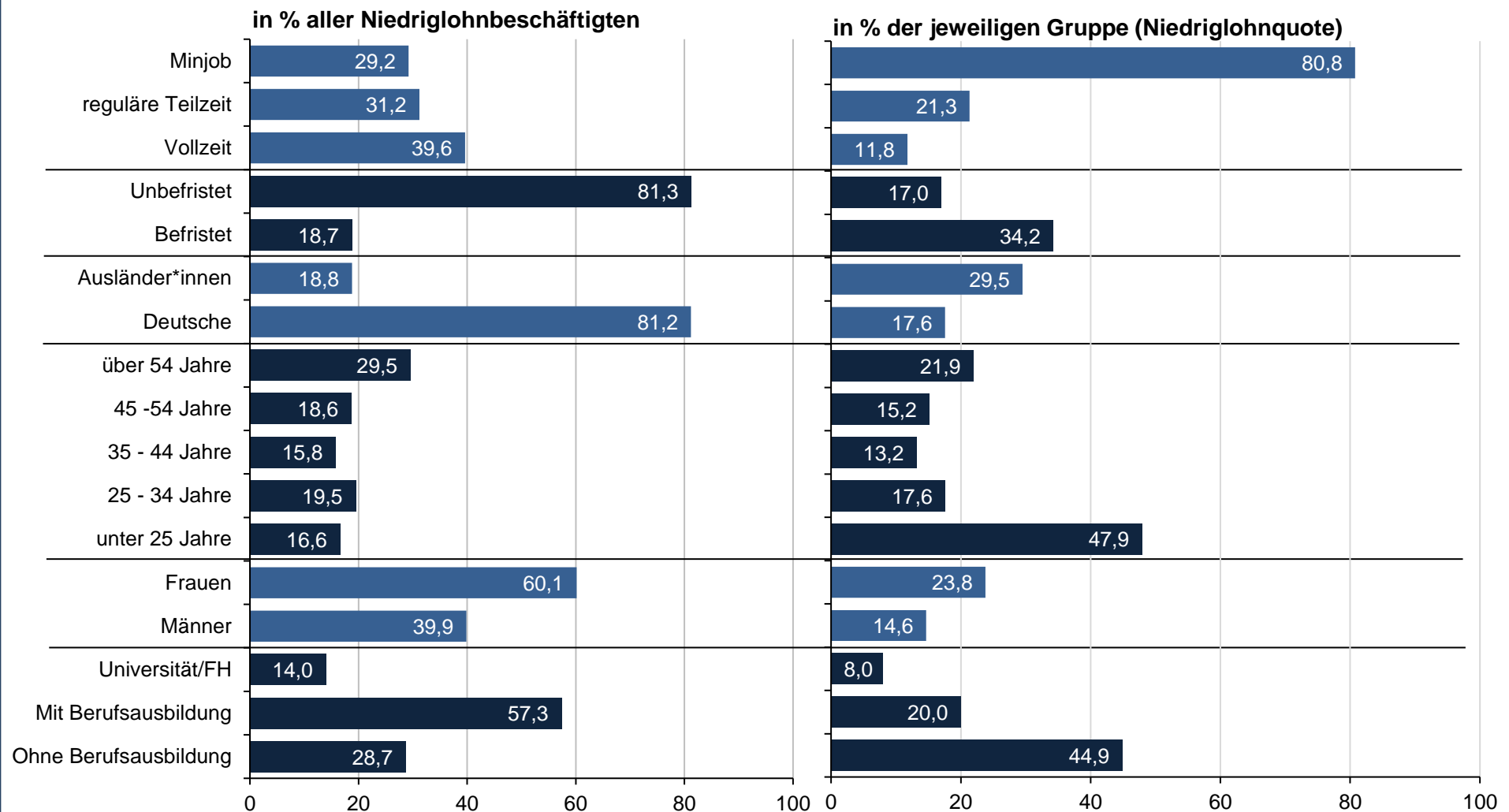


■ Struktur der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland 2022



Quelle: Kalina, T. (2025), Niedriglohnbeschäftigung 2022, IAQ-Report 2025-03 (erscheint am 15.03.2025). Datenbasis SOEP

Struktur der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland 2022

Etwa ein Fünftel aller Beschäftigten in Deutschland (19,0 %) arbeitet im Jahr 2022 im Niedriglohnsektor. Dies sind ca. 7,2 Mio. Menschen. Als Niedriglöhne gelten Bruttoarbeitsentgelte in der Stunde, die niedriger liegen als zwei Drittel des mittleren Stundenlohnes (Median). Im Jahr 2022 lag die Niedriglohnschwelle bei 13,65 € (siehe methodische Hinweise). Zwischen den Jahren 1995 und 2011, zeigt sich ein deutlicher Anstieg des Niedriglohnanteils in Deutschland, danach setzt ein leichter Rückgang ein (vgl. [Abbildung III.32](#)).

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. Dies drückt sich durch die Niedriglohnquote aus. Die Betroffenheit war im Jahr 2022 besonders bei Minijobber*innen ausgeprägt, die mit 80,8 % ein weitaus höheres Niedriglohnrisiko aufwiesen als Vollzeitbeschäftigte (11,8 %) und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (21,3 %). Frauen hatten mit etwa 23,8 % ein höheres Niedriglohnrisiko als Männer mit ca. 14,6 % und befristet Beschäftigte waren im Jahr 2022 mit gut 34 % erheblich häufiger von Niedriglöhnen betroffen als unbefristet Beschäftigte mit 17 %. 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 knapp 22 % leicht überdurchschnittlich. Auch Ausländer*innen wiesen mit 29,5 % ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko auf.

Dagegen unterlagen Beschäftigte mit einem akademischen Abschluss im Jahr 2022 mit 8 % einem erheblich geringeren Niedriglohnrisiko als Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, die mit 20 % nur leicht über dem deutschen Gesamtwert lagen. Ein weitaus höheres Niedriglohnrisiko trugen jedoch formal gering Qualifizierte (ohne Berufsabschluss) mit knapp 45 %.

Neben dem Blick auf die Niedriglohnquote ermöglicht ein Blick auf die Struktur der Niedriglohnbeschäftigten eine weitere Perspektive auf den Niedriglohnsektor. Dabei geht es um die Frage, welchen Anteil bestimmte Personengruppen an allen Niedriglohnbeschäftigten haben. Dieser Anteil wird einerseits durch die Niedriglohnquote der Gruppe bestimmt, aber auch durch ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung. Insofern haben Gruppen mit einem hohen Niedriglohnrisiko nicht zwingend auch einen großen Anteil am Niedriglohnsektor.

Besonders bedeutend ist diese Unterscheidung bezogen auf die Qualifikationsstruktur der Niedriglohnbeschäftigten. Trotz des hohen Niedriglohnrisikos von gering Qualifizierten hatten im Jahr 2022 immerhin gut 57 % der Niedriglohnbeziehenden eine abgeschlossene Berufsausbildung und weitere 14 % sogar einen Hochschulabschluss. Somit verfügte die große Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten über ein mittleres oder hohes Qualifikationsniveau und nur etwas mehr als ein Viertel der Niedriglohnbeschäftigten hatte keinen Berufsabschluss.

Frauen machten im Jahr 2022 rund 60 % aller Niedriglohnbeschäftigten aus. Darüber hinaus stammten die meisten Niedriglohnbeziehenden aus den mittleren Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren (knapp 54 %). Der Anteil Älterer (ab 54 Jahre) liegt aber ebenfalls bei immerhin 29,5 %. Hintergrund ist hier die stark wachsende Zahl dieser Gruppe an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (vgl. [Abbildung IV.104](#)) und ins-

besondere an den geringfügigen Beschäftigten (vgl. [Abbildung IV.67a](#) und [Abbildung IV.106](#)). Zudem handelt es sich bei der Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland um unbefristete Beschäftigte (ca. 81,3 %) und Deutsche (ca. 81,2 %). Nach Arbeitszeitform differenziert arbeiteten knapp 40 % der Beschäftigten mit Niedriglohn in Vollzeit. Niedriglohnjobs beschränken sich also keineswegs auf Teilzeitbeschäftigte und Minijobber*innen, die ca. 31 bzw. 29 % aller Niedriglohnbeschäftigten ausmachen.

Die meisten Niedriglohnbeschäftigten haben demnach eine abgeschlossene Berufsausbildung, sind unbefristet beschäftigt oder arbeiten auf Vollzeitbasis. Dies weist darauf hin, dass es sich im Niedriglohnbereich keinesfalls ausschließlich um einfache Tätigkeiten handelt.

Niedriglöhne, gesetzlicher Mindestlohn und Tarifbindung

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 (vgl. [Abbildung III.4b](#)) hat den Umfang der Niedriglohnbeschäftigung zu Beginn nur wenig beeinflusst. Dies ist nicht überraschend, da der Mindestlohn die Löhne im unteren Bereich zwar komprimiert, sie aber nicht unbedingt über die Niedriglohnschwelle hebt, die deutlich über dem Mindestlohn liegt. Der Umfang des Niedriglohnsektors wird stärker von der Tarifbindung als vom Mindestlohn beeinflusst, da in tarifgebundenen Branchen mit dem Mindestlohn meistens auch die Löhne der oberhalb des Mindestlohns liegenden Lohngruppen steigen, um die Abstände zu den unteren Lohngruppen zu wahren (so genannte „ripple effects“). Die Deregulierung von Produktmärkten, die rückläufige Durchsetzungsmacht von Gewerkschaften und Betriebsräten sowie die Erosion der Tarifbindung (vgl. [Abbildung III.8](#)) hat lange Zeit die Ausweitung des Niedriglohnsektors begünstigt. Zudem ist die Ausweitung von Niedriglöhnen durch die sogenannten Hartz-Reformen verstärkt und beschleunigt worden. Der Druck war hoch, eine Arbeit zu schlechten Konditionen anzunehmen – vor allem im Bereich atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse (Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Teilzeitarbeit, Minijobs), in denen Niedriglöhne stark verbreitet sind. In den letzten Jahren kam es zu einem Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung.

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.

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 beziehen sich auf alle abhängigen 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.