36,8	30,0	63,2	70,0	100,0	100,0
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	57,6	54,8	42,4	45,2	100,0	100,0
	2005-2008	55,1	52,3	44,9	47,7	100,0	100,0

Lesehilfe: Im Zeitraum zwischen 2005 und 2008 waren 36,8 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten in Hessen männlich, während der Anteil von Männern an allen Beschäftigten mit 55,1 Prozent deutlich höher lag.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A3:
Niedriglohnanteil nach Qualifikationsniveau (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil in Kategorie

		keine Berufsausbildung		Berufsausbildung		Hochschule/FH		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	35,1	34,8	17,5	17,8	(5,7)	6,4	17,8	18,3
	2005-2008	46,2	41,5	21,4	20,7	(9,4)	7,1	21,3	20,9

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung; Angaben in Klammern basieren auf einer Fallzahl der Niedriglohnbeschäftigten von unter 30 und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle A4:
Niedriglohnbeschäftigung nach Qualifikationsniveau (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung

		keine Berufsausbildung		Berufsausbildung		Hochschule/FH		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	29,2	26,6	64,2	67,2	(6,6)	6,2	100	100
	2005-2008	24,2	25,8	64,2	67,7	(11,6)	6,5	100	100
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	14,6	13,9	64,8	68,5	20,5	17,6	100	100
	2005-2008	11,0	12,9	63,0	67,8	25,9	19,3	100	100

Lesehilfe: Im Zeitraum zwischen 2005 und 2008 hatten 24,2 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten in Hessen keine abgeschlossene Berufsausbildung, während der Anteil der formal Geringqualifizierten an allen Beschäftigten mit 11 Prozent deutlich niedriger lag. Die große Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten hatte jedoch eine abgeschlossene Berufsausbildung oder sogar einen akademischen Abschluss.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung; Angaben in Klammern basieren auf einer Fallzahl der Niedriglohnbeschäftigten von unter 30 und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle A5:
Niedriglohnanteil nach Altersgruppen (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil in Kategorie

		≤ 24 J.		25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 +		Gesamt	
		He	West	He	West	He	West	He	West	He	West	He	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	43,2	46,3	17,5	17,3	15,0	15,8	12,4	14,7	24,5	21,4	17,8	18,3
	2005-2008	56,6	54,4	23,8	23,7	18,2	17,2	18,1	15,7	21,2	23,2	21,3	20,9

Lesehilfe: Im Zeitraum zwischen 2005 und 2008 arbeiteten von den Beschäftigten im Alter von bis zu 24 Jahren in Hessen 56,6 Prozent für Niedriglöhne (Auszubildende sind hierin nicht enthalten); von den Beschäftigten, die 55 Jahre oder älter waren, waren in Hessen 21,2 Prozent von Niedriglöhnen betroffen.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

7 Anhang 1: Strukturmerkmale des westdeutschen und des hessischen Niedriglohnsektors

Tabelle A6:
Niedriglohnbeschäftigung nach Altersgruppen (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung

		≤ 24 J.		25 bis 34		35 bis 44		45 bis 54		55 +		Gesamt	
		He	West	He	West	He	West	He	West	He	West	He	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	13,7	14,0	18,8	20,5	28,1	27,7	19,0	21,2	20,4	16,6	100	100
	2005-2008	12,7	13,4	18,9	22,2	28,4	26,5	25,5	20,7	14,5	17,2	100	100
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	5,6	5,5	19,0	21,7	33,4	32,2	27,2	26,4	14,8	14,2	100	100
	2005-2008	4,8	5,1	17,0	19,6	33,5	32,3	30,1	27,5	14,6	15,5	100	100

Lesehilfe: Im Zeitraum zwischen 2005 und 2008 waren 12,7 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten in Hessen 24 Jahre oder jünger, während ihr Anteil an allen Beschäftigten mit 4,8 Prozent deutlich niedriger lag.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A7:
Niedriglohnanteil nach Nationalität (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil in Kategorie

		Deutsche		Ausländer/innen		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	15,3	17,2	32,4	27,3	17,8	18,3
	2005-2008	17,2	19,3	44,0	34,5	21,3	20,9

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A8:
Niedriglohnbeschäftigung nach Nationalität (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung

		Deutsche		Ausländer/innen		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	73,4	84,1	26,6	15,9	100	100
	2005-2008	69,0	83,2	31,0	16,8	100	100
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	85,4	89,4	14,6	10,6	100	100
	2005-2008	85,1	89,9	14,9	10,1	100	100

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A9:

Niedriglohnanteil nach Arbeitszeitform (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil in Kategorie

		Vollzeit		Teilzeit		Minijob		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	9,7	11,3	25,7	26,1	90,8	84,7	17,8	18,3
	2005-2008	12,1	12,8	20,3	23,4	91,8	87,4	21,3	20,9

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A10:

Niedriglohnbeschäftigung nach Arbeitszeitform (abhängig Beschäftigte, inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung

		Vollzeit		Teilzeit		Minijob		Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	40,5	46,3	31,9	30,7	27,7	23,0	100	100
	2005-2008	39,4	43,8	22,6	25,2	37,9	30,9	100	100
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	72,9	74,0	21,7	21,2	5,3	4,9	100	100
	2005-2008	68,1	70,6	23,3	22,2	8,6	7,3	100	100

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung

Tabelle A11:

Niedriglohnanteil nach Unternehmensgrößenklasse (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil in Kategorie

		1 bis 19		20 bis 199		200 bis 1999		2000+		Gesamt	
		He	West	He	West	He	West	He	West	He	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	41,0	38,7	15,4	17,9	8,9	9,2	6,2	6,6	17,8	18,3
	2005-2008	46,5	40,8	21,3	23,1	(8,1)	9,1	11,3	7,8	21,3	20,9

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung; Angaben in Klammern basieren auf einer Fallzahl der Niedriglohnbeschäftigten von unter 30 und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

7 Anhang 1: Strukturmerkmale des westdeutschen und des hessischen Niedriglohnssektors

Tabelle A12:
Niedriglohnbeschäftigung nach Unternehmensgrößenklasse (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten und Anteil an Gesamtbeschäftigung

		1 bis 19		20 bis 199		200 bis 1999		2000+		Gesamt	
		He	West	He	West	He	West	He	West	He	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	54,5	50,4	22,7	29,2	12,7	12,0	10,0	8,3	100	100
	2005-2008	47,0	48,1	28,0	32,7	(9,6)	10,2	15,4	8,9	100	100
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	22,7	23,6	25,2	29,6	24,4	23,7	27,6	23,0	100	100
	2005-2008	20,7	24,2	27,0	29,2	24,2	23,1	28,1	23,5	100	100

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung; Angaben in Klammern basieren auf einer Fallzahl der Niedriglohnbeschäftigten von unter 30 und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Hinweis:

Die Auswahl der Branchen in Tabelle 13 und Tabelle 14 erfolgte nach dem Anteil der Branche an allen Niedriglohnbeschäftigten in Hessen im Zeitraum zwischen 2005 und 2008, das heißt in den aufgeführten Branchen waren in Hessen in diesem Zeitraum absolut die meisten Niedriglohnbeschäftigten tätig.⁵

So arbeiteten zwischen 2005 und 2008 in Hessen 18,7 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten im Einzelhandel, 10,3 Prozent im Gesundheitswesen und 10,1 Prozent in unternehmensnahen Dienstleistungen⁶ (Tabelle 14).

⁵ An der Reihenfolge der Branchen hat sich im Zeitverlauf nichts geändert.

⁶ Hierin sind u.a. Reinigungsunternehmen, Wach- und Sicherheitsdienste und Leiharbeitsunternehmen enthalten.

Tabelle A13:
Niedriglohnanteil in ausgewählten Branchen (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

		Einzelhandel		Gesundheit		Dienstleistungen für Unternehmen		Gesamtwirtschaft	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West
NL-Anteil in Kategorie	2000-2003	35,7	33,7	21,3	21,0	(41,4)	37,2	17,8	18,3
	2005-2008	38,4	36,2	(19,5)	23,3	(33,2)	34,8	21,3	20,9

Lesehilfe: Von allen Beschäftigten im Einzelhandel in Hessen arbeiteten zwischen 2005 und 2008 38,4 Prozent für Niedriglöhne, in Westdeutschland war der Niedriglohnanteil im Einzelhandel mit 36,2 Prozent rund zwei Prozentpunkte niedriger.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung; Angaben in Klammern basieren auf einer Fallzahl der Niedriglohnbeschäftigten von unter 30 und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Tabelle A14:

Anteil ausgewählter Branchen am Niedriglohnsektor beziehungsweise an der Gesamtwirtschaft (abhängig Beschäftigte inkl. Teilzeit und Minijobs, in Prozent)

		Einzelhandel		Gesundheit		Dienstleistungen für Unternehmen		...	Gesamt	
		Hessen	West	Hessen	West	Hessen	West	...	Hessen	West
Anteil am Niedriglohnsektor	2000-2003	19,5	18,3	11,5	12,4	(11,0)	9,4	...	100	100
	2005-2008	18,7	17,6	(10,3)	14,4	(10,1)	9,2		100	100
Anteil an allen Beschäftigten	2000-2003	9,6	9,8	9,4	10,8	4,7	4,6		100	100
	2005-2008	9,8	9,9	10,6	12,5	6,1	5,3		100	100

Lesehilfe: Von allen Niedriglohnbeschäftigten in Hessen waren zwischen 2005 und 2008 18,7 Prozent im Einzelhandel tätig, 10,3 Prozent im Gesundheitswesen und 10,1 Prozent in Dienstleistungen für Unternehmen.

Quelle: SOEP 2008, IAQ-Auswertung; Angaben in Klammern basieren auf einer Fallzahl der Niedriglohnbeschäftigten von unter 30 und sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Die Auswertungen des IAQ basieren auf den Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), Wellen L (1995) bis Y (2008). Den Auswertungen liegen die Samples A-H zu Grunde. Aufgrund der für regionale Auswertungen geringen Fallzahlen des SOEP wurden einzelne Jahre gepoolt. Für den Zeitraum 1995-1998 liegt die Fallzahl der Niedriglohnbeziehenden in Hessen bei 162, für 2000-2003 bei 276 und für 2005-2008 bei 250. Dabei handelt es sich um unterschiedliche Fälle, also keine Doppelzählungen. Basiert eine Angabe auf einer Fallzahl von unter 30 Niedriglohnbeziehenden, wurde dies besonders kenntlich gemacht.

Das IAQ bezieht Teilzeitbeschäftigte sowie geringfügig Beschäftigte mit in die Analyse ein. Beamte sind ebenfalls enthalten. Bestimmte Kategorien von Beschäftigten, für die sich keine sinnvollen Stundenlöhne berechnen lassen oder für die spezielle Entlohnungsregelungen gelten, wurden aus der Analyse ausgeklammert (Selbständige und Freiberufler/innen, mithelfende Familienangehörige, Auszubildende, Praktikant/innen, Personen in Umschulung und Rehabilitation, Personen in Arbeitsbeschaffungs- und Struktur Anpassungsmaßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Wehr- und Zivildienstleistende sowie Beschäftigte in Altersteilzeit). Ebenfalls ausgeschlossen wurden Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen, weil diese Gruppen üblicherweise nur einer Nebenbeschäftigung nachgehen.

Die Daten zum Einkommen und zur Arbeitszeit beziehen sich bei den Auswertungen mit dem SOEP zunächst auf die Hauptbeschäftigung. Nur wenn weder eine Arbeitszeit- noch eine Einkommensinformation für die Hauptbeschäftigung vorlagen, wurde die entsprechende Information aus der Nebentätigkeit verwendet. Somit wurden Nebenbeschäftigungen ausgeschlossen, die zusätzlich zu einer Haupttätigkeit ausgeübt werden, und jede/r Beschäftigte ist nur mit einem Beschäftigungsverhältnis in der Auswertung enthalten.

Die verwendeten Niedriglohnschwellen basieren auf Bruttostundenlöhnen, welche aus den Bruttomonatslöhnen und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet wurden, wobei Überstunden in beiden Variablen enthalten sind. Sonderzahlungen wurden zum Einkommen hinzugerechnet, indem sie auf die Monate pro Jahr verteilt wurden, in denen eine Person erwerbstätig war. Die Angabe zu Sonderzahlungen wird im SOEP retrospektiv, das heißt für das Vorjahr, erfragt. Daher wurden für 2008 die Sonderzahlungen aus dem Vorjahr (2007) verwendet, wenn es in der Zwischenzeit keinen Arbeitgeberwechsel gab. Für weiter zurückliegende Jahre liegen die Informationen zu Sonderzahlungen und Bruttomonatsgehältern für dasselbe Jahr vor. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit wurde durch sieben Tage geteilt und mit 30,4375 Tagen, das bedeutet der durchschnittlichen Monatsdauer in Tagen, multipliziert um eine monatliche Arbeitszeit in Stunden zu erhalten, durch welche das Bruttomonatseinkommen geteilt wurde.

Zur Unterscheidung von Arbeitszeitformen (Vollzeit, Teilzeit und Minijob) enthält das SOEP, abgesehen von einer Selbsteinschätzung der Beschäftigten, keine vorgegebene Variable, weshalb auf die Einkommens- und Arbeitszeitinformation zurückgegriffen wurde. Für die Abgrenzung der Arbeitszeit wurde zunächst die vereinbarte Arbeitszeit ausgewertet. War hierzu keine Angabe vorhanden, wurde die tatsächliche Arbeitszeit verwendet. Als Vollzeitstätigkeit wurde eine Tätigkeit mit 35 oder mehr Wochenstunden definiert, während Arbeitsverhältnisse mit weniger als 35 Wochenstunden als Teilzeitarbeit eingestuft wurden, sofern sie nicht die Minijob-Definition erfüllten.

Zur Abgrenzung der Minijobs beziehungsweise geringfügig Beschäftigten wurde eine Definition gewählt, die möglichst eng den gesetzlichen Regelungen folgt: Danach ist ein Minijob (ab 2004) definiert als ein Beschäftigungsverhältnis mit monatlichem Verdienst von 400 Euro oder weniger, wobei die Wochenarbeitszeit ohne Bedeutung ist. Alle Personen im SOEP, auf die dies im Befragungsmonat zutraf, wurden als Minijobber/innen eingestuft, unabhängig von der Selbsteinschätzung der Person. Für weiter zurückliegende Jahre wurde die im jeweiligen Jahr gültige Regelung zu Grunde gelegt. Für das Jahr 1995 wurde geringfügige Beschäftigung definiert als Einkommen von 580 DM oder weniger in

Kleines Geld im Land der großen Banken

Impressum

West- und 470 DM oder weniger in Ostdeutschland. Zudem musste die Wochenarbeitszeit bei 15 Wochenstunden oder weniger liegen. Für das Jahr 2000 wird die gleiche Definition von geringfügiger Beschäftigung verwendet, allerdings mit einer bundeseinheitlichen Einkommensschwelle von 630 DM. So genannte kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse (unter zwei Monaten oder weniger als 50 Tage) wurden nicht erfasst.

Ergibt sich aus den Einzelwerten in einer Tabelle als Summe nicht 100 Prozent, basiert dies auf Rundungsfehlern.

Impressum

Herausgeber:
Stefan Körzell
DGB-Bezirk Hessen-Thüringen
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt/Main

Gestaltung:
Andreas Kowarschik
PART, Berlin
www.part-im-internet.de

Jürgen Bothner
ver.di Hessen
Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77
60329 Frankfurt/Main

Erschienen:
November 2010

Bearbeitung:
Kai Eicker-Wolf
Sylvia Kampa

www.hessen-thueringen.dgb.de
www.hessen.verdi.de