

Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte?*

Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf

In diesem Beitrag wird anhand von quantitativen Auswertungen auf der Basis des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) und Ergebnissen von qualitativen Interviews in Betrieben in verschiedenen Branchen der Frage nachgegangen, inwieweit sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland (auf Stundenbasis unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohnes) auf Personen in atypischer Beschäftigung konzentriert. Unsere Analyse zeigt, dass vor allem Beschäftigte in Minijobs, aber auch Zeitarbeitskräfte und befristet Beschäftigte überproportional häufig für niedrige Stundenlöhne arbeiten, während der Niedriglohnanteil unter sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten nur leicht über dem Durchschnitt liegt. Unter allen Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland waren 2006 rund zwei Drittel atypisch beschäftigt (ohne Doppelzählungen) und damit deutlich mehr als noch 1995 (knapp 49 %). Allerdings konzentriert sich die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland nicht auf atypisch Beschäftigte oder besondere Personengruppen wie formal gering Qualifizierte oder Jüngere. Vielmehr sind von den steigenden Niedriglohnanteilen in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre zunehmend auch Vollzeitbeschäftigte, Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und aus den mittleren Altersgruppen (25 bis 54 Jahre) betroffen.

* Der Beitrag wurde im Dezember 2008 zur Publikation freigegeben.

Gliederung

1	Einleitung	4	Niedriglöhne und atypische Beschäftigung
2	Überblick zum Forschungsstand	4.1	Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und Minijobs
3	Entwicklung und Strukturen der Niedriglohnbeschäftigung	4.2	Zeitarbeit
		4.3	Befristete Beschäftigung
3.1	Deutliche Zunahme von Niedriglöhnen	4.4	Zwischenfazit
		5	Multivariate Analysen
3.2	Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Unternehmensmerkmalen	6	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen
3.3	Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigtenmerkmalen		Literatur
			Anhang

1 Einleitung

Deutschland war lange für seine ausgeglichene Lohnstruktur bekannt, aber dieser Trend hat sich inzwischen offenbar umgekehrt. Während der Niedriglohnanteil in den meisten anderen Ländern der EU-15 stagnierte oder sogar gesunken ist, stieg der Niedriglohnanteil in Deutschland seit Mitte der 1990er Jahre und lag im Jahr 2000 erstmals sogar über dem EU-Durchschnitt (European Commission 2004: 168).

Der Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung hat sich offenkundig auch in den vergangenen Jahren fortgesetzt, sodass Deutschland inzwischen einen der höchsten Niedriglohnanteile in der EU aufweist.

Höchst umstritten ist demgegenüber die wissenschaftliche und politische Bewertung dieser Entwicklung: Ist eine zunehmende Einkommensungleichheit als Preis für wirtschaftlichen Erfolg einer Ökonomie in Zeiten der Globalisierung unvermeidlich? Oder bestehen Gestaltungsmöglichkeiten, die Ungleichheit zu verringern, um den sozialen Frieden nicht zu gefährden, ohne dass Produktions- und Beschäftigungsverluste eintreten?

Die aktuelle Debatte über die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland bewegt sich zwischen diesen Positionen. Verkompliziert wird sie dadurch, dass schon auf der Ebene der Diagnose der aktuellen Problemlage unterschiedliche Wahrnehmungen nebeneinander stehen. Dies betrifft etwa die Frage, welche Beschäftigtengruppen von Niedriglöhnen betroffen sind: Handelt es sich vorrangig um Beschäftigte in Teilzeitarbeit und Minijobs, bei denen ein besonderes Schutzbedürfnis nicht bestehe, weil sie typischerweise nicht auf eine existenzsichernde Entlohnung angewiesen seien (vgl. z. B. Brenke/Ziemendorff 2008)?

Dieses Argument rückt den Zusammenhang von Niedriglohnbeschäftigung und bestimmten Formen atypischer Beschäftigung in den Blickpunkt, der bislang nicht systematisch analysiert worden ist. Atypische Beschäftigung wird meist in Abgrenzung vom so genannten „Normalarbeitsverhältnis“ (Mückenberger 1985; Bosch 1986) definiert, aber es gibt keine einheitliche Auffassung, welche Beschäftigungsformen als „atypisch“ oder auch „prekär“ (Dörre 2005) zu bezeichnen sind.¹ Wir konzentrie-

ren uns hier auf die „Kernformen“ sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Arbeitsverträge und Zeit- oder Leiharbeit² (vgl. z. B. Keller/Seifert 2007: 12). Zwar spielt bei Analysen, ob und inwieweit verschiedene Formen von atypischer Beschäftigung als „prekär“ anzusehen sind, auch der Verdienst eine Rolle, aber dies wurde bislang nur vereinzelt explizit auf Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle bezogen.

Unser Beitrag zielt darauf ab, drei Aspekte bei der Analyse von Niedriglohnbeschäftigung zu vertiefen, die unseres Erachtens bisher nicht oder nur unzureichend berücksichtigt wurden:

Erstens erweitern wir die Analyse der Niedriglohn-betroffenheit verschiedener Arten atypischer Beschäftigungsverhältnisse, die sich bislang – wenn überhaupt – auf Teilzeitarbeit und Minijobs beschränkt hat, um Zeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse. Dies ermöglicht auch, Aussagen über den Anteil atypisch Beschäftigter an der Gesamtheit der Niedriglohnbeschäftigten zu treffen. Durch eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung zwischen 1995 und 2006 werden zweitens auch strukturelle Verschiebungen innerhalb des Niedriglohnsektors im Zeitablauf in den Blick genommen. Und drittens beschränken wir uns nicht auf eine rein statistische Analyse der Entwicklung des Niedriglohnsektors, sondern geben auf der Basis von Ergebnissen aus qualitativen Studien auf Branchen- und Betriebsebene auch Hinweise darauf, welche betrieblichen Strategien in der Praxis hinter der statistisch feststellbaren Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene stehen.³

Der Beitrag gliedert sich wie folgt: Zunächst geben wir einen kurzen Überblick zu vorliegenden Forschungsergebnissen zu Niedriglohnbeschäftigung und atypischer Beschäftigung (Abschnitt 2). In Abschnitt 3 steht auf der Basis von Auswertungen des SOEP im Mittelpunkt, wie sich die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland zwischen 1995

¹ Gängige Definitionen atypischer Beschäftigung unterscheiden sich z. B. darin, ob selbständige Tätigkeiten (bzw. bestimmte Teilbereiche der Selbständigkeit) und weitere Sonderformen wie etwa Praktika und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (z. B. Arbeitsgelegenheiten) einbezogen werden oder nicht.

² Die korrekte Begrifflichkeit für diese Arbeitsverhältnisse im Rahmen gewerblicher Arbeitnehmerüberlassung ist höchst umstritten. Wir verwenden im Folgenden den Begriff „Zeitarbeit“.

³ Die Analysen wurden überwiegend im Rahmen einer mehrjährigen Studie zwischen 2004 und 2007 im Auftrag der US-amerikanischen Russell Sage Foundation durchgeführt, an der neben dem IAQ für Deutschland auch Teams aus Dänemark, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden beteiligt waren. Wichtiger Bestandteil dieser Untersuchung waren Unternehmensfallstudien in fünf ausgewählten Branchen (Call Center, Einzelhandel, Ernährungsindustrie, Hotels und Krankenhäuser). Die Ergebnisse der deutschen Länderstudie sind im Herbst 2007 im Campus-Verlag veröffentlicht worden (Bosch/Weinkopf 2007).

und 2006 entwickelt hat und welche Beschäftigtengruppen, Branchen und Betriebe besonders hohe Niedriglohnanteile aufweisen. In Abschnitt 4 wird der Frage nachgegangen, inwieweit atypisch Beschäftigte (sozialversicherungspflichtige Teilzeit, Minijobs, Zeitarbeit und befristete Beschäftigung) von Niedriglöhnen betroffen sind. In Abschnitt 5 stehen die Ergebnisse einer Regressionsanalyse zum Einfluss betriebs- und personenbezogener Merkmale sowie einer Blinder-Coaxaca-Dekomposition im Mittelpunkt. Letztere zielt darauf ab zu prüfen, inwiefern der Anstieg des Niedriglohnanteils auf Strukturveränderungen der Beschäftigten oder auf veränderten Einflussstärken einzelner Merkmalsausprägungen auf die Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnbereich beschäftigt zu sein, beruht. In Abschnitt 6 werden die Ergebnisse zusammengefasst.

2 Überblick zum Forschungsstand

Bemerkenswert ist aus unserer Sicht zunächst, dass empirische Studien zum Niedriglohnsektor in Deutschland bis vor wenigen Jahren ausgesprochen rar waren oder kaum Beachtung fanden (z. B. Schäfer 1997). Erst Ende der 1990er Jahre sind im Kontext der Debatte über die Einführung von „Kombilöhnen“, die maßgeblich vom damaligen Bündnis für Arbeit angestoßen worden war, Modellrechnungen und Simulationen zu den Wirkungen flächendeckender Subventionen im Niedriglohnbereich erstellt worden. Diese belegten eher als Nebenergebnis, dass eine nicht unerhebliche Zahl von bereits Beschäftigten bei Einführung von Niedriglohnsbutionen Anspruch auf Unterstützung hätte (vgl. z. B. Bender/Rudolph 1999; Buslei/Steiner 1999; Wagner et al. 1999).

In der Folgezeit wurden dann mehrere Studien erstellt, die explizit auf eine Analyse der Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland zielten (z. B. Schäfer 2003; Eichhorst et al. 2005; Goebel et al. 2005; Rhein/Stamm 2006; Brenke 2006; Kalina/Weinkopf 2006; Bosch/Kalina 2007) – meist definiert als Lohn unterhalb von zwei Drittel des Medians. Ein Teil dieser Studien beschränkt sich aus methodischen Gründen und Besonderheiten der verwendeten Datensätze (insbesondere der Bundesagentur für Arbeit) ausschließlich auf die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten und das monatliche Arbeitseinkommen.⁴ Ein Vorteil dieser Datensätze be-

steht darin, dass aufgrund der großen Fallzahlen auch branchen- und tätigkeitsspezifische Auswertungen möglich sind (vgl. z. B. Rhein/Stamm 2006). Andere Niedriglohnanalysen beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten (einschließlich Teilzeitbeschäftigte und Minijobber/innen). Sie wurden überwiegend auf der Basis des SOEP erstellt, das aufgrund der im Datensatz enthaltenen Angaben zur Arbeitszeit die Berechnung von Stundenlöhnen ermöglicht. Nachteile dieses Datensatzes bestehen darin, dass differenzierte Auswertungen nach Branchen und Tätigkeiten aufgrund der kleineren Fallzahlen nur begrenzt möglich sind.

In der Gesamtschau der vorliegenden Studien zur Entwicklung und zum Ausmaß der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland ist zu konstatieren, dass die Ergebnisse zwar im Detail voneinander abweichen, was vor allem durch den jeweils verwendeten Datensatz, die Abgrenzung der Grundgesamtheit und die Niedriglohndefinition sowie -schwelle⁵ beeinflusst wird. Übereinstimmend wird jedoch eine Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland diagnostiziert und – sofern dies mit analysiert wird – auch eine besondere Betroffenheit bestimmter Beschäftigtengruppen wie z. B. Frauen, gering Qualifizierte und Ausländer/innen. Da in Abschnitt 3 ein aktueller Überblick zum Umfang und den Strukturen des Niedriglohnsektors für den Zeitraum von 1995 bis 2006 gegeben wird, verzichten wir an dieser Stelle darauf, die Ergebnisse früherer Studien im Detail dazustellen. Erwähnenswert sind aber noch Studien, die sich in den vergangenen Jahren mit der Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnbeschäftigung heraus befasst haben. Diese kommen weitgehend übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor heraus in besser bezahlte Beschäftigung zu gelangen, in Deutschland besonders gering und eher rückläufig sind (European Commission 2004; Rhein et al. 2005; Bosch/Kalina 2007; Schank et al. 2008).

Hinsichtlich der hier im Mittelpunkt stehenden Frage der besonderen Betroffenheit von atypisch Beschäftigten beinhalten einige der vorliegenden Studien bereits Hinweise auf überdurchschnittlich hohe Niedriglohnanteile bei Teilzeitbeschäftigten und Minijobber/innen (vgl. z. B. Kalina/Weinkopf 2006; Brenke/Ziemendorff 2008). Demgegenüber sind Auswertungen für befristete Beschäftigte und Zeitarbeitskräfte bislang nicht Gegenstand der vorliegenden Studien gewesen. Ein wichtiger themati-

⁴ In den einschlägigen Datensätzen der Bundesagentur für Arbeit sind für Teilzeitbeschäftigte keine genauen Angaben zur Arbeitszeit enthalten, sodass keine Stundenlöhne berechnet werden können.

⁵ Hierzu zählt auch, ob eine einheitliche Niedriglohnschwelle für Deutschland zugrunde gelegt wird oder jeweils für Ost- und Westdeutschland getrennte Niedriglohnschwellen berechnet werden.

scher Schwerpunkt von Studien zur atypischen Beschäftigung sind Analysen zu deren Umfang, der ähnlich wie die Niedriglohnbeschäftigung in den vergangenen Jahren in Deutschland zugenommen hat (vgl. z. B. Dietz/Walwei 2006; Fuchs 2006; Keller/Seifert 2007). Weitere Fragestellungen beziehen sich z. B. auf strukturelle Merkmale der Beschäftigten (z. B. Schreyer 2001) sowie betriebliche Nutzungsstrategien (vgl. z. B. Hohendanner/Bellmann 2007; Nienhäuser 2007). Eine große Rolle spielt häufig auch die Frage nach der „Prekarität“ bzw. den Risiken unterschiedlicher Formen atypischer Beschäftigung (z. B. Rudolph 2005; Dörre 2006; Tangian 2007). Dies ist für unseren Kontext insofern besonders relevant, als hierbei neben der Beschäftigungsstabilität und sozialen Absicherung meist auch die Entlohnung bzw. das Einkommen eine Rolle spielen. Obwohl sich aus einer theoretischen Perspektive auch eine Reihe von Argumenten für eine höhere Entlohnung von atypisch Beschäftigten anführen lassen (etwa als Kompensation für eine geringere Beschäftigungssicherheit oder Prämie für erhöhte Flexibilität), belegen die Untersuchungen übereinstimmend, dass atypisch Beschäftigte im Durchschnitt geringer bezahlt werden als andere Beschäftigte. Entsprechende Hinweise für befristet Beschäftigte finden sich z. B. bei Mertens/McGinnity (2005) sowie Giesecke/Groß (2007) und für Zeitarbeitskräfte bei Kvasnicka/Werwatz (2002) sowie Promberger (2006 und 2007). Der Aspekt niedriger Verdienste spielt in der Literatur zur atypischen Beschäftigung also teilweise durchaus eine Rolle, allerdings i. d. R. nur relativ zu anderen Beschäftigten, während bislang nur vereinzelt explizit die Betroffenheit atypisch Beschäftigter durch Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle in den Blick genommen worden ist (Brehmer/Seifert 2007).

3 Entwicklung und Strukturen der Niedriglohnbeschäftigung

Im Folgenden werfen wir zunächst einen Blick auf die Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland insgesamt. Anschließend steht im Mittelpunkt, wie sich der Niedriglohnsektor nach Unternehmens- und nach Beschäftigtenmerkmalen entwickelt hat.

3.1 Deutliche Zunahme von Niedriglöhnen

Im internationalen Vergleich galt Deutschland lange als ein Land mit einer geringen Einkommenssprei-

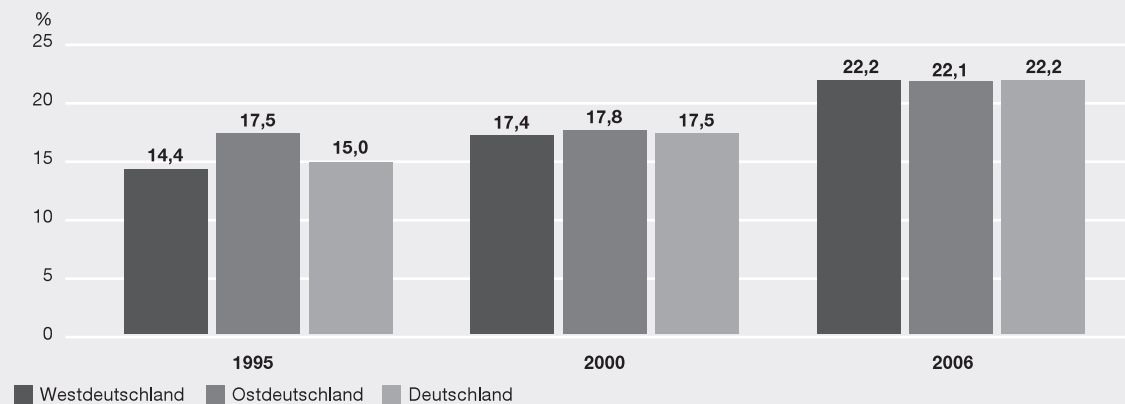
zung und guten Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnbereich in besser bezahlte Beschäftigung. Nur in den skandinavischen Ländern war die Einkommensungleichheit in den 1990er Jahren noch niedriger als in Deutschland. Der Anteil der gering Bezahlten ging in den 1980er und Anfang der 1990er Jahre in Deutschland sogar noch leicht zurück, während die Lohnspreizung in den meisten anderen OECD-Ländern und auch den USA vor allem in den 1980er Jahren zunahm (OECD 1996 und 1997; CBO 2006).

In der Literatur zum deutschen Beschäftigungssystem wird die traditionell geringe Einkommensspreizung oft auf besondere Eigenschaften des deutschen Institutionengefüges zurückgeführt: Ein hohes Niveau des Kündigungsschutzes und der Absicherung bei Arbeitslosigkeit ebenso wie das Qualifikationsprofil der Erwerbstätigen boten Anreize für Langfristbeziehungen von Arbeitgebern und Beschäftigten. Sie bildeten zudem die Grundlage für eine koordinierte Marktwirtschaft mit ausgeprägten Netzwerken zwischen Betrieben untereinander und zwischen Unternehmen und Hausbanken. Kooperation war der Modus der Koordination mit einer Orientierung auf langfristigen Erfolg, im Gegensatz zur dominanten Rolle der marktförmigen Koordination in den angelsächsischen Ländern, in denen der Wert von Unternehmen vor allem auf den Aktienmärkten bestimmt wurde und die Orientierung an kurzfristigem Profit starke Anreize für flexible Arbeitsmärkte bot (vgl. Hall/Soskice 2001; im Überblick Bosch/Kalina 2007). Rund 80 % der Unternehmen waren tarifgebunden und die restlichen Unternehmen orientierten sich überwiegend an den Tarifen. Mit einem Fokus auf der Produktion qualitativ hochwertiger Güter bot das deutsche Beschäftigungssystem traditionell auch bei einfachen manuellen Tätigkeiten relativ gute Verdienstmöglichkeiten (Streeck 1991; Finegold/Soskice 1988).

Allerdings ist Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland keineswegs ein neues Phänomen. Durch die in der Regel nicht allgemein verbindlichen Branchentarifverträge und das Fehlen branchenübergreifender Mindeststandards für die Lohnfestsetzung war das deutsche Modell schon immer anfällig für eine gewisse Lohnspreizung. So lag der Anteil von Vollzeitbeschäftigten mit Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle in den 1980er Jahren bereits bei etwa 13 bis 14 % (Rhein/Stamm 2006: 11).

Wie vorliegende Studien übereinstimmend belegen, ist seit Mitte der 1990er Jahre eine deutliche Zunahme des Niedriglohnanteils zu verzeichnen. Nach unseren eigenen Auswertungen auf der Basis des

Abbildung 1

Entwicklung des Niedriglohnanteils unter allen abhängig Beschäftigten im Zeitverlauf (getrennte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland), in %

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

SOEP stieg der Niedriglohnanteil von 15 % im Jahr 1995 auf 22,2 % im Jahr 2006 (Abbildung 1). Wir haben hierbei die OECD-Definition für Niedriglohnbeschäftigung zugrunde gelegt (Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medians) und getrennte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland berechnet. Diese lagen 2006 bei 9,61 € in West- und 6,81 € in Ostdeutschland (jeweils brutto pro Stunde). Die entsprechenden Schwellenwerte lagen im Jahr 1995 bei 8,19 € (West) bzw. 5,73 € (Ost) und im Jahr 2000 bei 8,89 € (West) und 6,26 € (Ost). Alle Angaben sind Nominallöhne. Eine Inflationsbereinigung wurde nicht vorgenommen, da die Niedriglohnschwellen in Relation zum jeweiligen Medianstundenlohn berechnet wurden. Die von Brenke (2008: 568) für 2006 ebenfalls auf der Basis des SOEP ermittelten Niedriglohnschwellen liegen für Westdeutschland mit 9,29 € etwas niedriger und für Ostdeutschland mit 7,37 € etwas höher, was vor allem auf leicht unterschiedliche Grundgesamtheiten zurückzuführen sein dürfte. Unsere Analyse konzentriert sich auf die Kernbeschäftigten, indem wir nicht nur Auszubildende und Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, sondern auch Studierende und Rentner/innen mit einem Nebenjob ausgeschlossen haben (vgl. die ausführlichen methodischen Hinweise im Anhang).

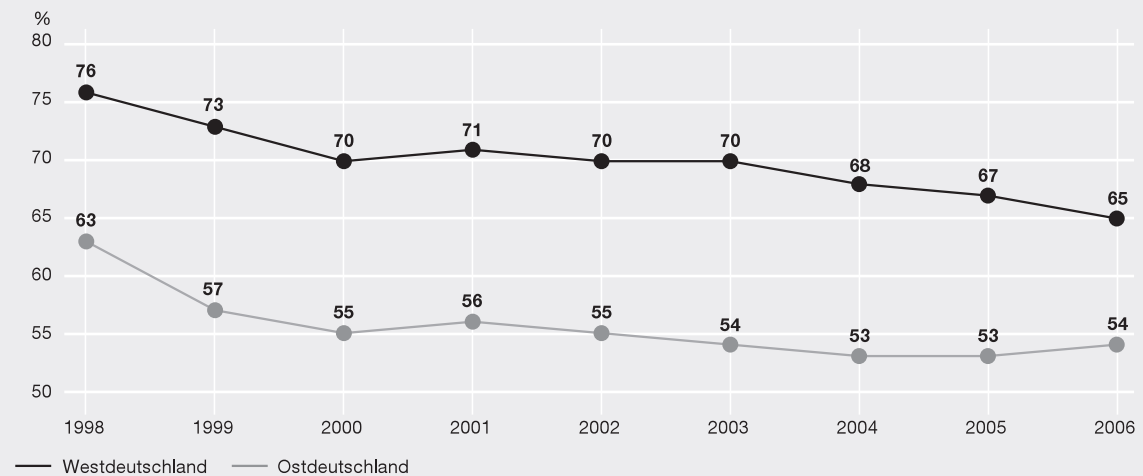
Differenziert nach Ost- und Westdeutschland ist erkennbar, dass der Anstieg des Anteils von Niedriglöhnen im untersuchten Zeitraum in Westdeutschland deutlich stärker ausgefallen ist (von 14,4 auf 22,2 %) als in Ostdeutschland (von 17,5 auf 22,1 %). Wie wir an anderer Stelle ausführlicher gezeigt haben, ist die Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung

nicht in erster Linie auf eine Erhöhung der Niedriglohnschwellen durch Lohnzuwächse am oberen Ende der Einkommensverteilung zurückzuführen. Vielmehr sind die durchschnittlichen Löhne im Niedriglohnsektor seit 2004 sogar nominal gesunken (Kalina/Weinkopf 2008). Inflationsbereinigt sind die Durchschnittslöhne der Niedriglohnbeschäftigten zwischen 1995 und 2006 nicht gestiegen und in Ostdeutschland sogar um rund 10 % gesunken (Bosch et al. 2008: 426).

Offenbar haben die Faktoren, die zuvor für eine im internationalen Vergleich geringe Lohnspreizung in Deutschland gesorgt hatten, seit den 1990er Jahren an Bindungskraft verloren. Von zentraler Bedeutung für die Zunahme von Niedriglöhnen dürfte der deutliche Rückgang der Tarifbindung in den vergangenen Jahren gewesen sein. Zunächst in Ostdeutschland und dann auch in Westdeutschland verließen viele Unternehmen die Arbeitgeberverbände oder traten erst gar nicht ein, um geringere Löhne zahlen zu können. Die Tarifbindung der Beschäftigten ging deutlich zurück (vgl. Abbildung 2). Bezogen auf die betriebliche Ebene ist die Tarifbindung noch deutlich niedriger: Nur 40 % der westdeutschen und 24 % der ostdeutschen Betriebe waren 2006 an einen Branchen- und Firmentarifvertrag gebunden (Ellguth/Kohaut 2007: 512).

Allerdings schützt auch Tarifbindung keineswegs automatisch vor Niedriglöhnen, wie eine Veröffentlichung aus dem WSI-Tarifarchiv belegt (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2008). Demnach lag der niedrigste tarifliche Stundenlohn in Ostdeutschland bei 3,06 € brutto (Friseurhandwerk Sachsen).

Abbildung 2

Tarifbindung der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland (in %)

Quellen: DGB 2004; Ellguth/Kohaut 2005; Ellguth 2007; Ellguth/Kohaut 2007.

3.2 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Unternehmensmerkmalen

Welche Branchen bzw. Wirtschaftsbereiche waren von dem deutlichen Anstieg von Niedriglöhnen seit 1995 besonders betroffen? Über den gesamten Zeitraum von 1995 bis 2006 war der Niedriglohnanteil in der Landwirtschaft am höchsten. In allen Wirtschaftsgruppen ist die Niedriglohnbeschäftigung im letzten Jahrzehnt gestiegen. Die absolute Veränderung der Beschäftigung hinter dieser Entwicklung ist allerdings sehr unterschiedlich. Im produzierenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft sowie in der Landwirtschaft ist die absolute Beschäftigtenzahl (teilweise stark) zurückgegangen, während die Beschäftigung am deutlichsten in den unternehmensnahen Dienstleistungen, den haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen sowie – allerdings erheblich schwächer – den ökonomischen Transaktionsdienstleistungen zugenommen hat. Gerade mit den unternehmensnahen sowie den haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungen ist die Beschäftigung also vor allem in Wirtschaftsgruppen mit einer vergleichsweise niedrigen Tarifbindung der Beschäftigten und einem bereits überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteil gewachsen.

Das Beschäftigungswachstum in einigen Dienstleistungsbereichen ist allerdings nicht gleichzusetzen mit einem Netto-Beschäftigungswachstum auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene, denn die Beschäfti-

gung ist bezogen auf unsere Grundgesamtheit zwischen 1995 und 2006 um 3,1 % zurückgegangen (Tabelle 2). Die Ergebnisse unserer Branchen- und Betriebsfallstudien verweisen darauf, dass die Beschäftigungszuwächse bei manchen Dienstleistungsbranchen auch durch Outsourcing-Prozesse zu erklären sind. Hinter dem starken Wachstum unternehmensnaher Dienstleistungen stehen z. B. die zunehmende Nutzung der Zeitarbeit vor allem durch größere Unternehmen im produzierenden Gewerbe (Promberger 2006) und die Auslagerung von Dienstleistungstätigkeiten, die früher häufig Teil gewerblicher Betriebe waren. Auch innerhalb des Dienstleistungssektors sind solche Outsourcingprozesse zu beobachten. Im Hotelgewerbe wird z. B. die Zimmerreinigung zunehmend häufiger auf kleine spezialisierte Dienstleister übertragen, die teilweise ihren Arbeitskräften keinen festen Lohn mehr bezahlen, sondern sie nach der Zahl der gereinigten Zimmer entlohnen, was damit einhergeht, dass diese das Auslastungsrisiko tragen (Vanselow 2007).

Die Anreize zur Auslagerung von Tätigkeiten sind mit zunehmenden Lohnunterschieden zwischen den Branchen und großen und kleinen sowie tarifgebundenen und tariffreien Betrieben gestiegen. Unsere Auswertungen der Niedriglohnentwicklung nach Unternehmensgröße zeigen, dass kleine Unternehmen hohe und zudem deutlich zunehmende Niedriglohnanteile aufweisen, während der Niedriglohnanteil in großen Unternehmen seit 1995 kaum gewachsen ist (Tabelle 2). Gleichzeitig ist die Beschäftigung in Großbetrieben (mit 2.000 oder mehr Beschäftigten) deutlich zurückgegangen,

Tabelle 1

Niedriglohnanteil nach Wirtschaftsgruppen im Zeitverlauf*

(Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

	1995	2000	2006	Änderung der absoluten Gesamtbeschäftigung 1995/2006	Tarifbindung der Beschäftigten 2006 (West)
Landwirtschaft	43,5	42,0	47,5	-59,5 %	58
Produzierendes Gewerbe	11,0	11,7	14,7	-16,3 %	67-91
Bauwirtschaft	9,8	11,8	19,7	-54,1 %	76
Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	9,9	15,6	15,4	-16,1 %	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	20,4	24,7	29,0	+56,7 %	43
Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	20,4	25,5	27,1	+8,5 %	56-87
Politische Transaktionsdienstleistungen	4,6	5,4	9,6	-12,1 %	60-97
Haushalts- u. personenbezogene Dienstleistungen	21,4	22,6	25,3	+29,5 %	64
Gesamt (Deutschland)	15,0	17,5	22,2	-3,1 %	65

* Die einzelnen Wirtschaftszweige wurden folgendermaßen zusammengefasst: Infrastruktur- und Transportdienstleistungen: Elektrizitäts-, Gas- und Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung; Transport und Logistik, Post und Telekommunikation; Unternehmensnahe Dienstleistungen: Forschung und Entwicklung, Architektur- und Ingenieurbüros und damit verbundene technische Beratung, technische, chemische und physikalische Untersuchung, Datenverarbeitung und damit verbundene Tätigkeiten, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudereinigung, managementbezogene Dienstleistungen, andere unternehmensbezogene Dienstleistungen; Ökonomische Transaktionsdienstleistungen: Handel, Banken und Versicherungen, Immobilienwirtschaft; Politische Transaktionsdienstleistungen: Aktivitäten von Gewerkschaften, Wirtschafts-, Arbeitgeber- und Berufsvereinigungen, Aktivitäten weiterer Interessenvertretungen, Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung; Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen: Gesundheit und Soziales, Erziehung, Hotel- und Gaststättengewerbe, Reisebüros- und Reiseveranstalter, Kultur und Sport sowie andere haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen. Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnungen; Ellguth/Kohaut 2007: 512 (Angaben zur Tarifbindung).

Tabelle 2

Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung im Zeitverlauf nach Unternehmensgröße

(Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

Unternehmensgröße	1995	2000	2006	Änderung der Gesamtbeschäftigung 1995/2006
1 bis 19	33,0	34,5	40,5	+0,8
20 bis 199	15,5	17,9	23,4	+0,9
200 bis 1.999	6,9	9,7	12,2	-0,1
2.000 und mehr	4,6	6,4	7,2	-13,6
Gesamt	15,0	17,5	22,2	-3,1

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

während sie in kleineren Betrieben (mit bis zu 199 Beschäftigten) gegen den Gesamttrend leicht zugenommen hat.

Vorliegende Analysen zur Tarifbindung belegen, dass diese mit steigender Betriebsgröße häufiger vorhanden ist: Während Kleinstbetriebe (mit ein bis neun Beschäftigten) nur zu 38 % tarifgebunden sind, liegt dieser Anteil bei größeren Betrieben (mit 500 und mehr Beschäftigten) bei 93 %. Ein ähnlicher

Zusammenhang zeigt sich auch bezogen auf das Vorhandensein eines Betriebsrates. Unter den westdeutschen Betrieben mit fünf bis 50 Beschäftigten haben nur 6 % einen Betriebsrat, während dies in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 88 % der Fall ist (Ellguth 2007; Ellguth/Kohaut 2007).

Insgesamt ist die Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung also einhergegangen mit Verschiebungen der Beschäftigung aus den Kernbereichen der Wirt-

schaft mit hoher Tarifbindung und starken Gewerkschaften sowie Betriebsräten hin zu kleineren Betrieben im Dienstleistungssektor, die häufig nicht tarifgebunden sind oder bei denen das tarifliche Lohnniveau niedriger ist.

3.3 Entwicklung der Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigtenmerkmalen

Welche Beschäftigtengruppen sind besonders von der Ausweitung niedriger Löhne betroffen? Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten im Jahre 2006 war nach unseren Auswertungen besonders hoch unter Jüngeren (56,3 %), gering Qualifizierten (45,6 %), Ausländer/innen (38,9 %) und Frauen (30,5 %) (vgl. Tabelle 3). Der Niedriglohnanteil ist zwischen 1995 und 2006 – mit Ausnahme der Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen – in allen Beschäftigtengruppen gestiegen; relativ am stärksten in den jüngeren Altersgruppen (unter 25 Jahren: +95,5 %; 25 bis 34 Jahre: +80,6 %) sowie bei Ausländer/innen (+93,5 %), Männern (+91,9 %) und Beschäftigten mit Berufsausbildung (+69,9 %). Inzwischen ist die Gruppe der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung sogar leicht überdurchschnittlich von Niedriglöhnen betroffen.

Analysiert man hingegen die Zusammensetzung des Niedriglohnsektors nach einzelnen Beschäftigtengruppen (Tabelle 4), wird deutlich, dass hier zum Teil ganz andere Gruppen in der Mehrheit sind als diejenigen, die ein überdurchschnittliches Niedriglohnrisiko aufweisen. So ist etwa der Anteil der formal gering Qualifizierten unter den Niedriglohnbeschäftigten rückläufig, während gleichzeitig der Anteil von Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung deutlich gestiegen ist. Nimmt man die Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss hinzu, so ist festzustellen, dass inzwischen drei von vier Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland formal qualifizierte Beschäftigte sind. Dass dies nicht der Einbeziehung von Teilzeitarbeit und Minijobs geschuldet ist, belegt der Vergleich mit Niedriglohnanalysen für Vollzeitbeschäftigte, die zu ähnlichen Ergebnissen gekommen sind (z. B. Bosch/Kalina 2007: 35).

Der steigende Anteil von qualifizierten Beschäftigten im Niedriglohnbereich dürfte auch damit zusammenhängen, dass diese bei hoher Arbeitslosigkeit eher bereit sind, sich auch auf niedrig bezahlte Arbeitsplätze mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen zu bewerben. Auch vonseiten der Betriebe scheint dies durchaus erwünscht zu sein. Wie eine Studie im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums vor einigen Jahren gezeigt hat, bevorzugen

Tabelle 3

Niedriglohnanteil nach Beschäftigtengruppen

(Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

	Kategorie	1995	2000	2006
Qualifikation*	ohne Berufsausbildung	31,0	35,2	45,6
	mit Berufsausbildung	13,6	17,8	23,1
	Universität/Fachhochschule	6,3	6,1	6,1
Geschlecht	Männer	7,4	9,9	14,2
	Frauen	25,0	26,6	30,5
Alter	unter 25 Jahre	28,8	42,3	56,3
	25–34	13,9	17,8	25,1
	35–44	12,3	14,7	19,6
	45–54	13,5	14,9	16,5
	55+	17,7	16,5	22,0
Nationalität	Deutsche	14,5	16,6	20,8
	Ausländer/innen	20,1	27,4	38,9
Gesamt (Deutschland)		15,0	17,5	22,2

* In 11,6 % aller Fälle war keine Information zum Ausbildungsniveau verfügbar. Hier und in der folgenden Tabelle wurde angenommen, dass diese Fälle anteilsproportional auf alle Ausbildungsniveaus verteilt sind (vgl. zu dieser Vorgehensweise auch Reinberg/Hummel 2002; Reinberg/Schreyer 2003).

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

Tabelle 4

Anteil an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten nach Beschäftigtenkategorien

(Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

	Kategorie	1995	2000	2006
Qualifikation	ohne Berufsausbildung	33,5	26,1	26,4
	mit Berufsausbildung	58,6	66,4	67,5
	Universität/Fachhochschule	7,9	7,5	6,1
Geschlecht	Männer	27,5	30,6	31,9
	Frauen	72,5	69,4	68,1
Alter	unter 25 Jahre	13,8	15,2	12,3
	25–34	26,2	24,3	23,4
	35–44	22,3	25,8	29,9
	45–54	20,8	21,0	19,8
	55+	16,9	13,7	14,7
Nationalität	Deutsche	88,5	87,8	87,9
	Ausländer/innen	11,5	12,2	12,1
Gesamt (Deutschland)		100,0	100,0	100,0

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

viele Arbeitgeber solche Bewerber/innen – z. T., weil auch in den vermeintlich einfachen Tätigkeiten Anforderungen an fachliche Fähigkeiten und soziale Kompetenzen gestellt werden, z. T. aber auch aus Mangel an anderen Signalen, um die Zuverlässigkeit und das Durchhaltevermögen vorab beurteilen zu können (Hieming et al. 2005).

Der Anteil der Männer unter den Niedriglohnbeschäftigten ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Frauen stellen mit gut 68 % aber immer noch die klare Mehrheit der Niedriglohnbeziehenden. Trotz des erheblich gestiegenen Niedriglohnrisikos von Jüngeren (unter 35 Jahre – vgl. Tabelle 3) ist ihr Anteil an der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten leicht zurückgegangen, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass ihr Anteil an allen Beschäftigten im vergangenen Jahrzehnt von 7,2 % auf 4,8 % (unter 25 Jahre) bzw. von 28,2 % auf 20,5 % (25 bis 34 Jahre) deutlich gesunken ist. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass bezogen auf die Beschäftigten keine zunehmende Konzentration der Niedriglohnbeschäftigung auf bestimmte Personengruppen wie etwa gering Qualifizierte oder Jüngere festzustellen ist.

4 Niedriglöhne und atypische Beschäftigung

Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen in unterschiedlichen Aspekten vom „Normalarbeits-

verhältnis“ ab. Aus der Perspektive der Beschäftigten kann dies zu erhöhten Risiken führen – z. B. aufgrund fehlender oder geringerer Integration in die sozialen Sicherungssysteme, geringerer Stabilität der Beschäftigung oder aufgrund mangelnder Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (Keller/Seifert 2007: 12).⁶ Hier interessiert uns vor allem die Frage nach einem ggf. erhöhten Risiko der atypisch Beschäftigten, einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle zu erhalten – und dies haben wir analog zur voranstehenden Analyse des Niedriglohnsektors für die Jahre 1995 und 2006 untersucht. Dabei geht es nicht nur um die Perspektive der Beschäftigten selbst, sondern auch um die finanziellen Anreize, die von ggf. niedrigeren Kosten atypischer Beschäftigungsverhältnisse für Betriebe ausgehen, diese verstärkt zu nutzen.

4.1 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit und Minijobs

Der skizzierten Abgrenzung unserer Grundgesamtheit folgend (vgl. die methodischen Hinweise im Anhang) arbeiteten im Jahre 2006 von den etwa 29,2 Millionen abhängig Beschäftigten 20,6 Millionen (70,6 %) in Vollzeit, rund 6,5 Millionen (22,4 %) in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und knapp 2,1 Millionen (7,1 %) in geringfügiger Beschäftigung

⁶ Letzteres bezieht sich vor allem auf Zeitarbeit: Arbeitgeber ist die Zeitarbeitsfirma, der Arbeitseinsatz von deren Beschäftigten erfolgt aber bei anderen Betrieben.

Tabelle 5

Niedriglohnbeschäftigung nach Arbeitszeitform 2006

(Deutschland, alle abhängig Beschäftigten, in %)

	Niedriglohnanteil in Kategorie		Anteil am Niedriglohnsektor		Änderung Gesamtbeschäftigung 1995–2006
	1995	2006	1995	2006	
Vollzeit	11,0	14,3	57,9	46,2	–13,5
Svp Teilzeit	22,2	23,4	27,2	24,0	+18,0
Minijobs	86,0	91,7	14,9	29,7	+163,8
Insgesamt	15,0	22,2	100,0	100,0	–3,1

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

(Minijobs). Die niedrige Zahl von Minijobs resultiert vor allem daraus, dass wir nur Hauptjobs analysiert und Schüler/innen, Studierende sowie Rentner/innen, die einen beachtlichen Teil der Beschäftigten in Minijobs stellen, ausgeschlossen haben.

In der Literatur ist umstritten, ob sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit überhaupt (noch) als atypische Beschäftigung zu bezeichnen ist, weil sie doch ggf. nur durch eine kürzere Wochenarbeitszeit von stabiler Vollzeitbeschäftigung abweiche. Allerdings führt das niedrigere monatliche Einkommen bei den Transferleistungen, die einkommensabhängig gewährt werden, zu geringeren Ansprüchen – insbesondere bei der Rente sowie beim Arbeitslosengeld I. Trotzdem wird sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit teilweise nur dann zur atypischen Beschäftigung gezählt, wenn sie nach Angaben der Betroffenen unfreiwillig ausgeübt wird⁷ oder wenn die wöchentliche Arbeitszeit 20 oder weniger Stunden umfasst (Statistisches Bundesamt 2008). Die Zuordnung von Minijobs zu atypischer Beschäftigung ist weniger umstritten, weil diese Beschäftigungsform typischerweise nicht zu einer Einbeziehung in das soziale Sicherungssystem führt, obwohl arbeitgeberseitig pauschalierte Abgaben an die Sozialversicherungen zu leisten sind.

Unsere Auswertung zeigt, dass Beschäftigte in regulärer Teilzeitarbeit und Minijobs stärker von Niedriglöhnen betroffen sind als Vollzeitbeschäftigte (Tabelle 5). Der Niedriglohnanteil unter sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten liegt dabei mit 23,4 % weitaus niedriger als bei Minijobs, bei denen 2006 mit knapp 92 % die große Mehrheit der Beschäftigten für Stundenlöhne unterhalb der Niedrig-

lohnschwelle arbeitet. Gegenüber 1995 ist der Niedriglohnanteil in beiden Beschäftigtengruppen leicht gestiegen.

Mit den überdurchschnittlichen Beschäftigungszuwächsen bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit und insbesondere Minijobs auf dem Arbeitsmarkt ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten unter den Niedriglohnbeschäftigten gesunken. Während sie 1995 mit fast 58 % noch die deutliche Mehrheit aller Niedriglohnbeschäftigten stellten, hat sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bis 2006 auf 46,2 % verringert. Nunmehr sind also Teilzeitbeschäftigte und Minijobber/innen unter den Niedriglohnbeschäftigten in der Mehrheit, wobei sich zwischen beiden Gruppen Verschiebungen zugunsten der Minijobs ergeben haben. Aus dem gesunkenen Anteil der Vollzeitbeschäftigten am gesamten Niedriglohnsektor ist allerdings nicht der Schluss zu ziehen, dass sie 2006 in geringerem Maße von Niedriglöhnen betroffen waren als noch 1995. Vielmehr ist der Niedriglohnanteil in dieser Gruppe von 11,0 auf 14,3 % prozentual deutlich stärker gestiegen als bei Teilzeitarbeit und Minijobs.

Betrachtet man die extrem unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken, wird deutlich, dass besonders die Minijobs (und weniger ausgeprägt auch die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung) eine wichtige Triebkraft für die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung in den letzten Jahren waren. Die Zunahme bei diesen Beschäftigungsformen hat jedoch nicht zu einem Rückgang des Niedriglohnanteils bei Vollzeitbeschäftigten geführt.

Der extrem hohe Niedriglohnanteil bei Minijobs wirft eine Reihe von Fragen auf. So ist zweifellos zu beachten, dass die große Mehrheit der geringfügig Beschäftigten diese Stundenlöhne „brutto für netto“ verdient, weil auf den Lohn aus einem Minijob i. d. R. keine Sozialabgaben und keine Steuern bezahlt werden müssen. Beim selben Brutto-Stundenlohn stehen Beschäftigte in Minijobs damit zumin-

⁷ Hier ist allerdings kritisch anzumerken, dass unklar bleibt, welches Verständnis von Freiwilligkeit die Befragten bei ihren entsprechenden Antworten zugrunde legen: Ist etwa Teilzeitarbeit aufgrund nicht vorhandenen oder zeitlich begrenzten Kinderbetreuungsmöglichkeiten als freiwillig zu bezeichnen?

dest theoretisch relativ besser da als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Allerdings wird dieser Vorteil dadurch begrenzt, dass der Monatslohn aus einem Minijobs definitionsgemäß 400 € nicht übersteigen darf. Zudem gibt es deutliche Hinweise darauf, dass Minijobber/innen in Betrieben häufig niedrigere Löhne erhalten als vergleichbare andere Beschäftigte, obwohl dies dem Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz widerspricht (vgl. auch Rudolph 2005: 119).⁸ In einer unserer Betriebsfallstudien im Einzelhandel zahlte der Betrieb trotz Tarifbindung seinen Minijobber/innen nur 5 € pro Stunde und damit deutlich weniger als vergleichbaren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Steuer- und Abgabefreiheit von Minijobs wird also von den Arbeitgebern offenbar z. T. wieder „einkassiert“. Weiterhin gibt es auch eine Reihe von Hinweisen darauf, dass Minijobber/innen nicht selten Ansprüche wie Lohnfortzahlung bei Krankheit (Winkel 2005) und an Feiertagen oder bezahlter Urlaub vorenthalten werden. Den Beschäftigten selbst ist häufig nicht bekannt, dass sie hierauf Anspruch haben, oder sie wagen es nicht, dieses einzufordern.

Zusammen genommen spricht vieles dafür, dass Minijobs trotz der im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung höheren Abgaben der Arbeitgeber von inzwischen 30 % in vielen Fällen nicht nur eine gezieltere Anpassung des Personaleinsatzes an Schwankungen des Arbeitsanfalls ermöglichen, sondern faktisch im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung billiger sind. In manchen Branchen stellen Minijobs inzwischen rund ein Viertel (z. B. im Einzelhandel und in Hotels) und in der Gebäudereinigung sogar rund die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse (Hieming et al. 2005: 99). In unseren Betriebsfallstudien haben wir zudem Hinweise darauf gefunden, dass in manchen Betrieben mit der Drohung, anderenfalls den Anteil der Minijobs auszuweiten, Zugeständnisse der Stammbeschäftigten bei Löhnen und Sonderzahlungen erreicht worden sind (Bosch/Weinkopf 2007: 304).

4.2 Zeitarbeit

Zeitarbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis auseinanderfallen,

weil das Zeitarbeitsunternehmen der Arbeitgeber ist, während der tatsächliche Arbeitseinsatz im Entleihunternehmen erfolgt. Außerdem ist die Beschäftigungsstabilität erheblich geringer als bei anderen Arbeitsverhältnissen: Deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse mit Zeitarbeitsunternehmen waren im ersten Halbjahr 2007 nach weniger als drei Monaten bereits wieder beendet (Bundesagentur für Arbeit 2008).

Zur Zeitarbeit lassen sich auf Basis des SOEP leider nur eingeschränkt Analysen im Zeitverlauf durchführen, da in dieser Panelbefragung Personen seit 2003 nach der Beschäftigung in einem Zeitarbeitsverhältnis gefragt werden, während bis 2002 noch nach der Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma gefragt wurde. Durch diese Änderung der Fragestellung hat sich die Anzahl der „Zeitarbeitskräfte“ in etwa verdoppelt (auf hochgerechnet rund eine Million in 2006) und liegt damit deutlich höher als in den entsprechenden BA-Statistiken, die für Mitte 2006 knapp 600.000 Zeitarbeitskräfte bundesweit auswiesen (Bundesagentur für Arbeit 2007). Die Diskrepanz könnte darauf zurückzuführen sein, dass die im SOEP Befragten unter einem „Zeitarbeitsverhältnis“ auch Formen der innerbetrieblichen Personalüberlassung, Aushilfstätigkeiten oder ggf. auch sonstige befristete Beschäftigung verstehen.

Für die im SOEP erfassten Zeitarbeitsverhältnisse haben wir für 2006 einen Niedriglohnanteil von 53 % ermittelt. Eine eigene Sonderauswertung des BA-Beschäftigtenpanels⁹, die sich auf 2003 und Vollzeitbeschäftigte bei Zeitarbeitsunternehmen bezieht, hat sogar ergeben, dass in der Kategorie „Überlassung von Arbeitskräften“ (WZ 74.50.2) 71,5 % der Beschäftigten Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle bezogen (im Vergleich zu 17,7 % niedrig entlohten Vollzeitbeschäftigten in 2003) (Bosch/Weinkopf 2007: 313). Der im Vergleich zum SOEP größere Niedriglohnanteil könnte daran liegen, dass die Niedriglohnschwellen für Vollzeitbeschäftigte höher liegen als für alle Beschäftigten. Weiterhin sind in der ausgewerteten Kategorie auch diejenigen enthalten, die in der Disposition der Zeitarbeitsunternehmen arbeiten. Deren Zahl ist allerdings zu gering, als dass diese Gruppe für den höheren Niedriglohnanteil maßgeblich sein könnte, zumal deren Stundenlöhne überwiegend oberhalb der Niedriglohnschwelle liegen dürften.

Aus dem Vergleich der Zahlen lässt sich aufgrund der unterschiedlichen Abgrenzungen und Daten-

⁸ In § 4 TzBfG heißt es: „Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“ Und in § 2 wird präzisiert, dass dies auch für Minijobs gilt: „Teilzeitbeschäftigt ist auch ein Arbeitnehmer, der eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausübt.“

⁹ Die Datengrundlage bildet das schwach anonymisierte BA-Beschäftigtenpanel (Welle 24). Der Datenzugang erfolgte über kontrollierte Datenfernverarbeitung des Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

grundlagen nicht schlussfolgern, dass die Betroffenheit von Zeitarbeitskräften durch Niedriglöhne zwischen 2003 und 2006 rückläufig war. Vielmehr deuten auch Informationen vonseiten der Zeitarbeitsverbände darauf hin, dass der Niedriglohnanteil unter Zeitarbeitskräften weiterhin hoch ist und sich hieran auch nach dem Abschluss zahlreicher Tarifverträge seit 2003 nichts Wesentliches geändert hat. Dies ist gerade aufgrund des starken Wachstums der Zeitarbeit von Bedeutung. Mit einer Steigerung der Beschäftigtenzahl von gut 176.000 im Juni 1995 auf rund 730.000 Zeitarbeitskräfte Mitte 2007 (Bundesagentur für Arbeit 2008) handelt es sich um die am dynamischsten wachsende Beschäftigungsform. Zwar ist der Anteil der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung immer noch so gering, dass sie verglichen mit der weitaus größeren Zahl anderer atypischer Arbeitsverhältnisse als Triebkraft für die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung einen geringeren unmittelbaren Stellenwert hat. Jedoch ist zu beachten, dass die Nutzung von Zeitarbeitskräften in Branchen mit einem höheren Lohnniveau die Möglichkeit bietet, Personalkosten zu senken.

Insbesondere in typischen Einsatzbereichen der Zeitarbeit, die vorrangig im Bereich der gewerblichen Wirtschaft und in Branchen mit überdurchschnittlichen Tariflöhnen liegen, sind die Lohnunterschiede oft erheblich. Zwar wurde im Jahr 2003 der Grundsatz des „Equal Pay“ für Zeitarbeitskräfte eingeführt, aber die gesetzliche Regelung sieht eine Ausnahme hiervon vor, wenn ein für die Zeitarbeit gültiger Tarifvertrag angewendet wird. Nach Einschätzung der führenden Zeitarbeitsverbände hat diese Ausnahmeklausel dazu geführt, dass inzwischen fast alle Zeitarbeitskräfte nach einem der inzwischen recht zahlreichen Tarifverträge für die Zeitarbeit entlohnt werden. Die Tarifverträge mit den drei großen Arbeitgeberverbänden in der Zeitarbeit sehen aktuell Einstiegsgehälter zwischen 7,07 und 7,38 € in West- sowie zwischen 5,77 und 6,42 € in Ostdeutschland vor.¹⁰ Der Christliche Gewerkschaftsbund hat zudem eine Reihe von Haustarifverträgen abgeschlossen, in denen die Einstiegsgehälter z. T. noch deutlich niedriger liegen (BZA/iGZ 2008).

Einer IAB-Studie zufolge ist die Zeitarbeiternutzung in den vergangenen Jahren tatsächlich vor allem in größeren Betrieben gestiegen, die ohnehin schon eine überdurchschnittliche Nutzung hatten und die

im Vergleich zu Betrieben, die keine Zeitarbeit nutzen, im Durchschnitt deutlich höhere Gehälter zahlen (Promberger 2006). Weiterhin bieten die niedrigen Tariflöhne in der Zeitarbeit in Kombination mit der Aufhebung der zeitlichen Begrenzung der Verleihdauer offenbar auch Anreize für die Gründung eigener Zeitarbeitseinheiten durch Betriebe in unterschiedlichen Branchen – darunter auch öffentliche und kirchliche Einrichtungen (Deutscher Bundestag 2006).

4.3 Befristete Beschäftigung

Obwohl befristete Arbeitsverträge in vielen Branchen verbreitet sind und sich auch keineswegs auf gering qualifizierte Beschäftigte konzentrieren, haben vorliegende Studien bei den meisten Beschäftigtengruppen im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten niedrigere durchschnittliche Monatseinkommen diagnostiziert (vgl. im Überblick Mertens/McGinnity 2005). Die Chancen auf einen Übergang in unbefristete Beschäftigung sind mit 39 % (im Vergleich zum Vorjahr) allerdings relativ hoch (Boockmann/Hagen 2005: 155).

Nach unseren Auswertungen hat sich der Niedriglohnanteil unter befristet Beschäftigten von 25,2 % (1995) auf 51,9 % (2006) mehr als verdoppelt und liegt damit inzwischen auch weitaus höher als in der Gesamtwirtschaft. Auf der Grundlage des SOEP zeigt sich ein Anstieg der befristet Beschäftigten von rund 1,9 Millionen (1995) auf rund 2,5 Millionen (2006), womit der Anteil an der Gesamtbeschäftigung von 6,2 % auf 8,6 % gestiegen ist. Diese Zahlen sind mit anderen Statistiken nur bedingt vergleichbar, weil wir Auszubildende und ABM-Beschäftigte aus der Analyse ausgeklammert haben.¹¹ Das Statistische Bundesamt weist jedoch für 2005 (8,3 %) bzw. 2007 (8,8 %) auf der Basis des Mikrozensus ähnlich hohe Befristungsquoten (ohne Personen in Bildung oder Ausbildung) aus.

Daten aus dem Mikrozensus belegen überdies, dass von der Zunahme befristeter Beschäftigung in den vergangenen Jahren Jüngere überproportional betroffen waren.

Dies könnte dafür sprechen, dass der hohe Niedriglohnanteil teilweise auch mit einer geringeren Be-

¹⁰ Der Tarifvertrag, der vom Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) mit den Christlichen Gewerkschaften abgeschlossen wurde, beinhaltet für Westdeutschland zudem eine Klausel, dass der Einstiegslohn von 7,07 € in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung um bis zu 9,5 % – also auf 6,40 € – abgesenkt werden kann.

¹¹ Die Europäische Kommission (2006) weist für Deutschland (einschließlich Auszubildende) eine Befristungsquote von 14,2 % aus, was bei einer Gesamtbeschäftigung von 39 Millionen etwa 5,5 Millionen Beschäftigungsverhältnissen entspricht. Diese Werte haben sich von 10,5 % bzw. 3,9 Millionen Beschäftigten (1995) im Zeitverlauf deutlich erhöht.

rufserfahrung der betroffenen Beschäftigten zusammenhängt. In einer anderen Studie wurde allerdings festgestellt, dass die Lohnunterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten im unteren Einkommensquantil mit 20 % deutlich größer ausfallen als im oberen Quantil (5 %). Die Autor/innen folgern daraus: „Somit sind diese befristet Beschäftigten doppelt benachteiligt: Sie verdienen sowieso schon relativ wenig im Vergleich mit allen Beschäftigten, und sie verdienen noch dazu weniger als gleich Qualifizierte“ (Mertens/McGinnity 2005: 178).

Insgesamt handelt es sich bei befristeter Beschäftigung um eine Beschäftigungsform mit einem steigenden Anteil niedriger Löhne, die durch ihr Wachstum auch zur Ausweitung des Niedriglohnbereichs beigetragen hat. Der potenzielle Druck auf das Lohnniveau anderer Beschäftigtengruppen dürfte allerdings geringer sein als bei Minijobs und Zeitarbeit.

4.4 Zwischenfazit

Die Formen atypischer Beschäftigung, die wir hier in die Analyse einbezogen haben, weisen für den Zeitraum 1995 bis 2006 deutliche Wachstumsraten auf, während die Gesamtbeschäftigung um 3,1 % zurückgegangen ist und der Rückgang bei Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen noch deutlich stärker war. Die höchsten Steigerungsraten entfallen in diesem Zeitraum nach vorliegenden Informationen, die allerdings aus anderen Quellen stammen, auf die Zahl der Zeitarbeitskräfte (von 176.185 Mitte 1995 auf knapp 600.000 Mitte 2006). An zweiter Stelle stehen die Minijobs mit einem Wachstum von 164 % (bezogen auf die Teilgruppe, auf die sich unsere gesamte Auswertung bezieht). Befristete Beschäftigung und sozialversicherungspflichtige Teilzeitarbeit weisen deutlich niedrigere Steigerungsraten auf, haben sich aber ebenfalls seit 1995 ausgeweitet. Mit Ausnahme der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten sind alle Typen atypisch Beschäftigter mehrheitlich (d. h. zu über 50 %) von Niedriglöhnen betroffen; am weitest stärksten die geringfügig Beschäftigten.

Nimmt man alle atypisch Beschäftigten zusammen und berücksichtigt dabei, dass es Überschneidungen zwischen den Formen geben kann, dann ist eine deutliche Zunahme des Anteils atypisch Beschäftigter an den Niedriglohnbeschäftigten festzustellen: Während sie 1995 noch knapp 49 % des Niedriglohnsektors ausmachten, waren es 2006 schon gut 66 %.¹²

¹² Atypisch Beschäftigte sind teilweise auch von mehreren Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis betroffen (z. B. befristet beschäftigte Teilzeitkräfte). Solche Fälle wurden hier jedoch nur einmal gezählt. Zeitarbeit wurde 1995 im SOEP noch nicht erfasst. Dies hat wegen des eher geringen Umfangs der Zeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung allerdings keine große Auswirkung.

5 Multivariate Analysen

In diesem Abschnitt wird zunächst der Einfluss der deskriptiv untersuchten betriebs- und personenbezogenen Variablen darauf, für Niedriglöhne zu arbeiten, in Form einer logistischen Regressionsrechnung überprüft. Diese liefert Erkenntnisse darüber, ob sich die deskriptiv aufgezeigten Zusammenhänge auch dann zeigen, wenn der Einfluss aller anderen Variablen kontrolliert wird. Das Verfahren ermöglicht es, die Signifikanz, Einflussrichtung und Einflussstärke einzelner Variablenkategorien festzustellen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6 dargestellt, wobei wir die marginalen Effekte ausgewiesen haben, welche die Änderung der Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnsektor beschäftigt zu sein, bei einer Änderung der Dummy-Variable von Null zu Eins angeben (vgl. Schnabel/Wagner 2006: 7). Ergänzend sind cluster-robuste Standardfehler und die Signifikanz der Werte aufgeführt.

Die Ergebnisse der deskriptiven Auswertungen werden durch die Regressionsrechnung bestätigt: Für 2006 zeigt sich vor allem bei Frauen (+8,8 %), Jüngeren (+11,8 %), Ausländer/innen (+9,1 %) und gering Qualifizierten (+12,7 %) ceteris paribus eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, für Niedriglöhne zu arbeiten. Beschäftigte mit Universitäts- oder Fachhochschulabschluss haben demgegenüber im Vergleich zu anderen Beschäftigten eine um rund 11 % geringere Wahrscheinlichkeit, im Niedriglohnbereich beschäftigt zu sein. Eine Beschäftigung in der Landwirtschaft erhöht die Wahrscheinlichkeit, für einen Niedriglohn zu arbeiten, um 18,4 %. Eine Beschäftigung in Kleinstunternehmen (mit unter 20 Beschäftigten) führt zu einer Erhöhung um knapp 29 %. Eine Beschäftigung in kleinen (+17,3 %) und mittleren Betrieben (+6,8 %) erhöht die Wahrscheinlichkeit ceteris paribus ebenfalls.

Auch in Bezug auf atypische Beschäftigungsformen bestätigt die Regression die deskriptiven Ergebnisse: Vor allem in Minijobs (+71 %) und Zeitarbeit (+24,4 %) (in der weiten Definition des SOEP als Zeitarbeitsverhältnis) ergibt sich eine deutlich erhöhte Niedriglohnwahrscheinlichkeit. Bei befristeter Beschäftigung (+13,6 %) und sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit (+4,2 %) zeigen sich ebenfalls leicht positive Werte.

Als Maßzahl für die Qualität der Gesamtschätzung wurde das modellspezifische Gütemaß Pseudo- R^2 berechnet (McFaddens). Dieser Wert wird konstruiert über den Vergleich eines Null-Modells (Loglikelihood des Nullmodells bzw. der Modellkonstante) im Vergleich zum geschätzten Modell. Er

Tabelle 6

Logistische Regression zur Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland

(abhängig Beschäftigte 2006, marginale Effekte)

Unabhängige Variable		1995	2006 (ohne Zeitarbeit)	2006 (inkl. Zeitarbeit)
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	0,078*** (0,012)	0,082*** (0,015)	0,088*** (0,022)
Alter Ref.: 45 bis 54 Jahre	unter 25	0,071** (0,028)	0,109** (0,046)	0,118** (0,047)
	25 bis 34	0,004 (0,014)	0,045** (0,020)	0,051*** (0,020)
	35 bis 44	-0,011 (0,012)	0,004 (0,016)	0,008 (0,016)
	55 und mehr	0,012 (0,018)	0,008 (0,024)	0,016 (0,025)
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	0,035** (0,016)	0,093*** (0,034)	0,091*** (0,034)
Qualifikationsniveau Ref.: mit Berufs- ausbildung	ohne Berufsausbildung	0,089*** (0,021)	0,122*** (0,029)	0,127*** (0,029)
	FH/Uni	-0,060*** (0,009)	-0,116*** (0,011)	-0,112*** (0,011)
Ost/West Ref.: Westdeutsch- land	Ostdeutschland	0,082*** (0,015)	0,006 (0,016)	0,007 (0,016)
Wirtschaftsgruppe Ref.: Produzierendes Gewerbe	Landwirtschaft	0,010** (0,051)	0,170** (0,078)	0,184** (0,084)
	Bauwirtschaft	-0,036*** (0,011)	0,007 (0,028)	0,014 (0,030)
	Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	0,032 (0,027)	0,060 (0,045)	0,070 (0,047)
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,022 (0,028)	0,055* (0,033)	0,050 (0,033)
	Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	0,004 (0,014)	-0,017 (0,016)	-0,008 (0,016)
	Politische Transaktionsdienstleistungen	-0,042*** (0,012)	-0,062*** (0,015)	-0,057*** (0,015)
	Haushalts- und personen- bezogene Dienstleistungen	0,022 (0,017)	-0,013 (0,018)	-0,008 (0,018)
Unternehmensgröße Ref.: 2.000 und mehr	unter 20 Beschäftigte	0,208*** (0,033)	0,287*** (0,037)	0,286*** (0,037)
	20 bis unter 200	0,097*** (0,022)	0,178*** (0,032)	0,173*** (0,031)
	200 bis unter 2.000	0,018 (0,018)	0,068** (0,030)	0,068** (0,030)
Zeitarbeit Ref.: keine Zeitarbeit	Zeitarbeit			0,244*** (0,066)
Arbeitszeitform Ref.: Vollzeit	Teilzeit	0,034** (0,015)	0,043* (0,022)	0,042* (0,022)
	Minijob	0,633*** (0,072)	0,711*** (0,050)	0,710*** (0,051)
Befristung Ref.: unbefristet	Befristete Beschäftigung	0,096*** (0,031)	0,202*** (0,042)	0,136*** (0,036)
Fallzahl		5.657	5.919	5.908
Pseudo-R²		0,2774	0,3294	0,3424

Anmerkungen: Cluster-robuste Standardfehler in Klammern; * $p \leq 0,1$ ** $p \leq 0,05$ *** $p \leq 0,01$; Angaben gewichtet.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

kann ähnlich wie der Regressionskoeffizient in der linearen Regression Werte zwischen Null und Eins annehmen, ist aber kein exaktes Maß für die erklärte Varianz durch das spezifizierte Modell. Schon für Werte zwischen 0,2 und 0,4 ist jedoch von einer

guten Modellschätzung auszugehen (vgl. Urban 1995). In unserem Fall liegt der entsprechende Wert bei rund 0,34 für 2006 bzw. 0,28 für 1995. Gegenüber 1995 sind bei allen signifikanten Variablenausprägungen die Marginaleffekte im Jahr 2006 größer.

Tabelle 7

Non-lineare Dekomposition der Veränderung des Niedriglohnanteils zwischen 1995 und 2006

(Deutschland, abhängig Beschäftigte)

		Modell 1			Modell 2		
		Referenzjahr 2006, Vergleichsjahr 1995			Referenzjahr 1995, Vergleichsjahr 2006		
Referenzjahr (Niedriglohnanteil)				18,5 %			14,2 %
Vergleichsjahr (Niedriglohnanteil)				14,2 %			18,5 %
Differenz in Prozentpunkten				4,3 %			-4,3 %
		Ko- effizient	Standard- fehler	Beitrag (in %)	Ko- effizient	Standard- fehler	Beitrag (in %)
Beitrag zur Differenz durch Strukturveränderungen		0,0094		21,9 %	-0,0174		40,5 %
<i>Davon durch:</i>							
Geschlecht Ref.: Männer	Frauen	0,0042***	0,0010	9,7 %	-0,0041***	0,0012	9,5 %
Alter Ref.: 45 bis 54 Jahre	unter 25	-0,0016***	0,0005	-3,8 %	0,0010***	0,0004	-2,4 %
	25 bis 34	-0,0026***	0,0009	-5,9 %	0,0003	0,0007	-0,6 %
	35 bis 44	0,0002	0,0007	0,5 %	0,0006	0,0006	-1,5 %
	55 und mehr	0,0000	0,0002	0,0 %	0,0000	0,0002	0,0 %
Nationalität Ref.: Deutsche	Ausländer/innen	-0,0017***	0,0004	-4,0 %	0,0008**	0,0004	-1,9 %
Qualifikations-niveau Ref.: mit Berufs-ausbildung	ohne Berufs-ausbildung	-0,0046***	0,0007	-10,7 %	0,0042***	0,0008	-9,8 %
	FH/Uni	-0,0068***	0,0009	-15,7 %	0,0034***	0,0008	-8,0 %
Ost/West Ref.: West	Ostdeutschland	0,0000	0,0002	0,0 %	-0,0005	0,0006	1,2 %
Wirtschafts-gruppe Ref.: Produzie-rendes Gewerbe	Landwirtschaft	-0,0006**	0,0003	-1,3 %	0,0006***	0,0002	-1,4 %
	Bauwirtschaft	-0,0005	0,0013	-1,1 %	-0,0025***	0,0009	5,7 %
	Infrastruktur- und Transportdienst-leistungen	-0,0001	0,0003	-0,3 %	0,0002	0,0003	-0,5 %
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,0020***	0,0008	4,6 %	-0,0009	0,0007	2,0 %
	Ökonomische Transaktionsdienst-leistungen	0,0000	0,0002	0,0 %	0,0000	0,0002	-0,1 %
	Politische Transakti-onsdienstleistungen	0,0003	0,0004	0,8 %	-0,0002	0,0003	0,6 %
	Haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen	-0,0011	0,0011	-2,7 %	-0,0023*	0,0012	5,4 %
Unternehmens-größe Ref.: 2.000 und mehr	unter 20 Beschäftigte	-0,0005	0,0016	-1,2 %	0,0005	0,0017	-1,2 %
	20 bis unter 200	0,0014	0,0022	3,4 %	-0,0003	0,0018	0,8 %
	200 bis unter 2.000	0,0007	0,0012	1,6 %	-0,0001	0,0008	0,3 %
Arbeitszeitform Ref.: Vollzeit	Teilzeit	0,0014**	0,0006	3,2 %	-0,0013**	0,0006	2,9 %
	Minijob	0,0107***	0,0005	24,9 %	-0,0114***	0,0007	26,4 %
Befristung Ref.: unbefristet	Befristete Beschäftigung	0,0088***	0,0009	20,6 %	-0,0058***	0,0011	13,4 %

Angaben gewichtet.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.

Darüber hinaus haben wir durch eine Blinder-Oaxaca-Dekomposition¹³ untersucht, inwiefern die Zunahme des Anteils der Niedriglohnbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung durch a) eine Veränderung der Koeffizienten, die die Stärke des Zusammenhangs zwischen einer Variablenausprägung und der Niedriglohnwahrscheinlichkeit kennzeichnen, und b) durch Veränderungen der Beschäftigtenstruktur wie etwa eine Zunahme des Anteils der Minijobs an der Gesamtbeschäftigung erklärt werden kann.¹⁴ Eine Übersicht zu den Ergebnissen gibt Tabelle 7, wobei im Modell 1 das Jahr 2006 und im Modell 2 das Jahr 1995 als Referenzjahr gewählt wurde. Dieses Vorgehen entspricht dem von Schnabel/Wagner (2006). Für 1995 liegt beiden Modellen ein Niedriglohnanteil von 14,2 % und für 2006 von 18,5 % zugrunde. Der Niedriglohnanteil ist damit im Zeitverlauf um 4,3 Prozentpunkte gestiegen. Die Abweichung zu den deskriptiv ermittelten Niedriglohnanteilen resultiert aus einer höheren Anzahl von Missingwerten in den Regressionsmodellen (vgl. auch Schnabel/Wagner 2006: 21). Da die Reihenfolge, in der Variablen in das Modell aufgenommen werden, einen Einfluss auf deren Einflussstärke haben kann, wurde deren Reihenfolge zufällig variiert (vgl. Fairlie 2006).

Im Modell 1 erklären Strukturveränderungen der Beschäftigten 21,9 % des Anstiegs der Niedriglohnbeschäftigung, im Modell 2 ist der Erklärungsanteil von Strukturveränderungen mit 40,5 % deutlich höher. Die verbleibenden 78,1 % bzw. 59,5 % der Erklärung des Anstiegs des Niedriglohnanteils beruhen auf einer Veränderung der Niedriglohnwahrscheinlichkeit innerhalb einzelner Variablenausprägungen, also z. B. einer Erhöhung der Niedriglohnwahrscheinlichkeit unter qualifizierten Beschäftigten oder Beschäftigten in Minijobs (vgl. Tabelle 6). Zudem verbleibt eine unerklärte Restgröße (vgl. Schnabel/Wagner 2006: 11).

Der Erklärungsbeitrag von Strukturveränderungen ist in Tabelle 7 nach einzelnen Variablen aufgeschlüsselt. Die Ausweitung der Niedriglohnbeschäftigung wird zu knapp 10 % durch eine Ausweitung des Beschäftigungsanteils von Frauen, zu zwischen 2 und 5 % durch die Ausweitung des Beschäftigungsanteils unternehmensnaher Dienstleistungen, zu rund 3 % durch die Ausweitung der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung, zu 25 bis 26 % durch die

Zunahme von Minijobs und zu 13 bis 21 % durch den Anstieg befristeter Beschäftigung erklärt. Es zeigt sich also, dass vor allem die Zunahme von Minijobs und befristeter Beschäftigung zur Ausweitung des Niedriglohnsektors beigetragen hat. Der Beitrag der Ausweitung von sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung war demgegenüber deutlich geringer. Zur Rolle der Zeitarbeit lassen sich auf der Basis der Regressionsrechnung keine Angaben machen, da diese Beschäftigungsform 1995 im SOEP noch nicht erfasst wurde.

Andere Faktoren wirkten in die umgekehrte Richtung und haben zu einer Verringerung des Niedriglohnanteils in der Gesamtwirtschaft beigetragen. Dies betrifft etwa den rückläufigen Beschäftigungsanteil Jüngerer (–2 bis –4 %) und gering Qualifizierter (–10 bis –11 %) sowie den steigenden Anteil von Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen (zu –8 bis –16 %). Aus der Summe des Einflusses von Strukturveränderungen einzelner Variablen ergibt sich der bereits genannte Gesamteinfluss von Strukturveränderungen auf den Anstieg des Niedriglohnanteils.

6 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Unsere Auswertungen auf der Basis des SOEP haben gezeigt, dass der Niedriglohnanteil unter den abhängig Beschäftigten in Deutschland im letzten Jahrzehnt (zwischen 1995 und 2006) von 15 % auf 22,2 % deutlich zugenommen hat. Damit hat Deutschland mittlerweile mit den höchsten Niedriglohnanteil unter den EU-Ländern und liegt sogar nahe am Niedriglohnanteil der USA, der für 2005 auf rund 25 % beziffert wird (Solow 2007).

Bemerkenswert ist zudem, dass sich die Verteilung der Stundenlöhne in Deutschland inzwischen sehr weit nach unten erstreckt. Ein beträchtlicher Anteil der Beschäftigten in Deutschland verdient unter 5 € pro Stunde, d. h. weniger als ein Drittel des Medians, was deutlich unter den absoluten und relativen Werten der gesetzlichen Mindestlöhne in Frankreich, den Niederlanden und Großbritannien liegt. Selbst im Vergleich zum – gemessen an der Relation zum Durchschnittslohn – sehr niedrigen staatlichen Mindestlohn in den USA sind die Stundenlöhne am unteren Rand des Lohnspektrums in Höhe von 3 bis 5 € in Deutschland ausgesprochen gering.

Während Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland in der Vergangenheit gleichmäßiger über Branchen,

¹³ Zu den Grundlagen dieser Methode vgl. Blinder (1973), Oaxaca (1973), Fairlie (1999, 2006). Eine Implementation der Methode in das Statistikprogramm STATA erfolgte durch Jann (2006).

¹⁴ Eine deskriptive Übersicht zur Verteilung der erklärenden Variablen findet sich in Tabelle 8 im Anhang.

Betriebsgrößen und Beschäftigungsformen verteilt war, haben wir eine zunehmende Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes festgestellt mit steigenden Niedriglohnanteilen vor allem in kleinen Betrieben und in einigen Dienstleistungsbranchen – verbunden mit einer Zunahme von Minijobs, Zeitarbeit und befristeten Arbeitsverträgen mit niedriger Entlohnung. Eine wesentliche Triebkraft für die Zunahme von Niedriglöhnen besteht offenbar darin, dass immer mehr Tätigkeiten in Bereiche und Betriebe mit geringeren kollektiv vereinbarten Standards (oder sogar ohne jegliche Mindeststandards) verlagert werden. In größeren Betrieben und im gewerblichen Bereich, wo Gewerkschaften noch relativ stark und interne Arbeitsmärkte ausgeprägter sind, ist der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung in den vergangenen Jahren hingegen weniger stark gewachsen. Eine Ursache dürfte darin bestehen, dass das zunehmende Gefälle zwischen dem Lohnniveau in Hochlohn- und Niedriglohnbranchen, zwischen tarifgebundenen Betrieben und solchen, die keinem Tarifvertrag unterliegen, und zwischen größeren und kleineren Betrieben die Anreize zum Outsourcing von Tätigkeiten erhöht hat.

Innerhalb der Betriebe ist Arbeit einerseits teilweise auf Beschäftigtengruppen umverteilt worden, bei denen niedrigere Löhne leichter durchgesetzt werden können und die nach den Ergebnissen unserer Analysen auch besonders hohe Niedriglohnanteile aufweisen. Dies betrifft allen voran Minijobber/-innen, Zeitarbeitskräfte, befristet Beschäftigte und (deutlich weniger ausgeprägt) auch sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte. Ihr Anteil an der Beschäftigung insgesamt ist zwischen 1995 und 2006 deutlich gestiegen. Andererseits setzen die Möglichkeiten, Tätigkeiten im Rahmen besonderer Beschäftigungsverhältnisse intern oder durch Auslagerung auf andere Unternehmen billiger zu organisieren, tendenziell aber auch das betriebliche Lohngefüge innerhalb der Betriebe unter Druck. In unseren Betriebsfallstudien ist deutlich geworden, dass selbst dort, wo Gewerkschaften und Betriebsräte (noch) Einfluss auf Löhne und Arbeitsbedingungen nehmen können, diese häufig in der Zwickmühle sind: Entweder gelingt ihnen die Sicherung vergleichsweise hoher Löhne und guter Arbeitsbedingungen für die eigenen Beschäftigten um den Preis, dass die Arbeitgeber nach Schlupflöchern suchen und bestimmte Tätigkeiten auslagern. Oder sie müssen Zugeständnisse für die eigene Branche beziehungsweise für das betreffende Unternehmen hinnehmen, um bestehende Arbeitsplätze zu sichern oder im besten Fall sogar bereits ausgelagerte Tätigkeiten zurückzugewinnen. Vor diesem Hintergrund sind in einer Reihe von Branchen und Betrieben in den vergangenen Jahren neue Niedriglohngruppen ein-

geführt worden oder die Standards für Neueinstellungen bzw. teilweise auch bereits vorhandene Beschäftigte abgesenkt worden – z. T. nur im Bereich betrieblicher Sonderzahlungen, aber teilweise auch bezogen auf die Vergütung pro Stunde oder Monat (Bosch/Weinkopf 2007).

Ein zentrales Ergebnis unserer quantitativen Analyse besteht darin, dass sich der Anteil von atypisch Beschäftigten im Niedriglohnsektor von 49 % im Jahre 1995 auf 66 % im Jahre 2006 erhöht hat.¹⁵ Atypisch Beschäftigte tragen also nicht nur größere Risiken hinsichtlich ihrer sozialen Absicherung und Beschäftigungsstabilität, sondern sind (mit Ausnahme der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeit) auch deutlich überproportional von niedrigen Stundenlöhnen betroffen. Nach vorliegenden Studien ist dies nicht allein auf Besonderheiten der Tätigkeiten und Beschäftigten zurückzuführen, sondern es gibt auch Hinweise auf eine Schlechterstellung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten, obwohl dies dem Diskriminierungsverbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz widerspricht. Dies steht auch im Gegensatz zu politischen Zielen der Europäischen Union, die eine neue Balance von Flexibilität und Sicherheit zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten anstrebt und sich vor diesem Hintergrund im Sommer 2008 nach mehrjährigen Verhandlungen darauf geeinigt hat, eine Richtlinie zur Zeitarbeit zu verabschieden, um Mindestnormen für die Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitskräften zu verankern – u. a. deutliche Schritte in Richtung „Equal Pay“ (Europäische Kommission 2008).

Aus der überproportionalen Betroffenheit von atypisch Beschäftigten durch Niedriglöhne den Schluss zu ziehen, dass sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung auf diese Gruppe konzentrierte oder vor allem „Randgruppen“ von Beschäftigten von Niedriglöhnen betroffen seien, greift aber zu kurz. Dagegen spricht erstens, dass nach unseren Ergebnissen 2006 noch knapp die Hälfte der Niedriglohnbeziehenden Vollzeitbeschäftigte waren und sich deren relative Betroffenheit von Niedriglöhnen zwischen 1995 und 2006 nicht verringert, sondern von 11 % auf über 14 % erhöht hat. Niedriglohnanalysen, die sich auf Vollzeitbeschäftigte konzentrieren, weisen sogar noch höhere Niedriglohnanteile aus (vor allem wegen höherer Niedriglohnschwellen) – wie etwa eine IAB-Studie, die den Niedriglohnanteil un-

¹⁵ Zum Vergleich: Das Statistische Bundesamt (2008: 7) kommt auf der Basis des Mikrozensus 2007 zu dem Ergebnis, dass 25,5 % der abhängig Beschäftigten in atypischen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Hier wurden sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte allerdings nur mitgezählt, wenn sie eine Wochenarbeitszeit von 20 oder weniger Stunden hatten.

ter Vollzeitbeschäftigten für 2004 auf 18,4 % beziferte (Rhein/Stamm 2006: 11).

Zweitens greift eine pauschale Gleichsetzung von atypisch Beschäftigten mit Personengruppen, die bereits anderweitig finanziell abgesichert seien, zu kurz. Für Zeitarbeitskräfte und befristet Beschäftigte, die häufig in Vollzeit tätig sind, wird dies auch selten unterstellt. In Zentrum dieser Argumentation stehen vielmehr die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten und vor allem die Minijobs: So konstatiert das DIW (2008) in einer Stellungnahme: „Teilzeit- und Minijobs sind aber nicht auf Existenzsicherung angelegt, sondern stellen meist eine zusätzliche Verdienstmöglichkeit dar.“ Dagegen stehen die Ergebnisse einer Auswertung des Statistischen Bundesamtes auf der Basis des Mikrozensus 2003: Danach lebten zwei von drei Teilzeitbeschäftigten überwiegend vom Einkommen aus der Teilzeitarbeit. Von den weiblichen Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland gaben 67 % an, dass das eigene Erwerbseinkommen die Haupteinkunftsquelle sei, in Ostdeutschland lag der Anteil mit 79 % sogar noch deutlich höher (Statistisches Bundesamt 2004).

Drittens hat unsere Strukturanalyse der Niedriglohnbeschäftigten 2006 deutlich gemacht, dass die Anteile von formal qualifizierten Beschäftigten und Arbeitskräften in den mittleren Altersgruppen im Niedriglohnsektor in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen sind, was darauf verweist, dass Niedriglöhne zunehmend auch „Kerngruppen“ des deutschen Arbeitsmarktes erreicht haben.

Literatur

- Bender, Stefan/Rudolph, Helmut (1999): Kosten eines gestaffelten Zuschusses zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Simulation des Zuschußbedarfs auf der Basis des Jahreszeitraummaterials der Beschäftigtenstatistik von 1997. IAB-Werkstattbericht Nr. 8. Nürnberg.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2008): Unterste Tarifvergütungen 2008 – Daten aus 43 Wirtschaftszweigen. Informationen zur Tarifpolitik. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 64. Düsseldorf.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural variables. In: Journal of Human Resources 8, 436–455.
- Boockmann, Bernhard/Hagen, Tobias (2005): Die Bedeutung befristeter Arbeitsverhältnisse für die Zugänge und den Verbleib in Beschäftigung. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, 149–168.
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: WSI-Mitteilungen 3, 163–176.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2007): Mehr Niedriglöhne in Deutschland. Daten, Fakten, Ursachen. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus, 20–105.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite? In: WSI-Mitteilungen 8, 423–430.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.) (2007): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. WSI-Diskussionspapier Nr. 156. Düsseldorf.
- Brenke, Karl (2008): Jahrelanger Trend zunehmender Lohnspreizung gestoppt. In: DIW-Wochenbericht 38, 567–570.
- Brenke, Karl (2006): Wachsender Niedriglohnsektor in Deutschland – sind Mindestlöhne sinnvoll? In: DIW-Wochenbericht 15–16, 197–205.
- Brenke, Karl/Ziemendorff, Johannes (2008): Hilfebedürftig trotz Arbeit? – kein Massenphänomen in Deutschland. In: DIW-Wochenbericht 4, 33–40.
- Bundesagentur für Arbeit (2008): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. 2. Halbjahr 2007. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Arbeitsmarkt in Zahlen. Arbeitnehmerüberlassung. 2. Halbjahr 2006. Nürnberg.
- Bundesverband Zeitarbeit und Personaldienstleistungen (BZA)/Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) (2008): Antrag auf Aufnahme der Arbeitnehmerüberlassung in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Schreiben an Bundesarbeitsminister Olaf Scholz vom 27. März 2008. Münster/Bonn/Berlin.
- Buslei, Hermann/Steiner, Viktor (1999): Beschäftigungseffekte von Lohnsubventionen im Niedriglohnbereich. Schriftenreihe des ZEW Band 42. Baden-Baden: Nomos.
- CBO (2006): Changes in the low-wage labor markets between 1979 and 2005, Congress of the United States. Congressional Budget Office, Washington.
- Deutscher Bundestag (2006): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Brigitte Pothmer, Irmgard Schewe-Gerigk und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 16/1777 – Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – Wirkung der unbegrenzten Entleihdauer. Drucksache 16/1926. 22. Juni 2006. Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) (2004): Tarifbindung: Flucht aus Tarifverträgen gestoppt, DGB-Einblick 17.

- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)* (2008): Der Niedriglohnsektor in Deutschland wächst nicht mehr. Stellungnahme vom 8. Februar 2008. Berlin.
- Dietz, Martin/Walwei, Ulrich* (2006): Die Zunahme atypischer Beschäftigung – Ursachen und Folgen. In: Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik 109, 17–24.
- Dörre, Klaus* (2006): Prekäre Arbeit – unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre Folgen. In: Arbeit 3, 181–193.
- Dörre, Klaus* (2005): Prekarisierung contra Flexicurity. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse als arbeitspolitische Herausforderung. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, 53–71.
- Eichhorst, Werner/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard/Rhein, Thomas/Wiedemann, Eberhard* (2005): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland und im internationalen Vergleich. In: Allmendinger, Jutta/Eichhorst, Werner/Walwei, Ulrich (Hrsg.): IAB-Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten, (IAB-Bibliothek, 01), Frankfurt am Main u. a.: Campus, 107–142.
- Ellguth, Peter* (2007): Betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2005. In: WSI-Mitteilungen 3, 155–157.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne* (2007): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006. In: WSI-Mitteilungen 9, 511–514.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne* (2005): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel. In: WSI-Mitteilungen 7, 398–403.
- Europäische Kommission* (2008): Kommission begrüßt die heutige politische Einigung über Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer. Mitteilung IP/08/912 vom 10. Juni 2008. Brüssel.
- Europäische Kommission* (2006): Beschäftigung in Europa 2006, Luxemburg.
- European Commission* (2004): Employment in Europe 2004, Luxemburg.
- Fairlie, Robert W.* (2006): An Extension of the Oaxaca-Blinder decomposition technique to logit and probit models. IZA Discussion Paper No. 1917. Bonn.
- Fairlie, Robert W.* (1999): The absence of the African-American owned business: An analysis of the dynamics of self-employment. In: Journal of Labor Economics 17, 80–108.
- Finegold, David/Soskice, David* (1988): The Failure of Training in Britain: Analysis and Prescription. In: Oxford Review of Economic Policy 4, 21–53.
- Fuchs, Tatjana* (2006): Prekäre Beschäftigung auf dem Weg von der Ausnahme zur Regel – Bestandsaufnahme und Trends. In: Gute Arbeit – Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung 7, 14–18.
- Giesecke, Johannes/Groß, Martin* (2007): Flexibilisierung durch Befristung. Empirische Analysen zu den Folgen befristeter Beschäftigung. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, 83–106.
- Goebel, Jan/Krause, Peter/Schupp, Jürgen* (2005): Mehr Armut durch steigende Arbeitslosigkeit: Niedriglöhne überwiegend als Zusatzeinkommen im Haushalt. In: DIW-Wochenbericht 10, 175–184.
- Hall, Peter A./Soskice, David* (2001): Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford: Oxford University Press.
- Hieming, Bettina/Jaehrling, Karen/Kalina, Thorsten/Vanseelow, Achim/Weinkopf, Claudia* (2005): Stellenbesetzung im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. BMWA-Dokumentation Nr. 550. Berlin.
- Hohendanner, Christian/Bellmann, Lutz* (2007): Atypische Beschäftigung und betrieblicher Flexibilisierungsbedarf. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, 27–44.
- Jann, Ben* (2006): FAIRLIE: Stata module to generate nonlinear decomposition of binary outcome differentials. <http://ideas.repec.org/c/boc/bocode/s456727.html>.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia* (2008): Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung: 2006 bereits rund 6,5 Millionen Beschäftigte betroffen. IAQ-Report Nr. 2008-01. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia* (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? IAT-Report 3/2006, Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Keller, Berndt/Seifert, Hartmut* (2007): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, 11–26.
- Kvasnicka, Michael/Werwatz, Axel* (2002): Lohneffekte der Zeitarbeit. In: DIW-Wochenbericht 49, 847–854.
- Mertens, Antje/McGinnity, Frances* (2005): Einkommensverluste durch befristete Beschäftigung? Ein Überblick über den Stand der Debatte in Deutschland. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, 169–182.
- Mückenberger, Ulrich* (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform 7, 415–434 und 8, 457–475.

- Nienhäuser, Werner (2007): Betriebliche Beschäftigungsstrategien und atypische Arbeitsverhältnisse. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, 45–65.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-Female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review* 14, 693–709.
- OECD (1997): *Employment Outlook*, Paris.
- OECD (1996): *Employment Outlook*, Paris.
- Pischner, Rainer (2007): Die Querschnittsgewichtung und die Hochrechnungsfaktoren des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) ab Release 2007 (Welle W). Data Documentation 22. DIW Berlin.
- Promberger, Markus (2007): Leiharbeit: Flexibilität und Prekarität in der betrieblichen Praxis. In: Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (Hg.): Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken. Berlin: edition sigma, 127–144.
- Promberger, Markus (2006): Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Arbeitsform. Abschlussbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. In Zusammenarbeit mit Lutz Bellmann, Christoph Dreher, Frank Sowa, Simon Schramm und Stefan Theuer. Düsseldorf.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2002): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt? IAB-Werkstattbericht 4. Nürnberg.
- Reinberg, Alexander/Schreyer, Franziska (2003): Studieren lohnt sich auch in Zukunft. IAB-Kurzbericht, Nr. 20. Nürnberg.
- Rhein, Thomas/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard (2005): Niedriglohnsektor: Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht, Nr. 3. Nürnberg.
- Rhein, Thomas/Stamm, Melanie (2006): Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland – deskriptive Befunde zur Entwicklung seit 1980 und Verteilung auf Berufe und Wirtschaftszweige. IAB-Forschungsbericht 12, Nürnberg.
- Rudolph, Helmut (2005): Beschäftigungsformen: ein Maßstab für Flexibilität und Sicherheit? In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin: edition sigma, 97–125.
- Schäfer, Claus (2003): Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 7, 420–428.
- Schäfer, Claus (1997): Empirische Überraschung und politische Herausforderung: Niedriglöhne in Deutschland. In: Becker, Irene/Hauser, Richard (Hrsg.): Einkommensverteilung und Armut. Frankfurt/New York: Campus, 83–111.
- Shank, Thorsten/Schnabel, Claus/Stephani, Jens (2008): Geringverdiener: Wem und wie gelingt der Aufstieg? IAB-Discussion Paper 14. Nürnberg.
- Schnabel, Claus/Wagner, Joachim (2006): The persistent decline in unionization in Western and Eastern Germany, 1980–2004: What can we learn from a decomposition analysis? IZA Discussion paper No. 2388. Bonn.
- Schreyer, Franziska (2001): Unsichere Beschäftigung und berufliche Qualifikation – ein Blick auf Erwerbsarbeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses. In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit. Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen. BeitrAB 246. Nürnberg, 147–172.
- Solow, Robert M. (2007): Vorwort. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus, 7–14.
- Statistisches Bundesamt (2008): Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2004): Zwei von drei Teilzeitkräften leben wesentlich vom Arbeitseinkommen. Pressemitteilung vom 14. Oktober 2004. Bonn.
- Streeck, Wolfgang (1991): On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production. In: Matzner, Egon/Streeck, Wolfgang (eds.): Beyond Keynesianism. The Socio-Economics of Production and Employment. London: Edward Elgar, 21–61.
- Tangian, Andranik S. (2007): Is flexible work precarious? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. WSI-Diskussionspapier Nr. 153. Düsseldorf.
- Urban, Dieter (1995): Logit-Analyse. Statistische Verfahren zur Analyse von Modellen mit qualitativen Response-Variablen. Stuttgart: Gustav Fischer.
- Vanselow, Achim (2007): Immer noch verloren und vergessen – Zimmerreinigungskräfte in Hotels. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt: Campus, 211–248.
- Wagner, Gert/Schupp, Jürgen/Zwiener, Rudolf/Scholz, Joachim (1999): Zuschüsse zu den Sozialversicherungsbeiträgen im Niedriglohnbereich: Wenig zielgerichtet und teuer. In: DIW-Wochenbericht 27, 499–509.
- Winkel, Rolf (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 9, 292–298.

Anhang

Methodische Hinweise

Unsere Auswertungen basieren auf den Daten des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP), wobei die Wellen L (1995), Q (2000) und W (2006) genutzt wurden. Den Auswertungen liegen die Samples A–F zugrunde, d. h. das Hocheinkommenssample (G) und das Aufstockersample (H) wurden nicht verwendet.

Die Analysen beziehen sich auf abhängig Beschäftigte (einschließlich sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte). 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 Arbeitsbeschäftigungs- 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.

Für die Auswertungen wurden die Angaben zum Einkommen und zur Arbeitszeit aus der Hauptbeschäftigung genutzt. Nur wenn weder eine Arbeitszeit- noch eine Einkommensinformation für die Hauptbeschäftigung vorlag, wurde die entsprechende Information aus der Nebentätigkeit verwendet. Somit wurden Nebenbeschäftigungen ausgeschlossen, die zusätzlich zu einer Haupttätigkeit ausgeübt werden, und Beschäftigte sind jeweils nur mit einem Beschäftigungsverhältnis in der Auswertung enthalten.

Die verwendeten Niedriglohnschwellen basieren auf Bruttostundenlöhnen, die 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, d. h. für das Vorjahr, erfragt. Daher wurden für 2006 die Sonderzahlungen aus dem Vorjahr (2005) verwendet, wenn es in der Zwischenzeit keinen Arbeitgeberwechsel gab. Für weiter zurückliegende Jahre liegen die Informa-

tionen zu Sonderzahlungen und Bruttomonatsgehältern für dasselbe Jahr vor. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit wurde durch sieben Tage geteilt und mit 30,4375 Tagen, d. h. der durchschnittlichen Monatsdauer in Tagen, multipliziert, um eine monatliche Arbeitszeit in Stunden zu erhalten, durch welche das Bruttomonatseinkommen geteilt wurde. Es wurden getrennte Niedriglohnschwellen für Ost- und Westdeutschland (definiert als zwei Drittel des Medianlohns im jeweiligen Gebiet) berechnet.

Zur Unterscheidung von Arbeitszeitformen (Vollzeit, Teilzeit und Minijobs) 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 Vollzeittätigkeit 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 bzw. geringfügigen Beschäftigung 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 € 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 zugrunde gelegt. Im Jahr 1995 war dies ein monatliches Arbeitsentgelt von bis zu 580 DM in West- und bis zu 470 DM in Ostdeutschland; im Jahr 2000 lag die Einkommensschwelle bundesweit bei 630 DM. Zudem musste die Wochenarbeitszeit in beiden Jahren bei 15 Stunden oder weniger liegen. So genannte kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse (unter zwei Monaten oder weniger als 50 Tage) wurden nicht erfasst.

Für die deskriptiven Auswertungen wurden die im SOEP verfügbaren Standardhochrechnungsfaktoren verwendet. Die Konstruktion der Hochrechnungsfaktoren des SOEP wird ausführlich in Pischner (2007) beschrieben, wobei zunächst die Kehrwerte der Auswahlwahrscheinlichkeiten einzelner Fälle berechnet werden, was wegen des geclusterten Stichprobendesigns von großer Bedeutung ist. Darüber hinaus fließen Verbleibs- und Antwortwahrscheinlichkeiten in die Hochrechnungsfaktoren mit

ein. Des Weiteren erfolgt eine Anpassung an Eckwerte des Mikrozensus. Für die Regressionsrechnung wurden Gewichte verwendet, welche sich von Hochrechnungsfaktoren durch die Multiplikation mit einem Skalar unterscheiden (Pischner 2007: 4). In der Regressionsrechnung wurden robuste Standardfehler verwendet sowie berücksichtigt, dass es

sich um eine geclusterte Stichprobe handelt, was allerdings nur bei den logistischen Regressionen, nicht aber bei der Blinder-Oaxaca Dekomposition möglich war. Die Berücksichtigung der Clusterung bei der Gewichtung sowie die Verwendung robuster Standardfehler zeigte allerdings keinen bedeutenden Einfluss auf die Ergebnisse.

Tabelle 8

Anteilswerte und Standardfehler der in der Regressionsrechnung verwendeten Variablen (Deutschland, abhängig Beschäftigte)

Unabhängige Variable		1995		2006	
Variable	Ausprägung	Anteil	Standard-abweichung	Anteil	Standard-abweichung
Geschlecht	Männer	0,563	0,496	0,502	0,500
	Frauen	0,437	0,496	0,498	0,500
Alter	unter 25 Jahre	0,072	0,258	0,048	0,214
	25 bis 34	0,278	0,448	0,205	0,404
	35 bis 44	0,273	0,445	0,335	0,472
	45 bis 54	0,232	0,422	0,264	0,441
	55 und mehr	0,145	0,352	0,147	0,354
Nationalität	Deutsche	0,913	0,282	0,931	0,253
	Ausländer/innen	0,087	0,282	0,069	0,253
Qualifikationsniveau	ohne Berufsausbildung	0,165	0,371	0,128	0,335
	mit Berufsausbildung	0,649	0,477	0,648	0,478
	FH/Uni	0,186	0,389	0,224	0,417
Ost/West	Westdeutschland	0,830	0,376	0,841	0,366
	Ostdeutschland	0,170	0,376	0,159	0,366
Wirtschaftsgruppe	Landwirtschaft	0,018	0,133	0,007	0,086
	Produzierendes Gewerbe	0,292	0,455	0,250	0,433
	Bauwirtschaft	0,088	0,284	0,041	0,199
	Infrastruktur- und Transportdienstleistungen	0,077	0,266	0,066	0,249
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,046	0,210	0,078	0,267
	Ökonomische Transaktionsdienstleistungen	0,173	0,378	0,193	0,395
	Politische Transaktionsdienstleistungen	0,110	0,313	0,101	0,301
	Haushalts- und personen-bezogene Dienstleistungen	0,196	0,397	0,263	0,440
Unternehmensgröße	unter 20 Beschäftigte	0,236	0,425	0,243	0,429
	20 bis unter 200	0,282	0,450	0,296	0,457
	200 bis unter 2.000	0,226	0,418	0,232	0,422
	2.000 und mehr	0,256	0,437	0,228	0,420
Zeitarbeit	keine Zeitarbeit	–	–	0,965	0,183
	Zeitarbeit	–	–	0,035	0,183
Arbeitszeitform	Vollzeit	0,789	0,408	0,706	0,456
	Sozialversicherungspflichtige Teilzeit	0,184	0,388	0,224	0,417
	Minijob	0,026	0,161	0,071	0,256
Befristung	Unbefristete Beschäftigung	0,938	0,242	0,906	0,292
	Befristete Beschäftigung	0,062	0,242	0,094	0,292

Angaben gewichtet.

Quelle: Sozio-ökonomisches Panel, eigene Berechnung.