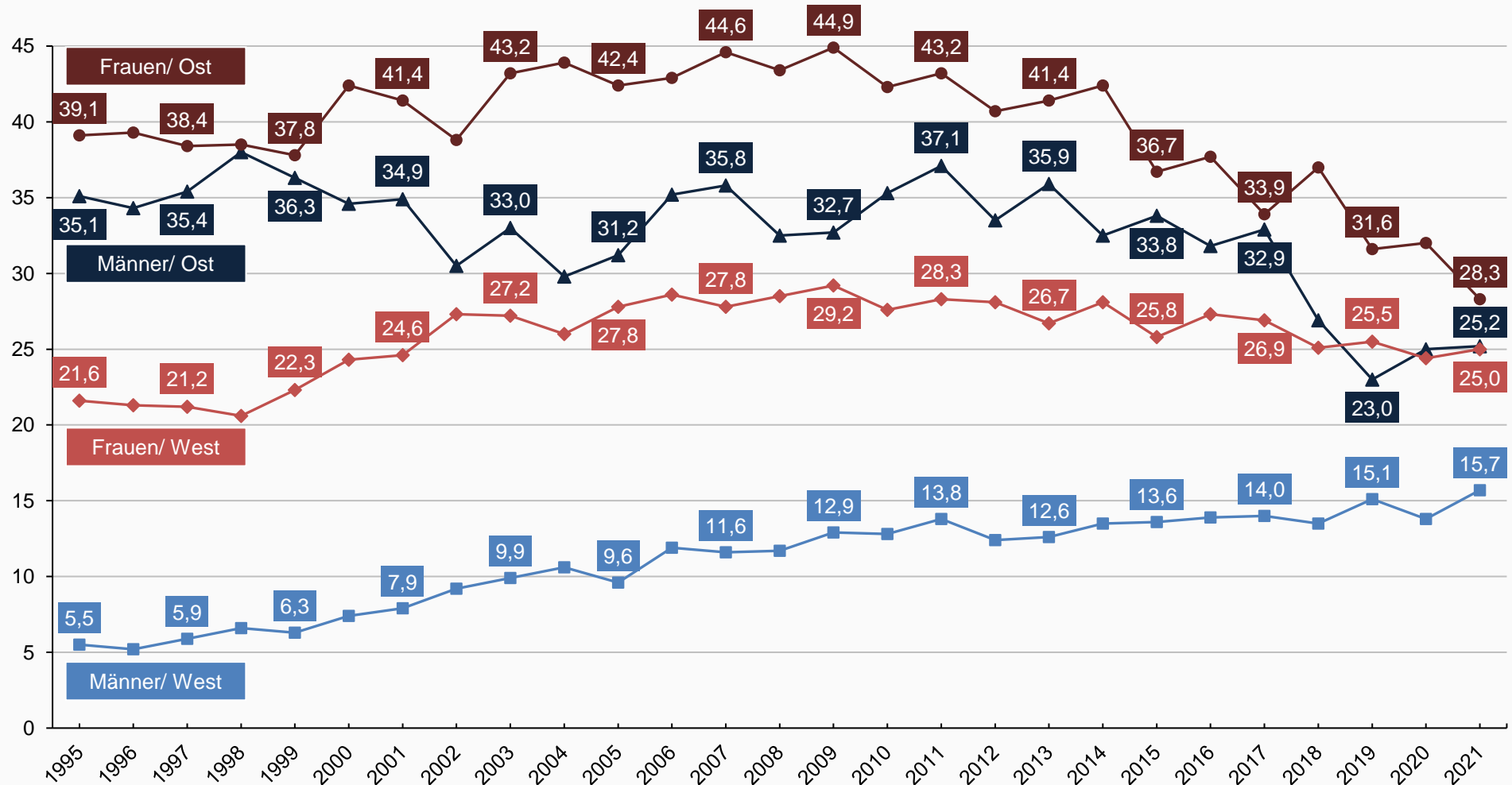


## Frauen im Niedriglohnsektor: Im Westen nichts Neues

■ Niedriglohnquote<sup>1</sup> nach Geschlecht in West- und Ostdeutschland 1995 - 2021  
in % der jeweiligen Gruppe

IAQ



<sup>1</sup> Niedriglohnschwelle: Zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median); im Jahr 2021 sind dies 12,73 €

Quelle: Berechnungen des IAQ auf Datenbasis des SOEP

## Frauen im Niedriglohnssektor: Im Westen nichts Neues

### Kurz gefasst:

- Mit rund 21% der abhängig Beschäftigten waren im Jahr 2021 in Deutschland rund acht Millionen Menschen in einem Niedriglohnjob tätig. Damit ist die Niedriglohnbeschäftigung auf das Niveau von 2005 gesunken. Der Einfluss der starken Mindestlohnerhöhung im Oktober 2022 ist darin noch nicht enthalten, weil für diesen Zeitraum noch keine Daten des Sozioökonomischen Panels vorliegen. Erste Analysen auf Basis anderer Datensätze kommen aber zu dem (erwartbaren) Ergebnis, dass der Niedriglohnssektor im Nachgang dieser Gesetzesänderungen weiter schrumpft.
- Die Niedriglohnquote für Deutschland insgesamt verdeckt jedoch, dass sich das Risiko ungleich verteilt und bspw. nach Ost- und Westdeutschland oder Personenmerkmalen (stark) auseinanderfällt. Langfristig betrachtet ist das Niedriglohnrisiko nämlich nur in Ostdeutschland gesunken: Von fast 37% (2005) bzw. knapp 40% in den Jahren 2007 bis 2011, auf etwa 27% im Jahr 2021. In Westdeutschland liegt das Niveau seit 2006 weitgehend konstant bei rund 20%.
- Auch die Entwicklung in den Regionen ist grundlegend unterschiedlich: In Westdeutschland stieg die Niedriglohnquote für beide Geschlechter im Zeitverlauf an. Insbesondere die in Westdeutschland lebenden Männer haben seit 1995 einen konstanten Anstieg der Niedriglohnquote zu verzeichnen – allerdings ausgehend von sehr niedrigem Niveau. Die Niedriglohnbeschäftigung der westdeutschen Frauen stagniert in den letzten Jahren. Die Niedriglohnquote der in Ostdeutschland lebenden Männer und Frauen verringert sich dagegen im Zeitverlauf deutlich.
- Erkennbar ist aber außerdem, dass das Niedriglohnrisiko der Frauen in Ostdeutschland beständig über dem der Männer liegt. Gleichwohl ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern im Osten Deutschlands weniger ausgeprägt als im Westen. Im Zeitverlauf kommt es im Osten in der Tendenz zu einer Angleichung zwischen den Geschlechtern, die sich vor allem daraus speist, dass sich die Niedriglohnquoten *beider* Geschlechter verringert. Das ist in Westdeutschland anders: Dort wird bei ansteigenden Quoten die Annäherung zwischen Männern und Frauen dadurch angetrieben, dass sich die Niedriglohnbetreffenheit der Männer erhöht. Im Vergleich dazu nehmen die niedrigeren Löhne unter westdeutschen Frauen nur langsam ab.
- Der Abbau des Niedriglohnssektors dürfte demnach vor allem durch den Angleichungsprozess der Preise und Löhne zwischen Ost- und Westdeutschland getrieben sein.
- Eine weitere Erhöhung von Mindestlohn und Tarifbindung werden den Rückgang des Niedriglohnssektors weiter vorantreiben. Die unterschiedlichen Entwicklungen der ost- und westdeutschen Frauen zeigen aber auch, dass der Blick darauf allein nicht reicht, will man auch für Frauen eine stabile Verringerung der Niedriglohnquote erreichen.

## Hintergrund

Nachdem Deutschland lange für seine ausgeglichene Lohnstruktur bekannt war, hat der politisch forcierte Ausbau des Niedriglohnsektors seit der Jahrtausendwende zu einer deutlichen Lohnspreizung nach unten geführt. Als Niedriglöhne gelten Bruttoarbeitsentgelte in der Stunde, die niedriger liegen als zwei Drittel des mittleren Stundenlohnes (Median). Die Niedriglohnschwelle betrug im Jahr 2021 in Deutschland 12,73 € pro Stunde. Etwa ein Fünftel aller Beschäftigten und somit rund 7,9 Mio. Menschen arbeiteten zu Stundenlöhnen, die unterhalb dieses Wertes lagen. Die Probleme: Auch bei einer Vollzeitbeschäftigung reicht das Einkommen mitunter nicht aus, um davon selbstbestimmt leben zu können, so dass aufstockende Sozialleistungen notwendig werden (vgl. [Abbildung IV81b](#)). Die dafür sozialpolitisch aufzubringenden Kosten steigen perspektivisch an, weil eine armutsfeste Altersvorsorge nicht möglich ist und auch im Alter die Angewiesenheit auf Grundsicherungsleistungen zunimmt. Dabei sind bestimmte Beschäftigungsgruppen besonders betroffen (siehe unten). Die Entwicklung in der ersten 2000er-Dekade hat außerdem gezeigt, dass die Hoffnung, durch einen Niedriglohnjob in eine stabile, gut bezahlte und sozialversicherungsrechtlich abgesicherte Beschäftigung zu finden, häufig nicht erfüllt wird. Selbst gute Qualifikationen schützen nicht zwangsweise vor niedrigen Löhnen – etwa jede zehnte Person im Niedriglohnsektor verfügt über einen akademischen Abschluss. Insofern ist und bleibt das mit dem Niedriglohnsektor verbundene Problempotenzial hoch.

Gleichwohl ist auch ein – inzwischen stabiler – Positivtrend zu beobachten: Seit einigen Jahren geht der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen Beschäftigten leicht zurück (vgl. [Abbildung III.32](#)). Aber trotz Mindestlohn verschwindet die Niedriglohnbeschäftigung nicht vollständig. Dafür ist neben der Umsetzung vor allem die Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns entscheidend. Zum Vergleich: Die Niedriglohnschwelle von 12,73€ befand sich 2021 deutlich oberhalb des Mindestlohns von 9,50€ bzw. 9,60€ (vgl. [Abbildung III.4b](#)).

Die Niedriglohnquote für Deutschland insgesamt verdeckt außerdem, dass sich das Risiko ungleich verteilt und bspw. nach Ost- und Westdeutschland oder Personenmerkmalen (stark) auseinander fällt (vgl. Abbildungen [III.32](#) und [III.33](#)). In der Abbildung ist erkennbar, dass Männer und Frauen in Ostdeutschland im Zeitverlauf ein durchweg höheres Niedriglohnrisiko trugen als Personen in Westdeutschland. Während die Niedriglohnquote für Frauen aus Ostdeutschland im Jahr 1995 bei 39,1 % lag, hatten Frauen in Westdeutschland eine Quote von 21,6 %. Eine deutlich stärkere Differenz gab es bei den Männern: Die Niedriglohnquote der Männer lag in Westdeutschland im Jahr 1995 bei nur 5,5 %, während sie bei Männern in Ostdeutschland mehr als sechsmal so hoch (35,1%) war.

Im Zeitverlauf entwickelt sich die Niedriglohnquote von Männern und Frauen je nach Regionen aber höchst unterschiedlich. In Westdeutschland stieg die Niedriglohnquote für beide Geschlechter im Zeitverlauf an. Insbesondere unter den in Westdeutschland lebenden Männer nimmt die Verbreitung von niedrigen Löhnen beständig zu – allerdings ausgehend von sehr niedrigem Niveau. Während die Quote im Jahr 1995 noch bei nur rund 5,5 % lag, stieg sie, mit kleinen Schwankungen, kontinuierlich auf 15,7 % im Jahr 2021 an. Im gleichen Zeitraum verringerte sich die Niedriglohnquote der in Ostdeutschland lebenden Männern deutlich: Die Quote von 35,1% im Ausgangsjahr 1995 sank im Zeitverlauf auf 25,2 % im Jahr 2021. Dies entspricht einem Rückgang von 28,2 %. Durch den Rückgang der Niedriglohnquote der Männer im Osten und dem Anstieg im Westen ist die absolute Differenz (9,5 Prozentpunkte) zwischen den beiden Regionen deutlich geringer als noch vor zwei Jahrzehnten.

Die Entwicklung der von niedrigen Löhnen betroffenen Frauen weist in der Tendenz zunächst Ähnlichkeiten zu dem bereits beschriebenen Verlauf der Männer auf: Nach 1995 stieg auch die Niedriglohnquote der Frauen lange an, bevor sie zwischen 2003 bis 2013 etwa bei einem Anteil von 27 % und 30% verharrte. Erst in den letzten Jahren ist ein leichter Rückgang auf 25,0% zu verzeichnen, seit 2015 stagniert die Niedriglohnbeeinträchtigung der Frauen in Westdeutschland aber weitestgehend. Gegenüber dem Ausgangswert von 1995 ist der weibliche Niedriglohnsektor in Westdeutschland außerdem dennoch um 21,6% gewachsen.

Für die Frauen in Ostdeutschland zeigte sich ebenfalls zuerst ein Anstieg Niedriglohnquote, mit dem Höhepunkt von fast 45% während der Finanzkrise im Jahr 2009. Danach sank die Quote allerdings stark und kontinuierlich auf einen Wert von zuletzt 28,3 % im Jahr 2021. Dies entspricht einem Rückgang von 27,6 % - und somit einem ähnlich starken Rückgang wie bei den ostdeutschen Männern. Der Rückgang bei den ostdeutschen Frauen führt dazu, dass sich die Niedriglohnquote für Frauen in West- und Ostdeutschland stark angenähert hat. Es bestehen nur noch 3,3 Prozentpunkte Unterschied im Jahr 2021, während der Unterschied 1995 noch bei 17,5 Prozentpunkten lag.

Insgesamt betrachtet entwickelt sich die Niedriglohnverbreitung nach Geschlecht in den Regionen sehr unterschiedlich. Im Westen ist die Annäherung der Quoten von Frauen und Männern seit Anfang der 2000er Jahre überwiegend auf den deutlichen Anstieg der Niedriglohnquote der Männer zurückzuführen und wurde durch den leichten Rückgang der Frauenquote verstärkt. Erreichte die Differenz in den Jahren 2002 und 2005 mit ca. 18 Prozentpunkten ihren Höhepunkt, sind es aktuell nur noch etwa 9 Prozentpunkte. In Ostdeutschland war die Differenz dagegen meist wesentlich geringer als in Westdeutschland. Zwar schwankte der Abstand zwischen der Niedriglohnquote der Männer und Frauen ebenfalls, erreichte aber jedoch ihr Maximum mit 14 Prozentpunkten (2004) und lag überwiegend unter 10 Prozentpunkten. In den Jahren 1998 und 2017 lag die Differenz sogar nur bei maximal einem Prozentpunkt. Die Entwicklung der Quoten der ostdeutschen Männer und Frauen verlief ähnlich, die der westdeutschen Männer und Frauen zuletzt gegenläufig.

### **Niedriglohnstruktur und Erwerbsmuster**

Bei den von Niedriglöhnen Betroffenen handelt es sich nicht um eine homogene Gruppe. Vielmehr tragen bestimmte Beschäftigungsgruppen ein besonders hohes Risiko, lediglich einen geringen Stundenlohn zu verdienen. Die Betroffenheit war im Jahr 2021 besonders bei Minijobber\*innen ausgeprägt, die mit 82,1 % ein weitaus höheres Niedriglohnrisiko aufwiesen als Vollzeitbeschäftigte (13,2 %) und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (24,2 %). Frauen hatten mit etwa 26 % ein höheres Niedriglohnrisiko als Männer mit ca. 17 % und befristet Beschäftigte waren im Jahr 2021 mit etwa 39 % erheblich häufiger von Niedriglöhnen betroffen als unbefristet Beschäftigte mit etwa 18 %. Auch das Alter hat nach wie vor einen Einfluss auf das Niedriglohnrisiko: Von den unter 25-Jährigen hatten etwa die Hälfte einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Bei Älteren über 54 Jahre war das Niedriglohnrisiko mit etwa einem Viertel leicht überdurchschnittlich. Außerdem weisen nach wie vor Ausländer\*innen ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko (37%) auf.

Diese Strukturen gehen mit insgesamt unterschiedlichen Erwerbsmustern von Frauen und Männern einher, die sich aber auch stark zwischen Ost- und Westdeutschland unterscheiden. Insbesondere die Arbeitszeit der Frauen ist hierbei von Bedeutung. Im Vergleich zu Frauen aus Westdeutschland arbeiten Frauen in Ostdeutschland generell mehr Stunden in der Woche (vgl. [Abbildung IV.25](#)) und häufiger in Vollzeit. Familien in Westdeutschland sind deutlich häufiger in traditionelleren Rollenstrukturen aufgegliedert: Der Mann arbeitet Vollzeit und die Frau in Teilzeit. In Ostdeutschland hingegen ist es deutlich häufiger der Fall, dass beide Elternteile in Vollzeit arbeiten (vgl. [Abbildung IV.84](#)). Auch die Erwerbstätigenquoten von Frauen mit kleinen Kindern in Ostdeutschland allgemein höher als im Westen Deutschlands (vgl. [Abbildung IV.76](#)). Das hängt mit der nach wie vor deutlich besser ausgebauten Kinderbetreuungsstruktur im Osten zusammen (vgl. [Abbildung VII.28](#)). Aber es zeigt auch: Eine bessere Erwerbsintegration von Frauen führt nicht zwangsweise dazu, dass der Niedriglohnsektor geringer ausfällt. Nach wie vor ist der deutsche Arbeitsmarkt geschlechtsspezifisch gespalten, weiblich konnotierte Tätigkeiten werden häufig abgewertet (vgl. [Abbildung IV.45](#) und [Abbildung III.2b](#)). Gleichwohl lässt sich aus der stagnierenden Frauenerwerbsbeteiligung in Westdeutschland ableiten, dass sich auch die Niedriglohnquote in Westdeutschland in der Tendenz wenig bewegt. Denn Minijobs und Teilzeitbeschäftigungen dominieren dort die Lage. Diese Beschäftigungsverhältnisse haben aber nicht nur ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als Vollzeitbeschäftigte, auch zeigen sich langfristige Folgen für die Lohnentwicklung u.a. durch weniger Aufstiegsmöglichkeiten. An dieser Stelle wird deutlich, dass die individuellen, die beschäftigungsbezogenen sowie die strukturellen Faktoren miteinander verwoben sind. Existiert bspw. eine gute Infrastruktur der Kinderbetreuung (struktureller Faktor), so ermöglicht dies eine Erhöhung der Arbeitszeit (beschäftigungsbezogener Faktor) für Mütter (individueller Faktor) und reduziert auf diesem Wege das Niedriglohnrisiko.

### **Strukturellen und individuelle Einflussfaktoren**

Die positive, also rückläufige Entwicklung des Niedriglohnsektors wirft die Frage auf, wie sich dieser Trend auch in Zukunft fortführen lässt bzw. welche Faktoren den Abbau der Niedriglohnbeschäftigung erklären. Neben strukturelle Einflüsse wie bspw. Betriebsgrößen, Branchenstrukturen und auch die Tarifbindung, ist annehmbar, dass auch die individuellen Aspekte, wie bspw. Ausbildung, Arbeitszeiten und Alter, eine Auswirkung darauf haben, ob Personen in einem Niedriglohnbereich arbeiten oder nicht. Eine Quantifizierung der unterschiedlichen Einflussbereiche hat das IAQ bereits in einem früheren Report vorgenommen<sup>1</sup>. Darin wird deutlich, dass das Lohnniveau in Ostdeutschland auch bei gleicher Qualifikation und Beschäftigung deutlich geringer ausfällt als im Westen Deutschlands. Dabei fällt die Differenz zwischen den ost- und westdeutschen Frauen insgesamt deutlich geringer aus als die zwischen den Männern in Ost und West. Ein Blick auf die Verdienste von Vollzeitbeschäftigten nach Wirtschaftszweigen, Leistungsgruppen und Region getrennt für Frauen und Männer zeigt jedoch, dass in einigen Wirtschaftszweigen deutliche Differenzen auch innerhalb der Gruppe der Frauen vorliegen.

---

<sup>1</sup> Siehe Jansen, A. (2021). Einheitliches Rentenrecht - ungleiche Renten?: Zum Stand der Lohn- und Gehaltskonvergenz zwischen Ost- und Westdeutschland. IAQ-Report 01/2021. Den Report finden Sie [hier](#).

Strukturunterschiede und individuelle Merkmale erklären somit z.T. die aktuell unterschiedlichen Quoten. Der grundsätzliche Trend einer Annäherung von ost- und westdeutscher Niedriglohnquote dürfte im Wesentlichen von der Annäherung des Lohn- und Preisniveaus getragen werden. In den meisten Branchen wurden die zuvor unterschiedlich hohen tariflichen Verdienste in West- und Ostdeutschland inzwischen weitgehend angeglichen. Allerdings ist die Tarifbindung der Beschäftigten in Ostdeutschland mit 45% weiterhin niedriger als in Westdeutschland mit 54% (vgl. [Abbildung III.8](#)), sodass auch im Jahr 2021 mit 26,7% immer noch ein deutlich höherer Anteil der ostdeutschen Beschäftigten für einen Stundenlohn unterhalb von 12,73 € brutto arbeitete als in Westdeutschland (20,2%).

### **Niedriglohn und Mindestlohn**

Der Rückgang des Niedriglohnsektors in den letzten Jahren wird häufig auch mit Blick auf den gesetzlichen Mindestlohn analysiert. Allerdings besteht keineswegs ein kausaler Zusammenhang zur Einführung des Mindestlohns. Im Gegenteil: Nach wie vor lag (bzw. liegt) der Mindestlohn im Jahr 2021 (deutlich) unterhalb der Niedriglohnschwelle, ist in seiner Anpassung auch nicht daran gekoppelt und wird durch die positive allgemeine Lohnentwicklung in den letzten Jahren von der Niedriglohnschwelle abgehängt. So wies der Mindestlohn (8,50 €) im Jahr 2015 einen Abstand zur Niedriglohnschwelle (10,22 €) von 1,72 € auf. Ab Mitte des Jahres 2021 hat sich dieser Abstand auf immerhin 3,13 € pro Stunde vergrößert – mit einem Mindestlohn von 9,50 bzw. 9,60 € (ab 07/21) gegenüber einer Niedriglohnschwelle von 12,73 €. Erst die deutliche Anhebung des allgemeinen, gesetzlichen Mindestlohns im Oktober 2022 lässt den Mindestlohn wieder nah an die Niedriglohnschwelle heranrücken, jedoch ohne sie zu überschreiten. Neuere Analysen auf Basis anderer als der hier verwendeten Datenquelle (SOEP-Daten für das Jahr 2022 liegen noch nicht vor) zeigen, dass der Niedriglohnsektor in Folge dieser Anhebung weiter abnimmt. Das zeigt, dass der Mindestlohn nur dann einen Einfluss auf den Umfang des Niedriglohnsektors hat, wenn die Schwellenwerte einander entsprechen oder zumindest nah beieinander liegen. Ansonsten bleibt die Signalwirkung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns begrenzt. Denn dann sorgt der Mindestlohn lediglich dafür, dass die Löhne am unteren Rand der Lohnverteilung zwar komprimiert, aber nicht zwangsweise über die Niedriglohnschwelle gehoben werden. Lediglich das „Ausfransen“ der Löhne nach unten wird abgebremst.

Zur weiteren Eindämmung des Niedriglohnsektors sind neben einem wirksamen, ausreichend hohen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn eine ganze Reihe von weiteren Ansatzpunkten denkbar. Einerseits zeigt das zunehmende – wenn auch weiterhin niedrige – Risiko der westdeutschen Männer, wie wichtig die Tarifbindung für die Lohnentwicklung ist. Das gilt auch für Frauen, die häufig in kleineren Betrieben und Branchen mit schlechterer Mitbestimmung tätig sind. Ergänzend zeigt der Blick auf die westdeutschen Frauen aber auch, dass die Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung nicht von selbst verschwindet. Es wird weiter darauf ankommen, wirksame Mechanismen zu implementieren, die eine geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung verhindern. Außerdem sind weiterhin bessere Rahmenbedingungen notwendig, um die Frauenerwerbsbeteiligung weiter zu steigern bzw. zu stabilisieren. Noch lässt der Angleichungsprozess von Ost- und Westdeutschland eine weitere Verbesserung der ostdeutschen Niedriglohnquoten erwarten. Perspektivisch werden aber auch dort weitere Bemühungen notwendig sein, um eine Stagnation oder Trendumkehr zu vermeiden.

## Methodische Hinweise

Die vorliegende Berechnung des Instituts Arbeit und Qualifikation beruht auf den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP). Es handelt sich dabei um eine repräsentative Wiederholungsbefragung von über 30.000 Personen aus fast 15.000 Haushalten. Gefragt wird u.a. nach Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung und Gesundheit. Durch das Paneldesign der Befragung ist es möglich, langfristige soziale und gesellschaftliche Trends zu verfolgen. Anders als z.B. Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) erlaubt das SOEP auch die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten und Minijobber\*innen, die überproportional häufig für niedrige Stundenlöhne arbeiten.

Niedriglöhne werden als Stundenlöhne ausgewiesen, da Wochen- oder Monatsverdienste durch die unterschiedliche Arbeitszeit von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten verzerrt sind. Bei einer Berücksichtigung allein von Vollzeitbeschäftigten würden aber gerade die bei Teilzeitarbeit verbreiteten Niedriglöhne außer Acht gelassen. Der Schwellenwert des Niedriglohns lag 2021 bei 12,73 € für Deutschland insgesamt.

Zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung wird gemäß der OECD-Definition eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) für Deutschland insgesamt verwendet. Die Stundenlöhne in den vorliegenden Auswertungen zur Niedriglohnbeschäftigung wurden auf der Basis der Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) und den Angaben der Befragten zu ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet, wobei Überstunden in beiden Größen enthalten sein können. Für Beschäftigte, in deren Betrieb Arbeitszeitkonten geführt werden, wurde die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit an Stelle der tatsächlichen Arbeitszeit verwendet.

Die Analysen zur Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung im Jahr 2021 auf der Basis des SOEP beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten (einschließlich sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigter und Minijobber\*innen). Selbständige und Freiberufler\*innen sowie mithelfende Familienangehörige wurden ausgeschlossen, da sich für sie ein Stundenlohn nicht sinnvoll berechnen lässt. Nicht berücksichtigt wurden darüber hinaus auch Auszubildende, Praktikant\*innen, Personen in Rehabilitation, Umschulung sowie in weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Personen im Bundesfreiwilligendienst sowie Beschäftigte in Altersteilzeit. Zudem beschränkt sich die vorliegende Auswertung auf Beschäftigte, die mindestens 18 Jahre alt sind.

### Thema des Monats März 2024 – Kontakt:

Dr. Jutta Schmitz-Kießler | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 3792254 | [jutta.schmitz-kiessler@uni-due.de](mailto:jutta.schmitz-kiessler@uni-due.de)  
Philip Sommer, M.A. | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | [philip.sommer@uni-due.de](mailto:philip.sommer@uni-due.de)  
Lina Zink | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2196 | [lina.zink@uni-due.de](mailto:lina.zink@uni-due.de)

*Die Daten gehen auf Auswertungen zu folgendem Bericht der Reihe [IAQ-Report](#) zurück, der am 15.03.2024 erscheinen wird:*  
Kalina, Thorsten (2024): Niedriglohnbeschäftigung 2021 – Langfristiger Rückgang nur in Ostdeutschland. IAQ-Report 2023-03.

Dr. Thorsten Kalina | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 1352 | [thorsten.kalina@uni-due.de](mailto:thorsten.kalina@uni-due.de)