ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Kalina, Thorsten

Research Report

Niedriglohnbeschäftigung 2022: Deutlicher Rückgang in Westdeutschland

IAQ-Report, No. 2025-03

Provided in Cooperation with:
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Kalina, Thorsten (2025) : Niedriglohnbeschäftigung 2022: Deutlicher Rückgang in Westdeutschland, IAQ-Report, No. 2025-03, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, https://doi.org/10.17185/duepublico/83214

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/314439

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

2025 | 03

IAQ REPORT

Niedriglohnbeschäftigung 2022 – Deutlicher Rückgang in Westdeutschland

Thorsten Kalina

- Das Niedriglohnrisiko ist in Deutschland zwischen 2021 und 2022 insgesamt um fast zwei Prozentpunkte auf 19 % gesunken. Anders als in früheren Jahren zeigte sich vor allem in Westdeutschland ein deutlicher Rückgang von 19,9 % auf 17,9 %.

- Von dieser positiven Entwicklung konnten Beschäftigtengruppen mit einem hohen Niedriglohnrisiko, wie etwa Ausländer*innen, Beschäftigte mit Migrationshintergrund oder befristet Beschäftigte, nur zum Teil profitieren. Vielfach reduzierte sich das Niedriglohnrisiko für Beschäftigtengruppen, die im Allgemeinen eher eine überdurchschnittliche Entlohnung haben (Akademiker*innen, Männer, mittlere Altersgruppen). Ferner sank es eher in sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung als in Minijobs.

- Ein Rückgang des Niedriglohnrisikos war für die jeweiligen Gruppen meistens nicht mit Beschäftigungsverlusten verbunden, einzige Ausnahme sind befristet Beschäftigte.

- Für tarifgebundene Beschäftigte ist das Niedriglohnrisiko mit knapp 11 % deutlich geringer als für nicht tarifgebundene Beschäftigte mit gut 26 %. Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung könnten helfen, den Niedriglohnsektor weiter zu verkleinern.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN
Offen im Denken

1 Einleitung

Ziel der Mindestlohnerhöhung auf 12 € im Oktober 2022 war es unter anderem, die Löhne im Niedriglohnbereich zu erhöhen (Dütsch et al. 2025, S. 114f.). Diese Erhöhung führte für knapp 6 Mio. Beschäftigte (rund 15 % aller Beschäftigten) zu unmittelbaren Lohnsteigerungen und hatte damit eine noch stärkere Wirkung als die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015, von der rund 4 Mio. Beschäftigte unmittelbar betroffen waren (gut 11 % aller Beschäftigten). Ein weiterer Impuls für die deutliche Erhöhung des Mindestlohns war die Europäische Mindestlohnrichtlinie, die als Richtwert für eine angemessene Höhe des gesetzlichen Mindestlohns 60 % des Bruttomedianlohns vorsieht (Lübker und Schulten 2024, S. 4).

Während Deutschland Ende des letzten Jahrtausends noch für eine geringe Einkommensspreizung bekannt war, hatte sich in den folgenden Jahren der Niedriglohnbereich u.a. durch die Hartz-Reformen und Deregulierungen des Arbeitsmarktes deutlich ausgeweitet (Kalina 2024). Im Jahr 2018 hatte Deutschland mit knapp 21 % einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa und lag deutlich über dem EU-Durchschnitt von rund 15 %.[1] Nach den neuesten Eurostat-Daten liegt Deutschland 2022 bei knapp 19 % und damit zwei Prozentpunkte niedriger als 2018.[2] Ein Wert für Europa insgesamt wird nicht ausgewiesen. Mit 19 % ist das Niedriglohnrisiko in Deutschland aber immer noch deutlich höher als etwa in Frankreich mit 9,7 % oder in Finnland mit 6,5 %. Grabka (2024, S. 73) weist für Deutschland auf Basis der Verdiensterhebung für 2022 ein Niedriglohnrisiko von 15,2 % aus, was ebenfalls für einen leichten Rückgang auf einem immer noch hohen Niveau spricht. Das Statistische Bundesamt ermittelt für 2022 ein Niedriglohnrisiko von 19,1 %, was weitgehend mit dem von Eurostat veröffentlichten Wert identisch ist. In den Jahren 2023 und 2024 ist das Niedriglohnrisiko laut Statistischem Bundesamt weiter gesunken auf 16,3 % bzw. 15,9 %.[3]

Ob ein großer Niedriglohnsektor als sozialpolitisches Problem gesehen wird oder als Lösung für Arbeitsmarktprobleme, beispielsweise im Bereich der Beschäftigung Geringqualifizierter, ist umstritten. Befürworter eines Niedriglohnsektors argumentieren, dass von niedriger Bezahlung oft nur Beschäftigte betroffen seien, die sich etwas dazuverdienen, oder dass Niedriglohnjobs Geringqualifizierten einen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Tatsächlich aber ist die Mehrheit der Niedriglohnbeziehenden gut qualifiziert und arbeitet in Vollzeit. So hatten im Jahr 2021 rund 78 % eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss und gut 53 % waren in Vollzeit tätig (Kalina 2024). Vor dem Hintergrund des derzeit in vielen Branchen beklagten Arbeitskräftemangels sowie mit Blick auf die Alterssicherung stellen Niedriglohnjobs ein gravierendes sozialpolitisches Problem dar (Grabka und Göbler 2020, S. 12f.; Steffen 2011).

2 Fragestellung, Datengrundlage und methodisches Vorgehen

Im Tarifautonomiestärkungsgesetz wird der Schutz der Arbeitnehmer*innen als ein Ziel des Mindestlohns aufgeführt.[4] Dütsch et al. (2025, S. 114) verstehen unter dieser Schutzfunktion die Steigerung der Löhne von Geringverdienenden. Den Niedriglohnsektor zu verkleinern oder die Lohnungleichheit zu verringern, wird nicht explizit als Ziel des Mindestlohns genannt.

Um zu sehen, ob sich die Löhne von Geringverdienenden erhöht haben, wird in Abschnitt 3 zunächst auf die Lohnentwicklung im unteren Stundenlohn-

[1] https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/_Grafik/_Interaktiv/2-01-niedriglohn-eu-insgesamt.html.
Für Eurostat-Daten vgl. https://doi.org/10.2908/EARN_SES_PUB1S

[2] Eurostat-Datenbank: Niedriglohnempfänger als Prozentsatz der gesamten Angestellten (ohne Auszubildende) nach Geschlecht. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_pub1s/default/table

[3] https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Mindestloehne/Tabellen/niedriglohn-beschaeftigte.html
Datenquelle für die Jahre 2022 bis 2024 ist die Verdiensterhebung (VE), die seit Januar 2022 monatlich durchgeführt wird. Für weiter zurückreichende Jahre greift das Statistische Bundesamt auf andere Daten wie die Verdienststrukturerhebung zurück, die bis 2018 alle vier Jahre durchgeführt wurde. Die Informationen der Verdiensterhebung stammen aus der Personalverwaltung von Unternehmen. Im Gegensatz dazu ist die Grundlage der eigenen Auswertung eine Befragung von Haushalten und Beschäftigten. Diese werden u.a. nach ihrer tatsächlichen Arbeitszeit gefragt, die deutlich höher sein kann als die vertragliche Arbeitszeit in der VE, weil hier auch unbezahlte Mehrarbeit enthalten ist. Die Daten des SOEP werden seit 1984 erhoben und ermöglichen somit die Analyse längerer Zeitreihen z.B. in Hinsicht auf Strukturveränderungen des Niedriglohnsektors.

[4] https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//* %5b@attr_id= %27bgbl114s1348.pdf %27 %5d.
Eine Ausführliche Analyse des Themas Arbeitnehmerschutz findet sich bei Weinkopf und Kalina (2020).

bereich eingegangen. Zum einen lässt sich hier untersuchen, ob sich die Mindestlohnerhöhung auf die durchschnittliche Lohnhöhe im Niedriglohnbereich auswirkt. Zum anderen sind solche Lohnsteigerungen eine wichtige Erklärung für Veränderungen beim Umfang der Niedriglohnbeschäftigung.

Im Mittelpunkt des Reports steht die Frage, wie sich der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung im Jahr 2022 verändert hat und wie sich dies auf einzelne Beschäftigtengruppen auswirkt (Abschnitte 4 und 5). In Abschnitt 6 wird auf die Frage eingegangen, wie der Niedriglohnsektor weiter verkleinert werden kann. Es wird diskutiert, welche Rolle weitere Mindestlohnerhöhungen und eine Erhöhung der Tarifbindung dabei spielen können. In Abschnitt 7 werden die Ergebnisse zusammengefasst und es wird ein Fazit gezogen.

Datengrundlage der eigenen Berechnungen ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP v39), eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird (vgl. Goebel et al. 2018). Das SOEP ermöglicht – anders als z.B. Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) – auch die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigten und Minijobber*innen, die überproportional häufig von niedrigen Stundenlöhnen betroffen sind. Zur Bestimmung des Umfangs der Niedriglohnbeschäftigung wird gemäß der OECD-Definition eine Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) für Deutschland insgesamt verwendet (vgl. OECD 1996, S. 70). Die Stundenlöhne in den Auswertungen zur Niedriglohnbeschäftigung wurden auf der Basis der Bruttomonatsverdienste (ohne Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) und der Angaben der Befragten zu ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit berechnet, wobei Überstunden in beiden Größen enthalten sein können. Für Beschäftigte, in deren Betrieb Arbeitszeitkonten geführt werden, wurde die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anstatt der tatsächlichen Arbeitszeit verwendet.

Die eigenen Analysen auf der Basis des SOEP beziehen sich wie vergleichbare Auswertungen auf alle abhängig Beschäftigten (vgl. auch Grabka 2021; Grabka und Göbler 2020). Selbstständige und Freiberufler*innen sowie mithelfende Familienangehörige wurden ausgeschlossen, da sich für sie ein Stundenlohn nicht sinnvoll berechnen lässt. Nicht berücksichtigt wurden darüber hinaus auch die folgenden Gruppen: Auszubildende, Praktikant*innen, Personen in Rehabilitation, Umschulung sowie in weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Personen im Bundesfreiwilligendienst wie auch Beschäftigte in Altersteilzeit. Darüber hinaus beschränkt sich die Auswertung auf Beschäftigte, die mindestens 18 Jahre alt sind.

3 Entwicklung der Niedriglohnschwelle und der Stundenlöhne im Niedriglohnbereich

Die Analyse der Entwicklung der Niedriglohnschwelle ist aus zwei Gründen relevant. Zum einen kann man anhand des Zusammenhangs von Mindestlohnhöhe und Niedriglohnschwelle darauf schließen, wie wirksam ein nationaler Mindestlohn ist. Liegt der Mindestlohn knapp unterhalb der Niedriglohnschwelle, trägt dieser eher zur Verringerung des Niedriglohnsektors bei als ein Mindestlohn, der niedriger angesetzt ist. Zum anderen legt der Abgleich der durchschnittlichen Lohnhöhe im Niedriglohnbereich und der Niedriglohnschwelle die Lohnspreizung im Niedriglohnsektor offen.[5] Man erkennt dadurch, wie weit die Löhne nach unten „ausfransen“.

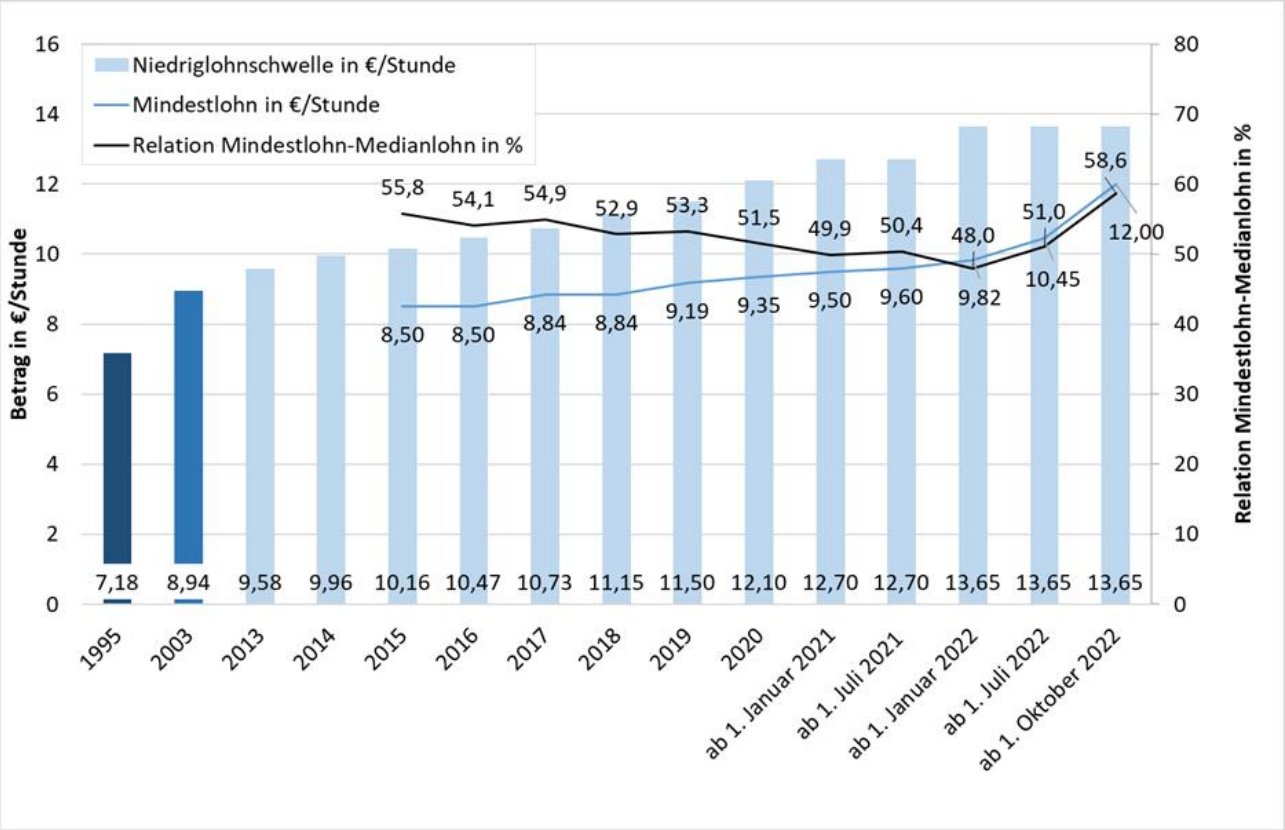
Bei der Entwicklung der Niedriglohnschwelle in Deutschland lassen sich im Rückblick drei unterschiedliche Phasen erkennen (Abbildung 1): Von 1995 bis 2003 stieg die Niedriglohnschwelle in Deutschland mit Ausnahme des Jahres 2000 durchgängig, was auf einen insgesamt ansteigenden Medianlohn verweist.[6] Von 2004 bis 2013 erhöhte sie sich hingegen kaum und es gab nur eine Lohnsteigerung um 64 ct (Cent) bzw. gut 7 %. Seit 2014 ist die Niedriglohnschwelle kontinuierlich gestiegen, besonders deutlich in den letzten Jahren mit Steigerungen um 60 ct in 2020 und 2021 sowie 95 ct in 2022. Zwischen 2014 und 2022 ist damit die Niedriglohnschwelle um 3,69 € (+37 %) gestiegen.

[5] Mit Lohnspreizung ist der Abstand zwischen dem Durchschnittslohn im Niedriglohnsektor und der Niedriglohnschwelle gemeint.

[6] Da die Niedriglohnschwelle einem festen Anteil des Medians entspricht, ist der Median, also der mittlere Lohn, ebenfalls sehr deutlich gestiegen.

Abbildung 1: Entwicklung von Niedriglohnschwelle und gesetzlichem Mindestlohn in Deutschland, 1995 – 2022

Höhe in Euro pro Stunde bzw. in Prozent



Quelle: SOEP v39, eigene Berechnung.

Bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hatte der Abstand zwischen der Niedriglohnschwelle (10,16 €) und der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (8,50 €) noch bei 1,66 € gelegen. Bis Anfang 2022 hatte sich die Differenz zwischen der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und der Niedriglohnschwelle dann jedoch auf immerhin 3,83 € pro Stunde (9,82 € gegenüber 13,65 €) deutlich vergrößert, was zeigt, dass die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückgeblieben war.

In Relation zum Medianlohn war der Mindestlohn von knapp 56 % im Jahr 2015 auf nur noch 48 % Anfang 2022 gesunken (Abbildung 1). Dies bestätigen auch Analysen von Börschlein et al. (2021 und 2022). Die Autor*innen gehen allerdings davon aus, dass dieses Defizit mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € ab 1. Oktober 2022 ausgeglichen wird. Mit der Erhöhung auf 12 € liegt der Mindestlohn in Deutschland nach der eigenen Analyse bei knapp 59 % des Medianlohns aller Beschäftigten und damit nur noch knapp unter dem Niveau von etwa 60 % des nationalen Medians, das in der Diskussion über eine angemessene Höhe von gesetzlichen Mindestlöhnen auf der Ebene der Europäischen Kommission seit einigen Jahren eine prominente Rolle spielt (vgl. Lübker und Schulten 2022).[7] Dütsch et al. (2025, S. 118) gehen für Oktober 2022 von einem Kaitz-Index[8] von 56 % bezogen auf den Medianlohn von Vollzeitbeschäftigen und von 63 % bezogen auf alle Beschäftigten aus. Lübker und Schulten (2024, S. 10) weisen für 2023 einen medianbasierten Kaitz-Index von 52,9 % aus.[9]

[7] Die anvisierte ambitioniertere Niedriglohnschwelle in Höhe von zwei Dritteln des jeweiligen nationalen Medians war auf der europäischen Ebene bislang nicht durchsetzbar. Hintergrund dürfte sein, dass das Ausgangsniveau des Mindestlohns in einer ganzen Reihe von EU-Ländern noch recht gering ist und oftmals deutlich unter 50 % des nationalen Medians liegt.

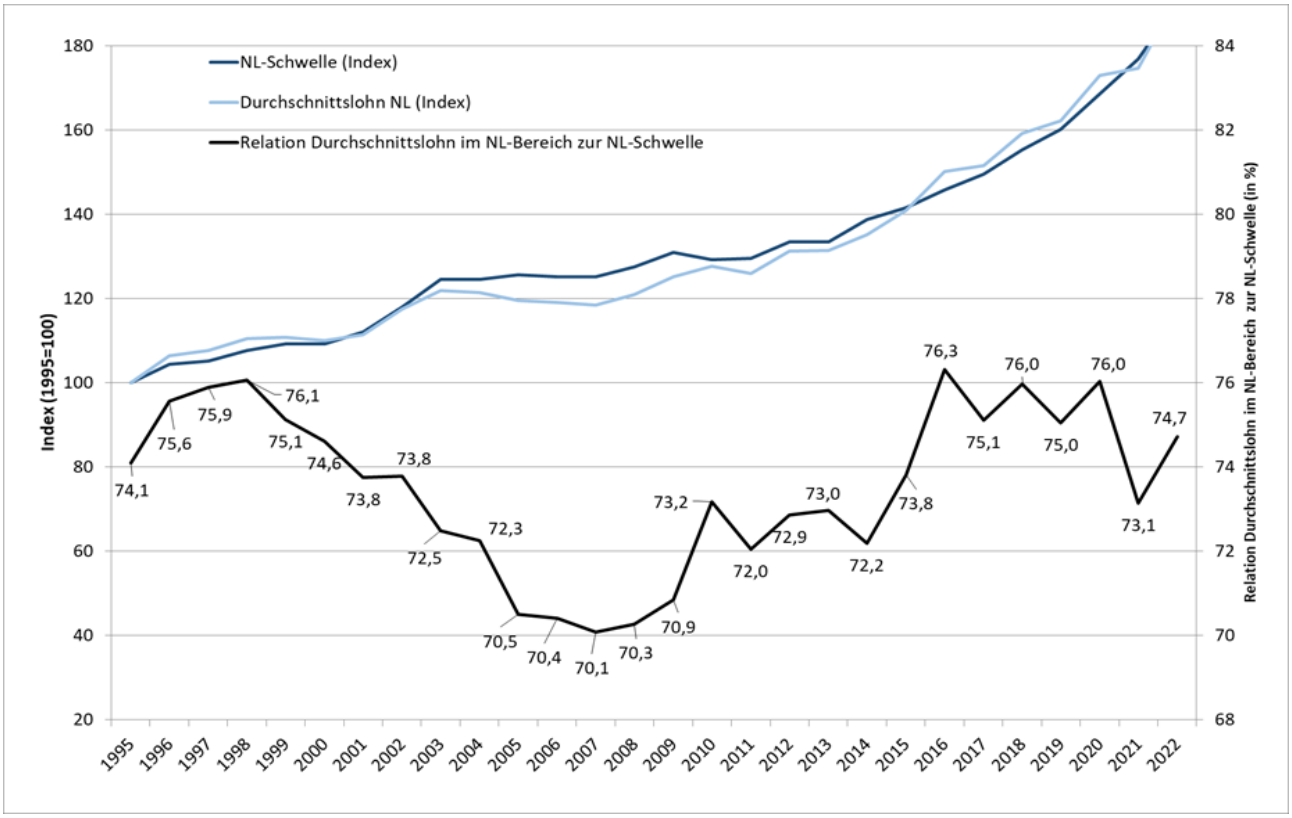
[8] Die Relation aus Mindestlohn und Medianlohn wird als Kaitz-Index bezeichnet (vgl. Dütsch et al. 2024).

[9] Der Unterschied zwischen den Berechnungen basiert auf unterschiedlichen Datenquellen (SOEP in der eigenen Auswertung, Verdienststrukturerhebung bei Dütsch et al. 2024 und eine Eurostat-Auswertung auf Grundlage der Verdiensterhebung bei Lübker und Schulten 2024).

Ein Indikator dafür, wie sich der Mindestlohn auf die Lohnstruktur auswirkt, ist der Durchschnittslohn der Niedriglohnbeziehenden. Betrachtet man die längerfristige Entwicklung, ist erkennbar, dass der Durchschnittslohn im Niedriglohnbereich bereits seit 2008 stärker als die Niedriglohnschwelle gestiegen und damit auch näher an diese herangerückt war. Im Zuge der Mindestlohneinführung im Jahr 2015 hat sich dieser Prozess bis 2016 weiter verstärkt (Abbildung 2).

Abbildung 2: Durchschnittslohn im Niedriglohnbereich, Niedriglohnschwelle und Relation aus beidem, 1995 – 2022

Angaben in indexierten Werten und in Prozent



Quelle: SOEP v39, eigene Berechnung.

Der durchschnittliche Stundenlohn im Niedriglohnbereich lag im Jahr 2014 mit 7,19 € bei gut 72 % der damaligen Niedriglohnschwelle von 9,96 €. Im Jahr 2016, kurz nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, verdienten die Niedriglohnbeziehenden im Durchschnitt schon 7,99 €, was gut 76 % der höheren Niedriglohnschwelle des Jahres 2016 (10,47 €) entsprach. Die Durchschnittslöhne im Niedriglohnbereich waren also zwischen 2014 und 2016 deutlich stärker gestiegen als der Medianlohn. Auch die Studie von Burauel et al. (2018, S. 89) zeigt, dass die Löhne im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vor allem im unteren Bereich der Stundenlohnverteilung überproportional angehoben worden sind. In den Jahren 2016 bis 2020 bewegt sich der Durchschnittslohn im Niedriglohnbereich auf einem Niveau von rund 76 %, ohne dass ein Trend erkennbar ist. Zwischen 2020 und 2021 sinkt dann allerdings der Durchschnittlohn im Niedriglohnbereich auf rund 73 % der Niedriglohnschwelle deutlich ab. Hintergrund ist, dass der Mindestlohn in dieser Zeitspanne lediglich von 9,25 € auf 9,36 €, d.h. um 11 ct gestiegen ist, während sich die Niedriglohnschwelle von 12,10 € auf 12,70 € immerhin um 60 ct deutlich erhöht hat. Mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € im Jahr 2022 haben sich auch die Durchschnittslöhne im Niedriglohnbereich deutlich erhöht und liegen mittlerweile wieder bei knapp 75 % der Niedriglohnschwelle, damit aber immer noch unter dem Wert von 76 %, der nach der Einführung des Mindestlohns erreicht wurde.

Dies könnte allerdings methodisch bedingt sein, da sich nur ein Teil der im SOEP ermittelten Löhne auf die Zeit ab Oktober 2022, also den Zeitraum nach Erhöhung des Mindestlohns auf 12 €, bezieht. Die Wirkung dieser Erhöhung wird sich vermutlich erst in

der nächsten SOEP-Welle vollständig zeigen.[10] Dennoch stellt sich die Frage, ob es bei einem Mindestlohn von 12 € und einem Durchschnittslohn im Niedriglohnbereich von 10,20 €, also deutlich unterhalb des Mindestlohns, nicht auch Probleme bei der Durchsetzung des Mindestlohns gibt (vgl. zu Mindestlohnverstößen den Bericht der Mindestlohnkommission (2023, S. 73f.)).

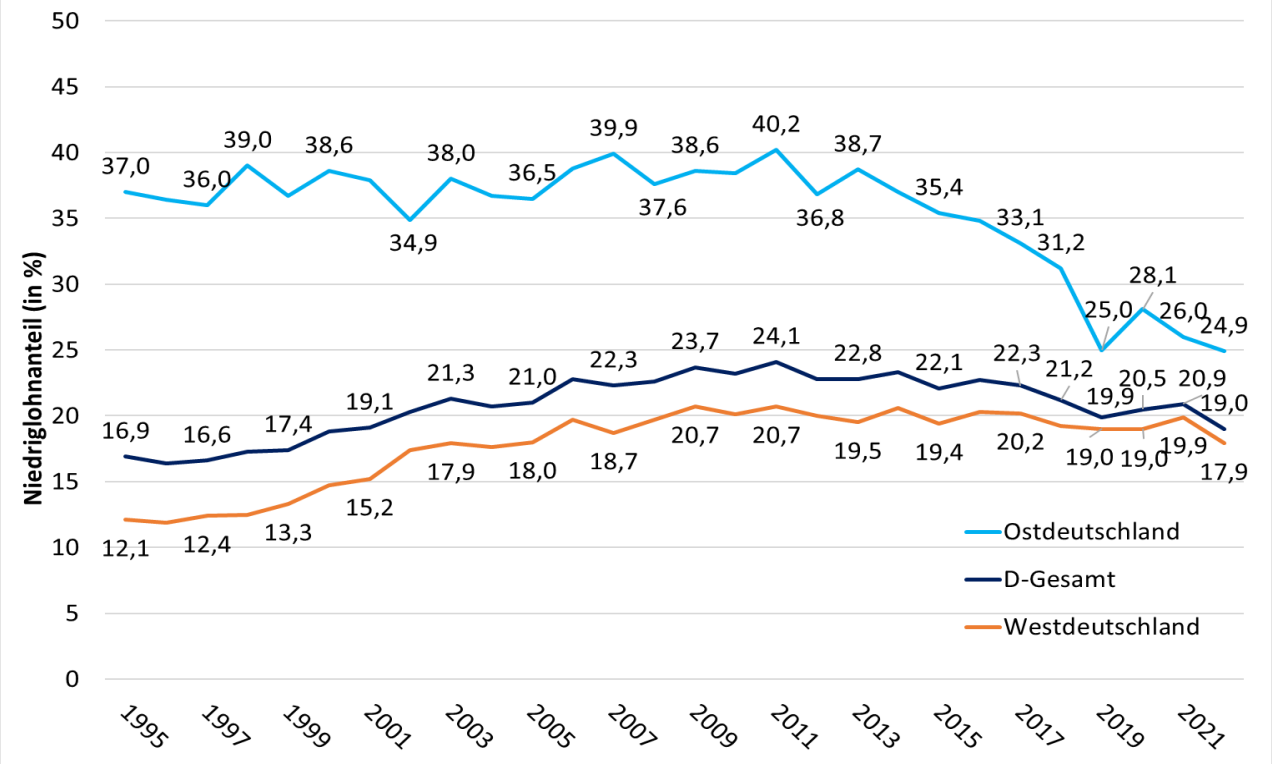
4 Umfang der Niedriglohnbeschäftigung in der Gesamtwirtschaft

Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigung erreichte in Deutschland in den Jahren 2009 bis 2011 einen Höchststand von rund 24 % aller Beschäftigten (Abbildung 3). Von 2012 bis 2017 bewegte sich das Niveau der Niedriglohnbeschäftigung dann zwischen knapp 22 % und 23 %. Erst seit dem Jahr 2018 – also drei Jahre nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns – war die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland und deren Anteil an der Gesamtbeschäftigung erstmals tatsächlich erkennbar gesunken auf 21,2 % im Jahr 2018.

Bemerkenswert ist vor allem der Rückgang des Umfangs des Niedriglohnsektors auf 19 % der abhängig Beschäftigten im Jahr 2022, der sich sehr deutlich in Westdeutschland bemerkbar macht, während frühere Rückgänge vor allem mit der Entwicklung in Ostdeutschland zusammenhingen (Kalina 2024). Im Vergleich zum Jahr 2011, als der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland mit gut 24 % aller Beschäftigten einen historischen Höchstwert erreicht hatte, war somit bis 2022 ein Rückgang um fünf Prozentpunkte zu verzeichnen. Dieser Rückgang hatte schon vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eingesetzt, war durch diesen aber weiter beschleunigt worden.

Abbildung 3: Entwicklung des Niedriglohnanteils in Deutschland

Angaben in Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland, Westdeutschland und Deutschland gesamt



Quelle: SOEP v39, eigene Berechnung.

[10] Rund 46 % der Interviews der abhängig Beschäftigten stammen aus den Monaten Oktober bis Dezember 2022. Die Durchschnittslöhne im Niedriglohnbereich lassen sich mit dem SOEP nicht sinnvoll für einzelne Monate berechnen, sondern nur für das ganze Jahr.

Betrachtet man den Zeitraum ab 2011, also den Zeitpunkt mit dem höchsten Niedriglohnrisiko, ist dieses in Ostdeutschland um immerhin gut 15 Prozentpunkte zurückgegangen gegenüber nur knapp drei Prozentpunkten in Westdeutschland. Der Rückgang des Niedriglohnrisikos ist für Deutschland insgesamt stark durch die Annäherung der Ostlöhne an das Westniveau geprägt. Zum deutlichen Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung in Ostdeutschland hat beigetragen, dass in den meisten Branchen die zuvor unterschiedlich hohen tariflichen Verdienste in West- und Ostdeutschland inzwischen weitgehend angeglichen worden sind (Kalina und Weinkopf 2021). Allerdings ist die Tarifbindung der Beschäftigten in Ostdeutschland mit 45 % weiterhin niedriger als in Westdeutschland mit 54 % (Lübker 2022), sodass auch im Jahr 2022 mit knapp 25 % immer noch ein deutlich höherer Anteil der ostdeutschen Beschäftigten für einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle von 13,65 € brutto arbeitete als in Westdeutschland mit knapp 18 %.

Die absolute Zahl der Niedriglohnbeschäftigten war im Zeitverlauf von rund 5 Mio. Mitte der 1990er Jahre auf 7,8 Mio. im Jahr 2009 deutlich gestiegen. Nach einem zwischenzeitlich leichten Rückgang wurde in den Jahren 2016 und 2017 mit jeweils 7,9 Mio. gering bezahlten Beschäftigten ein Höchstwert erreicht. Im Jahr 2019 wiederum sank die Anzahl der Niedriglohnbeziehenden auf 7,2 Mio. ab, erreichte dann jedoch 2021 mit 7,8 Mio. fast den bisherigen Höchststand und ging 2022 auf 7,2 Mio. zurück.[11]

5 Betroffenheit von Beschäftigtengruppen durch Niedriglöhne

In Deutschland insgesamt ist das Niedriglohnrisiko zwischen 2021 und 2022 von 20,9 % auf 19 % zurückgegangen (-8,8 %).[12] Ein besonders hohes Niedriglohnrisiko hatten 2022 Minijobber*innen (80,8 %), Jüngere (47,9 %), Geringqualifizierte (44,9 %), befristet Beschäftigte (34,2 %) sowie Ausländer*innen (29,5 %), Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund[13] (24,2 %) sowie Frauen (23,8 %) (Tabelle 1). Besonders deutlich gesunken ist das Niedriglohnrisiko für Ausländer*innen (-17,1 %) und für Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund (-23,3 %). Für Hochqualifizierte, Männer, Beschäftigte aus den mittleren Altersgruppen, befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte war der Rückgang mit Werten zwischen 10,5 % und 13,9 % ebenfalls überdurchschnittlich.

Tabelle 1: Änderung des Niedriglohnrisikos 2021 – 2022 nach Beschäftigtenmerkmalen

Angaben in Prozent

Kategorie	Ausprägung	2021	2022	Änderung 2021 – 2022 (relativ in %)
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	48,0	44,9	-6,6
	Mit Berufsausbildung	21,7	20,0	-8,0
	Akademischer Abschluss	8,9	8,0	-10,5
Geschlecht	Männer	16,6	14,6	-11,9
	Frauen	25,5	23,8	-6,8

[11] Quelle der Absolutzahlen ist, wie auch in allen anderen Abbildungen und Tabellen dieses Reports, eine eigene Berechnung mit dem SOEP v39.

[12] Hier wird die relative Änderung zwischen den Prozentwerten ausgewiesen. In der Gesamtwirtschaft ist das Niedriglohnrisiko um etwa 1,9 Prozentpunkte zurückgegangen. Bezogen auf das Niedriglohnrisiko im Jahr 2021 ist dies ein Rückgang um 8,8 %. Für die Berechnung werden mehr Nachkommastellen verwendet als hier ausgewiesen. Der genaue Wert berechnet sich wie folgt: 1,8476/20,8767*100=8,8499 %. Die relative Änderung gibt besser wieder, wie sich das Niedriglohnrisiko einer Gruppe verändert hat, als die absolute Änderung in Prozentpunkten, weil hier auf das Ausgangsniveau Bezug genommen wird. So ist das Niedriglohnrisiko für Geringqualifizierte um 3,2 Prozentpunkte und für Hochqualifizierte um 0,9 Prozentpunkte gesunken. Der relative Rückgang war für Hochqualifizierte mit über 10 % aber deutlich stärker als für Geringqualifizierte mit 6,6 %, weil diese mit einem Niedriglohnrisiko von 8,9 % im Jahr 2021 ein viel geringeres Ausgangsniveau hatten als Geringqualifizierte mit 48 %.

[13] Ein direkter Migrationshintergrund besagt, dass eine Person selbst zugewandert ist. Bei einem indirekten Migrationshintergrund sind die Eltern zugewandert.

Alter	Unter 25 Jahren	48,2	47,9	-0,7
	25 – 34	19,7	17,6	-10,8
	35 – 44	15,3	13,2	-13,9
	45 - 54	16,9	15,2	-10,0
	55+			
Nationalität	Befristet	38,8	34,2	-11,8
	Unbefristet	17,8	17,0	-4,5
Migrationshintergrund	Kein Migrations-hintergrund	18,6	17,7	-4,7
	Direkter Migrations-hintergrund	31,5	24,2	-23,3
	Indirekter Migrations-hintergrund	21,7	19,8	-8,8
Befristung	Befristet	38,8	34,2	-11,8
	Unbefristet	17,8	17,0	-4,5
Arbeitszeitform	Vollzeit	12,6	11,8	-6,6
	Teilzeit	24,2	21,3	-11,8
	Minijob	82,5	80,8	-2,1
Gesamtwirtschaft		20,9	19,0	-8,8

Lesehilfe: Im Jahr 2022 übten 44,9 % der Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung eine Tätigkeit mit einer Entlohnung unterhalb der Niedriglohnschwelle von 13,65 € aus. Gegenüber 2021 hat sich dieser Anteil um 6,6 % verringert.

Quelle: SOEP v39, eigene Berechnung.

Der Rückgang des Niedriglohnrisikos einer Beschäftigtengruppe hängt mit überdurchschnittlichen Steigerungen der Löhne im unteren Stundenlohnbereich zusammen. Bei steigenden Löhnen stellt sich aus Sicht der Unternehmen die Frage, ob Beschäftigte ein Produktivitätsniveau haben, das eine Beschäftigung zu den höheren Löhnen sinnvoll erscheinen lässt.

Hier steht immer die Frage im Raum, ob Erhöhungen des Mindestlohns die Beschäftigungschancen weniger produktiver Arbeitskräfte reduzieren. Die überwiegend auf die USA bezogenen Studien zu diesem Thema zeigen für Geringqualifizierte uneinheitliche Ergebnisse (Neumark 2018). Für Migrant*innen können keine negativen Beschäftigungseffekte gefunden werden, in einigen Studien nimmt ihre Beschäftigung sogar zu (Zavodny 2014). Eine aktuelle Übersicht von Studien zu Beschäftigungswirkungen des Mindestlohns in Deutschland findet sich in Dütsch et al. (2025). Demnach konnte aufgrund der Einführung des Mindestlohns in Deutschland und seiner nachfolgenden Erhöhungen ein leichter Rückgang der geringfügigen Beschäftigung festgestellt werden, während reguläre Beschäftigung nicht betroffen war. Ein Teil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wurde in reguläre Beschäftigung umgewandelt.

Tabelle 2: Änderung der Struktur der Gesamtbeschäftigung, 2021 – 2022

Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten bzw. an der Gesamtbeschäftigung in Prozent

Kategorie	Ausprägung	Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtbeschäftigung		Änderung 2021 – 2022 (relativ in %)
		2021	2022	
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	12,4	12,2	-2,2
	Mit Berufsausbildung	57,6	54,6	-5,2
	Akademischer Abschluss	30,0	33,2	+10,8
Geschlecht	Männer	52,2	51,8	-0,8
	Frauen	47,8	48,2	+0,8
Alter	Unter 25 Jahre	6,1	6,6	+8,5
	25 – 34	21,3	21,2	-0,5
	35 – 44	21,8	22,9	+5,2
	45 – 54	23,6	23,5	-0,5
	55+	27,2	25,8	-5,2
Nationalität	Deutsche	88,2	87,9	-0,3
	Ausländer*innen	11,8	12,1	+2,5
Migrationshintergrund	Kein Migrationshintergrund	77,1	73,7	-4,4
	Direkter Migrationshintergrund	16,5	18,6	+12,9
	indirekter Migrationshintergrund	6,4	7,7	+19,7
Befristung	Befristet	11,1	10,3	-7,7
	Unbefristet	88,9	89,7	+1,0
Arbeitszeitform	Vollzeit	66,4	64,8	-2,4
	Teilzeit	25,5	28,2	+10,6
	Minijob	8,1	7,0	-13,6
Gesamtwirtschaft		100,0	100,0	0,0

Lesehilfe: Geringqualifizierte machten 2021 12,4 % aller abhängig Beschäftigten aus. 2022 waren es 12,2 % und damit 0,2 Prozentpunkte bzw. 2,2 % weniger.

Quelle: SOEP v39, eigene Berechnung. Der Wert von 100 % ergibt sich als Summe der Werte einer Kategorie (z.B. Qualifikation).

Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Beschäftigung für unterschiedliche Beschäftigtengruppen zwischen 2021 und 2022. Die Auswertung deutet nicht darauf hin, dass für Gruppen mit einem deutlichen Rückgang des Niedriglohnrisikos dies zulasten von Beschäftigungsverlusten erfolgte. Vor allem der Anteil an der Gesamtbeschäftigung von Beschäftigten mit direktem Migrationshintergrund, also der Gruppe mit dem deutlichsten Rückgang beim Niedriglohnrisiko, ist zwischen 2021 und 2022 um gut zwei Prozentpunkte (knapp 13 %) gestiegen. Ein ähnlicher Zusammenhang, also ein Rückgang des Niedriglohnrisikos bei gleichzeitiger Zunahme des Anteils an der Gesamtbeschäftigung, zeigt sich auch für Hochqualifizierte, die Altersgruppe von 35 bis 44 Jahren, Ausländer*innen insgesamt oder Beschäftigte mit indirektem Migrationshintergrund sowie sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte.[14]

6 Wie kann der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung reduziert werden?

Als Wege zu einer Reduzierung der Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland werden weitere Erhöhungen des Mindestlohns (z.B. verdi vom 29.10.2024[15]) sowie eine Stärkung der Tarifbindung[16] diskutiert. Um eine Verringerung der Niedriglohnbeschäftigung zu bewirken, müssten sich die Löhne im unteren Bereich der Verteilung überproportional erhöhen und es müsste zu einer Kompression der Lohnverteilung im unteren Bereich kommen. Mit dem unteren Bereich kann hier nicht nur der Niedriglohnsektor gemeint sein. Die Lohnkompression muss über den Bereich der Niedriglohnschwelle hinausgehen, um den Umfang der Niedriglohnbeschäftigung wirksam zu verringern.

Dütsch et al. (2025, S. 123f.) geben einen Überblick über Studien zum kausalen Zusammenhang zwischen der Mindestlohneinführung bzw. den nachfolgenden Erhöhungen und der Entwicklung von Löhnen. Überwiegend zeigen sich deutliche Steigerungen der Stundenlöhne im unteren Bereich der Verteilung. Die Studien deuten auf größere Lohnsteigerungen in Ostdeutschland, für Frauen und für Vollzeitbeschäftigte hin (ebd., S. 126). Burauel et al. (2018, S. 69) kommen zu dem Ergebnis, dass die Einführung des Mindestlohns sich positiv auf die Löhne von Beschäftigtengruppen ausgewirkt hat, die in der Regel einen niedrigen Lohn erhalten (geringfügig Beschäftigte, Geringqualifizierte, Frauen und Ausländer*innen). Für die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € gehen Dütsch et al. (2025, S. 121) von einer Erhöhung der Stundenlöhne im Mindestlohnbereich von ungefähr 15 % aus, was für Vollzeit-, Teilzeit und geringfügig Beschäftigte gleichermaßen gelte.[17]

Ob die Einführung des Mindestlohns in Deutschland bzw. die nachfolgenden Erhöhungen zu einer Verkleinerung des Niedriglohnsektors geführt haben, ist empirisch nicht eindeutig belegt. So stellen Dütsch et al. (2023) bei einem Vergleich der Jahr 2014 und 2018, also vor und nach der Einführung des Mindestlohns in Deutschland, fest, dass sich die Lohnstruktur am unteren Rand zwar komprimiert hat, der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung aber um einen Prozentpunkt zugenommen hat. Im vierten Bericht der Mindestlohnkommission (Mindestlohnkommission 2023, S. 66) wird auf Basis der Verdiensterhebung ein Rückgang des Niedriglohnrisikos von 19 % auf 15 % zwischen April und Oktober 2022 beschrieben. Ein kausaler Zusammenhang zur Mindestlohnerhöhung wurde bisher nicht untersucht.

Grundsätzlich stellt sich hier die Frage, ob Beschäftigtengruppen, die stark von einer Mindestlohnerhöhung betroffen sind oder deren Löhne durch die Mindestlohnerhöhung besonders stark steigen, auch besonders häufig die Niedriglohnschwelle überspringen und sich somit ihr Niedriglohnrisiko verringert. Die Gruppen mit einem deutlichen Rückgang des Niedriglohnrisikos in der eigenen Auswertung decken sich nur zum Teil mit denen, deren Löhne in früheren Studien besonders deutlich gestiegen sind (z.B. Ausländer*innen). Etwa bei Männern oder Hochqualifizierten war der deutliche Rückgang des Niedriglohnrisikos zwischen 2021 und 2022 eher überraschend, da für sie in früheren Studien keine überdurchschnittlichen Lohn-

[14] Ob die Zunahme der Beschäftigung ohne die Erhöhung des Mindestlohns ggf. stärker gewesen wäre, ließe sich nur durch Kausalanalysen klären, die zur Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € bisher nicht vorliegen.

[15] Positionspapier von ver.di „Mindestlohn: Warum er auf 15 Euro steigen muss“, Abruf am 25.11.2024; https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++d4ff4502-5cd5-11ec-9ee8-001a4a16012a

[16] Z.B. Antrag von Abgeordneten der Linken „Aktionsplan zur Stärkung der Tarifbindung“, Bundestags Drucksache 20/11426 vom 14.5.2024.

[17] Eine weitere Differenzierung der Veränderung von Stundenlöhnen liegt nicht vor. Eine hohe Betroffenheit durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € wird für Jüngere, Ältere, Minijobber*innen, Geringqualifizierte, Beschäftigte ohne Tarifbindung sowie in Kleinbetrieben ausgewiesen (Mindestlohnkommission 2023, S. 57).

steigerungen im Zusammenhang mit Mindestlohnerhöhungen berichtet wurden.

Dütsch et al. (2023, S. 14) stellen für die Zeit der Einführung des Mindestlohns und seine erste Erhöhung auf 8,84 € fest, dass sich zwar die Löhne am unteren Rand der Verteilung deutlich erhöht haben, gleichzeitig der Umfang des Niedriglohnsektors aber leicht zugenommen hat, besonders für Geringqualifizierte und Minijobber*innen. Sie sprechen hier einen Fahrstuhleffekt und einen Selektionseffekt an, durch den es nicht allen Beschäftigtengruppen, die von einer Mindestlohnerhöhung profitieren, gelingt, die Niedriglohnschwelle zu überspringen.

Eine Studie von Bispinck et al. (2023) deutet darauf hin, dass Mindestlöhne und der Umfang des Niedriglohnsektors durch das Tarifvertragssystem miteinander zusammenhängen. Die Autor*innen haben den Zusammenhang zwischen Mindestlohnanpassungen und Änderungen der tariflichen Lohnstrukturen eingehend untersucht und gelangen in fast allen analysierten Branchen (mit Ausnahme des Einzelhandels) zu dem Befund, dass die Erhöhungen des Mindestlohns zwischen 2020 und 2022 zum einen zu deutlichen Steigerungen der Tariflöhne führten und zum anderen eine Stauchung der Lohnstruktur im unteren Bereich zur Folge hatten. Steigerungen des Mindestlohns führen also zu Lohnerhöhungen auch oberhalb des Mindestlohns[18], und genau hier sind Beschäftigtengruppen zu finden, die die Niedriglohnschwelle überspringen können und deren Niedriglohnrisiko sich in der Folge verringert.

Bosch et al. (2021) analysieren den Zusammenhang zwischen Mindestlöhnen und Tarifverträgen entlang einer Typologie, in die sich unterschiedliche Branchen einordnen lassen. Am einen Ende finden sich Branchen mit starken Gewerkschaften, die in der Lage sind, tarifliche Entlohnungsstrukturen deutlich oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns durchzusetzen (Öffentlicher Dienst, Metallerzeugung und Chemische Industrie). Hier hat der gesetzliche Mindestlohn wenig Einfluss auf die Tariflöhne, da diese deutlich höher liegen.

Am anderen Ende der Typologie stehen Wirtschaftsbereiche mit schwachen Gewerkschaften vor allem im Bereich privater Dienstleistungen. In diesen Branchen erhielt in der Vergangenheit oft ein Großteil der Beschäftigten nur den Mindestlohn. Hier hat der Mindestlohn einen starken Einfluss auf die Löhne, da die Tariflöhne bei einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns diesen unterschreiten und in der Folge angehoben werden müssen. Die entscheidende Frage ist allerdings, ob hierbei die Niedriglohnschwelle überschritten wird. Da ein Großteil der Beschäftigten in diesen Branchen nur wenig mehr als den Mindestlohn erhält, dürfte dies eher nicht der Fall sein.

Am ehesten dürfte der Mindestlohn in Branchen zu einer Reduzierung des Niedriglohnrisikos führen, die von Bosch et al. (2021, S. 123) als „negotiated minimum wage“ bzw. von Dingeldey et al. (2021, S. 8) als „distant interaction“ bezeichnet werden. Hier existieren tariflich ausgehandelte Mindestlöhne oder Tarifgitter, die zwar oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen, aber nicht so weit oberhalb, dass eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns keinen Einfluss auf die Entlohnungsstruktur in der Branche hätte. Je nachdem, wie weit oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns die Tarifstrukturen einer Branche liegen, sind es dann aber nicht unbedingt die Beschäftigten mit Einstiegslöhnen, die die Niedriglohnschwelle überspringen können, sondern eher die Beschäftigten der darüberliegenden Lohnstufen.

Wie die eigene Auswertung zeigt, hat sich im Zeitraum der Mindestlohnerhöhung auf 12 € das Niedriglohnrisiko für einen Teil der besonders stark von Niedriglöhnen betroffenen Gruppen reduziert: z.B. Migrant*innen oder befristet Beschäftigte. Bei anderen bei den Löhnen benachteiligten Gruppen, wie Geringqualifizierten, Frauen, Jüngeren, Älteren oder Minijobber*innen, konnte hingegen nur ein unterdurchschnittlicher Rückgang des Niedriglohnrisikos festgestellt werden. Ein überdurchschnittlicher Rückgang des Niedriglohnrisikos zeigte sich eher bei Hochqualifizierten, mittleren Altersgruppen, Männern oder sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, also nicht bei den Beschäftigtengruppen, die besonders schlecht bezahlt werden. Somit profitieren von einer Mindestlohnerhöhung zwar diejenigen mit besonders niedrigen Löhnen. Tatsächlich die Niedriglohnschwelle überspringen können aber eher diejenigen, die in der Entlohnungsstruktur oberhalb der Einstiegslöhne liegen.

[18] Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen von Pusch (2024), der eine Wirkung der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 bis in die Mitte der individuellen Lohneinkommen nachweist.

Hier stellt sich die Frage, ob eine abermalige Erhöhung des Mindestlohns zum einen geeignet ist, den Niedriglohnsektor weiter zu verkleinern, und zum anderen besonders betroffenen Beschäftigtengruppen helfen würde, ein Lohnniveau oberhalb der Niedriglohnschwelle zu erreichen. Die internationale Mindestlohnforschung wie auch eigene Studien zeigen, dass der Umfang der Tarifbindung einen deutlich stärkeren Einfluss auf den Umfang der Niedriglohnbeschäftigung in einem Land entfaltet als die Existenz oder Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns (vgl. z.B. Bosch und Weinkopf 2013 und 2015; Bosch et al. 2021; Grimshaw et al. 2014; Hayter und Weinberg 2011). Eine Ausweitung der Tarifbindung würde zu einer Anhebung der Löhne in den bisher nicht tarifgebundenen Unternehmen führen. Dieser Mechanismus wirkt besonders stark, da Tariflöhne in der Regel oberhalb des Mindestlohns liegen.

Um einen Eindruck davon zu bekommen, welche Beschäftigtengruppen besonders von einer höheren Tarifbindung profitieren würden, wird in Tabelle 3 das Niedriglohnrisiko von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Beschäftigtengruppen verglichen. Für die abhängig Beschäftigten insgesamt liegt das Niedriglohnrisiko mit Tarifbindung nur bei knapp 11 %. Für nicht tarifgebundene Beschäftigte ist es mit gut 26 % um rund 148 % höher. Ein noch deutlicherer Unterschied zeigt sich für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, Ältere, Ausländer*innen, befristet Beschäftigte oder Vollzeitbeschäftigte. Die Auswertung zeigt zum einen, dass eine Erhöhung der Tarifbindung den Niedriglohnsektor deutlich verkleinern könnte. Zum anderen würden aber auch hiervon nicht unbedingt die von Niedriglöhnen besonders betroffenen Gruppen profitieren.

Überraschend ist das hohe Niedriglohnrisiko von typischen Niedriglohngruppen auch unter den tarifgebundenen Beschäftigten. In Minijobs (78,2 %), bei Geringqualifizierten (32,6 %), bei Jüngeren (31,6 %) oder bei befristet Beschäftigten (25,6 %) kann auch Tarifbindung nicht vor Niedriglöhnen schützen. Hier kann es sich zum einen um Tariflöhne handeln, die im Bereich des Mindestlohns und damit unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen. Zum anderen könnten die Befunde aber auch auf die Umgehung tariflicher Standards hindeuten.

Tabelle 3: Einfluss der Tarifbindung auf das Niedriglohnrisiko von Beschäftigtengruppen 2021[19]

Niedriglohnrisiko bzw. Unterschied im Niedriglohnrisiko in Prozent

Kategorie	Ausprägung	Anteil der jeweiligen Gruppe an der Gesamtbeschäftigung		Änderung 2021 – 2022 (relativ in %)
		Tarifbindung	Keine Tarifbindung	
Qualifikation	Ohne Berufsausbildung	32,6	53,2	63,2
	Mit Berufsausbildung	10,6	30,4	186,8
	Akademischer Abschluss	5,0	11,1	122,0
Geschlecht	Männer	7,9	19,8	150,6
	Frauen	13,4	34,0	153,7
Alter	Unter 25 Jahre	31,6	56,2	77,8
	25 – 34	11,5	24,9	116,5
	35 – 44	8,5	18,0	111,8
	45 – 54	9,1	22,9	151,6

[19] Im Jahr 2022 wurde die Tarifbindung im SOEP nicht erfasst.

	55+	9,5	31,7	233,7
Nationalität	Deutsche	10,1	24,9	146,5
	Ausländer*innen	14,9	41,0	175,2
Migrationshintergrund	Kein Migrations-hintergrund	9,7	24,8	155,7
	Direkter Migrations-hintergrund	14,8	34,2	131,1
	indirekter Migrations-hintergrund	11,9	29,6	148,7
Befristung	Befristet	8,5	23,0	170,6
	Unbefristet	25,6	49,4	93,0
Arbeitszeitform	Vollzeit	6,1	16,4	168,9
	Teilzeit	14,4	32,3	124,3
	Minijob	78,2	80,3	2,7
Gesamtwirtschaft		10,6	26,3	148,1

Lesehilfe: Geringqualifizierte ohne Tarifbindung hatten 2021 ein Niedriglohnrisiko von gut 53 %. Mit Tarifbindung lag ihr Niedriglohnrisiko lediglich bei knapp 33 %

Quelle: SOEP v39, eigene Berechnung.

7 Zusammenfassung und Fazit

Das Niedriglohnrisiko ist zwischen 2021 und 2022 um fast zwei Prozentpunkte auf 19 % deutlich gesunken. Anders als in früheren Jahren zeigte sich dieser Rückgang vor allem in Westdeutschland. Ein Grund für den deutlichen Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung dürfte die Anhebung des Mindestlohns auf 12 € sein. Ob mit der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € das Kriterium eines Kaitz-Index von 60 % des Medians erreicht ist, lässt sich nicht eindeutig sagen. Nach der eigenen Analyse liegt der Mindestlohn von 12 € bei knapp 59 % des Medianlohns aller Beschäftigten. Dütsch et al. (2025, S. 118) gehen für Oktober 2022 von einem Kaitz-Index von 56 % bezogen auf den Medianlohn von Vollzeitbeschäftigen und von 63 % bezogen auf alle Beschäftigten aus. Lübker und Schulten (2024, S. 10) weisen für 2023 einen medianbasierten Kaitz-Index von 52,9 % aus. Die Angaben unterscheiden sich durch die unterschiedlichen Bezugsjahre und die verwendeten Datenquellen (SOEP in der eigenen Auswertung und VE in den anderen genannten Studien). Zudem fällt der Kaitz-Index beim Bezug auf den Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten deutlich geringer aus.

Die durchschnittlichen Stundenlöhne im Niedriglohnbereich lagen 2022 bei knapp 75 % der Niedriglohnschwelle und damit etwas niedriger als im Jahr der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 mit gut 76 %. Die Wirkung der Mindestlohnerhöhung auf 12 € dürfte sich in den vorliegenden Daten aber noch nicht vollständig widerspiegeln.

Deutlich reduziert hat sich das Niedriglohnrisiko für Beschäftigte mit direktem Migrationshintergrund um 23,3 %. Der Anteil dieser Gruppe an der Gesamtbeschäftigung ist zeitgleich um knapp 13 % gestiegen. Für befristet Beschäftigte zeigte sich ein überdurchschnittlicher Rückgang das Niedriglohnrisikos ebenso wie für sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte. Andere Beschäftigtengruppen mit einem deutlichen Rückgang des Niedriglohnrisikos waren Hochqualifizierte oder Beschäftigte aus den mittleren Altersgruppen. Beides sind keine

Beschäftigtengruppen mit einem besonders hohen Niedriglohnrisiko. Somit konnten vom Rückgang des Niedriglohnrisikos nur zum Teil Beschäftigtengruppen mit einem überdurchschnittlich hohen Niedriglohnrisiko profitieren. Für Minijobber*innen, Geringqualifizierte, jüngere oder ältere Beschäftigte zeigte sich dieser Effekt nicht.

Es liegen zwar keine Kausalanalysen zum Zusammenhang zwischen der Mindestlohnerhöhung auf 12 € und dem Umfang des Niedriglohnsektors vor. Deskriptive Auswertungen wie der hier vorliegende Report oder der Bericht der Mindestlohnkommission deuten aber auf einen deutlichen Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung durch die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € im Oktober 2022 hin. Dennoch ist der Umfang der Niedriglohnbeschäftigung mit 19 % (Datenbasis SOEP) bzw. 15 % (Datenbasis VE; Mindestlohnkommission 2023, S. 66) im Jahr 2022 immer noch sehr hoch.

Um den Niedriglohnsektor weiter zu verkleinern, sollte neben Erhöhungen des Mindestlohns über eine Stärkung der Tarifbindung, beispielsweise durch die Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen von Tarifverträgen, nachgedacht werden. Unter Tarifbeschäftigten zeigt sich mit knapp 11 % ein deutlich geringeres Niedriglohnrisiko als unter nicht tarifgebundenen Beschäftigten mit gut 26 %.[20] Somit ist von einer Stärkung der Tarifbindung ein deutlicher Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung zu erwarten. Sowohl Erhöhungen des Mindestlohns als auch eine Stärkung der Tarifbindung bringen den Beschäftigten natürlich nur dann Vorteile, wenn die vereinbarten Löhne in der Praxis auch eingehalten werden und den Beschäftigten nicht z.B. durch unbezahlte Mehrarbeit unterm Strich derselbe Lohn bleibt wie vor einer formellen Lohnerhöhung.

[20] Dieser Unterschied hängt zum Teil mit unterschiedlichen Branchen- oder Betriebsgrößenstrukturen der beiden Gruppen zusammen. Tarifgebundene Betriebe sind in der Regel deutlich größer als nicht tarifgebundene. Eine Stärkung der Tarifbindung würde aber vor allem dort wirken, wo die Löhne besonders niedrig sind und der Lohnunterschied durch eine Tarifbindung besonders groß ist (z.B. Kleinbetriebe).

Literatur

Bispinck, Reinhard, Carolin Denise Fulda, Hagen Lesch, Malte Lübker, Christoph Schröder, Thorsten Schulten und Sandra Vogel. 2023. *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf das Tarifgeschehen, Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW)/Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Volltext

Börschlein, Erik-Benjamin, Mario Bossler und Jan Simon Wiemann. 2021. Gesetzlicher Mindestlohn: 2022 dürfte der Rückstand gegenüber der Tariflohnentwicklung aufgeholt sein. *IAB-Forum* vom 15. Februar 2021. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Volltext

Börschlein, Erik-Benjamin, Mario Bossler, Nicole Gürtzgen und Christian Teichert. 2022. Mindestlohnerhöhung im Oktober 2022. 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job. *IAB-Kurzbericht* 12/2022. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). DOI:10.48720/IAB.KB.2212

Bosch, Gerhard, Thorsten Schulten und Claudia Weinkopf. 2021. The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany: How and why does it vary across sectors? In *Minimum Wage Regimes – Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*, Hrsg. Irene Dingeldey, Damian Grimshaw und Thorsten Schulten, 115–136. London: Routledge.

Bosch, Gerhard, und Claudia Weinkopf. 2013. Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen. *WSI-Mitteilungen* 66 (6): 393-404. Volltext

Bosch, Gerhard, und Claudia Weinkopf. 2015. Revitalisierung der Tarifpolitik durch den gesetzlichen Mindestlohn? *Industrielle Beziehungen 22* (3-4): 305-324.

Burauel, Patrick, Markus M. Grabka, Carsten Schröder, Marco Caliendo, Cosima Obst und Malte Preuss. 2018. *Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Lohnstruktur*. Studie im Auftrag der Mindestlohnkommission. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung /Evaluation Office Caliendo & Partner. Volltext

Dingeldey, Irene, Damian Grimshaw und Thorsten Schulten (Hrsg.). 2021. *Minimum Wage Regimes*: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels (1st ed.). London: Routledge. Volltext

Dütsch Matthias, Orkun Altun, Luisa Grundmann und Ralf Himmelreicher. 2023. What does the German minimum wage do? The impact of the introduction of the statutory minimum wage on the composition of low- and minimum-wage labour. *Journal of Economics and Statistics* 243 (3-4): 355–396. Volltext

Dütsch Matthias, Clemens Ohlert und Arne Baumann. 2025. The Minimum Wage in Germany: Institutional Setting and a Systematic Review of Key Findings. *Journal of Economics and Statistics* 245 (1-2): 113–151. Volltext

Goebel, Jan, Markus M. Grabka, Stefan Liebig, Martin Kroh, David Richter, Carsten Schröder und Jürgen Schupp. 2018. The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics* 239 (29): 345–360. Volltext

Grabka, Markus M. 2021. Einkommensungleichheit stagniert langfristig, sinkt aber während der Corona-Pandemie leicht. *DIW-Wochenbericht* 18: 307–316. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Volltext

Grabka Markus M. 2024. Niedriglohnsektor in Deutschland schrumpft seit 2017. *DIW-Wochenbericht* 5: 67–76. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Volltext

Grabka, Markus M. und Konstantin Göbler (unter Mitarbeit von Carsten Braband). 2020. *Der Niedriglohnsektor in Deutschland – Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?* Berlin: Bertelsmann-Stiftung. Volltext

Grimshaw, Damian, Gerhard Bosch und Jill Rubery. 2014. Minimum wages and collective bargaining: What types of pay bargaining can foster positive pay equity outcomes? *British Journal of Industrial Relations* 52 (3): 470–498. Volltext

Hayter, Susan, und Bradley Weinberg. 2011. Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality. In *The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for global justice*, Hrsg., Susan Hayter, 136-176. Cheltenham: Elgar.

Kalina, Thorsten. 2024. Niedriglohnbeschäftigung 2021. *IAQ-Report* 2024-03. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext

Kalina, Thorsten und Claudia Weinkopf. 2021. Niedriglohnbeschäftigung 2019. *IAQ-Report* 2021-06. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation (IAQ). Volltext

Lübker, Malte. 2022. *Auswertung von Lohnspiegel.de zum Tag der Deutschen Einheit*. Pressemeldung WSI vom 29.9.2022. Volltext

Lübker, Malte, und Thorsten Schulten. 2022. WSI-Mindestlohnbericht 2022: Aufbruch zu einer neuen Mindestlohnpolitik in Deutschland und Europa, *WSI-Mitteilungen* 75 (2): 148–159.

Lübker, Malte, und Thorsten Schulten. 2024. WSI-Mindestlohnbericht 2024. Reale Zugewinne durch die Umsetzung der Europäischen Mindestlohnrichtlinie. *WSI Report* Nr. 93, Februar 2024. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Volltext

Mindestlohnkommission. 2023. *Vierter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns*. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin: Mindestlohnkommission. Volltext

Neumark, David. 2018. *Employment effects of minimum wages*. IZA World of Labor. December 2018. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). Volltext

OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 1996. *Employment Outlook*. Paris: OECD Publishing. Volltext

Pusch, Toralf. 2024. Einkommenseffekte des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland reichen bis in die Mitte der Verteilung. *WSI Policy Brief* Nr. 82, August 2024. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI). Volltext

Steffen, Johannes. 2011. *Niedriglohn und Rente.* Instrumente zur Absicherung von Beschäftigungszeiten mit Niedriglohn in der gesetzlichen Rentenversicherung. Arbeitnehmerkammer Bremen, 07/2011. Volltext

Weinkopf, Claudia und Thorsten Kalina. 2020. Der gesetzliche Mindestlohn und Arbeitnehmerschutz. *Forschungsbericht* 561. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Volltext

Zavodny, Madeline. 2014. *Nützt der Mindestlohn Einheimischen oder Migranten*? IZA World of Labor. December 2014. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). Volltext

Alle Internetquellen, die in der Publikation genannt werden, wurden am 10.03.2025 zuletzt geprüft.

Autor

Dr. Thorsten Kalina

Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Forschungsabteilung
Prekarisierung, Regulierung, Arbeitsqualität (PRERA)

Mail: thorsten.kalina@uni-due.de
Telefon: + 49 203 37 91352

IAQ-Report 2025 | 03

Redaktionsschluss: 17.02.2025

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen

IAQ-Report:

https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:
https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/83214
URN: urn:nbn:de:hbz:465-20250317-061306-1

Alle Rechte vorbehalten.