

Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich

Roman George

Niedriglohnbeschäftigung ist stark mit Geschlechterungleichheiten verknüpft: Viele typische Niedriglohnberufe, insbesondere im Dienstleistungssektor, werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Im europäischen Vergleich stellen sich allerdings sowohl die jeweiligen Ausmaße der Geschlechterungleichheiten als auch deren Strukturen deutlich unterschiedlich dar. Als eine deutsche Besonderheit zeichnet sich der große Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen unter allen Niedriglohnbeschäftigten ab. Außerdem trägt die hiesige ausgesprochen schwache Regulierung des Niedriglohnarbeitsmarktes zu vergleichsweise stark ausgeprägten Geschlechterungleichheiten in Deutschland bei.

1 Problemstellung

In der Bundesrepublik werden vor dem Hintergrund eines deutlich angewachsenen Niedriglohnsektors die daraus abzuleitenden Konsequenzen diskutiert. In der wissenschaftlichen Debatte um Niedrig- und Mindestlöhne wird darauf hingewiesen, dass diese auch eine Geschlechter-Dimension aufweisen (Becker 2006; Weinkopf 2008), denn Frauen arbeiten deutlich häufiger zu Niedriglöhnen als Männer. Diese Tatsache wird allmählich, zumindest am Rande, auch in politischen Debatten reflektiert.

Nicht nur, aber insbesondere angesichts der deutschen Diskussion stellt sich die Frage, inwieweit Niedriglohnarbeit auch in anderen europäischen Ländern mit Geschlechterungleichheiten korrespondiert. Da, wie in der Mindestlohn-Diskussion von den Befürwortern betont wird, in Europäischen Union (EU) 20 von 27 Mitgliedstaaten über einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn verfügen, sollte sich anhand eines Blicks ins europäische Ausland zeigen, ob ein solcher tatsächlich zu einer Reduzierung von Geschlechterungleichheiten beitragen kann. Zugleich ist zu hinterfragen, ob Mindestlöhne zur Erklärung von bestehenden Unterschieden ausreichen.

Diesen beiden Problemstellungen geht der Beitrag nach. Zunächst werden das gewählte methodische Vorgehen und die Datenbasis der Analyse vorgestellt (Abschnitt 2). Es folgt die Darstellung der wesentlichen deskriptiven Ergebnisse (Abschnitt 3) und die Analyse der Bedeutung von Teilzeitarbeit (Abschnitt 4). Im An-

schluss werden mögliche Erklärungsansätze überprüft (Abschnitt 5) und Schlussfolgerungen für die Situation in Deutschland gezogen (Abschnitt 6).

2 Datenlage und methodisches Vorgehen

Für einen europäischen Vergleich liegen verschiedene Datenquellen vor, die allerdings unterschiedliche Nachteile aufweisen (Lucifora et al. 2005, S. 261ff.).¹ Hier werden die Daten der von der EU erhobenen Community Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) ausgewertet. EU-SILC wird seit 2004 in einigen und ab 2005 in allen Mitgliedstaaten der EU sowie in Island und Norwegen als repräsentative Haushaltsstichprobe erhoben (European Commission 2009a). Der aktuellste verfügbare Datensatz für 2008 enthält keine Daten aus Frankreich. Zur Schließung dieser Lücke wurde auf den Datensatz von 2007 zurückgegriffen. Malta hat der Verwendung seiner Daten widersprochen.

Zur Abgrenzung von Niedriglohnbeschäftigung wird, dem Stand der internationalen Niedriglohnforschung entsprechend, eine Schwelle von zwei Dritteln des nationalen Medians, also des mittleren Verdienstes, auf Basis des Brutto-Stundenlohns angelegt (Mason/Salverda 2010, S. 35f.). Der berechnete Stundenlohn basiert auf dem Einkommen aus Erwerbsarbeit in der einjährigen Einkommensreferenzperiode. Dabei werden neben dem regulären Entgelt auch bezahlte Überstunden, Stücklöhne, Jahressonderzahlungen und Gewinnbeteiligungen einbezogen (European Commission 2009b, S. 204ff.).

Dieses Einkommen wird zur Zahl der im Haupterwerbsarbeitsverhältnis gearbeiteten Wochenstunden ins Verhältnis gesetzt, um den Stundenlohn zu ermitteln.

Während das Entgelt aus allen Beschäftigungsverhältnissen berücksichtigt wird, liegt im Falle von mehreren Beschäftigungsverhältnissen nur die Arbeitszeit für das Hauptbeschäftigungsverhältnis vor. Daher können nur Erwerbstätige mit einem einzigen Arbeitsverhältnis berücksichtigt werden. Als Arbeitszeit wird die übliche Arbeitszeit pro Woche herange-

¹ Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ermittelt den Anteil der Niedriglohnbeschäftigten auf Grundlage des Einkommens von Vollzeitbeschäftigten. Auch wenn Teilzeitbeschäftigte so nicht berücksichtigt werden können, lassen sich die Daten für die Analyse von Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor nutzen (Rubery/Grimshaw 2009). Der Structure of Earnings Survey (SES) bietet detaillierte Daten zur Einkommensstruktur der Beschäftigten und wurde ebenfalls bereits auf Niedriglohnarbeit hin ausgewertet (Casali/Alvarez Gonzalez 2010). Aber auch hier werden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, zudem bezieht der SES nur Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten ein und lässt einige Branchen beiseite. Das European Community Household Panel (ECHP) ermöglicht die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten ab einer Wochenarbeitszeit von 15 Stunden. Das zuletzt 2001 erhobene ECHP wurde bereits für Analysen herangezogen, die auch das Verhältnis von Niedriglohn und Geschlecht berücksichtigen (European Commission 2004, S. 159ff.).

Roman George, Diplom-Politikwissenschaftler, Interdisziplinäres Promotionskolleg „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Organisation und Demokratie“, Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Sozial- und Arbeitspolitik, Politische Ökonomie.
e-mail: georger@staff.uni-marburg.de

zogen,² wozu sowohl die vertragliche Arbeitszeit als auch bezahlte und unbezahlte Überstunden zählen (ebd., S. 184f.). Somit wird nicht der formale Stundenlohn ermittelt, sondern der reale. Beschäftigte, die an einem Aus- oder Weiterbildungsprogramm teilnehmen (Schüler, Studierende, Auszubildende) werden ausgeschlossen, da es sich bei deren Verdienst entweder um eine Ausbildungsvergütung oder um Einkünfte aus einer reinen Nebentätigkeit handelt.

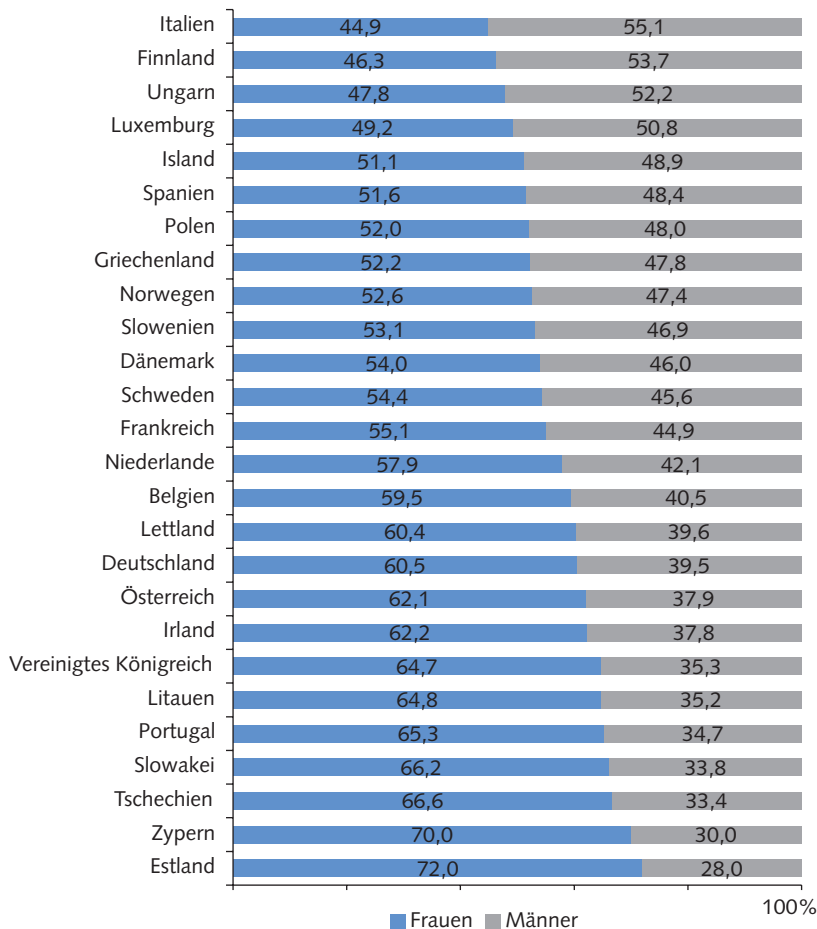
3 Betroffenheit von Niedriglöhnen

Eine erste Analyse der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung des Niedriglohnsektors zeigt, dass in den meisten Ländern, mit den Ausnahmen Italien, Finnland, Ungarn und Luxemburg, der Anteil von Frauen an allen Niedriglohnbeschäftigten höher ist als der von Männern (Abbildung 1). Die höchsten Werte erreichen Zypern mit 70 % und Estland mit 72 %.

Diese Werte lassen jedoch unberücksichtigt, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern innerhalb der einzelnen betrachteten Länder unterscheidet. Das ist u.a. insofern relevant, weil die niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen zur Folge hat, dass mit ihr ein entsprechend höheres Niedriglohnrisiko einhergeht. Die folgenden Daten zeigen, dass beschäftigte Frauen in den meisten Ländern deutlich stärker von Niedriglohnarbeit betroffen sind als Männer (Abbildung 2). Die kleinsten Niedriglohnsektoren finden sich in Belgien, Dänemark und Frankreich mit jeweils knapp über 10 % aller Beschäftigten. Die größten Niedriglohnsektoren bestehen in Litauen und Lettland, wo jeweils knapp 30 % der Beschäftigten einen Niedriglohn beziehen.³

Für extrem niedrige Löhne, die als Armutslohne bezeichnet werden, ist ein Schwellenwert von der Hälfte des jeweiligen Medians üblich. Der Anteil der Armutslohne ist in den meisten Ländern deutlich kleiner als der der Niedriglöhne, denn viele der bestehenden gesetzlichen Mindestlöhne liegen oberhalb der Armutslohnschwelle (vgl. hierzu auch Schulzen 2011). Dennoch können Stundenlöhne unterhalb des Mindestlohnsatzes vorkommen – entweder auf Grundlage bestehen-

Abb. 1: Niedriglohnbeschäftigte nach Geschlecht* – in % –



* Ununterbrochen Beschäftigte ab 16 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.

Quelle: EU-SILC UDB 2007 - Version 4, August 2010.

WSI MITTEILUNGEN

der Ausnahmeregelungen, etwa für junge Erwerbstätige (Czech 2009), oder aber durch illegale Praktiken, wie die Unterdeklaration der tatsächlichen Arbeitszeit. Auch hinsichtlich der Armutslohne zeigt sich ein vergleichbares Muster: Frauen sind zumeist deutlich häufiger betroffen als Männer (Abbildung 3). Nur in Ungarn und Finnland arbeiten Männer häufiger zu Armutslohnen als Frauen.

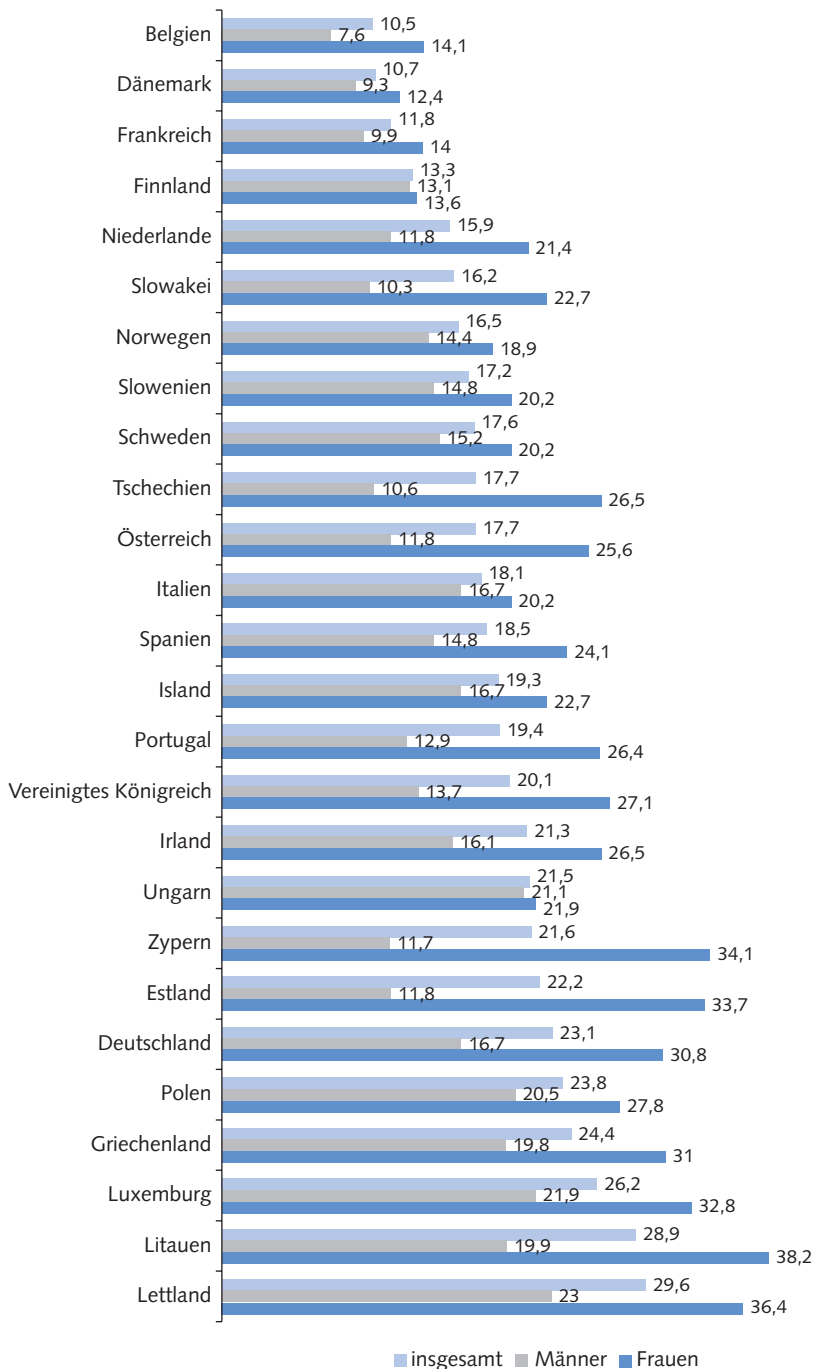
Um die Ausmaße der Geschlechterungleichheiten vergleichen zu können, bietet

nur für einen Teil der Länder vor, sodass auf deren Verwendung verzichtet wird. Stattdessen werden nur die Beschäftigten in die Auswertung einbezogen, die in der Einkommensreferenzperiode eine ununterbrochene Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung aufweisen. Dadurch werden Beschäftigte ausgeschlossen, die zwischen Voll- und Teilzeitarbeit gewechselt haben sowie solche, deren Arbeitsplatzwechsel mit einer friktionellen Erwerbslosigkeit verbunden war. Für die Länder, bei denen Daten zu Jobwechseln vorliegen, lässt sich ermitteln, dass 92 % dieser Beschäftigten den Arbeitsplatz nicht gewechselt haben. Die entstehende Unschärfe bleibt somit in einer tolerierbaren Größenordnung, zumal die Einkommensmobilität von Niedriglohnbeschäftigten ohnehin gering ist (European Commission 2004, S. 169ff.). Andererseits werden Niedriglohnbeschäftigte häufiger erwerbslos, sodass die Ausmaße des Niedriglohnsektors tendenziell unterschätzt werden dürften.

³ Hinsichtlich der Größe der Niedriglohnsektoren insgesamt sind diese Ergebnisse mit anderen Berechnungen vergleichbar (Casali/Alvarez Gonzalez 2010). Überraschend hoch fallen allerdings die für Luxemburg und für Schweden ermittelten Werte aus.

² Die Arbeitszeit bezieht sich auf die Referenzwoche zum Zeitpunkt der Datenerhebung, der Verdienst aber auf die einjährige, vor dem Erhebungszeitpunkt liegende Einkommensreferenzperiode. Der Stundenlohn kann auf Grundlage der aktuellen Arbeitszeit also nur korrekt ermittelt werden, wenn kein Wechsel des Arbeitsplatzes stattgefunden hat. Unglücklicherweise liegt die Variable „Jobwechsel innerhalb des letzten Jahres“ aber

Abb. 2: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten* – in % –



*Ununterbrochen Beschäftigte ab 16 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.

Quelle: EU-SILC UDB 2007 - Version 4, August 2010.

WSI MITTEILUNGEN

sich deren Quantifizierung an. Dazu kann der Niedriglohnanteil von Frauen ins Verhältnis zum Niedriglohnanteil von Männern gesetzt werden, indem dieser durch jenen dividiert wird. Der so ermittelte Wert gibt an, wie viel Mal Frauen häufiger zu Niedriglöhnen arbeiten als Männer. Die Werte reichen von 1,04 – was ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis anzeigt – in

Finnland und Ungarn, bis hin zu Werten von 2,86 für Estland und 2,91 für Zypern. Dies bedeutet, dass Frauen dort annähernd dreimal häufiger zu Niedriglöhnen arbeiten als Männer (Tabelle 1, Spalte 1).

Bei diesem Verfahren wird allerdings die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors nicht berücksichtigt. So erreichen beispielsweise Deutschland und Belgien

annähernd den gleichen Wert, obwohl Frauen in Belgien mit 14,1 % nur halb so oft zu Niedriglöhnen arbeiten wie in Deutschland mit 30,8 %. Es liegt aber nahe, eine vergleichbare relative Überrepräsentierung bei einem insgesamt größeren Niedriglohnsektor anders zu bewerten als bei einem eher kleinen Niedriglohnsektor. Dies geschieht, wenn man die Differenz zwischen dem Niedriglohnanteil von Frauen und dem von Männern berechnet. Der so ermittelte Wert gibt an, um wie viele Prozentpunkte Frauen häufiger zu Niedriglöhnen arbeiten als Männer. Zwar erreichen Ungarn und Finnland so ebenfalls die geringsten Werte, während Estland und Zypern weiterhin mit einer Differenz von gut 20 % die höchsten Werte erzielen. Deutschland weist nun aber mit 14,1 % einen deutlich höheren Wert auf als Belgien mit 6,5 % (Tabelle 1, Spalte 2).

Nach den geschilderten Verfahren lassen sich auch die Ausmaße der Geschlechterungleichheiten in der Betroffenheit von Armutslöhnen quantifizieren. So zeigt sich, dass die Überrepräsentation von Frauen bei den Armutslöhnen in vielen Ländern etwas geringer ausgeprägt ist als bei Niedriglöhnen insgesamt. In Frankreich, Luxemburg, Griechenland, Spanien, Deutschland, Litauen, Portugal, Estland und Zypern sind Frauen bei Armutslöhnen jedoch noch stärker überrepräsentiert (Tabelle 1, Spalte 3 und 4).

4 Niedriglohn und Beschäftigungsumfang

Ein Großteil der vorliegenden empirischen Ergebnisse zum Thema bezieht sich ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte. Die Berücksichtigung von Teilzeitarbeit ist für eine vollständige Analyse jedoch unbedingt erforderlich, da Frauen deutlich häufiger Teilzeit arbeiten, für welche ein höheres Niedriglohnrisiko besteht (Mason/Salverda 2010, S. 39ff.). Die Daten zum Niedriglohnanteil in Abhängigkeit vom Beschäftigungsumfang zeigen auf, dass in fast allen Ländern für vollzeitbeschäftigte Männer das geringste Niedriglohnrisiko besteht, während der Niedriglohnanteil von in Vollzeit beschäftigten Frauen höher ausfällt (Abbildung 4).

Für Teilzeitbeschäftigte ist das Nied-

riglohnrisiko zumeist deutlich höher, wobei Männer in Teilzeit in vielen Ländern noch stärker betroffen sind als Frauen. Einzig in den Niederlanden variiert der Niedriglohnanteil von Frauen einerseits und von Männern andererseits nicht in Abhängigkeit vom Beschäftigungsumfang. Wird die Gesamtheit der Niedriglohnbeschäftigten betrachtet, so zeigt sich, dass trotz des hohen Niedriglohnanteils von in Teilzeit beschäftigten Männern diese Gruppe in allen Ländern nur eine untergeordnete Rolle spielt, da Teilzeitarbeit bei Männern selten vorkommt (Abbildung 5). Den höchsten Anteil erreicht diese Gruppe mit 9 % in Irland.

Teilzeitbeschäftigte Frauen sind die Gruppe, deren Anteil am gesamten Niedriglohnsektor am stärksten zwischen den Ländern variiert. In den osteuropäischen Ländern ist Teilzeitbeschäftigung auch für Frauen die Ausnahme, sodass deren Anteil am gesamten Niedriglohnsektor gering ausfällt. Deutlich größer, mit Werten zwischen 10 % und 20 %, ist ihr Anteil aber in den nord- und den südeuropäischen Ländern. Die größte Bedeutung für den Niedriglohnsektor insgesamt haben teilzeitbeschäftigte Frauen in den westeuropäischen Ländern. Im Vereinigten Königreich, in Deutschland und in den Niederlanden stellen sie sogar den größten Teil aller Niedriglohnbeschäftigten.

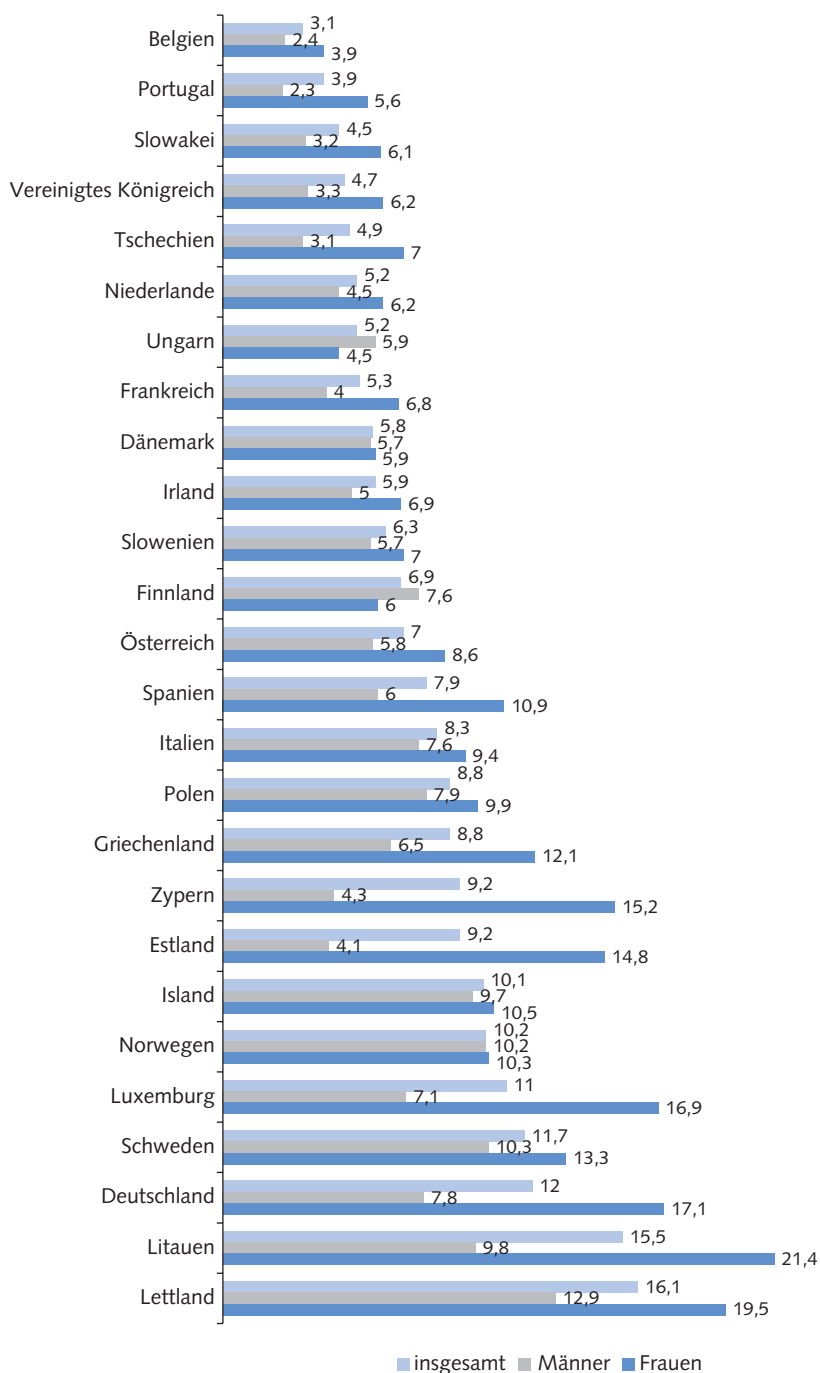
5

Der Einfluss des Mindestlohns

Bestehende Ansätze zur Erklärung von Variationen zwischen den Ländern hinsichtlich der Ausmaße von Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor setzen auf zwei Ebenen an. Die erste fokussiert auf die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, also auf die Nachfrage nach Beschäftigten zu bestimmten Konditionen, die durch Arbeitsmarktinstitutionen reguliert werden. *Rubery/Grimshaw* (2009) unterscheiden zwischen Ländern,

- deren Arbeitsmarkt sich durch einen hohen gesetzlichen Mindestlohn auszeichnet;
- mit einem hohen Anteil von durch Tarifverträgen erfassten Erwerbstätigen;
- denen beides fehlt, für die also vor allem hinsichtlich des Niedriglohnsektors eine schwache Regulierung zu konstatieren ist.

Abb. 3: Armutslohnanteil an allen Beschäftigten* – in % –



*Ununterbrochen Beschäftigte ab 16 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.

Quelle: EU-SILC UDB 2007 - Version 4, August 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Sie stellen fest, dass die Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor bei schwach regulierten Arbeitsmärkten höher ausfallen als bei stärker regulierten Arbeitsmärkten. Dies erklären sie damit, dass gerade deregulierte Arbeitsmärkte als imperfekte Märkte zu hohen Lohnunterschieden führen, die sich insbesondere in einer geringeren Bezahlung von

Frauen ausdrücken. Ein hoher gesetzlicher Mindestlohn reduziere Geschlechterungleichheiten effektiver als eine hohe Tarifdeckung, da eine allein tarifvertragliche Regulierung in Branchen mit hohem Frauenanteil eher ein niedriges Lohnniveau reproduziere (ebd.).

Um diese These zu überprüfen, werden im Folgenden die Daten zur Tarif-

Tabelle 1: Geschlechterungleichheit im Niedriglohnsektor*

	Niedriglohn Frauen/ Niedriglohn Männer	Niedriglohn Frauen – Niedriglohn Männer	Armutslohn Frauen/ Armutslohn Männer	Armutslohn Frauen – Armutslohn Männer
Finnland	1,04	0,5 %	0,79	-1,6 %
Ungarn	1,04	0,8 %	0,76	-1,4 %
Italien	1,21	3,5 %	1,24	1,8 %
Norwegen	1,31	4,5 %	1,01	0,1 %
Dänemark	1,33	3,1 %	1,04	0,2 %
Schweden	1,33	5,0 %	1,29	3,0 %
Slowenien	1,36	5,4 %	1,23	1,3 %
Island	1,36	6,0 %	1,08	0,8 %
Polen	1,36	7,3 %	1,25	2,0 %
Frankreich	1,41	4,1 %	1,70	2,8 %
Luxemburg	1,50	10,9 %	2,38	9,8 %
Griechenland	1,57	11,2 %	1,86	5,6 %
Lettland	1,58	13,4 %	1,51	6,6 %
Spanien	1,63	9,3 %	1,82	4,9 %
Irland	1,65	10,4 %	1,38	1,9 %
Niederlande	1,81	9,6 %	1,38	1,7 %
Deutschland	1,84	14,1 %	2,19	9,3 %
Belgien	1,86	6,5 %	1,63	1,5 %
Litauen	1,92	18,3 %	2,18	11,6 %
Vereinigtes Königreich	1,98	13,4 %	1,88	2,9 %
Portugal	2,05	13,5 %	2,43	3,3 %
Österreich	2,17	13,8 %	1,48	2,8 %
Slowakei	2,20	12,4 %	1,91	2,9 %
Tschechien	2,50	15,9 %	2,26	3,9 %
Estland	2,86	21,9 %	3,61	10,7 %
Zypern	2,91	22,4 %	3,53	10,9 %

* Ununterbrochen Beschäftigte ab 16 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.

Quelle: EU-SILC UDB 2007 – Version 4, August 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 2: Tarifdeckung und Mindestlohnhöhe

	Tarifdeckung	Kaitz-Index
Litauen	12,0 %	40,0 %
Lettland	20,0 %	31,5 % ****
Estland	22,0 %	30,5 % ****
Vereinigtes Königreich	33,5 %	47,0 %
Slowakei	35,0 %	44,0 %
Polen	35,0 %	39,0 %
Ungarn	35,0 % *	48,0 %
Irland	44,0 % **	53,0 %
Tschechien	44,0 %	38,0 %
Luxemburg	60,0 %	41,0 %
Portugal	62,0 %	51,0 %
Deutschland	63,0 %	–
Norwegen	72,0 %	–
Zypern	75,0 %	–
Italien	80,0 %	–
Spanien	80,0 %	46,0 %
Niederlande	82,0 %	47,0 %
Dänemark	82,0 %	–
Griechenland	85,0 % *	46,0 %
Finnland	90,0 %	–
Island	90,0 % ***	–
Schweden	92,0 %	–
Frankreich	95,0 %	60,0 %
Belgien	96,0 %	50,0 %
Österreich	99,0 %	–
Slowenien	100,0 %	51,0 %

* 2005.

** Quelle: EIROnline.

*** 2000 (Dølvik 2007, S. 31).

**** im Verhältnis zum Durchschnittsentgelt in Industrie und Dienstleistungen (Czech 2009, S. 5)

Tarifdeckung: Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten 2006 an allen Beschäftigten mit Recht auf Kollektivverhandlungen.

Quelle: ICTWSS Database.

Kaitz-Index: Mindestlöhne 2007 im Verhältnis zum Median des Entgelts von Vollzeitbeschäftigten.

Quelle: OECD Database.

WSI MITTEILUNGEN

deckung und zu den Mindestlöhnen mit den dargestellten Ergebnissen verglichen. Die Höhe des Mindestlohns wird mit dem Kaitz-Index in Relation zum nationalen Einkommensniveau ausgedrückt. Hierzu werden die Daten der OECD herangezogen, welche die Mindestlohnhöhe als Prozentsatz des nationalen Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten ermittelt⁴ (Tabelle 2). Der höchste Mindestlohn findet sich mit 60 % in Frankreich. Auch die Mindestlöhne in Irland (53 %), Slowenien (51 %), Portugal (51 %) und Belgien (50 %) erreichen ein vergleichsweise hohes Niveau. In neun der untersuchten Länder besteht keine gesetzliche Mindestlohnregelung.

Die Tarifdeckung gibt den Anteil der Beschäftigten an, die von einem gültigen Tarifvertrag erfasst werden. Eine hohe Tarifdeckung kann sowohl durch starke Verbände der kollektiven Interessenvertretung zustande kommen, wie in den skandina-

⁴ Estland und Lettland sind in den Daten der OECD nicht enthalten. Daher werden für diese beiden Länder Daten der EU herangezogen, die den Kaitz-Index im Verhältnis zum Durchschnittsentgelt der Beschäftigten in Industrie und Dienstleistungen berechnet. Hierbei werden zumeist niedrigere Werte als von der OECD ermittelt, sodass die angegebenen Werte für Estland und Lettland die Höhe der dortigen Mindestlöhne im Vergleich zu den anderen Ländern eher überschätzen.

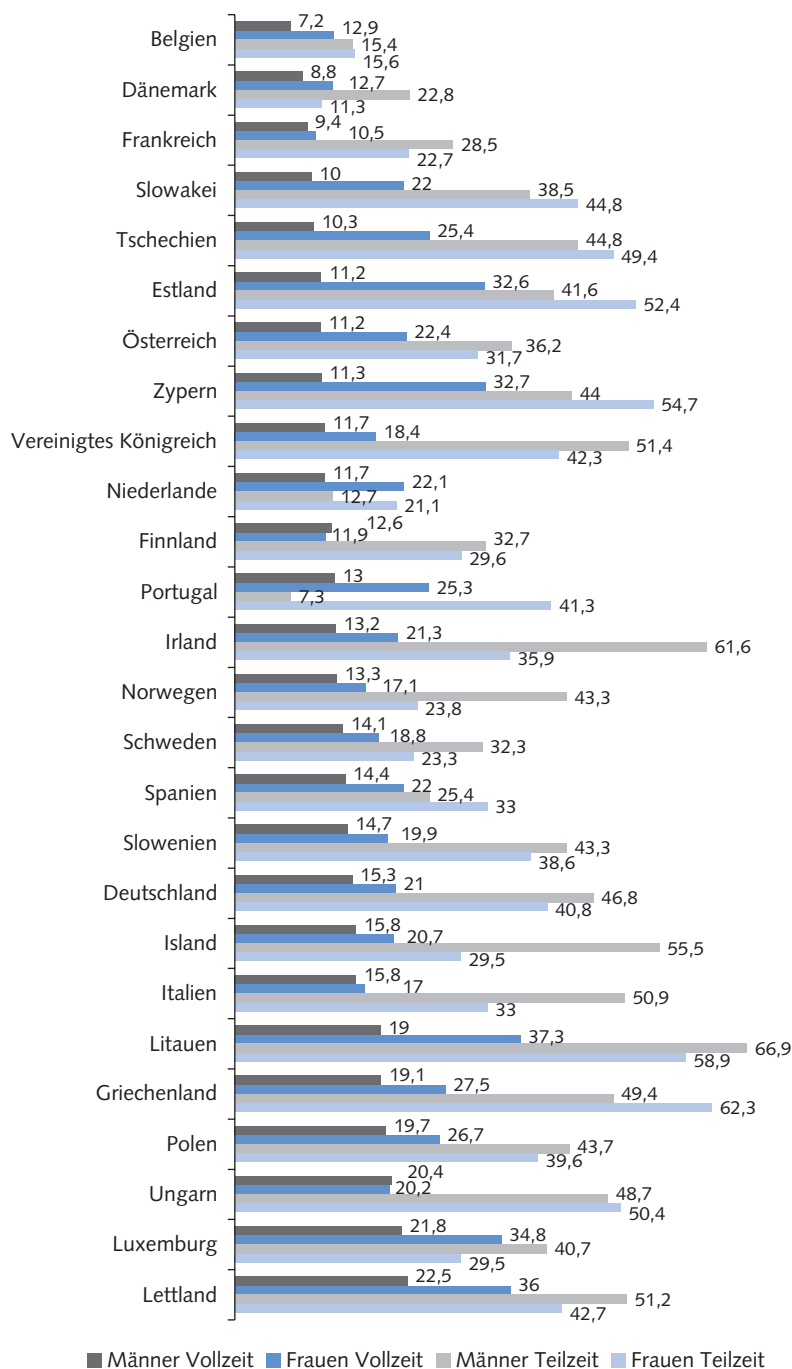
vischen Ländern (Dølvik 2007), als auch durch staatliche Ausdehnungsmechanismen, wie beispielsweise die expansive Anwendung von Allgemeinverbindlicherklärungen in Frankreich. Die Tarifdeckung wird als ein wesentlicher Indikator für die Regulierung von Arbeitsmärkten verstanden. Die höchste Tarifdeckung findet sich in Slowenien (100 %), Österreich (99 %), Belgien (96 %) und Frankreich (95 %), wo annähernd alle Beschäftigten erfasst werden. Niedrige Werte erreichen die meisten osteuropäischen Länder und das Vereinigte Königreich.

Die Berechnung von Korrelationskoeffizienten für das Verhältnis zwischen den oben entwickelten Indizes für Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor einerseits und den Daten zu Mindestlöhnen und Tarifdeckung andererseits zeigt, dass tatsächlich ein mittlerer bis starker statistischer Zusammenhang besteht: Eine höhere Tarifdeckung und ein höherer Mindestlohn gehen tendenziell mit geringer ausgeprägten Geschlechterungleichheiten einher, wobei der Einfluss des Mindestlohns etwas stärker ausgeprägt ist (Tabelle 3). Der Einfluss beider Variablen erscheint stärker, wenn die Differenz zwischen den Niedriglohn-, beziehungsweise den Armutslohnanteilen von Frauen und Männern zugrunde gelegt wird. Dies ist nicht überraschend, da zum einen die Größe des Niedriglohnsektors einen Einfluss hat, und zum anderen sowohl Mindestlohn als auch Tarifdeckung auch die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors beeinflussen (Lucifora et al. 2005, S. 271ff.).

Beispielhaft lässt sich der Zusammenhang zwischen Arbeitsmarktregulierung und Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor an den baltischen Ländern illustrieren: In Estland, Lettland und Litauen arbeitet jeweils nur eine Minderheit der Beschäftigten im Geltungsbereich eines Tarifvertrags, die bestehenden gesetzlichen Mindestlöhne sind relativ niedrig. Der Arbeitsmarkt ist hier also besonders schwach reguliert. Gleichzeitig arbeiten Frauen, insbesondere in Estland und Litauen, überproportional häufig zu Niedrig- und Armutslöhnen. Im Gegensatz dazu erreicht Finnland mit 90 % eine vergleichsweise hohe Tarifdeckung, gleichzeitig weist es ein ausgeglichenes Niedriglohnrisiko von Frauen und Männern auf.

In zwei der Länder mit den höchsten gesetzlichen Mindestlöhnen, Frankreich und Slowenien, ist die Geschlechterun-

Abb. 4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsumfang* – in % –



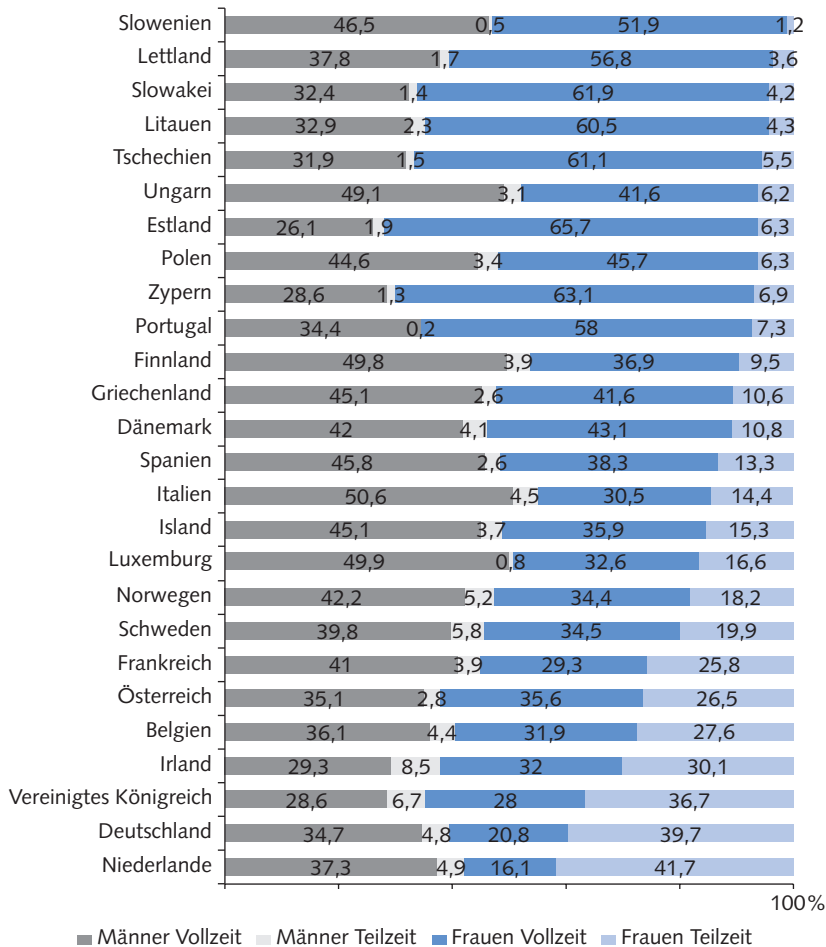
*Ununterbrochen Beschäftigte ab 16 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.
Quelle: EU-SILC UDB 2007 - Version 4, August 2010.

gleichheit im Niedriglohnsektor ebenfalls vergleichsweise schwach ausgeprägt. Das Beispiel Ungarns zeigt allerdings auf, dass diese Analyseebene nur einen Teil der bestehenden Länderunterschiede erklären kann: Obwohl in Ungarn nur ein vergleichsweise niedriger Mindestlohn existiert und obwohl auch die Tarifdeckung gering ist, besteht hinsichtlich der

Betroffenheit von Niedriglöhnen dennoch ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern.

Ein weiterer Erklärungsansatz nimmt die Angebotsseite des Arbeitsmarktes in den Blick. Aus dieser Perspektive stellt sich die Frage, warum bestimmte Personen(gruppen) überhaupt dazu bereit sind, ein Arbeitsverhältnis zu Nied-

Abb. 5: Niedriglohnbeschäftigte nach Beschäftigungsumfang*
– in % –



*Ununterbrochen Beschäftigte ab 16 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.

Quelle: EU-SILC UDB 2007 - Version 4, August 2010.

WSI MITTEILUNGEN

vativen Wohlfahrtsstaat konstatiert wird, dass starke institutionelle Anreize für eine reduzierte Erwerbsbeteiligung von Frauen bestehen (Sachverständigenkommission 2011, S. 88ff.). Im Gegensatz dazu wird die Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen als ein wesentliches Merkmal des schwedischen Beschäftigungssystems angesehen (Anxo/Niklasson 2009, S. 92ff.). Der schwedische Sozialstaat gilt als Idealtyp des sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaates.

Die These lässt sich anhand der geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Niedriglöhnen in Abhängigkeit vom Familienstand untersuchen. Da sowohl der Familienstand als auch das Niedriglohnrisiko stark vom Alter abhängig sind, werden hier nur Beschäftigte ab 30 Jahren betrachtet. Es zeigt sich, dass in Schweden das Niedriglohnrisiko von Frauen und Männern nicht wesentlich mit dem Familienstand zusammenhängt (Tabelle 4). In Deutschland bietet sich hingegen ein anderes Bild: Unverheiratete Männer haben hier mit gut 18 % ein höheres Niedriglohnrisiko als verheiratete Männer mit 12 %. Im Gegensatz dazu arbeiten verheiratete Frauen mit einem Drittel doppelt so oft zu Niedriglöhnen wie unverheiratete Frauen mit 16 %. Der stark erhöhte Niedriglohnanteil von verheirateten Frauen dürfte darauf zurückzuführen sein, dass insbesondere im Falle von Kindererziehung in dieser familiären Konstellation das Zuverdienerinnenmodell dominiert. Gerade Teilzeitarbeit geht aber mit einem erhöhten Niedriglohnrisiko einher. Im Falle einer geringfügigen Beschäftigung ist ein Niedriglohn mit 86 % sogar die Regel (Kalina/Weinkopf 2009).

riglohnbedingungen anzunehmen. Es wird vermutet, dass sich das Arbeitsangebot und die Verhandlungsmacht von Frauen insbesondere in konservativen wohlfahrtsstaatlichen Arrangements reduziert, was

zu einer erhöhten Betroffenheit von Niedriglöhnen führt (Gautié et al. 2010). Als Beispiele zur Untersuchung dieser These werden hier Deutschland und Schweden verglichen, da für Deutschland als konser-

Tabelle 3: Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor und Arbeitsmarktregulierung

	Niedriglohnanteil Frauen/ Niedriglohnanteil Männer	Niedriglohnanteil Frauen/ Niedriglohnanteil Männer	Armutslohnanteil Frauen/ Armutslohnanteil Männer	Armutslohnanteil Frauen/ Armutslohnanteil Männer
Tarifdeckung	-0,307	-0,485 **	-0,324	-0,402 *
Kaitz-Index	-0,450 *	-0,660 **	-0,458 *	-0,612 **

Korrelation nach Pearson; * signifikant auf 5 %-Niveau (einseitig); ** signifikant auf 1 %-Niveau (einseitig).

WSI MITTEILUNGEN

Tabelle 4: Niedriglöhne nach Familienstand*

	Männer Deutschland	Frauen Deutschland	Männer Schweden	Frauen Schweden
unverheiratet	18,1 %	16,0 %	12,5 %	19,9 %
verheiratet	11,9 %	33,6 %	11,8 %	15,3 %

* Ununterbrochen Beschäftigte ab 30 Jahren mit nicht mehr als einem Arbeitsverhältnis, nicht in Aus- oder Weiterbildung.

Quelle: EU-SILC UDB 2007 – Version 4, August 2010.

WSI MITTEILUNGEN

Die vorstehende Analyse von Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor hat aufgezeigt, dass es sich hierbei um ein europäisches Problem handelt, das sich in allen Ländern stellt, mit den Ausnahmen Ungarn und Finnland. Dennoch ist zu konstatieren, dass die Ausmaße der Ungleichheiten wie auch deren Struktur hinsichtlich der Bedeutung von Teilzeitarbeit und von Armutslöhnen erheblich variieren. Wie gezeigt wurde, können die festgestellten Länderunterschiede sowohl auf der Ebene der Arbeitsnachfrage als auch auf der Ebene des Arbeitsangebots erklärt werden.

Hieraus lassen sich auch politische Ansatzpunkte zur Reduzierung von Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor ableiten: Ein Mindestlohn ist offensichtlich ein geeignetes Instrument, um die Verteilung im unteren Entgeltbereich insgesamt zu stauchen, wovon angesichts ge-

schlechtlich segmentierter Arbeitsmärkte Frauen überproportional profitieren. Ohne dass die Ursachen unmittelbar berührt werden, kann ein Mindestlohn durch diesen Effekt die Geschlechterungleichheiten im Zusammenhang mit Niedriglohnarbeit reduzieren. Diese werden aber nicht nur durch den Mindestlohn bestimmt, auch andere Formen der Arbeitsmarktregulierung wie auch die sozialstaatlichen und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen haben einen Einfluss.

Wenngleich es sich um ein europäisches Problem handelt, so stellt sich dieses in Deutschland doch in besonders dringlicher Weise: Frauen sind im europäischen Vergleich in Deutschland nicht nur stark im Niedriglohnsektor überrepräsentiert,⁵ der Niedriglohnsektor ist hierzulande auch einer der größten. Zudem spielen Armutslöhne eine besonders große Rolle, von welchen Frauen im Vergleich zu Niedriglöhnen insgesamt nochmals stärker betroffen sind. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Arbeitsmarktregulierung im Niedriglohnsektor lückenhaft ist, da der zurückgehenden Bindekraft von Tarifver-

trägen bislang lediglich einzelne Branchenmindestlöhne entgegenwirken. Während verheiratete Männer in annähernd allen untersuchten Ländern ein – zumindest etwas – geringeres Niedriglohnrisiko haben als unverheiratete Männer, ist der Einfluss des Familienstandes auf das Niedriglohnrisiko von Frauen in keinem Land größer als in Deutschland. Dies ist ein entscheidender Hinweis darauf, dass hier starke sozial- und steuerrechtliche Anreizstrukturen, wie das Ehegattensplitting und die Minijob-Regelungen, das Niedriglohnrisiko von Frauen maßgeblich erhöhen.

⁵ Das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) berechnet den Niedriglohnanteil mit den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) und legt aufgrund der noch immer hohen Entgeltunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zwei separate Niedriglohnschwellen an. Der gesamte Niedriglohnanteil verändert sich dadurch kaum, der Anteil Ostdeutschlands ist bei einer einheitlichen Schwelle aber deutlich größer (Kalina/Weinkopf 2009). Da Frauen in Ostdeutschland aber weniger stark in Niedriglohnarbeit überrepräsentiert sind als in Westdeutschland, fallen die Geschlechterungleichheiten bei einer einheitlichen Niedriglohnschwelle geringer aus. EU-SILC lässt nur die Berechnung einer einheitlichen Schwelle zu.

LITERATUR

Anxo, D./Niklasson, H. (2009): The Swedish Model: Revival after the Turbulent 1990s?, in: Bosch, G./Lehndorff, S./Rubery, J.: European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries, Houndmills/New York, S. 81–104

Becker, I. (2006): Mindestlöhne – ein Instrument (auch) zur Förderung der Gender-Gerechtigkeit?, in: Sterkel, G./Schulten, T./Wiedemuth, J. (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien, Hamburg, S. 61–79

Casali, S./Alvarez Gonzalez, V. (2010): 17 % of full-time employees in the EU are low-wage earners, in: Eurostat: Statistics in focus (3)

Czech, B. (2009): Minimum Wages in January 2009, in: Eurostat: Data in focus (29)

Dølvik, J. E. (2007): The Nordic regimes of labour market governance: From crisis to success-story? Fafo-paper (7), Oslo

European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs (2004): Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects, Luxembourg

European Commission, Statistisches Amt der Europäischen Union (Eurostat) (2009a): EU-SILC User Database Description, Version 2007-1 from 01-03-09, Luxembourg

European Commission (2009b): Description of SILC User Database Variables: Cross-sectional and Longitudinal, Version 2007.1 from 01-03-09, Luxembourg

Gautié, J./Westergaard-Nielsen, N./Schmitt, J./Mayhew, K. (2010): The Impact of Institutions on the Supply Side of the Low-Wage Labor Market, in: Gautié, J./Schmitt, J. (Hrsg.) (2010): Low-Wage Work in the Wealthy World, New York, S. 147–182

Kalina, T./Weinkopf, C. (2009): Niedriglohnbeschäftigung 2007 weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen, IAQ-Report (5), Duisburg

Lucifora, C./McKnight, A./Salverda, W. (2005): Low-wage employment in Europe: a review of the evidence, in: Socio-Economic Review 3 (2), S. 259–292

Mason, G./Salverda, W. (2010): Low Pay, Working Conditions, and Living Standards, in: Gautié, J./Schmitt, J. (Hrsg.): Low-Wage Work in the Wealthy World, New York, S. 35–90

Rubery, J./Grimshaw, D. (2009): Gender and the minimum wage. Paper prepared for the ILO conference „Regulating for Decent Work“, July, Geneva

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (Hrsg.) (2011): Neue Wege – gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Essen

Schulten, T. (2011): WSI-Mindestlohnbericht 2011 – Mindestlöhne unter Krisendruck, in: WSI-Mitteilungen 64 (3), S. 131–137, http://www.boeckler.de/wsi_25543_25549.htm

Weinkopf, C. (2008): Niedrig- und Mindestlöhne. Eine Analyse aus der Gender-Perspektive, in: Maier, F. (Hrsg.): Verfestigte Schief lagen: Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis, Berlin, S. 17–35