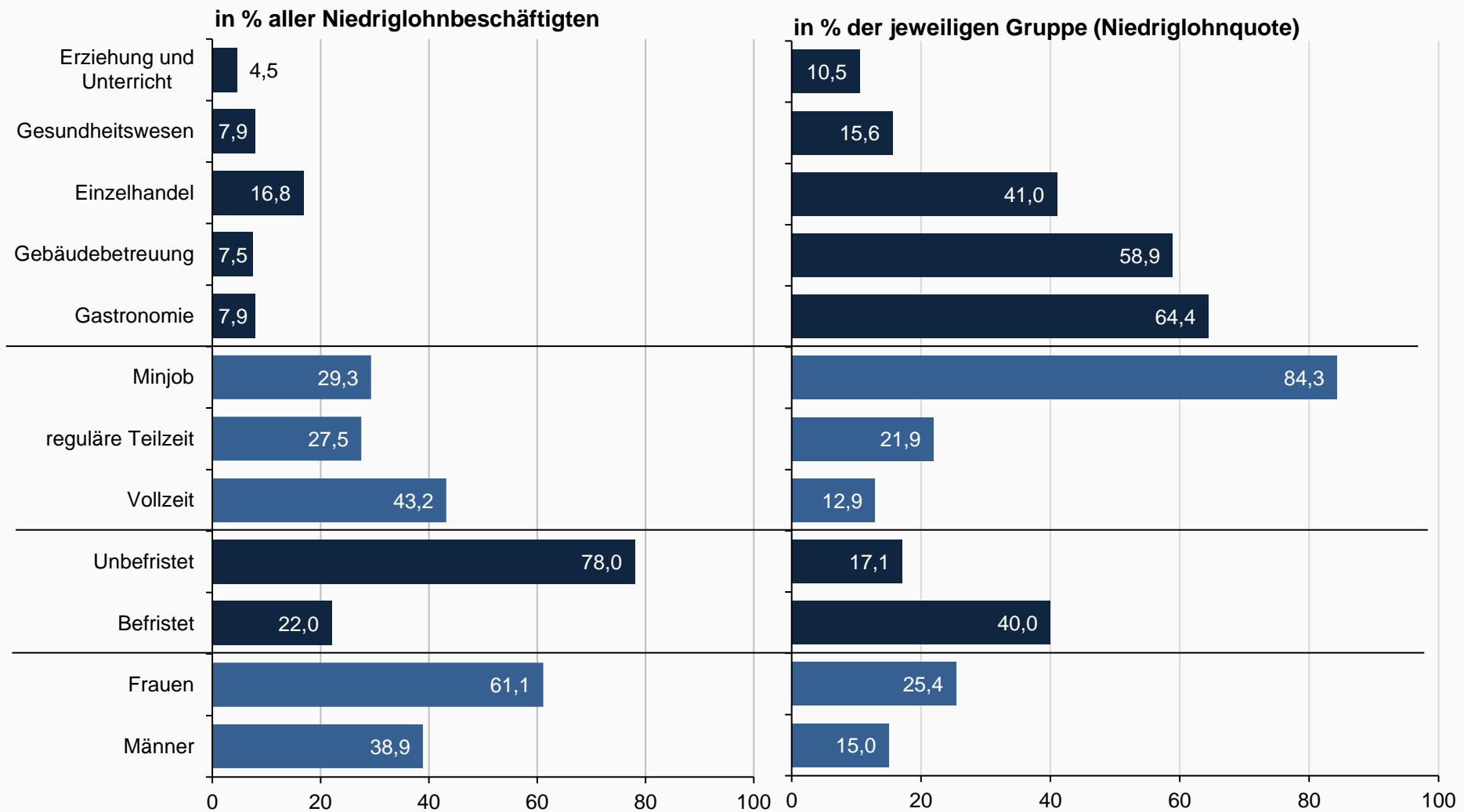


## Niedriglohn 2020: In Gastronomie und Gebäudebetreuung (immer noch) besonders verbreitet



### ■ Struktur der Niedriglohnbeschäftigung<sup>1</sup> in Deutschland 2020



<sup>1</sup> Niedriglohnschwelle: Zwei Drittel des mittleren Stundenlohns (Median); im Jahr 2020 sind dies 12,07 €

Quelle: Kalina, T., Weinkopf, C. (2023), Niedriglohnbeschäftigung 2020, IAQ-Report 2023-02. Datenbasis SOEP



## Niedriglohn 2020: In Gastronomie und Gebäudebetreuung (immer noch) besonders verbreitet

### Kurz gefasst:

- Im Jahr 2020 arbeiteten 20 % der Beschäftigten und somit rund 7,2 Mio. Menschen zu Stundenlöhnen die unterhalb von 12,07 € (Niedriglohnschwelle) lagen. Seit einigen Jahren geht der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen Beschäftigten leicht zurück.
- Die Niedriglohnquote für Deutschland insgesamt verdeckt jedoch, dass sich das Risiko ungleich verteilt, bspw. nach Ost- und Westdeutschland, Personenmerkmalen oder Art des Beschäftigungsverhältnisses sowie nach Branchen. Ein Blick auf die Niedriglohnanteile der Branchen zeigt, dass die Gastronomie trauriger Spitzenreiter ist: Im Jahr 2020 erhielten etwa 64% aller Beschäftigten in der Gastronomie lediglich Niedriglöhne. An zweiter Stelle folgt die Gebäudebetreuung mit ca. 59 %. Bei den Beschäftigungsverhältnissen liegen Minijobs weiterhin vorne, hier liegt der Niedriglohnanteil bei 84%. Aber auch befristet Beschäftigte weisen einen hohen Niedriglohnanteil (40%) auf.
- Betrachtet man als Grundgesamtheit alle Niedriglohnbeschäftigten und fragt wiederum nach den Anteilen der Branchen am Niedriglohnsektor so zeigt sich, dass im Jahr 2020 etwa 17% im Einzelhandel, ca. 8% im Gesundheitswesen, der Gastronomie sowie Gebäudebetreuung und etwa 5% im Bereich Erziehung und Unterricht tätig waren. In diesen fünf Branchen waren zusammen genommen etwa 45% aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland zu finden. Niedriglohnbeschäftigung konzentriert sich auf oder in bestimmten Branchen.
- Obwohl das Niedriglohnrisiko für Minijobber\*innen und befristet Beschäftigte hoch ist, machen diese nicht den Hauptteil der Niedriglohnbeschäftigten aus. Immerhin etwa 43 % der Niedriglohnbeschäftigten sind in Vollzeit tätig und 78 % unbefristet. Der Großteil der Niedriglohnempfänger\*innen ist also nicht atypisch beschäftigt, sondern befindet sich in sogenannten Normalarbeitsverhältnissen.
- Auch nach Geschlecht unterschieden zeigen sich gravierende Differenzen: Frauen machen mit 61 % den größeren Teil der Niedriglohnbeschäftigten aus. Sie sind (sehr viel) häufiger als Männer in den genannten Branchen zu finden und auch öfter in Minijobs oder Teilzeit tätig. Ihr Niedriglohnrisiko ist mit 25 % zwar nur moderat höher als das aller Beschäftigten (20 %), aber dennoch: Jede vierte Frau verdient einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle.
- Neben der Erhöhung des Mindestlohns hat auch die Tarifbindung einen positiven Einfluss auf den Rückgang von Niedriglöhnen. Aktuell lassen die Tarifabschlüsse in Gastronomie und Gebäudereinigung (beides 2022) mit teils deutlichen Anhebungen der Löhne positive Effekte auf die Niedriglohn Betroffenheit erwarten. Trotz dieser positiven Signale muss die Bundesregierung ihre Pläne zur Stärkung der Tarifbindung weiterverfolgen. Denn nur wenn Tarife auch angewandt werden – ob über Tarifbindung der Unternehmen oder über die Allgemeinverbindlichkeitserklärungen – können diese auch wirken.
- Darüber hinaus sind weitere Diskussionen über die Anhebung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns notwendig. Denn die derzeitige Lohnuntergrenze von 12 € liegt bereits knapp unter der Niedriglohnschwelle aus dem Jahr 2020 (12,07 €). Die Niedriglohnschwelle für 2022 ist noch offen. Ob der Abstand zwischen Niedriglohnschwelle und Mindestlohn geringer geworden ist, bleibt somit abzuwarten.

## Hintergrund

Als Niedriglöhne gelten Bruttoarbeitsentgelte in der Stunde, die niedriger liegen als zwei Drittel des mittleren Stundenlohnes (Median). Die Niedriglohnschwelle im Jahr 2020 betrug in Deutschland 12,07 € pro Stunde. Ein Fünftel aller Beschäftigten und somit rund 7,2 Mio. Menschen arbeiteten zu Stundenlöhnen, die unterhalb dieses Wertes lagen. Seit einigen Jahren geht der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen Beschäftigten leicht zurück. (vgl. [Abbildung III.32](#)).

Die Niedriglohnquote für Deutschland insgesamt verdeckt jedoch, dass sich das Risiko ungleich verteilt und bspw. nach Ost- und Westdeutschland oder Personenmerkmalen (stark) auseinander fällt (vgl. Abbildungen [III.32](#) und [III.33](#)). Auch eine Betrachtung nach Branchen zeigt, dass Niedriglöhne nicht in allen Wirtschaftszweigen die gleiche Bedeutung haben. In der Abbildung sind die Branchen dargestellt, in denen zahlenmäßig die meisten Niedriglohnbeschäftigten tätig sind. Von allen Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland waren im Jahr 2020 etwa 16,8 % im Einzelhandel, jeweils 8 % in Gastronomie, Gesundheitswesen und Gebäudebetreuung sowie ca. 5 % im Bereich Erziehung und Unterricht tätig. Auf diese fünf Branchen zusammen entfielen damit knapp die Hälfte (45 %) aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland. In den Vorjahren war die Gastronomie noch stärker vertreten. Die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Einschränkungen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie führten jedoch insbesondere in der Gastronomie zu starken Rückgängen der Zahl der sozialversicherungspflichtigen wie auch geringfügig Beschäftigten. Diese allgemeine Entwicklung führt auch zu einem geringeren Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten.

Aber auch wenn besonders viele Niedriglohnbeschäftigte im Einzelhandel tätig sein, bedeutet dies nicht, dass das Niedriglohnrisiko in dieser Branche am höchsten ist. Betrachtet man, wie viele Beschäftigte innerhalb einer Branche zum Niedriglohn arbeiten, dann war das Risiko eines niedrigen Lohns im Jahr 2020 in der Gastronomie mit 64,4 % der Beschäftigten und in der Gebäudebetreuung mit 58,9 % der Beschäftigten weitaus höher als in den anderen Branchen. Erst an dritter Stelle stand der Einzelhandel, in dem immerhin noch 41 % einen Niedriglohn erhielten. Im Gesundheitswesen und im Bereich Erziehung und Unterricht dagegen lag das Niedriglohnrisiko mit 15,6 bzw. 10,5 % unterhalb des bundesdeutschen Durchschnitts von 20 %.

Neben der Branche ist das Niedriglohnrisiko auch nach der Art des Beschäftigungsverhältnisses unterschiedlich verteilt. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse stechen immer noch besonders hervor: Betrachtet man die Gesamtzahl der jeweiligen Gruppe so zeigt sich, dass die überwältigende Mehrheit von 84 % aller Minijobber\*innen nur Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle erhält. Bei regulären Teilzeitjobs sind es nur etwa 22 %, bei Vollzeittätigen ca. 13 %. Bei befristet Beschäftigten ist die Niedriglohn Betroffenheit mit etwa 40 % dieser Gruppe ebenfalls vergleichsweise hoch – gegenüber 17 % der unbefristet Eingestellten. Atypischen Beschäftigungsformen im Allgemeinen und Minijobs sowie Befristungen im Besonderen weisen also ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als sog. Normalarbeitsverhältnisse auf. Allerdings bedeutet dieses hohe Risiko keineswegs, dass diese Beschäftigtengruppen die Mehrzahl der Niedriglohnbeschäftigten stellt. Betrachtet man die Gruppe der Niedriglohnbeschäftigten insgesamt so fällt auf, dass Niedriglohnbeschäftigte häufig unbefristet (78 %) angestellt sind und in Vollzeit (43 %) oder regulärer Teilzeit (27,5 %) arbeiten.

Geschlechtsspezifisch weisen Niedriglohnbeschäftigte einen klaren Schwerpunkt auf. Frauen stellen mit 61 % der Niedriglohnbeschäftigten mehr als die Hälfte der gesamten Gruppe – obwohl sie an der Gesamtbeschäftigung etwas weniger als die Hälfte ausmachen. Das lässt sich einerseits darauf zurück führen, dass Frauen häufiger in den genannten Branchen mit einem hohen Niedriglohnrisiko bzw. hohen Anteil an der Niedriglohnbeschäftigung tätig sind. Im Jahr 2020 machten sie bspw. 80 % der Beschäftigten im Gesundheitswesen, 71 % in Erziehung und Unterricht, 67 % im Einzelhandel, 61 % in der Gebäudebetreuung sowie 53 % in der Gastronomie aus<sup>1</sup>. Zum anderen sind Frauen aber auch häufiger in Minijobs (14 % der Frauen, 9 % der Männer) oder Teilzeit (vgl. [Abbildung IV.8d](#)) zu finden. Das Niedriglohnrisiko von Frauen liegt mit 25 % nur wenig über dem aller Beschäftigten, aber dennoch arbeitet immerhin jede vierte Frauen im Niedriglohnbereich.

## Niedriglohnsektor in Deutschland

Im europäischen Vergleich weist Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren auf. Dafür sind gleich mehrere Faktoren verantwortlich. Neben der Deregulierung von Produktmärkten, und der Ausweitung des durch Kleinbetriebe dominierten Dienstleistungssektors sind als weitere Schlagworte auch die rückläufige Durchsetzungsmacht von Gewerkschaften und Betriebsräten sowie die Erosion der Tarifbindung (vgl. [Abbildung III.8](#)) zu nennen. Letzteres ist nicht nur im Westen (vgl. [Abbildung III.6](#)) sondern vor allem in Ostdeutschland von Bedeutung (vgl. [Abbildung III.9](#)). Zudem ist die Ausweitung von Niedriglöhnen durch die sog. Hartz-Reformen verstärkt und beschleunigt worden. Das konstant hohe Niveau des Niedriglohnsektors in Deutschland ist also das Ergebnis eines politischen Prozesses, der bereits zu Beginn des Jahrtausends eingeleitet wurde.

Entgegen anfänglicher Vermutungen hat die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 den Umfang der Niedriglohnbeschäftigung kaum verändert. Dies ist nicht überraschend, da der Mindestlohn die Löhne im unteren Bereich zwar komprimiert, sie aber nicht unbedingt über die Niedriglohnschwelle hebt (2020: 12,07 €). Im Jahr 2020 lag die Niedriglohnschwelle bei 12,07 €, aber der zu dieser Zeit geltende allgemeine gesetzliche Mindestlohn betrug (nur) 9,35 €. Ein stärkerer Einfluss als der des Mindestlohns geht jedoch von der Tarifbindung aus. Denn um die Abstände zu den unteren Lohngruppen zu wahren, steigen in tarifgebundenen Branchen mit dem Mindestlohn in der Regel auch die Löhne der Lohngruppen an, die oberhalb des Mindestlohns liegen (so genannte „ripple effects“). Aber auch wenn das Mindestlohngesetz in Deutschland Teil eines umfassenderen Gesetzespaketes zur Stärkung der Tarifautonomie („Tarifautonomiestärkungsgesetz“) ist, ist es bislang nur gelungen, die Tarifbindung zu stabilisieren, aber nicht, sie (wieder) zu erhöhen (vgl. [Abbildung III.8](#)).

---

<sup>1</sup> Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen)

Aktuell erscheinen in diesem Licht aber eine Reihe von positiven Signalen. Neben der deutlichen Erhöhung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns im Oktober 2022 sind dabei vor allem die jüngsten Tarifabschlüsse auch in typischen Niedriglohnbranchen zu nennen. In der Gebäudereinigung wurde bspw. bundesweit eine Anhebung des Branchenmindestlohns ab Oktober 2022 um 12,55 % auf 13 € erreicht, im Gastgewerbe in NRW ist der unterste Stundenlohn um 28 % auf 12,50 € gestiegen. Die Auswirkungen dieser Entwicklungen werden sich erst später zeigen. Trotzdem oder gerade deswegen muss ein Ziel zur Eindämmung niedriger Löhne darin bestehen, die Tarifbindung weiter zu stärken. Denn auch wenn Erfolge in Tarifverträgen erreicht werden, entfalten sie nur ihre Wirkung, wenn von den Tarifverträgen auch große Teile der Beschäftigten erfasst werden. Im Bereich der Gebäudereinigung ist der Branchenmindestlohn durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung gesichert. Das ist neben einer hohen Tarifbindung eine nachhaltige Möglichkeit zur Durchsetzung von Mindeststandards, ersetzt jedoch die Tarifbindung nicht.

Die aktuelle Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag die Stärkung der Tarifbindung aufgenommen. Bspw. wird über eine „Bundes-Tariftreue“ bei der Auftragsvergabe des Bundes diskutiert. Der Bund als öffentlicher Auftragsgeber würde dann die Vergabe an die Einhaltung eines repräsentativen Tarifvertrages der jeweiligen Branche knüpfen und somit eine Unterbietung über niedrige Löhne einschränken. Bereits die Ankündigung führte jedoch zu abwehrenden Äußerungen eines Teils der Arbeitgeber und zeigt, dass eine Tariftreuregung kaum ohne Widerstände durchgesetzt werden kann – falls sie überhaupt zustande kommt.

## **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 2020 bei 12,07 € 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 2020 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 unsere Auswertung auf Beschäftigte, die mindestens 18 Jahre alt sind.

#### **Thema des Monats März 2023 – Kontakt:**

Lina Zink, M.A. | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2196 | [lina.zink@uni-due.de](mailto:lina.zink@uni-due.de)

*Die Daten sind dem Bericht der Reihe IAQ-Report entnommen:*

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2023): Niedriglohnbeschäftigung 2020 – Rückgang des Anteils von Niedriglöhnen in den letzten Jahren. IAQ-Report 2023-02, einsehbar [hier](#)

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)

Dr. Claudia Weinkopf | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 1353 | [claudia.weinkopf@uni-due.de](mailto:claudia.weinkopf@uni-due.de)