ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk, Tina Jung, Julia Lepperhoff, Anja Lieb, Clarissa Rudolph und Alexandra Scheele

Band 21

Roman George, geb. 1979, Studium der Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg, Doktorand am von der Hans-Böckler-Stiftung und der Philipps-Universität geförderten interdisziplinären Promotionskolleg „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Demokratie und Organisation".

Roman George

Die geschlechtsspezifische Strukturierung des Niedriglohnsektors

Eine vergleichende Perspektive auf Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Vom Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg am 24. Juni 2014 unter dem Titel „Die geschlechtsspezifische Strukturierung des Niedriglohnsektors in Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland aus vergleichender Perspektive“ als Dissertation angenommen.

1. Auflage Münster 2015
© 2015 Verlag Westfälisches Dampfboot
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz
Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
ISBN 978-3-89691-971-7

Inhalt

Tabellenverzeichnis 9

Editorial der Reihenherausgeberinnen 11

1. Einleitung 13

2. Stand der Forschung 18

3. Methodische Vorgehensweise 32

3.1 Der vergleichende politikwissenschaftliche Ansatz 32

3.2 Theoriegeleitete Entwicklung von Hypothesen 36

3.2.1 Varieties of Capitalism-Ansatz 37

3.2.2 Feministische Wohlfahrtsstaatsforschung 43

3.3 Datenlage und Definitionen 52

4. Frankreich 59

4.1 Niedriglohn und Geschlecht in Frankreich 59

4.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn 66

4.2.1 Tarifvertragsbeziehungen 66

4.2.2 Der gesetzliche Mindestlohn SMIC 70

4.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems 75

4.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats 81

4.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung 81

4.4.2 Familienpolitik und Steuersystem 86

4.4.3 Teilzeitbeschäftigung 93

4.5 Zusammenfassung 96

5. Großbritannien 99

5.1 Niedriglohn und Geschlecht in Großbritannien 100

5.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn 106
5.2.1 Tarifvertragsbeziehungen 106
5.2.2 Der gesetzliche Mindestlohn NMW 110
5.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems 115
5.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats 122
5.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung 122
5.4.2 Familienpolitik und Steuersystem 127
5.4.3 Teilzeitbeschäftigung 135
5.5 Zusammenfassung 138

6. Schweden 141
6.1 Niedriglohn und Geschlecht in Schweden 141
6.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn 147
6.2.1 Tarifvertragsbeziehungen 147
6.2.2 Tarifvertragliche Mindestlöhne 152
6.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems 159
6.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats 164
6.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung 164
6.4.2 Familienpolitik und Steuersystem 169
6.4.3 Teilzeitbeschäftigung 176
6.5 Zusammenfassung 179

7. Deutschland 182
7.1 Niedriglohn und Geschlecht in Deutschland 183
7.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn 188
7.2.1 Tarifvertragsbeziehungen 188
7.2.2 Branchenspezifische Mindestlöhne 192
7.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems 199
7.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats 207
7.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung 207

7.4.2 Familienpolitik und Steuersystem 213
7.4.3 Teilzeitbeschäftigung 220
7.5 Zusammenfassung 225

8. Vergleichende Darstellung 228
8.1 Niedriglohn und Geschlecht im Vergleich 228
8.2 Der Einfluss der Arbeitsmarktinstitutionen 233
8.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems 240
8.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats 246

9. Fazit 256

Literatur 264

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.3-1: Mittlerer Stundenlohn und Niedriglohnschwelle 55
Tabelle 4.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011 60
Tabelle 4.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft 61
Tabelle 4.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe 62
Tabelle 4.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis 63
Tabelle 4.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor 63
Tabelle 4.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor 64
Tabelle 4.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil 73
Tabelle 4.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors 74
Tabelle 4.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau 77
Tabelle 4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau 78
Tabelle 4.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe 79
Tabelle 4.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe 80
Tabelle 4.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang 83
Tabelle 4.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang 84
Tabelle 4.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern 85
Tabelle 4.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern 91
Tabelle 4.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand 92
Tabelle 4.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners 93
Tabelle 4.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit 94
Tabelle 4.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit 95
Tabelle 5.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011 101
Tabelle 5.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft 102
Tabelle 5.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe 103
Tabelle 5.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis 103
Tabelle 5.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor 104
Tabelle 5.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor 105
Tabelle 5.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil 113
Tabelle 5.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors 114

Tabelle 5.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau 118
Tabelle 5.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau 119
Tabelle 5.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe 120
Tabelle 5.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe 121
Tabelle 5.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang 125
Tabelle 5.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang 126
Tabelle 5.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern 127
Tabelle 5.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern 131
Tabelle 5.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand 133
Tabelle 5.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners 134
Tabelle 5.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit 136
Tabelle 5.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit 136
Tabelle 6.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011 143
Tabelle 6.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft 143
Tabelle 6.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe 144
Tabelle 6.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis 145
Tabelle 6.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor 145
Tabelle 6.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor 146
Tabelle 6.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil 157
Tabelle 6.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors 157
Tabelle 6.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau 161
Tabelle 6.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau 162
Tabelle 6.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe 163
Tabelle 6.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe 163
Tabelle 6.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang 167
Tabelle 6.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang 168
Tabelle 6.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern 169
Tabelle 6.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern 173
Tabelle 6.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand 175

Tabelle 6.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners 176
Tabelle 6.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit 177
Tabelle 6.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit 178
Tabelle 7.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011 183
Tabelle 7.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft 184
Tabelle 7.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe 185
Tabelle 7.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis 185
Tabelle 7.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor 186
Tabelle 7.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor 187
Tabelle 7.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil 197
Tabelle 7.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors 197
Tabelle 7.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau 203
Tabelle 7.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau 204
Tabelle 7.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe 204
Tabelle 7.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe 205
Tabelle 7.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang 210
Tabelle 7.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang 211
Tabelle 7.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern 213
Tabelle 7.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern 218
Tabelle 7.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand 219
Tabelle 7.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners 219
Tabelle 7.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit 223
Tabelle 7.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit 224
Tabelle 8.1-1: Niedriglohn und Geschlecht im Vergleich 230
Tabelle 8.2-1: Arbeitsmarktinstitutionen im Vergleich 235
Tabelle 8.3-1: Anteil Geringqualifizierte und Niedriglohnanteil im Vergleich 242
Tabelle 8.4-1: Niedriglohnrisiko von Beschäftigten in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern 250
Tabelle 8.4-2: Niedriglohnrisiko in Abhängigkeit vom Familienstand 251
Tabelle 8.4-3: Niedriglohnbeschäftigte nach Arbeitszeit 253

Editorial der Reihenherausgeberinnen

Niedriglohnarbeit ist Frauenarbeit – der Tendenz nach gilt diese alte Regel immer noch. Zwar betrifft das Armutsrisiko durch Niedriglöhne in zunehmendem Maße auch Männer; in vielen Branchen und Segmenten der Erwerbstätigkeit mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil – wie etwa bei personenbezogenen und haushaltsnahen Diensten oder in der Teilzeitarbeit – sind Billigtarife aber immer noch geradezu „normal". Die hierzulande auch politisch beförderte Ausweitung des sog. Niedriglohnsektors ist einer der wichtigsten Gründe für die anhaltende Diskrepanz zwischen den durchschnittlichen Frauen- und Männerlöhnen – trotz aller Bemühungen um mehr Gleichberechtigung.

Mit der Einführung des Mindestlohns, so die Hoffnung in der Bundesrepublik Deutschland, könnten diese Ungleichheiten wenn schon nicht überwunden, so zumindest abgemildert werden; v.a. auch weil Frauen nicht nur überdurchschnittlich häufig Niedriglöhne beziehen, sondern auch weil sie deutlich häufiger in den niedrigsten Gehaltsstufen des Niedriglohnsektors vertreten sind. Allerdings, und dies wird in der ländervergleichenden Studie von Roman George sehr deutlich, ist das Problem der Niedriglohnarbeit mit zu geringem Lohn nur unzureichend beschrieben. Vielmehr zeigt sich, dass die spezifischen Gestaltungen und Ausprägungen des Wohlfahrtsstaates mitentscheidend für das Ausmaß und die Geschlechterdifferenzen der Niedriglohnarbeit sind. Es zeigt sich aber auch, dass die Strukturen der geschlechtlichen Arbeitsteilung die Strukturen des Arbeitsmarktes und der Entlohnung weiterhin prägen.

Denn die Tendenz einer geringeren Wertschätzung der Arbeit von Frauen auch in Form einer niedrigeren Bezahlung ist fast überall zu konstatieren – ebenso wie anhaltende Defizite hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die noch immer vor allem Frauen zu individuellen Arbeitszeitverkürzungen mit entsprechendem Lohnverzicht zwingen. Darüber hinaus lassen sich aber zwischen verschiedenen Ländern hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Strukturen und Dynamiken des sog. Niedriglohnsektors auch deutliche Unterschiede erkennen. Niedriglohnsektoren und Niedriglohnpolitiken sind eine neue Spielart der Reproduktion von Geschlechterhierarchien in jener sattsam bekannten unendlichen Vielfalt und monotonen Ähnlichkeit, die die Aktualität einer aktiven Gleichstellungspolitik immer wieder neu unterstreicht. Roman George unterzieht die geschlechterspezifische Strukturierung des Niedriglohnsektors in Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland einer vergleichenden Analyse auf der Grundlage einer Verknüpfung des als 'varieties of capitalism' bezeichneten Forschungsansatzes mit der vergleichenden feministischen Wohlfahrtsstaats-

forschung. Dabei wird nicht nur die anhaltende Relevanz der Verquickung von „Kapitalismus“ und „Patriarchat“ deutlich, sondern auch die Wirkmächtigkeit politischen Handelns sowohl im Sinn der Bekräftigung wie auch im Sinn einer Abmilderung von Geschlechterhierarchien. Es werden nicht nur neue Formen und Varianten der Verschränkung der sog. Sozialen Frage mit der sog. Frauenfrage heraus gearbeitet; vielmehr werden auch mögliche Ansätze einer neuen an sozial-emanzipatorischen und sozial-demokratischen Kriterien orientierten Integration von Sozial- und Geschlechterpolitik erkennbar. Dabei wird sichtbar, dass der Niedriglohnsektor nur dann zurückgedrängt werden kann, wenn sich nicht nur das Entlohnungssystem, sondern auch die geschlechtliche Segmentation des Erwerbsarbeitsmarktes, die Tarifverträge und die Verteilung von Arbeitszeit verändern. Gleichstellungspolitische Zielsetzungen sind somit umfassende Querschnittsaufgaben – dafür, und für die Umgestaltung des Arbeitsmarktes insgesamt, sind aber politische Ziele und Entscheidungen entsprechend zu formulieren. Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und sog. Care-Arbeit wäre dann aber immer noch nicht gelöst.

Diese vielfältigen Verknüpfungen von unterschiedlichen Theorien, Ländern und Erklärungsvariablen machen die Studie von Roman George dann auch so interessant für die Buchreihe „Arbeit – Demokratie – Geschlecht“. Mit seinen detail- und kenntnisreichen Analysen der Besonderheiten und der Gemeinsamkeiten der ausgewählten Länder, die gleichstellungspolitisch durchaus unterschiedlich bewertet werden, liefert George zahlreiche Argumente für die aktuellen arbeits- und gleichstellungspolitischen Debatten, nicht nur in Deutschland, sondern auch in Europa. Damit erfolgen eine notwendige und angemessene Weitung der Perspektiven und eine gelungene Verknüpfung zwischen arbeitsmarktpolitischen Theorien und der gleichstellungsorientierten Praxis.

Ingrid Kurz-Scherf und Clarissa Rudolph (für die Herausgeberinnen)

1. Einleitung

Ab 2015 gilt auch in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn – so hat es die aus den Bundestagswahlen im September 2013 hervorgegangene große Koalition aus CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt (vgl. CDU/CSU/SPD 2013, 67, 68). Die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro war in den vorangehenden Verhandlungen eine, wenn nicht gar die zentrale Forderung der SPD gewesen. Damit hat die Anfang der 2000er Jahre beginnende Debatte um Niedrig- und Mindestlöhne zu einer einschneidenden Änderung im deutschen System der Lohnfindung geführt. Dieser politischen Entscheidung ist ein entsprechender Stimmungswandel in der Bevölkerung vorausgegangen. So haben im Sommer des Wahljahres 2013 deutliche 86 Prozent der wahlberechtigten Bevölkerung der Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zugestimmt. Auch unter den Anhänger/innen der Unionsparteien, die dieser Forderung lange ablehnend gegenüber standen, stimmte eine deutliche Mehrheit zu. Im Vergleich zu 2006, als bereits die Zustimmung einer knappen Mehrheit der Bevölkerung ermittelt wurde, haben sich die Zustimmungswerte um knapp 30 Prozentpunkte erhöht (vgl. Infratest Dimap 2013). Hierbei kommt ein gesellschaftlicher Stimmungswandel zum Ausdruck, für den die Mindestlohn-Kampagne der Gewerkschaften verantwortlich gemacht werden kann, wie auch der offensichtlich zunehmende Problemdruck angesichts der Ausdehnung von niedrig entlohnten Arbeitsverhältnissen.

Als ein Argument für den gesetzlichen Mindestlohn wird auch ins Feld geführt, dass er der Gleichstellung diene, da Frauen öfter einen Niedriglohn beziehen als Männer und in Deutschland die Mehrheit aller Niedriglohnbeschäftigten stellen (vgl. SPD 2013, 18, 19). Tatsächlich sind im Jahr 2011 in Deutschland über 60 Prozent der 8,1 Millionen Niedriglohnbeschäftigten Frauen. Von einer Einführung eines Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro würden etwa 16 Prozent der erwerbstätigen Männer profitieren, unter den erwerbstätigen Frauen wäre es hingegen jede vierte (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 8, 10) – vorausgesetzt, dass alle zu einem geringeren Stundenlohn Beschäftigten eine Lohnerhöhung erhalten,

ohne dass es zu Arbeitsplatzverlusten kommt.[1] Der internationale Vergleich zeigt nicht nur, dass der Niedriglohnsektor in Deutschland inzwischen zu einem der größten in Europa gehört, er macht außerdem deutlich, dass die Ausmaße der Geschlechterungleichheit hier besonders gravierend sind (vgl. Grimshaw/Rubery 2013).

Der Befund, dass Frauen deutlich häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten als Männer, kann aus verschiedenen Perspektiven problematisiert werden. Die Geschlechterforschung setzt sowohl auf der Mikroebene der Interaktionen wie auch auf der Makroebene der gesellschaftlichen Strukturen an, wobei sich beide Perspektiven nicht voneinander abschotten, sondern sich vielmehr gegenseitig ergänzen und befruchten sollten (vgl. Becker-Schmidt 2013). Die gesellschaftliche Relevanz des Zusammenhangs von Niedriglohn und Geschlecht lässt sich sowohl aus der Mikro- wie aus der Makroebene herleiten. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit ist hinsichtlich der Mikroebene auf Folgendes hinzuweisen:

– Unter den Voraussetzungen einer auf Lohnarbeit basierenden Gesellschaft ist das durch bezahlte Arbeit erzielte Einkommen maßgeblich zur Bestreitung des Lebensunterhalts. Es wird immer wieder zu Recht darauf hingewiesen, dass ein Niedriglohn nicht notwendigerweise mit Armut einhergeht, da für diese der gesamte Haushaltskontext ausschlaggebend ist, also auch eventuelle weitere Einkommen sowie die Zahl der Haushaltsmitglieder (vgl. European Commission 2008, 89, 90). Dennoch liegt auf der Hand, dass ein Niedriglohn, insbesondere wenn er über einen längeren Zeitraum bezogen wird, selbstverständlich erhebliche finanzielle Restriktionen mit sich bringt, die auch zu einem Leben unterhalb der Armutsschwelle führen können. Finanzielle Restriktionen schränken nicht nur den materiellen Lebensstandard ein, sie haben darüber hinaus auch Auswirkungen auf die Chancen zur kulturellen und politischen Teilhabe.
– In Paarkonstellationen drohen strukturell unterschiedliche Erwerbschancen von Frauen und Männern asymmetrische Beziehungsstrukturen zu verstärken oder hervorzubringen. Die oben rezipierte Annahme, dass das Haushaltseinkommen maßgeblich dafür ist, ob Einzelpersonen als arm angesehen werden oder nicht, setzt voraus, dass Haushaltsmitglieder ohne eigenes oder

1 Die wissenschaftliche Evaluation von bestehenden branchenspezifischen Mindestlöhnen nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* zeigt, dass Mindestlöhne, zumindest unter bestimmten Bedingungen, keine negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau haben (siehe Kapitel 7.2.2). Auch die umfangreiche Begleitforschung im Zusammenhang mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Großbritannien konnte keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen (siehe Kapitel 5.2.2).

mit geringem Einkommen tatsächlich auch über das gesamte Haushaltseinkommen mitverfügen können. Es kann bezweifelt werden, dass das tatsächlich der Regelfall ist. Ähnliche Erwerbschancen und -einkommen von Partnern hingegen können die Entwicklung egalitärer Beziehungsmodelle befördern.
- Der Lohn dient nicht nur dem Lebensunterhalt, er vermittelt auch gesellschaftliche Anerkennung der geleisteten Arbeit. Ein niedriger Lohn droht die subjektive Arbeitsbelastung und -moral in ein problematisches Missverhältnis zur lohnvermittelten gesellschaftlichen Anerkennung der jeweiligen Tätigkeit zu bringen.
- Für die Bewältigung des Alltags von Menschen, die trotz Erwerbstätigkeit in Armut leben, besteht ein permanentes Bedrohungsszenario. Durch jedes unvorhergesehene Ereignis, etwa eine ausbleibende Lohnzahlung oder eine kurzfristig notwendig gewordenen teure Anschaffung, droht der Verlust über die mühsam aufrechterhaltene Kontrolle des Alltags. Neben der materiellen Bedrohung steht die Angst vor dem Verlust gesellschaftlicher Respektabilität durch den Status der Erwerbslosigkeit und durch die drohende Angewiesenheit auf das Fürsorgesystem (vgl. Jukschat 2010, 66-107).

Aber auch aus der Makroperspektive können weitere Probleme benannt werden, wieder ohne den Anspruch der Vollständigkeit zu erheben:
- Niedriglöhne für Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, weisen auf eine geringere gesellschaftliche Anerkennung bestimmter Tätigkeiten hin. Dies trifft insbesondere auf viele Tätigkeiten im Bereich der sozialen Dienstleistungen zu, denen darüber hinaus oft ein professioneller Charakter abgesprochen wird. Aber auch die bestehenden physischen und psychischen Belastungen, die Niedriglohntätigkeiten zumeist mit sich bringen, drohen durch die häufige Gleichsetzung von Niedriglohnarbeit mit einfachen Tätigkeiten aus dem Blick zu geraten.
- Wenn Frauen öfter Niedriglöhne beziehen als Männer, so kann dies die traditionelle geschlechtliche Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit einerseits sowie Haus- und Sorgearbeit andererseits verstärken. Angesichts ungleicher Verdienste wird in Paarkonstellationen gegebenenfalls eher die Partnerin mit dem Niedriglohn ihre Erwerbstätigkeit zurückstellen, um den durch den entgangenen Lohn entstehenden Einkommensverlust möglichst gering zu halten. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die ungleiche Erwerbsbeteiligung drohen, sich gegenseitig zu verstärken.
- Auch die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts dürfte durch die Konzentration von Niedriglöhnen in feminisierten Branchen verstärkt werden, da diese Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeübt werden, deren

Einkommen eher als Zuverdienst angesehen wird. Das geringe Entgeltniveau in feminisierten Branchen stellt darüber hinaus ein zentrales Hindernis dar, das der Modifikation der tradierten geschlechtsspezifischen Berufswahl entgegensteht.

Wenngleich sich die Relevanz der Problemstellung aus der Mikro- wie aus der Makroperspektive herleiten lässt, so liegt der Fokus dieser Untersuchung auf der Makroebene der gesellschaftlichen Strukturen. Der Ländervergleich zwischen Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland kontrastiert Länder miteinander, die – obwohl es sich allesamt um ökonomisch fortgeschrittene Mitgliedsstaaten der Europäischen Union handelt – sowohl für gegensätzlich regulierte Arbeitsmärkte wie auch für eine unterschiedlich weit vorangeschrittene Gleichstellungspolitik bekannt sind.

Die vorliegende Untersuchung gliedert sich wie folgt: Kapitel 2 rekapituliert den Stand der Forschung, wobei insbesondere vorliegende Studien rezipiert werden, die für die Thematik relevante empirische Ergebnisse bieten, wie auch solche, die Ansatzpunkte zur analytischen Erklärung unterbreiten. Kapitel 3 setzt sich mit der Methodik der vergleichenden Politikwissenschaft auseinander und begründet die erfolgte Methodenwahl eines qualitativen Vergleichs bei geringer Fallzahl. Zur anschließenden Entwicklung der konkreten Fragestellung werden zwei Theoriestränge herangezogen: Die vergleichende politische Ökonomie einerseits und die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung andererseits. Darüber hinaus wird die europäische *Gemeinschaftsstatistik über Arbeits- und Lebensbedingungen* (EU-SILC) vorgestellt, die als Datengrundlage für die vorgenommenen statistischen Analysen dient. Die angewendeten statistischen Verfahren werden erläutert und wesentliche Begriffe definiert.

Die folgenden vier Länderkapitel (Kapitel 4, Kapitel 5, Kapitel 6 und Kapitel 7) sind jeweils gleich untergliedert, um eine vergleichbare Darstellung eines jeden Fallbeispiels zu gewährleisten: Zuerst wird der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Geschlecht, auch im Verhältnis zu verschiedenen Drittvariablen, für das jeweilige Land dargestellt. Die folgenden drei Analysedimensionen – Arbeitsmarktinstitutionen, Ausbildungssystem und Wohlfahrtsstaat – wurden aus den für die Hypothesenbildung herangezogenen Theoriesträngen abgeleitet, sie versprechen also theoretisch begründeten Aufschluss über die Ursachen für die bestehende Varianz. Zunächst werden die Arbeitsmarktinstitutionen untersucht, wobei in einem ersten Schritt Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Tarifvertragsbeziehungen im Mittelpunkt stehen, während im zweiten Schritt die jeweiligen landesspezifischen tarifvertraglichen und gesetzlichen Mindestlohnregelungen analysiert werden. Das nächste Unterkapitel befasst sich mit

dem nationalen Ausbildungssystem, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf die berufliche Ausbildung gelegt wird. Im folgenden Unterkapitel geht es um den Einfluss des Wohlfahrtsstaats auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung und das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko. Dabei werden mehrere Einzelaspekte näher untersucht, von denen ein besonderer Einfluss vermutet werden kann: Die Kinderbetreuungsinfrastruktur, familienpolitische Geldleistungen im Anschluss an eine Geburt sowie die Besteuerung von Erwerbseinkommen. Abschließend wird der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Niedriglohn thematisiert.

Alle Länderkapitel stellen nicht nur die jeweiligen institutionellen Rahmenbedingungen dar, sondern nehmen auch die sozialstrukturellen Ergebnisse in den Blick, die sich aus dem Zusammenspiel von gesetzlichen Regelungen, dem Wirken kollektiver Akteure und der gesellschaftlichen Entwicklung ergeben. Die Darstellung der Rahmenbedingungen stützt sich auf die sekundäranalytische Auswertung wissenschaftlicher Literatur, amtlicher Dokumente und verschiedener Darstellungen supranationaler Institutionen, insbesondere der Europäischen Union und der OECD. Der Untersuchung gesellschaftlicher Strukturen dienen in erster Linie eigene statistische Analysen auf Basis von EU-SILC. Darüber hinaus werden auch Ergebnisse rezipiert, die auf anderen Datenquellen oder auf anderen Berechnungen beruhen. Damit soll sowohl die Plausibilität der eigenen Ergebnisse überprüft werden als auch weitergehende inhaltliche Fragen geklärt werden, bei welchen der Datensatz EU-SILC an Grenzen stößt. Dem Ansatz des qualitativen Vergleichs folgend, soll jedes Länderkapitel als Fallbeispiel verstanden werden, das unter der Berücksichtigung einer Vielzahl unterschiedlicher Variablen möglichst eingehend untersucht wird und dessen innere Logik nachvollzogen werden soll.

Die abschließende vergleichende Darstellung (Kapitel 8) arbeitet problemzentriert die wesentlichen Gemeinsamkeiten und die wesentlichen Unterschiede zwischen den vier untersuchten Ländern heraus. Dabei soll der Ländervergleich die Erklärungskraft der drei untersuchten Analysedimensionen für die bestehende Varianz überprüfen. Das Fazit (Kapitel 9) rekapituliert den wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn der vorliegenden Untersuchung, indem es deren Beitrag zur Schließung der am Ende von Kapitel 2 ausgemachten Forschungsdesiderate überprüft und offen gebliebene wie auch neu aufgeworfene Forschungsfragen benennt. Zuletzt werden mögliche politische Schlussfolgerungen aus den gewonnenen Erkenntnissen diskutiert.

2. Stand der Forschung

Die OECD hat sich erstmals 1996 in ihrem jährlich erscheinenden *Employment Outlook* ausführlich mit Niedriglöhnen in den OECD-Ländern beschäftigt. Dabei entwickelt sie eine Definition von Niedriglöhnen, die sich in der internationalen Forschung weitgehend durchgesetzt hat: Sie setzt eine relative Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des nationalen Median-Lohns an, basierend auf Bruttoeinkommen. Allerdings wendet sie diese nur auf Vollzeitbeschäftigte an, so dass Teilzeitbeschäftigung unberücksichtigt bleibt. Zwischen den OECD-Ländern zeigt sich Mitte der 1990er Jahre ein stark variierender Niedriglohnanteil, mit den USA mit 25,0 Prozent an erster Stelle, gefolgt von Kanada mit 23,7 Prozent und Großbritannien mit 19,6 Prozent. Frankreich und Deutschland rangieren mit jeweils 13,3 Prozent im Mittelfeld, Schweden weist mit 5,2 Prozent den kleinsten Niedriglohnsektor aller untersuchten Länder auf. Ein erhöhtes Niedriglohnrisiko findet sich in allen Ländern im Dienstleistungssektor, insbesondere in den Branchen Einzelhandel, Hotels und Gaststätten. Erwerbstätige im mittleren Erwerbsalter arbeiten grundsätzlich seltener zu einem Niedriglohn als jüngere und auch ältere Erwerbstätige. Mit höherem Bildungsabschluss sinkt das Niedriglohnrisiko (vgl. OECD 1996, 68-76).

Frauen arbeiten in allen Ländern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Niedriglohn als Männer, die Ausmaße unterscheiden sich aber deutlich: Besonders stark sind Frauen in Belgien, Japan, der Schweiz und Deutschland überrepräsentiert. Während das Niedriglohnrisiko von Frauen in Deutschland dreimal höher ist als das von Männern (25,4 Prozent vs. 7,6 Prozent), ist es in Großbritannien (31,2 Prozent vs. 12,8 Prozent) Frankreich (17,4 Prozent vs. 10,6 Prozent) und Schweden (8,4 Prozent vs. 3,0 Prozent) ebenfalls deutlich erhöht, aber in geringeren Ausmaßen als in Deutschland. Die OECD stellt fest, dass insbesondere die stärkere Regulierung des Arbeitsmarkts durch Mindestlöhne und durch Tarifverträge die Größe des Niedriglohnsektors beeinflusst, während das Qualifikationsprofil der Beschäftigten keinen unmittelbaren Einfluss zu haben scheint. Auch findet sie keine Anzeichen dafür, dass die Eingrenzung des Niedriglohnsektors mit einer verringerten Erwerbsbeteiligung der am häufigsten

von Niedriglöhnen betroffenen Gruppen einhergeht (vgl. ebd.). Der erhöhte Niedriglohnanteil von Frauen im Vergleich zu Männern ist teilweise durch geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Beschäftigungsbranche, der Beschäftigungsdauer und der beruflichen Qualifikation bedingt. Ein größerer Anteil des Geschlechterunterschiedes lässt sich aber nicht mit diesen Faktoren erklären (vgl. ebd., 98).

In einem zweiten Schritt setzt sich die OECD mit der Einkommensmobilität von Niedriglohnbeschäftigten auseinander. Trotz erheblicher methodischer Schwierigkeiten kommt sie zu dem Ergebnis, dass hinsichtlich der Einkommensmobilität zwischen den verglichenen Ländern zahlreiche Ähnlichkeiten bestehen: Zu Niedriglöhnen beschäftigte Vollzeiterwerbstätige haben nach fünf oder acht Jahren oft den Niedriglohnsektor verlassen, allerdings nur selten in besser bezahlte Arbeit sondern häufiger in Nicht-Erwerbstätigkeit oder in Teilzeitarbeit. Die Mobilitätsmuster unterscheiden sich in allen Ländern deutlich in Abhängigkeit vom Geschlecht: Frauen verbleiben häufiger als Männer in Niedriglohnarbeit und scheiden häufiger aus Vollzeiterwerbstätigkeit aus. Im Umkehrschluss ist für Männer eine stärkere Aufwärtsmobilität festzustellen als für Frauen (vgl. ebd., 87-91).

Auch eine für die Europäische Kommission ausgearbeitete, breit angelegte Untersuchung der Arbeitsmarktsituation von Frauen im europäischen Vergleich von Jill Rubery, Mark Smith und Colette Fagan (1999) beschäftigt sich unter Rückgriff auf die Daten der OECD mit der Niedriglohnproblematik. Sie führt die in allen Ländern bestehende überproportionale Betroffenheit von Frauen in Niedriglohnarbeit auf die häufigere Betroffenheit von atypischen Arbeitsverhältnissen und auf eine indirekte Diskriminierung durch die geringere Bewertung und Bezahlung von typischen Frauenberufen zurück. Sie konstatieren, dass dieses Problem sowohl in schwach als auch in stark regulierten Arbeitsmärkten besteht. Anhand der Beispielländer Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Portugal und Spanien zeigen sie auf, dass Frauen jeweils häufiger zu einem Mindestlohn arbeiten als Männer (vgl. ebd., 245-247). Bezogen auf den Zusammenhang zwischen Geschlechterungleichheit und Arbeitsmarktregulierung in einem weiteren Sinne sehen sie die Gefahr, dass die konstatierten Trends zur Deregulierung und zur Absenkung von Mindestlöhnen bestehende gleichstellungspolitische Bemühungen konterkarieren könnten. Sie plädieren daher dafür, die Auswirkungen von Änderungen im System der kollektiven Lohnfindung auf die Gleichstellungspolitik zu bedenken und letztere in die Tarifpolitik zu integrieren (vgl. ebd., 250).

Eine andere Vorgehensweise zur Ermittlung von Niedriglöhnen wählt die europäische Statistikbehörde *Eurostat* in einer Untersuchung aus dem Jahr 2000

unter Rückgriff auf Daten des *Europäischen Haushaltspanels* (ECHP), welches alle Beschäftigten mit 15 und mehr Wochenarbeitsstunden in 13 europäischen Ländern berücksichtigt. Dabei wird die Niedriglohnschwelle bei 60 Prozent des nationalen Medianverdiensts aller Beschäftigten auf Monatsbasis festgesetzt. Der so ermittelte Anteil der Beschäftigten mit einem Niedriglohn unterscheidet sich erheblich zwischen den europäischen Ländern, besonders groß ist er in Großbritannien (21 Prozent), Irland (28 Prozent), Griechenland und Deutschland (je 17 Prozent). In Frankreich fällt er mit 13 Prozent niedriger aus, am geringsten ist er in Dänemark (sieben Prozent) und Portugal (sechs Prozent). Die so ermittelten Niedriglöhne können entweder auf die Arbeitszeit, auf den jeweiligen Entgeltsatz oder aber auf beides gleichzeitig zurückgeführt werden. Teilzeitarbeit betrifft insbesondere Frauen, welche zu einem erheblichen Anteil keine „freiwillige", sondern „aufgezwungene" Teilzeitarbeit leisten. Frauen stellen mit 77 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten doppelt so viele, wie es ihrem Anteil an allen Beschäftigten entspräche. Die höchste Konzentration von Frauen im Niedriglohnsektor findet sich mit einem Verhältnis von 1:2,2 in den Niederlanden. In Deutschland beträgt das Verhältnis 1:2,0, in Frankreich und Großbritannien jeweils 1:1,7. Am niedrigsten fällt es mit 1:1,4 in Dänemark und in Griechenland aus. Niedriglöhne treffen zudem besonders häufig Beschäftigte mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis, in der Landwirtschaft oder im Dienstleistungssektor Beschäftigte sowie junge Erwerbstätige. Schließlich zeigt sich auch, dass Niedriglohnbeschäftigte ein höheres Armutsrisiko als andere Erwerbstätige haben, es ist aber geringer als das Armutsrisiko der Gesamtbevölkerung (vgl. Marlier/Ponthieux 2000).

Jill Rubery (2003) arbeitet in einem für die *Internationale Arbeitsorganisation* (ILO) erstellten Arbeitspapier heraus, dass Mindestlöhne das Potential haben, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. Dabei wird deutlich, dass die ungleiche Bezahlung in Abhängigkeit vom Geschlecht tief in den Arbeitsmarkt und in die Geschlechterverhältnisse eingebettet ist. Als Faktoren, die die geringeren Löhne von Frauen erklären können, nennt sie das Verständnis des Erwerbseinkommens von Frauen lediglich als Zuverdienst zu anderen Einkommensquellen wie dem des Partners, die erhöhte Vulnerabilität auf dem Arbeitsmarkt, die unzureichende Vertretung und Repräsentation von erwerbstätigen Frauen in den und durch die Gewerkschaften, die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts, durch die sich Frauenerwerbstätigkeit auf einige wenige Branchen – darunter insbesondere auch die kommodifizierte Sorgearbeit – konzentriert und die geschlechtlich kodierten Hierarchien innerhalb der einzelnen Branchen und Firmen. Auf dieser Analyse aufbauend kann ein Mindestlohn, der bestimm-

ten Anforderungen gerecht wird, als ein wirksames Instrument nicht nur zur Verringerung der Lohndiskriminierung angesehen werden, sondern auch als Mittel zur Modifikation der Arbeitsmarktsegregation und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Da ähnliche Mechanismen auch für andere auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen wirken, kann ein Mindestlohn auch zur Besserstellung von jüngeren und älteren Erwerbstätigen und von Migrant/innen beitragen. Eine aktive Mindestlohnpolitik kann sich im Idealfall mit einer *Equal Pay*-Politik ergänzen. Damit ein Mindestlohn diese Potentiale entfalten kann, muss er eine den Lebensunterhalt sicherstellende Höhe oberhalb des Lohnniveaus von feminisierten Branchen erreichen. Darüber hinaus muss er alle Bereiche des Arbeitsmarkts abdecken und effektiv durchgesetzt werden.

In Rückgriff auf die Daten des *Europäischen Haushaltspanels* aus den Jahren 1994 bis 2001 hat die Europäische Kommission sich mit der methodisch anspruchsvollen Thematik der Einkommensmobilität beschäftigt. Dahinter steht die Frage, ob die politische Forcierung der Arbeitsmarktflexibilität für die verschiedenen Gruppen atypisch oder prekär Beschäftigter mit der erhofften Aufwärtsmobilität einhergeht. Dabei zeigt sich, dass Frauen europaweit nicht nur ein doppelt so hohes Niedriglohnrisiko haben, ihre Aufstiegsmobilität aus Niedriglohnarbeit heraus ist auch deutlich geringer als die von Männern. Während Männer mit höherer Wahrscheinlichkeit in besser bezahlte Arbeit übergehen, scheiden Frauen häufiger aus der Erwerbsarbeit aus. Die entsprechenden Befunde der OECD werden somit bestätigt. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Aufstiegsmobilität in Ländern mit einem kleineren Niedriglohnsektor am höchsten ist, während sie gerade in Ländern mit vielen Niedriglohnbeschäftigten besonders oft einen Dauercharakter hat. Die geringsten Aufstiegschancen bestehen in Großbritannien und in Deutschland (vgl. European Commission 2004, 159-182).

Das so genannte Benchmarking-Projekt hat für die Europäische Kommission Niedriglohnarbeit in Europa wissenschaftlich untersucht. Dabei sind nicht nur wichtige Ergebnisse zu deren Aufkommen erarbeitet worden, sondern die beteiligten Wissenschaftler/innen haben sich auch kritisch mit den alternativen Datenquellen und den möglichen Berechnungsverfahren von Niedriglöhnen auseinandergesetzt. Dabei greifen sie auf die OECD-Definition von zwei Dritteln des nationalen Medianlohns zurück, weisen aber darauf hin, dass bei den OECD-Daten nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt werden, deren Einkommen bezogen auf eine Zeitperiode (ein Monat oder ein Jahr) zu Grunde gelegt wird. Dadurch kann Teilzeitbeschäftigung nicht berücksichtigt werden, wodurch ein wichtiges Beschäftigungssegment ausgeblendet bleibt. Um auch Teilzeitarbeit einbeziehen zu können, plädieren sie für die Verwendung von Löhnen auf

Stundenbasis, die die Einbeziehung von Vollzeit- und von Teilzeitbeschäftigung erlaubt. Für alle verfügbaren europaweiten Datenquellen werden unterschiedliche Nachteile konstatiert: Das *Europäische Haushaltspanel* (ECHP) berücksichtigt nur Beschäftigte mit mehr als 15 Wochenstunden, womit ein größerer Anteil der Teilzeitbeschäftigten ausgeschlossen bleibt, die *Europäische Verdienststrukturerheb*ung (ESES) hingegen schließt den Agrarsektor und den öffentlichen Dienst aus und bezieht nur Unternehmen ab zehn Beschäftigten ein. Alternativ kann mit verschiedenen nationalen Datensets gearbeitet werden, etwa mit dem deutschen *Sozioökonomischen Panel*, was aber einen entsprechend hohen Aufwand mit sich bringt. Der Vergleich der Ergebnisse basierend auf alternativen Datenquellen zeigt, dass sich die quantitativen Ergebnisse in Abhängigkeit von der verwendeten Datenquelle in nicht unerheblichen Ausmaßen unterscheiden können (vgl. Lucifora u.a. 2005, 259-267).

Basierend auf nationalen Surveys stellt das Benchmarking-Projekt für die USA, Frankreich, Deutschland, die Niederlande und Großbritannien für das Jahr 1996 unter anderem fest, dass Frauen in jedem der untersuchten Länder mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Niedriglohn arbeiten als Männer. Während vollzeitbeschäftigte Männer das niedrigste Risiko aufweisen, ist es auch für vollzeitbeschäftigte Frauen deutlich höher. Insgesamt sind Teilzeitbeschäftigte aber deutlich häufiger von Niedriglöhnen betroffen als Vollzeitbeschäftigte – innerhalb dieser Gruppe wird aber nicht nach Geschlecht differenziert. Der Einzelhandel, das Hotel- und Gaststättengewerbe, der Agrarsektor und persönliche Dienstleistungen sind in allen Ländern Branchen mit einem überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteil, wenngleich der Anteil in den Branchen wie auch in der Gesamtwirtschaft zwischen den verglichenen Ländern variiert. Zwischen den Jahren 1979 und 1992 wird für Männer eine eher steigende Niedriglohnquote festgestellt und für Frauen eine eher fallende mit der Ausnahme Großbritanniens. Bezogen auf die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors wird aufgezeigt, dass diese stark von der Beschaffenheit der Arbeitsmarktinstitutionen im jeweiligen Land abhängig ist: Ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad, eine hohe Reichweite von Kollektivverträgen, deren Zentralisierung, hohe Mindestlöhne und hohe Lohnersatzleistungen im Falle von Erwerbslosigkeit wirken der Ausdehnung von Niedriglohnarbeit entgegen. Von verschiedenen anderen alternativen Einflussgrößen hat nur die Höhe des Bruttosozialprodukts pro Kopf einen statistischen Einfluss auf die Größe des Niedriglohnsektors, nicht aber die Außenhandelsstruktur, die Größe des Dienstleistungssektors, das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung oder der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen. Letztendlich stellt auch das Benchmarking-Projekt fest, dass die Lohnmobilität

von Niedriglohnbeschäftigten eher gering ist, wobei Frauen in der Lebenslaufperspektive eine deutlich geringere Aufwärtsmobilität aufweisen als Männer (vgl. ebd., 267-290).

Ein weiteres von Jill Rubery und Damian Grimshaw (2009) für die ILO verfasstes Papier setzt sich mit dem Zusammenhang von Mindestlohn und Geschlecht auseinander. In diesem argumentieren sie, dass deregulierte Arbeitsmärkte im Gegensatz zu ökonomischen Standardannahmen nicht als „effiziente Märkte" funktionieren, die einen der Qualifikation und der Produktivität entsprechenden Lohn generieren. Vielmehr zeichnen sich deregulierte Arbeitsmärkte eher als regulierte Arbeitsmärkte durch höhere Lohunterschiede aus. Diese korrespondieren in deregulierten Arbeitsmärkten darüber hinaus auch weniger mit der individuellen Qualifikation der Beschäftigten. Diese „unerklärten" Lohunterschiede spiegeln sich auch im geschlechtsspezifischen Lohngefälle wider, welches in deregulierten Arbeitsmärkten tendenziell größer ist. Rubery und Grimshaw unterscheiden OECD-Länder in Abhängigkeit davon, ob sie über einen hohen relativen Mindestlohn, über eine hohe Tarifdeckung oder weder über das eine noch über das andere verfügen. In der ersten Gruppe findet sich unter anderem Frankreich, das als einziges Land auch einer zweiten Gruppe zugeordnet ist, da es sowohl einen hohen Mindestlohn als auch eine hohe Tarifdeckung aufweist. Auch Schweden ist der zweiten Gruppe zugeordnet. In der letzten Gruppe finden sich neben Großbritannien noch weitere angelsächsische Länder und auch Deutschland.

Sowohl das *Gender Pay Gap* im unteren Dezil wie auch die Geschlechterunterschiede in der Betroffenheit von Niedriglöhnen sind in der ersten Gruppe am niedrigsten und in der letzten am größten. Rubery und Grimshaw werten das als Bestätigung ihrer These, dass gerade schwach regulierte Arbeitsmärkte zu starken Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Entlohnung führen. Außerdem wirke dem ein Mindestlohn noch effektiver als eine hohe Tarifdeckung entgegen, da ein hoher Mindestlohn niedrige Lohnniveaus in feminisierten Branchen eher anheben könne. Sie charakterisieren diese Argumentation als einen „nachfrageseitigen" Erklärungsansatz, da er den Fokus auf die Konditionen legt, zu denen Arbeit auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird. Darüber hinaus können aber auch „angebotsseitige" Erklärungsansätze ausgemacht werden, die sich mit dem geschlechtsspezifischen Arbeitsangebot befassen. Aus dieser Perspektive lässt sich argumentieren, dass Frauen aufgrund oft bestehender geringerer Ansprüche auf Lohnersatzleistungen und aufgrund des im Haushaltskontext eingebrachten Einkommens des Partners eher einen niedrigen Lohn akzeptieren als Männer. Dies versetze Arbeitgeber durch ein bestehendes Machtgefälle in die Position,

Frauen einen „monopsonistischen" Lohn unterhalb des eigentlichen Marktpreises zu zahlen (vgl. ebd.).

Auch jüngere Untersuchungen der Europäischen Union bestätigen, dass Frauen noch immer deutlich häufiger als Männer von Niedriglohnarbeit betroffen sind. Basierend auf der europäischen *Verdienststrukturerhebung* 2006 sind 17 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten der Europäischen Union zu einem Niedriglohn beschäftigt, unter den vollzeitbeschäftigten Frauen sind es hingegen 23 Prozent. Die Länderdaten zeigen erneut, dass sich sowohl die Größe des Niedriglohnsektors wie auch die Ausmaße der Geschlechterungleichheit erheblich zwischen den Ländern unterscheiden. Frankreich und Schweden gehören zu den Ländern mit eher kleinem Niedriglohnsektor, während er in Deutschland und Großbritannien deutlich größer ausfällt. Erhöhte Niedriglohnrisiken werden auch für befristet Beschäftigte, für Erwerbstätige mit niedrigem Bildungsabschluss und für Dienstleistungsbranchen konstatiert (vgl. Casali/Alvarez Gonzalez 2010). In einer Auswertung der *Verdienststrukturerhebung* 2010 wird auch Teilzeitbeschäftigung einbezogen, es bleibt allerdings bei der Ausgrenzung einzelner Branchen und dem Ausschluss von Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten. Auch nach dieser Untersuchung sind Frauen in allen europäischen Ländern häufiger als Männer von Niedriglohnarbeit betroffen, mit der Ausnahme Bulgariens. Der Niedriglohnanteil liegt diesen Daten zufolge in Schweden bei nur 1,9 Prozent der Männer und 3,1 Prozent der Frauen. In Frankreich sind die Werte mit 4,5 Prozent der Männer und 7,9 Prozent der Frauen etwas höher. Deutlich höhere Niedriglohnanteile bestehen wiederum in Großbritannien, wo 16,7 Prozent der Männer und 27,6 Prozent der Frauen einen Niedriglohn erhalten, sowie in Deutschland mit 17,0 Prozent der Männer und 28,7 Prozent der Frauen. Der Niedriglohnsektor ist in der von der Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise geprägten Zeitspanne von 2006 bis 2010 leicht gewachsen, nämlich um 0,2 Prozentpunkte in der gesamten Europäischen Union und um 0,4 Prozentpunkte in der Eurozone (vgl. Bezzina 2012).

Die *Russel Sage Foundation* hat sich in einer groß angelegten ländervergleichenden Untersuchung mit der Niedriglohnproblematik auseinandergesetzt. Dabei wurden neben den Vereinigten Staaten, den Niederlanden und Dänemark auch drei der hier ausgewählten Vergleichsländer in einer ausführlichen Länderstudie untersucht: Frankreich (vgl. Caroli/Gautié (Hg.) 2008), Großbritannien (vgl. Lloyd u.a. (Hg.) 2008) und Deutschland (vgl. Bosch/Weinkopf (Hg.) 2007). Die Länderstudien befassen sich jeweils zunächst gesamtgesellschaftlich mit dem Aufkommen von Niedriglöhnen und mit deren Ursachen. Anschließend werden in Branchenstudien die – wie sich dabei zeigt nicht in allen Ländern –

typischen Niedriglohnbranchen Einzelhandel, Hotelgewerbe, Krankenhäuser, Nahrungsmittelindustrie und Call-Center näher untersucht. Die Ergebnisse der einzelnen Länderstudien werden in einem abschließenden Sammelband zusammengefasst (vgl. Gautié/Schmitt (Hg.) 2010). Damit liegt nicht nur eine Fülle empirischen Materials zu drei der hier untersuchten Vergleichsländer vor, auch die konzeptionelle Auseinandersetzung mit der Niedriglohnproblematik wurde durch das Projekt vorangebracht.

Anhand der im Rahmen dieses Projektes genannten Daten zur geschlechtsspezifischen Betroffenheit von Niedriglöhnen lässt sich erneut illustrieren, dass in Abhängigkeit von der verwendeten Datenquelle und der gewählten Vergleichsgruppe unterschiedliche Ergebnisse vorliegen können: Im abschließenden Band wird mit Daten des *Europäischen Haushaltspanels* für das Jahr 2001 aufgezeigt, dass junge Männer und Frauen im Alter von 15 bis 24 Jahren in ähnlichen Ausmaßen deutlich häufiger von Niedriglohnarbeit betroffen sind. Bei älteren Erwerbstätigen von 25 bis 64 Jahren sind hingegen Frauen häufiger als Männer zu einem Niedriglohn beschäftigt. In allen Ländern außer Dänemark stellen Frauen von 25 bis 64 Jahren die größte Gruppe unter allen Niedriglohnbeschäftigten (vgl. Mason/Wiemer 2010, 43). Der nähere Vergleich zeigt aber, dass sich das Ausmaß der Überrepräsentation von Frauen zwischen den Ländern deutlich unterscheidet: Während Frauen ab 25 Jahren in Großbritannien 3,3 mal häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten als Männer, beträgt dieses Verhältnis in den Niederlanden 1:2,7, in Deutschland 1:2,5, in Frankreich 1:2,2, in Dänemark 1:2,0 und in den Vereinigten Staaten 1:1,9 (vgl. Gautié u.a. 2010, 155).

Die Branchenstudien zeigen ein deutlich differenzierteres Bild als gesamtwirtschaftliche Betrachtungen, etwa was die geschlechtliche Segregation von (Teil) Branchen anbelangt. So ist beispielsweise der Lebensmitteleinzelhandel in allen untersuchten Ländern stark von Frauenbeschäftigung geprägt, oft auf Teilzeitbasis wegen Kinderbetreuung. Dennoch sind Frauen auch in dieser Branche in den höheren Rängen der betrieblichen Hierarchie unterrepräsentiert. Im Bereich des Elektronik-Einzelhandels sind hingegen mehr Männer als Frauen beschäftigt. Niedriglöhne sind hier zudem sehr viel seltener als im Lebensmitteleinzelhandel (vgl. Carré u.a. 2010). Auch in der Lebensmittelindustrie zeigt sich bei genauerer Betrachtung ein deutlich ausdifferenziertes Bild. So ist die Süßwarenindustrie ebenfalls eine von Frauenbeschäftigung geprägte Niedriglohnbranche, in der fleischverarbeitenden Industrie hingegen sind überwiegend Männer beschäftigt. Die fleischverarbeitende Industrie ist aber nur in einigen der verglichenen Länder, insbesondere Deutschland, eine ausgesprochene Niedriglohnbranche. In Frankreich und in Dänemark herrschen in dieser Branche zwar auch proble-

matische Arbeitsbedingungen, der Niedriglohnanteil ist aber kleiner als in der Gesamtwirtschaft (vgl. Grunert u.a. 2010).

Das Hotelgewerbe ist in allen Ländern eine dezidierte Niedriglohnbranche, in der überwiegend Frauen arbeiten. Die Beschäftigung von Migrantinnen spielt hier in zwischen den Ländern variierenden Ausmaßen eine besonders große Rolle (vgl. Vanselow u.a. 2010). Auch die Call-Center-Branche ist stark feminisiert. Die Beschäftigten sind relativ jung, da hier oft der Berufseinstieg stattfindet, die Branche aufgrund der spezifischen hohen Arbeitsbelastungen aber meist wieder verlassen wird. Auch bei Call-Centern liegt der Niedriglohnanteil in Dänemark und Frankreich im unterdurchschnittlichen Bereich, während es sich in den anderen Ländern um eine typische Niedriglohnbranche handelt (vgl. Lloyd u.a. 2010). Ebenso ist die Pflege in Krankenhäusern nicht für alle untersuchten Länder als dezidierte Niedriglohnbranche zu charakterisieren. Das ist nur für die Vereinigten Staaten und Großbritannien der Fall, wo der Einsatz von formal gering qualifizierten Pflegehilfskräften eine besonders große Bedeutung hat. Der Reinigungsdienst in Krankenhäusern ist hingegen in allen Ländern von Niedriglöhnen geprägt. In beiden Tätigkeitsbereichen sind in allen verglichenen Ländern überwiegend Frauen tätig (vgl. Méhaut u.a. 2010).

Im Rahmen des Forschungsprojekts wird insbesondere die These vertreten, dass Arbeitgeber der gleichen Branche zwischen unterschiedlichen Unternehmensstrategien und zwischen unterschiedlichen Formen der Arbeitsorganisation wählen können. Idealtypisch lässt sich eine „*Low Road*-Strategie" auf der einen Seite von einer „*High Road*-Strategie" auf der entgegengesetzten Seite unterscheiden. In der ersten setzt die betriebliche Arbeitsorganisation vornehmlich auf eine Reduzierung der Arbeitskosten, in der zweiten aber auf die Hebung der Arbeitsproduktivität. Dafür werden eine höhere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen nicht nur in Kauf genommen, sondern auch gezielt eingesetzt. Während eine *Low Road*-Strategie häufig mit einer Orientierung am preislichen Wettbewerb auf den entsprechenden Produktmärkten einhergeht, dominiert bei einer *High Road*-Strategie zumeist, aber nicht zwingend, ein qualitätsorientierter Wettbewerb. Die Unternehmen haben somit die Möglichkeit, auf Arbeitsmarktinstitutionen, die etwa durch einen Mindestlohn engere Grenzen für *Low Road*-Strategien setzen, mit einer Änderung ihrer Unternehmensstrategie und ihrer Arbeitsorganisation zu reagieren. Daher dominieren *High Road*-Strategien in Ländern mit inklusiven Arbeitsmarktinstitutionen, die auch Beschäftigte mit relativ schwacher Verhandlungsposition absichern. In Ländern mit schwachen Arbeitsmarktinstitutionen überwiegen *Low Road*-Strategien, womit ein größerer Niedriglohnanteil einhergeht (vgl. Appelbaum

u.a. 2010; Bosch u.a. 2010). In den Branchenstudien finden sich zahlreiche Belege zur Bestätigung dieser These.[1]

Zur Erklärung der Geschlechterungleichheit in der Betroffenheit von Niedriglöhnen greifen die Autor/innen auf angebotsseitige Erklärungsansätze zurück, welche die Frage aufwerfen, warum bestimmte Gruppen eher bereit sind als andere, einen Niedriglohnjob anzunehmen. Die Grundannahme ist, dass Frauen weniger alternative Einkommen zur Verfügung stehen, weswegen sie einen Niedriglohn eher akzeptieren. Diese Argumentation kann nicht nur auf das Geschlecht bezogen werden, sondern auch auf jüngere Erwerbstätige und auf Migrant/innen. Frauen sind gerade in den verglichenen Ländern, in denen sie häufiger Teilzeit arbeiten, überproportional oft von Niedriglohnarbeit betroffen. Das gilt für die Niederlande, Großbritannien und Deutschland. Anreize für ein reduziertes Arbeitsangebot von Frauen, das wie aufgezeigt die Gefahr von Niedriglöhnen erhöht, können etwa vom Steuersystem ausgehen, wenn durch eine gemeinsame Veranlagung das Einkommen des einen Partners einer deutlich höheren marginalen Besteuerung unterliegt, was insbesondere in Deutschland der Fall ist. Die Kombination aus öffentlicher Kinderbetreuung und Elternschaftsbezogenen Geldleistungen kann die Erwerbstätigkeit von Müttern entweder eher unterstützen, oder aber längere Erwerbsunterbrechungen fördern, was sich negativ auf das im Lebensverlauf erzielte Erwerbseinkommen von Müttern auswirkt. In Ländern, die sich traditionell am Ernährermodell orientieren, wie Deutschland und Großbritannien, ist daher das Niedriglohnrisiko von Frauen im Vergleich zu Männern besonders hoch (vgl. Gautié u.a. 2010).

George stellt im sekundäranalytischen Vergleich der gesetzlichen Mindestlöhne in Großbritannien und Frankreich fest, dass Frauen aufgrund des höheren Niedriglohnanteils von diesen überproportional häufig profitieren, so dass die Mindestlohnregelungen zu einer Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen (vgl. George 2007, 64-68). Darüber hinaus nutzt George (2011) erstmals die *Gemeinschaftsstatistik über Einkommen- und Lebensbedingungen* (EU-SILC) für die Analyse von Niedriglohnarbeit in den europäischen Ländern im Jahr 2007. Dies ermöglicht eine vergleichende Betrachtung einer Vielzahl von Ländern unter der Berücksichtigung von Teilzeitarbeit. Auch die mit EU-SILC gewonnenen Daten bestätigen bestehende Befunde, nämlich dass die Ausmaße von Niedriglohnarbeit wie auch die überproportionale Betroffenheit von Frauen

1 Dieser Zusammenhang kann mit erklären, warum Mindestlöhne nicht unmittelbar zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit führen müssen, wie es neoklassische Modelle des Arbeitsmarkts unterstellen (vgl. George 2008).

zwischen den Ländern stark variieren. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis besteht nur in Ungarn und in Finnland. Schweden und Frankreich finden sich unter den Ländern mit vergleichsweise geringen Geschlechterungleichheiten, während Deutschland und Großbritannien zu den Ländern mit starken Geschlechterungleichheiten gehören. Besonders stark unterscheidet sich die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung: Auch wenn Teilzeitbeschäftigte in fast allen Ländern ein deutlich größeres Niedriglohnrisiko haben, Männer sogar oft ein höheres als Frauen, so stellen aufgrund der höheren Teilzeitquote teilzeitbeschäftigte Frauen insbesondere in den westeuropäischen Ländern einen erheblichen Anteil aller Niedriglohnbeschäftigten. Im Bereich der besonders geringen Armutslöhne finden sich sogar noch stärkere Geschlechterungleichheiten. In Großbritannien, Deutschland und in den Niederlanden bilden teilzeitbeschäftigte Frauen die größte Gruppe aller Niedriglohnbeschäftigten. Darüber hinaus bestätigt George die These von Rubery und Grimshaw, dass sowohl gesetzliche Mindestlöhne wie auch eine hohe Tarifdeckung nicht nur der Gesamtgröße des Niedriglohnsektors, sondern auch der Geschlechterungleichheit in diesem entgegenwirken. Den in Deutschland im Gegensatz zum Vergleichsland Schweden bestehenden starken Einfluss des Familienstands – verheiratete Frauen haben ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als ledige Frauen – wertet George als Hinweis darauf, dass neben den untersuchten nachfrageseitigen Erklärungsansätzen auch angebotsseitige Einflussfaktoren wirken (vgl. George 2011, 554). Auch eine weitere Publikation von Rubery und Grimshaw (2013, 98-101) bestätigt, diesmal ebenfalls anhand von EU-SILC-Daten, dass ein hoher Mindestlohn der Feminisierung von Niedriglohnarbeit entgegenwirkt.

Auch das *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* verwendet EU-SILC für einen Querschnittsvergleich von Niedriglohnbeschäftigung in Europa. Basierend auf dem Datensatz aus 2011 zeigt sich, dass Deutschland mit 24,1 Prozent den zweitgrößten Niedriglohnsektor nach Litauen aufweist. Großbritannien liegt ebenfalls oberhalb des europäischen Durchschnitts, Schweden und Frankreich hingegen darunter. Sechs Länder, darunter Deutschland, Frankreich und Großbritannien, werden einer tiefergehenden Analyse unterzogen. Diese zeigt, dass Frauen mit 62,9 Prozent in Deutschland einen größeren Teil aller Niedriglohnbeschäftigten stellen als in den Vergleichsländern. Die bekannten Befunde, dass neben Frauen auch Teilzeitbeschäftigte, befristet Beschäftigte, Migrant/innen, junge Erwerbstätige, Beschäftigte in Kleinbetrieben und Geringqualifizierte öfter von Niedriglöhnen betroffen sind, bestätigen sich auch anhand dieser Untersuchung. Die Studie konstruiert eine „Kerngruppe" von Beschäftigten, die in keiner Hinsicht zu den typischen Risikogruppen gehört. Dieser werden unbe-

fristet beschäftigte, qualifizierte Männer über 30 Jahren zugerechnet, die zudem in einem Betrieb mit mindestens 50 Beschäftigten arbeiten und die jeweilige Staatsbürgerschaft des Untersuchungslands innehaben. Auch diese Kerngruppe hat in Deutschland mit 6,3 Prozent ein nicht unerhebliches Niedriglohnrisiko, in Frankreich liegt es hingegen bei nur 1,6 Prozent. In Großbritannien liegt das Niedriglohnrisiko der Kerngruppe mit 5,1 Prozent ebenfalls im höheren Bereich (vgl. Rhein 2013).

Den Forschungsstand rekapitulierend lässt sich festhalten, dass wissenschaftlich gesichert davon ausgegangen werden kann, dass Niedriglohnarbeit eine deutliche Geschlechterdimension hat, die sich in einem höheren Niedriglohnrisiko von Frauen ausdrückt. Da Teilzeitbeschäftigung besonders häufig mit Niedriglöhnen einhergeht, besteht eine Verknüpfung der höheren Teilzeitquote von Frauen mit der Niedriglohnproblematik, wodurch sich die mit beiden Aspekten verbundenen Problematiken geringer Einkommen gegenseitig verstärken. Zudem ist Niedriglohnarbeit für Männer öfter mit dem Berufseinstieg verbunden, so dass sie in der Lebensverlaufsperspektive häufiger in besser bezahlte Beschäftigung übergehen. Für Frauen hingegen hat Niedriglohnarbeit offenbar öfter einen Dauercharakter, oder aber sie wechselt mit Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit.

Im näheren Ländervergleich zeigen sich aber beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: Während der Niedriglohnsektor insbesondere in den nordeuropäischen Ländern (darunter Schweden) und in mehreren westeuropäischen Ländern (darunter Frankreich) eher klein ist, fällt er sowohl in den osteuropäischen, als auch in den angelsächsischen Ländern (darunter Großbritannien) vergleichsweise groß aus. Eine besondere Position kommt Deutschland zu, dass sich seit den 1990er Jahren von einem Land mit eher kleinem Niedriglohnsektor zu dem Land der EU-15 mit dem größten Niedriglohnsektor noch vor Großbritannien entwickelt hat. Aber auch die relativen Ausmaße der Überrepräsentation von Frauen im Niedriglohnsektor unterscheiden sich zwischen den Ländern erheblich. Sie reicht von einem annähernd ausgeglichenen Verhältnis bis hin zu einem um das Dreifache erhöhten Niedriglohnanteil. Die Geschlechterungleichheiten sind aber zudem auch in Verbindung mit Teilzeitbeschäftigung sehr unterschiedlich ausgeprägt. Da für Teilzeitbeschäftigte ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als für Vollzeitbeschäftigte festgestellt wird, ist insbesondere der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen ein wesentlicher Einflussfaktor: Gerade in Ländern mit vielen Frauen in Teilzeitarbeit verschränkt sich die Niedriglohnproblematik mit der Teilzeitproblematik. Aber auch was die konkrete Verteilung von Männern und Frauen auf die unterschiedlichen Niedriglohnbranchen angeht, zeigen sich mitunter Länderunterschiede: Niedriglohnbranchen des einen Landes gehören

nicht notwendiger Weise zu den Niedriglohnbranchen eines anderen Landes. Auch die geschlechtliche Segregation innerhalb und zwischen den Branchen kann sich zwischen den Ländern unterscheiden.

Die von der Niedriglohnforschung konstatierten Wechselwirkungen zwischen der Entlohnung und der Form der betrieblichen Arbeitsorganisation weist darauf hin, dass sich Niedriglohnarbeit zumeist nicht nur durch einen geringen Lohn auszeichnet, sondern dass sie auch hinsichtlich der Arbeitsqualität zu problematisieren ist: Wenn, wie es etwa Rubery und Grimshaw und die am vorgestellten Projekt der *Russel Sage Foundation* beteiligten Wissenschaftler/innen annehmen, Niedriglohnarbeit zumeist auch anders organisiert ist, nämlich eher als angelernte, repetitive und körperlich belastende Arbeit mit einer hohen Fluktuation der Beschäftigten, dann handelt es sich bei ihr um ein vielschichtiges Problem. Niedriglohnarbeit geht dieser Annahme zufolge eher mit problematischen Arbeitsbedingungen einher, während die Eingrenzung von Niedriglohnarbeit durch die Rückwirkungen auf die betriebliche Arbeitsorganisation über die Entlohnung hinaus zu besseren Arbeitsbedingungen beitragen kann.

Mit der Unterscheidung zwischen nachfrage- und angebotsseitigen Erklärungsansätzen besteht eine konsistente Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Erklärungsansätzen für die zu beobachtenden Geschlechterunterschiede und deren landesspezifischen Ausprägungen. Nachfrageseitige Ansätze weisen darauf hin, dass die Regulierung des Lohngefüges über Arbeitsmarktinstitutionen nicht nur die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors sondern auch dessen geschlechtliche Zusammensetzung beeinflusst. „Inklusive" Arbeitsmarktinstitutionen, die alle oder zumindest große Teile der Beschäftigten in verbindliche kollektive Formen der Lohnfindung einbeziehen, reduzieren nicht nur den Anteil der Niedriglohnbeschäftigung insgesamt. Da Frauen hiervon angesichts der bestehenden geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts überproportional profitieren, verringern sie auch die Geschlechterungleichheiten innerhalb des Niedriglohnsektors. Neben der Tarifdeckung als Indikator für die Leistungsfähigkeit des Tarifvertragssystems sind es vor allem verbindliche Mindestlohnregelungen, denen ein entscheidender Einfluss zugesprochen wird. Angebotsseitige Erklärungsansätze hingegen weisen auf die besondere Vulnerabilität hin, die Frauen aufgrund der geschlechtsspezifischen Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit vor dem Hintergrund spezifischer wohlfahrtsstaatlicher Rahmenbedingungen haben.

Es sind aber mehrere Forschungslücken zu konstatieren, zu deren Schließung diese Untersuchung beitragen will:

– Die vorliegende Empirie bezieht in vielen Fällen aufgrund der Restriktionen der verfügbaren Datenquellen Teilzeitbeschäftigte nicht ein. Angesichts der

besonderen Bedeutung von Teilzeitarbeit für die Erwerbstätigkeit von Frauen ist die Einbeziehung von Teilzeitarbeit für eine angemessene Analyse der Problematik unerlässlich.
- Vorliegende Untersuchungen arbeiten mit empirischen Daten, die noch vor der globalen Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise ab 2008 erhoben wurden (mit den Ausnahmen von Bezzina 2012 und Rhein 2013). Wie diese sich auf die Geschlechterverhältnisse im Bereich der Niedriglohnarbeit auswirkt ist somit noch weitgehend ungeklärt.
- Die vorliegende Niedriglohnforschung konzentriert sich zumeist auf Länder mit einem großen Niedriglohnsektor. Bezogen auf Länder wie Schweden, für die eine geringe Relevanz von Niedriglohnarbeit angenommen wird, gibt es kaum Forschungsergebnisse zu dieser Thematik.
- Die vorgestellten angebots- und nachfrageseitigen Erklärungsansätze werden zumeist unabhängig voneinander untersucht. Somit bleibt weitgehend offen, in welcher Form die Erklärungsansätze miteinander interagieren und welcher Erklärungsanteil ihnen zukommt.
- Vergleichende Untersuchungen setzen zumeist nur aggregierte Daten zueinander in Bezug. Auf diese Weise bleibt aber weitgehend unbeantwortet, welche konkreten Zusammenhänge wirken. Die Analyse von Mikrodaten verspricht hingegen Aufschluss über Wirkmechanismen auf der personalen Ebene, die den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Niedriglohn bedingen.

Um diesen Forschungsdesideraten gerecht zu werden, ist ein Untersuchungsdesign zu entwerfen, das insbesondere Ergebnisse zu diesen Forschungsproblemen ermöglicht. Wie im folgenden Kapitel begründet wird, ist ein theoretisch fundierter, qualitativer politikwissenschaftlicher Vergleich dazu besonders geeignet. Die *Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen* (EU-SILC) verspricht eine fruchtbare Datenbasis für dieses Anliegen.

3. Methodische Vorgehensweise

3.1 Der vergleichende politikwissenschaftliche Ansatz

Der Vergleich ist eine der zentralen Methoden der Politikwissenschaft, wie auch anderer Sozialwissenschaften. Er findet nicht nur in der nach ihm benannten „vergleichenden Politikwissenschaft" Anwendung, sondern auch in zahlreichen anderen Teilgebieten der Disziplin (vgl. Minkenberg/Kropp 2005, 11). Dabei kann schon der Vergleich als solcher als eigenständige Methode bezeichnet werden („die vergleichende Methode"), die sich in Abhängigkeit von der Fragestellung und des gewählten Forschungsdesigns unterschiedlicher konkreter qualitativer und quantitativer Methoden bedient. Die herausgehobene Bedeutung des analytischen Vergleichs für die Sozialwissenschaften im Allgemeinen und die Politikwissenschaft im Besonderen beruht auf mehreren Aspekten (vgl. Patzelt 2005, 25-29):

- Er trägt zur Überwindung und Relativierung gruppenspezifischer Betrachtungsweisen bei, was für den Gegenstandsbereich der Sozialwissenschaften eine unabdingbare Voraussetzung zur Theoriebildung ist.
- Er ermöglicht es, die Verallgemeinerbarkeit von Hypothesen zu überprüfen, indem er klärt, ob diese über den Einzelfall hinaus Geltung beanspruchen können.
- Er ermöglicht auch die Überprüfung bedingter Hypothesen, die das Bestehen von bestimmten Zusammenhängen in der Abhängigkeit von weiteren Bedingungen erklären.

Die vergleichende Politikwissenschaft ist jedoch kein einheitlicher wissenschaftlicher Ansatz, sondern sie hat sich im Zuge methodischer Verfeinerungen und durch konkurrierende wissenschaftliche Paradigmen deutlich ausdifferenziert. Unterschiedliche Typen der vergleichenden Analyse lassen sich nach der Menge der untersuchten Fälle einerseits und nach der Größenordnung der einbezogenen Variablen andererseits systematisieren. Das eine Extrem der vergleichenden Politikwissenschaft stellt die Einzelfallstudie dar, bei der ein einzelner Fall unter der Einbeziehung einer großen Variablenzahl untersucht wird. Wenngleich es sich dabei um keinen Vergleich handelt, kann auch eine Einzelfallstudie in einen vergleichenden Forschungskontext eingebunden werden, entweder indem sich

die Studie ihrerseits auf Ergebnisse der vergleichenden Forschung bezieht, oder aber indem ihre Ergebnisse im Nachhinein in eine vergleichende Betrachtung eingebettet werden (vgl. ebd.). Das andere Extrem findet sich in der statistischen Methode, oder auch dem makro-quantitativen Ansatz. Bei dieser wird eine möglichst große Fallzahl einbezogen, so dass die Zahl der analysierten Variablen eher gering gehalten werden muss. Die hohe Fallzahl ist Voraussetzung zur Anwendung von bi- und multivariaten statistischen Methoden, mit denen dieser Ansatz in erster Linie arbeitet. Zwischen diesen beiden Extremen findet sich der paarweise Vergleich zweier Fälle sowie die vergleichende Methode nach Lijphart im engeren Sinne, oder auch der makro-qualitative Ansatz, bei welchem eine mittlere Fallzahl analysiert wird (vgl. Aarebrot/Bakka 2006, 58-66).

Zwischen den Vertreter/innen des quantitativen Ansatzes und den Vertreter/innen des qualitativen Ansatzes besteht innerhalb der vergleichenden Forschung ein Methodenstreit, in welchem sich auch grundsätzlich divergierende wissenschaftliche Paradigmen ausdrücken. Die quantitativ-vergleichende Methode beschäftigt sich mit der statistischen Analyse von aggregierten Daten und von Umfrage- und Ereignisdaten, etwa durch Regressions- oder Faktorenanalysen. Insbesondere fehlende Daten und eine durch Messfehler in Frage gestellte Datenqualität stellen diesen Ansatz vor Herausforderungen (vgl. Niedermayer/Widmaier 2006; Jahn 2009). Der quantitativ-vergleichende Ansatz orientiert sich somit stärker an dem klassischen naturwissenschaftlichen Paradigma, das sich um die Formulierung allgemeingültiger Gesetzmäßigkeiten bemüht und diese mit statistischen Methoden anhand einer großen Fallzahl zu belegen versucht. Dabei treten notwendiger Weise sowohl abweichende Fälle als auch die Vielschichtigkeit des jeweiligen Einzelfalls in den Hintergrund der Betrachtung. Im Gegensatz dazu lehnt sich der qualitativ-vergleichende Ansatz stärker an die klassische geisteswissenschaftliche Methode des hermeneutischen Verstehens an. Der jeweiligen Eigensinnigkeit des Einzelfalls soll durch eine ganzheitliche Betrachtungsweise Rechnung getragen werden (vgl. Patzelt 2005, 17-24). Dem quantitativen Ansatz wird aber auch vorgeworfen, dass er den eigenen Ansprüchen, die sich aus den verwendeten statistischen Methoden ergeben, nicht gerecht wird. Die Anwendbarkeit (vieler) statistischer Methoden in der vergleichenden Politikwissenschaft wird vielmehr aufgrund des Untersuchungsgegenstands grundsätzlich angezweifelt. So setzen die zumeist angewendeten Verfahren der schließenden Statistik wie Signifikanztest voraus, dass es sich bei den Fällen um eine Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit handelt. In der Forschungspraxis werden aber in der Regel pragmatisch alle Länder einbezogen, für die Daten vorliegen. Dies ist in der Regel auch erforderlich, um eine für die statistische Analyse

ausreichend große Fallzahl zu erreichen – eine Zufallsstichprobe liegt dann aber nicht vor. Zudem sind die einbezogenen Fälle in der Regel nicht homogen, im Falle von Ländervergleichen etwa hinsichtlich der Bevölkerungszahl oder des Bruttosozialprodukts. Dennoch werden aber zumeist alle Fälle gleichgewichtet einbezogen. Dies stellt, ebenso wie die oft gravierenden Probleme der Datenqualität, die Zulässigkeit der verwendeten statistischen Verfahren in Frage (vgl. Kittel 2009; Ebbinghaus 2009, 197-203).

Vor diesem Hintergrund erscheinen Vergleiche mit einer kleinen Fallzahl, so genannte *Small N*-Designs oder auch die vergleichende Methode im engeren Sinne, als eine vielversprechende methodische Alternative, wenn nicht gar als „Königsweg" (Berg-Schlosser 2006, 104). Aus der Perspektive des quantitativen Ansatzes steht ein solcher Vergleich aber vor dem Problem, dass angesichts der geringen Fallzahl keine verlässlichen Aussagen getroffen werden können. Dieses Problem lässt sich aber lösen, indem die wenigen Vergleichsfälle genutzt werden, um durch ein deduktives Vorgehen theoretisch gewonnene Hypothesen anhand der untersuchten Fälle zu überprüfen. Von zentralem Stellenwert ist bei einem solchen Vorgehen daher die sorgfältige, theoretisch begründete Auswahl der Vergleichsfälle (vgl. Ebbinghaus 2009, 203-210). Qualitative Vergleiche stehen zudem vor der forschungspraktischen Herausforderung, dass sie ein relativ gutes Verständnis der jeweiligen nationalen Spezifika voraussetzt, was zumeist entsprechende Sprachkenntnisse und ein breites Kontextwissen erfordert. Einzelne Wissenschaftler/innen geraten dabei schnell an Grenzen, die nur durch ein (internationales) Forschungsprojekt unter Beteiligung mehrerer Wissenschaftler/innen überwunden werden können, wofür aber erhebliche Ressourcen erforderlich sind (vgl. Berg-Schlosser 2006, 104).

Trotz der geschilderten, teilweise sehr grundsätzlichen Auseinandersetzungen zwischen dem quantitativ-erklärenden und dem qualitativ-verstehenden Paradigma innerhalb der vergleichenden Politikwissenschaft sind die Abgrenzungen zwischen diesen in Bewegung geraten. So weisen auch jeweils Vertreter/innen des einen Ansatzes auf dessen Einschränkungen hin (vgl. Jahn 2009, 176; Ebbinghaus 2009, 206-209). Darüber hinaus sollte eher in den Blick genommen werden, inwieweit sich die beiden Ansätze gegenseitig ergänzen können (vgl. Patzelt 2005, 24). Auch innerhalb der für diese Untersuchung als theoretische Referenz dienenden Ansätze der vergleichenden politischen Ökonomie und der vergleichenden feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung finden sich sowohl Arbeiten, die eher an der quantitativen Methode ausgerichtet sind (vgl. Estévez-Abe u.a. 2001; Rubery u.a. 1999; Ostner 1995) als auch solche, die sich eher am qualitativen Ansatz orientieren (vgl. Thelen 2001; Lewis 1992).

Jenseits der wissenschaftstheoretischen Grundlagen sind nach Patzelt (2005) bei einem vergleichenden Forschungsvorhaben mehrere Grundsätze zu beachten, die unabhängig vom zugrundeliegenden Paradigma und der angewendeten Methoden Gültigkeit haben. Insbesondere ist eine klare Fragestellung auszuformulieren, welcher das Forschungsvorhaben nachgeht. Diese wird im Zusammenhang mit der forschungsleitenden Theorie entwickelt, welche explizit gemacht werden sollte. Daraus abgeleitet wird die Bildung eines Modells empfohlen, welches die vermuteten Zusammenhänge zwischen den einbezogenen Variablen abbildet. Außerdem ist, ebenfalls in Abhängigkeit von der Fragestellung, eine trennscharfe Begriffsbildung zu empfehlen. Die verschiedenen Formen des Vergleichs können differenziert werden nach:

- Der *Theorieorientierung*: Entweder der Vergleich ist klar theorieorientiert oder aber es handelt sich um einen fallorientierten Vergleich, bei dem der Theorie lediglich ein heuristischer Charakter zukommt.
- Der durch den Vergleich zu beantwortenden *Fragestellung*: In einer Konkordanzanalyse werden Gemeinsamkeiten trotz differierender Rahmenbedingungen zu erklären gesucht. Bei einer differenzanalytischen Fragestellung hingegen steht die Erklärung von Unterschieden vor einem ähnlichen Hintergrund im Mittelpunkt.

Die gewählten konkreten Methoden des Vergleichs richten sich nach der gewählten Fragestellung und der darauf aufbauenden Vergleichsform (vgl. ebd., 29-42).

3.2 Theoriegeleitete Entwicklung von Hypothesen

Die vorliegende vergleichende Untersuchung orientiert sich an dem qualitativ-verstehenden politikwissenschaftlichen Vergleich, wie er im vorangehenden Kapitel umrissen und innerhalb der vergleichenden Politikwissenschaft eingeordnet wurde.[1] Dabei wird eine theorieorientierte, differenzanalytische Herangehensweise gewählt. Daraus folgt, dass theorieorientiert Hypothesen entwickelt werden, die anhand der wohlbegründet ausgewählten Vergleichsfälle überprüft werden. Bei den Vergleichsländern handelt es sich um grundsätzlich ähnliche Fälle, deren Differenz hinsichtlich der abhängigen Variablen relativ groß ausfällt, so dass die vergleichende Analyse Aufschluss über den Einfluss der zu überprüfenden unabhängigen Variablen verspricht. Die zentrale Fragestellung der Untersuchung lässt sich wie folgt formulieren:

Wie unterscheidet sich die geschlechtsspezifische Strukturierung des Niedriglohnsektors zwischen den Vergleichsländern und wie lassen sich bestehende Länderunterschiede erklären?

Die in Kapitel 2 vorgestellte Systematisierung von Erklärungsansätzen hat zwischen nachfrageseitigen und angebotsseitigen Ansätzen unterschieden. Beide Perspektiven, die entweder die Nachfrage- oder die Angebotsseite des Arbeitsmarkts zum Ausgangspunkt der Analyse machen, lassen sich mit vergleichenden theoretischen Ansätzen in Verbindung bringen, die zur Erklärung von Länderunterschieden beitragen. Die nachfrageseitigen Ansätze stellen die Frage, warum Firmen Niedriglohnarbeitsplätze anbieten und untersuchen zu diesem Zweck insbesondere die institutionelle Regulierung des Arbeitsmarkts. Die angebotsseitigen Ansätze gehen von der Frage aus, warum bestimmte Personen(gruppen), darunter insbesondere auch Frauen, eher einen angebotenen Niedriglohnjob annehmen als andere. Zur Erklärung wird hier der fehlende oder eingeschränkte Zugriff auf alternative Einkommensquellen in den Mittelpunkt der Analyse gerückt. Wie im Folgenden gezeigt wird, lassen sich aus dem *Varieties of Capitalism*-Ansatz der vergleichenden politischen Ökonomie sowohl angebots- wie auch nachfrageseitige Hypothesen ableiten. Aus der vergleichenden Wohlfahrtsstaatsforschung und deren feministischen Kritik und Erweiterung lassen sich weitere angebotsseitige Hypothesen entwickeln.

---

1 Wenngleich sich darin eine gewisse Präferenz für den qualitativ-verstehenden Ansatz ausdrückt, so lässt sich das Thema durchaus auch mit statistischen Methoden des quantitativen Vergleichs gewinnbringend untersuchen (vgl. George 2011, 251-254).

3.2.1 Varieties of Capitalism-Ansatz

Die Idee, dass sich kapitalistische Ökonomien grundsätzlich voneinander unterscheiden, wurde zuerst von Michel Albert ausformuliert und in der Gegenüberstellung von „rheinischem" und „atlantischem Kapitalismus" auf den Punkt gebracht (vgl. Albert 1992). Aufgegriffen und theoretisch und empirisch ambitioniert weitergeführt wird dieses Motiv vom *Varieties of Capitalism*-Ansatz in der vergleichenden politischen Ökonomie. Nach Peter A. Hall und David Soskice (2001) zeichnet sich dieser Ansatz durch eine akteursbezogene Betrachtungsweise aus, die insbesondere das Unternehmen in den Mittelpunkt der Analyse stellt. Unternehmen müssen in verschiedenen Sphären mit anderen Akteuren interagieren, so mit den Gewerkschaften, den Kapitalgeber/innen, anderen Firmen sowie den eigenen Beschäftigten. Die Gestaltung der Interaktionen in den verschiedenen Bereichen kann auf grundsätzlich unterschiedliche Art und Weise erfolgen: Entweder im Rahmen von vertraglich geregelten Marktbeziehungen, oder aber durch Formen der nicht marktvermittelten Koordination, wie sie beispielsweise durch enge Beziehungen zwischen Firmen und strategischen Investor/innen oder durch die Zusammenarbeit unter dem Dach von Arbeitgeberverbänden möglich wird.

Von diesen beiden divergenten Strategien ausgehend wird zwischen liberalen und koordinierten Marktwirtschaften unterschieden. In liberalen Marktwirtschaften dominieren marktvermittelte Beziehungen, in koordinierten Marktwirtschaften überwiegen nicht marktförmige Koordinationsformen. Hierbei handelt es sich um eine idealtypische Unterscheidung, die Mischformen in der Realität nicht ausschließt. Allerdings werden solche dadurch unwahrscheinlich, dass eine relative Stabilität der institutionellen Rahmenbedingungen angenommen wird. Diese begünstigt entweder die eine oder die andere Form der Koordinierung in allen Sphären, da sich diese komplementär aufeinander beziehen. Die mit den divergenten Rahmenbedingungen korrespondierenden Firmenstrategien führen im Rahmen der internationalen Arbeitsteilung auch zu einer Spezialisierung der Produktion: Liberale Marktwirtschaften bieten günstige Rahmenbedingungen für radikale Produktinnovationen, beispielsweise auf den Feldern der Biotechnologie oder der Mikroelektronik, einerseits und für einen starken Preiswettbewerb andererseits. Im Gegensatz dazu finden sich in koordinierten Marktwirtschaften günstigere Bedingungen für inkrementelle Innovation beispielsweise im Maschinenbau einerseits und einen Qualitätswettbewerb durch Produktspezialisierung andererseits. Als Beispiele für liberale Marktwirtschaften werden die USA, Großbritannien und Australien genannt, während Deutsch-

land, Schweden und Japan den koordinierten Marktwirtschaften zugeordnet werden. Frankreich, Italien und Spanien lassen sich in dieser Gegenüberstellung schlecht verorten, da sie Elemente aus beiden Typen miteinander kombinieren. Der *Varieties of Capitalism*-Ansatz legt die Vermutung nahe, dass Länder mit unterschiedlichen Formen der Marktwirtschaft auf die Herausforderungen der Globalisierung unterschiedlich reagieren, um im Rahmen des jeweiligen Modells dessen spezifischen Stärken zu nutzen. Eine durch die internationale Verflechtung und zunehmende Konkurrenz bewirkte Konvergenz der nationalen Modelle, wie sie in der Globalisierungs-Debatte häufig behauptet wird, weist dieser Ansatz daher zurück (vgl. ebd.).

Aus der Perspektive des *Varieties of Capitalism*-Ansatzes besteht daher eine starke Wechselwirkung zwischen dem System der industriellen Beziehungen und der betrieblichen Arbeitsorganisation. In koordinierten Marktwirtschaften ist zu beobachten, dass die üblichen branchenbezogenen Tarifvertragsbeziehungen stabilisierend auf die zumeist partnerschaftlichen Beziehungen im betrieblichen Zusammenhang wirken, was wiederum Voraussetzung für das oben geschilderte qualitätsorientierte Produktionsmodell ist. Daher ist für die koordinierten Marktwirtschaften kein allgemeiner Trend zur Deregulierung der Arbeitsbeziehungen feststellbar. Allerdings konstatiert der *Varieties of Capitalism*-Ansatz, dass sich die industriellen Beziehungen auch in koordinierten Marktwirtschaften durch politische Aushandlungsprozesse sehr wohl verändert haben. Es ist aber eher von einer „kontrollierten Dezentralisierung" auszugehen, die die Ebene der Koordinierung nach unten verschoben hat – zumeist von der nationalen Ebene auf die der Branche. In den liberalen Markwirtschaften hingegen kann tatsächlich von starken Deregulierungs-Prozessen gesprochen werden. Hier wurden Gewerkschaften und damit einhergehend tarifvertragliche Regelungen entweder gänzlich zurückgedrängt oder aber betriebs- und firmenbezogene Kollektivverträge haben ehemals bestehende Branchentarifverträge ersetzt (vgl. Thelen 2001).

Dem *Varieties of Capitalism*-Ansatz ist zugutezuhalten, dass er mit der Fokussierung auf die komplementären Institutionen der Ökonomien die in der Globalisierungs-Debatte aufgeworfene These in Frage stellt, dass es zu einer erzwungenen Konvergenz der nationalen Wirtschafts- und Sozialordnungen komme. Vielmehr lassen die komparativen Vorteile von liberalen Marktwirtschaften einerseits und koordinierten Marktwirtschaften andererseits höchst unterschiedliche Anpassungsstrategien erwarten, die im Sinne der Pfadabhängigkeit auf dem bestehenden Institutionengeflecht aufbauen. Es sind aber auch Schwächen des Ansatzes zu konstatieren, die auch dessen Geeignetheit für die Analyse von Arbeitsmärkten betreffen: Aufgrund der idealtypischen Zuspitzung

und angesichts des zu konstatierenden analytischen Schwerpunkts auf dem Bereich der industriellen Produktion kommt der Ansatz zu dem Schluss, dass in koordinierten Marktwirtschaften im Gegensatz zu liberalen Marktwirtschaften qualifizierte, verstetigte und entsprechend abgesicherte Arbeitsverhältnisse die Regel sind. Die Tatsache, dass dies für große Arbeitsmarktsegmente insbesondere im Dienstleistungssektor nicht gilt, gerät so aus dem Blickfeld (vgl. Hoffmann 2003).

Dem Ansatz kann wie auch anderen Typologien vorgeworfen werden, dass er die makroökonomischen Rahmenbedingungen ausblendet. Auch die Entwicklung im Zeitverlauf von Höhepunkten bis hin zu manifesten Krisen einzelner Modelle werden nicht ausreichend berücksichtigt. Das unterschlägt nicht nur die Möglichkeit einer sehr spezifischen Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen, sondern auch unterschiedliche Anpassungskapazitäten von einzelnen Ländern (vgl. Bosch u.a. 2009, 10-13). Die Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen spielt im Hauptstrang der *Varieties of Capitalism*-Literatur keine Rolle. Gleichwohl gibt es Versuche, diesen Ansatz auch für die Analyse der unterschiedlichen Ausprägungen von Geschlechterungleichheiten fruchtbar zu machen. Ausgangspunkt für auf dem Ansatz basierende gender-orientierte Analysen ist die angenommene enge Verbindung zwischen spezifischen Ausprägungen von Produktionsmodellen, Arbeitsmarktregulierung und Ausbildungssystemen, die in liberalen und in koordinierten Marktwirtschaften auf gänzlich unterschiedliche Art und Weise miteinander interagieren. Demnach hängt das liberale Produktionsmodell funktional mit einer schwach ausgeprägten Absicherung von Arbeitsverhältnissen in deregulierten Arbeitsmärkten einerseits und mit der Dominanz von unspezifischen und daher leicht transferierbaren allgemeinen Qualifikationen andererseits zusammen. Unspezifische Qualifikationen ermöglichen die in liberalen Marktwirtschaften bestehende hohe Fluktuation, da beim Wechsel des Arbeitgebers weder dem Unternehmen noch dem Beschäftigten hohe Kosten durch den Verlust von spezifischem „Humankapital" drohen. Im Gegensatz dazu baut das Produktionsmodell in koordinierten Marktwirtschaften auf firmen- oder branchenspezifischen Qualifikationen auf, wie sie etwa im Rahmen des beruflichen Ausbildungssystems erworben werden. Dadurch droht bei einem Arbeitgeberwechsel der Verlust von spezifischem „Humankapital", weswegen das höhere Maß an Arbeitsplatzsicherheit in stärker regulierten Arbeitsmärkten sowie das ausgebaute System der sozialen Absicherung für dieses Produktionsmodell funktional sind, da sie die Beschäftigten an das einzelne Unternehmen oder die jeweilige Branche binden. Die im Vergleich zu liberalen Marktwirtschaften geringere Spreizung der Einkommensverteilung ist eine un-

mittelbare Folge dieses Produktionsmodells und gleichzeitig eine Voraussetzung für dessen Funktionieren (vgl. Estévez-Abe u.a. 2001).

Frauen bietet, dieser Herangehensweise zufolge, das Umfeld einer liberalen Marktwirtschaft günstigere Voraussetzungen, als es in koordinierten Marktwirtschaften der Fall ist. Für Unternehmen in koordinierten Marktwirtschaften sei es rational, Männer gegenüber Frauen bei der Besetzung von Stellen zu bevorzugen, da bei Frauen im Falle von Kindererziehungszeiten angesichts von bestehenden weitgehenden gesetzlichen Mutterschutz- und Freistellungsregelungen der häufigere Verlust von „Humankapital" droht. Dieser ist aufgrund der spezifischen Qualifikation und der stark geregelten Arbeitsmärkte schwer zu ersetzen. Als Folge daraus konzentriert sich die Frauenerwerbstätigkeit auf bestimmte Bereiche des Arbeitsmarkts, in denen die Bedeutung von spezifischen Qualifikationen weniger stark ist, so dass sich der Arbeitsmarkt durch eine besonders starke geschlechtliche Segregation auszeichnet. In liberalen Marktwirtschaften hingegen besteht für Unternehmen weniger Anlass, Frauen bei der Stellenbesetzung zu diskriminieren, da wegen der für Frauen wie Männer gering ausfallenden Schutzbestimmungen und des allgemeinen Charakters der Qualifikationsprofile ein Mutterschafts-bedingter Erwerbsausstieg nur geringe Kosten mit sich bringt. Obwohl dieser Argumentation zufolge die sozialen Ungleichheiten zwischen den sozialen Schichten in koordinierten Kapitalismen geringer ausfallen, zeichnen sie sich durch starke Geschlechterungleichheiten aus. Im Gegensatz dazu sei trotz der großen schichtspezifischen Ungleichheit in liberalen Marktwirtschaften die Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt schwächer ausgeprägt (vgl. Estévez-Abe 2005; Soskice 2005).

Die These von generell günstigeren Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen in liberalen Marktwirtschaften ist Gegenstand einer wissenschaftlichen Kontroverse: Den *Varieties of Capitalism*-Autor/innen wird vorgeworfen, dass sie die Ungleichheitsdimensionen des Geschlechts und der sozialen Lage nicht aus einer beide Dimensionen verknüpfenden Perspektive betrachten und somit nicht die Verwobenheit beider Achsen berücksichtigen. So können die Geschlechterverhältnisse in den unteren Arbeitsmarktsegmenten anders ausfallen als in den höheren (vgl. Mandel/Shalev 2009). Aus einem solchen Blickwinkel muss der Zusammenhang zwischen der Ausprägung der verschiedenen Ungleichheitsdimensionen in liberalen und koordinierten Marktwirtschaften modifiziert werden: Während Frauen in koordinierten Marktwirtschaften in den oberen Arbeitsmarktbereichen tatsächlich schlechtere Bedingungen vorfinden als in liberalen Marktwirtschaften, so profitieren sie in ersteren in den unteren Arbeitsmarktsegmenten besonders von den besseren Schutzbedingungen. Frauen

in den unteren Arbeitsmarktbereichen in liberalen Marktwirtschaften sind hingegen am stärksten von dem geringen Schutzniveau betroffen und bilden somit die verwundbarste Gruppe auf dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd., 170-173). Darüber hinaus lässt sich das Argument hinzufügen, dass auf spezifischen Qualifikationen basierende Bildungssysteme für Frauen den Vorteil mit sich bringen, dass die dort erworbenen Abschlüsse der Entwertung der individuellen Qualifikation durch Erwerbsunterbrechungen entgegenwirken. Diese schützen also bei einem beruflichen Wiedereinstieg nach einer mutterschaftsbedingten Erwerbsunterbrechung vor Einkommensverlusten, die in liberalen Marktwirtschaften häufiger drohen (vgl. Rubery 2009, 197-199). Empirische Untersuchungen bestätigen die These, dass die Geschlechterungleichheiten an beiden Polen der Arbeitsmarkhierarchie innerhalb eines Landes deutlich unterschiedlich ausgeprägt sein können (vgl. Schäfer u.a. 2011).

Aus gender-orientierter Perspektive wird aber auch die grundsätzliche Eignung des Ansatzes zur Analyse von Geschlechterunterschieden in Frage gestellt. So werfen Mandel und Shalev (2009) dem Ansatz über die analytische und empirische Konzentration auf die männerdominierten Branchen der industriellen Produktion hinaus vor, dass die zugrundeliegenden Annahmen nicht geschlechtsneutral seien. Das firmenzentrierte Konzept interpretiere Politik, darunter insbesondere die wohlfahrtsstaatlichen Interventionen des Staats, lediglich hinsichtlich deren Funktionalität für das jeweilige Produktionsmodell. So werde die politische und gesellschaftliche Bedingtheit der Geschlechterverhältnisse analytisch ausgeblendet. Daher überrasche es nicht, dass gerade die zwischen den skandinavischen Ländern und den kontinentaleuropäischen Ländern am deutlichsten ausfallenden Geschlechterunterschiede nicht erklärt werden können, da sie sich innerhalb der Gruppe der koordinierten Marktwirtschaften finden – nicht etwa zwischen dieser und der Gruppe der liberalen Marktwirtschaften (vgl. ebd., 167-170). Darüber hinaus bleibt die Sphäre der unbezahlten Arbeit gänzlich unberücksichtigt, so dass die unterschiedliche Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern und die Rückwirkungen auf die Erwerbssphäre nicht analysiert werden können.

Der Kritikpunkt der analytischen und empirischen Konzentration auf die industrielle Produktion wird durch die Ergebnisse der Niedriglohnforschung relativiert, die herausgearbeitet hat, dass auch hinsichtlich der Niedriglohnbranchen im Dienstleistungssektor unterschiedliche Produktionsmodelle bestehen. Ebenso wie in der Industrie finden sich auch im Dienstleistungssektor unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation, die mit der Arbeitsmarktregulierung und dem Ausbildungssystem zusammenhängen (vgl. Gautié/Schmitt (Hg.) 2010; siehe

Kapitel 2). Die Kritik hinsichtlich der Blindheit für die geschlechtsspezifischen Implikationen und für die politische Gestaltbarkeit der wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen muss aber für die vorliegende Untersuchung ernst genommen werden. Die Auseinandersetzung mit der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung ist somit unerlässlich und wird im folgenden Abschnitt vorgenommen. Dennoch liefert der *Varieties of Capitalism*-Ansatz mehrere für den Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Geschlecht zentrale Hinweise. Daraus lassen sich die folgenden Hypothesen ableiten:

1. *Die durch inklusive Arbeitsmarktinstitutionen komprimierte Lohnverteilung in koordinierten Marktwirtschaften führt zu einem kleineren Niedriglohnsektor als in liberalen Marktwirtschaften, so dass Frauen in koordinierten Marktwirtschaften absolut und im Vergleich zu Männern seltener von Niedriglöhnen betroffen sind.*

Die kollektivvertragliche Regelung der Löhne führt generell zu einer Stauchung der Einkommensverteilung, was auch eine Verkleinerung des Niedriglohnsektors mit sich bringt. Auch Mindestlöhne tragen zu einer Eingrenzung von Niedriglohnarbeit bei – je höher sie in Relation zum nationalen Lohnniveau ausfallen, desto stärker (vgl. Lucifora u.a. 2005, 271-278; Bosch u.a. 2010). Da das in liberalen Marktwirtschaften vorherrschende Produktionsmodell mit schwach regulierten Arbeitsmärkten interagiert und das in koordinierten Marktwirtschaften vorherrschende Produktionsregime mit eher stark regulierten Arbeitsmärkten, ist in liberalen Marktwirtschaften ein insgesamt größerer Niedriglohnsektor zu erwarten. Hinsichtlich der kollektivvertraglichen Regulierung der Arbeitsmärkte haben sich die OECD-Länder, entlang der Unterscheidung zwischen koordinierten und liberalen Kapitalismen, tendenziell sogar weiter auseinanderbewegt (vgl. OECD 2004, 144-147). Die stärkere Komprimierung der Lohnverteilung in koordinierten Marktwirtschaften führt zu einer Reduzierung von Niedriglohnarbeit in diesen, von welcher unter den gegebenen Bedingungen geschlechtlich segregierter Arbeitsmärkte Frauen häufiger profitieren als Männer (vgl. George 2011, 551-556).

2. *In koordinierten Marktwirtschaften sorgt das dort bestehende Qualifikationssystem für einen größeren Anteil beruflich ausgebildeter Beschäftigter, die durch ihre spezifische Qualifikation eher vor Niedriglohnarbeit geschützt sind. Hiervon profitieren beruflich qualifizierte Frauen in koordinierten Marktwirtschaften im Vergleich zu liberalen Marktwirtschaften.*

Die in liberalen Marktwirtschaften seltener durch Kollektivverträge geregelte Lohnfindung bringt eine stärker individualisierte Entlohnung mit sich. Der

tendenziell zweigeteilte Arbeitsmarkt mit gut bezahlten, zumeist über einen Hochschulabschluss verfügenden Beschäftigten einerseits und einem, angesichts der schwach verankerten Berufsausbildung mit niedriger Entlohnung verbundenen, „Alleweltsarbeitsmarkt" andererseits bringt ebenfalls eine Polarisierung der Löhne mit sich. In koordinierten Marktwirtschaften grenzt die durch Kollektivverträge oder durch Mindestlohnregelungen bestimmte Lohnfindung die Möglichkeiten einer individualisierten Entlohnung weiter ein. Gleichzeitig besteht mit dem etablierten beruflichen Ausbildungssystem für einen größeren Anteil der Erwerbstätigen ein Zugang zu anerkannten Bildungszertifikaten neben dem Hochschulsystem (vgl. Estévez-Abe u.a. 2001, 147-158). Berufliche Bildungszertifikate schützen auch vor einer Entwertung der Qualifikation durch längere Erwerbsunterbrechungen aufgrund einer Elternschaft.

3.2.2 Feministische Wohlfahrtsstaatsforschung

Die Diskussionen der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung haben sich in erster Linie in der kritischen Auseinandersetzung mit der Typologisierung von Wohlfahrtsstaaten durch Gøsta Esping-Andersen entwickelt, welche seit dem Erscheinen seines Buchs „The Three Worlds of Welfare Capitalism" 1990 die wissenschaftliche Sozialstaatsdiskussion prägt. Daher werden kurz dessen wesentlichen Argumentationslinien wiedergegeben, bevor die Kritik und die daraus resultierende theoretische Weiterentwicklung dargestellt werden. Esping-Andersen unterscheidet moderne Wohlfahrtsstaaten anhand dreier Kriterien: De-Kommodifizierung, Stratifizierung und das Verhältnis zwischen Staat und Markt. Unter De-Kommodifizierung versteht er die Kapazität des Wohlfahrtsstaats, die Abhängigkeit der Beschäftigten von der Erzielung eines Einkommens auf dem Arbeitsmarkt zu relativieren, indem er Sozialleistungen in ausreichender Höhe zur Verfügung stellt und der Zugang zu diesen auf sozialen Rechten beruht. Stratifizierung hingegen meint, inwiefern der Wohlfahrtsstaat zur Einebnung von sozialen Ungleichheiten beiträgt, etwa durch ein alle Bürger/innen umfassendes einheitliches Sozialsystem. Der Wohlfahrtsstaat kann aber auch soziale Ungleichheiten reproduzieren, etwa durch ein fragmentiertes Sozialversicherungssystem mit unterschiedlichen Leistungsniveaus. Letztendlich fragt er auch danach, ob die Erbringung von wohlfahrtsstaatlichen Leistungen in erster Linie durch den Markt vermittelt ist, etwa durch öffentlich geförderte private Rentenversicherungen, oder aber ob diese direkt durch den Staat erbracht werden (vgl. Esping-Andersen 1990).

Für die Erklärung der Herausbildung unterschiedlicher Wohlfahrtsstaatsregime greift Esping-Andersen auf den Machtressourcen-Ansatz zurück, der

die unterschiedliche konkrete Ausgestaltung von Wohlfahrtsstaaten auf die politischen Kräfteverhältnisse im Zeitraum deren Errichtung zurückführt. Daher orientiert sich die Dreier-Typologisierung von Wohlfahrtsstaaten auch an den drei großen politischen Strömungen der Moderne, die jeweils entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung des Wohlfahrtsstaats hatten und diesen entsprechend der klassenspezifischen Interessenlagen ausgestaltet haben. Die verschiedenen Wohlfahrtsstaaten haben somit eine spezifische innere Logik und verfügen im Sinne der Pfadabhängigkeit von Institutionen über ein hohes Beharrungsvermögen. Daher ist eine grundlegende Abkehr vom einmal begründeten Wohlfahrtsstaatsmodell nicht zu erwarten, wenngleich reale Wohlfahrtsstaaten in Teilbereichen durchaus von den idealtypischen drei Welten abweichen können (vgl. ebd.). Diese sind:

- Der „sozialdemokratische Wohlfahrtsstaat": Er zeichnet sich durch ein hohes Maß an De-Kommodifizierung aus, welches die Beschäftigten durch hohe, auf Rechtsansprüchen basierende Leistungen auf dem Arbeitsmarkt stärkt. Wohlfahrtstaatliche Leistungen werden in erster Linie direkt vom Staat erbracht und sie basieren auf einem einheitlichen System mit gleichen Anspruchsvoraussetzungen, so dass sie soziale Ungleichheiten relativ stark einebnen. Die skandinavischen Länder ordnet Esping-Andersen dem sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat zu, insbesondere der schwedische Wohlfahrtsstaat wird als dem Idealtyp am nahesten kommend eingeschätzt.
- Der „liberale Wohlfahrtsstaat": Dieser erbringt zwar ähnlich dem sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat Leistungen in einem einheitlichen System, diese haben aber ein geringes Niveau und werden nach dem Bedürftigkeitsprinzip vergeben, so dass von ihnen nur eine geringe de-kommodifizierende Wirkung ausgeht. Der Staat beschränkt sich weitestgehend auf die soziale Grundsicherung. Darüber hinausgehende Leistungen werden über den Markt erbracht, so dass marktvermittelte, wenngleich staatlich regulierte, Leistungen dominieren. Dieser Wohlfahrtsstaatstypus wird in den angelsächsischen Ländern verortet. Als Idealtypen gelten die USA und Großbritannien.
- Der „konservative Wohlfahrtsstaat": In diesem dominiert wie im sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaat der Staat gegenüber dem Markt in der Bereitstellung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen und auch ihm wird eine dekommodifizierende Wirkung zugestanden. Er unterscheidet sich aber durch seine stratifizierende Wirkung, die soziale Ungleichheiten reproduziert. Mit einem fragmentierten System der sozialen Sicherung, das etwa zwischen Beamt/innen, Angestellten und Arbeiter/innen unterscheidet, schafft er unterschiedliche Leistungssysteme für unterschiedliche Personengruppen, welche mit unterschiedlichen Logiken der Leistungserbringung und mit unterschied-

lichen Leistungsniveaus einhergehen. Diesem Typus werden die kontinentaleuropäischen Länder zugeordnet, darunter Deutschland mit seinem System der Sozialversicherungen.

Mit diesem Konzept hat Esping-Andersen eine lebhafte Debatte in der Wohlfahrtsstaatsforschung ausgelöst. Kritische Anmerkungen beziehen sich auf die vorgeschlagene Dreiteilung von Wohlfahrtsstaatsregimen, die den schwedischen und den US-amerikanischen Wohlfahrtsstaat zu Idealtypen überhöhe und unter dem konservativen Typus eine Vielzahl unterschiedlichster Wohlfahrtsstaaten vereine (vgl. Lessenich/Ostner 1998). Einige Autoren schlagen die Hinzufügung eines vierten (vgl. Lessenich 1994) oder auch noch eines fünften (vgl. Obinger/Wagschal 1998) Regimetypus vor. Ein anderer Kritikpunkt bezieht sich auf die hohe Statik, die das Regime-Konzept für konkrete Wohlfahrtsstaaten suggeriert, was sowohl bestehende Anpassungszwänge als auch politische Gestaltungsspielräume aus dem Blick geraten lasse (vgl. Offe 1993). Letztendlich wird auch das Konzept der De-Kommodifizierung hinterfragt, denn eine genaue Analyse zeige, dass Wohlfahrtsstaaten immer ein spezifisches Repertoire an kommodifizierenden wie de-kommodifizierenden Maßnahmen bereithalten, das aber funktional an den Verkauf der Ware Arbeitskraft gebunden bleibe (vgl. Lessenich 1998).

Die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung setzt auch an dem letztgenannten Kritikpunkt an. Ann Shola Orloff (1993) wirft Esping-Andersens Konzept eine grundsätzliche Geschlechterblindheit vor, da schon der zu Grunde liegende Machtressourcen-Ansatz die gegensätzlichen Interessen und die politische Mobilisierung von Macht durch soziale Klassen für die Entwicklung des Sozialstaats als erklärende Variable heranziehe, dabei aber bestehende Geschlechterunterschiede sowohl hinsichtlich der Interessenlage als auch hinsichtlich des Machtzugangs ausblende. Sie weist darauf hin, dass es nicht nur der Markt und der Staat sind, welche die Wohlfahrtsproduktion vermitteln, sondern dass vielmehr auch der Haushaltskontext zentral ist. Damit einher geht die Frage nach der Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, welche mit der Geschlechterproblematik unmittelbar verknüpft ist. Die Analysedimension der Stratifizierung müsse zudem berücksichtigen, dass die unterschiedlichen Sozialsysteme auch mit Bezug auf die Geschlechter stratifizierend wirken: In erster Linie haben Männer in ihrer Eigenschaft als (ehemals) Beschäftigte Zugänge zu den einkommensabhängigen Leistungen, während Frauen häufiger – etwa in ihrer Eigenschaft als Mutter – auf Fürsorgeleistungen nach dem Bedürftigkeitsprinzip verwiesen werden. Auch Esping-Andersens Verständnis von De-Kommodifizierung sei verkürzt, da es unterschlage, dass Frauen zumeist durch eine erzwungene De-Kommodifizierung überhaupt keinen Zugang zu Erwerbsarbeit haben. Hier ist es also nicht De-

Kommodifizierung, sondern zunächst das Recht auf Kommodifizierung, das zur Stärkung der sozialen Position beiträgt.[2]

Aus der kritischen Bezugnahme auf die Regime-Typologie heraus lassen sich Wohlfahrtsstaaten aber auch alternativ klassifizieren. So unterscheiden Jane Lewis und Ilona Ostner Wohlfahrtsstaaten in Abhängigkeit von ihrer Orientierung am „Male-Breadwinner Model" (Lewis 1992), oder auch dem „männlichen Ernährermodell" (Ostner 1995):

- Im „starken Ernährermodell" ist der Wohlfahrtsstaat an der Vorannahme ausgerichtet, dass in Paarbeziehungen die bezahlte Erwerbsarbeit vom Mann übernommen wird, während die Frau für die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit zuständig ist. Durch einen entsprechenden Aufbau der sozialen Sicherungssysteme, etwa durch die kostenlose Mitversicherung der Ehefrau in der Krankenversicherung des erwerbstätigen Ehemanns, tragen sie zur Reproduktion dieses Modells bei. Die gemeinsame Besteuerung von Eheleuten setzt Anreize gegen die Aufnahme, beziehungsweise Weiterführung einer Erwerbstätigkeit durch den Partner mit dem geringeren Einkommen, zumeist der Ehefrau. Als Beispiele für ein starkes Ernährermodell gelten unter anderem Großbritannien und Deutschland.
- Im „moderaten Ernährermodell" werden Frauen sehr viel stärker als im starken Ernährermodell auch als (potentiell) erwerbstätige Familienmitglieder behandelt. Dennoch finden sich hier noch zahlreiche Elemente, die Frauen stark auf die Sphäre der unbezahlten Arbeit verweisen. Als Beispielland wird Frankreich aufgeführt.
- Das „schwache Ernährermodell" letztendlich setzt konsequent auf die Erwerbsintegration von Frauen. Dies nicht nur über Anreizstrukturen des Steuer- und Abgabensystem, sondern auch über die umfangreiche Bereitstellung von öffentlichen Betreuungsangeboten, insbesondere für Kinder. Gleichwohl geht auch dieses Modell nicht mit einer allgemeinen Einebnung der Geschlechterdifferenzen einher, da hier eine besonders starke Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt festzustellen ist. Weiterhin erbringen überwiegend Frauen Sorgedienstleistungen, wenn auch nicht mehr unbezahlt sondern auf Basis von Erwerbsarbeit. Als Beispielland wird unter anderem auf Schweden verwiesen.

---

2 Esping-Andersen hat zumindest einen Teil der feministischen Kritik an seinem Konzept aufgenommen und berücksichtigt in seinen jüngeren Arbeiten auch den Haushalt im Zusammenhang mit markt- und staatsvermittelter Wohlfahrtserbringung, ohne aber seine Regime-Typologie zu revidieren (vgl. Esping-Andersen 1999).

Sowohl gesellschaftliche Modernisierungstrends als auch ein Wechsel der Politiken der nationalen Regierungen und der internationalen Organisationen verweisen darauf, dass das männliche Ernährermodell auch in Ländern, in denen es traditionell stark verankert war, als politisches Leitbild und als von der Majorität gelebte soziale Realität überkommen ist. Lewis weist in diesem Zusammenhang nicht nur auf die stark gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen hin, sondern auch auf die Destabilisierung der traditionellen Ehe, die sich in einer zunehmenden Zahl geschiedener Ehen, einer wachsenden Zahl außerehelicher Kinder und der Zunahme von Einpersonenhaushalten ausdrückt (vgl. Lewis 2004, 64-69). Internationale Organisationen wie die OECD und die Europäische Union (vgl. European Commission 2011a, 11-14) forcieren inzwischen die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Lewis spricht daher von einer Entwicklung zum „Adult Worker Model", nach welchem Frauen im erwerbsfähigen Alter dem Grundsatz nach ebenso wie Männer dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen sollen. Allerdings konstatiert sie, dass der Übergang zu diesem weder zwangsläufig zu einem konsistenten neuen Modell führt, noch dass dieser ohne Risiken ist. Auf Grundlage dieses Übergangs differenziert sie die bestehenden Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auf der Haushaltsebene weiter aus (vgl. Lewis 2001, 157):[3]

- „Male-Breadwinner Model": Der Mann ist in Vollzeit erwerbstätig, die Frau ist nicht erwerbstätig und leistet die anfallende Sorgearbeit.
- „Dual-Breadwinner Model 1": In diesem arbeitet der Mann Vollzeit und die Frau kurze Teilzeit. Die Frau sowie Verwandte sind überwiegend für Sorgearbeit zuständig.
- „Dual-Breadwinner Model 2": Dieses kombiniert den Vollerwerb des Manns mit einer langen Teilzeitbeschäftigung der Frau. Sorgearbeit wird primär durch Verwandte und durch öffentliche und private Dienstleistungsangebote erbracht.
- „Dual-Bradwinner Model 3": Mann und Frau arbeiten Teilzeit und teilen sich die Sorgearbeit.
- „Dual-Career Model": Mann und Frau arbeiten Vollzeit. Sorgedienstleitungen werden überwiegend auf dem privaten Dienstleistungsmarkt eingekauft sowie durch den öffentlichen Sektor und von Verwandten erbracht.

---

3 Pfau-Effinger (2000) entwickelt unter besonderer Berücksichtigung der Bedingtheit von sozialen Praxen aus dem Wechselspiel wohlfahrtsstaatlicher Institutionen, kollektiver Akteure und Kultur eine ähnliche Typologie. In dieser unterscheidet sie zwischen dem familienökonomischen Modell, dem Hausfrauen-Modell der Versorgerehe, dem Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe, dem Doppelversorger-Modell mit staatlicher Kinderbetreuung und dem Doppelversorger-Modell mit partnerschaftlicher Kinderversorgung.

– „Single-Earner (Lone-Mother Family) Model“: Eine alleinerziehende erwerbstätige Mutter sowie Verwandte und öffentliche Dienstleister erbringen die Sorgearbeit.

Wenngleich Lewis im Übergang zum „Adult Worker Model“ für Frauen in der Regel mehr Vorteile als im klassischen Ernährermodell sieht, so konstatiert sie dennoch mehrere Probleme, die sich in erster Linie aus der erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen unter der Bedingung unzureichender Anerkennung und Absicherung von Sorgearbeit und einer anhaltend ungleichen Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern ergeben. Insbesondere sieht sie die politischen Anforderungen, die unbezahlte Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern besser aufzuteilen, Übergänge zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit im Lebenslauf zu ermöglichen und die soziale Situation von Frauen (und Männern) im prekären Niedriglohnbereich abzusichern (vgl. Lewis 2001, 161).

Schon am Anfang der Diskussion um Wohlfahrtstaatsregime wurde sowohl seitens des Mainstreams (vgl. Esping-Andersen 1990, 28, 29) als auch seitens des feministischen Ansatzes (vgl. Lewis 1992, 162) darauf verwiesen, dass Realtypen in aller Regel nicht exakt den Idealtypen entsprechen, sondern durchaus in bestimmten Teilbereichen gegensätzliche Elemente aufweisen können. Dennoch werfen die neueren Diskussionen grundsätzlich die Frage auf, ob überhaupt noch von bestimmten Regimen gesprochen werden kann. Für die vorliegende Untersuchung ist aber nicht die abschließende Klärung dieser Frage entscheidend, sondern vielmehr die Einsicht, dass wohlfahrtsstaatliche Arrangements das Geschlechterverhältnis maßgeblich beeinflussen und unmittelbaren Einfluss auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hinsichtlich unbezahlter Haus- und Sorgearbeit einerseits und bezahlter Erwerbsarbeit andererseits haben. Wohlfahrtsstaaten weisen zumeist ein hohes Maß an innerer Kohärenz auf, was die analytische Bildung von Clustern ermöglicht. Sie befinden sich aber sowohl durch die gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung als auch durch das Agieren von politischen Akteuren in einem steten Anpassungs- und Wandlungsprozess. Dabei verliert das klassische Ernährermodell zwar an Aktualität, aber ohne dass es notwendiger Weise direkt in ein kohärentes neues Modell übergeht. Wenngleich für einige Länder konstatiert werden kann, dass sich ein relativ konsistentes Zweiverdiener-Modell etabliert hat, gibt es in der Mehrzahl der Länder zwar eine Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, jedoch ohne dass diese konsequent durch alle wohlfahrtsstaatlichen Teilbereiche unterstützt wird. Die Konzentration von Frauen in bestimmten, oft prekären Arbeitsmarktsegmenten kann also als ein Ausdruck der problematischen Modernisierung des Ernährermodells verstanden

werden. Darauf aufbauend lassen sich hinsichtlich der Niedriglohnproblematik die folgenden Hypothesen ableiten:

1. *Ein gut ausgebautes öffentliches Kinderbetreuungsangebot verringert das Niedriglohnrisiko von Frauen.*

Für die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung ist auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Sphäre der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit relevant. Auch in defamilisierten Wohlfahrtsstaaten mit einem vergleichsweise guten Angebot öffentlicher Dienstleistungen erledigen Frauen einen deutlich größeren Anteil dieser Arbeit als Männer. Obwohl eine gleiche Aufteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern theoretisch unabhängig von der Unterstützung durch öffentliche oder auch marktvermittelte Dienstleistungen denkbar ist, kann die Bereitstellung eines ausgebauten öffentlichen Angebots unter den Voraussetzungen der bestehenden Geschlechterdifferenzen als eine zentrale Voraussetzung zur Überwindung des klassischen Ernährermodells angesehen werden (vgl. Leitner 2005, 209-216). Die Entlastung von Sorgearbeit durch ein öffentliches Dienstleistungsangebot ist somit eine zentrale Voraussetzung für die Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Das in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten bestehende öffentliche Dienstleistungsangebot ist gegenüber einem primär marktvermittelten Angebot vorteilhaft. Marktvermittelte Dienstleistungen, wie sie vor allem in den liberalen Wohlfahrtsstaaten dominiert, sind in der Regel kostenintensiv und kommen so in erster Linie Frauen in den höher entlohnten Arbeitsmarktsegmenten zugute. Die Branche der privaten Sorgedienstleistungen droht, selbst zu einer der größten feminisierten Niedriglohnbranchen zu werden (vgl. Rubery 2009, 200). Der Kinderbetreuung kann im Vergleich zur Pflege älterer Menschen, der aufgrund des demographischen Wandels eine wachsende Relevanz zukommt, dennoch hinsichtlich der Betroffenheit von Niedriglöhnen die entscheidende Bedeutung zugemessen werden. Da eine Elternschaft tendenziell in die früheren Erwerbsjahre fällt, können besonders nachhaltige Einflüsse auf die weitere berufliche Entwicklung und auf das damit verbundene Entgeltniveau angenommen werden. Eine gut ausgebaute öffentliche Kinderbetreuungsinfrastruktur stärkt daher die Position von Müttern auf dem Arbeitsmarkt, was auch zu einem reduzierten Niedriglohnrisiko beitragen dürfte.

2. *Auf eine Einschränkung der Erwerbsbeteiligung von Frauen ausgerichtete Anreizstrukturen des Steuer- und Sozialsystems erhöhen das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko von Frauen.*

Die Finanzierung öffentlicher Aufgaben über das Steuer- und Abgabensystem hat insbesondere über direkte Steuern, die sich auf das erzielte Einkommen beziehen, Rückwirkungen auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung. Grundsätzlich kann zwischen einem expliziten und einem impliziten *Gender Bias* im Steuersystem unterschieden werden. Während ein expliziter *Gender Bias* Frauen dezidiert steuerrechtlich anders behandelt als Männer, hat bei einem impliziten *Gender Bias* eine formal gleiche Behandlung angesichts bestehender sozialer und ökonomischer Geschlechterungleichheiten dennoch eine geschlechtsspezifische Wirkung. Besonders weitgehende Auswirkungen des Steuersystems auf die Geschlechterverhältnisse werden hinsichtlich der für die Einkommensbesteuerung gewählten Einheit angenommen: Die Besteuerung kann entweder auf das jeweilige Individuum oder aber auf den Haushalt bezogen werden. Eine Besteuerung des Haushalts führt in der Regel zu einer Stärkung des Ernährermodells, da durch die Steuerprogression das (potentielle) zweite Einkommen einer deutlich höheren Besteuerung unterliegt. So wird angesichts von zumeist geringeren Verdienstmöglichkeiten das Arbeitsangebot von Ehefrauen entweder ganz zurückgezogen oder aber verringert werden. Im Gegensatz dazu bietet ein individualisiertes Steuersystem, bei dem die einzelne Person der Besteuerung und der Abgabenpflicht unterliegt, Anreize zur Erwerbstätigkeit beider Ehepartner (vgl. Grown 2010, 6-14; Rubery u.a. 1999, 157-160).

Darüber hinaus sind insbesondere auf die Elternschaft bezogene Sozialleistungen relevant, indem sie Müttern und gegebenenfalls dezidiert auch Vätern eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zur Kinderbetreuung ermöglichen. Wenn es sich jedoch um eine längerfristige Unterbrechung handelt, drohen negative Folgen für den weiteren Erwerbsverlauf durch die Entwertung der individuellen Qualifikation in einer längeren Phase der Nicht-Erwerbstätigkeit, was sich in einem erhöhten Niedriglohnrisiko nach einem Wiedereinstieg in das Erwerbsleben spiegeln dürfte. Hier wird allerdings nicht von einem einfachen Anreizmodell ausgegangen, bei dem im Sinne des *Homo Oeconomicus* ein bestehender finanzieller Anreiz unmittelbar zu einer entsprechenden Reaktion des Individuums führt. Vielmehr wird das Abgaben- und Steuersystem als nur ein Bestandteil verstanden, der seine Wirkung im Zusammenhang mit den anderen Elementen eines komplexen Geschlechterarrangements entfaltet.

Rückwirkungen der Betreuungsinfrastruktur und des Steuer- und Sozialsystems auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung manifestieren sich allerdings nicht nur in kürzeren oder längeren Erwerbsunterbrechungen oder in dem vollständigen Verzicht auf Erwerbsarbeit, sondern gegebenenfalls auch in einer Reduzierung der Arbeitszeit durch Teilzeitbeschäftigung.

3. *Das Zuverdienerinnen-Modell führt zur Konzentration von Frauen im Niedriglohnsektor.*

Teilzeitbeschäftigte haben statistisch in allen Ländern ein erhöhtes Niedriglohnrisiko (vgl. Mason/Salverda 2010, 45-47; George 2011, 550, 551). Während das männliche Ernährermodell durch die weitgehende Ausgrenzung von Frauen aus der Erwerbssphäre gekennzeichnet ist, so ist es gerade die primär in Teilzeitarbeit stattfindende Erwerbsbeteiligung, die ein erhöhtes Niedriglohnrisiko für Frauen mit sich zu bringen droht. Dies aus mehreren Gründen: Teilzeit-Erwerbsmöglichkeiten konzentrieren sich in der Regel auf feminisierte Branchen mit niedrigem Entgeltniveau. Außerdem kann vermutet werden, dass Teilzeitbeschäftigung häufiger auf den unteren betrieblichen Hierarchieebenen ermöglicht wird, so dass sie einem betrieblichen Aufstieg und einem dadurch verbesserten Entgelt entgegensteht. Letztendlich ist auch anzunehmen, dass Teilzeitbeschäftigte seltener an über den regulären Lohn hinausgehenden Bonuszahlungen teilhaben. Ein hoher Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen dürfte so auch zu einem größeren Niedriglohnanteil führen.

Die ausgewählten Vergleichsländer Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland weisen als westliche Industrieländer allesamt einen ähnlichen gesellschaftlichen und ökonomischen Hintergrund auf. Darüber hinaus sind alle vier Länder als Mitglieder der Europäischen Union der europäischen Gesetzgebung unterworfen und angesichts des bestehenden Binnenmarkts wirtschaftlich stark miteinander verflochten. Dennoch hat bereits die Sichtung des Forschungsstandes aufgezeigt, dass sie sich, was die Ausmaße von Niedriglohnarbeit und deren geschlechtliche Strukturierung anbelangt, erheblich voneinander unterscheiden (siehe Kapitel 2). Indem die vorgestellten theoretischen Ansätze Anhaltspunkte zu der Erklärung dieser Länderunterschiede bieten, können sie auch die getroffene Länderauswahl begründen: Auf Basis des *Varieties of Capitalism*-Ansatzes lässt sich vor allem die liberale Marktwirtschaft Großbritannien den koordinierten Marktwirtschaften Schweden und Deutschland gegenüberstellen. Die Verortung Frankreichs innerhalb dieses Ansatzes gestaltet sich schwierig, hinsichtlich der hier im Mittelpunkt des Interesses stehenden Arbeitsmarktinstitutionen ähnelt es aber eher idealtypischen koordinierten denn liberalen Marktwirtschaften. Auf Basis der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung stehen hingegen Großbritannien und Deutschland als „starke Ernährermodelle" (Lewis 1992) Frankreich und Schweden gegenüber.

3.3 Datenlage und Definitionen

Als Datenquelle für einen Großteil der im Rahmen dieser Untersuchung vorgenommenen statistischen Analysen wird die *Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen* (EU-SILC) herangezogen. EU-SILC wird seit 2003 in mehreren Mitgliedsstaaten und seit 2005 in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union im Jahresrhythmus erhoben. Darüber hinaus beteiligen sich auch Norwegen, Island, die Türkei und die Schweiz an der Erhebung. Kroatien, Mazedonien und Serbien werden folgen. EU-SILC dient als Grundlage für mehrere Indikatoren der amtlichen europäischen Statistik, etwa zur Einkommensverteilung und zur sozialen Exklusion. Die Mikrodaten können von der europäischen Statistikbehörde *Eurostat* auf Antrag für Forschungszwecke zur Verfügung gestellt werden. EU-SILC beinhaltet eine mehrjährige Panelbefragung einerseits und eine repräsentative Querschnittsbefragung andererseits, wobei sowohl der einzelne Haushalt als auch die diesen zugeordneten Personen als Untersuchungseinheit dienen. Die Mindestgröße des Datensatzes beträgt 131.000 Haushalte in der gesamten Europäischen Union (vgl. European Commission 2011, 12-26). Daraus ergibt sich im Querschnittsdatensatz eine Mindestgröße von 8.250 Haushalten (14.500 Personen über 16 Jahren) in Deutschland, 7.250 Haushalten (13.500 Personen über 16 Jahren) in Frankreich, 4.500 Haushalten (7.500 Personen über 16 Jahren) in Schweden und 7.500 Haushalten (13.750 Personen über 16 Jahren) in Großbritannien (vgl. ebd., 27).

Im Einzelnen wurden die folgenden Datensätze herangezogen: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3 und EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3. Ein Großteil der vorgenommenen Analysen beruht auf EU-SILC Cross sectional 2011 – dem zum Zeitpunkt der Fertigstellung aktuellsten verfügbaren Datensatz. Die älteren Datensätze wurden nur für die Zeitreihen zur Entwicklung von Niedriglohnarbeit von 2005 bis 2011 verwendet. Bei den vorgenommenen statistischen Operationen zur Ermittlung von Niedriglohnbeschäftigung wurde der Stand der Niedriglohnforschung als Referenz herangezogen. Allerdings musste auch verschiedenen Spezifika des verwendeten Datensatzes Rechnung getragen werden. Dabei wurden Niedrig- und Stundenlohn wie folgt definiert:

Niedriglohn: Zur Abgrenzung von Niedriglöhnen wird auf die Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des nationalen Medians auf Brutto-Basis zurückgegriffen. Durch die Verwendung eines nationalen Schwellenwerts wird den landesspezifischen Einkommensniveaus Rechnung getragen. Der Median wird verwendet,

da er gegenüber dem Durchschnitt weniger sensibel auf Extremwerte im oberen Bereich der Verteilung reagiert. Als Grundlage dient der Brutto-Verdienst, also der Verdienst vor dem Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Dieses Vorgehen verbessert die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Ländern, deren Steuer- und Abgabensysteme sich stark unterscheiden. Diese Definition von Niedriglöhnen wurde von der OECD (1996, 68-76) etabliert und hat sich in der Niedriglohnforschung durchgesetzt (siehe Kapitel 2).

Stundenlohn: Im Gegensatz zu den OECD-Statistiken wird hier der Lohn auf Stundenbasis verwendet, nicht der monatliche oder jährliche Lohn. Dieses Vorgehen ermöglicht die Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigung, während die OECD sich auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt. Dieses Vorgehen wird beispielsweise auch von dem breit angelegten Forschungsprojekt der *Russel Sage Foundation* gewählt (vgl. Mason/Salverda 2010, 35-39). Die Berechnung des Stundenlohns basiert auf dem Jahreseinkommen („Employee cash or near cash income") und der üblichen wöchentlichen Arbeitszeit. Das Jahreseinkommen bezieht sich auf die einjährige Einkommensreferenzperiode, die vor dem Erhebungszeitraum liegt und deren konkrete Lage sich zwischen den Mitgliedsstaaten unterscheiden kann. Zum Einkommen zählen neben dem regulären Lohn für geleistete Arbeit unter anderem auch fortgezahlter Lohn im Urlaub, Überstundenzuschläge, Akkordlohn, Provisionen, Sonderzahlungen und Gewinnbeteiligungen (vgl. European Commission 2011b, 326, 327). Als Arbeitszeit wird die von den Befragten angegebene übliche wöchentliche Arbeitszeit im wichtigsten Arbeitsverhältnis herangezogen, wobei auch bezahlte und unbezahlte Überstunden berücksichtigt werden, nicht aber der reguläre Arbeitsweg (vgl. ebd., 302, 303).

Aus inhaltlichen Überlegungen bleiben Befragte in einem Ausbildungsverhältnis aus der Analyse ausgeschlossen, da es sich bei einer Ausbildungsvergütung um keinen regulären Lohn handelt. Aus methodischen Gründen müssen allerdings noch weitere Beschäftigtengruppen ausgeschlossen werden, um verlässliche Berechnungen zu ermöglichen: Einbezogen werden nur Erwerbstätige ab 16 Jahren, die in der Einkommensreferenzperiode erstens ein Einkommen erzielt haben und die zweitens in der Einkommensreferenzperiode entweder durchgehend Teilzeit oder aber durchgehend Vollzeit beschäftigt waren. Die korrekte Berechnung des Lohns auf Stundenbasis setzt voraus, dass sich die zu Grunde gelegte wöchentliche Arbeitszeit auf das in der einjährigen Einkommensreferenzperiode ausgeübte Arbeitsverhältnis beziehen lässt. Zwar werden Jobwechsel in der Einkommensreferenzperiode nicht ausgewiesen und die Variable zum Jobwechsel nach der Einkommensreferenzperiode liegt nicht für alle Länder vor, aber durch dieses Vorgehen werden zumindest Beschäftigte ausgeschlossen, die entweder zwischen

Voll- und Teilzeitarbeit gewechselt haben oder aber deren Jobwechsel mit einer friktionellen Erwerbslosigkeit in der Einkommensreferenzperiode einhergegangen ist. Darüber hinaus werden nur Erwerbstätige mit einem Arbeitsverhältnis einbezogen, da es bei mehreren Arbeitsverhältnissen nicht möglich ist, das in der Summe erzielte Einkommen auf die unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse aufzuteilen.

Der Vorteil der gewählten und teilweise durch die Eigenschaften des Datensatzes erzwungenen Vorgehensweise ist, dass das in der Einkommensreferenzperiode erzielte Einkommen auch unregelmäßige Lohnbestandteile wie Jahressonderzahlungen enthält.[4] Die Verwendung der auf den Angaben der Beschäftigten beruhenden Wochenarbeitszeit hat, etwa gegenüber der auf den offiziellen Angaben des Arbeitgebers basierenden *Verdienststrukturerhebung*, den Vorteil, dass sich so auch unbezahlte Überstunden im ermittelten Stundenlohn niederschlagen. Durch den Ausschluss von Beschäftigten mit mehreren Arbeitsverhältnissen und von Beschäftigten ohne durchgehende Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung wird allerdings ein Teil aller Beschäftigten ausgeklammert. Daher lassen sich keine verlässlichen Werte hinsichtlich der absoluten Beschäftigtenzahlen generieren. Darüber hinaus kann vermutet werden, dass gerade die hier interessierenden Niedriglohnbeschäftigten häufiger mehrere Arbeitsverhältnisse innehaben und auch häufiger das Erwerbsverhältnis wechseln. Daher wird der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten vermutlich eher unter- als überschätzt.[5]

---

4 Die alternative Verwendung des letzten Monats- anstelle des Jahreseinkommens ist nicht möglich, da dieses nur für einen Teil der Vergleichsländer erhoben wird.

5 Andere Autor/innen, die sich ebenfalls anhand von EU-SILC mit Niedriglöhnen auseinandersetzen (siehe Kapitel 2), lösen die geschilderten Probleme anders: Grimshaw und Rubery verwenden EU-SILC-Daten, bei denen der Stundenlohn ebenfalls auf der Grundlage des Jahreseinkommens ermittelt wurde. Als Arbeitszeit wurden jedoch, je nach der Zahl der Beschäftigungsmonate in Vollzeit oder Teilzeit, die entsprechenden durchschnittlichen Arbeitszeiten für Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige herangezogen, wie sie von der *Arbeitskräfteerhebung* ermittelt werden (vgl. Grimshaw/Rubery 2013, 99). Rhein wiederum addiert bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen Arbeitszeiten und Einkommen und berechnet den Stundenlohn auf dieser Grundlage (vgl. Rhein 2013, 3). Beide Vorgehensweisen bringen eigene, andere Probleme mit sich: Bei Grimshaw/Rubery kann der berechnete Stundenlohn von Teilzeitbeschäftigten vom realen Stundenlohn abweichen, wenn ihre individuelle Arbeitszeit weit vom zu Grunde gelegten nationalen Durchschnittswert abweicht. Bei Rhein werden eventuell unterschiedliche Stundenlöhne im Erst- und Zweitarbeitsverhältnis durch die Addition von Arbeitszeit und Entgelt nivelliert. Der Vergleich der ermittelten Ergebnisse mit den eigenen Daten zeigt jedoch, dass sich nur minimale Abweichungen einstellen. Die präsentierten

Tabelle 3.3-1: Mittlerer Stundenlohn und Niedriglohnschwelle

Jahr	*Land*	*mittlerer Stundenlohn*	*Niedriglohnschwelle*
2005	Frankreich	11,28 €	7,52 €
	Schweden	122,93 SEK/13,24 €	81,94 SEK/8,83 €
	Großbritannien	9,11 £/13,32 €	6,07 £/8,88 €
	Deutschland	15,39 €	10,26 €
2006	Frankreich	11,39 €	7,59 €
	Schweden	121,71 SEK/13,16 €	81,13 SEK/8,77 €
	Großbritannien	9,30 £/13,64 €	6,20 £/9,10 €
	Deutschland	14,63 €	9,75 €
2007	Frankreich	11,46 €	7,64 €
	Schweden	125,28 SEK/13,54 €	83,51 SEK/9,03 €
	Großbritannien	9,82 £/14,35 €	6,54 £/9,56 €
	Deutschland	14,08 €	9,39 €
2008	Frankreich	11,40 €	7,60 €
	Schweden	156,31 SEK/16,26 €	104,19 SEK/10,84 €
	Großbritannien	9,21 £/11,56 €	6,14 £/7,71 €
	Deutschland	13,34 €	8,90 €
2009	Frankreich	12,41 €	8,27 €
	Schweden	184,39 SEK/17,36 €	122,92 SEK/11,58 €
	Großbritannien	10,04 £/11,27 €	6,70 £/7,52 €
	Deutschland	14,43 €	9,62 €
2010	Frankreich	12,58 €	8,38 €
	Schweden	153,42 SEK/16,09 €	102,27 SEK/10,72 €
	Großbritannien	10,23 £/11,92 €	6,82 £/7,95 €
	Deutschland	14,38 €	9,59 €
2011	Frankreich	12,92 €	8,61 €
	Schweden	165,14 SEK/18,29 €	110,08 SEK/12,19 €
	Großbritannien	10,39 £/11,97 €	6,92 £/7,98 €
	Deutschland	14,50 €	9,66 €

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3, eigene Berechnung

Daten können daher trotz der geschilderten methodischen Schwierigkeiten als robust angesehen werden.

Tabelle 3.3-1 gibt den für die Jahre von 2005 bis 2011 ermittelten mittleren Bruttolohn auf Stundenbasis für Frankreich, Schweden, Großbritannien und Deutschland an sowie die daraus abgeleiteten nationalen Niedriglohnschwellen. Die Niedriglohnschwelle im Jahr 2011 liegt demnach für Frankreich bei 8,61 Euro, für Schweden bei 12,19 Euro (110,08 Schwedische Kronen), für Großbritannien bei 7,98 Euro (6,92 Pfund Sterling) und für Deutschland bei 9,66 Euro. Die in Euro ausgewiesenen Werte für Schweden und Großbritannien sind gegenüber den Werten in der nationalen Währung durch Wechselkursschwankungen beeinflusst. Sowohl der Pfund Sterling als auch die Schwedische Krone haben im Zuge der Weltwirtschaftskrise 2008 und 2009 gegenüber dem Euro zunächst abgewertet und ab 2010 dann wieder aufgewertet, die Schwedische Krone allerdings deutlich stärker. Der in Schweden nicht nur in Euro, sondern auch in Schwedischen Kronen deutliche Anstieg der Niedriglohnschwelle dürfte weniger auf die Erhöhung der Jahreseinkommen, denn auf das deutliche Absinken der durchschnittlichen Arbeitszeit von etwa 38 auf 33 Wochenstunden ab 2008 zurückzuführen sein.[6]

Da es sich bei EU-SILC um eine repräsentative Stichprobe der gesamten Bevölkerung handelt, ist unter den Befragten auch ein erheblicher Anteil nicht erwerbstätiger Personen, wodurch sich der Anteil der Erwerbstätigen am gesamten Datensatz entsprechend reduziert. Darüber hinaus kann aus den oben aufgeführten Gründen nicht für alle Beschäftigten ein Stundenlohn ermittelt werden, was Voraussetzung für die Bestimmung von Niedriglohnempfänger/innen ist. Das führt dazu, dass die Fallzahlen in einem Bereich liegen, der Analysen nur nach einer begrenzten Anzahl von Variablen sowie nur nach Variablen mit einer begrenzten Zahl an Ausprägungen ermöglicht. Den Vorgaben von *Eurostat* folgend werden nur Ergebnisse ausgewiesen, die mindestens auf 20 Fälle im nicht gewichteten Datensatz zutreffen. Bei einer Zellenbesetzung von 20 bis 49 Fällen wird auf die relativ schmale empirische Basis hingewiesen, indem der ermittelte Wert in eckige Klammern („[...]“) gesetzt wird. Im Gegenzug für diese Einschränkungen bietet EU-SILC aber die Möglichkeit, auch den Haushaltskontext (etwa ob Kinder im Haushalt leben) in die Analyse einzubeziehen,

6 Zur Überprüfung der Plausibilität der ermittelten Niedriglohnschwellen können die von *Eurostat* auf Basis der *Verdienststrukturerhebung* für 2010 ausgewiesenen Niedriglohnschwellen herangezogen werden. *Eurostat* ermittelt als Niedriglohnschwellen 9,2 Euro für Frankreich, 9,9 Euro für Schweden, 8,4 Euro für Großbritannien und 10,2 Euro für Deutschland (vgl. Bezzina 2012, 3). Die Niedriglohnschwellen der einzelnen Länder weichen demnach maximal um zehn Prozent nach oben oder unten von den eigenen Daten ab.

was für die Erklärung von erwerbsbezogenen Geschlechterungleichheiten von großem Nutzen ist. Die Variablen zum ausgeübten Beruf und zur Branche werden neu konstruiert, um durch die Zusammenfassung von Berufen und Branchen neue Variablen mit weniger Ausprägungen zu erhalten. Daraus ergeben sich die folgenden Definitionen:

Berufsgruppe: EU-SILC ordnet die Erwerbstätigen nach der *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88) verschiedenen Berufen zu (vgl. European Commission 2011b, 299, 300, 369-371). Die einzelnen Berufe verteilen sich auf neun Berufsgruppen und auf die Streitkräfte. Der von *Eurostat* bei der Auswertung des *Arbeitskräfteerhebung* angewendeten Zusammenfassung zu Berufsgruppen folgend (vgl. Teichgraber 2012, 4) werden die Beschäftigten unter Ausschluss der Streitkräfte in vier Großgruppen unterteilt:

1. „Qualifiziert nicht-manuelle Berufe" umfasst die ersten drei Gruppen: *Legislators, senior officals and managers*, *Professionals* und *Technicians and associate professionals*
2. „Geringqualifiziert nicht-manuelle Berufe" fasst die Gruppen drei und vier zusammen: *Office clerks* und *Customer service clerks*
3. "Qualifiziert manuelle Berufe" wird aus den Gruppen sechs bis acht konstruiert: *Skilled agricultural and fishery workers*, *Craft and related trades workers* und *Plant and machine operators and assemblers*
4. „Einfache Berufe" besteht nur aus der neunten Gruppe *Elementary Occupations*

Sektor: EU-SILC ordnet den jeweiligen Beschäftigungsbetrieb verschiedenen Branchen zu und folgt dabei der *Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft* (NACE Rev. 2) (vgl. Eurostat 2011b, 309, 310; Europäische Gemeinschaft 2008). Diese feingliedrige Klassifizierung wird durch die Zusammenfassung von einzelnen Branchen zu mehreren Sektoren vereinfacht, wobei ebenfalls der von *Eurostat* in der Auswertung der *Arbeitskräfteerhebung* angewendeten Systematik gefolgt wird (vgl. Teichgraber 2012, 3). So ergeben sich nur vier Sektoren:

1. „Agrarsektor": Abschnitt A: Land-, und Forstwirtschaft, Fischerei
2. „Industrie": Abschnitte B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Abschnitt C: Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren, Abschnitt D: Energieversorgung, Abschnitt E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen, Abschnitt F: Baugewerbe/Bau
3. „Markt-Dienstleistungen": Abschnitt G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, Abschnitt H: Verkehr und Lagerei, Abschnitt I: Gastgewerbe/Beherbergung und Gastronomie, Abschnitt J: Information

und Kommunikation, Abschnitt K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Abschnitt L: Grundstücks- und Wohnungswesen, Abschnitt M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Abschnitt N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

4. „Nicht-Markt-Dienstleistungen": Abschnitt O: Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, Abschnitt P: Erziehung und Unterricht, Abschnitt Q: Gesundheits- und Sozialwesen, Abschnitt R: Kunst, Unterhaltung und Erholung, Abschnitt S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, Abschnitt T: Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt, Abschnitt U: Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

4. Frankreich

Im Folgenden geht es um den Zusammenhang von Niedriglohn und Geschlecht in Frankreich. Der erste Teil stellt wesentliche Merkmale der geschlechtlichen Strukturierung des relativ kleinen französischen Niedriglohnsektors dar (Kapitel 4.1). Anschließend wird das System der Lohnfindung, in dem der gesetzliche Mindestlohn SMIC angesichts traditionell schwacher Tarifvertragsparteien eine entscheidende Rolle spielt, auf seine Auswirkungen für Niedriglohnarbeit hin untersucht (Kapitel 4.2). Das dritte Unterkapitel thematisiert das französische Ausbildungssystem und dessen Auswirkungen auf das Niedriglohnrisiko von Männern und Frauen (Kapitel 4.3). Abschließend steht der Zusammenhang zwischen den wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen und dem geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisiko im Mittelpunkt (Kapitel 4.4).

4.1 Niedriglohn und Geschlecht in Frankreich

Frankreich gehört zu den Ländern in Europa, in denen ein nur relativ kleiner Teil der Beschäftigten einen Niedriglohn bezieht. Im Jahr 2011 zählten 11,4 Prozent aller Erwerbstätigen zu den Niedriglohnbeschäftigten. Der Niedriglohnanteil von Frauen liegt mit 14,1 Prozent allerdings oberhalb des Niedriglohnanteils von Männern, der 9,0 Prozent beträgt (siehe Tabelle 4.1-1). Auf Frauen entfallen 59,3 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten. Auf Grundlage der *Lohnstrukturerhebung* ergibt sich für das Jahr 2010 ein etwas geringerer Niedriglohnanteil von insgesamt 6,1 Prozent. Auch auf dieser Datenbasis beziehen Frauen mit 7,9 Prozent häufiger einen Niedriglohn als Männer mit 4,5 Prozent (vgl. Bezzina 2012, 3).[1]

1 Die *Lohnstrukturerhebung* bezieht nur Erwerbstätige in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten ein. Da Niedriglohnbeschäftigung aber gerade in Klein- und Kleinstunternehmen am häufigsten vorkommt, dürfte auf dieser Datenbasis der Anteil

Tabelle 4.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
2005	10,8%	15,5%	13,0%
2006	9,4%	14,0%	11,6%
2007	9,9%	14,0%	11,8%
2008	10,3%	12,3%	11,2%
2009	9,5%	13,9%	11,6%
2010	9,7%	13,3%	11,5%
2011	9,0%	14,1%	11,4%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3, eigene Berechnung

Im Zeitverlauf ist der Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten relativ stabil geblieben. Nach den eigenen Berechnungen hat sich der Niedriglohnanteil zwischen 2005 und 2011 von 13,0 Prozent auf 11,4 Prozent geringfügig verringert. Auf der Basis nationaler Daten, nämlich der *Enquête Emploi*, lässt sich diese Zeitreihe fortschreiben – allerding mit eingeschränkter Vergleichbarkeit: Auch von 1995 bis 2002 ist der Niedriglohnsektor mit einem Rückgang von 13,7 Prozent auf 12,2 Prozent in der Tendenz etwas kleiner geworden. Die Verringerung von Niedriglohnarbeit ist in erster Linie auf einen zurückgehenden Niedriglohnanteil von Frauen zurückzuführen, welcher 1995 noch bei 19,0 Prozent und 2002 bei 17,0 Prozent lag. Der Niedriglohnanteil von Männern hingegen lag 1995 bei 9,2 Prozent und 2002 bei 8,0 Prozent (vgl. Caroli u.a. 2008, 38). Ab 2009 hat sich die Differenz zwischen den Geschlechtern allerdings wieder geringfügig vergrößert.

Die Wahrscheinlichkeit einen Niedriglohn zu beziehen hängt nicht nur vom Geschlecht ab, sondern auch von verschiedenen anderen Variablen. Im Folgenden wird hinsichtlich weiterer personenbezogener Eigenschaften der Einfluss der Staatsbürgerschaft und des Alters sowie deren Zusammenhang mit dem Geschlecht analysiert. Das Niedriglohnrisiko ist aber auch von erwerbsbezogenen Variablen abhängig, so dass anschließend auch nach der Wechselwirkung von Geschlecht und befristeten Arbeitsverhältnissen sowie der Branche gefragt wird. Beschäftigte mit anderer Staatsbürgerschaft als der französischen arbeiten mit

---

von Niedriglöhnen unterschätzt werden, was die Differenz zu den auf Basis von EU-SILC ermittelten Werten erklären kann.

19,6 Prozent deutlich häufiger zu einem Niedriglohn als Beschäftigte mit einer französischen Staatsbürgerschaft mit 11,1 Prozent (siehe Tabelle 4.1-2). Frauen und Männer ohne französische Staatsbürgerschaft scheinen hiervon gleichermaßen betroffen, wobei dieses Ergebnis aufgrund einer geringen Fallzahl mit Vorsicht interpretiert werden muss. Frankreich hat 1974 auf eine restriktive Einwanderungspolitik umgeschwenkt, so dass seit dem nur noch wenige Migrant/innen neu nach Frankreich kommen. Mit einem Anteil von acht Prozent der Erwerbstätigen stellen sie eine vergleichsweise kleine Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, die sich in einigen Dienstleistungsbranchen konzentriert (vgl. Caroli u.a. 2008, 66, 67). So arbeiten beispielsweise im Hotelgewerbe, insbesondere als Reinigungskräfte auf den unteren Ebenen der betrieblichen Hierarchie, viele Frauen mit Migrationshintergrund (vgl. Guégnard/Mériot 2008).

Tabelle 4.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
französische Staatsbürgerschaft	8,5%	13,9%	11,1%
andere Staatsbürgerschaft	[19,6%]	[19,7%]	19,6%
insgesamt	9,0%	14,1%	11,4%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Jüngere Erwerbstätige arbeiten deutlich häufiger zu einem Niedriglohn als Erwerbstätige in einem mittleren Alter. Aber auch ältere Beschäftigte weisen ein höheres Niedriglohnrisiko auf. Um ausreichende Fallzahlen zu erreichen, werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Geburtsjahr in fünf Gruppen aufgeteilt, die jeweils mindestens zehn Geburtsjahrgänge zusammenfassen. Die Beschäftigten der jüngsten Gruppe mit einer Geburt ab dem Jahr 1986 können innerhalb des Erhebungsjahrs 2011 ein Alter zwischen 16 Jahren, ab welchem EU-SILC erwerbsbezogene Daten erhebt, und maximal 26 Jahren erreicht haben.[2] Die fünfte und letzte Jahrgangsgruppe fasst alle Beschäftigten bis zum Geburtsjahrgang 1955 zusammen. Der Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, dass junge Männer mit 34,4 Prozent wie junge Frauen mit 35,6 Prozent am häufigsten zu einem Niedriglohn arbeiten (siehe Tabelle 4.1-3). Bei den folgenden

2 Die Jahrgangsgruppen überlappen sich hinsichtlich des Alters geringfügig, da sich Personen des gleichen Alters in Einzelfällen in Abhängigkeit von den konkreten Geburts- und Erhebungsdaten in der einen oder in der anderen Gruppe wiederfinden können.

Jahrgangsgruppen fällt das Niedriglohnrisiko von Männern jedoch deutlich ab. Für die Geburtsjahrgänge von 1966 bis 1975 liegt es bei Männern bei nur 6,7 Prozent, während es für Frauen noch bei 12,0 Prozent liegt. Darüber hinaus steigt das Niedriglohnrisiko von Frauen in den beiden letzten Jahrgangsgruppen wieder an. Bei Männern ist dies nur in der letzten Gruppe der Fall. Das hohe Niedriglohnrisiko von jüngeren Erwerbstätigen hängt nur zum Teil mit der entsprechend geringeren Berufserfahrung zusammen. Es wird auch dadurch beeinflusst, dass angesichts der verlängerten Ausbildungszeiten gerade besser qualifizierte Beschäftigte dem Arbeitsmarkt erst in einem höheren Alter zur Verfügung stehen.

Tabelle 4.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
ab 1986	34,4%	35,6%	34,9%
1976 – 1985	10,2%	13,8%	11,9%
1966 – 1975	6,7%	12,0%	9,2%
1956 – 1965	5,6%	12,8%	9,3%
bis 1955	[7,2%]	14,9%	11,3%
insgesamt	9,0%	14,1%	11,4%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Niedriglohnarbeit geht in Frankreich häufig mit atypischen Arbeitsverhältnissen einher, so ist für befristet Beschäftigte das Niedriglohnrisiko deutlich höher als für unbefristete Arbeitskräfte. Frauen haben auf Basis eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses mit 32,8 Prozent gegenüber befristet beschäftigten Männern mit 26,8 Prozent ein etwas höheres Niedriglohnrisiko (siehe Tabelle 4.1-4). Aber auch unter den unbefristet Beschäftigten ist der Niedriglohnanteil von Frauen höher als der von Männern. Auch in anderen Formen der atypischen Beschäftigung wie Zeitarbeit und in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik ist der Niedriglohnanteil deutlich höher als im Durchschnitt (vgl. Caroli u.a. 2008, 40-42). Die Ausdehnung der verschiedenen Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse trifft in erster Linie die jüngeren Erwerbstätigen, so dass ein befristetes Arbeitsverhältnis inzwischen als der normale Berufseinstieg gelten kann (vgl. Estèbe 2012, 215).

Tabelle 4.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
unbefristet	7,0%	12,0%	9,4%
befristet	26,8%	32,8%	29,9%
insgesamt	8,7%	14,1%	11,4%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Aus methodischen Gründen werden die einzelnen Branchen hier zu vier Sektoren zusammengefasst.[3] Ein überdurchschnittlicher Niedriglohnanteil findet sich im Agrarsektor und in den überwiegend öffentlich erbrachten Nicht-Markt-Dienstleistungen (siehe Tabelle 4.1-5). Unterdurchschnittlich ist der Niedriglohnanteil hingegen in der Industrie. Frauen sind gegenüber Männern sowohl in der Industrie als auch bei den Nicht-Markt-Dienstleistungen deutlich häufiger von Niedriglöhnen betroffen. Nur in den in der Regel durch private Unternehmen angebotenen Markt-Dienstleistungen ist der Niedriglohnanteil von Männern und Frauen gleich groß. Aufgrund der stark variierenden Bedeutung der Branchen für die Gesamtbeschäftigung und aufgrund der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts sollte aber auch die Bedeutung der einzelnen Sektoren hinsichtlich der Gesamtzahl der Niedriglohnempfängerinnen und -empfänger analysiert werden.

Tabelle 4.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Agrarsektor[1]	-	-	[19,5%]
Industrie[2]	5,9%	[9,2%]	6,7%
Markt-Dienstleistungen[3]	11,3%	11,2%	11,2%
Nicht-Markt-Dienstleistungen[4]	8,9%	16,7%	14,2%
insgesamt	8,9%	14,0%	11,3%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Aufgrund des Anteils von nur 1,3 Prozent an allen Beschäftigten spielt der Agrarsektor für die Niedriglohnbeschäftigung insgesamt trotz seines relativ

3 Zur Bildung der Sektoren siehe Kapitel 3.3.

hohen Niedriglohnanteils nur eine untergeordnete Rolle (siehe Tabelle 4.1-6). Angesichts des unterdurchschnittlichen Niedriglohnanteils der Industrie stellt auch diese, trotz ihres Anteils von einem Viertel aller Beschäftigten, mit 14,8 Prozent nur einen kleineren Teil aller Niedriglohnbeschäftigten. Mit 83,0 Prozent ist ein Großteil der Niedriglohnbeschäftigten im Dienstleistungssektor tätig. Allerdings sind für niedriglohnbeschäftigte Männer mit 47,8 Prozent die Markt-Dienstleistungen am wichtigsten, während es für Frauen mit 64,1 Prozent die Nicht-Markt-Dienstleistungen sind. Die unterschiedliche Bedeutung der Sektoren für die Geschlechter hängt damit zusammen, dass der Beschäftigungsschwerpunkt von Frauen in den Nicht-Markt-Dienstleistungen liegt, während er sich für Männer in den Markt-Dienstleistungen und in der Industrie befindet.

Eine Branche mit erheblicher Bedeutung für die Niedriglohnbeschäftigung aus dem Sektor der Markt-Dienstleistungen ist der Einzelhandel. An diesem Beispiel lässt sich auch aufzeigen, dass Sektoren und Branchen in sich stark geschlechtlich segregiert sein können. So sind Kassierer/innen mit 80 Prozent überwiegend weiblich, während etwa im Bereich der Elektronikartikel männliche Verkäufer, die besser bezahlt werden, mit 60 Prozent die Mehrheit stellen. Mit 18 Prozent liegt der Niedriglohnanteil im Einzelhandel deutlich oberhalb des nationalen Durchschnittes, was allerdings vor allem auf den hohen Niedriglohnanteil bei Discount-Supermärkten zurückzuführen ist, während die dominierenden Supermärkte mit ausgedehnten Verkaufsflächen wie *Carrefour* zumeist oberhalb der Niedriglohnschwelle bezahlen (vgl. Askenazy u.a. 2008, 218-221).

Tabelle 4.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor

		Agrarsektor[1]	*Industrie*[2]	*Markt-Dienst-leistungen*[3]	*Nicht-Markt-Dienst-leistungen*[4]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	1,6%	37,6%	37,5%	23,3%	100,0%
	Niedriglohn	-	25,2%	47,8%	23,4%	100,0%
Frauen	insgesamt	[1,0%]	11,6%	33,8%	53,7%	100,0%
	Niedriglohn	-	[7,7%]	26,9%	64,1%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	1,3%	25,2%	35,7%	37,8%	100,0%
	Niedriglohn	[2,2%]	14,8%	35,5%	47,5%	100,0%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Mit 39,4 Prozent aller Niedriglohnempfängerinnen sind die Gesundheitsdienstleistungen und die soziale Arbeit die wichtigsten Niedriglohnbranchen für Frauen. Ein Großteil der den Nicht-Markt-Dienstleistungen zugeordneten Niedriglohnempfängerinnen arbeitet somit in diesem Bereich. Dieses Ergebnis überrascht zunächst, da zumindest für das französische Krankenhaussystem ein geringer Niedriglohnanteil festgestellt wird. Der Krankenhaussektor wird quantitativ durch öffentliche Einrichtungen dominiert, private und gemeinnützige Häuser stellen nur einen kleinen Teil der Kapazitäten und der Beschäftigten. Auch die in vielen anderen Ländern zumeist mit einem Niedriglohn bezahlten Pflegehilfen und Reinigungskräfte, auch in Frankreich ganz überwiegend Frauen, liegen hinsichtlich des Lohns in der Regel oberhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. Méhaut u.a. 2008). Dieser Befund schließt aber nicht aus, dass der Niedriglohnanteil in anderen Bereichen des Gesundheitswesens, wie etwa der häuslichen Pflege, höher liegt.

4.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn

Dem Staat kommt im französischen Kapitalismusmodell ein besonderes Gewicht zu. Das betrifft nicht nur den sozialstaatlichen Ausgleich, sondern auch die Arbeitsbeziehungen und die Steuerung der gesamten ökonomischen Entwicklung. Wenngleich der Staat sich inzwischen aus der in der Nachkriegszeit betriebenen Investitionsplanung (*Planification*) und auch aus vielen verstaatlichten Unternehmen zurückgezogen hat, so nimmt er noch immer maßgeblichen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung, nun aber über indirekte Mittel (vgl. Uterwedde 2012). Kollektive Akteure der industriellen Beziehungen, sowohl seitens der Gewerkschaften wie auch seitens der Unternehmen, sind traditionell weniger einflussreich als in den meisten anderen europäischen Ländern. Dies dürfte nicht zuletzt eine Nachwirkung der französischen Revolution sein, in deren Zug 1791 mit dem *Loi Le Chapelier* ein umfassendes Streik- und Koalitionsverbot erlassen wurde. Das dominierende Politikverständnis sah einen unmittelbaren Prozess der politischen Willensbildung vor, der nicht durch Interessenverbände zwischen Bürgern und Staat vermittelt werden sollte (vgl. Quittkat 2012, 127, 128). Gemessen am Organisationsgrad ist die französische Gewerkschaftsbewegung heute die schwächste aller europäischen Länder. Ohne dass Ursache und Wirkung klar voneinander getrennt werden könnten, hat der Staat daher in der Regulierung der Arbeitsbedingungen eine besondere Bedeutung. Mit dem gesetzlichen Mindestlohn SMIC, der hinsichtlich Inflation und allgemeiner Lohnentwicklung indexiert ist, nimmt der Staat unmittelbaren Einfluss auf die Löhne im unteren Einkommensbereich.

4.2.1 Tarifvertragsbeziehungen

Die französische Gewerkschaftsbewegung ist schon immer, gemessen an den Mitgliederzahlen im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten, sehr schwach. Nachdem sie in den Nachkriegsjahren noch einen Organisationsgrad von etwa einem Viertel der Beschäftigten erreichte, fiel dieser seit der Mitte der 1970er Jahre stetig ab und pendelte sich ab den 1990er Jahren bei etwa acht Prozent ein. Als ein wesentlicher Grund für diese außergewöhnlich geringen Mitgliederzahlen der Gewerkschafen wird deren weltanschauliche Zersplitterung angesehen, welche sie politisch und organisatorisch schwächt: Von den traditionell wichtigsten fünf Gewerkschaftsbünden sind die CGT (*Confédération Générale du Travail*) und die CGT-FO (*CGT – Force Ouvrière*) eher der sozialistischen Arbeiterbewegung zuzuordnen, während die CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*) und die CFTC (*Confédération Française des Travailleurs Chrétiens*) in der christlichen

Arbeiterbewegung verwurzelt sind. Die CFE-CGC (*Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres*) ist nicht weltanschaulich verortet, sondern ist nach dem berufsständischen Prinzip auf Fach- und Führungskräfte ausgerichtet. Die CGT war lange Zeit eng an die kommunistische Partei angebunden, aber auch in der CGT-FO und in der CFDT gibt es radikale Strömungen, so dass eine trennscharfe ideologische Abgrenzung nicht möglich ist. Während die CGT hinsichtlich der Mitgliederzahl lange der mit Abstand größte Gewerkschaftsbund gewesen ist, hat die CFDT, die als einziger Gewerkschaftsbund einen substantiellen Mitgliederzuwachs verbuchen kann, inzwischen die CGT überholt. Auch aus den Ergebnissen der Betriebsratswahlen lässt sich eine solche Verschiebung des Kräfteverhältnisses zwischen den Gewerkschaftsbünden ablesen – wie auch die Schwächung der Gewerkschaften insgesamt, die sich in einer zunehmenden Stimmzahl für nichtgewerkschaftliche Listen ausdrückt (vgl. Boulin 2001, 148-155; Jansen u.a. 1986).

Die CGT gibt ihre Mitgliederzahl für 2008 mit 700.000 an (vgl. Confédération Générale du Travail 2008) während die CFDT mit einem Mitgliederstand von 860.000 (vgl. Confédération Française Démocratique du Travail 2012) inzwischen der größere Gewerkschaftsbund ist. Die landesweiten Ergebnisse der Sozialwahlen aus 2013 bestätigen die dominierende Position dieser beiden Gewerkschaftsbünde: Die CGT erreichte 26,8 Prozent der Wählerstimmen und die CFDT 26,0 Prozent. Es folgt die CGT-FO mit 15,9 Prozent, die CFE-CGC mit 9,4 Prozent und die CFTC mit 9,3 Prozent. Die kleineren Gewerkschaftsbünde UNSA (*Union Nationale des Syndicats Autonomes*) und SOLIDAIRES kommen nur auf 4,3 Prozent und 3,5 Prozent der Stimmen (vgl. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionelle et du Dialogue Social 2013). Für die Schwächung der französischen Gewerkschaften werden auch deren Probleme in der Rekrutierung neuer Mitglieder außerhalb der traditionell gewerkschaftlich gut organisierten Bereiche konstatiert. Das betrifft insbesondere die Organisation von Dienstleistungsbeschäftigten, von atypisch Beschäftigten, von Jugendlichen und von Frauen. Einzig der CFDT werden in dieser Hinsicht gewisse Erfolge zugeschrieben (vgl. Boulin 2001, 161, 162). Die CFDT beziffert inzwischen den Frauenanteil unter ihren Mitgliedern auf 47 Prozent (vgl. Confédération Française Démocratique du Travail 2012). Der Organisationsgrad im öffentlichen Dienst ist deutlich höher als in der Privatwirtschaft und konzentriert sich in dieser auf die größeren Unternehmen. Im Bereich der mittleren und der kleinen Unternehmen sind oft keine Gewerkschaften präsent.

Im Zusammenhang mit der Rolle der Gewerkschaftsbewegung in der Widerstandsbewegung während der deutschen Besetzung wurde den fünf Ge-

werkschaftsbünden CGT, CGT-FO, CFDT, CFTC und CFE-CGC der Status der Repräsentativität zugestanden. Dadurch wurden sie in die Verwaltung der Sozialversicherungen einbezogen und zum Abschluss von Kollektivverträgen berechtigt. Seit 2008 ist der Status der Repräsentativität nicht mehr exklusiv auf diese fünf Gewerkschaften beschränkt, sondern neben verschiedenen Kriterien, wie der Anerkennung der republikanischen Werte und der finanziellen Transparenz, vom erzielten Stimmenanteil bei den Sozialwahlen abhängig. Bei den Wahlen 2013 haben allerdings nur die fünf traditionell als repräsentativ geltenden Gewerkschaften auf nationaler branchenübergreifender Ebene das gesetzte Quorum von acht Prozent überschritten (siehe oben). Ebenfalls in Abhängigkeit von der erreichten Stimmenzahl bei den Sozialwahlen können aber auch andere Gewerkschaften den Status der Repräsentativität auf Unternehmensebene oder für den öffentlichen Dienst erwerben (vgl. Kaufmann 2012, 84-87).

Die französischen Unternehmen sind in verschiedenen Dachverbänden zusammengeschlossen, worunter Medef (*Mouvemement des Entreprises de France*) der dominierende ist. Mittlere und kleinere Unternehmen werden überwiegend von der CGPME (*Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises*) vertreten. Die französischen Arbeitgeberverbände fungieren in der Regel gleichzeitig als Industrieverband und als Tarifvertragspartei. Die französischen Arbeitgeber sind zu etwa drei Vierteln verbandlich organisiert, so dass ein deutlich höherer Organisationsgrad als auf Seiten der Beschäftigten vorliegt. Allerdings sind die französischen Arbeitgeberverbände mit relativ geringen Ressourcen ausgestattet, was ihre reale organisatorische Stärke relativiert (vgl. Quittkat 2012, 138-140).

Traditionell spielen Tarifverträge in Frankreich zur Regulierung von Arbeitsbedingungen eine eher zurückgestellte Rolle im Vergleich zu gesetzlichen Bestimmungen. Eine gewisse Belebung des Verhandlungsgeschehens zwischen den Tarifvertragsparteien ist für die Jahre nach 1968 zu konstatieren, diese Entwicklung wurde aber durch die sich verschlechternden ökonomischen Rahmenbedingungen in der Mitte der 1970er Jahre wieder gebremst. Die bestehende Konfliktorientierung der Verhandlungspartner einerseits und die wiederholte Infragestellung des Prinzips der Tarifautonomie durch Staatsinterventionen andererseits sind wesentliche Ursachen für die schwach ausgeprägte Verhandlungstradition (vgl. Kißler/Lasserre 1986, 21-74). Seitdem ist ein Trend zur Dezentralisierung des französischen Tarifvertragssystems zu konstatieren, durch welchen die Unternehmensebene zunehmend an Bedeutung gewinnt. Die meisten Bestimmungen werden auf Branchenebene getroffen und gegebenenfalls auf

Unternehmensebene konkretisiert. Auch die Löhne werden in der Regel branchenbezogen festgelegt. In Unternehmen mit vorhandener gewerkschaftlicher Vertretung werden die Minimalbestimmungen des jeweiligen Branchentarifvertrags aber oft deutlich übertroffen. Seit 2004 ist jedoch nicht mehr nur die günstigere Ausgestaltung von Branchenregelungen durch Vereinbarungen auf Unternehmensebene möglich, sondern von diesen kann inzwischen auch nach unten abgewichen werden (vgl. Kaufmann 2012, 91-105).

Für diese Schwächen des französischen Tarifvertragssystems kann nicht nur die, durch Zersplitterung und Mitgliederschwund bedingte, geringe Organisationsmacht der Gewerkschaften verantwortlich gemacht werden. Während die CGT traditionell ihre Forderungen stärker direkt an den Staat adressiert, sind die CGT-FO und die CFDT stärker an kollektivvertraglichen Regelungen interessiert. Dieses Ansinnen ist aber von der Arbeitgeberseite nur bedingt aufgegriffen worden, so dass die Etablierung starker Tarifvertragsbeziehungen auch an einer mangelnden Anerkennung von Gewerkschaften als legitime Verhandlungspartner seitens der Unternehmen scheiterte (vgl. Dufour 1993). Ob die Neuregelung der Repräsentativität zu der erhofften Belebung der Tarifvertragsbeziehungen führen wird, bleibt abzuwarten (vgl. Qittkat 2012, 137, 138).

Trotz der Schwäche der Gewerkschaften werden die Arbeitsbedingungen fast aller Beschäftigten von Kollektivverträgen geregelt, denn das Arbeitsministerium hat die Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, so dass sie auch von nicht tarifgebundenen Unternehmen angewendet werden müssen. Dies kann auf Antrag einer als repräsentativ geltenden Tarifvertragspartei oder auch auf Initiative des Ministeriums geschehen. Im Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung findet eine inhaltliche Prüfung des Tarifvertrags statt und es wird das Votum der nationalen Tarifkommission eingeholt. Ein bestimmter Schwellenwert bezüglich der durch die Tarifvertragsparteien repräsentierten Beschäftigten als Voraussetzung für die Allgemeinverbindlicherklärung besteht nicht. So ist es möglich, dass an die 90 Prozent aller Flächentarifverträge – darunter quasi alle Lohntarifverträge – für allgemeinverbindlich erklärt werden. Die Zahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge hat sich zwischen 2003 und 2011 von 573 auf 974 erhöht. Auch bei den Arbeitgeberverbänden findet dieses Instrument und dessen Anwendung grundsätzliche Zustimmung (vgl. Dufresne/Maggi-Germain 2012). Vor diesem Hintergrund ist Frankreich im europäischen Vergleich das Land, das die höchste Diskrepanz zwischen gewerkschaftlichem Organisationsgrad und Tarifdeckung aufweist: Trotz eines außergewöhnlich niedrigen Organisationsgrads decken Kollektivverträge etwa 90 Prozent aller Beschäftigten ab (vgl. European Commission 2012, 25).

Obwohl die Tarifvertragsparteien seit 1982 gesetzlich zu regelmäßigen Verhandlungen auf Branchen- und Unternehmensebene gezwungen sind, etwa zu Entgeltfragen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern, bleibt die regelmäßige Anpassung von veralteten Regelungen in vielen Branchen aus (vgl. Hoffmann 2012, 98-102). Mitunter wird die Frage aufgeworfen, ob die schwachen Tarifvertragsbeziehungen mit dem relativ hohen Mindestlohn zusammenhängen. Angesichts des Mindestlohns könnten die Tarifvertragsparteien einen Anreiz haben, auf die Aushandlung erhöhter Entgeltsätze zu verzichten, so dass ein zunehmender Teil der tarifvertraglichen Entgelte unterhalb des Mindestlohns liegt und somit nicht angewendet wird (vgl. Gautié 2010, 170-175). Für Mindestlohnempfänger/innen könnte darüber hinaus die staatliche Festsetzung des Mindestlohns als ein Argument gegen eine Gewerkschaftsmitgliedschaft verstanden werden, was diese zusätzlich schwächen könnte. Allerdings kann man auch umgekehrt argumentieren und den hohen Mindestlohn als eine Kompensation für die Schwäche der kollektiven Akteure auf dem Arbeitsmarkt werten. So kommt in der französischen Variante des Kapitalismus dem Staat eine maßgebliche Rolle in der wirtschaftlichen Entwicklung selbst und in der Regelung der Arbeitsbedingungen im öffentlichen und privaten Sektor zu. Wenngleich sich die konkrete Ausübung des staatlichen Einflusses in den vergangenen Jahrzehnten deutlich geändert hat, so ist dieser noch immer eine entscheidende Größe (vgl. Berrebi-Hoffmann u.a. 2009). Gegen das Argument einer Schwächung der Tarifvertragsbeziehungen durch den Mindestlohn spricht auch, dass es keine zeitliche Übereinstimmung zwischen expansiven und zurückhaltenden Phasen der Mindestlohnpolitik einerseits und der Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften anderseits gibt (vgl. George 2007, 69, 70). Wie dem auch sei – der gesetzliche Mindestlohn ist der bestimmende Einflussfaktor für Niedriglohnarbeit in Frankreich.

4.2.2 Der gesetzliche Mindestlohn SMIC

1950 wurde der gesetzliche Mindestlohn *Salaire Minimum Interprofessionel Garantie* (SMIG) eingeführt, der zwar an die Preisentwicklung gekoppelt war, aber nicht mit der expansiven Lohnentwicklung der Nachkriegsjahre mithielt. Als eine Reaktion auf die sozialen Unruhen im Jahr 1968 wurde der Mindestlohn deutlich angehoben und nicht mehr nur an die Inflation, sondern auch an die allgemeine Lohnentwicklung gekoppelt. Dies führte zur Umbenennung in *Salaire Minimum Interprofessionel de Croissance* (SMIC), so dass der Mindestlohn nun die Wachstumsorientierung sogar im Namen trägt. Der SMIC gilt für alle Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes und erfasst alle Beschäftigten

ab 18 Jahren. Für Beschäftigte im Alter bis 16 Jahren gilt ein auf 80 Prozent und für Beschäftigte im Alter von 17 Jahren ein auf 90 Prozent reduzierter Satz, solange sie kürzer als ein halbes Jahr beschäftigt sind. Eine Anhebung des SMIC ist zwingend, sobald ein Preisanstieg von mehr als zwei Prozent zu verzeichnen ist. Darüber hinaus muss er jährlich um die Hälfte des Zuwachses des durchschnittlichen Arbeiterlohns angepasst werden. Für darüber hinausgehende Erhöhungen, die gesetzlich nicht zwingend sind und daher politischen Spielraum bieten, hat sich die Bezeichnung *Coup de Pouc* durchgesetzt. Die nationale Tarifkommission wird vor der Festsetzung eines neuen Mindestlohnsatzes angehört (vgl. Gautié 2010, 154, 155).

Hinsichtlich der Entwicklung des Mindestlohns können sowohl expansive Phasen, in denen der Mindestlohn stärker als die allgemeine Lohnentwicklung wuchs, wie auch restriktive Phasen, in denen der Mindestlohn hinter der Einkommensentwicklung zurückblieb, ausgemacht werden. Auf die Einführung des SMIG folgte eine drastische relative Entwertung des Mindestlohns bis Ende der 1960er Jahre. Aus der Mindestlohnreform und der Weiterentwicklung zum SMIC resultierte eine bis Anfang der 1980er Jahre andauernde expansive Periode, die dann in eine erneute Phase einer verhaltenen Mindestlohnentwicklung überging. Ab Mitte der 1990er Jahre waren wieder stärkere Zuwächse beim Mindestlohn zu verzeichnen (vgl. Schmid/Schulten 2006, 107-111). Seit Mitte der 2000er Jahre bleiben die Zuwächse des SMIC wieder eher verhalten (vgl. Gautié 2010, 156, 157), so dass von einer fünften, restriktiven Phase in der französischen Mindestlohnpolitik ausgegangen werden kann. Dennoch ist der SMIC im europäischen Vergleich weiterhin nach Luxemburg der nominal zweithöchste Mindestlohn. In Relation zum mittleren wie auch zum durchschnittlichen Lohn handelt es sich um den höchsten Mindestlohn in der Europäischen Union (vgl. Schulten 2013, 127, 130).

Anfang der 1990er Jahre hat die französische Politik auf zunehmende Sorgen über negative Arbeitsmarkteffekte durch das vergleichsweise hohe Mindestlohnniveau reagiert und die Sozialversicherungsbeiträge des beschäftigenden Unternehmens für Mindestlohnempfänger/innen reduziert. Diese Beitragsermäßigungen nehmen in Abhängigkeit vom Lohnniveau im Verhältnis zum Mindestlohn regressiv ab, so dass für Unternehmen ein Anreiz entsteht, Beschäftigte auf oder knapp über dem Mindestlohnniveau zu beschäftigen. Neben der Höhe des Mindestlohns selbst dürfte auch dies dazu beitragen, dass in Frankreich ein großer Teil der Beschäftigten den Mindestlohn bezieht (vgl. Gautié 2010, 166-168). 2008 wurde der SMIC reformiert, indem eine Kommission aus fünf unabhängigen Expert/innen eingerichtet wurde, die unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen

Lage Empfehlungen hinsichtlich des *Coup de Poucs* aussprechen soll. Der Termin für die jährliche Anpassung wurde zudem ab 2010 von der Mitte des Jahres auf den Jahresanfang verlegt, wovon eine bessere Berücksichtigung des neuen Mindestlohnniveaus durch die Tarifvertragsparteien erhofft wurde (vgl. ebd., 155). Angesichts des hohen Mindestlohnniveaus und da sich der SMIC nur auf die Basisentlohnung bezieht, also beispielsweise Nachtzuschläge und Gewinnbeteiligungen unberücksichtigt bleiben, liegt ein Teil der Mindestlohnempfänger/innen sogar oberhalb der Niedriglohnschwelle – der Anteil der Niedriglohnempfänger/innen kann daher kleiner als der der Mindestlohnbeschäftigten ausfallen. Der SMIC ist somit von entscheidendem Einfluss auf die Ausmaße von Niedriglohnarbeit (vgl. Carolie u.a. 2008, 46-48).

Von der Erhöhung des Mindestlohns von 8,86 Euro auf 9,00 Euro zum 1. Januar 2011 profitierten mit 1,6 Millionen 10,6 Prozent aller Beschäftigten. Angesichts der zurückhaltenden Mindestlohnpolitik hat sich die Zahl im Vergleich zu 2005, als mit 2,5 Millionen noch 16,3 Prozent der Beschäftigten den SMIC bezogen, deutlich verringert. Beschäftigte in kleinen Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten erhalten mit 23,6 Prozent deutlich häufiger den Mindestlohn als Beschäftigte in größeren Unternehmen mit 7,6 Prozent. Darüber hinaus beziehen Teilzeitbeschäftigte mit 25,2 Prozent deutlich häufiger den SMIC als Vollzeitbeschäftigte mit 7,3 Prozent. Branchen mit einem deutlich erhöhten Mindestlohnanteil sind das Gastgewerbe mit 35,1 Prozent, das Gesundheits- und Sozialwesen mit 16,4 Prozent und der Einzelhandel mit 15,4 Prozent (vgl. Magnier 2011).

Die mit EU-SILC ermittelte Niedriglohnschwelle für 2011 liegt bei 8,61 Euro und damit unterhalb des gültigen SMIC-Satzes (siehe Tabelle 3.3-1). Dies kann zum Teil damit erklärt werden, dass das zu Grunde gelegte Einkommen in der Einkommensreferenzperiode sich zumeist auf das Vorjahr bezieht, also auf 2010. Doch auch der in 2010 geltende Stundensatz von 8,86 Euro wird noch unterschritten, wenngleich in geringeren Ausmaßen. Dass somit angesichts eines Niedriglohnanteils von 11,4 Prozent ein erheblicher Teil der Beschäftigten unterhalb des geltenden Mindestlohns beschäftigt wird, dürfte nicht zuletzt auf die zur Ermittlung des Stundenlohns verwendeten Angaben zur Arbeitszeit zurückzuführen sein. Diese beruhen auf von den Beschäftigten angegeben Werten und beziehen auch unbezahlte Überstunden mit ein (siehe Kapitel 3.3). Da der SMIC einen Wert erreicht, der sehr nah an der Niedriglohnschwelle liegt, kann schon eine geringe Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeit durch unbezahlte Überstunden zu einer faktischen Unterschreitung der Niedriglohnschwelle führen. Aufgrund der oben erwähnten Ausnahmeregelungen für Beschäftigte

unter 18 Jahren ist für diese Beschäftigtengruppe aber auch eine Unterschreitung des Mindestlohnniveaus gesetzlich möglich.

Die genauere Analyse des Niedriglohnsektors zeigt, dass mit 5,1 Prozent ein Teil der Beschäftigten einen besonders niedrigen Lohn bezieht (siehe Tabelle 4.2.2-1), der hier als Armutslohn bezeichnet wird. In Abgrenzung zu einem Niedriglohn liegt ein Armutslohn bei einem Stundenlohn von weniger als der Hälfte des Medians vor, im Gegensatz zu einem Schwellenwert von zwei Dritteln für einen Niedriglohn. Angesichts eines ermittelten mittleren Stundenlohns von 12,92 Euro gilt ein Stundenlohn von unter 6,46 Euro als Armutslohn. Frauen erhalten mit 6,9 Prozent häufiger einen Armutslohn als Männer mit 3,5 Prozent.

Tabelle 4.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn	9,0%	14,1%	11,4%
Armutslohn	3,5%	6,9%	5,1%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Insgesamt beziehen 44,9 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten einen Lohn, der so gering ist, dass er als Armutslohn gelten kann (siehe Tabelle 4.2.2-2). Der Niedriglohnanteil von Frauen ist nicht nur höher als der von Männern, unter den zu einem Niedriglohn beschäftigten Frauen ist der Anteil der Armutslohnempfängerinnen auch größer, als es der Anteil der Armutslohnempfänger unter allen männlichen Niedriglohnbeschäftigten ist: Während von den 59,3 Prozent der weiblichen Niedriglohnbeschäftigten mit 28,9 Prozentpunkten annähernd die Hälfte auch einen Armutslohn bezieht, erhält von den 40,7 Prozent der Männer mit Niedriglohn mit 16,0 Prozentpunkten ein kleinerer Anteil einen Armutslohn. Ein Armutslohn kann in Frankreich nicht auf einer legalen Ausnahmeregelung des SMIC beruhen, die maximal eine Absenkung um 20 Prozent für junge Erwerbstätige erlaubt, womit noch immer ein Stundenlohn oberhalb der Armutslohnschwelle vorgesehen ist. Die illegale Praxis von unterdeklarierten Arbeitszeiten dürfte eher die Ursache für Armutslöhne sein, so werden beispielsweise bestehende Mindestlohnregelungen im Hotelgewerbe durch unrealistische Zeitvorgaben zur Reinigung eines Zimmers faktisch umgangen (vgl. Guégnard/Mériot 2008, 184-190).

Tabelle 4.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn (aber kein Armutslohn)	24,7%	30,4%	55,1%
Armutslohn	16,0%	28,9%	44,9%
insgesamt	40,7%	59,3%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Der vergleichsweise hohe gesetzliche Mindestlohn SMIC, dessen Bedeutung sich aus der schwachen Tradition von Kollektivverträgen einerseits und der Adressierung von verteilungs- und sozialpolitischen Zielsetzungen unmittelbar an den französischen Staat andererseits ergibt, wirkt der Ausdehnung von Niedriglohnarbeit entgegen. Auch in dezidierten Niedriglohnbranchen gibt es so eine verbindliche Untergrenze, die zwar durch illegale Praxen unterlaufen werden kann und mitunter auch wird, die aber dennoch einen erkennbaren Einfluss auf die Lohnverteilung hat. Dies führt dazu, dass auch in typischen Niedriglohnbranchen, bei denen es sich in den meisten Fällen um feminisierte Arbeitsmarktsegmente handelt, die Löhne höher ausfallen, als sie über Kollektivverhandlungen durch die Gewerkschaften durchsetzbar wären. Die Kompensation der Schwäche der Tarifvertragsparteien durch den hohen und verbindlichen SMIC führt somit insgesamt zu einer deutlichen Stauchung der Lohnverteilung im unteren Einkommensbereich, wovon Frauen häufiger profitieren als Männer.

4.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems

Das französische Schulsystem lässt sich als zentralistisch und laizistisch charakterisieren. Der Schulbesuch ist kostenfrei und für eine Schulzeit von zehn Jahren obligatorisch. Schon der vorschulische Bereich der *Écoles Maternelles* hat eine pädagogische Schwerpunktsetzung, um auf den Schulbesuch vorzubereiten. Wenngleich der Besuch nicht verpflichtend ist, besuchen fast alle Kinder ab drei Jahren eine *École Maternelle*, bevor im Alter von sechs Jahren die Schulpflicht im Primarbereich auf einer *École Élémentaire* greift. Auf die fünfjährige Grundschule folgt der Unterricht im Sekundärbereich: Das *Collège* ist wie die Grundschule eine nicht-differenzierte Schulform, in der jedoch eine Differenzierung innerhalb der jeweiligen Schule möglich ist – etwa im Rahmen der Kursauswahl. Die Schulen sind zu etwa vier Fünfteln öffentlich, bei dem verbleibenden Fünftel handelt es sich überwiegend um katholische Schulen, die ihrerseits allerdings fast allesamt staatlich anerkannt und öffentlich finanziert sind (vgl. Hörner/Many 2010, 239-252). Die französische Politik hat in den vergangenen Jahrzehnten eine deutliche Erhöhung des Bildungsniveaus forciert, was sich in einem wachsenden Schüleranteil auf den weiterführenden Schulen ausdrückt. Inzwischen erwirbt ein Großteil der Schüler/innen einen der drei verschiedenen Abschlüsse der höheren Sekundarbildung: Ihr Anteil stieg 2011 auf 71,6 Prozent eines Jahrgangs. Für das gute Zehntel der Schüler/innen, welches das Schulsystem nach der zehnjährigen Pflichtschulzeit ohne Abschluss verlässt, ist – angesichts der in Frankreich besonders ausgeprägten Bedeutung des schulischen Erfolgs für die soziale Positionierung – eine Gefährdung der sozialen und beruflichen Integration zu erwarten (vgl. Zettelmeier 2012, 262).

Ein höherer Schulabschluss kann in drei verschiedenen Zweigen erworben werden: Dem allgemeinen (*Lycée d'Enseignement Général*), dem technischen (*Lycée d'Enseignement Technique*) und dem beruflichen Zweig (*Lycée Professionnel*) . Auf dem technischen Zweig, dem auch Dienstleistungstätigkeiten zugerechnet werden, wird neben der Hochschulzugangsberechtigung auch ein anerkannter beruflicher Techniker-Abschluss erworben. Das *Lycée Professionnel* dient in erster Linie als Ausweichmöglichkeit für Schüler/innen ohne Empfehlung für einen der anderen beiden Zweige. Die dort in zwei Jahren erworbenen beruflichen Abschlüsse *Brevet d'Études Professionnelles* (BEP) und *Certificat d'Aptitude Professionnelle* (CAP) münden in der Regel in Berufe ohne nennenswertes Prestige ein. Es besteht allerdings die Möglichkeit, mit dem *Brevet de Technicien Supérieur* (BTS) einen aufbauenden Techniker-Abschluss

anzuschließen. Mit dem *Baccalauréat Professionnel* wird auf dem *Lycée Professionnel* eine Doppelqualifikation erworben, die auch zum Hochschulzugang berechtigt. Schülerinnen und Schüler verteilen sich unterschiedlich auf die verschiedenen Zweige des *Lycée*. So findet sich bei den Abschlüssen des technologischen *Baccalauréat STI (sciences et technologies industrielles)* mit 11,4 Prozent der geringste Frauenanteil, während er im *Baccalauréat ST2S* (*sciences et technologies de la santé et du social*) 93,0 Prozent beträgt. Das produktionsbezogene *Baccalauréat professionnel* wird überwiegend von Männern erworben, das dienstleistungsbezogene hingegen häufiger von Frauen (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2013a, 11).

CAP und BTS können auch im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung (*Apprentissage*) erlangt werden. Eine solche spielt in Frankreich eine geringe Rolle, erfreut sich aber seit der Reform der beruflichen Abschlüsse im Jahr 1987 mit inzwischen einem Anteil von etwa einem Zehntel eines Jahrgangs steigender Beliebtheit. Männer nehmen deutlich häufiger an einer betrieblichen Ausbildung teil als Frauen (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2012, 42, 43) Frauen finden sich häufiger in Ausbildungen für Dienstleistungsberufe, Männer hingegen in technischen Ausbildungsgängen (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2013a, 28, 29) Im Jahr 2011 haben 656.000 Schüler/innen die niedrigere Sekundarbildung mit dem *Brevet* abgeschlossen. Die Zahl der Schüler/innen mit einem aufbauenden Abschluss der höheren Sekundarbildung ist ähnlich groß: 283.000 Absolvent/innen erlangten ein *Baccalauréat Générale*, 129.000 Absolvent/innen ein *Baccalauréat Technologique* und 156.000 ein *Baccalauréat Professionnel*. Die beruflichen Abschlüsse CAP (179.000) und BEP (125.000) dürften zu etwa drei Vierteln an einem *Lycée Professionnel* erworben worden sein und zu etwa einem Viertel im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung (vgl. ebd., 11). Auch im Bereich der Hochschulausbildung setzt sich die fachliche Segregation der Geschlechter fort, wie sie sich schon im *Lycée* abzeichnet (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2013a, 30).

Tabelle 4.3-1 zeigt auf, dass das Niedriglohnrisiko stark mit dem jeweiligen Bildungsabschluss zusammenhängt: Erwerbstätige, die nur die Primarschule abgeschlossen haben, arbeiten zu 23,2 Prozent zu einem Niedriglohn, während der Niedriglohnanteil bei einem Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung, also mit dem *Brevet* als höchstem Abschluss, mit 16,5 Prozent schon geringer ausfällt. Unter den Beschäftigten mit einem Abschluss der höheren Sekundarbildung, also etwa mit einem *Baccalauréat* oder einem beruflichen Abschluss, arbeiten insgesamt 13,2 Prozent zu einem Niedriglohn, Männer zu 10,0 Prozent und Frauen zu 17,0 Prozent. Das Niedriglohnrisiko von Hochschulabsolvent/innen liegt bei

nur 5,3 Prozent.[4] Die Wahrscheinlichkeit zu einem Niedriglohn zu arbeiten ist für Frauen bei niedrigeren Abschlüssen deutlich höher als das von vergleichbar qualifizierten Männern. Nur in der Gruppe der Hochschulabsolvent/innen ist das Niedriglohnrisiko für Männer wie Frauen gleichermaßen gering.

Tabelle 4.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
vorprimäre Bildung[1]	-	-	-
Primarbildung[2]	[13,4%]	33,5%	23,2%
niedrigere Sekundarbildung[3]	[11,7%]	22,0%	16,5%
höhere Sekundarbildung[4]	10,0%	17,0%	13,2%
postsekundäre Bildung[5]	-	-	[5,5%]
tertiäre Bildung[6]	5,4%	5,2%	5,3%
insgesamt	8,8%	13,9%	11,3%

[1]: ISCED-97 0, [2]: ISCED-97 1, [3]: ISCED-97 2, [4]: ISCED-97 3, [5]: ISCED-97 4, [6]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Das Qualifikationsniveau der jüngeren Jahrgänge ist in den vergangenen Jahrzehnten stark angestiegen. Der Anteil der höheren Schulabschlüsse ist zwischen 1970 und 1990 von etwa 20 Prozent eines Jahrgangs bis auf 60 Prozent angestiegen. In den Jahren ab 2005 folgte von diesem Niveau aus ein weiterer Anstieg bis auf 76,7 Prozent eines Jahrgangs im Jahr 2011. Der jüngste Anstieg geht überwiegend auf das *Baccalauréat Professionnel* zurück (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2013b). Der Bildungserfolg von Frauen liegt, gemessen an den erlangten Bildungsabschlüssen, seit den 1990er Jahren oberhalb des Niveaus von Männern: Mit annähernd der Hälfte eines Jahrgangs erlangen inzwischen deutlich mehr Frauen einen Hochschulabschluss, als das bei Männern der Fall ist. Umgekehrt verbleibt annähernd ein Viertel der Männer ohne Schulabschluss, während es bei Frauen nur 14 Prozent sind (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2012, 66, 67).

Die Bildungsexpansion spiegelt sich auch im Qualifikationsprofil der erwerbstätigen Bevölkerung wider, wenngleich hier neben den jüngeren auch

4 Das Niedriglohnrisiko von Beschäftigten mit postsekundärer Bildung wie dem BTS liegt ebenfalls nur bei 5,5 Prozent. Dieser Befund basiert aber auf einer kleinen Fallzahl und muss daher zurückhaltend interpretiert werden.

ältere Jahrgangskohorten vertreten sind, bei welchen höhere Abschlüsse noch deutlich seltener vorkommen. Die Hälfte aller Erwerbstätigen hat einen Abschluss der höheren Sekundarbildung und ein weiteres gutes Drittel verfügt über einen Hochschulabschluss (siehe Tabelle 4.3-2). Dazwischen liegende postsekundäre Abschlüsse spielen nur eine marginale Rolle. Es verbleiben somit 14 Prozent aller Beschäftigten mit einer relativ geringen Qualifikation maximal auf der Ebene der niedrigeren Sekundarbildung. Das Qualifikationsprofil der Beschäftigten unterscheidet sich in Abhängigkeit vom Geschlecht, da erwerbstätige Frauen mit 46,2 Prozent seltener über einen Abschluss der höheren Sekundarbildung verfügen als Männer mit 52,7 Prozent. Allerdings haben mit 39,3 Prozent mehr Frauen einen Hochschulabschluss als Männer mit 32,5 Prozent. Bei den niedrigeren Bildungsabschlüssen gibt es nur geringfügige Geschlechterunterschiede. Trotz des höheren Niedriglohnrisikos von Geringqualifizierten stellen diese nur eine Minderheit aller Niedriglohnbeschäftigten: Ein Viertel der weiblichen und ein Fünftel der männlichen Niedriglohnbeschäftigten hat maximal einen Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung. Über die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten, Frauen wie Männer, verfügen über einen Abschluss der höheren Sekundarbildung. Hochschulabsolvent/innen stellen immerhin 16,9 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten.

Tabelle 4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau

		vor-primäre Bildung[1]	*Primar-bildung*[2]	*niedrigere Sekundar-bildung*[3]	*höhere Sekundar-bildung*[4]	*Post-sekundäre Bildung*[5]	*tertiäre Bildung*[6]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	[0,5%]	6,0%	7,9%	52,7%	-	32,5%	100,0%
	Niedrig-lohn	-	[9,0%]	[10,5%]	59,9%	-	19,9%	100,0%
Frauen	insgesamt	-	6,2%	7,4%	46,2%	[0,6%]	39,3%	100,0%
	Niedrig-lohn	-	14,9%	11,7%	56,8%	-	14,8%	100,0%
Beschäf-tigte	insgesamt	[0,5%]	6,1%	7,6%	49,6%	[0,5%]	35,8%	100,0%
	Niedrig-lohn	-	12,5%	11,2%	58,1%	-	16,9%	100,0%

[1]: ISCED-97 0, [2]: ISCED-97 1, [3]: ISCED-97 2, [4]: ISCED-97 3, [5]: ISCED-97 4, [6]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Zur Überprüfung des Zusammenhangs zwischen Niedriglohn und ausgeübtem Beruf werden die einzelnen Berufe zu vier Berufsgruppen zusammengefasst (siehe Kapitel 3.3). Erwartungsgemäß findet sich mit 26,2 Prozent der höchste Niedriglohnanteil in der Gruppe der einfachen Berufe, wovon Frauen mit 32,3 Prozent wiederum deutlich häufiger betroffen sind als Männer (siehe Tabelle 4.3-3). Auch in der Gruppe der geringqualifizierten nicht-manuellen Berufe ist der Niedriglohnanteil mit 17,0 Prozent überdurchschnittlich groß, dies trifft aber beide Geschlechter in dieser Berufsgruppe in ähnlichen Ausmaßen. Unterdurchschnittliche Niedriglohnanteile gibt es in der Gruppe der qualifiziert manuellen wie in der Gruppe der qualifiziert nicht-manuellen Berufe. In der letzten Gruppe ist das Niedriglohnrisiko von Frauen mit 4,4 Prozent etwas geringer als das von Männern mit 5,2 Prozent.

Tabelle 4.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
qualifiziert nicht-manuell[1]	5,2%	4,4%	4,8%
geringqualifiziert nicht-manuell[2]	15,5%	17,6%	17,0%
qualifiziert manuell[3]	8,4%	[20,5%]	9,8%
einfache Berufe[4]	[15,2%]	32,3%	26,2%
insgesamt	8,4%	13,9%	11,1%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Das Gewicht der einzelnen Berufsgruppen für die Niedriglohnbeschäftigung insgesamt hängt nicht nur vom jeweiligen Niedriglohnanteil ab, sondern auch von der Größe der jeweiligen Berufsgruppe in Relation zur Gesamtbeschäftigung. Die mit Abstand wichtigste Berufsgruppe ist mit einem Anteil von 44,4 Prozent aller Beschäftigten die der qualifiziert nicht-manuellen Berufe, gefolgt von den geringqualifiziert nicht-manuellen Berufen mit 26,2 Prozent (siehe Tabelle 4.3-4). Ein Zehntel der Beschäftigten arbeitet in den einfachen Berufen. Die Geschlechter verteilen sich allerdings sehr unterschiedlich auf die Berufsgruppen, was mit der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts hinsichtlich der Beschäftigungsbranche zusammenhängen dürfte (siehe Kapitel 4.1). Für die Beschäftigung von Männern wie Frauen ist die Gruppe der qualifizierten nicht-manuellen Berufe am wichtigsten. Es folgt für Männer jedoch die Gruppe der qualifiziert manuellen

Berufe mit 33,9 Prozent, während es für Frauen mit 39,3 Prozent die Gruppe der geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe ist. Da Frauen zudem mit 13,1 Prozent häufiger als Männer mit 7,1 Prozent in einem einfachen Beruf tätig sind, findet sich über die Hälfte der Frauen in den beiden Berufsgruppen mit dem höchsten Niedriglohnanteil. Die Hälfte der Niedriglohnempfängerinnen ist der Gruppe der geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe zugeordnet. Weitere 30,5 Prozent entfallen auf die einfachen Berufe.

Tabelle 4.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe

		qualifiziert nicht-manuell[1]	*gering-qualifiziert nicht-manuell*[2]	*qualifiziert manuell*[3]	*einfache Berufe*[4]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	45,6%	13,5%	33,9%	7,1%	100,0%
	Niedriglohn	28,2%	24,9%	34,0%	[12,8%]	100,0%
Frauen	insgesamt	43,2%	39,3%	4,4%	13,1%	100,0%
	Niedriglohn	13,5%	49,5%	[6,5%]	30,5%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	44,4%	26,2%	19,3%	10,1%	100,0%
	Niedriglohn	19,2%	40,1%	17,0%	23,7%	100,0%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass der höhere Niedriglohnanteil von Frauen nicht unmittelbar auf geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zurückgeführt werden kann, da erwerbstätige Frauen in Frankreich im Durchschnitt sogar etwas höher qualifiziert sind als Männer. Frauen haben auf allen Qualifikationsstufen ein höheres Niedriglohnrisiko wie vergleichbar qualifizierte Männer – mit der Ausnahme des Hochschulabschlusses, welcher Frauen wie Männer gleichermaßen vor Niedriglohnarbeit schützt. Wird jedoch der ausgeübte Beruf betrachtet, so zeigt sich, dass Frauen deutlich öfter in den schlechter bezahlten, geringqualifizierten Berufen arbeiten. Frauen scheinen demnach häufiger in nicht qualifikationsadäquaten Berufen beschäftigt zu sein als Männer, was zu einem entsprechend erhöhten Niedriglohnanteil beiträgt.

4.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats

Frankreich ist eines der europäischen Länder mit einer vergleichsweise hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese wird durch die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen maßgeblich begünstigt, wobei auf Seiten des öffentlichen Dienstleistungsangebots die Kinderbetreuungsinfrastruktur von entscheidender Bedeutung ist. Die Familienpolitik spielt im französischen Wohlfahrtsstaat eine besondere Rolle. Diese Rahmenbedingungen werden im Folgenden untersucht. Dabei wird insbesondere der Frage nachgegangen, ob von diesen auch ein Einfluss auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko ausgeht.

4.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung

Für die Kinderbetreuung in Frankreich ist charakteristisch, dass mit der dem Schulsystem zugeordneten *École Maternelle* allen Kindern ab einem Alter von drei Jahren eine kostenlose Ganztagsbetreuung zur Verfügung steht. Nur im Bereich der Unter-Dreijährigen bleibt die Betreuungssituation noch hinter dem Bedarf zurück. Dem Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren wird jedoch politische Bedeutung zugemessen. Einer Studie der Familienkasse (*Caisse Nationale des Allocations Familiales*) zufolge hat sich das Angebot an Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren zwischen 2006 und 2011 verbessert, da die Menge der angebotenen Plätze stärker angestiegen ist als die Zahl der Unter-Dreijährigen. Damit ist 2011 rechnerisch für über die Hälfte der Kinder dieser Altersgruppe ein Betreuungsangebot verfügbar, konkret hat sich das Angebot von 47,7 Prozent im Jahr 2006 auf 52,2 Prozent im Jahr 2011 erhöht. Es handelt sich hierbei allerdings nicht um die tatsächliche Betreuungsquote, sondern um die theoretische, da die Zahl der verfügbaren Plätze zu Grunde gelegt wurde, nicht aber die der tatsächlich belegten. Die beiden Werte können somit voneinander abweichen, da nicht jeder angebotene Platz tatsächlich belegt sein muss. Es ist aber auch denkbar, dass bei einer Teilzeitbetreuung die tatsächliche Betreuungsquote höher ausfällt. Die konstatierte Verbesserung des Betreuungsangebots verteilt sich regional unterschiedlich, insbesondere in *Départements* mit einem 2006 unterdurchschnittlichen Betreuungsangebot ist die Zahl der angebotenen Plätze deutlich angestiegen. Das Wachstum unterscheidet sich aber auch nach den verschiedenen Betreuungsformen: Es geht vor allen Dingen auf ein ausgeweitetes Angebot durch Tagesmütter und Tagesväter zurück (*Assistants Maternels/Assistantes Maternelles*), aber auch Betreuungseinrichtungen (*Équipement d'Accueil du Jeune Enfant*) haben ihr Angebot ausgebaut (vgl. Thibault 2013).

Die *Écoles Maternelles* sind organisatorisch dem Schulsystem zugeordnet und das Personal ist hinsichtlich der Ausbildung und des Status Lehrer/innen im Primarbereich gleichgestellt. Ab dem dritten Geburtstag ist der Besuch einer Vorschule für französische Kinder die Regel, wenngleich er nicht verpflichtend ist. Teilweise werden auch schon Kinder ab dem zweiten Lebensjahr aufgenommen (vgl. Hörner/Many 2010, 247-248). Die Quote der betreuten Kinder ab drei Jahren ist seit den 1970er Jahren angestiegen und erfasst seit den 1990er Jahren quasi alle Kinder dieser Altersgruppe. Der Anteil der Zweijährigen ist hingegen seit den 2000er Jahren von über 30 Prozent deutlich gefallen – wie oben aufgezeigt gewinnen für die Unter-Dreijährigen Betreuungsformen außerhalb der *École Maternelle* an Bedeutung. Der Betreuungsschlüssel hat sich bis ins Jahr 2003 stetig verschlechtert, in den Folgejahren hat er sich aber wieder verbessert. Mit einem Wert von 18,7 Kindern pro Vorschullehrer/in liegt der Wert aber noch immer deutlich oberhalb des Durchschnitts der OECD-Länder (vgl. Ministère de l'éducation nationale 2012, 34, 35).

Das gesamte französische Schulsystem, einschließlich der *Écoles Maternelles*, ist seit seinem Entstehen gegen Ende des 19. Jahrhunderts in Form einer ganztägigen Beschulung konzipiert. Das kann auf zwei gesellschaftspolitische Kompromisse bei der Entwicklung des Schulsystems zurückgeführt werden, die eine ganztägige Beschulung erforderlich machten: Erstens nahmen die mit zwei Monaten sehr langen Sommerferien Rücksicht auf die ländliche Bevölkerung, um die Unterstützung bei der Ernte zu ermöglichen. Zweitens wurde angesichts des streng laizistischen Charakters des Schulsystems in der Primarstufe ein unterrichtsfreier Mittwoch und in der Sekundarstufe ein unterrichtsfreier Vormittag freigehalten, um einen Zeitraum für kirchliche Angebote zu schaffen. Diese zeitlichen Strukturen spiegeln sich noch im heutigen Schulsystem, werden aber zunehmend auch durch alternative außerunterrichtliche Angebote oder durch alternative professionelle Betreuungsangebote gefüllt. Mit der sich über einen Zeitraum von acht bis 16 oder 17 Uhr erstreckenden Beschulung gehen neben dem über den Tag verteilten Unterricht auch verschiedene, eher sozialpädagogisch ausgerichtete Angebote und ein Mittagessen in der Schule einher. Die „Unterrichtszeit" an den *Écoles Maternelles* ist kürzer – oft wird aber eine zusätzliche kostenpflichtige Betreuungszeit angeboten (vgl. Hörner 2008).

Die auf Basis von EU-SILC ermittelten Daten zur Kinderbetreuung zeigen, dass für die Gruppe der Unter-Dreijährigen, die sich überwiegend in den Jahrgängen von 2010 bis 2008 findet, tatsächlich von einer Betreuungsquote von über 50 Prozent ausgegangen werden kann. Der Anteil von Kindern in einer Betreuungseinrichtung steigt von 44,2 Prozent beim Jahrgang 2010 auf 60,9 Prozent beim Jahrgang 2008 an (siehe Tabelle 4.4.1-1).

Tabelle 4.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/-vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	44,2%	-	[9,3%]	20,8%
2009	49,0%	-	[10,2%]	18,6%
2008	60,9%	-	[8,0%]	19,5%
2007	98,9%	18,5%	[8,6%]	16,2%
2006	99,7%	21,7%	-	18,4%
2005	99,5%	17,9%	[5,8%]	20,2%
2004	99,1%	25,7%	[6,3%]	20,8%
2003	99,2%	18,7%	-	[11,0%]
2002	99,5%	16,9%	-	[12,1%]
2001	100,0%	17,6%	-	[8,6%]
2000	99,8%	[11,3%]	-	[9,3%]
1999	98,5%	[8,5%]	-	-
insgesamt	85,0%	12,6%	5,3%	13,9%

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Darüber hinaus wird etwa ein Zehntel der Jahrgänge von 2010 bis 2008 von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreut. Ab dem Erreichen des Vorschulalters, in der Regel also ab dem Jahrgang 2007, liegt die Betreuungsquote bei knapp unter 100 Prozent. Darüber hinaus nimmt ein größerer Anteil der Kinder im Vorschul- oder Primarschulalter eine zusätzliche außerunterrichtliche Nachmittagsbetreuung in Anspruch, maximal 25,7 Prozent beim Jahrgang 2004. Trotz der hohen Inanspruchnahme von professionellen Betreuungsangeboten spielt auch die nicht-professionelle Betreuung durch Verwandte, Freund/innen und Nachbarn für einen größeren Teil der Kinder eine Rolle, insbesondere bis zum Erreichen des Schulalters. Die professionelle Betreuungszeit, sowohl im Bereich der Unter-Dreijährigen wie auch im Vorschul- und im Schulalter, liegt durchgehend in der Größenordnung von 30 Stunden pro Woche (siehe Tabelle 4.4.1-2). Auch die Betreuung durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater deckt in der Gruppe der bis zu drei Jahre alten Kinder im Durchschnitt knapp 30 Stunden pro Woche ab. Im Falle einer außerunterrichtlichen Nachmittagsbetreuung ab dem Vorschulalter kommen noch weitere fünf bis sieben Stunden hinzu. Wenn Verwandte, Nachbarn oder Freund/innen die Kinderbetreuung

übernehmen, dann bei kleineren Kindern in einem höheren zeitlichen Umfang von im Durchschnitt knapp 16 Stunden. Bei älteren Kindern wird die nicht-professionelle Betreuungszeit etwas kürzer.

Tabelle 4.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/ -vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	31,8h	-	[28,7h]	15,8h
2009	31,1h	-	[28,8h]	15,9h
2008	28,3h	-	[28,1h]	13,9h
2007	28,5h	6,6h	[13,1h]	10,9h
2006	29,1h	7,0h	-	10,0h
2005	29,6h	5,2h	[14,2h]	10,9h
2004	28,5h	7,0h	[9,1h]	11,9h
2003	28,6h	5,7h	-	[12,1h]
2002	29,4h	7,1h	-	[9,5h]
2001	28,5h	7,7h	-	[10,4h]
2000	29,2h	[9,4h]	-	[9,3h]
1999	31,2h	[7,5h]	-	-
insgesamt	29,4h	7,3h	17,8h	12,1h

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn; durchschnittliche Betreuungsdauer in Stunden pro Woche, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Im Folgenden wird untersucht, ob im Haushalt lebende Kinder, in diesem Fall in einem Alter von bis zu zwölf Jahren, das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko beeinflussen. Dahinter steht die Annahme, dass die Kinderbetreuung für Mütter häufiger zu einem Niedriglohn führt. Angesichts der bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, bei welcher Mütter in den meisten Fällen deutlich mehr Betreuungsverantwortung übernahmen als Väter, sind entsprechend unterschiedliche Auswirkungen auf die Erwerbschancen zu erwarten. Dieser Zusammenhang kann dadurch entstehen, dass Mütter eine vergleichsweise schwächere Position auf dem Arbeitsmarkt haben, etwa durch das Erfordernis, sich auf räumlich nahe Arbeitsplätze mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen zu beschränken. Ein Zusammenhang kann sich auch über die erhöhte Teilzeitbeschäftigung von Müttern herstellen, der noch gesondert untersucht wird. Wegen des für Kinder ab drei Jahren guten Betreuungsangebots, das im Prinzip

für alle Kinder dieser Altersgruppe verfügbar ist und welches größtenteils kostenlos und ganztägig angeboten wird, sollte dieser Zusammenhang in Frankreich allerdings eher schwach ausfallen. Wie Tabelle 4.4.1-3 zeigt, haben Männer, die mit Kindern bis zu zwölf Jahren im Haushalt leben, mit 5,9 Prozent ein deutlich geringeres Niedriglohnrisiko als Männer ohne Kinder dieser Altersgruppe mit 10,8 Prozent.[5] Das verringerte Niedriglohnrisiko von Männern mit Kindern dürfte mit dem Alter dieser Personengruppe zusammenhängen, die sich zumeist in den mittleren Altersgruppen wiederfindet, bei denen Niedriglohnarbeit am seltensten vorkommt. Ein anderes Bild besteht jedoch für Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren: Von dieser Personengruppe arbeiten mit 15,0 Prozent mehr zu einem Niedriglohn, als das bei Frauen ohne Kindern dieser Altersgruppe mit 13,6 Prozent der Fall ist.

Tabelle 4.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
keine Kinder[1]	10,8%	13,6%	12,2%
Kinder[1]	5,9%	15,0%	10,1%
insgesamt	9,0%	14,1%	11,4%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Wenngleich in Frankreich eine recht gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur besteht, so muss dennoch für Frauen mit Kindern ein erhöhtes Niedriglohnrisiko konstatiert werden. Dies zeigt sich weniger im Vergleich zu Frauen ohne Kinder als im Vergleich mit Männern, die ebenfalls mit Kindern bis zu zwölf Jahren im Haushalt leben. Frauen mit Kindern dieser Altersgruppe arbeiten mit 15,0 Prozent um knapp zehn Prozentpunkte häufiger zu einem Niedriglohn als Männer mit Kindern.

Die *Caisse Nationale des Allocations Familiales* hat untersucht, wie eine Mutterschaft die Erwerbslaufbahn von Frauen beeinflusst. Dabei wurde der Erwerbsstatus von Frauen mit mindestens zwei Kindern, von denen das jüngste ein Alter von zwölf Jahren hat, zu verschiedenen Zeitpunkten überprüft. Diese Studie stellt fest, dass eine Mutterschaft in vielen Fällen zu einer erhöhten Prekarität

5 Hier wird nicht berücksichtigt, ob es sich um leibliche Kinder handelt, was allerdings in den meisten Fällen gegeben sein dürfte. Gleichwohl ist der geschilderte Zusammenhang auch bei nicht-leiblichen Kindern plausibel.

führt. Insgesamt unterscheidet die Studie fünf idealtypische Verläufe nach der Mutterschaft: Immerhin 33 Prozent der Mütter befinden sich demnach in einem stabilen Erwerbsverlauf, in dem sich die berufliche Position nicht wesentlich ändert. Weitere 24 Prozent verbessern sich beruflich sogar durch ein höheres Einkommen. Jedoch wird mit 24 Prozent für ein Viertel der Mütter ein prekärer Verlauf konstatiert, in welchem eine schon vor der Mutterschaft bestehende prekäre Situation andauert. Elf Prozent der Mütter haben sich beruflich verschlechtert, indem auf ein reguläres Beschäftigungsverhältnis vor der Mutterschaft atypische oder schlechter bezahlte Beschäftigungsverhältnisse folgten. Mit acht Prozent ist ein kleinerer Teil der Mütter seit der Geburt des letzten Kindes durchgehend keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen. Insbesondere Mütter, die ihre Erwerbsarbeit für einen längeren Zeitraum über die dreijährige rechtlich abgesicherte Elternzeit *(Congé Parental)* hinaus unterbrochen haben, finden sich häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen, in kurzer Teilzeitarbeit oder sind erwerblos. Ein prekärer oder absteigender Verlauf ist bei Akademikerinnen und bei im öffentlichen Dienst tätigen Müttern seltener (vgl. Boyer/Benoît 2012).

Wie dargelegt bergen insbesondere mutterschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen und in geringeren Maßen auch eine mutterschaftsbedingte Reduzierung der Arbeitszeit Risiken für den weiteren Erwerbsverlauf, die maßgeblich zu dem in Vergleich zu Vätern höheren Niedriglohnrisiko für Mütter führen. Es hängt aber nicht nur von der Kinderbetreuungsinfrastruktur ab, ob eine Mutterschaft zu einer längeren Erwerbsunterbrechung führt, sondern auch von der Ausgestaltung der familienpolitischen Leistungen.

4.4.2 Familienpolitik und Steuersystem

Die 1946 eingeführte Familienkasse (*Caisse d'Allocations Familiales*) zählt zu den vier Säulen des französischen Wohlfahrtsstaats (*Sécurité Sociale*). Die weiteren drei Säulen des im Wesentlichen in den Nachkriegsjahren aufgebauten Systems der sozialen Sicherung sind die Absicherung im Falle von Krankheit, die Alterssicherung und die Unfallversicherung. Die Absicherung gegen Arbeitslosigkeit kann noch hinzugefügt werden und hat angesichts der seit den 1970er Jahren bestehenden Massenerwerbslosigkeit an Bedeutung gewonnen. Der französische Wohlfahrtsstaat legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Familienpolitik, die ursprünglich primär auf die Erhöhung der Geburtenzahlen zielte. Inzwischen liegt der Schwerpunkt eher auf der Unterstützung von Familien und der Vermeidung von Kinderarmut (vgl. Grillmayer 2012). Die „Krise der Familie und der Bevölkerung" kann sogar als das „Leitproblem der französischen Sozialpo-

litik" (Kaufmann 2003, 221) bezeichnet werden. Unter den familienpolitischen Geldleistungen werden hier diejenigen näher betrachtet, die sich an Familien mit jüngeren Kindern richten, da insbesondere von ihnen Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung vermutet werden können. Nicht zuletzt war es die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern, die die Bündelung verschiedener familienpolitischer Leistungen im Jahr 2004 veranlasste, um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Eltern zu verbessern. 2004 wurden die Leistungen für Familien mit jungen Kindern bis zu einem Alter von sechs Jahren mit der *Prestation d'Accueil du Jeune Enfant* (PAJE) zusammengefasst, welche sich aus vier Bestandteilen zusammensetzt (vgl. Caisse Nationale des Allocations Familliales 2013, 10).

Der erste Bestandteil ist eine auf die Geburt (oder Adoption) bezogene pauschale Geldleistung in Höhe von 903,07 Euro im Jahr 2011. Die *Prime à la Naissance* wird einige Wochen vor der zu erwartenden Geburt ausgezahlt. Der zweite Bestandteil ist die *Allocation de Base* (AB), eine monatliche Geldleistung für Kinder bis zum vollendeten dritten Lebensjahr mit einem Betrag von 180,62 Euro. Beide Leistungen werden nur ausgezahlt, wenn das Familieneinkommen eine bestimmte Obergrenze nicht überschreitet. Die konkret geltende Obergrenze steigt mit der Zahl der Kinder an. Für Paare mit zwei Einkommen und für Alleinerziehende gilt eine höhere Einkommensgrenze als für Paare mit nur einem Einkommen. Für ein Paar mit einem Kind und nur einem Verdienst liegt die Einkommensgrenze 2011 bei 33.765 Euro pro Jahr, bei zwei Verdiensten und für Alleinerziehende hingegen bei 44.621 Euro. Offenbar sind die Einkommensobergrenzen auf einem Niveau festgelegt, das nur eine geringe Zahl an Familien vom Bezug ausschließt, denn 2011 haben etwa neun von zehn Familien mit mindestens einem Kind unter drei Jahren die *Allocation de Base* bezogen. Nur in den wirtschaftlich stärksten *Départements* hat ein größerer Anteil der dem Grunde nach Anspruchsberechtigten keine Leistungen bezogen (vgl. ebd., 12-14).

Der dritte Bestandteil von PAJE ist ein Zuschuss zu den Kinderbetreuungskosten für erwerbstätige Eltern, der sich *Complément de Libre Choix du Mode de Garde* nennt. Für berufstätige Eltern von Kindern bis zu sechs Jahren kann die Familienkasse in Abhängigkeit von der Zahl der Kinder und vom erzielten Einkommen einen erheblichen Teil der Kosten für die Betreuung übernehmen. Die Betreuung kann sowohl durch eine staatlich anerkannte Tagesmutter oder einen Tagesvater als auch durch eine nicht staatliche Betreuungseinrichtung erbracht werden. Obwohl andere Betreuungsformen zwischen 2004 und 2011 zugenommen haben, spielt die finanzielle Unterstützung der Betreuung durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater noch immer die mit Abstand größte

Rolle (vgl. ebd., 15-17). Für die hinsichtlich der Betreuung von Kindern unter drei Jahren große Bedeutung von Tagesmüttern und Tagesvätern, auf die schon hingewiesen wurde (sieh Kapitel. 4.4.1), dürften die Finanzierungsmodalitäten durch PAJE maßgeblich sein (vgl. Thibault 2013, 4).

Der vierte Bestandteil von PAJE ist eine Geldleistung für Eltern von Kindern bis zum dritten Lebensjahr, die zur Kinderbetreuung ganz oder teilweise auf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit verzichten. Der volle *Complément de Libre Choix d'Activité* (CLCA) beträgt monatlich 560,40 Euro im Jahr 2011. Die Leistung kann zusammen mit der *Allocation de Base* bezogen werden, hat dann aber einen entsprechend geringeren Betrag. Wird der *Complément de Libre Choix d'Activité* neben einer Teilzeitbeschäftigung im Umfang von 50 bis 80 Prozent der regulären Arbeitszeit ausgeübt, so reduziert sich dessen Betrag. Liegt die Arbeitszeit bei weniger als der Hälfte, reduziert sich der Betrag weiter auf 322,24 Euro im Jahr 2011. Anspruchsberechtigt sind Eltern, die in den Jahren vor der Geburt für eine bestimmte Dauer erwerbstätig waren. Die maximale Bezugsdauer beim ersten Kind beträgt sechs Monate, bei weiteren Kindern ist der Bezug jedoch bis zum vollendeten dritten Lebensjahr möglich. Für Eltern mit drei oder mehr Kindern besteht die Möglichkeit, einen höheren Betrag zu beziehen, der im Gegenzug aber nur über einen kürzeren Zeitraum ausgezahlt wird *(Complément Optionel de Libre Choix d'Activité)*. Wenn beide Eltern ihre Arbeitszeit reduzieren, können auch beide Elternteile eine Leistung beziehen, die in der Summe aber nicht den Höchstbetrag von 560,40 Euro überschreiten kann *(CLCA Couple)* (vgl. Caisse Nationale des Allocations Familliales 2013, 18, 19).

Der *Complément de Libre Choix d'Activité* wird sehr viel häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen: Während ihn jede vierte Frau mit Kindern bis zum vollendeten dritten Lebensjahr bezieht, ist es nur einer von hundert Männern mit Kindern in diesem Alter. Daher stellen Männer mit 3,5 Prozent nur eine kleine Minderheit aller Leistungsempfänger/innen. Die männlichen Leistungsbezieher haben seltener ihre Erwerbsarbeit völlig unterbrochen und arbeiten häufiger in einer langen Teilzeitbeschäftigung als Frauen. Frauen befinden sich hingegen häufiger in einer kurzen Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regulären Arbeitszeit. Bei Paaren bezieht in drei Vierteln der Fälle der Partner mit dem geringeren Einkommen den *Complément de Libre Choix d'Activité*. Für die wenigen männlichen Leistungsbezieher gilt das allerdings nur abgeschwächt, denn sie stellen in immerhin 40,2 Prozent der Fälle den höheren Verdienst (vgl. Boyer u.a. 2013).

Hinsichtlich der Besteuerung von Einkommen hat Frankreich mit der Einführung des Familiensplitting (*Quotient Familial*) 1946 einen eigenständigen

Weg gewählt, der es sowohl von Ländern mit einer individuellen Einkommensbesteuerung als auch von Ländern mit einer gemeinsamen Veranlagung von Eheleuten unterscheidet. Auch diese steuerrechtliche Unterstützung von Familien kann als ein Bestandteil der französischen Familienpolitik verstanden werden. Durch das Familiensplitting orientiert sich der Steuersatz – inzwischen auch für eingetragene Partnerschaften (*Pacte Civil de Solidarité*) – an der Gesamtzahl der Familienmitglieder. Die Steuerlast reduziert sich daher in Abhängigkeit von der Zahl der Familienmitglieder. Dabei werden die beiden Ehepartner mit jeweils einem Punkt angesetzt, das erste und das zweite Kind hingegen jeweils mit einem halben Punkt. Jedes weitere Kind zählt wiederum mit einem ganzen Punkt. Der sich aus dem Familiensplitting ergebende Steuervorteil ist allerdings gedeckelt. Die Obergrenze pro Punkt wurde 2012 von 2.336 Euro auf 2.000 Euro abgesenkt, wodurch sich der maximale Steuervorteil für gut verdienende Familien verringert hat (vgl. Parienté u.a. 2013).[6]

Die OECD überprüft die von Steuersystemen gesetzten finanziellen Anreize zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung von Ehepaaren mit Kindern, indem sie die Netto-Besteuerung, also die Steuerlast nach der Verrechnung mit gezahlten familienpolitischen Leistungen, in Abhängigkeit von verschiedenen Konstellationen überprüft. In ihrer Modellrechnung für das Jahr 2010 geht sie von einem Ehepaar mit zwei Kindern im Alter von sechs und elf Jahren aus, das zusammen 133 Prozent des durchschnittlichen Einkommens verdient. Die Steuerlast liegt in Frankreich für ein Einverdiener-Paar mit 19,8 Prozent etwas höher als bei einem Zuverdiener/innen-Modell, in welchem auf einen Partner 100 Prozent und auf den anderen 33 Prozent des Durchschnittsverdiensts entfallen. Bei diesem erreicht die Steuerlast 18,3 Prozent. Haben beide Partner ein gleichhohes

6 Vor dem Hintergrund eines wachsenden Defizits der *Caisse d'Allocations Familiales* hat die sozialistisch geführte Regierung im Juni 2013 eine umfassende Reform der Familienpolitik angekündigt. Trotz der in erster Linie haushaltspolitischen Motivation erhebt sie auch politische Gestaltungsansprüche, etwa was die zielgerichtete Umverteilung zu Gunsten der Bedürftigsten und was die Gleichstellung der Geschlechter anbelangt. Der Großteil der dargestellten Elemente der Familienpolitik wird von dieser Reform betroffen sein: Die Kinderbetreuung soll durch die Schaffung von 275.000 neuen Betreuungsplätzen für Unter-Dreijährige und durch die zeitliche Reorganisation der Schulwoche verbessert werden. Die Höhe der *Allocation de Base* wird, wie auch die des *Complément de Libre Choix d'Activité*, in Abhängigkeit vom Einkommen für einen Teil der Empfänger/innen reduziert. Zunächst sechs Monate der maximal dreijährigen Bezugsdauer des *Complément de Libre Choix d'Activité* werden für den zweiten Partner reserviert. Auch der maximale Steuervorteil durch das Familiensplitting soll durch eine weitere Absenkung der Obergrenze von 2.000 auf 1.500 Euro pro Punkt reduziert werden, wovon nur Familien mit höheren Einkommen betroffen sind (vgl. Service de presse de Matignon 2013).

Erwerbseinkommen von jeweils 67 Prozent des Durchschnittseinkommens, so ist die Besteuerung mit 20,2 Prozent geringfügig höher.[7] Aus diesen minimalen Abweichungen lässt sich schlussfolgern, dass das französische Steuer- und Abgabensystem neutral wirkt. Das Steuersystem setzt demnach keine dezidierten Anreize für eine bestimmte Aufteilung des Erwerbseinkommens von Eheleuten (vgl. OECD 2012b).

Von den dargestellten, durch das Steuersystem und die familienpolitischen Leistungen gesetzten Rahmenbedingungen, wie auch von der im vorangegangenen Kapitel thematisierten Kinderbetreuungsinfrastruktur, dürfte ein erkennbarer Einfluss auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung ausgehen. Ganz besonders gilt das für die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit jüngeren Kindern, welche im Folgenden untersucht werden soll. Tabelle 4.4.2-1 stellt den Erwerbsstatus von Männern und Frauen in Abhängigkeit davon dar, ob sie in einem Haushalt mit einem oder mehreren Kindern in einem Alter von bis zu zwölf Jahren leben. Dabei spielt weder der Ehestatus eine Rolle, noch ob es sich um die leiblichen Kinder handelt – was aber zumeist der Fall sein dürfte. Es zeigt sich, dass sowohl Männer als auch Frauen mit Kindern insgesamt deutlich häufiger erwerbstätig sind als Männer und Frauen ohne Kinder. Das dürfte in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass die Gruppe mit Kindern zumeist aus den mittleren Altersgruppen stammt. Jüngere befinden sich öfter in Ausbildung oder sind erwerbslos, Ältere sind häufiger schon aus dem Erwerbsleben ausgestiegen. Sowohl die Gruppe der Erwerbslosen als auch die der sich in Ausbildung Befindenden und die der nicht erwerbstätigen Personen ist bei Männern und Frauen ohne Kindern größer. Acht von zehn Männern mit Kindern bis zu zwölf Jahren sind erwerbstätig, die meisten in Vollzeitarbeit (68,7 Prozent), weitere 12,2 Prozent als Selbständige und 2,9 Prozent in Teilzeitarbeit. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Kindern ist etwas geringer. Von diesen sind insgesamt etwa sieben von zehn erwerbstätig. Der wesentliche Unterschied ist aber, dass Frauen mit Kindern mit 25,6 Prozent deutlich häufiger Teilzeit arbeiten, während Vollzeitarbeit mit 39,5 Prozent entsprechend seltener ist. Ein Zehntel der Frauen mit Kindern gibt an, dass sie sich ausschließlich um Haus- und Sorgearbeit kümmern.

7 Bei einem Verdienst in der doppelten Höhe des Durchschnitts ist die Steuerlast insgesamt höher und variiert ebenfalls kaum in Abhängigkeit von der Arbeitsteilung zwischen den Eheleuten. Für die Niedriglohnproblematik dürfte diese Modellkonstellation allerdings von geringer Bedeutung sein.

Tabelle 4.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern

	Männer ohne Kind(er)[1]	*Männer mit Kind(ern)*[1]	*Frauen ohne Kind(er)*[1]	*Frauen mit Kind(ern)*[1]
vollzeitbeschäftigt	49,3%	68,7%	38,2%	39,5%
teilzeitbeschäftigt	3,8%	2,9%	14,3%	25,6%
selbständig	8,1%	12,2%	4,2%	4,9%
erwerbslos	7,8%	6,3%	7,1%	7,0%
in Ausbildung[2]	9,8%	6,9%	11,3%	6,4%
Haus- und Sorgearbeit	-	-	4,4%	10,1%
sonstige nicht erwerbstätige Personen[3]	21,1%	2,7%	20,5%	6,5%
insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; [2]: Schüler/innen, Studierende, Auszubildende, Praktikant/innen; [3]: im Ruhestand, im Frühruhestand, Geschäft aufgegeben, chronisch Kranke, Behinderte, Wehr- oder Zivildienstleistende, sonstige inaktive Personen; selbst erklärter wirtschaftlicher Status von Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren; Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Im Folgenden wird untersucht, ob der Niedriglohnanteil von Frauen und Männern mit dem Familienstand zusammenhängt. Das Steuer- und Abgabensystem sollte angesichts der oben dargestellten Struktur der familienpolitischen Leistungen und des Familiensplittings keinen nennenswerten Einfluss auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko von Eheleuten haben. Nur wenn die Erhöhung des Erwerbseinkommens durch den Ehepartner mit dem geringeren Verdienst steuerlich überproportional belastet würde, wäre ein solcher Zusammenhang zu vermuten. Tatsächlich ist das Niedriglohnrisiko von Frauen quasi völlig unabhängig vom jeweiligen Familienstand (siehe Tabelle 4.4.2-2). Verheiratete Männer arbeiten allerdings mit 4,8 Prozent deutlich seltener zu einem Niedriglohn als nie verheiratete Männer mit 13,9 Prozent, was damit zusammenhängen dürfte, dass nie verheiratete Männer sich häufiger in den jüngeren Altersgruppen finden, bei denen der Niedriglohnanteil besonders hoch ist (siehe Tabelle 4.1-3). Da der Zusammenhang mit dem Alter allerdings auch für Frauen gilt, wenngleich er schwächer ausgeprägt ist, kann für verheiratete Frauen durchaus auch von einem erhöhten Niedriglohnanteil gesprochen werden, insofern verheiratete Männer als Vergleichsgruppe herangezogen werden. Dieser Zusammenhang gilt unabhängig davon, ob ein oder mehrere Kinder im Haushalt leben. Insgesamt ist die Geschlechterdifferenz hinsichtlich der Betroffenheit von Niedriglohnarbeit in der Gruppe der Verheirateten am größten – sowohl bei unverheirateten wie auch bei geschiedenen Beschäftigten fällt sie geringer aus.

Tabelle 4.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand

		Männer	*Frauen*	*insgesamt*
nie verheiratet	keine Kinder[1]	16,3%	13,6%	15,2%
	Kinder[1]	[7,5%]	16,4%	11,9%
	insgesamt	13,9%	14,5%	14,2%
verheiratet	keine Kinder[1]	4,7%	15,2%	10,2%
	Kinder[1]	4,8%	13,3%	8,5%
	insgesamt	4,8%	14,4%	9,5%
geschieden	insgesamt	[8,5%]	[11,7%]	10,3%
insgesamt		9,0%	14,1%	11,4%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Abschließend wird untersucht, wie das Niedriglohnrisiko von Eheleuten mit dem Erwerbsstatus des Ehepartners zusammenhängt. Einbezogen werden nur Ehepaare, die in einem Haushalt leben und von denen mindestens einer erwerbstätig ist.[8] Es zeigt sich, dass der Großteil der erwerbstätigen Eheleute, die einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle beziehen, mit einem Partner zusammenleben, für den das ebenfalls gilt: Unter den Ehemännern sind es 65,5 Prozent, unter den Ehefrauen 78,0 Prozent. Ehemänner ohne Niedriglohn leben mit 25,1 Prozent etwas häufiger mit einer nicht erwerbstätigen Ehefrau zusammen, als das bei Ehefrauen ohne Niedriglohn mit 18,4 Prozent der Fall ist. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass es sich bei nicht erwerbstätigen Ehepartnern auch um Personen im Rentenalter handeln kann. Beschäftigte mit Niedriglohn hingegen finden sich insgesamt häufiger in einem prekären Haushaltskontext, in dem der Partner seltener einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht und dafür deutlich häufiger nicht erwerbstätig ist. Für Ehemänner mit Niedriglohn gilt das ganz besonders, denn von diesen lebt nur knapp die Hälfte mit einer Ehepartnerin zusammen, die einen höheren Lohn bezieht. In 39,6 Prozent der Fälle ist die Ehefrau nicht erwerbstätig. Auch Ehefrauen mit Niedriglohn leben zwar ebenfalls seltener mit einem Partner zusammen, der einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht und häufiger mit einem nicht Erwerbstätigen, als das bei Frauen mit höheren Löhnen der Fall ist. Dennoch befindet sich mit

8 Auch Partnerschaften in einem *Pacte Civil de Solidarité* werden hier einbezogen, somit kann es sich bei einer kleineren Zahl der Fälle auch um gleichgeschlechtliche Partnerschaften handeln.

60,6 Prozent die Mehrzahl der Niedriglohnempfängerinnen in einer Ehe mit einem besser verdienenden Ehemann.

Tabelle 4.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners

		(Ehe)Partner bezieht keinen Niedriglohn	*(Ehe)Partner bezieht Niedriglohn*	*(Ehe) Partner nicht erwerbstätig*	*insgesamt*
Männer	kein Niedriglohn	65,5%	9,4%	25,1%	100,0%
	mit Niedriglohn	47,9%	-	39,6%	100,0%
Frauen	kein Niedriglohn	78,0%	3,6%	18,4%	100,0%
	mit Niedriglohn	66,7%	-	28,4%	100,0%
Beschäftigte	kein Niedriglohn	71,1%	6,8%	22,1%	100,0%
	mit Niedriglohn	60,6%	[7,4%]	32,0%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Es kann zusammengefasst werden, dass auch in Ehen die Erwerbstätigkeit von beiden Eheleuten der Regelfall ist. Ein Niedriglohn des Ehemanns ist allerdings häufiger mit einer prekären Haushaltslage verbunden, während Niedriglöhne von Frauen häufiger mit einem höheren Verdienst des Ehepartners einhergehen, so dass Niedriglohnempfängerinnen nur zu einem kleineren Teil des insgesamt deutlich größeren Haushaltseinkommens beitragen. Verheiratete Niedriglohnempfängerinnen finden sich demnach nur in einem kleineren Teil der Fälle in einem Haushalt mit einem insgesamt geringen Einkommen.

4.4.3 Teilzeitbeschäftigung

Der Anteil der Erwerbstätigen in der Altersgruppe der 15 bis 64-Jährigen liegt mit 63,8 Prozent in Frankreich im Jahr 2011 leicht über dem europäischen Durchschnitt. Der Anteil der erwerbstätigen Männer bleibt mit 63,8 Prozent unter dem Durschnitt. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen übersteigt jedoch mit 59,7 Prozent den europäischen Durchschnittswert, Frankreich ist also eines der Länder mit einer relativ hohen Erwerbstätigkeit von Frauen. Mit 29,9 Prozent der Beschäftigten arbeiten Frauen aber auch in Frankreich deutlich häufiger Teilzeit als Männer mit 6,5 Prozent (vgl. Teichgraber 2012, 2). Das Niedriglohnrisiko von Teilzeitbeschäftigten ist wie in den meisten Ländern deutlich höher als das

von Vollzeitbeschäftigten. Insbesondere bei einer kurzen Teilzeitbeschäftigung mit einem Umfang von bis zu 15 Stunden pro Woche liegt der Niedriglohnanteil bei 29,9 Prozent (siehe Tabelle 4.4.3-1).[9] Auch bei Beschäftigten in einer längeren Teilzeitarbeit von 16 bis 34 Stunden pro Woche ist der Niedriglohnanteil mit 19,8 Prozent doppelt so hoch wie bei Vollzeitbeschäftigten mit 35 oder mehr Wochenstunden, von welchen nur 9,6 Prozent einen Niedriglohn beziehen. Während Männer in einer längeren Teilzeitbeschäftigung sogar noch etwas häufiger als Frauen einen Niedriglohn erhalten, ist der Niedriglohnanteil von vollzeitbeschäftigten Männern mit 8,0 Prozent geringer als der von vollzeitbeschäftigten Frauen mit 11,8 Prozent.

Tabelle 4.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
bis zu 15 Stunden	-	[29,7%]	[29,9%]
16 bis 34 Stunden	[24,7%]	18,7%	19,8%
35 Stunden und mehr	8,0%	11,8%	9,6%
insgesamt	9,0%	14,1%	11,4%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Um die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung für den gesamten Niedriglohnsektor zu erfassen, muss neben dem Niedriglohnanteil aber auch der Anteil von Teilzeiterwerbstätigen an der Gesamtzahl der Beschäftigten berücksichtigt werden. Der geringe Teilzeitanteil von Männern führt dazu, dass diese Gruppe trotz des relativ hohen Niedriglohnrisikos nur einen kleinen Anteil aller Niedriglohnbeschäftigten stellt: Da insgesamt 94,2 Prozent der Männer Vollzeit arbeiten, stellen teilzeitbeschäftigte Männer nur 14,7 Prozent aller männlichen Niedriglohnbeschäftigten (siehe Tabelle 4.4.3-2). Hingegen arbeitet ein gutes Viertel der Frauen Teilzeit, so dass 39,4 Prozent der Frauen in Niedriglohnarbeit teilzeitbeschäftigt sind. Davon arbeiten allerdings die meisten in einer langen Teilzeit im Umfang von 16 bis 34 Wochenstunden. Kurze Teilzeitbeschäftigung von bis zu 15 Wochenstunden spielt mit 1,8 Prozent aller Erwerbstätigen insgesamt eine nur untergeordnete Rolle. Auch wenn die Mehrzahl hiervon Frauen sind,

9 Aufgrund einer geringen Fallzahl muss dieser Befund zurückhaltend bewertet werden. Aus diesem Grund kann auch kein Wert für Männer ausgewiesen werden.

ist dennoch auch unter den Frauen mit 3,3 Prozent nur eine kleine Minderheit in diesem geringen Umfang erwerbstätig.

Tabelle 4.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit

		bis zu 15 Stunden	*16 bis 34 Stunden*	*35 Stunden und mehr*	*insgesamt*
Männer	insgesamt	[0,5%]	5,3%	94,2%	100,0%
	Niedriglohn	-	[14,7%]	83,7%	100,0%
Frauen	insgesamt	3,3%	24,5%	72,3%	100,0%
	Niedriglohn	[6,9%]	32,5%	60,6%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	1,8%	14,6%	83,6%	100,0%
	Niedriglohn	[4,7%]	25,2%	70,0%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Wie bereits gezeigt arbeiten insbesondere Frauen mit kleineren Kindern häufig Teilzeit. Aber auch unter den Frauen ohne Kinder bis zu zwölf Jahren arbeiten deutlich mehr Teilzeit, als das bei Männern ohne Kinder in diesem Alter der Fall ist (siehe Tabelle 4.4.2-1). Die hohe Teilzeitquote von Müttern dürfte auch dadurch begünstigt werden, dass der *Complément de Libre Choix d'Activité* in Verbindung mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit bezogen werden kann. In den Jahren von 2006 bis 2011 hat der Anteil der Eltern, die diese familienpolitische Leistung in Verbindung mit einer Teilzeitarbeit beziehen, deutlich zugenommen – aber noch immer nimmt der größere Teil den vollen Betrag auf Grundlage einer vollständigen Erwerbsunterbrechung in Anspruch (vgl. Caisse nationale des Allocations familliales 2013, 18, 19).

4.5 Zusammenfassung

Frankreich ist eines der europäischen Länder mit nur kleinem Niedriglohnsektor. Mit einem Niedriglohnanteil von 11,4 Prozent der Beschäftigten ist es unter den vier Vergleichsländern das Land, in dem Niedriglohnarbeit am wenigsten verbreitet ist. Allerdings arbeiten Frauen häufiger zu einem Niedriglohn als Männer, so dass sie sechs von zehn Niedriglohnbeschäftigten stellen. Der Geschlechterunterschied hinsichtlich der Betroffenheit von Niedriglöhnen ist gerade in den Kernbereichen des Arbeitsmarkts am größten, während in den typischen Risikogruppen Männer wie Frauen ähnlich häufig einen Niedriglohn beziehen. Das gilt für Migrantinnen und Migranten ohne französische Staatsbürgerschaft, für befristet Beschäftigte, für junge Erwerbstätige und für Teilzeitbeschäftigte, die allesamt deutlich häufiger einen Niedriglohn beziehen – Männer wie Frauen in ähnlichen Ausmaßen. Hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung ist allerdings darauf hinzuweisen, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer. Der insgesamt bestehende Geschlechterunterschied ist also in erster Linie darauf zurückzuführen, dass Frauen in den mittleren Altersgruppen, auch bei einer unbefristeten Beschäftigung und auch bei Vollzeitarbeit, mit größerer Wahrscheinlichkeit zu einem Niedriglohn arbeiten als Männer. Niedriglohnbeschäftigte Frauen arbeiten häufiger im öffentlichen Sektor, während Männer mit Niedriglohn zumeist im Bereich der privaten Dienstleistungen tätig sind.

Der Arbeitsmarkt Frankreichs gilt als stark reguliert, wobei angesichts der historischen Schwäche der Tarifvertragsparteien, insbesondere der nach weltanschaulichen Gesichtspunkten zersplitterten Gewerkschaftsbewegung, dem Staat eine ausgesprochen große Bedeutung zukommt. So werden Tarifverträge in den meisten Fällen durch das Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt, so dass sie trotz des niedrigen Organisationsgrades der Tarifvertragsparteien in der gesamten jeweiligen Branche angewendet werden müssen. Darüber hinaus erreicht der branchenübergreifende gesetzliche Mindestlohn SMIC ein hohes Niveau – nicht zuletzt, da er an die Preissteigerung und an die allgemeine Lohnentwicklung gekoppelt ist. Daher bezieht ein erheblicher Anteil aller Beschäftigten den Mindestlohn, so dass dieser die Einkommensverteilung in erheblichen Ausmaßen modifiziert. Da Frauen öfter in den Branchen arbeiten, in denen der Mindestlohn am häufigsten gezahlt wird, beziehen sie den SMIC deutlich öfter als Männer. Die Stauchung der Löhne im unteren Einkommensbereich durch den SMIC bewirkt somit auch eine Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in diesem Bereich.

Das französische Ausbildungssystem zeichnet sich durch überwiegend schulische Ausbildungsgänge aus. Berufliche Abschlüsse können auf schulischer Basis auf dem *Lycée* erworben werden, wohingegen der betrieblichen Ausbildung eine eher randständige Rolle zukommt. Im Zuge der Bildungsexpansion haben Abschlüsse unterhalb eines Hochschulabschlusses stark an Renommee verloren. Obwohl der Bildungserfolg von Frauen hinsichtlich der erlangten Abschlüsse inzwischen größer ist als der von Männern, so dass Frauen heute ein im Durchschnitt höheres Qualifikationsniveau aufweisen, führt dies nicht zu einem Ausgleich des geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisikos. Allerdings sinkt die Diskrepanz zwischen der Qualifikation und dem Niedriglohnanteil mit steigendem Qualifikationsniveau: Am größten ist der Unterschied hinsichtlich des Niedriglohnrisikos von Männern und Frauen bei einem Abschluss der Primarbildung oder der niedrigeren Sekundarbildung. Bei einem Abschluss der höheren Sekundarbildung ist er kleiner und bei einem Hochschulabschluss ist das Niedriglohnrisiko für Männer und Frauen gleichermaßen gering. Insofern kann für Frankreich die These bestätigt werden, dass bei einem eher auf allgemeine denn auf spezifische Qualifikationen zielenden Bildungssystem insbesondere Frauen häufiger von Niedriglöhnen betroffen sind, weil ihnen bei längeren Erwerbsunterbrechungen angesichts des Mangels an anerkannten beruflichen Bildungszertifikaten häufiger eine Entwertung ihres beruflichen Wissens droht. Umgekehrt weist der ausgeglichene Niedriglohnanteil von Hochschulabsolventinnen und -absolventen darauf hin, dass in dem Bereich der höchsten Bildungszertifikate die beruflichen Chancen für Frauen besser sind als in den unteren Bereichen.

Der Zusammenhang zwischen Erwerbsunterbrechungen und Niedriglohn bestätigt sich auch bei der Analyse des für Frankreich als „moderat" (Ostner 1995, 10, 11) oder „modifiziert" (Lewis 1992, 165-168) charakterisierten Ernährermodells, das in vielen Hinsichten die Frauenerwerbstätigkeit fördert und so die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt eher stärkt. Insbesondere die gut ausgebaute kostenlose Kinderbetreuung in den *Écoles Maternelles* ist hier zu nennen. Allerdings ist die Betreuungsinfrastruktur im Bereich der Unter-Dreijährigen trotz eines stattfindenden Ausbaus noch lückenhaft. Gleichzeitig besteht mit dem C*omplément de Libre Choix d'Activité* eine Geldleistung für Eltern, die nicht einkommensbezogen ist, die bislang auf explizite Anreize zur Erwerbsunterbrechungen auch für Väter verzichtet und die ab dem zweiten Kind bis zum vollendeten dritten Lebensjahr bezogen werden kann. Somit unterstützen die Rahmenbedingungen erst ab einem Alter des jüngsten Kindes von drei Jahren konsequent die Erwerbstätigkeit von Müttern, was häufig zu mehrjährigen Erwerbsunterbrechungen führt. Wenngleich die Mehrzahl der Mütter mit jüngeren

Kindern erwerbstätig ist, so führen insbesondere längere Erwerbsunterbrechungen von Müttern ohne Hochschulabschluss zu einem höheren Niedriglohnrisiko bei einer späteren Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus arbeiten Mütter öfter Teilzeit, welche häufiger mit einem Niedriglohn einhergeht als Vollzeitarbeit. Allerdings handelt es sich zumeist um eine lange Teilzeitarbeit, so dass das erzielte Einkommen zumindest ein Niveau nicht wesentlich unter dem einer Vollzeiterwerbstätigkeit erreicht.

Wenngleich in Frankreich die Diskrepanz zwischen dem Niedriglohnanteil von Frauen und dem von Männern geringer ausgeprägt ist als in den Vergleichsländern Großbritannien und Deutschland, so zeigt die Zeitreihe für die Jahre von 2005 bis 2011 allerdings eine Trendumkehr: Während sich der Niedriglohnanteil von Männern und Frauen bis 2008 annäherte, verläuft die Entwicklung nun wieder in die entgegengesetzte Richtung. Dies wirft die Frage auf, ob diese Entwicklung auch auf Auswirkungen der Finanz-, Wirtschafts- und Staatsfinanzkrise zurückgeführt werden kann. Ein möglicher Zusammenhang könnte der Wechsel zu einer zurückhaltenden Mindestlohnpolitik sein, durch welchen der für die Löhne im unteren Bereich maßgebliche SMIC hinter der allgemeinen Einkommensentwicklung zurückgeblieben ist.

5. Großbritannien

Großbritannien gilt als das klassische Beispiel für ein europäisches Land mit ausgedehntem Niedriglohnsektor. Dieser ist im Zuge der Deregulierungspolitik in der Ära der konservativen Regierung unter Magret Thatcher entstanden. Gleichzeitig wird für Großbritannien auch ein großes Ausmaß an Geschlechterunterschieden konstatiert, so dass es als ein starkes Ernährermodell charakterisiert wurde (vgl. Lewis 1992, 162-165; Ostner 1995, 8-11). Andererseits wird die Einführung des britischen Mindestlohns 1999 immer wieder als ein Erfolg vorgestellt, da er die Verbesserung des Einkommens von Niedriglohnbeschäftigten bewirkt habe, ohne dass die mitunter befürchteten Arbeitsplatzverluste eingetreten seien (vgl. Bosch/Weinkopf 2006). Im Folgenden werden zunächst die Grundzüge der geschlechtlichen Strukturierung des britischen Niedriglohnsektors herausgearbeitet (Kapitel 5.1). Das Folgekapitel stellt den Zusammenbruch des britischen Tarifvertragssystems dar, welcher die Expansion von Niedriglohnarbeit begünstigt und somit zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns geführt hat. Dessen Einfluss auf die Geschlechterunterschiede im Niedriglohnsektor wird in Folge untersucht (Kapitel 5.2). Anschließend werden die Auswirkungen des britischen Ausbildungssystems, in welchem die betriebliche Ausbildung nur noch eine marginale Rolle spielt, auf den Zusammenhang von Niedriglohn und Geschlecht überprüft (Kapitel 5.3). Großbritannien hat sich von einem starken Ernährermodell hin zu einem Zuverdienerinnen-Modell entwickelt. Das abschließende Kapitel zu Einflüssen des Wohlfahrtsstaats zeigt, dass die bestehende Feminisierung des Niedriglohnsektors zu erheblichen Ausmaßen mit Teilzeitbeschäftigung zusammenhängt (Kapitel 5.4).

5.1 Niedriglohn und Geschlecht in Großbritannien

Der britische Niedriglohnsektor gehört zu den größeren unter den westeuropäischen Ländern. Basierend auf EU-SILC ist im Jahr 2011 mit 20,5 Prozent jeder fünfte Beschäftigte zu einem Niedriglohn tätig. Der Niedriglohnanteil von Frauen ist mit 25,9 Prozent deutlich größer als der von Männern mit 15,6 Prozent (siehe Tabelle 5.1-1). Damit stellen Frauen 59,8 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten. Auf der Datenbasis der europäischen *Lohnstrukturerhebung* werden für das Jahr 2010 geringfügig höhere Werte ausgewiesen: 22,1 Prozent für alle Beschäftigten, 27,6 Prozent für Frauen und 16,7 Prozent für Männer (vgl. Bezzina 2012, 3).[1] Eine längerfristige Betrachtung der Entwicklungstrends zeigt, dass der Niedriglohnsektor in Großbritannien, nach einem kurzen Rückgang gegen Ende der 1970er Jahre, über die 1980er bis in die 1990er Jahre hinweg stetig angewachsen ist und sich seit Mitte der 1990er Jahre auf dem erreichten hohen Niveau stabilisiert hat. Der Niedriglohnanteil von Frauen ist zunächst besonders stark angestiegen und liegt seit Anfang der 1990er Jahren bei etwa 30 Prozent. Der zunächst deutlich geringere Niedriglohnanteil bei Männern ist hingegen von einem niedrigen Ausgangsniveau von gut fünf Prozent ausgehend kontinuierlich angewachsen. Ab den 2000er Jahren deutet sich aber eine Annäherung an, die auch auf einen leichten Rückgang des Niedriglohnanteils von Frauen zurückzuführen ist (vgl. Mason u.a. 2008, 16). Der auf Basis von EU-SILC erstellten Zeitreihe von 2005 bis 2011 zufolge hat sich der Niedriglohnanteil von Frauen wie Männern seit Mitte der 2000er Jahre auf dem bestehenden Niveau gehalten. Im Verlauf der Krisenjahre ab 2008 kam es allerdings zu einem zwischenzeitlichen Rückgang von Niedriglohnarbeit von Männern wie Frauen (siehe Tabelle 5.1-1). Dieser dürfte aber nicht auf eine verbesserte Einkommenssituation der Beschäftigten im unteren Lohnbereich zurückzuführen sein, sondern vielmehr auf verringerte Einkommen im mittleren Lohnsegment, etwa durch reduzierte Sonderzahlungen und Gewinnbeteiligungen. So hat sich der mittlere Stunden-

1 Geringfügige bis mittlere Abweichungen hinsichtlich der Größenordnung von Niedriglohnbeschäftigung in Abhängigkeit von der verwendeten Datenquelle sind keine Überraschung. Im Fall von Großbritannien ist die Differenz geringer als etwa bei Schweden. Allerdings ist Großbritannien das einzige der hier untersuchten Vergleichsländer, bei dem die auf Basis der *Lohnstrukturerhebung* ermittelten Werte gegenüber den auf EU-SILC basierenden Werten nach oben abweichen. Das ist insofern überraschend, als dass die *Lohnstrukturerhebung* aufgrund des Ausschlusses von Kleinstunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten eher zu einer Unterschätzung von Niedriglohnarbeit führt.

lohn, aus dem sich die Niedriglohnschwelle ergibt, von 2007 auf 2008 deutlich reduziert (siehe Tabelle 3.3-1).

Tabelle 5.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
2005	15,1%	26,1%	20,4%
2006	12,1%	27,5%	19,6%
2007	13,6%	27,0%	20,0%
2008	10,7%	19,3%	15,0%
2009	13,1%	25,1%	19,2%
2010	14,0%	26,0%	19,9%
2011	15,6%	25,9%	20,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3, eigene Berechnung

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen Geschlecht und Niedriglohn sowie verschiedener sowohl personen- als auch erwerbsverhältnisbezogener Drittvariablen untersucht: Staatsbürgerschaft, Alter, Befristung und Sektor/Branche. Hinsichtlich der Herkunft zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der britischen ein höheres Niedriglohnrisiko aufweisen als britische Staatsbürger/innen (siehe Tabelle 5.1-2).[2] Es sind allerdings bestimmte Gruppen deutlich häufiger betroffen als andere, vor allem Frauen und Männer aus Indien, Bangladesch, Pakistan und China finden sich besonders oft in typischen Niedriglohnbranchen (vgl. Mason u.a. 2008, 44-47). Arbeitsmigration spielt eine wichtige Rolle für den britischen Arbeitsmarkt. Seit den 1970er Jahren wurde sie grundsätzlich gefördert und im Zuge der positiven Beschäftigungsentwicklung in den 1990er Jahren und im Zusammenhang mit der Erweiterung der Europäischen Union 2004 sind viele Arbeitsmigrant/innen auf den britischen Arbeitsmarkt geströmt (vgl. ebd., 72-74).

2 Mit einem Niedriglohnanteil von 37,2 Prozent trifft dies Frauen mit anderer Staatsbürgerschaft anscheinend deutlich stärker als Männer mit 21,8 Prozent. Hier ist allerdings aufgrund geringer Fallzahlen eine zurückhaltende Interpretation geboten.

Tabelle 5.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
britische Staatsbürgerschaft	15,2%	25,3%	20,0%
andere Staatsbürgerschaft	[21,8%]	[37,2%]	28,9%
insgesamt	15,6%	25,9%	20,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Um den Einfluss des Alters zu überprüfen, werden die Beschäftigten in Abhängigkeit von ihrem Geburtsjahrgang in fünf Gruppen aufgegliedert. Die jüngsten Beschäftigten, die ab einem Alter von 16 Jahren erfasst werden, finden sich in den Geburtsjahrgängen ab 1986. Die folgenden drei Gruppen fassen jeweils zehn Geburtsjahrgänge zusammen. Die letzte Gruppe erfasst alle Beschäftigten mit einem Geburtsjahr bis 1955.[3] Es zeigt sich, dass in der Gruppe der jüngsten Beschäftigten Männer mit 44,5 Prozent zu einer höheren Wahrscheinlichkeit einen Niedriglohn beziehen als Frauen mit 40,8 Prozent (siehe Tabelle 5.1-3). In den folgenden beiden Gruppen sinkt das Niedriglohnrisiko von Männern aber rasant bis auf 7,0 Prozent für die Jahrgänge von 1966 bis 1975 ab. Das Niedriglohnrisiko von Frauen sinkt deutlich langsamer und erreicht erst bei der Gruppe der von 1956 bis 1965 Geborenen mit 21,6 Prozent den Tiefpunkt. Für Männer steigt das Niedriglohnrisiko in den beiden ältesten Gruppen wieder an, für Frauen ist das nur in der letzten Gruppe der Fall. Das Niedriglohnrisiko in Abhängigkeit vom Alter muss jedoch auch vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass gerade unter den Jüngeren überwiegend Geringqualifizierte erwerbstätig sind, da diejenigen mit längerer Schul- und Hochschulausbildung dem Arbeitsmarkt entsprechend später zur Verfügung stehen. Allerdings hat die Einführung von Studiengebühren dazu beigetragen, dass Studierende zusätzlich auf den Arbeitsmarkt drängen und, da sie gerade in typischen Niedriglohnbranchen tätig werden, so zu einer Lohnzurückhaltung in diesen beitragen (vgl. Mason u.a. 2008, 66, 67).

3 An den Übergängen zwischen den Gruppen können sich Beschäftigte des gleichen Alters in Abhängigkeit vom konkreten Erhebungstermin im Jahr 2011 und vom jeweiligen Geburtstag in unterschiedlichen Gruppen wiederfinden.

Tabelle 5.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
ab 1986	44,5%	40,8%	42,7%
1976 – 1985	17,7%	22,5%	19,9%
1966 – 1975	7,0%	26,3%	15,6%
1956 – 1965	11,7%	21,6%	16,9%
bis 1955	17,9%	28,6%	23,0%
insgesamt	15,6%	25,9%	20,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Tabelle 5.1-4 zeigt auf, dass befristet Beschäftigte mit 27,5 Prozent ein höheres Niedriglohnrisiko haben als unbefristet Beschäftigte. Für eine Analyse in Abhängigkeit vom Geschlecht ist die erreichte Fallzahl zu gering, was nicht zuletzt darauf zurückzuführen ist, dass befristete Beschäftigung angesichts des für ein liberales Kapitalismusmodell typischen schwachen Kündigungsschutzes für den Arbeitsmarkt mit 2,7 Prozent der Beschäftigten eine nur geringe Bedeutung hat.

Tabelle 5.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
unbefristet	15,1%	25,7%	20,1%
befristet	[28,5%]	-	[27,5%]
insgesamt	15,5%	25,7%	20,3%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Der Niedriglohnanteil liegt in Großbritannien insbesondere im Bereich der in der Regel privat erbrachten Markt-Dienstleistungen im überdurchschnittlichen Bereich (siehe Tabelle 5.1-5).[4] Deutlich unterdurchschnittlich ist der Niedriglohnanteil in der Industrie, während er in den Nicht-Markt-Dienstleistungen, die zumeist dem öffentlichen Sektor zugeordnet sind, nur leicht unterhalb des Durchschnitts liegt. Der Niedriglohnanteil liegt bei Frauen in allen drei Sektoren deutlich oberhalb des Anteils von niedriglohnbeschäftigten Männern. Besonders

4 Zur Definition der Sektoren siehe Kapitel 3.3.

stark ist die Diskrepanz bei den Markt-Dienstleistungen, in denen Männer zu 18,9 Prozent einen Niedriglohn beziehen, Frauen hingegen zu 34,4 Prozent.

Tabelle 5.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Agrarsektor[1]	-	-	-
Industrie[2]	12,0%	[19,0%]	13,4%
Markt-Dienstleistungen[3]	18,9%	34,4%	25,5%
Nicht-Markt-Dienstleistungen[4]	12,8%	20,7%	18,1%
insgesamt	15,7%	25,8%	20,5%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Tertiarisierung ist in Großbritannien hinsichtlich der Beschäftigung weit vorangeschritten: Vier Fünftel der Beschäftigten sind im Dienstleistungssektor tätig, davon mit 42,2 Prozent etwas mehr im Bereich der Markt-Dienstleistungen als im Bereich der Nicht-Markt-Dienstleistungen, auf die 37,8 Prozent der Beschäftigten entfallen (siehe Tabelle 5.1-6). Aufgrund der geringen Bedeutung des Agrarsektors sind die Fallzahlen zu gering für eine Analyse. Mehr als die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten, sowohl der Männer mit 55,6 Prozent wie auch der Frauen mit 50,7 Prozent, ist im Bereich der Markt-Dienstleistungen beschäftigt. Weitere 42,8 Prozent der zu einem Niedriglohn erwerbstätigen Frauen sind im Bereich der Nicht-Markt-Dienstleistungen tätig, während sich unter den Männern jeweils etwa ein Fünftel der Niedriglohnbeschäftigten in den Nicht-Markt-Dienstleistungen und in der Industrie findet.

Einzelne Branchen mit einem besonders hohen Niedriglohnanteil unter den Markt-Dienstleistungen sind das Hotel- und Gaststättengewerbe mit einem Niedriglohnanteil von über 50 Prozent und der Einzelhandel mit annähernd 50 Prozent. Damit ist der Einzelhandel in absoluten Zahlen die mit deutlichem Abstand größte Niedriglohnbranche, das Hotel- und Gaststättengewerbe liegt auf dem dritten Platz. Trotz eines leicht unterdurchschnittlichen Niedriglohnanteils stellen die Gesundheitsdienstleistungen aufgrund der Größe der Branche in absoluten Zahlen die zweitmeisten Niedriglohnbeschäftigten (vgl. Mason u.a. 2008, 42-44). Das Hotelgewerbe als die Branche mit dem höchsten Niedriglohnanteil ist stark durch die Beschäftigung von jungen Erwerbstätigen, von Teilzeitbeschäftigten, von Migrant/innen und von Frauen geprägt. Unter den

Tabelle 5.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor

		Agrarsektor[1]	*Industrie*[2]	*Markt-Dienstleistungen*[3]	*Nicht-Markt-Dienstleistungen*[4]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	[1,3%]	28,9%	46,0%	23,7%	100,0%
	Niedriglohn	-	22,1%	55,6%	19,4%	100,0%
Frauen	insgesamt	-	8,0%	38,1%	53,5%	100,0%
	Niedriglohn	-	[5,9%]	50,7%	42,8%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	[0,9%]	19,0%	42,2%	37,8%	100,0%
	Niedriglohn	-	12,4%	52,6%	33,4%	100,0%

[1]: NACE Rev. 2 A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Reinigungskräften liegt der Frauenanteil bei 95 Prozent, von welchen knapp drei Viertel teilzeitbeschäftigt sind (vgl. Dutton u.a. 2008, 100-104). Auch im Einzelhandel handelt es sich bei einem erheblichen Anteil der Beschäftigten, insbesondere bei Verkäufer/innen und Kassierer/innen, um teilzeitbeschäftigte Frauen (vgl. Mason/Osborne 2008, 134, 135).

Im staatlichen *National Health Service* (NHS), der die britischen Gesundheitsdienstleistungen dominiert, finden sich Niedriglohnbeschäftigte insbesondere unter den Reinigungskräften und – deutlich seltener – unter den Pflegehilfskräften. In beiden Berufsgruppen sind überwiegend Frauen tätig, von denen wiederum unter den Reinigungskräften vier von fünf und unter den Pflegehilfskräften jede zweite Teilzeit arbeitet (vgl. Grimshaw/Carroll 2008, 174, 175). Ein Beispiel für eine industrielle Niedriglohnbranche, in der mit zwei Dritteln der Beschäftigten überwiegend Männer tätig sind, ist die Lebensmittelindustrie: Etwa ein Drittel der Beschäftigten erhält einen Niedriglohn. Die Branche ist aber auch in sich geschlechtlich segregiert, so dass sich die in ihr beschäftigten Frauen besonders oft in den eher repetitiven Tätigkeiten finden, bei denen ein Niedriglohn am wahrscheinlichsten ist (vgl. James/Lloyd 2008, 215-217, 229-232).

5.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn

Die britischen Tarifvertragsbeziehungen werden als voluntaristisch charakterisiert, womit die weitgehende Zurückhaltung des Staats hinsichtlich der Regulierung der Arbeitsbedingungen gemeint ist. Es wird in erster Linie als Aufgabe der Tarifvertragsparteien angesehen, in freien Verhandlungen ohne staatliche Einflussnahme die Entlohnung und andere Aspekte der Arbeitsbedingungen zu regeln. Vor dem Hintergrund einer Schwächung der Gewerkschaften in der Thatcher-Ära ab 1979 haben die Tarifvertragsparteien allerdings zunehmend an Einfluss verloren. Die Ausdehnung von Niedriglohnarbeit ist eine der Folgen. Mit der Einführung des *National Minimum Wage* (NMW) 1999 wurde ein Instrument geschaffen, das auf diese Entwicklung reagierte und ihr begrenzt entgegenwirkt. Vor dem Hintergrund der voluntaristischen Tradition handelt es sich hierbei um ein außergewöhnliches Instrument, das eine Form der korporatistischen Aushandlung zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und Staat etablierte. Der gesetzliche Mindestlohn wird sehr viel häufiger von Frauen als von Männern bezogen, so dass von seiner Einführung wie von den regelmäßigen Anhebungen Frauen im unteren Lohnbereich besonders deutlich profitieren.

5.2.1 Tarifvertragsbeziehungen

Als Ausgangsland der Industrialisierung blickt Großbritannien auch auf die längste Tradition der modernen Gewerkschaftsbewegung zurück, die sich im 18. Jahrhundert formierte und deren damals angelegten Strukturen sich auch noch in der heutigen Gewerkschaftslandschaft finden. Die britischen Gewerkschaften waren zunächst als Berufsverbände gegründet worden, die eine bestimmte Berufsgruppe vertraten. Es folgten allgemeine Gewerkschaften, die nicht auf eine exklusive Mitgliedschaft ausgerichtet waren, sondern grundsätzlich zur Organisation aller Beschäftigten bereit waren. Darüber hinaus entstanden auch Industriegewerkschaften mit dem Anspruch, alle Beschäftigten einer bestimmten Branche zu vertreten. Wenngleich weltanschauliche Trennlinien in der Abgrenzung der Gewerkschaften voneinander keine Rolle spielten, so führte das Nebeneinander von gegensätzlichen Organisationsprinzipien dennoch dazu, dass in einem Betrieb mehrere Gewerkschaften gleichzeitig vertreten sein können (vgl. Wergin/White 2012, 131-136). Die britischen Gewerkschaften stehen traditionell in einem engen Verhältnis zur *Labour Party*, zu deren Finanzierung sie erheblich beitragen. Inzwischen hat sich das Verhältnis allerdings gelockert,

etwa indem der Anteil der von den Gewerkschaften geführten Stimmen auf den Parteitagen reduziert wurde (vgl. Waddington 2001, 419, 420).

Die Zahl der Gewerkschaften hat sich durch Zusammenschlüsse deutlich reduziert. Dennoch sind die Organisationsprinzipien der britischen Gewerkschaften dadurch nur wenig kohärenter geworden, so dass das Nebeneinander von verschiedenen Gewerkschaften in einzelnen Branchen und Betrieben fortbesteht. Das Jahr 1979 kann als ein Scheitelpunkt der britischen Gewerkschaftsbewegung angesehen werden: Im so genannten *Winter of Discontent* eskalierte der Konflikt zwischen den Gewerkschaften einerseits und der Labour-Regierung andererseits. Nach dem folgenden Wahlsieg der Konservativen wurden die Gewerkschaften bis in die 1990er Jahre durch eine Vielzahl politischer Maßnahmen gezielt geschwächt, insbesondere indem die Regierung ihre Handlungsfähigkeit in Arbeitskämpfen durch gesetzliche Vorgaben reduzierte (vgl. Waddington 2001, 402-407). Im Vorfeld der späteren Regierungsübernahme 1997 hatte die *Labour Party* die Wiederherstellung der gewerkschaftsfreundlicheren Gesetzgebung der 1970er Jahre explizit ausgeschlossen und sich in der Tat auf nur wenige Korrekturen zugunsten der Gewerkschaften beschränkt (vgl. ebd., 417, 418).

Die Antigewerkschaftspolitik hat es den Gewerkschaften zusätzlich erschwert, den durch den Strukturwandel bedingten Wegfall industrieller Arbeitsplätze zu bewältigen, die ehemals gewerkschaftlich am besten organisiert waren. Neue Mitglieder im Dienstleistungssektor konnten nicht in dem Maß gewonnen werden, wie Mitglieder aufgrund des Niedergangs des produzierenden Gewerbes verloren gegangen sind. In diesem Zusammenhang fiel es den Gewerkschaften auch schwer, andere an Bedeutung gewinnende Beschäftigtengruppen jenseits des männlichen vollzeitbeschäftigten Industriearbeiters zu gewinnen. So hat sich die Mitgliederzahl der Gewerkschaften von ihrem Höhepunkt im Jahr 1979 mit 12,6 Millionen in den Folgejahren drastisch reduziert und in den 1990er Jahren bei nur noch gut sieben Millionen stabilisiert. Schwerpunkt der Gewerkschaften ist inzwischen der öffentliche Sektor, während sie in der Privatwirtschaft nur noch eine marginale Rolle spielen (vgl. ebd., 407-413). In diesem Zusammenhang ist auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad deutlich abgesunken: Waren in den 1970er Jahren noch mehr als die Hälfte der Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft, so liegt dieser Wert seit den 2000er Jahren knapp unter 30 Prozent. Der Organisationsgrad lag 2009 in der privaten Wirtschaft mit 15,1 Prozent deutlich unter dem im öffentlichen Dienst erreichten Wert von 56,6 Prozent. Frauen sind inzwischen mit 29,5 Prozent häufiger Gewerkschaftsmitglied als Männer mit 25,2 Prozent, was mit der Konzentration der Frauenerwerbstätigkeit im öffentlichen Sektor zusammenhängt. Beschäftigte mit einem Hochschulab-

schluss gehören zu den häufiger gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten. Gewerkschaftsmitglieder finden sich darüber hinaus zumeist in den mittleren Einkommensgruppen (vgl. Wergin/White 2012, 139-142).

Im März 2011 zählt das für die Erfassung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zuständige *Certification Office* insgesamt 177 Gewerkschaften, die insgesamt über 7,3 Millionen Mitglieder verfügen. Die Mehrzahl der Gewerkschaften hat allerdings eine nur geringe Mitgliederzahl, so dass allein drei Viertel aller Gewerkschaftsmitglieder auf die acht größten Organisationen entfallen (vgl. Certification Office for Trade Unions and Employers' Associations 2011, 24). Die größten Einzelgewerkschaften sind *Unite the Union* mit 1,6 Millionen Mitgliedern, *UNISON: The Public Service Union* mit 1,4 Millionen Mitgliedern und *GMB* mit 600.000 Mitgliedern (vgl. ebd., 56). Von den britischen Gewerkschaften sind 53, die mit sechs Millionen den Großteil aller Mitglieder stellen, im Dachverband *Trades Union Congress* (TUC) organisiert (vgl. Trades Union Congress 2013, 78). Der TUC hat keine tarifpolitische Koordinierungsfunktion, vielmehr diente er bis in die 1970er Jahre in erster Linie als Bindeglied zwischen den Gewerkschaften und der Politik. Diese Funktion hat er in den Thatcher-Jahren verloren und sich stattdessen auf die Durchführung von Kampagnen zu konkreten einzelnen Themen und auf die Unterstützung der Einzelgewerkschaften in der Anwendung neuer Organisationsformen wie etwa dem *Organizing* umorientiert (vgl. Waddington 2001, 423-425).

Britische Unternehmen sind in der Regel nicht Mitglied eines Arbeitgeberverbands. Das gilt besonders für die Dienstleistungsbranche und für Kleinunternehmen, auf die ein Großteil der gesamten Beschäftigung entfällt. Die bis in die 1980er Jahre noch wichtigeren Industrieunternehmen sind häufiger in Verbänden organisiert. Auf die Mitgliedsunternehmen entfällt weniger als die Hälfte aller Beschäftigten. Zumeist handelt es sich in erster Linie um Interessenverbände, die – wenn überhaupt – darüber hinaus auch Tarifvertragsparteien sind. Der maßgebliche Dachverband ist die *Confederation of British Industry* (CBI) (vgl. Wergin/White 2012, 143, 144). Das *Certification Office* zählt 2011 eine Gesamtzahl von 106 Arbeitgeberverbänden (vgl. Certification Office for Trade Unions and Employers' Associations 2011, 9), deren Zahl sich deutlich verringert hat. Die CBI setzte schon in den 1980er Jahren auf die Dezentralisierung der Tarifvertragsbeziehungen und hat von jeher auf Versuche zur Koordinierung der Tarifpolitik der Mitgliedsverbände verzichtet (vgl. Burgess 1993, 164).

Sowohl die Schwächung der Gewerkschaften wie auch der wirtschaftliche Strukturwandel und der Bedeutungsverlust der eher an Kollektivverhandlungen orientierten Industrie haben zu einer weitgehenden Dezentralisierung der bri-

tischen Tarifvertragsbeziehungen seit den 1980er Jahren geführt. Diese drückt sich erstens in einem massiven Rückgang der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten und zweitens in dem Bedeutungsverlust von Flächentarifverträgen aus. Waren in den 1970er Jahren noch etwa 80 Prozent aller Beschäftigten von mindestens einem gültigen Tarifvertrag erfasst, so hat sich deren Anteil bis auf knapp unter 30 Prozent in den 2000er Jahren reduziert. Flächentarifverträge sind inzwischen fast ausschließlich im öffentlichen Sektor anzutreffen, wo insgesamt noch die Mehrzahl der Beschäftigten von einem Tarifvertrag erfasst wird. In der Privatwirtschaft hingegen befinden sich nur noch vier Prozent aller Beschäftigten im Gültigkeitsbereich von Flächentarifverträgen. Diese betreffen zudem in der Regel nur Fragen, die nicht mit der Entlohnung zusammenhängen. Aber auch nur weitere 16 Prozent der Beschäftigten der Privatwirtschaft sind von einem Firmentarifvertrag erfasst, so dass für vier Fünftel überhaupt kein Tarifvertrag gilt. Mitunter finden Tarifverhandlungen sogar unterhalb der Unternehmensebene in einzelnen Betrieben oder Abteilungen statt (vgl. Wergin/White 2012, 146-150).

Vor dem Hintergrund des Voluntarismus spielt nicht nur die Regelung der Arbeitsbedingungen durch gesetzliche Bestimmungen eine vergleichsweise geringe Rolle, es besteht auch kein Instrument wie die Allgemeinverbindlicherklärung, mit dem die Reichweite von Kollektivverträgen erhöht werden könnte. Die Inhalte von Kollektivverträgen begründen zudem keinen unmittelbaren individuellen Rechtsanspruch auf diese. Darüber hinaus besteht keine rechtliche Absicherung von Formen der betrieblichen Mitbestimmung (vgl. Burgess 1993, 153-156; Wergin/White 2012, 136-138). Zwar gibt es einige wenige Fälle, in denen britische Gewerkschaften auch in typischen Niedriglohnbranchen privater Dienstleistungen erfolgreich Tarifverträge abschließen, etwa bei der Einzelhandelskette *Tesco* (vgl. Grimshaw 2010, 498-500). Dennoch markiert die Entstehung eines weitgehend gewerkschaftsfreien privaten Sektors einen wesentlichen Wandel im britischen Beschäftigungssystem (vgl. Rubery u.a. 2009, 71).

Die Schwächung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften und die Dezentralisierung oder sogar das gänzliche Verschwinden von Kollektivverhandlungen wird als eine wesentliche Ursache für die ab den 1980er Jahren zu beobachtende Vergrößerung der Lohnunterschiede und für die Ausdehnung des Niedriglohnsektors angesehen (vgl. Mason u.a. 2008, 50-58). Aus der Perspektive des *Varieties of Capitalism*-Ansatzes ist insbesondere in liberalen Marktwirtschaften wie Großbritannien ein massiver Einflussverlust der Gewerkschaften festzustellen. Dieser kontrastiere mit der Situation in koordinierten Markwirtschaften, in denen die Systeme der Kollektivverhandlungen zwar auf veränderte Rahmenbedingungen hin angepasst, aber im Wesentlichen beibehalten wurden

(vgl. Thelen 2001, 94-98). 1993 schaffte die konservative Regierung mit den *Wage Councils* für alle Branchen mit Ausnahme des Agrarsektors eine der letzten Institutionen zur Eindämmung von Niedriglohnarbeit ab. Diese gingen auf die bereits 1909 eingeführten *Wage Boards* zurück und setzten sich aus Gewerkschafts- und Unternehmensvertreter/innen sowie aus unabhängigen Expert/innen zusammen und hatten die Aufgabe, Lohnsätze für einzelne Branchen festzulegen (vgl. Burgess 2006, 32, 33). Vor diesem Hintergrund nahm die Debatte um die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in den 1990er Jahren an Fahrt auf.

5.2.2 Der gesetzliche Mindestlohn NMW

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wurde in der Nachkriegszeit wiederholt in den britischen Gewerkschaften sowie zwischen diesen und der Regierung diskutiert. Nicht zuletzt wegen einer befürchteten Instrumentalisierung des Mindestlohns zur Lohnmoderation waren diese Vorschläge aber über lange Zeit in der Gewerkschaftsbewegung umstritten. Erst die im vorangegangenen Kapitel geschilderten Entwicklungen haben dazu geführt, dass der Dachverband TUC sich seit 1986 für einen gesetzlichen Mindestlohn einsetzte. Unterstützt wurde diese Forderung von Einzelgewerkschaften aus dem öffentlichen Sektor und auch von zivilgesellschaftlichen Akteuren wie der *Child Poverty Action Group* und der *Low Pay Unit*. Die *Labour Party* entwickelte Ende der 1980er Jahre ein Konzept für einen Mindestlohn, das sie unter dem Vorsitzenden Tony Blair modifizierte. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns war eines der zentralen Wahlversprechen der 1997 gewählten Labour-Regierung (vgl. Burgess 2006, 34-37). Bestandteil des neuen Mindestlohnkonzepts war die Einrichtung der *Low Pay Commission*, die sich aus Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter/innen sowie aus unabhängigen Expert/innen zusammensetzt und die unter anderem einen konkreten Mindestlohnsatz zur Einführung vorgeschlagen hat. Die Regierung ist mit der Implementierung des *National Minimum Wage* (NMW) 1999 den Vorschlägen der Kommission weitgehend gefolgt. Die Kommission besteht weiter und begleitet die Entwicklung des NMW, insbesondere durch die Vorlage eines jährlichen Berichts, in dem sie unter anderem Vorschläge zur Anpassung des Mindestlohns unterbreitet. Die Regierung ist in der Regel den Vorschlägen der Kommission gefolgt, wenngleich sie formal unverbindlich sind (vgl. ebd., 42, 43; Grimshaw 2010, 474, 475).

Der NMW gilt grundsätzlich ohne Ausnahmen für die Beschäftigten aller Branchen, nur Auszubildende in einem anerkannten Ausbildungsprogramm waren zunächst ausgenommen. Der volle Mindestlohnsatz war mit der Einfüh-

rung des NMW erst ab einem Alter von 22 Jahren vorgesehen. Inzwischen ist die Regierung einem schon länger von der *Low Pay Commission* unterbreiteten Vorschlag gefolgt und hat die Altersgrenze 2009 auf 21 Jahre abgesenkt. Für Erwerbstätige ab 18 Jahren ist hingegen ein reduzierter Einstiegssatz vorgesehen. Erst seit dem Jahr 2004 existiert außerdem ein noch geringerer Satz für jugendliche Erwerbstätige in einem Alter von 16 bis 17 Jahren. Schließlich wurde 2010 auch ein Mindestlohn für Auszubildende eingeführt. Der reguläre Mindestlohnsatz lag von Oktober 2010 bis September 2011 bei 5,93 Pfund (6,83 Euro) und wurde dann auf 6,08 Pfund (7,01 Euro) erhöht. Auch der Mindestlohnsatz für Erwerbstätige zwischen 18 und 21 Jahren wurde zum gleichen Zeitpunkt erhöht, nämlich von 4,92 Pfund (5,67 Euro) auf 4,98 Pfund (5,74 Euro). Der Mindestlohn für jugendliche Erwerbstätige wurde von 3,64 Pfund (4,19 Euro) auf 3,68 Pfund (4,24 Euro) erhöht. Der 2010 eingeführte Mindestlohn für Auszubildende stieg von 2,50 Pfund (2,17 Euro) auf 2,60 Pfund (2,26 Euro) (vgl. Low Pay Commission 2012, 2).

Der NMW wurde 1999 mit einem Regelsatz von 3,60 Pfund respektive 3,00 Pfund für 18- bis 21-Jährige eingeführt. Diese Sätze wurden in Relation zum durchschnittlichen Verdienst als sehr niedrig eingeschätzt, was auch mit der von der *Low Pay Comission* vorgeschlagenen evidenzbasierten Vorgehensweise zusammenhängt: Nachdem die umfängliche Begleitforschung keinerlei negative Beschäftigungseffekte feststellen konnte und angesichts eines florierenden wirtschaftlichen Umfeldes folgten insbesondere zwischen 2003 und 2006 Erhöhungen deutlich oberhalb der Inflationsrate und auch oberhalb der allgemeinen Einkommensentwicklung. Dadurch hat sich der reale und der relative Wert des NMW zunächst deutlich erhöht, doch in den Folgejahren erfolgten keine überproportionalen Erhöhungen mehr (vgl. Grimshaw 2010, 476-479).

Angesichts der rezessiven Entwicklung ab 2008 sah sich die *Low Pay Commission* zu sehr vorsichtigen Empfehlungen veranlasst, so dass sie für das Jahr 2012 nur noch eine geringfügige Erhöhung des Mindestlohns für Erwachsene ab 21 Jahren vorschlägt und zudem empfiehlt, die niedrigeren Mindestlohnsätze für jüngere Erwerbstätige gänzlich einzufrieren (vgl. Low Pay Commission 2012, 147-149). Großbritannien fügt sich damit in die Mehrzahl der europäischen Länder ein, die unter dem Vorzeichen der Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise eine restriktive Mindestlohnpolitik betreiben (vgl. Schulten 2013). Gleichwohl ist zu betonen, dass die Einführung des NMW im Allgemeinen und die konstruktive Rolle der *Low Pay Commission* im Besonderen als ein Erfolg bewertet wird, so dass der NMW inzwischen ein allseits anerkanntes Instrument ist (vgl. Burgess 2006, 53, 54). Politische Auseinandersetzungen um die Mindestlohnpolitik werden

somit nur um die Ausgestaltung des NMW geführt, er selbst wird weder von Arbeitgeberverbänden noch von der seit 2010 regierenden konservativ-liberalen Koalition in Frage gestellt.

Die *Low Pay Commission* untersucht in ihren Berichten die Auswirkungen des NMW und stellt unter anderem fest, dass er einen erkennbaren Einfluss auf die Löhne hat, ohne dass ein negativer Effekt auf die Beschäftigung empirisch feststellbar wäre. Der Anteil der Beschäftigten, die einen Lohn in Höhe oder unterhalb des gültigen Mindestlohnsatzes für Erwachsene erhalten, lag im April 2011 bei 3,7 Prozent aller Erwerbstätigen. Ein Lohn unterhalb des Mindestlohnsatzes muss nicht durch das Unterlaufen der gültigen Mindestlohnregelungen zustande kommen, sondern er kann auch auf einer der bestehenden Ausnahmeregelungen für jüngere Erwerbstätige oder für Auszubildende beruhen. 5,4 Prozent aller Beschäftigten bezogen einen Lohn bis zur Höhe des zukünftigen Mindestlohnsatzes, der erst im Oktober 2011 in Kraft treten sollte. Da Arbeitgeber mitunter die anstehende Mindestlohnerhöhung vorziehen, kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil der indirekt vom Mindestlohn profitierenden Beschäftigten größer ist als der Anteil der unmittelbaren Mindestlohnempfänger/innen. Der Anteil der Mindestlohnbeschäftigten variiert stark in Abhängigkeit von der Branche. Insbesondere die typischen Niedriglohnbranchen (siehe Kapitel 5.1) weisen auch einen hohen Anteil an Mindestlohnempfänger/innen aus: Am höchsten ist der Anteil im Gastgewerbe mit 21,8 Prozent und im Reinigungsgewerbe mit 21,7 Prozent. Es folgen das Friseurhandwerk mit 16,4 Prozent, Zeitarbeit mit 14,0 Prozent und Kinderbetreuung mit 11,0 Prozent (vgl. Low Pay Commission 2012, 39).

Auch wenn der Einzelhandel mit sieben Prozent nur einen leicht überdurchschnittlichen Mindestlohnanteil aufweist, so stellen Einzelhandelsberufe dennoch aufgrund der hohen Beschäftigtenzahl einen erheblichen Teil aller Mindestlohnjobs. Einzelhandelsberufe tragen zusammen mit Berufen im Gastgewerbe und mit Reinigungskräften zu mehr als der Hälfte der gesamten Mindestlohnbeschäftigung bei (vgl. ebd., 23). Ein überdurchschnittlicher Anteil von Mindestlohnempfänger/innen findet sich in mittleren und in kleinen Unternehmen. Im Privatsektor wird sehr viel häufiger ein Mindestlohn gezahlt als im öffentlichen Sektor. Darüber hinaus beziehen Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte häufiger einen Mindestlohn, als das bei Vollzeitbeschäftigten und unbefristet Beschäftigten der Fall ist (vgl. ebd., 22).

Da Frauen häufiger in Niedriglohnbranchen arbeiten, beziehen sie auch deutlich häufiger als Männer den Mindestlohn (vgl. ebd., 26). Für die Einführung des NMW 1999 wurde ein nur minimaler Einfluss auf die Entwicklung des *Gender Pay Gap* festgestellt. Dies kann zum einen darauf zurückgeführt wer-

den, dass das *Gender Pay Gap* nur zum Teil durch Geschlechterunterschiede im unteren Lohnbereich bedingt ist. Nur auf diesen hatte die Einführung des NMW jedoch einen messbaren Einfluss, nicht aber auf den mittleren und hohen Bereich. Darüber hinaus hat das relativ niedrige Niveau von 3,60 Pfund nur eine geringe Modifikation der (geschlechtsspezifischen) Lohnverteilung bewirkt (vgl. Robinson 2002). Die auf die Einführung folgenden überproportionalen Erhöhungen des Mindestlohns bis 2006 dürften jedoch einen stärkeren Einfluss gehabt haben, so dass es auch mit der aktiven Mindestlohnpolitik dieser Jahre zusammenhängen dürfte, dass sich das *Gender Pay Gap* in diesem Zeitraum schneller verkleinert hat (vgl. Grimshaw 2010, 486, 487). So hat sich das *Gender Pay Gap,* bezogen auf Vollzeitbeschäftigte ab 22 Jahren, im untersten Dezil von 13,1 Prozent im Jahr 1997 bis auf 4,7 Prozent im Jahr 2011 reduziert. Mit 5,8 Prozentpunkten entfällt der Großteil dieser Reduktion auf die Jahre von 1997 bis 2006, also auf die Einführung und die anschließende Phase der expansiven Mindestlohnpolitik. Das *Gender Pay Gap* hat sich bezogen auf den Median von 15,8 Prozent auf 8,3 Prozent reduziert. Im obersten Dezil ist es mit 19,6 Prozent im Jahr 1997 und 19,8 Prozent im Jahr 2011 sogar gleich geblieben (vgl. Low Pay Commission 2012, 42). Eine Angleichung hat also in erster Linie im unteren Lohnbereich stattgefunden.

Zur Analyse der Struktur des Niedriglohnsektors wird nun ein Armutslohn vom Niedriglohn abgegrenzt, womit ein besonders niedriger Lohn von weniger als 50 Prozent des mittleren Lohns beschrieben wird. Angesichts eines für 2011 ermittelten mittleren Lohns von 11,27 Euro (10,04 Pfund) auf Stundenbasis (siehe Tabelle 3.3-1), liegt ein Armutslohn unterhalb der Schwelle von 5,64 Euro (5,02 Pfund). Damit liegt die Armutslohnschwelle nur wenige Cent oberhalb der im Jahr 2011 geltenden Mindestlöhne, Armutslohnempfänger/innen können somit im Prinzip mit Mindestlohnempfänger/innen gleichgesetzt werden. Daher überrascht es nicht, dass hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung mit 5,3 Prozent ein ähnlich großer Armutslohnanteil ermittelt wird (siehe Tabelle 5.2.2-1), wie

Tabelle 5.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn	15,6%	25,9%	20,5%
Armutslohn	3,9%	7,0%	5,3%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

ihn die *Low Pay Commission* hinsichtlich des Anteils der Mindestlohnempfänger/innen ausweist. Auch von Armutslöhnen sind Frauen mit 7,0 Prozent häufiger betroffen als Männer mit 3,9 Prozent.

Knapp drei Viertel der Niedriglohnbeschäftigten beziehen einen Lohn, der zumindest oberhalb der Armutslohnschwelle liegt (siehe Tabelle 5.2.2-2). Von vier Männern wie auch von vier Frauen mit einem Niedriglohn bezieht jeweils etwa eine Person einen Armutslohn. Frauen stellen sowohl die Mehrzahl der Beschäftigten mit einem Armutslohn, wie auch die Mehrzahl aller Niedriglohnbeschäftigten.

Tabelle 5.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn (aber kein Armutslohn)	30,2%	43,7%	73,9%
Armutslohn	10,0%	16,1%	26,1%
insgesamt	40,2%	59,8%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Der NMW liegt angesichts einer relativen Höhe von etwa der Hälfte des mittleren Lohns und etwa 40 Prozent des Durchschnittlohns, wie ihn auch die *Low Pay Commission* ermittelt (vgl. Low Pay Commission 2012, 31), deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Dritteln des Medians. Daraus ergibt sich, dass der NMW deutlich zu niedrig ist, um die Größe des Niedriglohnsektors messbar zu beeinflussen. Trotz beobachteter Spill Over-Effekte, also der Anhebung von Löhnen oberhalb des Mindestlohns, etwa um in den betrieblichen Entgeltsystemen einen bestimmten Abstand zwischen dem als Einstieg gezahlten Mindestlohn und den für andere Positionen vorgesehenen Löhnen einzuhalten, hat der NMW in erster Linie nur eine Wirkung auf die Lohnverteilung innerhalb des Niedriglohnsektors. Im Umkehrschluss lässt sich daraus aber ableiten, dass der NMW, wenn er schon nicht den Niedriglohnsektor selbst begrenzt, zumindest ein Ausfransen hin zu extrem geringen Löhnen verhindert.

5.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems

Das britische Schulsystem wurde 1944 umfassend reformiert. Der kostenlose Besuch nicht nur der Grundschule, sondern auch der Sekundarstufe wurde zur Regel. Die Schulgesetzgebung des britischen Parlaments bezieht sich auf den mit Abstand größten Teilstaat England. Die Teilstaaten Wales und Nordirland verfügen über repräsentative Versammlungen mit schulpolitischen Kompetenzen. Das schottische Parlament ist für ein gänzlich eigenständiges Schulsystem verantwortlich. Das englische Schulsystem hat sich insgesamt in Richtung eines Gesamtschulsystems entwickelt, indem die auf dem Niveau der Sekundarstufe übliche Trennung zwischen akademisch orientierten *Grammar Schools* und beruflich ausgerichteten *Secondaray Modern Schools* an Bedeutung verloren hat. Es gibt eine größere Zahl konfessioneller Schulen mit öffentlicher Förderung, zudem besucht inzwischen ein größerer Teil der Schüler/innen eine private Schule. Seit den 1980er Jahren wurden die öffentlichen Schulen einerseits mit zunehmender Unabhängigkeit gegenüber der Schulaufsicht versehen und andererseits durch die Aufstellung von auf Leistungstests basierenden Rankingtabellen in Konkurrenz zueinander gesetzt (vgl. Harris/Gorard 2010, 823-829).

In England besteht eine Schulpflicht von elf Jahren, die in der Regel mit der Einschulung in eine Primarschule (*Primary School*) im Alter von fünf Jahren einsetzt. Der Sekundarstufenunterricht richtet sich an Schüler/innen in einem Alter von mindestens 10,5 Jahren bis zu einem Alter von 18 Jahren. Neben den dominierenden *Secondary Schools* besteht auch eine geringe Zahl weitgehend selbständiger *City Technology Colleges* und *Academies,* die sich an Schüler/innen der gleichen Altersgruppe richten und eher technisch orientiert sind. Die Pflichtschulzeit ist in vier *Key Stages* unterteilt, die vierte davon wird mit dem Ende der Schulpflicht in einem Alter von 15 bis 16 Jahren erreicht (vgl. ebd., 836-838). Der übliche allgemeinbildende Abschluss der Sekundarstufe ist das *General Certificate of Secondary Education* (GCSE). Seit den 1990er Jahren wurden allerdings mit den *General National Vocational Qualifications* (GNVQ) berufsbildende Qualifikationen in *Key Stage 4* eingeführt, die seit den 2000er Jahren von einem immer größer werdenden Anteil der Schüler/innen belegt werden. Maßgeblich für diesen Zuwachs waren *BTEC-First*-Qualifikationen – benannt nach der Agentur *Business and Technology Education Council*, die diese Bildungszertifikate verleiht (vgl. Wolf 2011, 46-50). Der schulische Erfolg von Schülerinnen liegt, gemessen an den erzielten Noten, auf einem deutlich höheren Niveau als der von Schülern. Hinsichtlich der Fächerwahl gilt, dass Schüler häufiger technische und naturwissenschaftliche Fächer belegen, Schülerinnen hingegen öfter Fächer aus

den Bereichen Sprache, Gesundheit und Soziales (vgl. National Foundation for Educational Research 2010, 5-7; Department for Education 2011a).

Im Rahmen der höheren Sekundarbildung können allgemeinbildende *A-Level*-Fächer belegt werden, die eine klar akademische Ausrichtung haben. Darüber hinaus können mit den *BTEC*-Diplomen auch berufliche Abschlüsse erworben werden, die gleichermaßen zum Hochschulzugang berechtigen. Diese Abschlüsse wurden bis 2011 reformiert, indem 17 neue berufsspezifische Diplome eingeführt wurden (vgl. Harris/Gorard 2010, 839). Im Schuljahr 2009/2010 wählten 38 Prozent der Schüler/innen eine akademisch ausgerichtete Kombination nur aus A-Kursen, sieben Prozent belegten ein bis zwei A-Kurse und weitere Kurse und 21 Prozent Level 3-Kurse, zumeist ein *BTEC*. Es verbleiben weitere 34 Prozent der Schüler/innen, die diverse andere Kurse belegen. Deren Zertifikate versprechen im Gegensatz zu den zuvor genannten Alternativen keinen nennenswerten Nutzen auf dem Arbeitsmarkt, wenngleich sie formal äquivalent gewertet werden. Hierbei handelt es sich zumeist um eine Kombination spezifischer, oft sehr kleinteiliger beruflicher Qualifikationen, nicht aber um in sich kohärente Programme (vgl. Wolf 2011, 50, 51).

Die betriebliche Ausbildung (*Apprenticeship*) hat in Großbritannien stark an Bedeutung verloren, sie wird nur noch von einem kleinen Anteil eines Jahrgangs absolviert. Wo betriebliche Ausbildungen angeboten werden, erfreuen sie sich allerdings großer Beliebtheit, so dass auf einen angebotenen Ausbildungsplatz eine Vielzahl an Bewerber/innen kommt. Ausbildungsprogramme sind sowohl auf Level 2 sowie immer seltener auf Level 3 angesiedelt. Level 3-Ausbildungen eröffnen auch den Zugang zu einer Hochschulausbildung. Die Absolvent/innen einer betrieblichen Ausbildung profitieren zumeist in ihrer weiteren Erwerbslaufbahn von dieser. Dennoch leistet die betriebliche Ausbildung nicht nur wegen ihrer zurückgehenden quantitativen Bedeutung nur noch wenig für die Erwerbsintegration von Jugendlichen, sie wird darüber hinaus zunehmend nur Erwachsenen mit bereits vorliegender Berufserfahrung angeboten (vgl. ebd., 164-169).[5] Die Be-

5 Die von der Regierung mit der Evaluation des englischen Ausbildungssystems betraute Ökonomin Alison Wolf kommt zu einem alarmierenden Ergebnis: Neben einzelnen positiven Elementen kranke das englische Ausbildungssystem daran, dass es einerseits einem erheblichen Anteil eines jeden Jahrgangs nur Qualifikationen ohne erkennbaren Nutzen anbiete, während es andererseits deutliche Engpässe bei spezifischen Qualifikationen und massive Defizite bei den zentralen Sprach- und Mathematikkompetenzen gebe. Ursächlich für diese Probleme seien insbesondere eine verfrühte und kaum revidierbare berufliche Spezialisierung sowie die Forcierung von überspezialisierten, vom Arbeitsmarkt nicht honorierten Qualifikationen aufgrund von Fehlanreizen der performance-basierten Mittelvergabe. Das von einem unübersichtlichen Geflecht an Agen-

teiligung an Ausbildungsprogrammen ist insgesamt zwischen den Geschlechtern gleich groß, so dass Frauen und Männer jeweils die Hälfte aller Auszubildenden stellen. Es gibt aber eine starke geschlechtsspezifische Segregation hinsichtlich der gewählten Berufe und der Branchen: Ausbildungsprogramme im sozialen Bereich und in Gesundheitsberufen werden fast ausschließlich von Frauen belegt, während sich in Ausbildungen im handwerklichen und technischen Bereich fast ausschließlich Männer finden (vgl. Warwick Institute for Employment Research 2012, 14-16).

In der Erwachsenenbildung (*Further Education*) können, neben anderen Angeboten, auch die üblicherweise an den Schulen der Sekundarstufe angebotenen Qualifikationen erworben werden. Die Hochschulausbildung (*Higher Education*) hat stark expandiert. Seit 1992 wurden die meisten Hochschulen in *Universities* umgewandelt, daneben bestehen aber auch *Higher Education Colleges* (vgl. Harris/Gorard 2010, 841-843). Inzwischen ist auch die Beteiligung von Frauen an der Hochschulbildung über die Studienbeteiligung von Männern hinausgegangen, so dass Frauen den größeren Teil der Studierenden stellen. Aber auch in der Hochschulbildung besteht eine starke Segregation nach Studienfach, so dass Studentinnen in den technischen und ingenieurwissenschaftlichen Fächern unterrepräsentiert sind, während sie in den anderen Fächern die Mehrheit stellen (vgl. National Foundation for Educational Research 2012, 12-15). Die Bildungsexpansion ist parallel verlaufen zur Ausweitung des Niedriglohnsektors seit den 1980er Jahren, die trotz der Zunahme von qualifizierten Arbeitskräften im gleichen Zeitraum zu beobachten ist (vgl. Mason u.a. 2008, 67-71).

Der Zusammenhang zwischen Niedriglohn, Bildungsniveau und Geschlecht stellt sich wie folgt dar: Der Niedriglohnanteil sinkt für Männer wie Frauen mit höheren Bildungszertifikaten deutlich ab, auf allen Qualifikationsstufen ist der Niedriglohnanteil von Frauen aber deutlich höher als der von Männern (siehe

---

turen getragene Akkreditierungssystem habe sich sowohl gegenüber der politischen Steuerung wie auch hinsichtlich der Anforderungen des Arbeitsmarkts verselbständigt. Auf dieser Analyse aufbauend legt Wolf eine Liste konkreter Reformvorschläge vor (vgl. Wolf 2011). Die Regierung hat die Ergebnisse des Wolf-Reports zustimmend zur Kenntnis genommen und eine Umsetzung der unterbreiteten weitreichenden Empfehlungen angekündigt. Besonderen Wert legt die Regierung dabei auf die Verbesserung der Mathematik- und Englisch-Kompetenzen. Das durch die öffentliche Finanzierung gestaltete Anreizsystem soll so reformiert werden, dass Schüler/innen nur Qualifikationen mit sicherem Nutzen auf dem Arbeitsmarkt erwerben. Darüber hinaus will sie berufliche Ausbildungsprogramme vereinfachen und entbürokratisieren (vgl. Department for Education 2011b). Von daher ist mit einem weitgehenden Umbau des englischen Ausbildungssystems zu rechnen, dessen Erfolg sich noch erweisen muss.

Tabelle 5.3-1). Auf dem Niveau einer niedrigeren Sekundarbildung arbeiten mit 52,3 Prozent mehr als die Hälfte aller Frauen zu einem Niedriglohn, unter den Männern ist es mit 29,7 Prozent annähernd jeder Dritte. Auf der Ebene der höheren Sekundarbildung, also etwa einer betrieblichen Level 3-Ausbildung oder einem BTEC-Diplom, ist der Niedriglohnanteil geringer, beträgt aber immer noch 31,8 Prozent für Frauen und 18,6 Prozent für Männer. Hochschulabsolventinnen arbeiten hingegen zu 12,2 Prozent und Hochschulabsolventen nur zu 6,9 Prozent für einen Niedriglohn.

Tabelle 5.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Primarbildung[1]	-	-	-
niedrigere Sekundarbildung[2]	29,7%	52,3%	39,5%
höhere Sekundarbildung[3]	18,6%	31,8%	24,8%
postsekundäre Bildung[4]	-	-	-
tertiäre Bildung[5]	6,9%	12,2%	9,5%
insgesamt	15,1%	25,8%	20,3%

[1]: ISCED-97 1, [2]: ISCED-97 2, [3]: ISCED-97 3, [4]: ISCED-97 4, [5]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Aufgrund der beschriebenen Bildungsexpansion spielen die niedrigeren Abschlüsse hinsichtlich der Gesamtzahl der Beschäftigten inzwischen nur noch eine untergeordnete Rolle. So stellen Beschäftigte mit maximal einem Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung mit 11,5 Prozent nur noch ein gutes Zehntel (siehe Tabelle 5.3-2). Hingegen verfügt mit 48,2 Prozent annähernd die Hälfte der Beschäftigten über einen höheren Sekundarabschluss und weitere 40,3 Prozent über einen Hochschulabschluss. Das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen ist insgesamt geringfügig höher als das der Männer, da sie etwas seltener einen niedrigeren Sekundarabschluss und etwas häufiger einen Hochschulabschluss vorweisen können. Trotz des großen Niedriglohnanteils von Beschäftigten mit niedrigerer Sekundarbildung stellen diese aufgrund ihres geringen Anteils an der Gesamtbeschäftigung mit 22,4 Prozent nur einen kleineren Teil aller Niedriglohnbeschäftigten. Annähernd 60 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten, unter Frauen wie unter Männern, verfügen hingegen über einen Abschluss der höheren Sekundarbildung. Auch Hochschulabsolvent/innen stellen mit 18,8 Prozent immerhin ein knappes Fünftel aller Niedriglohnbeschäftigten.

Tabelle 5.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau

		Primar-bildung[1]	*niedrigere Sekundar-bildung*[2]	*höhere Sekundar-bildung*[3]	*post-sekundäre Bildung*[4]	*tertiäre Bildung*[5]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	-	12,4%	48,4%	-	39,2%	100,0%
	Niedriglohn	-	24,0%	58,5%	-	17,5%	100,0%
Frauen	insgesamt	-	10,5%	48,0%	-	41,4%	100,0%
	Niedriglohn	-	21,3%	59,0%	-	19,6%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	-	11,5%	48,2%	-	40,3%	100,0%
	Niedriglohn	-	22,4%	58,8%	-	18,8%	100,0%

[1]: ISCED-97 1, [2]: ISCED-97 2, [3]: ISCED-97 3, [4]: ISCED-97 4, [5]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Auch hinsichtlich der Berufe, die aus methodischen Gründen zu vier Berufsgruppen zusammengefasst werden, zeigt sich ein ähnliches Bild:[6] In der Gruppe der qualifiziert nicht-manuellen Berufe ist der Niedriglohnanteil am geringsten, aber auch in diesen Berufen ist der Niedriglohnanteil von Männern mit 5,4 Prozent kleiner als der von Frauen mit 10,4 Prozent (siehe Tabelle 5.3-3). Bei den qualifiziert-manuellen Berufen ist der Niedriglohnanteil zwar höher, liegt aber noch knapp unter dem Durchschnittswert.[7] Der größte Niedriglohnanteil findet sich in den einfachen und in den geringqualifizierten nicht-manuellen Berufen. In den einfachen Berufen bezieht annähernd die Hälfte aller Beschäftigten einen Niedriglohn. Während in der Gruppe der einfachen Berufe der Niedriglohnanteil von Frauen mit 60,8 Prozent deutlich höher ist als der von Männern mit 33,5 Prozent, ist die Differenz in der Gruppe der geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe deutlich geringer, denn hier liegt der Niedriglohnanteil von Frauen mit 33,6 Prozent nur vier Prozentpunkte oberhalb des Werts für Männer.

6 Zur Bildung der Berufsgruppen siehe Kapitel 3.3.

7 Für Frauen in dieser Berufsgruppe scheint das jedoch weniger zu gelten, denn diese arbeiten mit 38,9 Prozent doppelt so häufig wie Männer zu einem Niedriglohn. Aufgrund der kleinen Fallzahl, der mit dem geringen Anteil von in der Industrie tätigen Frauen zusammenhängt, muss dieser Befund aber mit Vorsicht interpretiert werden.

Tabelle 5.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
qualifiziert nicht-manuell[1]	5,4%	10,4%	7,6%
geringqualifiziert nicht-manuell[2]	29,6%	33,6%	32,6%
qualifiziert manuell[3]	17,4%	[38,9%]	18,9%
einfache Berufe[4]	33,5%	60,8%	44,5%
insgesamt	15,3%	26,3%	20,5%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Bedeutung der verschiedenen Berufsgruppen für die gesamte Niedriglohnbeschäftigung hängt aber nicht nur vom jeweiligen Niedriglohnrisiko, sondern auch von der Gesamtzahl der Beschäftigten ab. Hier zeigt sich eine deutlich unterschiedliche Verteilung auf die Berufsgruppen in Abhängigkeit vom Geschlecht: Knapp die Hälfte der Männer arbeitet in den qualifiziert nicht-manuellen Berufen, ein weiteres Viertel in qualifiziert manuellen Berufen (siehe Tabelle 5.3-4). Das verbleibende Viertel verteilt sich zu annähernd gleichen Teilen auf die geringqualifiziert nicht-manuellen und die einfachen Berufe. Frauen sind hingegen annähernd zur Hälfte in der Gruppe der geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe tätig, in der Gruppe der qualifiziert nicht-manuellen Berufe sind es weitere 42,7 Prozent. Die einfachen Berufe und die qualifiziert manuellen Berufe spielen für die Beschäftigung von Frauen nur eine untergeordnete Rolle. Vor dem Hintergrund dieser ausgeprägten geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts verteilen sich auch die Niedriglohnbeschäftigten sehr unterschiedlich. Während niedriglohnbeschäftigte Männer zu ähnlich großen Teilen auf die Berufsgruppen verteilt sind, liegt der Schwerpunkt der Niedriglohnbeschäftigung für Frauen eindeutig bei den geringqualifiziert nicht-manuellen Berufen.

Abschließend kann zusammengefasst werden, dass der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen in Großbritannien nicht der Ausdehnung von Niedriglohnarbeit entgegengewirkt hat. So ist es zu erklären, dass, obwohl das Niedriglohnrisiko für Geringqualifizierte am höchsten ist, der Großteil der Niedriglohnbeschäftigten durchaus ein höheres Niveau an Bildungszertifikaten vorweisen kann. Das britische Ausbildungssystem bietet relativ wenige etablierte Möglichkeiten einer beruflichen Ausbildung. Der, von einzelnen Arbeitsmarktsegmenten abgesehen, bestehende Trend zum Bedeutungsverlust der betrieblichen Ausbildung konnte bislang weder umgekehrt werden, noch ist die alternative Etablierung von erfolg-

Tabelle 5.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe

		qualifiziert nicht-manuell	*gering-qualifiziert nicht-manuell*	*qualifiziert manuell*	*einfache Berufe*	*insgesamt*
Männer	insgesamt	48,9%	14,8%	24,1%	12,2%	100,0%
	Niedriglohn	17,2%	28,6%	27,4%	26,8%	100,0%
Frauen	insgesamt	42,7%	46,1%	2,0%	9,1%	100,0%
	Niedriglohn	16,9%	59,0%	[3,0%]	21,1%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	45,9%	29,7%	13,6%	10,8%	100,0%
	Niedriglohn	17,0%	47,1%	12,5%	23,4%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

reichen schulischen Berufsbildungsprogrammen in der Breite gelungen. Frauen sind auf allen Qualifikationsebenen knapp doppelt so oft von Niedriglohnarbeit betroffen wie Männer. Der Blick auf die Berufsgruppen zeigt, dass eine starke Diskrepanz zwischen dem angestiegenen formalen Ausbildungsniveau und den angebotenen Berufen besteht. Ein erheblicher Teil der Beschäftigten ist offensichtlich nicht ausbildungsadäquat beschäftigt, was auch damit zusammenhängt, dass britische Unternehmen noch immer besonders stark auf eine betriebliche Arbeitsorganisation setzen, die für einen größeren Teil der Beschäftigten eher repetitive, leicht zu erlernende Tätigkeiten vorsieht (vgl. Mason u.a. 2008, 71). Die Beschäftigung in Berufen unterhalb des vorhandenen Qualifikationsniveaus ist in den Dienstleistungsbranchen besonders verbreitet und trifft daher Frauen deutlich häufiger als Männer.

5.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats

Großbritannien wird als klassisches Beispiel für ein starkes Ernährermodell angeführt. Das Modell des männlichen Familienernährers wurde lange Zeit über die Arbeits- und Sozialpolitik abgesichert, etwa indem Ansprüche in den sozialen Sicherungssystemen für Ehefrauen aus der Erwerbstätigkeit des Ehemanns abgeleitet wurden oder durch die Arbeitsgesetzgebung, die kaum Schutzrechte für Mütter vorsah. Wenngleich auch in Großbritannien die Erwerbsbeteiligung von Frauen stark zugenommen hat, so ist sie doch besonders häufig mit einer prekären Erwerbsintegration verbunden, was sich etwa in einem hohen Anteil von Frauen in einer kurzen Teilzeitbeschäftigung ausdrückt (vgl. Lewis 1992, 163-165; Ostner 1995, 8-11). So wird Großbritannien inzwischen eher als Zuverdienerinnen-Modell charakterisiert, in dem eine begrenzte Erwerbstätigkeit von Müttern erwartet, aber auch gefördert wird (vgl. Woods 2004). Trotz einiger Weiterentwicklungen wie dem im folgenden Kapitel dargestellten Ausbau der Kinderbetreuung im Vorschulalter bestätigt sich der Befund einer prekären Erwerbsintegration auch in Hinblick auf Niedriglohnarbeit. Die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns ist für Frauen nicht nur höher als für Männer, ein solcher geht darüber hinaus häufig mit Teilzeitbeschäftigung einher – oft auf geringer Stundenbasis.

5.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung

Die Beschulung von Kindern war im Großbritannien der Nachkriegszeit stark mit einem sozialpolitischen Anspruch verknüpft. So sah das Schulgesetz von 1944 unter anderem die Versorgung der Schüler/innen mit Pausenmilch und einer warmen Mahlzeit, den kostenlosen Transport zur Schule und regelmäßige medizinische Untersuchungen vor. Seit der Thatcher-Ära hat sich das Bildungssystem grundlegend gewandelt. Es stand und steht weiterhin im Mittelpunkt politischer Diskussionen und stetiger administrativer Steuerungsversuche, die oft als wenig kohärent kritisiert werden. Kernelemente der Schulpolitik waren die Zentralisierung der Schulverwaltung einerseits und die Etablierung eines Bildungsmarkts andererseits. Private und staatliche Schulen stehen untereinander in einem Konkurrenzverhältnis, wobei den regelmäßig veröffentlichten, auf Leistungstests basierenden Rankingtabellen eine Schlüsselfunktion zukommt (vgl. Harris/Gorard 2010). Auch für den Bereich der Kinderbetreuung im Vorschul- und Grundschulalter sind diese Systemmerkmale charakteristisch. Der Ausbau der Kinderbetreuung erfolgte aus sozialpolitischen Erwägungen, aber auch im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts (vgl. Tomlinson 2008).

Obwohl die 1979 ins Amt gekommene konservative Regierung die öffentliche Förderung der Kinderbetreuung ablehnte, entstanden schon in den 1980er Jahren viele Betreuungsangebote, doch erst die 1997 gewählte Labour-Regierung förderte deren Ausbau gezielt (vgl. Woods 2004, 225, 226). Im Jahr 1998 wurde ein rechtlicher Anspruch auf einen kostenfreien Teilzeit-Betreuungsplatz für Kinder ab einem Alter von vier Jahren für 12,5 Stunden pro Woche geschaffen. Seit 2004 besteht dieser Anspruch ab einem Alter von drei Jahren und seit 2010 beträgt die vorgesehene Betreuungsdauer 15 Wochenstunden, allerdings nur in 38 Wochen pro Jahr. Welche Einrichtungen das gesetzlich garantierte Angebot erbringen, wird auf kommunaler Ebene entschieden. Darüber hinaus ist es den Kommunen möglich, für Vierjährige bis zu 25 Betreuungsstunden pro Woche anzubieten. Dieses bestehende, rechtlich abgesicherte Angebot wird in aller Regel auch wahrgenommen, so haben im Jahr 2011 in England 93 Prozent der Dreijährigen und 98 Prozent der Vierjährigen von einem kostenfreien vorschulischen Bildungsangebot profitiert. Mit 38 Prozent besucht ein gutes Drittel der Drei- bis Vierjährigen eine private oder gemeinnützige Einrichtung, während etwa 60 Prozent eine an einer Grundschule angeschlossene Vorschulklasse (*Infant Class* oder *Nursery Class*) besuchen (vgl. Department for Education 2011c).

Die Betreuung der Drei- und Vierjährigen hat einen eindeutig vorschulischen Charakter, so besteht für diese Altersgruppe (*Early Years Foundation Stage*) seit 2002 ein eigenständiger nationaler Lehrplan (vgl. Harris/Gorard 2010, 835, 836). Die britische Regierung beziffert die öffentlichen finanziellen Aufwendungen für die Kinderbetreuung auf annähernd fünf Milliarden Pfund. Davon fließen allerdings nur zwei Milliarden direkt in die Bereitstellung von Betreuungsdienstleistungen. Weitere 1,5 Milliarden Euro werden für die indirekte Förderung durch die steuerrechtliche Anrechenbarkeit von Kinderbetreuungskosten über die *Child Care Tax Credits* und weitere 0,8 Milliarden für die Förderung betrieblicher Betreuungsangebote veranschlagt (vgl. Department for Education 2013, 16). Die Schulpflicht beginnt in Großbritannien im Alter von fünf Jahren und die Schule ist in der Regel als Ganztagsbetreuung konzipiert, so dass sich die Betreuungssituation mit dem Erreichen des Schulalters deutlich anders als im Vorschulalter darstellt. Im Vorschulalter ist die Betreuungsinfrastruktur insgesamt unzulänglich, da keine rechtlichen Ansprüche für Unter-Dreijährige bestehen und da der vorhandene Anspruch für Drei- und Vierjährige erhebliche Lücken lässt. Daher ist die Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit im Vorschulalter nicht sichergestellt.[8]

8 Die konservativ-liberale Koalition hat Verbesserungen hinsichtlich der Betreuungssituation im Vorschulalter angekündigt. Neben einer verbesserten Ausbildung des pä-

Die Nutzung von Betreuungsangeboten von Kindern bis zu einem Alter von zwölf Jahren zeigt, dass die Betreuungsquote bei den Unter-Dreijährigen, die sich überwiegend in den Geburtsjahrgängen 2010 und 2009 finden, noch deutlich unter 50 Prozent liegt (siehe Tabelle 5.4.1-1). Bei den Drei- und Vierjährigen, die weitgehend den Jahrgängen 2008 und 2007 entsprechen, steigt der Anteil der Kinder in einer Betreuungseinrichtung jedoch rasch an. Der Jahrgang 2007 erreicht 96,0 Prozent, wie es auch die oben wiedergegebenen offiziellen Daten aufgezeigt haben.[9] Eine über den Schulunterricht hinausgehende sozialpädagogische Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten spielt über alle Jahrgänge hinweg eine nur untergeordnete Rolle. Die Betreuung durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater ist hingegen mit insgesamt 7,9 Prozent häufiger, sie kommt zumeist bei Kindern vor, die das Schulalter von fünf Jahren noch nicht erreicht haben. Ein großer Teil der Kinder bis zu zwölf Jahren wird darüber hinaus auf nichtprofessioneller Basis durch Verwandte, Nachbarn oder Bekannte betreut. Bei den jüngsten Kindern des Geburtsjahrgangs 2010 liegt dieser Anteil bei 30,4 Prozent, er steigt bis auf 43,4 Prozent beim Geburtsjahrgang 2008, welcher einem Durchschnittsalter von drei Jahren entspricht, und fällt dann langsam wieder bis auf 31,8 Prozent beim Geburtsjahrgang 1999 ab.

Die im Durchschnitt wahrgenommene Betreuungsdauer in Kindertagesstätten oder in der Vorschule liegt bei Kindern bis zum Geburtsjahrgang 2008 nahe bei 15 Stunden pro Woche (siehe Tabelle 5.4.1-2), was der gesetzlich garantierten Betreuungsdauer für Drei- und Vierjährige entspricht. Beim Geburtsjahrgang 2007 steigt die durchschnittliche Betreuungszeit auf 20,3 Wochenstunden und beim Geburtsjahrgang 2006 auf 26,8 Stunden. Ab dem Geburtsjahrgang 2005 liegt die Betreuungsdauer durchgehend bei etwa 30 Stunden pro Woche, was mit dem verbreiteten Ganztagsschulsystem zusammenhängen dürfte. Vor die-

---

dagogischen Personals und einer verschlankten Aufsichtsstruktur ist allerdings auch geplant, die Betreuungsschlüssel zu verschlechtern, so dass bei gleichbleibendem Personalstand mehr Kinder betreut werden können (vgl. Department for Education 2013). Die OECD ist grundsätzlich skeptisch, ob im Bereich der frühkindlichen Erziehung ein Markt-orientierter Ansatz wie in Großbritannien ein geeigneter Weg ist, um ein gut ausgebautes und qualitativ hochwertiges Angebot sicherzustellen. Bessere Ergebnisse werden für die Länder konstatiert, die unmittelbar auf die Finanzierung von öffentlichen Betreuungseinrichtungen setzen, wie es bei den skandinavischen Ländern der Fall ist (vgl. OECD 2006, 101-123).

9 Bei den folgenden Jahrgängen, die das Schulalter von fünf Jahren erreicht haben, sinkt die Betreuungsquote wieder ab. Das dürfte auf den relativ großen Anteil von Schüler/innen auf privaten Schulen außerhalb der öffentlichen Schulaufsicht zurückzuführen sein.

Tabelle 5.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/ -vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	[19,5%]	-	[8,9%[	30,4%
2009	40,0%	-	-	29,5%
2008	76,8%	-	[12,7%]	43,4%
2007	96,0%	-	-	36,1%
2006	91,5%	-	[12,3%]	32,4%
2005	93,5%	-	[8,2%]	31,6%
2004	92,4%	-	-	33,0%
2003	90,9%	-	[9,5%]	33,4%
2002	89,6%	-	-	32,0%
2001	89,8%	-	-	37,2%
2000	89,1%	-	-	32,6%
1999	90,0%	-	-	31,8%
insgesamt	77,2%	3,0%	7,9%	32,9%

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

sem Hintergrund spielt die zusätzliche außerunterrichtliche Betreuung mit 3,6 durchschnittlichen Stunden pro Woche auch zeitlich eine vernachlässigbare Rolle. Die Betreuung durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater hat hingegen, wenn sie in Anspruch genommen wird, einen deutlich höheren Umfang von 15,7 Stunden im Durchschnitt – bei jüngeren Kindern ist die Betreuungszeit allerdings deutlich höher. Aber auch die nicht-professionelle Betreuungszeit hat mit einem Durchschnittswert von 10,1 Stunden einen erheblichen Umfang. Auch hier ist die Dauer bei jüngeren Kindern länger.

Diese Daten zur Komposition und zum Umfang der verschiedenen Betreuungsmöglichkeiten zeigen, dass die öffentliche Kinderbetreuung in den ersten fünf Lebensjahren bis zum Erreichen des Schulalters lückenhaft und in ihrem zeitlichen Umfang zu gering ist, um die Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit sicherstellen zu können. Dem bestehenden Mangel an öffentlichen Betreuungsangeboten wird offenbar durch individuelle Betreuungsarrangements begegnet, worauf der große Anteil und die lange Dauer von nicht-professioneller Betreuung hinweist. Es kann angenommen werden, dass diese Situation Rückwirkungen auf

Tabelle 5.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/-vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	[15,1h]	-	[23,2h]	12,0h
2009	16,2h	-	-	12,9h
2008	15,0h	-	[23,2h]	12,0h
2007	20,3h	-	-	13,3h
2006	26,8h	-	[16,7h]	7,9h
2005	29,3h	-	[8,9h]	9,7h
2004	29,5h	-	-	7,2h
2003	30,7h	-	[8,3h]	6,7h
2002	30,6h	-	-	9,4h
2001	30,5h	-	-	7,7h
2000	31,3h	-	-	9,7h
1999	31,3h	-	-	12,4h
insgesamt	26,7h	3,6h	15,7h	10,1h

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn; durchschnittliche Betreuungsdauer in Stunden pro Woche, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

die Erwerbsmöglichkeiten insbesondere von Müttern hat, da eine Erwerbstätigkeit, was Dauer und Lage der Arbeitszeiten anbelangt, mit dem jeweiligen Betreuungsarrangement vereinbar sein muss. Die Vermutung liegt nahe, dass dadurch Niedriglöhne häufiger vorkommen könnten, da Mütter, vor allem wenn sie Kinder im Vorschulalter haben, so nur bestimmte Arbeitsverhältnisse in räumlicher Nähe annehmen können. Beispielsweise wurde im britischen Einzelhandel beobachtet, dass viele Unternehmen gezielt Mütter für Niedriglohnarbeit rekrutieren, indem sie im Gegenzug gezielt relativ familienfreundliche Arbeitszeiten anbieten (vgl. Mason/Osborne 2008, 143).

Tatsächlich besteht ein Zusammenhang zwischen dem geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisiko und der Betreuung von Kindern. Berücksichtigt werden hier im Haushalt lebende Kinder in einem Alter von bis zu zwölf Jahren, unabhängig von einer bestehenden Elternschaft.[10] Bei Männern ohne Kinder in diesem Alter

10 In der überwiegenden Zahl der Fälle dürfte es sich um die leiblichen Kinder handeln. Aber auch im Falle von beispielsweise Adoptivkindern ist der geschilderte Zusammenhang gleichermaßen plausibel.

ist der Niedriglohnanteil mit 16,3 Prozent geringfügig höher als bei Männern mit Kindern, von denen 14,2 Prozent einen Niedriglohn beziehen. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass sich Väter von Kindern in diesem Alter zumeist in den mittleren Altersgruppen finden, bei denen Niedriglöhne seltener vorkommen (siehe Tabelle 5.1-3). Obwohl dieser Zusammenhang in geringeren Maßen auch für Frauen gegeben ist, so kommt wie vermutet Niedriglohnarbeit bei Frauen mit Kindern mit 29,3 Prozent häufiger vor als bei der Vergleichsgruppe ohne Kinder mit 24,5 Prozent.

Tabelle 5.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
keine Kinder[1]	16,3%	24,5%	20,3%
Kinder[1]	14,2%	29,3%	21,0%
insgesamt	15,6%	25,9%	20,5%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Wie gezeigt bleibt die Betreuungsinfrastruktur in Großbritannien im Vorschulalter sehr lückenhaft, was zu einem höheren Niedriglohnanteil von Müttern beizutragen scheint. Allerdings können neben dem Betreuungsangebot auch monetäre Anreizstrukturen, sei es durch Sozialleistungen oder durch das Steuersystem, Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung und das Niedriglohnrisiko haben.

5.4.2 Familienpolitik und Steuersystem

Mutterschaftsleistungen waren in Großbritannien über lange Zeit nicht gesetzlich verankert und nur im öffentlichen Sektor üblich. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der europäischen Gesetzgebung wurde der gesetzliche Mutterschaftsurlaub von der Labour-Regierung 1999 zunächst auf 18 Wochen ausgedehnt, bevor 2003 die Möglichkeiten zur Freistellung ausgedehnt und verschiedene auf Elternschaft bezogene Lohnersatzleistungen eingeführt beziehungsweise erhöht wurden. So wurde ein Vaterschaftsurlaub, Sonderurlaub für Notfälle und flexible Arbeitszeitregelungen für Eltern etabliert. Auch Adoptiveltern haben vergleichbare Ansprüche erhalten (vgl. Woods 2004, 228, 229).

Die Regelungen für Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub wurden 2007 nochmals erweitert, so dass im Referenzjahr 2011 ein Anspruch auf insgesamt

52 Wochen Mutterschaftsurlaub gegeben ist. Dieser unterteilt sich in 26 Wochen gewöhnlichen Mutterschaftsurlaub (*Ordinary Maternity Leave*) und 26 Wochen zusätzlichen Mutterschaftsurlaub (*Additional Maternity Leave*). Mütter haben, wenn sie eine Mindestbeschäftigungsdauer von 26 Wochen bei einem bestimmten Einkommensniveau aufweisen, einen Anspruch auf gesetzliches Mutterschaftsgeld (*Statutory Maternity Pay).* Dieses erreicht in den ersten sechs Wochen 90 Prozent des regulären durchschnittlichen Entgelts. Danach wird nur noch ein Festbetrag gezahl, oder aber die 90 Prozent des regulären Entgelts werden fortgezahlt, falls dieser Betrag niedriger ist. 2008 lag der Festbetrag bei 117,18 Pfund pro Woche. Das Mutterschaftsgeld kann insgesamt über 39 Wochen bezogen werden, so dass der rechtlich mögliche Mutterschaftsurlaub von 52 Wochen nur teilweise abgedeckt ist. Mütter, die die Anspruchsvoraussetzungen nicht erfüllen, können gegebenenfalls die *Maternity Allowance* beziehen, die aber ab der ersten Woche nur den Festbetrag von 117,18 Pfund beträgt, oder aber nur 90 Prozent des Durchschnittsentgelts, falls dieser Betrag geringer sein sollte. Aber auch hierfür müssen, allerding weniger restriktive, Anspruchsvoraussetzungen hinsichtlich Beschäftigungsdauer und Durchschnittseinkommen erfüllt sein (vgl. Chanfreau u.a. 2011, 9-11).

Der gesetzliche Vaterschaftsurlaub (*Paternity Leave*) beträgt zwei Wochen und auch für diesen ist ein Entgeltersatz in Höhe von 117,18 Pfund pro Woche respektive 90 Prozent des regulären Entgelts vorgesehen (*Statutory Paternity Pay*). Anspruchsvoraussetzung ist auch für Väter, dass mindestens 26 Beschäftigungsmonate vorausgegangen sind. Seit 2011 ist es Vätern möglich, 26 zusätzliche Wochen Vaterschaftsurlaub zu nehmen – unter der Voraussetzung, dass die Mutter wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht. Die verbesserten Anspruchsberechtigungen und das bestehende Recht, nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in das gleiche Arbeitsverhältnis zurückzukehren, folgen der Zielsetzung, Frauen den Wiedereinstieg nach einer mutterschaftsbedingten Erwerbsunterbrechung zu erleichtern (vgl. ebd.).

Da der Bezug des Mutterschaftsgeldes nur in den ersten 39 Wochen des insgesamt über 52 Wochen möglichen Mutterschaftsurlaubes möglich ist, überrascht es nicht, dass ein erheblicher Anteil der Mütter diesen nicht voll in Anspruch nimmt. So haben nur 45 Prozent der Mütter, deren Kinder im Jahr 2008 geboren wurden, einen Mutterschaftsurlaub von 40 Wochen oder mehr wahrgenommen. 13 Prozent der Mütter haben mit bis zu 26 Wochen nur maximal die Hälfte des bestehenden Anspruchs realisiert. Kürzere Mutterschaftsurlaube kommen am häufigsten in Kleinbetrieben im Privatsektor vor. Längere Mutterschaftsurlaube sind häufiger in privaten Großunternehmen, in Unternehmen mit bestehenden

Vereinbarkeitsregelungen und in Unternehmen mit Gewerkschaftspräsenz. Niedriglohnbeschäftigte nehmen, wie auch teilzeitbeschäftigte Mütter, häufiger nur einen kürzeren Mutterschaftsurlaub. Insgesamt ist im Vergleich zu 2006 durch die Gesetzesänderung die Dauer des im Durchschnitt genommenen Mutterschaftsurlaubs angestiegen und die Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen sind kleiner geworden (vgl. ebd., 27-37). Mit elf Prozent bezieht ein gutes Zehntel der Mütter weder *Statutory Maternity Pay* oder *Maternity Allowance* noch übergesetzliche Leistungen des Arbeitgebers. Hauptgründe für die Nichterfüllung der Anspruchsvoraussetzungen sind eine vorangegangene Erwerbslosigkeit und eine zu kurze Beschäftigungsdauer (vgl. ebd., 45-47). Mit 91 Prozent unterbricht die Mehrheit der Väter ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes, in den meisten Fällen für den vom Vaterschaftsurlaub vorgesehenen Zeitraum von zwei Wochen. Einige Väter nehmen nur einen Teil dieses Anspruches wahr. Viele unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit alternativ oder in Ergänzung zum Vaterschaftsurlaub auf anderer Grundlage, etwa in Form bezahlten Urlaubs (vgl. ebd., 148-169).

Das Angebot der öffentlichen Kinderbetreuung und die Regelungen zu Mutter-, beziehungsweise Vaterschaftsurlaub definieren maßgeblich die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit. Der durch Mutterschaftsurlaub und durch Mutterschaftsgeld abgedeckte Zeitraum endet noch vor dem ersten Geburtstag des Kindes, während ein öffentlich gefördertes Betreuungsangebot erst ab dem dritten Geburtstag zur Verfügung steht. Von daher kann vermutet werden, dass eine Mutterschaft erhebliche Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen hat. Bevor dieser Zusammenhang überprüft wird, soll aber zunächst das Steuerrecht auf mögliche Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung hin untersucht werden.

Trotz der neoliberalen Politik der Thatcher-Ära hat sich weder die Steuerhöhe in Relation zum Bruttoinlandsprodukt noch der Anteil der Einkommenssteuer am gesamten Steueraufkommen wesentlich geändert. Allerdings hat das Steuersystem deutlich an Progressivität eingebüßt, es wirkt also inzwischen weniger stark umverteilend. Der Großteil der Erwerbseinkommen wird mit 20 Prozent versteuert, nur ein kleiner Teil der Steuerzahler/innen muss den für höhere Einkommen vorgesehenen Steuersatz von 40 Prozent entrichten. Hinzu kommen die Beiträge zur Sozialversicherung (*National Insurance Contribution*), die aber eher als Steuer denn als Sozialversicherungsbeitrag zu charakterisieren sind. Die Sozialversicherungsbeiträge haben einen regressiven Aufbau, da Einkommen oberhalb einer bestimmten Einkommensgrenze nur minimal mit einem Prozent besteuert werden. Die Einkommenssteuer wurde in Großbritannien im Jahr

1990 auf eine individuelle Besteuerung umgestellt, so dass die von einer gemeinsamen Veranlagung gesetzten Anreize gegen eine Ausdehnung des Einkommens des Ehepartners mit dem geringeren Verdienst – angesichts des bestehenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den meisten Fällen die Frau – nicht mehr bestehen sollten (vgl. De Henau u.a. 2010, 261-269). Tatsächlich stellt die OECD in ihrem Vergleich von Steuersystemen fest, dass in Großbritannien steuer- und abgabenrechtliche Anreize für eine ausgeglichene Erwerbsbeteiligung beider Ehepartner bestehen. Verdient ein Ehepartner in einer Familie mit zwei Kindern alleine 133 Prozent des Median-Lohns, während der zweite Ehepartner nicht erwerbstätig ist, so liegt die Nettosteuerlast mit 22,2 Prozent höher als bei einer gleichen Aufteilung von zweimal 67 Prozent des Medianverdiensts, bei welcher nur eine Besteuerung in Höhe von 17,5 Prozent anfällt. Auch bei einer ungleichen Aufteilung der Einkommen von 100 Prozent und 33 Prozent liegt die Nettobesteuerung bei 17,5 Prozent (vgl. OECD 2012b, 3).

Bei dieser Betrachtung bleiben allerdings die 1999 zunächst in Form des *Working Families Tax Credit* eingeführten Steuergutschriften unberücksichtigt, die Kinderarmut vorbeugen und Anreize zur Aufnahme auch von gering bezahlter Erwerbsarbeit setzen sollten. Die *Tax Credits* basieren jedoch, anders als die Einkommenssteuer, auf dem Haushaltseinkommen. Seit 2004 gibt es den *Child Tax Credit* für Familien mit Kindern und geringem Einkommen, unabhängig von einer Erwerbstätigkeit, und den *Working Tax Credit* für Erwerbstätige mit geringem Einkommen. Der *Child Tax Credit* wird direkt an den Elternteil ausgezahlt, der von den Eltern als der Haupt-Betreuer ausgewiesen wird – in der Regel ist das die Mutter. Wird die Wirkung der *Tax-Credits* auf das Nettoeinkommen von Familien überprüft, so zeigt sich, dass sie die umverteilende Wirkung des Steuersystems deutlich erhöhen, gesamtgesellschaftlich zugunsten von Familien mit geringem Einkommen und innerhalb dieser Familien zugunsten von Müttern (vgl. De Henau u.a. 2010, 269-274). Dadurch wird allerdings implizit das Modell der Mutter als der für die Kinderbetreuung Hauptverantwortlichen mit allenfalls einem auf Teilzeitarbeit basierenden Zuverdienst durch das Steuerrecht begünstigt (vgl. Woods 2004, 226, 227). Es kann vermutet werden, dass die *Tax Credits* so die Aufnahme von Niedriglohnarbeit durch Frauen befördern. Während für Frauen in einer Ehe mit einem besser verdienenden Partner eher Anreize zur Reduzierung des Arbeitsangebots entstanden sind, wurden vor allem für alleinerziehende Mütter finanzielle Anreize geschaffen, auch eine gering vergütete Arbeit anzunehmen (vgl. Mason u.a. 2008, 64-66).

Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung von Männern und Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren ist Großbritannien ein Land mit einer hohen Beschäfti-

gungsquote. Die Beschäftigung von Männern wie Frauen liegt oberhalb des europäischen Durchschnitts. Die Beschäftigungsquote von Frauen überschreitet mit 64,5 Prozent den Durchschnittswert noch stärker als die von Männern mit 74,5 Prozent: Der Durchschnittswert der EU-17 liegt bei 58,2 Prozent für Frauen und 70,3 Prozent für Männer (vgl. Teichgraber 2012, 2). Somit ist die Frauenerwerbstätigkeit in Großbritannien insgesamt vergleichsweise hoch. Dennoch zeigen sich erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede, vor allem wenn berücksichtigt wird, ob Kinder im Haushalt leben. Die Erwerbsmuster von Frauen und Männern, die in einem Haushalt ohne Kinder in einem Alter von bis zu zwölf Jahren leben, ähneln sich noch: Bei Frauen ist mit 41,6 Prozent wie bei Männern mit 54,0 Prozent eine Beschäftigung auf Vollzeitbasis die häufigste Erwerbsform (siehe Tabelle 5.4.2-1). Teilzeitarbeit spielt allerdings für Frauen mit 19,7 Prozent eine deutlich größere Rolle als für Männer mit 5,8 Prozent. Die Geschlechterunterschiede fallen aber erheblich größer aus, wenn Kinder im Haushalt leben. Der Anteil der erwerbstätigen Männer in dieser Gruppe ist nochmals höher, was auch darauf zurückzuführen sein dürfte, dass sie sich zumeist aus den mittleren Altersgruppen speist, so dass der Anteil von Männern, die wegen einer Ausbildung oder aus anderen Gründen nicht erwerbstätig sind, deutlich kleiner ausfällt. 65,6 Prozent der Männer mit Kindern sind auf Vollzeitbasis beschäftigt, der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt mit 5,4 Prozent geringfügig niedriger als bei Männern ohne Kinder. Für Frauen mit Kindern bis zu zwölf Jahren ist

Tabelle 5.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern

	Männer ohne Kind(er)[1]	*Männer mit Kind(ern)[1]*	*Frauen ohne Kind(er)[1]*	*Frauen mit Kind(ern)[1]*
vollzeitbeschäftigt	54,0%	65,6%	41,6%	23,8%
teilzeitbeschäftigt	5,8%	5,4%	19,7%	32,1%
selbständig	10,8%	12,0%	5,5%	6,1%
erwerbslos	6,5%	4,7%	3,1%	3,3%
in Ausbildung[2]	9,2%	7,6%	9,1%	6,5%
Haus- und Sorgearbeit	[0,5%]	-	3,8%	25,0%
sonstige nicht erwerbstätige Personen[3]	13,3%	3,5%	17,2%	3,2%
insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; [2]: Schüler/innen, Studierende, Auszubildende, Praktikant/innen; [3]: im Ruhestand, im Frühruhestand, Geschäft aufgegeben, chronisch Kranke, Behinderte, Wehr- oder Zivildienstleistende, sonstige inaktive Personen; selbst erklärter wirtschaftlicher Status von Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren; Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

hingegen Teilzeitarbeit die häufigste Beschäftigungsform. Mit 32,1 Prozent ist sie deutlich häufiger als eine Vollzeitbeschäftigung mit 23,8 Prozent. Ein weiteres Viertel der Frauen dieser Gruppe kümmert sich ausschließlich um Haus- und Sorgearbeit, während es unter den Frauen ohne Kinder nur 3,8 Prozent sind.

Diese Daten zeigen auf, dass die Geburt oder aber die dauerhafte Betreuung eines Kindes erheblichen Einfluss auf den Erwerbsverlauf von Frauen hat. Vor allem eine längerfristige Erwerbsunterbrechung oder der Wechsel auf eine Teilzeitstelle dürften zu einem höheren Niedriglohnanteil führen, wie er schon im vorangegangenen Kapitel aufgezeigt wurde. Die Untersuchung des Erwerbsstatus von Müttern, die im Jahr 2008 ein Kind geboren haben, zeigt, dass gut drei Viertel von ihnen im Zeitfenster von zwölf bis 18 Monaten nach der Geburt wieder eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Mit 84 Prozent kehrt der Großteil dieser Mütter zu dem gleichen Arbeitgeber wie vor der Geburt zurück. Der Einstieg in die Erwerbstätigkeit erfolgt häufiger bei Müttern, die im öffentlichen Dienst oder in großen Privatunternehmen arbeiten, die ein höheres Qualifikationsniveau aufweisen und die vor der Geburt schon längerfristig bei diesem Arbeitgeber beschäftigt waren (vgl. Chanfreau u.a. 2011, 70-82). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass Mütter, welche die aufgezeigten Risikofaktoren für Niedriglohnarbeit aufweisen, nämlich die Tätigkeit in kleineren Unternehmen im privaten Dienstleistungssektor und ein geringes formales Qualifikationsniveau, ihre Erwerbstätigkeit nach einer Mutterschaft häufiger längerfristig unterbrechen oder ganz aufgeben. Im Falle eines späteren Wiedereinstiegs dürfte die längere Erwerbsunterbrechung die Wahrscheinlichkeit von Niedriglohnarbeit zusätzlich erhöhen. Allerdings sind negative Auswirkungen auf das erzielte Entgelt auch für Mütter nicht auszuschließen, die innerhalb von 18 Monaten nach der Geburt wieder in die Erwerbstätigkeit einstiegen – so wurde für immerhin acht Prozent von diesen ein niedrigerer Stundenlohn als vor der Geburt festgestellt (vgl. ebd. 91).

Eventuelle Einflüsse des Steuer- und Abgabenrechts auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko können allerdings auch unabhängig von einer Elternschaft bestehen, weswegen abschließend auch der Einfluss des Familienstands untersucht wird. Tabelle 5.4.2-2 zeigt, dass der Niedriglohnanteil von verheirateten Frauen ebenso wie der von verheirateten Männern kleiner ist als der von nie Verheirateten. Allerdings ist der Niedriglohnanteil von verheirateten Männern mit 11,5 Prozent deutlich geringer als der von nie verheirateten Männern mit 23,5 Prozent, während der Niedriglohnanteil bei verheirateten Frauen mit 24,1 Prozent nur wenige Prozentpunkte unterhalb des Werts von nie verheirateten Frauen liegt. Die niedrigeren Werte für Verheiratete korrespondieren mit dem geringeren Niedriglohnanteil in den mittleren und höheren Altersgruppen (siehe

Tabelle 5.1-3). Diese Daten weisen zunächst darauf hin, dass der Familienstand allein keinen nennenswerten Einfluss auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko hat – wie es angesichts der auf einer individuellen Veranlagung beruhenden Einkommenssteuer auch zu erwarten ist. Daran scheinen auch die der Logik des Haushaltseinkommens folgenden *Tax Credits* nichts zu ändern. Das Bild differenziert sich allerdings aus, wenn über den Familienstand hinaus auch das Zusammenleben mit Kindern in die Analyse einbezogen wird. Bei Männern insgesamt wie auch bei verheirateten Frauen hängt das Niedriglohnrisiko nicht wesentlich mit Kindern zusammen. Nie verheiratete Frauen mit Kindern sind allerdings mit 46,3 Prozent annähernd doppelt so häufig zu einem Niedriglohn beschäftigt wie nie verheiratete Frauen und Männer ohne Kinder. Das schon im vorangegangenen Kapitel aufgezeigte höhere Niedriglohnrisiko von Frauen mit Kindern im Allgemeinen ist demnach zu erheblichen Anteilen auf diese Gruppe zurückzuführen. Es kann vermutet werden, dass sich in dieser Gruppe ein großer Teil der alleinerziehenden Mütter findet. Dies bestätigt den oben rezipierten Befund, dass die Gruppe der alleinerziehenden Frauen besonderen Risiken ausgesetzt ist, was sich offenbar auch in einem hohen Niedriglohnanteil ausdrückt.

Tabelle 5.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand

		Männer	*Frauen*	*insgesamt*
nie verheiratet	keine Kinder[1]	22,3%	24,1%	23,0%
	Kinder[1]	[29,2%]	46,3%	37,4%
	insgesamt	23,5%	28,6%	25,7%
verheiratet	keine Kinder[1]	12,0%	24,7%	18,3%
	Kinder[1]	10,7%	23,0%	16,0%
	insgesamt	11,5%	24,1%	17,4%
geschieden	insgesamt	[12,8%]	25,2%	20,4%
insgesamt		15,6%	25,9%	20,5%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Für Eheleute gilt, dass Niedriglohnbeschäftigte häufiger als Beschäftigte mit einem höheren Lohn mit Ehepartner/innen zusammenleben, die entweder ebenfalls einen Niedriglohn beziehen oder nicht erwerbstätig sind (siehe Tabelle 5.4.2-3). Niedriglohnbeschäftigte Eheleute finden sich demnach häufiger in einer insgesamt prekären Haushaltslage, dies gilt für männliche Niedriglohnbeschäftigte allerdings deutlich stärker, denn nur 39,8 Prozent von ihnen leben mit einer

Ehefrau zusammen, die einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht. Für niedriglohnbeschäftigte Ehefrauen gilt hingegen, dass sie mit 62,7 Prozent in der Mehrzahl der Fälle mit einem Ehepartner zusammenleben, der außerhalb des Niedriglohnsektors erwerbstätig ist. Hierin schlägt sich auch die Verbreitung des Zuverdienerinnen-Modells nieder.

Tabelle 5.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners

		(Ehe)Partner bezieht keinen Niedriglohn	*(Ehe) Partner bezieht Niedriglohn*	*(Ehe) Partner nicht erwerbstätig*	*insgesamt*
Männer	kein Niedriglohn	57,5%	16,9%	25,6%	100,0%
	mit Niedriglohn	39,8%	28,2%	32,0%	100,0%
Frauen	kein Niedriglohn	77,4%	10,3%	12,4%	100,0%
	mit Niedriglohn	62,7%	17,4%	19,9%	100,0%
Beschäftigte	kein Niedriglohn	65,9%	14,1%	20,0%	100,0%
	mit Niedriglohn	54,2%	21,5%	24,4%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Regelungen zum Mutterschaftsurlaub und den korrespondierenden Geldleistungen folgen in Großbritannien zunehmend der Zielsetzung, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern. Jedoch muss trotz einer tatsächlich zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern konstatiert werden, dass das Zusammenspiel aus Kinderbetreuung und Mutterschaftsgeld diese bislang nur bedingt unterstützt. Da die maximale Bezugsdauer schon vor der Vollendung des ersten Lebensjahrs endet, eine öffentlich geförderte Versorgung mit Betreuungsplätzen jedoch erst ab einem Alter von drei Jahren einsetzt, entsteht eine Lücke von über zwei Jahren. Diese muss im Falle einer Erwerbstätigkeit durch kostspielige private Betreuungsangebote oder aber durch informelle Arrangements überbrückt werden. Daher überrascht es nicht, dass insbesondere Mütter mit geringerem Einkommen aus nichtakademischen Berufen ihre Erwerbstätigkeit häufig über einen längeren Zeitraum unterbrechen, was ihr ohnehin größeres Niedriglohnrisiko weiter erhöhen dürfte. Besonders prekär scheint auch die Situation von alleinerziehenden Müttern zu sein, die ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger unterbrechen, im Falle einer Erwerbstätigkeit jedoch besonders oft zu einem Niedriglohn arbeiten. Darüber hinaus fördert die öffentliche Betreuung von Drei- und Vierjährigen

über lediglich 15 Wochenstunden das Modell der teilzeitbeschäftigten Zuverdienerin. Hinzu kommen die Auswirkungen der *Tax Credits*, die aufgrund ihrer Auszahlung in Abhängigkeit vom Haushaltseinkommen ebenfalls das Zuverdienerinnen-Modell fördern. Der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Teilzeitbeschäftigung wird im folgenden Kapitel dargestellt.

5.4.3 Teilzeitbeschäftigung

Auf dem britischen Arbeitsmarkt ist Teilzeitarbeit weit verbreitet. Der europäischen *Arbeitskräfteerhebung* zufolge ist 2011 ein Viertel der Beschäftigten auf Teilzeitbasis tätig, während das in der EU-17 für ein Fünftel der Beschäftigten gilt. Der Teilzeitanteil sowohl von Frauen wie auch von Männern liegt oberhalb des europäischen Durchschnitts, dennoch ist eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen mit 42,2 Prozent deutlich häufiger als für Männer mit 11,0 Prozent (vgl. Teichgraber 2012, 3). Bereits im vorangegangenen Kapitel wurde aufgezeigt, dass Teilzeitarbeit bei Müttern von jüngeren Kindern besonders häufig vorkommt, aber auch unter Frauen ohne oder mit älteren Kindern ist Teilzeitbeschäftigung weit verbreitet (siehe Tabelle 5.4.3-1). Der Vergleich des Beschäftigungsumfanges von Müttern, die nach der Geburt eines Kindes wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, zeigt, dass Mütter, die schon vor der Geburt teilzeiterwerbstätig waren, in über 90 Prozent der Fälle wieder auf Teilzeitbasis tätig werden – nicht selten bei einer weiter reduzierten Arbeitszeit. Mütter, die vor der Geburt vollzeitbeschäftigt waren, kehren hingegen nur gut zur Hälfte in eine Vollzeiterwerbstätigkeit zurück, während 44 Prozent in eine Teilzeitbeschäftigung wechseln (vgl. Chanfreau u.a. 2011, 93). Zu den Branchen, deren Beschäftigungsstruktur maßgeblich durch teilzeiterwerbstätige Frauen geprägt ist, gehören der Einzelhandel (vgl. Mason/Osborne 2008, 132-138) und das Hotelgewerbe (vgl. Dutton u.a. 2008, 100-104).

Die Teilzeitproblematik ist eng mit der Niedriglohnfrage verknüpft, denn unter Teilzeitbeschäftigten sind Niedriglöhne sehr viel häufiger als unter Vollzeitbeschäftigten – das gilt für Männer sogar in noch stärkerem Ausmaß als für Frauen. Männer in einer kurzen Teilzeitarbeit mit bis zu 15 Wochenstunden arbeiten gut zur Hälfte für einen Niedriglohn,[11] unter den Frauen in kurzer Teilzeitbeschäftigung sind es 41,5 Prozent (siehe Tabelle 5.4.3-1). Auch Teilzeitbeschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 16 bis 34 Wochenstunden arbeiten häufiger zu einem Niedriglohn: Männer zu 37,9 Prozent und Frauen zu 33,4 Prozent. Unter den Vollzeitbeschäftigten hingegen ist der Niedriglohnanteil

11 Dieses Ergebnis basiert auf wenigen Fällen und muss daher mit Vorsicht bewertet werden.

geringer, für Männer mit 13,0 Prozent allerdings deutlicher als für Frauen mit 18,7 Prozent.

Tabelle 5.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
bis zu 15 Stunden	[51,6%]	41,5%	43,4%
16 bis 34 Stunden	37,9%	33,4%	34,3%
35 Stunden und mehr	13,0%	18,7%	15,0%
insgesamt	15,6%	25,9%	20,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Bedeutung von Teilzeitbeschäftigten für die Niedriglohnbeschäftigung insgesamt hängt aber nicht nur vom jeweiligen Niedriglohnanteil, sondern auch vom Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung ab. Aufgrund des schon aufgezeigten geringeren Teilzeitanteils von Männern ist deren Bedeutung trotz des hohen Niedriglohnrisikos für den gesamten Niedriglohnsektor eher gering: Drei Viertel aller Männer mit Niedriglohn sind vollzeitbeschäftigt (siehe Tabelle 5.4.3-2). Da der Anteil von teilzeitbeschäftigten Frauen deutlich größer ist, hat Teilzeitbeschäftigung für Frauen im Niedriglohnsektor eine größere Relevanz. Mit 40,5 Prozent arbeitet nur der kleinere Teil der niedriglohnbeschäftigten Frauen Vollzeit, die Mehrheit ist hingegen teilzeitbeschäftigt – mit 14,8 Prozent aller Beschäftigten ein substantieller Anteil auf Basis einer kurzen Teilzeit von bis zu 15 Wochenstunden.

Tabelle 5.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit

		bis zu 15 Stunden	*16 bis 34 Stunden*	*35 Stunden und mehr*	*insgesamt*
Männer	insgesamt	1,9%	7,8%	90,3%	100,0%
	Niedriglohn	[6,3%]	18,9%	74,8%	100,0%
Frauen	insgesamt	9,2%	34,6%	56,2%	100,0%
	Niedriglohn	14,8%	44,7%	40,5%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	5,4%	20,5%	74,1%	100,0%
	Niedriglohn	11,4%	34,3%	54,3%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Niedriglohbeschäftigung ist in Großbritannien eng mit Teilzeiterwerbstätigkeit verknüpft, annähernd die Hälfte aller Niedriglohnbeschäftigten arbeitet Teilzeit. Aufgrund des höheren Teilzeitanteils betrifft das Frauen stärker als Männer, bei denen Teilzeitbeschäftigung seltener vorkommt – dann allerdings noch häufiger als bei Frauen in Verbindung mit einem Niedriglohn. Das Zusammenkommen von einem niedrigen Lohn auf Stundenbasis mit einem insgesamt geringen Beschäftigungsumfang führt im Ergebnis zu einem sehr geringen Einkommen auf Monatsbasis, so dass sich die Problematiken von Niedriglohn und Teilzeitbeschäftigung gegenseitig verstärken. Dies gilt in besonders starken Maßen für kurze Teilzeitbeschäftigung, die am häufigsten mit einem Niedriglohn verbunden ist. Die Förderung des Zuverdienerinnen-Modells, etwa durch das begrenzte öffentliche Kinderbetreuungsangebot und durch die *Tax Credits*, steht daher in einem engen Zusammenhang mit der Feminisierung von Niedriglohnarbeit.

5.5 Zusammenfassung

Frauen arbeiten in Großbritannien annähernd doppelt so häufig zu einem Niedriglohn wie Männer. Während in der Gruppe der jüngeren Beschäftigten der Niedriglohnanteil von Männern sogar geringfügig höher ist als der von Frauen, liegt der Niedriglohnanteil für Frauen der mittleren und höheren Altersgruppen deutlich über dem von Männern. Niedriglohnempfänger finden sich entsprechend der Beschäftigungsschwerpunkte von Männern zumeist im Bereich der Industrie und der privat erbrachten Markt-Dienstleistungen. Frauen mit Niedriglöhnen sind hingegen zu ähnlich großen Teilen im Bereich der öffentlichen und der privaten Dienstleistungen tätig, wo sich auch die Beschäftigungsschwerpunkte von Frauen befinden. Seit den 1980er Jahren hat sich die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern reduziert, in erster Linie wegen eines wachsenden Niedriglohnanteils von Männern, der sich an den deutlich höheren Niedriglohnanteil von Frauen angenähert hat.

In der Thatcher-Ära ist der Strukturwandel zum Dienstleistungssektor durch den Wegfall vieler industrieller Arbeitsplätze rasant vorangeschritten, während die dezidierte Antigewerkschaftspolitik der konservativen Regierung es den Gewerkschaften erschwert hat, in den neuen expandierenden Dienstleistungsbranchen Fuß zu fassen. Frauen sind zwar seit einigen Jahren häufiger Gewerkschaftsmitglied als Männer, das ist aber in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die britischen Gewerkschaften inzwischen ihren Mitgliederschwerpunkt im öffentlichen Sektor haben, während sie in der Privatwirtschaft deutlich schwächer sind. Gleichwohl ist es nicht nur auf die Schwächung der Gewerkschaften zurückzuführen, dass Tarifverträge nur noch für eine Minderheit der Beschäftigten die Arbeitsbedingungen regeln. Erstens vertreten die britischen Arbeitgeberverbände nur eine Minorität der Unternehmen, so dass auch auf dieser Seite die Voraussetzungen für zentralisierte Tarifvertragsbeziehungen fehlen, zweitens verzichtet das liberale britische Kapitalismusmodell auf die Stärkung der Tarifvertragsbeziehungen, etwa durch das Mittel der Allgemeinverbindlicherklärung von Kollektivverträgen. Die Abschaffung der mit der Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen in einzelnen Branchen betrauten *Wage Boards* Anfang der 1990er Jahre hat der von den Gewerkschaften als Reaktion auf diese Entwicklung erhobenen Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohns zum Durchbruch verholfen.

Der 1999 eingeführte *National Minimum Wage* hat einen, gut dokumentierten, positiven Einfluss auf die Löhne im unteren Einkommensbereich. Unter den gegebenen Bedingungen der starken geschlechtlichen Segregation des britischen

Arbeitsmarkts beziehen Frauen den Mindestlohn etwa doppelt so häufig wie Männer. Die Einkommensposition von Frauen im unteren Einkommensbereich hat sich daher durch den Mindestlohn deutlich verbessert. Das gilt insbesondere für die Jahre von 2001 bis 2006, als der Mindestlohn stärker als die durchschnittlichen Einkommen angewachsen ist. Diese aktive Mindestlohnpolitik ist jedoch unter den Vorzeichen der tiefen ökonomischen Krise ab 2008 zum Erliegen gekommen, so dass der NMW inflationsbereinigt an realem Wert verliert. Darüber hinaus ist auch die Altersgrenze für den vollen Mindestlohnsatz mit zunächst 22, inzwischen 21 Jahren ungewöhnlich hoch angesetzt. Der NMW bleibt, wie es im Umfeld einer liberalen Marktwirtschaft nicht überrascht, deutlich zu schwach, um Niedriglohnarbeit erfolgreich einzudämmen.

Der deutlich höhere Niedriglohnanteil von Frauen kontrastiert mit der zunehmenden Bildungsbeteiligung von Frauen und dem größeren schulischen Erfolg im Vergleich zu Männern. Die erwerbstätigen Frauen weisen inzwischen ein insgesamt höheres formales Bildungsniveau auf als die erwerbstätigen Männer. Offensichtlich schützen Bildungstitel Frauen deutlich schlechter vor Niedriglohnarbeit, denn der Niedriglohnanteil sinkt zwar mit höheren Bildungsabschlüssen und ist bei Akademiker/innen am geringsten, Frauen sind aber dennoch auf allen Stufen deutlich häufiger von Niedriglohnarbeit betroffen. Die berufliche Ausbildung hat stark an Bedeutung verloren, so dass ein Großteil der jüngeren Alterskohorten einen Hochschulabschluss anstrebt. Insbesondere betriebliche Ausbildungen sind nur noch für eine kleine Minderheit eines Jahrgangs verfügbar und die alternativ angebotenen schulischen Programme mit einer beruflichen Orientierung sind häufig schlecht mit dem Arbeitsmarkt verzahnt, so dass ein größerer Anteil der Schüler/innen auf den Arbeitsmarkt kommt, ohne eine dort honorierte Qualifikation vorweisen zu können. Der Blick auf die ausgeübten Berufe zeigt, dass Frauen sehr viel stärker als Männer in Berufen tätig sind, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen. Über die Hälfte aller Frauen ist in als gering qualifiziert charakterisierten Berufen tätig. Die Arbeitsorganisation britischer Unternehmen im Dienstleistungssektor setzt in erheblichen Ausmaßen auf den eher repetitiven, auf wenige Tätigkeiten beschränkten Einsatz ihrer überwiegend gut qualifizierten Beschäftigten.

Die häufige Beschäftigung in nicht qualifikationsgemäßen Berufen dürfte auch mit der Entwicklung vom Alleinernährer- zum Zuverdienerinnen-Modell zusammenhängen. Frauen sind, vor allem als Mütter, überwiegend teilzeitbeschäftigt. Einerseits setzt das Steuersystem mit *Tax Credits* Anreize für diese Arbeitsteilung, andererseits bleibt das Kinderbetreuungsangebot weit hinter dem Bedarf zurück. Öffentlich geförderte Betreuungsplätze stehen nur im Umfang von 15 Wochen-

stunden für Kinder ab drei Jahren zur Verfügung. Der berufliche Wiedereinstieg für Mütter geht daher zumeist mit einer Teilzeitbeschäftigung einher. Das Fehlen von Tarifverträgen und nicht vorhandene betriebliche Interessenvertretungsorgane, insbesondere im Bereich der kleineren Dienstleistungsunternehmen, dürften im Zusammenspiel mit dem Mangel an anerkannten beruflichen Ausbildungszertifikaten dazu beitragen, dass Frauen vor allem nach mutterschaftsbedingten Erwerbsunterbrechungen nicht qualifikationsadäquat eingesetzt werden – und im Zusammenhang damit auch häufiger einen Niedriglohn beziehen.

6. Schweden

In diesem Kapitel wird der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Geschlecht in Schweden untersucht. Zunächst werden wesentliche Strukturmerkmale von Niedriglohnarbeit in Abhängigkeit vom Geschlecht dargestellt (Kapitel 6.1). Der zweite Abschnitt geht der Frage nach, inwiefern das schwedische Tarifvertragssystem, das auf einer starken Tradition der Tarifautonomie und staatlicher Zurückhaltung basiert, Niedriglohnarbeit erfolgreich eindämmt (Kapitel 6.2). Anschließend steht das Ausbildungssystem und der Zusammenhang zwischen Qualifikation, Niedriglohn und Geschlecht im Mittelpunkt (Kapitel 6.3). Abschließend geht es um die Auswirkungen des schwedischen Wohlfahrtsstaats, der, als schwaches Ernährermodell charakterisiert, die Erwerbstätigkeit von Frauen – und insbesondere auch von Müttern – konsequent unterstützt und so möglicherweise einen positiven Einfluss auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko hat (Kapitel 6.4).

6.1 Niedriglohn und Geschlecht in Schweden

Die Auswertung von EU-SILC weist für Schweden einen Niedriglohnanteil von 14,1 Prozent im Jahr 2011 aus. Frauen beziehen mit 15,9 Prozent öfter einen Niedriglohn als Männer mit 12,3 Prozent (siehe Tabelle 6.1-1). Mit 248.000 von insgesamt 446.000 sind 55,6 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten Frauen.[1] Wenngleich Schweden somit unter den Vergleichsländern einen deutlich kleineren Niedriglohnsektor aufweist als Großbritannien und Deutschland, so weisen andere Datenquellen auf eine noch geringere Bedeutung von Niedriglohnarbeit hin. Der Auswertung der *Lohnstrukturerhebung* des Jahres 2010 zufolge ist Schweden mit einem Niedriglohnanteil von insgesamt nur 2,5 Prozent, 1,9 Prozent für Männer und 3,1 Prozent für Frauen, das europäische Land mit dem kleinsten Nied-

1 Zur eingeschränkten Aussagekraft der absoluten Zahlen auf Basis von EU-SILC siehe Kapitel 3.3.

riglohnsektor (vgl. Bezzina 2012, 3). Auf Basis nationaler Datenquellen werden abweichende Niedriglohnanteile ermittelt: Auf Basis der Lohnstrukturstatistik ergibt sich auf Basis des mittleren monatlichen Einkommens ein Niedriglohnanteil von nur 1,6 Prozent im Jahr 2006. Basierend auf der Einkommensverteilungsstatistik, die ganzjährig Vollzeitbeschäftigte einbezieht, liegt der Niedriglohnanteil insgesamt bei 8,7 Prozent im Jahr 2006 (vgl. Skedinger 2010, 379-381).

Alle genannten alternativen Datenquellen unterschätzen gegenüber EU-SILC den Niedriglohnanteil, vermutlich aus unterschiedlichen Gründen: Die *Lohnstrukturerhebung* bezieht keine Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten ein, gerade aber Kleinstunternehmen zeichnen sich durch einen besonders hohen Niedriglohnanteil aus. Die nationale Lohnstatistik bezieht sich auf monatliche Einkommen, wodurch Jahressonderzahlungen und Gewinnbeteiligungen nicht einbezogen werden. Angenommen, dass solche Zahlungen eher im mittleren und höheren Einkommensbereich vorkommen, wird auch hierdurch der Anteil von Niedriglohnarbeit tendenziell unterschätzt. Die nationale Einkommensverteilungsstatistik bezieht wiederum nur Vollzeitbeschäftigte ein, welche aber vermutlich ein geringeres Niedriglohnrisiko als Teilzeitbeschäftigte haben. Demgegenüber erfasst EU-SILC auch unbezahlte Überstunden, indem es die reale Arbeitszeit erfragt. Falls die Praxis unbezahlter, nicht deklarierter Überstunden häufiger vorkommt, führt auch dies zu einem höheren Niedriglohnanteil unter Verwendung von EU-SILC.[2]

Ab Mitte der 2000er Jahre ist der Niedriglohnanteil zunächst leicht gestiegen und dann wieder gefallen. Von einem Ausgangsniveau von 14,4 Prozent in 2005 ist der Niedriglohnsektor bis auf 17,6 Prozent im Jahr 2007 angewachsen, um bis 2009 auf 13,2 Prozent zu schrumpfen und dann wieder auf 14,1 Prozent im Jahr 2011 leicht anzuwachsen (siehe Tabelle 6.1-1). Während vom Rückgang der Niedriglohnarbeit zwischen 2005 und 2009 Männer stärker als Frauen profitiert haben, hat sich im mittelfristigen Vergleich zwischen den Jahren 2011 und 2005 der Niedriglohnanteil von Frauen reduziert, während der Niedriglohnanteil von Männern zugenommen hat. Weiter zurückreichende Zeitreihen liegen leider nicht vor. Die von Skedinger (2010, 379) vorgelegten Daten weisen zumindest für die Jahre von 2004 bis 2006 ebenfalls ein leichtes Wachstum des schwedischen Niedriglohnsektors aus.

---

2 Dennoch liegen die auf Grundlage von EU-SILC ermittelten Niedriglohnanteile bei den meisten europäischen Ländern in einer ähnlichen Größenordnung wie nach der *Lohnstrukturerhebung*. Neben Schweden weichen nur die für Luxemburg ermittelten Werte in ähnlichen Ausmaßen nach oben ab (vgl. George 2011, 548-550).

Tabelle 6.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
2005	11,4%	17,9%	14,4%
2006	14,4%	19,9%	17,0%
2007	15,2%	20,2%	17,6%
2008	13,5%	17,3%	15,3%
2009	9,8%	16,7%	13,2%
2010	10,6%	16,8%	13,6%
2011	12,3%	15,9%	14,1%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3, eigene Berechnung

Die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns variiert nicht nur in Abhängigkeit vom Geschlecht, sondern auch in Zusammenhang mit weiteren Variablen. Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Geschlecht sowie Staatsbürgerschaft, Alter, Befristung und Beschäftigungsbranche untersucht. Beschäftigte mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der schwedischen haben mit 16,9 Prozent ein erhöhtes Niedriglohnrisiko im Vergleich zu schwedischen Staatsbürgern, deren Niedriglohnanteil bei 14,0 Prozent liegt (siehe Tabelle 6.1-2). Dieses Ergebnis basiert allerdings auf einer geringen Fallzahl, weswegen es mit Vorsicht interpretiert werden muss und weswegen eine Aussage über das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko von Beschäftigten ohne schwedische Staatsbürgerschaft nicht möglich ist.

Tabelle 6.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
schwedische Staatsbürgerschaft	12,2%	15,8%	14,0%
andere Staatsbürgerschaft	-	-	[16,9%]
insgesamt	12,3%	15,9%	14,1%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Zur Analyse des Niedriglohnrisikos in Abhängigkeit vom Alter werden die Beschäftigten nach ihrem Geburtsjahrgang in fünf Altersgruppen aufgeteilt.

Einbezogen werden Beschäftigte ab einem Alter von 16 Jahren zum Erhebungszeitpunkt im Jahr 2011. Unter den jüngsten Erwerbstätigen, die sich in der Gruppe der Geburtsjahrgänge ab 1986 finden, beziehen Männer mit 46,9 Prozent öfter einen Niedriglohn als Frauen mit 43,9 Prozent (siehe Tabelle 6.1-3). Der Niedriglohnanteil von Männern reduziert sich dann aber deutlich schneller als der von Frauen, so dass er in der folgenden Jahrgangsgruppe mit 17,5 Prozent deutlich unter dem von Frauen liegt, der 32,6 Prozent erreicht. In den folgenden beiden Jahrgangsgruppen verringert sich die Diskrepanz mit sinkenden Niedriglohnanteilen weiter und in der letzten Altersgruppe mit den Beschäftigten der Geburtsjahrgänge bis 1955 liegt der Niedriglohnanteil von Frauen mit 6,9 Prozent unterhalb des Werts von Männern, der sich mit 7,9 Prozent geringfügig gegenüber den vorangegangenen Altersgruppen erhöht.[3]

Tabelle 6.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
ab 1986	46,9%	43,9%	45,6%
1976 – 1985	17,5%	32,6%	24,8%
1966 – 1975	7,5%	12,6%	9,9%
1956 – 1965	[6,6%]	8,3%	7,4%
bis 1955	[7,9%]	[6,9%]	7,4%
insgesamt	12,3%	15,9%	14,1%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

In Schweden ist Niedriglohnarbeit stark mit befristeten Arbeitsverhältnissen verbunden. Mit 46,5 Prozent bezieht annähernd die Hälfte der befristet Beschäftigten einen Niedriglohn, während es unter den unbefristet Beschäftigten nur eine/r von zehn Beschäftigten ist (siehe Tabelle 6.1-4). Männer in befristeten Arbeitsverhältnissen haben mit 50,6 Prozent gegenüber Frauen mit 44,2 Prozent ein noch höheres Niedriglohnrisiko.

Die verschiedenen Branchen werden zu vier Sektoren zusammengefasst, um ausreichende Fallzahlen für die statistische Analyse zu gewinnen.[4] Dabei tritt zu Tage, dass in der Industrie insgesamt ein unterdurchschnittlicher Niedrig-

3 Kleine Fallzahlen veranlassen zu einer zurückhaltenden Interpretation hinsichtlich der älteren Jahrgangsgruppen.

4 Zur Bildung der Sektoren siehe Kapitel 3.3.

Tabelle 6.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
unbefristet	9,0%	12,0%	10,4%
befristet	[50,6%]	44,2%	46,5%
insgesamt	10,9%	15,0%	12,9%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

lohnanteil vorliegt, während er bei den Markt-Dienstleistungen oberhalb des Durchschnitts und bei den Nicht-Markt-Dienstleistungen im Durchschnitt liegt (siehe Tabelle 6.1-5). Frauen arbeiten in allen drei Sektoren häufiger zu einem Niedriglohn als im gleichen Sektor beschäftigte Männer. Besonders ausgeprägt ist die Diskrepanz in der Industrie, in welcher Frauen mit 19,9 Prozent mehr als doppelt so häufig einen Niedriglohn beziehen wie Männer mit 8,1 Prozent – aufgrund geringer Fallzahlen muss dieses Ergebnis allerding zurückhaltend gedeutet werden. Ebenfalls aufgrund zu geringer Fallzahlen kann für den kleinen Agrarsektor kein verlässlicher Wert ermittelt werden.

Tabelle 6.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Agrarsektor[1]	-	-	-
Industrie[2]	[8,1%]	[19,9%]	10,2%
Markt-Dienstleistungen[3]	13,6%	16,0%	14,5%
Nicht-Markt-Dienstleistungen[4]	[12,3%]	13,8%	13,4%
insgesamt	11,6%	15,0%	13,2%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Wird die Gesamtheit der Beschäftigten in den Blick genommen, so bestätigt sich die geringe Bedeutung des Agrarsektors, auf den nur 2,8 Prozent der Gesamtbeschäftigung entfällt (siehe Tabelle 6.1-6). 21,3 Prozent aller Beschäftigten sind in der Industrie tätig, während mit drei Vierteln aller Beschäftigten die Dienstleistungsbranchen den größten Teil der Erwerbstätigen beschäftigen – die Markt-Dienstleistungen mit 38,0 Prozent und die Nicht-Markt-Dienstleistungen mit 37,8 Prozent zu gleichen Teilen. Während für Männer der Beschäftigungs-

schwerpunkt mit 43,4 Prozent in den Markt-Dienstleistungen liegt, ist mit 58,2 Prozent der größte Teil der Frauen in den Nicht-Markt-Dienstleistungen tätig. Weitere 32,9 Prozent der Männer sind in der Industrie tätig, 31,9 Prozent der Frauen in den Markt-Dienstleistungen. Auch die Niedriglohnbeschäftigten verteilen sich ähnlich auf die Sektoren: Die meisten Männer mit Niedriglohn sind mit 50,9 Prozent in den Markt-Dienstleistungen tätig, die meisten Frauen mit Niedriglohn hingegen mit 53,7 Prozent in den Nicht-Markt-Dienstleistungen.

Tabelle 6.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor

		Agrar-sektor[1]	*Industrie*[2]	*Markt-Dienst-leistungen*[3]	*Nicht-Markt-Dienst-leistungen*[4]	*insgesamt*
	insgesamt	3,7%	32,9%	43,4%	20,0%	100,0%
Männer	Niedriglohn	-	[22,9%]	50,9%	[21,3%]	100,0%
	insgesamt	[1,8%]	8,2%	31,9%	58,2%	100,0%
Frauen	Niedriglohn	-	[10,8%]	33,9%	53,7%	100,0%
	insgesamt	2,8%	21,3%	38,0%	37,8%	100,0%
Beschäftigte	Niedriglohn	-	16,5%	41,9%	38,5%	100,0%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Innerhalb der Nicht-Markt-Dienstleistungen entfällt der größte Teil der Frauen mit Niedriglohn auf die Gesundheitsbranche und das Bildungssystem. Typische Niedriglohnbranchen aus dem Bereich der Markt-Dienstleistungen sind das Hotel- und Gaststättengewerbe und der Einzelhandel (vgl. Skedinger 2010, 376, 377).

6.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn

Schweden ist ein Land, das für eine starke Gewerkschaftsbewegung einerseits und für einen kleinen Niedriglohnsektor andererseits bekannt ist. Da es zu den wenigen Ländern der Europäischen Union gehört, das über keinen gesetzlichen Mindestlohn verfügt, wird unter anderem mit dem Verweis auf Schweden begründet, dass ein solcher unter den Voraussetzungen eines bestehenden und weitreichenden Tarifvertragssystems verzichtbar ist, ohne dass dies zu einer Ausdehnung von Niedriglohnarbeit führen muss (vgl. Schulten 2006, 18). Im Folgenden geht es darum, die Richtigkeit dieser Annahme zu hinterfragen und zu überprüfen, welcher Zusammenhang zu den Geschlechterverhältnissen im Niedriglohnbereich besteht.

6.2.1 Tarifvertragsbeziehungen

Die schwedische Gewerkschaftsbewegung gilt als eine der stärksten weltweit. Im Zusammenhang damit wurde auch das schwedische Tarifvertragssystem über lange Zeit als ein Paradebeispiel für koordinierte und zentralisierte industrielle Beziehungen angesehen. Nachdem diese in den 1980er Jahren aber erste Krisenerscheinungen zeigten, schienen sie im Zusammenhang mit der schweren ökonomischen Krise, die Schweden Anfang der 1990er Jahre erschütterte, weitgehend zu erodieren. Inzwischen haben sich die Tarifvertragsbeziehungen jedoch neu formiert – nun allerdings nicht mehr zentralisiert, sondern auf Branchenebene – während gleichzeitig die günstige ökonomische Entwicklung nach der Überwindung der Krise das skandinavische Modell im Allgemeinen und das schwedische im Besonderen als „Erfolgsgeschichte“ (Dølvik 2007) erscheinen lässt.

Die konstatierte Stärke der schwedischen Gewerkschaftsbewegung zeigt sich in ihrer Mitgliederzahl im Verhältnis zur Zahl der Beschäftigten, dem Organisationsgrad. Dieser erreichte mit 85 Prozent Mitte der 1980er und erneut Mitte der 1990er Jahre seinen Höhepunkt, ist seit dem Ende der 1990er Jahre aber unter 80 Prozent gefallen, womit die schwedischen Gewerkschaften im internationalen Vergleich aber noch immer eine Spitzenposition einnehmen (vgl. Kjellberg 2001, 398; Dølvik 2007, 33). Darüber hinaus ist auch der hohe Anteil der von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten als ein Ausdruck der gewerkschaftlichen Durchsetzungsmacht zu werten, denn in Schweden bestehen in der ausgeprägten Tradition staatlicher Zurückhaltung in Fragen der industriellen Beziehungen keinerlei gesetzliche Ausdehnungsmechanismen. Mit über 90 Prozent sind die

Arbeitsbedingungen für einen Großteil der Beschäftigten durch Tarifverträge reguliert (vgl. Dølvik 2007, 29-31).

Die Organisationsstruktur der Gewerkschaften ist durch die Trennung von Arbeiter-, Angestellten- und Akademikergewerkschaften geprägt. Die Einzelgewerkschaften des Dachverbands *Landsorganisationen i Sverige* (LO) organisieren die Arbeiter/innen, während die Angestellten von den Einzelgewerkschaften des Dachverbands *Tjänstmännens Centralorganisation* (TCO) vertreten werden. Hinzu kommt der Dachverband *Sveriges Akademikers Centralorganisation* (SACO), dessen Einzelgewerkschaften akademische Berufe vertreten. Die Einzelgewerkschaften in LO und in TCO sind in erster Linie nach dem Prinzip der Industriegewerkschaft gegliedert, sie vertreten also alle Arbeiter/innen beziehungsweise alle Angestellten einer oder mehrerer Branchen. Im Gegensatz dazu sind die Gewerkschaften des Dachverbands SACO nach berufsständischen Grundsätzen gegliedert, sie vertreten also alle Beschäftigten aus bestimmten Berufen oder Berufsgruppen, unabhängig von der jeweiligen Beschäftigungsbranche (vgl. Elvander 1993, 347-350).

Die organisatorische Struktur der Gewerkschaften und die Verhältnisse hinsichtlich der Mitgliederzahlen, sowohl zwischen den Dachverbänden als auch innerhalb dieser, haben sich im Zusammenhang mit dem Strukturwandel der Wirtschaft und mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen verschoben. Innerhalb der Verbände LO und TCO haben zahlreiche Einzelgewerkschaften fusioniert, so dass sich in der LO im Jahr 2012 noch 14 Einzelgewerkschaften mit insgesamt 1,5 Millionen Mitgliedern finden (vgl. Landsorganisation i Sverige 2012), während es 1950 noch 4,4 Millionen waren. Im gleichen Zeitraum hat sich die Zahl der TCO-Gewerkschaften von 43 auf 15 mit insgesamt ungefähr 1,2 Millionen Mitgliedern verringert (vgl. Tjänstemännens Centralorganisation 2012). Die Zahl der Mitgliedsgewerkschaften von SACO ist mit 22 weitgehend unverändert geblieben, was in dem berufsverbandlichen Organisationsprinzip begründet ist. Die Mitgliederzahl der Einzelgewerkschaften von SACO beläuft sich auf etwa 630.000 (vgl. Sveriges akademikers centralorganisation 2011).

Der Anteil der LO-Gewerkschaften ist von knapp 80 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder 1950 stetig gefallen, so dass inzwischen die Gewerkschaftsbünde TCO und SACO zusammen mehr Beschäftigte als die LO-Gewerkschaften organisieren. Innerhalb der Gewerkschaftsverbünde haben sich die Gewichte zwischen den Einzelgewerkschaften in diesem Zusammenhang ebenfalls verschoben. So hat die Gewerkschaft der Kommunalbeschäftigten, deren Mitgliedschaft sich überwiegend aus im Wohlfahrtssektor beschäftigten Frauen zusammensetzt, die Einzelgewerkschaft *Metall* als die größte Gewerkschaft innerhalb von LO

abgelöst. Frauen stellen seit den 1990er Jahren mehr als die Hälfte aller Gewerkschaftsmitglieder, ihr Organisationsgrad liegt zudem höher als der von Männern (vgl. Kjellberg 2001, 371-378). Durch die vom Strukturwandel der Wirtschaft ausgelösten Verschiebungen der Mitgliederzahlen zwischen den Gewerkschaftsverbänden hat die LO ihre dominierende Position unter den drei Dachverbänden verloren. Dies ist nicht nur für die Gestaltung der Tarifvertragsbeziehungen relevant, sondern auch für die Verbindung zum Parteiensystem, da die LO traditionell mit den Sozialdemokraten zusammenarbeitet, während TCO und SACO parteipolitisch unabhängig sind.

Insbesondere zwei Ursachen können für die vergleichsweise starke Position der schwedischen Gewerkschaften genannt werden: Erstens ist es den schwedischen Gewerkschaften gelungen, nicht nur Arbeiter/innen, sondern auch Angestellte von Anfang an ebenso gut für die gewerkschaftliche Organisation zu gewinnen. Vermutlich hat die Organisationsstruktur mit den getrennten Angestelltengewerkschaften hierzu beigetragen. Dadurch hat die Verschiebung der Beschäftigungsstruktur weg von Arbeiter/innen hin zu mehr Angestellten innerhalb des verarbeitenden Gewerbes und die Verschiebung der Beschäftigungsfelder von der Industrie zu den Dienstleistungen die gewerkschaftliche Vertretung in Schweden – im Gegensatz zu vielen anderen Industrieländern – nicht grundsätzlich geschwächt (vgl. Kjellberg 2001, 374). Zweitens zeigt der internationale Vergleich, dass das so genannte *Ghent-System*, in dem die Arbeitslosenversicherung von Gewerkschaften beziehungsweise von diesen angegliederten Organisationen verwaltet wird, die gewerkschaftlichen Organisationsgrade stabilisiert, oder sie sogar erhöht. Neben Belgien, Finnland und Dänemark basiert auch in Schweden die Arbeitslosenversicherung auf dem *Ghent-System* (vgl. OECD 2004, 144, 145).

Die gegen Ende des 19. Jahrhunderts von den Gewerkschaften gegründeten Arbeitslosenkassen wurden in den 1930er Jahren in das damals geschaffene staatliche System der Arbeitslosenversicherung integriert und in diesem Rahmen weiterentwickelt (vgl. Arbetslöshetskassornas Sammorganisation 2008). Das System der Arbeitslosenversicherung besteht inzwischen aus einer staatlichen Grundversicherung sowie einer freiwilligen, einkommensbezogenen Arbeitslosigkeitsversicherung, die in der Regel 80 Prozent des vorherigen Einkommens ersetzt. Letztere wird von 31 Kassen verwaltet, die nach Branchen gegliedert sind und zumeist an unterschiedliche Gewerkschaften angeschlossen sind. Gewerkschaftsmitglieder sind in der Regel automatisch in der jeweiligen Kasse versichert. Die Mitgliedschaft in einer Kasse ist aber auch unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft möglich und umgekehrt ist auch die Gewerkschafts-

mitgliedschaft ohne Mitgliedschaft in einer Kasse grundsätzlich möglich (vgl. Arbetslöshetskassornas Sammorganisation 2011, 4, 5).

Mit dem wegweisenden Saltsjöbadenabkommen von 1937 etablierte die LO und der Arbeitgeberverband *Sveriges Arbetsgivareföreningen* (SAF) ein Regelwerk zur Konfliktlösung innerhalb der Tarifvertragsbeziehungen. In den 1950er Jahren ergriff SAF die Initiative, um mit LO zentrale Tarifverhandlungen zwischen den Dachverbänden zu etablieren, um so den angesichts der bestehenden Vollbeschäftigung bestehenden Inflationsdruck durch eine koordinierte Lohnpolitik zu reduzieren. Bis Anfang der 1980er Jahre wurden zentrale Lohnverhandlungen zwischen SAF und LO geführt. Über die Annahme des zentralen Abschlusses wurde anschließend zwischen den Einzelgewerkschaften der LO und den Arbeitgeberverbänden verhandelt. Auch die Angestelltengewerkschaften und deren Tarifpartner folgten im Wesentlichen den zentralen Abkommen zwischen LO und SAF (vgl. Elvander 1993, 354, 355; Kjellberg 2001, 386-390).

Die LO konnte unter diesen Voraussetzungen über mehrere Jahrzehnte das von ihr vertretene Modell der solidarischen Lohnpolitik durchsetzen, das auch nach Gösta Rehn und Rudolf Meidner als *Rehn-Meidner-Modell* bezeichnet wird, da es von diesen beiden Ökonomen für die LO konzeptioniert worden war. Im Rahmen der solidarischen Lohnpolitik orientierte sich die LO an dem Grundsatz, dass vergleichbare Arbeit unabhängig von der wirtschaftlichen Lage des jeweiligen Betriebs gleich bezahlt werden soll. Daher orientierte sich die Lohnpolitik an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung, nicht aber an der einzelbetrieblichen Profitabilität. Darüber hinaus förderte die solidarische Lohnpolitik die „Umverteilung in der Klasse", also überproportionale Lohnerhöhungen für die unteren Entgeltgruppen, während die Lohnsteigerungen der höher bezahlten Gruppen geringer ausfallen (vgl. Schulten 2004, 158-163).

Ab den 1970er Jahren zeigte das zentralisierte schwedische Tarifvertragssystem jedoch Krisenerscheinungen, die sich in einer zunehmenden lohngetriebenen Inflation und darauf folgenden Abwertungen der Schwedischen Krone ausdrückten, während gleichzeitig immer größere Anstrengungen zur Aufrechterhaltung der staatlichen Vollbeschäftigungspolitik erforderlich wurden. Sowohl innerhalb der Gewerkschaften als auch zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden nahmen die Konflikte zu, was sich im ersten Abschluss eines Tarifvertrags durch eine Einzelgewerkschaft der LO ausdrückte, als die Gewerkschaft *Metall* 1983 mit dem zuständigen Branchenarbeitgeberverband *Sveriges Verkstadsförening* (VF) einen Tarifvertrag abschloss und so das zentrale Abkommen unterlief. Nach mehreren Bemühungen der LO, weiterhin mit der SAF zumindest weniger verbindliche zentrale Abkommen aufrecht zu erhalten, weigerte sich diese ab 1990

grundsätzlich, Tarifverträge abzuschließen (vgl. Elvander 1993, 355-357). 2001 schloss sich SAF mit dem zweiten größeren Arbeitgeberverband SI zum Verband *Svenskt Näringsliv* zusammen. Die 49 Mitgliedsverbände repräsentieren nicht nur die größeren schwedischen Unternehmen, sondern auch die Mehrzahl der mittleren und Kleinunternehmen (vgl. Svenskt Näringsliv 2014).

Innerhalb der Gewerkschaftsbewegung war es insbesondere die oben geschilderte Verschiebung der Mitgliederstruktur zwischen den Gewerkschaftsverbänden, die die Position der LO gegenüber den Dachverbänden TCO und SACO schwächte. Die gerade aber von diesen vertretene Klientel profitierte von der solidarischen Lohnpolitik der LO eher wenig, was deren Gewerkschaften zu einer expansiveren Lohnpolitik für ihre Mitglieder motivierte. Darüber hinaus wuchs auch bei den Arbeitgebern, insbesondere innerhalb der vergleichsweise starken Exportindustrie, der Widerstand gegen die solidarische Lohnpolitik. In den 1970er Jahren brachen mehrere das Arbeitsleben betreffende Gesetzesinitiativen die dominierende voluntaristische Tradition, so das Mitbestimmungsgesetz und die kontrovers diskutierte – letztendlich aber nicht durchgeführte – Sozialisierung von Großbetrieben durch Arbeitnehmerfonds. Seitens der Arbeitgeber wurden diese Initiativen, die überwiegend auf die Gewerkschaften und die Sozialdemokraten zurück gingen, als Bruch mit der bisherigen Tradition der Kooperation gewertet, auf die sie ihrerseits mit einer konfrontativen Politik reagierten (vgl. Elvander 2003, 149, 150).

Angesicht der tiefen ökonomischen Krise und einer starken Inflation wurde 1991 ein staatlicher Lohn- und Preisstopp verhängt. Nach der Überwindung der Krise und unter den Bedingungen der nun weitgehend dezentralisierten Tarifvertragsbeziehungen entstanden ökonomische Koordinierungsprobleme, so dass seitens der Arbeitgeber der Wunsch nach gestärkten Koordinations- und Konfliktlösungsmechanismen wieder aufkam. Vor diesem Hintergrund schlossen 1997 acht Einzelgewerkschaften, sowohl aus der LO als auch aus TCO und SACO, mit zwölf Arbeitgeberverbänden *das Industrieabkommen* ab, das den Beginn einer neuen Epoche in den schwedischen Tarifvertragsbeziehungen markiert. Es stärkte die kooperativen Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften, indem es ein Regelwerk schuf, darunter ein Mediationsverfahren zur Beilegung von Arbeitskonflikten, das sich in den folgenden Jahren bewährte. Das Abkommen diente auch als Modell für eine später geschaffene staatliche Mediation sowie für vergleichbare Abkommen im öffentlichen Dienst, so dass das Industrieabkommen, obwohl es nur für einen Teil des Arbeitsmarkts unmittelbar gilt, doch erheblichen Einfluss auf die gesamten industriellen Beziehungen hat (vgl. Elvander 2003, 152-158). Mit dem *Industrieabkommen* wurde erstmals die

Zusammenarbeit von Einzelgewerkschaften über die drei Dachverbände hinaus fest verankert (vgl. Kjellberg 2001, 377).

Das neu formierte Tarifvertragssystem, das nun allerdings nicht mehr als zentralisiert zu charakterisieren ist, sondern dessen Schwerpunkt auf der Branchenebene liegt, kann als ein neues Arbeitsmarktregime interpretiert werden, welches das vorangegangene *Saltsjöbaden-Regime* nach dessen Auseinanderfallen abgelöst hat (vgl. ebd.). Die Umbruchsjahre von den 1970er bis in die 1990er Jahre hinein werden von manchen Beobachtern als die eigentliche Abweichung von dem traditionellen schwedischen Modell interpretiert, an dessen Wurzeln es sich inzwischen wieder angenähert habe (vgl. Anxo/Niklasson 2009). Trotz einiger länderspezifischer Unterschiede kann für Schweden gemeinsam mit Dänemark, Finnland, Norwegen und Island vom skandinavischen Modell gesprochen werden, dessen Hauptmerkmale makroökonomische Koordinierung, die industriepolitische Forcierung von hochproduktiven Produktionsmodellen, der Vorrang von tarifvertraglichen vor gesetzlichen Regelungen sowie eine weitgehende soziale Absicherung durch den Wohlfahrtsstaat sind (vgl. Dølvik 2007, 9-14). In der *Varieties of Capitalism*-Literatur wird Schweden den koordinierten Kapitalismen zugeordnet (vgl. Hall/Soskice 2001, 19). Insbesondere das Industrieabkommen von 1997 wird als Beleg dafür gewertet, dass es in koordinierten Kapitalismen im Allgemeinen und in Schweden im Besonderen nicht zu einer vollständigen Dezentralisierung der Tarifvertragsbeziehungen kommt. Vielmehr wird die Verlagerung des Schwerpunkts auf die Branchenebene als eine koordinierte Dezentralisierung interpretiert, die mit dem in koordinierten Kapitalismen dominierenden Produktionsmodell besser interagiert als weitgehend dezentralisierte Tarifvertragsbeziehungen (vgl. Thelen 2001, 86-88).

6.2.2 Tarifvertragliche Mindestlöhne

Vor dem Hintergrund der im vorangegangenen Kapitel dargestellten starken Tradition tarifvertraglicher Regulierung des Arbeitsmarkts überrascht es nicht, dass der solidarischen Lohnpolitik in Schweden der Verdienst zugeschrieben wird, die Entstehung eines Niedriglohnsektors verhindert zu haben (vgl. Dølvik 2007, 12). Da der Niedriglohnproblematik in Schweden eine entsprechend geringe Relevanz zugeschrieben wird und da die konkrete tarifvertragliche Regulierung von Mindestlöhnen komplex ausfällt, besteht nur wenig wissenschaftlich gesichertes Wissen über Mindestlohnregulierung und deren Auswirkungen (vgl. Skedinger 2010, 369, 370).

Da die Mehrzahl der schwedischen Unternehmen Mitglied in einem Arbeitgeberverband ist und sie daher die geltenden Tarifverträge unabhängig von der Gewerkschaftsmitgliedschaft der einzelnen Beschäftigten anzuwenden haben, werden über 90 Prozent der Beschäftigten von Tarifverträgen erfasst. Auch typische Niedriglohnbranchen sind somit weitgehend durch Tarifverträge reguliert. Aufgrund der Dezentralisierungstendenzen im schwedischen Tarifvertragssystem gelten inzwischen für einen Großteil der Beschäftigten Tarifverträge, die lediglich Rahmenbedingungen für die Lohnfindung definieren, die durch zusätzliche Verhandlungen auf der Betriebsebene konkretisiert werden. In solchen Tarifverträgen sind zumeist branchenbezogene, in Abhängigkeit von Alter und beruflicher Erfahrung differenzierte, Mindestlöhne vorgesehen, die nicht unterschritten werden dürfen. So genannte Normallohnvereinbarungen, bei denen der Tarifvertrag ohne ergänzende betriebliche Verhandlungen angewendet wird, gelten nur noch für eine Minderheit von etwa zehn Prozent der Beschäftigten (vgl. Lismoen 2006, 212, 213).

Die Untersuchung von tarifvertraglichen Mindestlöhnen in den Branchen Metallverarbeitung, Baugewerbe, Fleischverarbeitung, Bäckereien, Einzelhandel, Hotel- und Gaststätten sowie dem kommunalen öffentlichen Dienst zeigt, dass diese zwischen 1995 und 2009 nominal deutlich angestiegen sind. Auch inflationsbereinigt bleibt ein erkennbarer Reallohngewinn zu verzeichnen, der im kommunalen öffentlichen Dienst am geringsten ausgefallen ist. Somit konnten die Mindestlöhne mit der allgemeinen Lohnentwicklung mithalten, für die ebenfalls für den Untersuchungszeitraum – im Gegensatz zu den beiden vorangegangenen Jahrzehnten – eine deutliche Steigerung zu verzeichnen ist. Die Untersuchung der tatsächlich gezahlten Löhne zeigt aber, dass die meisten Beschäftigten Einkommen oberhalb der tarifvertraglichen Mindestlöhne beziehen. In zwei Branchen wird allerdings relativ häufig nicht mehr als der Mindestlohn gezahlt, und zwar im Hotel- und Gaststättengewerbe mit etwa 30 Prozent Mindestlohnbeschäftigten sowie im Einzelhandel mit etwa 20 Prozent (vgl. Skedinger 2010, 371-382). Ein Großteil des schwedischen Niedriglohnsektors dürfte demnach auf diese beiden Branchen entfallen. Trotz dieser Befunde ist aus mehreren Gründen zu vermuten, dass das bestehende Modell der Niedriglohnregulierung in Schweden unter Druck gerät, weswegen dessen Kapazitäten zur Eingrenzung von Niedriglohnarbeit zunehmend fraglich erscheinen.

Das *Ghent-System* als eine wesentliche institutionelle Stütze der schwedischen Gewerkschaften und damit des Tarifvertragssystems ist durch Reformen der 2006 ins Amt gekommenen Mitte-Rechts-Regierung aus Moderater Sammlungspartei, Liberaler Volkspartei, Zentrumspartei und Christdemokraten empfindlich ge-

schwächt worden. Ab 2007 wurde die staatliche Subventionierung der – zumeist gewerkschaftlichen – Arbeitslosenkassen deutlich zurückgefahren. Außerdem wurde der Finanzausgleich zwischen den nach Branchen gegliederten Kassen geschwächt. Das führte nicht nur dazu, dass die Kassen ihre Beiträge stark anheben mussten. Vielmehr wuchs durch den gleichzeitigen Wegfall von Steuervergünstigungen für die Beiträge die Nettobelastung der Beschäftigten nochmals stärker. Durch das neue Finanzierungssystem waren insbesondere Kassen aus Branchen mit einer hohen Erwerbslosigkeit zu teils drastischen Beitragserhöhungen gezwungen, während bei Kassen aus Branchen mit einer günstigeren Beschäftigungslage, wie dem öffentlichen Dienst, die Anhebung der Beiträge moderat ausfiel. Die Beitragserhöhungen lösten einen starken Mitgliederverlust aus, sowohl hinsichtlich der Gewerkschafts- als auch bezüglich der Kassenmitglieder. Dieser Einschnitt überlagerte sich mit einem ohnehin vorhandenen leicht rückläufigen Trend, so dass sich der Organisationsgrad der schwedischen Gewerkschaften von 77 Prozent im Jahr 2006 deutlich um fünf Prozentpunkte auf 72 Prozent im Jahr 2008 reduzierte (vgl. Kjellberg 2009).

Die Beitragserhöhungen fielen insbesondere bei den an die LO angegliederten Kassen für Arbeiter/innen sowie in den privaten Dienstleistungsbranchen hoch aus. Da diese Beschäftigtengruppen aber gleichzeitig die durchschnittlich geringsten Stundenlöhne beziehen und am häufigsten Teilzeit arbeiten, haben die Beitragserhöhungen in Relation zum Einkommen hier am drastischsten gewirkt und so besonders häufig zu Austritten aus der Gewerkschaft oder der Kasse geführt. Am höchsten sind die Austritte im Hotel- und Gaststättengewerbe ausgefallen. Mit 59 Prozent liegt der Organisationsgrad in den privaten Dienstleistungen 2008 noch deutlicher unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, als es schon zuvor der Fall war (vgl. ebd.). Durch diese Entwicklung droht die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften, gerade in den Branchen mit den meisten Niedriglöhnen, geschwächt zu werden.

Die Dezentralisierung des schwedischen Tarifvertragssystems, in dem sich der Schwerpunkt von den zentralen Verhandlungen zwischen dem Arbeitgeberverband SAF und dem Gewerkschaftsdachverband LO auf die Branchenebene verschoben hat, bietet den Gewerkschaften nicht mehr ideale Rahmenbedingungen für die Durchsetzung der solidarischen Lohnpolitik. Diese geriet zudem durch das Erstarken der Angestelltengewerkschaften gegenüber den LO-Gewerkschaften auch im Gewerkschaftslager unter Druck. So wird festgestellt, dass sich im Geltungsbereich des *Industrieabkommens* von 1997, trotz dessen Beitrag zu einer verbesserten Koordinierung der Verhandlungen, die Entgeltspreizung erhöht hat (vgl. Ohlsson 2003, 7-10). Auch die Betrachtung des gesamten Arbeitsmarkts

zeigt, dass sich seit dem Zusammenbruch des zentralisierten Verhandlungssystems in den 1980er Jahren die Lohnungleichheit in Schweden erhöht hat, wenngleich sie im internationalen Vergleich noch immer gering ausfällt (vgl. European Commission 2004, 164-166; OECD 2004, 139-142). Mit wachsender Lohnungleichheit insgesamt wird auch die Zunahme von Niedriglohnarbeit wahrscheinlich.

Angesichts der mit der europäischen Integration verbundenen Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Arbeitnehmerentsendung im Rahmen der Liberalisierung des Dienstleistungssektors wurde in allen skandinavischen Ländern im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung diskutiert, inwiefern das vorhandene Tarifvertragssystem einem dadurch ausgelösten Druck auf die Löhne entgegenwirken kann. Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass die europäische *Entsenderichtlinie* (EU-Richtlinie 96/71/EG) in erster Linie auf gesetzliche Mindestlöhne setzt, um der Gefahr von ausuferndem Lohnwettbewerb zu begegnen (vgl. Lismoen 2006, 216-222). Diese Frage hat in Schweden besonders dadurch an Brisanz gewonnen, dass der Europäische Gerichtshof 2007 den Boykott einer Baustelle durch eine schwedische Gewerkschaft für nicht mit der vom europäischen Recht garantierten Freiheit des Dienstleistungsverkehrs vereinbar erklärt hat. Der aus Lettland stammende Betrieb *Laval* hatte Bauarbeiter in die schwedische Stadt Vaxholm entsendet. Der Europäische Gerichtshof begründete seine Entscheidung damit, dass die betroffene Firma bereits einen Tarifvertrag abgeschlossen hatte, allerdings mit einer lettischen Gewerkschaft. Darüber hinaus verweist der Gerichtshof darauf, dass der maßgebliche schwedische Tarifvertrag keinen expliziten Mindestlohn definiert (vgl. Skedinger 2010, 388, 389).[5]

Als Reaktion auf diese Entscheidung hat die Regierung eine Kommission eingesetzt, die im Dezember 2008 einen Bericht vorlegte, in dem sie sowohl die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns als auch die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen als mögliche Konsequenz aus dem Urteil verwarf. Stattdessen schlug sie in grundsätzlicher Übereinstimmung mit den Gewerkschaften vor, das schwedische Modell weiterzuentwickeln, indem klar definierte

5 Diese Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs erfolgte in zeitlicher Nähe zu den Fällen „Viking" und „Rüffert", bei denen er ebenfalls zu Ungunsten der Beschäftigtenrechte entschieden hat. Diese Rechtsprechung hat insbesondere seitens der europäischen Gewerkschaften zu Empörung geführt. Dem Gerichtshof wird vorgeworfen, dass er die Entsenderichtlinie – entgegen ihrer eigentlichen Intention – nicht als Instrument zum Schutz der Beschäftigtenrechte interpretiert, sondern als Instrument zur Absicherung des freien Dienstleistungsverkehrs. Damit messe er der europarechtlich abgesicherten Freiheit des Dienstleistungsverkehrs eine höhere Bedeutung zu als den sozialen Grundrechten, in diesem Fall der Tarifautonomie (vgl. Stumpf/Büchting 2008).

Mindestarbeitsbedingungen hinsichtlich Lohn, Urlaub und Arbeitszeit durch die schwedischen Tarifvertragspartner festgelegt werden, die dann auch gegenüber entsendenden Firmen durchgesetzt werden dürfen. Zudem haben schwedische Arbeitgeberverbände eine spezielle Mitgliedschaft für Arbeitnehmer entsendende Firmen eingeführt und die Gewerkschaften schließen mit diesen Firmen gegebenenfalls entsprechende Tarifverträge ab. Die Gesetzeslage wurde in diesem Sinne zum April 2010 angepasst (vgl. ebd., 389-391; Thulin 2008). Kritik wird aber seitens der Gewerkschaften und seitens der Oppositionsparteien daran geübt, dass die Gewerkschaften gegebenenfalls nachweisen müssen, dass ein Arbeitgeber die Mindestbedingungen unterschreitet, wozu ihnen jedoch in der Regel die Mittel fehlten. Im Sommer 2011 haben die Oppositionsparteien im Reichstag die erneute Einsetzung einer Kommission durchgesetzt, mit dem Ziel das Arbeitskampfrecht auf Basis des Laval-Urteils weiterzuentwickeln. Außerdem haben sie die Regierung aufgefordert, in der EU für eine arbeitnehmerfreundlichere Ausgestaltung der *Entsenderichtlinie* einzutreten (vgl. Thulin 2011). Ende 2012 hat die Regierung dann erneut eine Kommission initiiert, welche die Auswirkungen der Gesetzesänderung evaluieren und auf dieser Basis bis Ende 2014 gegebenenfalls Vorschläge für eine Anpassung der Gesetzeslage zum Schutz des schwedischen Modells präsentieren soll (vgl. Thulin 2013).

Trotz der erkennbaren Herausforderungen für das schwedische System der Lohnregulierung im Niedriglohnbereich erscheint den schwedischen Gewerkschaften – wie auch denen der anderen skandinavischen Länder – ein gesetzlicher Mindestlohn weiterhin nicht als ein probates Instrument. Dort haben vielmehr die Arbeitgeberverbände die Forderung nach einen gesetzlichen Mindestlohn in die Diskussion gebracht. Die nordischen Gewerkschaften sehen in den Bemühungen der europäischen Gewerkschaften um eine europäische Mindestlohnpolitik sogar eine manifeste Gefahr für das etablierte System der Tarifvertragsbeziehungen in den skandinavischen Ländern, welches durch die Einführung eines solchen systemfremden Elements aus ihrer Sich destabilisiert werden könnte. Als Alternative setzen sie vielmehr auf die Weiterentwicklung des bestehenden Systems tarifvertraglicher Mindestlöhne (vgl. Eldring/Alsos 2012, 71-87).

Die weitgehende tarifvertragliche Regelung des Lohngefüges in Schweden führt zwar tatsächlich zu einem eher kleinen Niedriglohnsektor, die nähere Analyse der Löhne im unteren Bereich zeigt aber, dass ein größerer Teil der Beschäftigten sehr geringe Löhne bezieht. Zur Abgrenzung von besonders niedrigen Löhnen werden im Folgenden Armutslöhne als Löhne definiert, die weniger als die Hälfte des Medians betragen. Bei einem ermittelten mittleren Stundenlohn von 18,29 Euro im Jahr 2011 liegt die Schwelle für Armutslöhne also bei 9,15

Euro pro Stunde. Während 14,1 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn beziehen, liegt der Anteil der Armutslohnempfänger/innen bei 8,2 Prozent (siehe Tabelle 6.2.2-1). Frauen erhalten mit 9,6 Prozent häufiger einen Armutslohn, als das bei Männern mit 6,8 Prozent der Fall ist.

Tabelle 6.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn	12,3%	15,9%	14,1%
Armutslohn	6,8%	9,6%	8,2%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Von den 55,6 Prozent aller Niedriglohnempfängerinnen liegt mit 33,6 Prozentpunkten sogar der größere Teil unterhalb der Armutslohnschwelle (siehe Tabelle 6.2.2-2). Von den 44,4 Prozent der männlichen Niedriglohnbeschäftigten gehört mit 24,5 Prozentpunkten ebenfalls der größere Teil zu den Armutslohnempfängern, der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten oberhalb der Armutslohnschwelle ist unter den Männern allerdings größer als unter den Frauen. Frauen stellen somit nicht nur die Mehrzahl aller Niedriglohnbeschäftigten, sondern auch den größeren Teil aller Beschäftigten mit einem Armutslohn.

Tabelle 6.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn (aber kein Armutslohn)	19,9%	22,0%	41,9%
Armutslohn	24,5%	33,6%	58,1%
insgesamt	44,4%	55,6%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Wenngleich das Tarifvertragssystem die erfolgreiche Eingrenzung von Niedriglohnarbeit bewirkt, so muss dennoch konstatiert werden, dass eine fehlende verbindliche Lohnuntergrenze, wie sie durch einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn definiert wird, auch in Schweden zu niedrigen bis sehr niedrigen Löhnen für einen nicht unerheblichen Anteil der Beschäftigten führt. Dies betrifft Frauen stärker als Männer, da sie nicht nur unter den Niedriglohnbeschäf-

tigten, sondern auch unter den Armutslohnempfänger/innen überrepräsentiert sind. Die aufgezeigten Trends zur Schwächung des schwedischen Modells durch den zurückgehenden Organisationsgrad der Gewerkschaften, durch eine nachhaltige Dezentralisierung des Tarifvertragssystems und durch die europäische Rechtsprechung werfen allerdings die Frage auf, ob die Niedriglohnproblematik in Zukunft an Brisanz gewinnen wird.

6.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems

Im Folgenden werden die Grundzüge des schwedischen Schul- und Ausbildungssystems skizziert. Insbesondere ist zu klären, inwiefern unterschiedliche Abschlüsse vor Niedriglohnarbeit schützen und ob es dabei Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Im Mittelpunkt des schwedischen Schulsystems steht seit 1946, als die bis dahin bestehenden verschiedenen Schulformen zusammengeführt wurden, die neunjährige Grundschule (*Grundskola*) für alle Schüler/innen. Vor der erst im Jahr des siebten Geburtstags beginnenden Schulpflicht besuchen fast alle Kinder die Vorschule (*Förskola*), die im letzten Jahr eine schulvorbereitende Vorschulklasse anbietet. Die Schaffung gleicher Lernbedingungen ist ein zentrales Ziel der Schulpolitik. Ein größerer Teil der Schulen befindet sich in privater Trägerschaft, die, wenn sie die Regularien des öffentlichen Schulsystems anerkennen, gleichermaßen finanziert werden wie die staatlichen Schulen. Der Erhalt des Abschlusszeugnisses der Grundschule, welches dem Niveau der niedrigeren Sekundarbildung entspricht, berechtigt zum Besuch einer weiterführenden Schule. Auch im Bereich der höheren Sekundarbildung wurden die ehemals bestehenden unterschiedlichen Schulformen in der weiterführenden *Gymnasieskola* zusammengefasst. Die Bildungsbeteiligung ist stark angestiegen, inzwischen setzen mit 98 Prozent fast alle Schüler/innen den Schulbesuch auf einer weiterführenden Schule fort. Mit der Expansion des Schulwesens wurde auch die Erwachsenenbildung ausgebaut, so dass viele Erwachsene der älteren Jahrgänge einen Schulabschluss nachholten oder an anderen Bildungsangeboten teilhaben (vgl. Werler/Claesson 2010).

Die *Gymnasieskola* bietet verschiedene Programme an, darunter ein naturwissenschaftliches, ein sozialwissenschaftliches und ein technikbezogenes Programm mit studienvorbereitender Ausrichtung. Die übrigen 14 Programme sind berufsbezogen, sie führen aber ebenfalls zu einer Hochschulzugangsberechtigung. Einige Programme sind mit einem Betriebspraktikum verbunden. In Abstimmung mit dem lokalen Umfeld der jeweiligen Schule können auch spezifische Programme aufgelegt werden (vgl. ebd., 656, 657). Die OECD lobt am schwedischen Ausbildungssystem unter anderem, dass nur ein geringer Anteil der Schüler/innen einen Ausbildungsgang der höheren Sekundarbildung abbricht und dass die Programme ein hohes Ansehen genießen. Andererseits kritisiert sie, dass die Programme aufgrund einer geringen Beteiligung der Sozialpartner oft nur bedingt die Anforderungen des Arbeitsmarkts erfüllen (vgl. OECD 2008a). Die meisten Schüler/innen besuchen das sozialwissenschaftliche Programm, gefolgt vom naturwissenschaftlichen Programm. Insbesondere in den berufsbezogenen

Programmen besteht eine starke Geschlechtersegregation: An den Programmen Handwerk, Lebensmitteltechnik, Pflegeberufe sowie Kinderbetreuung und Freizeit nehmen in erster Linie Schülerinnen teil. Überwiegend männliche Schüler finden sich hingegen im studienvorbereitenden technischen Programm und in den berufsbezogenen Programmen Industrie-, Bau-, Kraftfahrzeug-, Elektro- und Energietechnik (vgl. Statistics Sweden 2012, 34).

Angebote der postsekundären Bildung spielen in Schweden eine relativ große Rolle. Die entsprechenden Angebote der lokalen Berufshochschulen (*Yrkeshögskola*) werden seit 2009 von der neu gegründeten Agentur für Berufshochschulen koordiniert. Die berufsbezogenen Programme haben eine unterschiedliche Länge, mindestens aber ein halbes Jahr, und umfassen inzwischen auch die Ausbildung in traditionellen Handwerksberufen. Die Programme werden in Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitgebern und Hochschulen angeboten. Etwa ein Zehntel der Absolvent/innen der höheren Sekundarbildung schließt ein Programm der postsekundären Bildung an. 2011 nahmen annähernd gleich viele Frauen und Männer an einem der postsekundären Bildungsangebote teil. Hinsichtlich der fachlichen Ausrichtung setzt sich aber das aus der höheren Sekundarbildung bekannte Muster fort, so dass sich Männer überwiegend in technikbezogenen Ausbildungen finden, Frauen hingegen zumeist in auf den Dienstleistungssektor zielenden Angeboten (vgl. Myndigheten för yrkeshögskolan 2012).

Der Bildungserfolg von Frauen ist insgesamt größer als der von Männern: Frauen schließen nicht nur die höhere Sekundarbildung häufiger erfolgreich ab, sie stellen auch den größeren Teil der Studienanfänger/innen. Von den Studienabschlüssen entfallen mit 65 Prozent fast zwei Drittel auf Frauen. Aber auch in der Wahl des Studienfaches setzt sich das aus der höheren Sekundarbildung und der postsekundären Bildung bekannte Muster fort: Männer studieren häufiger ingenieur- und naturwissenschaftliche Fächer, Frauen hingegen gesundheits- und erziehungswissenschaftliche Fächer (vgl. Statistics Sweden 2012, 28-36). Vor dem Hintergrund einer insgesamt günstigen ökonomischen Entwicklung führt eine längere Ausbildungsdauer in Schweden nicht zwingend zu einem höheren Einkommen, sondern gerade in männlich dominierten Berufen können höhere Einkommen auch trotz kürzerer Ausbildungszeiten erzielt werden (vgl. Werler/Claesson 2010, 659).

Wie Tabelle 6.3-1 zeigt, nimmt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten mit zunehmendem Bildungsniveau ab. Während Erwerbstätige mit einem Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung zu 18,1 Prozent einen Niedriglohn beziehen, sind es bei den Hochschulabsolvent/innen nur 11,2 Prozent. Allerdings ist die Geschlechterdifferenz bei den Hochschulabsolvent/innen mit einem Niedrig-

lohnanteil von 13,7 Prozent der Frauen und 7,7 Prozent der Männer größer als auf dem Niveau der höheren Sekundarbildung mit 17,1 Prozent zu 14,4 Prozent. Der Erwerb von höheren Bildungszertifikaten schützt Frauen demnach weniger gut vor einem Niedriglohn als Männer.

Tabelle 6.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Primarbildung[1]	-	-	[29,7%]
niedrigere Sekundarbildung[2]	[19,0%]	[16,5%]	18,1%
höhere Sekundarbildung[3]	14,4%	17,1%	15,7%
postsekundäre Bildung[4]	-	[17,6%]	[10,9%]
tertiäre Bildung[5]	7,7%	13,7%	11,2%
insgesamt	12,3%	15,9%	14,1%

[1]: ISCED-97 1, [2]: ISCED-97 2, [3]: ISCED-97 3, [4]: ISCED-97 4, [5]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Bildungsexpansion spiegelt sich im Qualifikationsprofil der Erwerbstätigen, von denen nur eine kleine Minderheit von 1,7 Prozent nicht mehr als die Primarbildung oder die niedrigere Sekundarbildung mit 6,7 Prozent abgeschlossen hat (siehe Tabelle 6.3-2). Mit 47,2 Prozent hat annähernd die Hälfte der Erwerbstätigen einen Abschluss der höheren Sekundarbildung und weitere 37,4 Prozent sogar einen Hochschulabschluss erworben. Insbesondere im oberen Bereich unterscheidet sich das Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen von dem der Männer: Frauen verfügen mit 44,4 Prozent deutlich häufiger über einen Hochschulabschluss als Männer mit 30,7 Prozent. Männer können hingegen häufiger als Frauen einen postsekundären Abschluss vorweisen. Da das Niedriglohnrisiko von Männern stärker vom Bildungsniveau abhängt als das von Frauen, stellen gut qualifizierte Frauen einen großen Teil der Niedriglohnbeschäftigten: 43,4 Prozent der zu einem Niedriglohn tätigen Frauen haben einen postsekundären oder sogar einen tertiären Abschluss. Geringqualifizierte stellen hingegen insgesamt mit etwa einem Zehntel nur eine Minderheit der Niedriglohnbeschäftigten.

Der Niedriglohnanteil unterscheidet sich zwischen den vier Berufsgruppen, zu denen die einzelnen Berufe aus methodischen Gründen zusammengefasst werden.[6] In den einfachen Berufen ist er am höchsten, gefolgt von den geringqua-

6 Zur Bildung der Berufsgruppen siehe Kapitel 3.3.

Tabelle 6.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau

		Primar-bildung[1]	*niedrigere Sekundar-bildung*[2]	*höhere Sekundar-bildung*[3]	*post-sekundäre Bildung*[4]	*tertiäre Bildung*[5]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	1,8%	8,3%	50,1%	9,1%	30,7%	100,0%
	Niedriglohn	-	[12,9%]	58,8%	-	19,4%	100,0%
Frauen	insgesamt	1,6%	5,1%	44,3%	4,6%	44,4%	100,0%
	Niedriglohn	-	[5,3%]	47,5%	[5,1%]	38,3%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	1,7%	6,7%	47,2%	6,9%	37,4%	100,0%
	Niedriglohn	[3,5%]	8,7%	52,5%	[5,3%]	29,9%	100,0%

[1]: ISCED-97 1, [2]: ISCED-97 2, [3]: ISCED-97 3, [4]: ISCED-97 4, [5]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

lifiziert nicht-manuellen Berufen (siehe Tabelle 6.3-3). Ein deutlich unterdurchschnittliches Niedriglohnrisiko besteht für qualifiziert nicht-manuelle Berufe. Auch hinsichtlich des Berufs besteht ein ähnlicher Zusammenhang zwischen Geschlecht und Niedriglohn wie im Hinblick auf den Bildungsabschluss: Bei den einfachen Berufen ist das Niedriglohnrisiko von Frauen zwar ebenfalls höher als das von Männern, deutlich größer aber ist die Geschlechterdifferenz bei den qualifiziert manuellen wie den qualifiziert nicht-manuellen Berufen.[7] Männer in geringqualifizierten nicht-manuellen Berufen weisen mit 21,1 Prozent sogar einen größeren Niedriglohnanteil auf als Frauen mit 18,4 Prozent.

Der Blick auf alle Beschäftigten zeigt, dass die einfachen Berufe mit einem Anteil von nur 3,5 Prozent eine randständige Rolle spielen, während die Hälfte der Beschäftigten in einem qualifiziert nicht-manuellen Beruf tätig ist (siehe Tabelle 6.3-4). Aufgrund dieser Beschäftigungsstruktur kommt der größte Teil der Niedriglohnbeschäftigten aus der Gruppe der qualifiziert nicht-manuellen Berufe, obwohl sie das geringste Niedriglohnrisiko aufweist. Die einfachen Berufe mit dem höchsten Niedriglohnrisiko stellen hingegen nur 7,0 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten. Das Bild unterscheidet sich allerdings stark zwischen den Geschlechtern: Der größte Teil der niedriglohnbeschäftigten Männer ist mit 43,0 Prozent in einem qualifiziert manuellen Beruf tätig, unter den niedriglohn-

7 Ein Teil dieser Ergebnisse beruht auf geringen Fallzahlen und muss deshalb zurückhaltend bewertet werden.

Tabelle 6.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
qualifiziert nicht-manuell[1]	7,7%	12,3%	10,1%
geringqualifiziert nicht-manuell[2]	21,1%	18,4%	19,0%
qualifiziert manuell[3]	14,1%	[25,1%]	15,3%
einfache Berufe[4]	[30,9%]	[26,2%]	27,9%
insgesamt	12,1%	15,9%	14,0%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

beschäftigten Frauen kommt hingegen mit 44,0 Prozent der größte Teil aus den geringqualifiziert nicht-manuellen Berufen.

Tabelle 6.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe

		qualifiziert nicht-manuell[1]	*geringqualifiziert nicht-manuell[2]*	*qualifiziert manuell[3]*	*einfache Berufe[4]*	*insgesamt*
Männer	insgesamt	49,4%	11,0%	37,0%	2,6%	100,0%
	Niedriglohn	31,4%	19,1%	43,0%	[6,6%]	100,0%
Frauen	insgesamt	52,8%	37,9%	4,9%	4,5%	100,0%
	Niedriglohn	41,0%	44,0%	[7,7%]	[7,4%]	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	51,1%	24,3%	21,1%	3,5%	100,0%
	Niedriglohn	36,7%	33,0%	23,2%	7,0%	100,0%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass erwerbstätige Frauen in Schweden zwar insgesamt über ein höheres Qualifikationsniveau als Männer verfügen, dass sie aber häufiger in einem Beruf tätig sind, der nicht mit dem erreichten Bildungsniveau korrespondiert. Aber besonders in qualifizierten Berufen sind Frauen häufiger als Männer von Niedriglohnarbeit betroffen. Dies dürfte mit der besonders starken geschlechtlichen Segregation des schwedischen Arbeitsmarkts zusammenhängen, die durch die geschlechtsspezifische Fächerwahl im Schul- und Hochschulbereich vorgezeichnet ist.

6.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats

Die schwedische Gleichstellungspolitik gilt als fortschrittlich. Sie hat relativ früh und relativ entschlossen nicht nur die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert, sondern auch – etwa mit der erstmaligen Einführung eines dem Vater vorbehaltenen Zeitabschnitts der Elternzeit – die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung außerhalb der Erwerbssphäre zum Gegenstand der Familienpolitik gemacht (vgl. Lister 2009). Im Folgenden sollen mit der öffentlichen Kinderbetreuung als einem zentralen Bestandteil des öffentlichen Dienstleistungsangebots und mit den vom Elterngeld und dem Steuersystem gesetzten finanziellen Anreizstrukturen Kernelemente des schwedischen Zweiverdiener-Modells untersucht werden. Dabei ist zu überprüfen, ob diese als „frauenfreundlich" (ebd., 247) charakterisierten Rahmenbedingungen wie vermutet auch das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko beeinflussen.

6.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung

Das schwedische System der Kinderbetreuung im Vorschulalter hat sich historisch aus zwei Entwicklungssträngen herausgebildet: Die von den, in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts entstandenen, Krippen angebotene Ganztags- und Nachtbetreuung zielte als sozialpolitische Maßnahme auf Kinder aus armen Familien in den neu entstehenden Arbeitervierteln. Die auf die Reformpädagogik gründenden Einrichtungen hingegen verfolgten einem dezidierten pädagogischen Anspruch. Sie waren zumeist nur wenige Stunden am Tag geöffnet und wurden eher von bürgerlichen Familien genutzt. Die sozialdemokratische Politikerin Alvar Myrdal maß in den 1930er Jahren erstmals einer qualitativ hochwertigen, öffentlichen Kinderbetreuung hohe politische Priorität zu. Da in der Zeit des Zweiten Weltkriegs Frauen verstärkt Zugang zu Erwerbsarbeit bekamen, um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, wurde auch das Kinderbetreuungssystem ausgebaut. In der Nachkriegszeit der 1950er Jahre etablierte sich jedoch quer durch alle Parteien und durch die Gewerkschaften wieder das Idealbild der nicht erwerbstätigen Hausfrau, was sich in einer entsprechenden Vernachlässigung der öffentlichen Kinderbetreuung widerspiegelte (vgl. Martin Korpi 2007, 10-38).

Vor dem Hintergrund der Frauenbewegung ab den 1960er Jahren wie auch dem wachsenden Arbeitskräftebedarf der expandierenden Wirtschaft setzte sich Anfang der 1970er Jahre die politische Förderung der Erwerbsarbeit von Frauen durch, eng verbunden mit dem forcierten Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung. Der Ausbau erstreckte sich über 20 Jahre, in denen die Kommunen die

Betreuungseinrichtungen entschlossen ausbauten und dennoch stetig hinter dem wachsenden Bedarf zurückblieben. Der kommunale Ausbau wurde durch zentrale Vorgaben und Finanzierungsmechanismen gesteuert, insbesondere durch das Vorschulgesetz von 1975. Die Kinderbetreuung wurde nicht nur ausgebaut, sondern auch pädagogisch und organisatorisch mit dem Anspruch einer der Entwicklung des Kindes förderlichen Betreuung modernisiert. Immer wieder wurde der als zu langsam kritisierte Ausbau, etwa in Form von Elternprotesten, zum Gegenstand von lokalen politischen Auseinandersetzungen (vgl. ebd.).

Seit den 1980er Jahren forderten insbesondere die Mitte-Rechts-Parteien und später auch die grüne Partei die Öffnung des kommunalen Betreuungssystems für private Anbieter. Dies geschah dann auch unter den gleichen finanziellen Voraussetzungen, wie sie für kommunale Einrichtungen gelten. Trotz dieser Öffnung sind die Kommunen weiterhin der dominierende Anbieter. Anfang der 1990er Jahre wurde der Ausbau erneut beschleunigt, mit der Zielsetzung für alle Kinder ab dem Alter von einem Jahr Plätze anbieten zu können. 1995 wurden die Kommunen gesetzlich verpflichtet, erwerbstätigen oder studierenden Eltern ohne unzumutbare Verzögerung einen Betreuungsplatz anzubieten, was ihnen seitdem trotz vorheriger Bedenken in der Regel tatsächlich gelingt. Der Ausbau überlagerte sich mit der ökonomischen Krise in den 1990er Jahren, worauf die Kommunen mit verschlechterten Betreuungsrelationen und mit einer zwischen den Kommunen stark variierenden, erhöhten finanziellen Belastung der Eltern durch Beiträge reagierten. 1998 entstand aus dem Gewerkschaftsdachverband LO heraus eine Initiative für eine landesweit geltende Beitragsobergrenze, mit der die finanziellen Belastungen der Eltern deutlich reduziert werden sollten. Die sozialdemokratische Regierung nahm diesen kontrovers diskutierten Vorschlag letztendlich auf. Die schließlich gelungene Umsetzung auf kommunaler Ebene 2001 musste jedoch oft erst eingefordert werden. Gleichzeitig erhielten nun auch erwerbslose Eltern und seit 2002 auch Eltern in Erziehungszeit den gesetzlichen Anspruch auf einen Betreuungsplatz für ihre Kinder. Die Vorschule für Kinder ab vier Jahren wurde 2003 gänzlich beitragsfrei und der Zugang zu dieser basiert auf einem individuellen Rechtsanspruch des Kindes (vgl. ebd., 40-75).

Das gut ausgebaute System der Kinderbetreuung führt zu einem entsprechenden Ressourcenaufwand der Kommunen, da diese die schulische und vorschulische Bildung finanzieren und zu größten Anteilen auch selbst erbringen. Im Jahr 2009 wendeten die schwedischen Kommunen ein Viertel ihres Bildungsetats für die Vorschulen auf, knapp 30 Prozent des Gesamtpersonals im Bildungsbereich ist in diesen tätig (vgl. Sveriges Kommuner och Landsting 2010, 46, 51). Der finanzielle Beitrag der Eltern wird von den Kommunen festgelegt, ist aber durch

nationales Recht gedeckelt: Der Maximalbeitrag für das erste Kind lag 2008 bei drei Prozent des Haushaltseinkommens und maximal 1.260 Kronen (ca. 130 Euro) pro Monat. Für das zweite Kind ist der Maximalbetrag bei zwei Prozent des Haushaltseinkommens und maximal 86 Euro gedeckelt, für das dritte Kind bei einem Prozent und 43 Euro. Insgesamt entfallen nur zehn Prozent der Gesamtkosten auf Elternbeiträge (vgl. Eydal/Rostgaard 2011a, 76-79).

Die OECD empfiehlt ihren Mitgliedern das Modell einer öffentlichen und steuerfinanzierten Kinderbetreuung, wie sie in Dänemark und Schweden besteht (vgl. OECD 2006). In ihrem Bildungsbericht *Education at a Glance* zeigt die OECD auf, dass in Schweden nicht nur der allergrößte Teil der Kinder an vorschulischer Bildung teilhat, sondern auch, dass diese dabei im Gegensatz zu allen anderen Mitgliedsländern ausschließlich öffentlich finanziert wird. Zudem stellt sie für Schweden mit einem Verhältnis von sechs Kindern pro Erzieher/in den günstigsten Betreuungsschlüssel aller OECD-Länder fest, was auf ein qualitativ hochwertiges Angebot hinweist (vgl. OECD 2012a, 338-347). Das schwedische System der Kinderbetreuung zeichnet sich wie auch das der anderen skandinavischen Länder dadurch aus, dass es schon ab der frühen Kindheit ein auf Ganztagsbetreuung ausgelegtes Angebot bereitstellt, das überwiegend öffentlich finanziert ist. Insbesondere in Schweden und Dänemark zielte es seit dessen Ausbau ab den 1970er Jahren explizit auch auf die Absicherung des Zweiverdiener-Modells (vgl. Eydal/Rostgaard 2011a, 67-75).

Auch der schulische Unterricht in der auf neun Jahre ausgelegten Grundschule ist gebührenfrei und dies beinhaltet – im Gegensatz zur Vorschule – auch den Transport, die Lernmittel und eine Schulmahlzeit (vgl. Werler/Claesson 2010, 650). Die in Tabelle 6.4.1-1 ausgewiesenen Betreuungsquoten zeigen auf, dass die Kinderbetreuung in Schweden einen großen Teil der jüngeren Kinder erfasst und dass professionellen Betreuungsformen eine entscheidende Bedeutung zukommt. Schon von den Kindern des Geburtsjahrgangs 2009, die zum Erhebungszeitraum ein oder zwei Jahre alt waren, besuchen 71,8 Prozent eine Kindertagesstätte. Ab dem Geburtsjahrgang 2008 liegt die Betreuungsquote bei etwa 90 Prozent. Kinder im Alter von sechs Jahren, die sich überwiegend in dem Jahrgang 2005 finden, besuchen in der Regel eine Vorschulklasse, bevor sie im Folgejahr eingeschult werden. Kinder in der Vorschulklasse haben auch einen Anspruch auf eine außerunterrichtliche pädagogische Betreuung (*Skolbarnumsorg*) (vgl. ebd., 654), welche von einem Großteil der Vorschulkinder wahrgenommen wird. Ab dem Geburtsjahrgang 2005 liegt der Anteil der Kinder in einer außerunterrichtlichen pädagogischen Betreuung bei 40,9 Prozent. Bei den folgenden Jahrgängen, die sich überwiegend in den ersten Grundschul-

jahren befinden, steigt der Anteil bis auf 80,7 Prozent beim Jahrgang 2004 an und fällt dann langsam wieder ab. Andere professionelle Betreuungsformen wie die durch eine Tagesmutter oder einen Tagesvater kommen ebenfalls vor, spielen aber insgesamt nur eine untergeordnete Rolle. Auch nicht-professionelle Betreuung durch Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn ist nur für eine kleine Minderheit von Bedeutung.

Tabelle 6.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittagsbetreuung*[1]	*Tagesmutter/-vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	[21,1%]	-	-	-
2009	71,8%	-	-	-
2008	90,8%	-	-	-
2007	85,6%	-	-	-
2006	88,9%	-	-	-
2005	92,8%	40,9%	-	-
2004	91,9%	80,7%	-	-
2003	95,5%	76,4%	-	-
2002	100,0%	70,5%	-	-
2001	100,0%	43,4%	-	-
2000	100,0%	[19,7%]	-	-
1999	100,0%	-	-	-
insgesamt	87,9%	26,4%	[1,7%]	[1,2%]

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Betreuungszeit liegt, da Ganztagsangebote flächendeckend verfügbar und nur in den ersten Lebensjahren kostenpflichtig sind, insgesamt bei deutlich über 30 Stunden pro Woche (siehe Tabelle 6.4.1-2). Die Betreuungszeit in der Kindertagesstätte erhöht sich zunächst in der Tendenz von knapp 30 Stunden für die Geburtsjahrgänge 2009 und 2008 bis auf 37 Stunden für den Geburtsjahrgang 2006. Mit der Vorschulklasse und der Grundschule verringert sich die Betreuungszeit für die Jahrgänge 2005 und 2004 zunächst wieder auf unter 30 Stunden. Es kommt aber für einen erheblichen Teil der Kinder die außerunterrichtliche Betreuung der *Skolbarnumsorg* im Umfang von zunächst deutlich über zehn Stunden pro Woche hinzu.

Tabelle 6.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/-vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	[33,5h]	-	-	-
2009	29,3h	-	-	-
2008	28,6h	-	-	-
2007	32,6h	-	-	-
2006	36,9h	-	-	-
2005	24,6h	17,9h	-	-
2004	23,9h	14,9h	-	-
2003	30,1h	13,2h	-	-
2002	30,0h	12,0h	-	-
2001	29,9h	10,8h	-	-
2000	30,0h	[9,1h]	-	-
1999	29,9h	-	-	-
insgesamt	29,7h	13,4h	[24,3h]	[10,7h]

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn; durchschnittliche Betreuungsdauer in Stunden pro Woche, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Es kann vermutet werden, dass ein gut ausgebautes öffentliches Betreuungsangebot wie das schwedische sich auch im geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisiko widerspiegelt. Erwerbstätige Frauen dürften unter den Bedingungen eines schlecht ausgebauten Betreuungssystems öfter zu Niedriglöhnen arbeiten, da sie unter den Voraussetzungen der bestehenden Geschlechterverhältnisse gegenüber dem Partner, oder auch als Alleinerziehende, mehr Verantwortung für die Kinderbetreuung übernehmen. Hieraus dürfte sich eine schwächere Position auf dem Arbeitsmarkt ergeben, die zu einem höheren Niedriglohnanteil führt, etwa weil nur Arbeitsverhältnisse mit kurzem Arbeitsweg und mit familienfreundlichen Arbeitszeiten in Frage kommen, wofür gegebenenfalls ein geringerer Lohn in Kauf genommen werden muss. Eine besondere Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang auch Teilzeitarbeit zu, welche in Kapitel 6.4.3 gesondert betrachtet wird.

Die Untersuchung des Anteils von niedriglohnbeschäftigten Frauen und Männern in Abhängigkeit davon, ob sie in einem Haushalt mit einem oder mehreren Kindern bis zu einem Alter von zwölf Jahren leben, zeigt einen deutlichen Zusammenhang: Für Männer ist der Unterschied gering: Männer in Haushalten

mit Kindern unter zwölf Jahren haben mit 10,6 Prozent ein geringeres Niedriglohnrisiko als Männer in Haushalten ohne Kinder in diesem Alter mit 13,2 Prozent (siehe Tabelle 6.4.1-3).[8] Der kleinere Niedriglohnanteil von Männern mit Kindern dürfte damit zusammenhängen, dass sie sich gleichzeitig zumeist in den mittleren Altersgruppen finden, bei denen der Niedriglohnanteil am geringsten ist (siehe Tabelle 6.1-3). Obwohl auch Frauen in diesen Altersgruppen seltener einen Niedriglohn beziehen, gilt das aber offenbar nicht für Mütter: Unter den Frauen, die mit keinem Kind unter zwölf Jahren im Haushalt leben, bezieht mit 11,1 Prozent sogar ein kleinerer Anteil einen Niedriglohn, als das bei Männern dieser Gruppe der Fall ist. Von den Frauen mit Kindern arbeitet jedoch jede Vierte zu einem Niedriglohn.

Tabelle 6.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
keine Kinder[1]	13,2%	11,1%	12,2%
Kinder[1]	10,6%	24,9%	17,6%
insgesamt	12,3%	15,9%	14,1%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Anscheinend hat das gut ausgebaute Kinderbetreuungsangebot in Schweden nicht den erwarteten positiven Effekt auf das Niedriglohnrisiko von Müttern. Das Niedriglohnrisiko von Frauen steigt, im Gegensatz zu dem von Männern, trotz der vorhandenen gut ausgebauten Betreuungsinfrastruktur deutlich an, wenn sie Kinder haben.

6.4.2 Familienpolitik und Steuersystem

Schweden war 1974 das erste Land der Welt, das eine Elterngeldregelung (*Föräldrapenning*) für beide Elternteile einführte. Ab 1995 wurde ein Teil des Anspruchs für das jeweils andere Elternteil – in der Regel den Vater – reserviert, womit Schweden eine zwei Jahre früher in Norwegen erstmals eingeführte ver-

8 Untersucht wird nur, ob Kinder im Haushalt leben, ohne Bezug auf die Elternschaft zu nehmen. Dadurch werden beispielsweise auch Kinder des Partners mit einem anderen leiblichen Vater oder einer anderen leiblichen Mutter berücksichtigt. In den meisten Fällen dürfte es sich aber um die leiblichen Kinder handeln.

gleichbare Regelung aufgriff. Der dem Partner vorbehaltene Zeitraum wurde dann 2002 von einem auf zwei Monate erhöht. Von dieser Maßnahme wurde eine besondere Rückwirkung auf die Geschlechterverhältnisse erhofft: Indem Väter schon relativ früh einen Anreiz erhalten, ihre Erwerbstätigkeit bei einer verhältnismäßig hohen Kompensation des wegfallenden Einkommens zu unterbrechen, um sich der Kinderbetreuung zu widmen, sollen sie dauerhaft an die Beteiligung an der Kinderbetreuung und -erziehung herangeführt werden (vgl. Duvander/Lammi-Taskula 2011, 31-46).

Ein Anspruch auf den *Föräldrapenning* besteht nach mindestens 240 Tagen Erwerbstätigkeit. Der ausgezahlte Betrag entspricht in der Regel 80 Prozent des zuvor erzielten Einkommens. Es gibt aber sowohl einen Mindest- als auch einen Höchstbetrag. Einkommensbezogene Leistungen können für insgesamt 390 Tage bezogen werden, danach folgen 90 weitere Tage zu einem niedrigeren Fixbetrag. Der *Föräldrapenning* kann relativ flexibel bis zum achten Lebensjahr des Kindes bezogen werden und ist auch als Teilbetrag mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit kombinierbar. Da die Elternteile auch gleichzeitig Leistungen beziehen können, ist es nicht notwendig der Fall, dass der Leistungsbezug des Vaters mit einer gleichzeitigen Erwerbstätigkeit der Mutter einhergeht. Um einen Anreiz für eine gleichmäßige Aufteilung zwischen Eltern zu schaffen, wurden 2008 Steuerermäßigungen eingeführt. Von diesen profitieren Eltern umso stärker, je mehr Tage über die reservierten zwei Monate hinaus der andere Elternteil realisiert, bis hin zu einer maximalen Steuerentlastung bei einer hälftigen Aufteilung (vgl. ebd.).

Der *Föräldrapenning* hat insgesamt eine breite Akzeptanz gefunden und wird von Eltern in der Regel genutzt. Etwa 95 Prozent aller Mütter nehmen den Anspruch im ersten Lebensjahr des Kindes wahr, bis zum achten Lebensjahr sind es etwa 97 Prozent. Unter den Vätern ist die Inanspruchnahme geringer, aber immerhin 45 Prozent realisieren im ersten Lebensjahr des Kindes einen Anspruch, bis zum achten Lebensjahr sind es 88 Prozent. Die Muster der geschlechtsspezifischen Inanspruchnahme variieren in Abhängigkeit von verschiedenen Faktoren: Mütter mit höherem Einkommen tendieren zu kürzeren Erwerbsunterbrechungen, während Mütter mit geringerem Einkommen eher länger Leistungen beziehen. Gerade bei längeren Erwerbsunterbrechungen droht aber eine Entkopplung vom Arbeitsmarkt, mit entsprechenden negativen Auswirkungen auf die weiteren Erwerbschancen (vgl. ebd., 46-57). Das Gesamtvolumen der realisierten Anspruchszeiten hat sich zwar zwischen den Geschlechtern angeglichen, verteilt sich aber noch immer ungleich: Lag der Anteil von Frauen bei der Einführung im Jahr 1974 noch bei 100 Prozent, so hat er sich 1995 auf 90 Prozent und 2011 auf 74 Prozent reduziert. Auf Männer entfällt somit im Umkehrschluss 2011

ein knappes Viertel der insgesamt in Anspruch genommenen Leistungen (vgl. Statistics Sweden 2012, 43).

Wie auch in den anderen skandinavischen Ländern gibt es in Schweden eine Geldleistung für Eltern, deren Kinder keine staatliche Betreuungseinrichtung besuchen. Erstmals wurde eine solche Leistung von der damaligen Mitte-Rechts-Regierung 1994 eingeführt, aber direkt nach der kurz darauf folgenden Regierungsübernahme der Sozialdemokraten wieder zurückgenommen. Auf besonderes Drängen der kleinen christdemokratischen Partei hat die folgende Mitte-Rechts-Regierung 2008 mit dem *Vårdnadsbidrag* den Kommunen die Möglichkeit eröffnet, Eltern, deren Kinder keine öffentliche Kinderbetreuungsleistung in Anspruch nehmen, mit einem Betrag von bis zu 3.000 Kronen pro Monat zu honorieren. Der Anspruch besteht für Kinder in einem Alter von 250 Tagen bis zu drei Jahren, aber nur wenn keine anderen Sozialleistungen bezogen werden. Den Kommunen wird die Möglichkeit eröffnet, eine Teilzeitbetreuung mit einem entsprechend reduzierten Leistungsbezug zu kombinieren. Das *Vårdnadsbidrag* wird von den Befürworter/innen mit der Ermöglichung von Wahlfreiheit für die Eltern begründet, indem auch andere Betreuungsformen als die in einer öffentlichen Einrichtung eröffnet werden sollen. Die Kritiker/innen, die sich auch in der Koalition fanden, weisen hingegen darauf hin, dass der gezahlte Betrag mit zehn Prozent des durchschnittlichen Monatsverdiensts keine wirkliche Wahlfreiheit eröffnet und dass angesichts des bestehenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles das *Vårdnadsbidrag* in erster Linie von Müttern wahrgenommen zu werden droht, was die Verankerung des Zweiverdiener-Modells gefährde (vgl. Eydal/Rostgaard 2011, 88-101; Ellingsæter 2012).

Die Implementierung des *Vårdnadsbidrag* ist allerdings seit 2008 relativ schleppend verlaufen. Es wurde fast ausschließlich von Kommunen mit einem Bürgermeister oder einer Bürgermeisterin aus einer der Koalitionsparteien eingeführt, während sozialdemokratisch regierte Kommunen in fast allen Fällen auf die Einführung verzichteten. Von der Möglichkeit einer Teilzeitlösung machen die wenigsten Kommunen gebrauch (vgl. Nyberg 2010, 70-74). In einzelnen Kommunen wurde das *Vårdnadsbidrag* nach seiner Einführung wieder abgeschafft. In den Kommunen, die diese Geldleistung anbieten, beziehen sie Eltern von lediglich 3,7 Prozent der Kinder zwischen einem und drei Jahren, was einem Anteil von nur 1,9 Prozent aller schwedischen Kinder in diesem Alter entspricht. Mit 92 Prozent wird das *Vårdnadsbidrag* zum allergrößten Teil von Frauen bezogen. Überrepräsentiert unter den Empfänger/innen sind insbesondere Migrant/innen, Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen sowie Frauen mit im Verhältnis zu ihrem Partner niedrigem Einkommen (vgl. Statistiska centralbyrån 2012).

Im Folgenden wird zunächst überprüft, wie sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern unterscheidet, wenn Kinder in einem Alter von bis zu zwölf Jahren im Haushalt leben. Sollte es sich bestätigen, dass sich die Erwerbsbeteiligung zwischen den Geschlechtern auch mit im Haushalt lebenden Kindern nicht wesentlich unterscheidet, so kann das als ein Hinweis auf die positiven Auswirkungen der familienpolitischen Leistungen auf die Erwerbstätigkeit von Frauen gewertet werden. Diese hängt aber nicht nur von den Freistellungsmöglichkeiten für Eltern und den damit verbundenen familienpolitischen Leistungen ab, sondern auch von der bestehenden Kinderbetreuungsinfrastruktur. Wie im vorangegangenen Kapitel gezeigt, unterstützt auch diese die Erwerbstätigkeit von Müttern.

Im europäischen Vergleich ist Schweden ein Land mit einer überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsquote, die bezogen auf die Altersgruppe der 15 bis 64-Jährigen bei knapp drei Vierteln liegt. Dies ist vor allem auf die hohe Beschäftigungsquote von Frauen zurückzuführen, die 2011 mit 71,8 Prozent höher ist als in jedem anderen europäischen Land und nur geringfügig hinter der Erwerbsquote von Männern in Höhe von 76,4 Prozent zurückbleibt (vgl. Teichgraber 2012, 2). Die in Tabelle 6.4.2-1 dargestellten Ergebnisse zeigen, dass sich der Erwerbsstatus von Männern und Frauen in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern dennoch unterscheidet. Zunächst fällt auf, dass Männer wie Frauen mit im Haushalt lebenden Kindern deutlich häufiger erwerbstätig sind als die Vergleichsgruppe, sei es in Vollzeit- oder Teilzeitarbeit oder in der Selbständigkeit. Das dürfte damit zusammenhängen, dass Erwachsene mit im Haushalt lebenden Kindern sich häufiger in den mittleren Altersgruppen finden, in denen die Erwerbstätigkeit am höchsten ist. Jüngere Erwerbstätige sind häufiger noch in Ausbildung und auch überdurchschnittlich oft erwerbslos. Ältere Beschäftige sind hingegen häufiger nicht mehr erwerbstätig. Daher überrascht es nicht, dass der Anteil der aus diesen Gründen nicht erwerbstätigen Personen bei Männern wie Frauen in der Vergleichsgruppe ohne Kinder deutlich größer ausfällt. Mit acht von zehn Frauen mit Kind ist die deutliche Mehrheit erwerbstätig, bei Männern mit Kind ist der Anteil mit neun von zehn allerdings noch größer. Der größte Unterschied liegt aber in dem höheren Teilzeitanteil von Frauen mit Kindern im Vergleich zu dem von Männern mit Kindern, der für Männer bei 5,1 Prozent und für Frauen bei 30,9 Prozent liegt.[9] Aber auch von den Frauen, die nicht in einem Haushalt mit einem oder mehreren Kindern bis zu zwölf Jahren leben,

9 Mütter mit mehreren Kindern und Mütter mit jüngeren Kindern arbeiten besonders häufig Teilzeit (vgl. Statistics Sweden 2012, 55).

arbeitet mit 21,0 Prozent ein Fünftel in Teilzeit. Wie diese Zahlen zeigen, ist Erwerbstätigkeit für schwedische Frauen, auch mit relativ jungen Kindern, der Regelfall. Lediglich 4,9 Prozent der Frauen mit Kindern bis zu zwölf Jahren geben an, sich ausschließlich um Haus- und Sorgearbeit zu kümmern.

Tabelle 6.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern

	Männer ohne Kind(er)[1]	*Männer mit Kind(ern)[1]*	*Frauen ohne Kind(er)[1]*	*Frauen mit Kind(ern)[1]*
vollzeitbeschäftigt	61,7%	77,8%	46,6%	46,8%
teilzeitbeschäftigt	6,1%	5,1%	21,0%	30,9%
selbständig	3,9%	6,1%	1,4%	[2,5%]
erwerbslos	6,4%	3,3%	5,5%	3,7%
in Ausbildung[2]	12,9%	6,8%	14,4%	10,5%
Haus- und Sorgearbeit	-	-	[1,3%]	4,9%
sonstige nicht erwerbstätige Personen[3]	9,0%	-	9,6%	-
insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; [2]: Schüler/innen, Studierende, Auszubildende, Praktikant/innen; [3]: im Ruhestand, im Frühruhestand, Geschäft aufgegeben, chronisch Kranke, Behinderte, Wehr- oder Zivildienstleistende, sonstige inaktive Personen; selbst erklärter wirtschaftlicher Status von Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren; Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Auch dem Einkommenssteuerrecht wird ein maßgeblicher Einfluss auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung zugesprochen. Die schwedische Einkommenssteuer wurde im Jahr 1971 von einer gemeinsamen Besteuerung auf eine individuelle Besteuerung umgestellt, mit dem expliziten Ziel, dadurch die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Dies nicht nur aus gleichstellungspolitischen Erwägungen, sondern auch angesichts von bestehenden Engpässen auf dem schwedischen Arbeitsmarkt (vgl. Swedish Tax Agency 2011, 41; Lewis 1992, 169). Die Besteuerung und die Abgabenbelastung von Erwerbseinkommen setzt sich aus mehreren Elementen zusammen: Der Beitrag zur Rentenversicherung beträgt sieben Prozent und ist allein von den Beschäftigten aufzubringen. Die Steuern für die Kommune und für den Kreis werden auf kommunaler Ebene festgesetzt und variieren daher. Im Durchschnitt betragen sie 31,55 Prozent. Hinzu kommt die stark progressiv wirkende Steuer für den Zentralstaat in Höhe von 20 oder 25 Prozent, die nur auf vergleichsweise hohe Einkommen erhoben wird und daher nur von einem kleineren Anteil der Beschäftigten zu tragen ist. Insgesamt ergibt sich so ein Spitzensteuersatz von 56,55 Prozent. Auf Seiten des

Arbeitgebers fallen zudem Sozialversicherungsbeiträge an, die aber teilweise als Steuern klassifiziert werden, da ihnen keine Leistungsansprüche nach dem Äquivalenzprinzip entgegenstehen (vgl. Swedish Tax Agency 2011, 9-12). Im internationalen Vergleich zeichnet sich das schwedische Steuersystem nicht nur durch eine relativ hohe – wenn auch zuletzt fallende – Staatsquote aus, sondern auch durch eine besonders starke Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Sozialabgaben. Die Besteuerung von Kapitaleinkommen und von Gütern und Dienstleistungen hingegen spielt eine geringere Rolle als in den meisten vergleichbaren europäischen Ländern (vgl. ebd., 42-45).

Die OECD überprüft anhand einer Modellrechnung, inwiefern ein Steuer- und Abgabensystem hinsichtlich der geschlechtlichen Arbeitsteilung neutral wirkt, indem sie nach Anreizen für Eheleute für eine spezifische Aufteilung der Erwerbseinkommen sucht. Sie geht von einer beispielhaften Familie mit zwei Kindern aus und berechnet die Netto-Steuerlast, also die zu zahlende Steuer nachdem die familienpolitischen Leistungen gegengerechnet wurden. Erwirbt nur der eine Ehepartner ein Einkommen in Höhe von 133 Prozent des durchschnittlichen Einkommens, so beträgt die Steuerlast 25,3 Prozent. Sind jedoch beide Ehepartner erwerbstätig und erzielen zusammen ein Einkommen in der gleichen Höhe, so ist die Steuerlast deutlich geringer. Das gilt sowohl für eine Aufteilung, bei der ein Partner 100 Prozent und der zweite 33 Prozent des Durchschnittseinkommens erwirbt, wie auch für eine exakt hälftige Aufteilung von jeweils 67 Prozent des Durchschnitts. In beiden Fällen ist die Steuerlast mit 16,9 Prozent und 16,5 Prozent deutlich geringer als bei einem Alleinverdiener.[10] Daraus lässt sich schlussfolgern, dass das schwedische Steuer- und Abgabensystem deutliche Anreizstrukturen für die Erwerbsbeteiligung beider Ehepartner bietet (vgl. OECD 2012b).

Da somit für Ehepaare kein steuerrechtlicher Anreiz besteht, ein höheres Einkommen mit einem niedrigeren Erwerbseinkommen zu kombinieren, ist von dem Familienstand in Schweden kein unmittelbarer Einfluss auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko zu erwarten (vgl. Rubery u.a. 1999, 157-160). Tabelle 6.4.2-2 zeigt auf, dass Verheiratete insgesamt deutlich seltener zu einem Niedriglohn arbeiten, als das bei nie verheirateten Erwerbstätigen gegeben ist. Der höhere Niedriglohnanteil von nie Verheirateten dürfte zu größeren Teilen darauf zurückzuführen sein, dass sich in dieser Gruppe besonders viele jüngere

10 Das Gleiche gilt bei insgesamt höherer Besteuerung auch für besser verdienende Haushalte mit dem doppelten durchschnittlichen Einkommen. In dieser Gruppe dürften sich aber nur wenige Niedriglohnbeschäftigte finden.

Erwerbstätige finden, die deutlich häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten (siehe Tabelle 6.1-3). Das Niedriglohnrisiko von verheirateten Männern ist, wie auch das von verheirateten Frauen, nur in etwa halb so groß wie das von Unverheirateten des jeweiligen Geschlechts. Für Schweden ist somit wie vermutet kein Zusammenhang zwischen Geschlecht, Niedriglohn und Familienstand feststellbar. Auch wenn zusätzlich berücksichtigt wird, ob ein oder mehrere Kinder bis zu zwölf Jahren im Haushalt leben, bestätigt sich der schon oben aufgezeigte Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Niedriglohn, der unabhängig vom Familienstand besteht. Sowohl für unverheiratete wie auch für verheiratete Frauen mit Kindern erhöht sich das Niedriglohnrisiko deutlich, während das für Männer mit Kindern nicht oder nur in geringen Ausmaßen der Fall ist.

Tabelle 6.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand

		Männer	*Frauen*	*insgesamt*
nie verheiratet	keine Kinder[1]	19,4%	16,9%	18,4%
	Kinder[1]	[14,4%]	32,1%	23,3%
	insgesamt	18,1%	22,2%	19,9%
verheiratet	keine Kinder[1]	6,4%	7,4%	7,0%
	Kinder[1]	8,9%	20,3%	14,4%
	insgesamt	7,6%	12,6%	10,2%
geschieden	insgesamt	-	[13,2%]	11,4%
insgesamt		12,3%	15,9%	14,1%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Abschließend wird der Erwerbsstatus von Eheleuten mit dem des Ehepartners verglichen, wobei nur Verheiratete einbezogen werden, die mit ihrem Partner im selben Haushalt leben und von denen mindestens eine/r erwerbstätig ist.[11] Für den Großteil der nicht zu einem Niedriglohn beschäftigten Männer wie Frauen gilt, dass sie mit einem Partner zusammenleben, der ebenfalls einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht. Deutlich unterschiedlich ist jedoch das Bild hinsichtlich der Niedriglohnempfänger/innen: Männer mit Niedriglohn leben in nicht einmal der Hälfte der Fälle mit einer Partnerin zusammen, die ein Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle erwirbt. Sie leben deutlich

11 Hierbei werden auch gleichgeschlechtliche Partnerschaften einbezogen, die quantitativ aber nicht ins Gewicht fallen dürften.

häufiger mit einer nicht erwerbstätigen Partnerin zusammen oder mit einer Partnerin, die ebenfalls einen Niedriglohn bezieht. Ehefrauen mit einem Niedriglohn hingegen leben mit 71,4 Prozent in den meisten Fällen mit einem Partner zusammen, der einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht. Ehemänner mit Niedriglohn finden sich demnach häufiger als Frauen in einer als prekär zu charakterisierenden Haushaltslage.

Tabelle 6.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners

		(Ehe)Partner bezieht keinen Niedriglohn	*(Ehe)Partner bezieht Niedriglohn*	*(Ehe) Partner nicht erwerbstätig*	*insgesamt*
Männer	kein Niedriglohn	72,5%	12,7%	14,8%	100,0%
	mit Niedriglohn	46,6%	[22,8%]	[30,6%]	100,0%
Frauen	kein Niedriglohn	78,0%	6,5%	15,4%	100,0%
	mit Niedriglohn	71,4%	[12,9%]	[15,7%]	100,0%
Beschäftigte	kein Niedriglohn	75,2%	9,7%	15,1%	100,0%
	mit Niedriglohn	62,1%	16,6%	21,3%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Der Anteil von nur 14,8 Prozent nicht erwerbstätiger Ehefrauen von Ehemännern mit einem Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bestätigt die Verankerung des Zweiverdiener-Modells. Auch für verheiratete Frauen ist eine Erwerbstätigkeit der Regelfall. Die Tatsache, dass ein Großteil der niedriglohnbeschäftigten Frauen mit einem Partner mit einem höheren Erwerbseinkommen zusammen lebt, sollte aber nicht zur Bagatellisierung des höheren Niedriglohnanteils von (Ehe)Frauen verleiten, nicht zuletzt da bei einer hohen Scheidungsrate und angesichts eines individualisierten Sozialversicherungssystems die mit einem Niedriglohn verbundenen Risiken in der Lebenslauf-Perspektive dennoch Bestand haben können.

6.4.3 Teilzeitbeschäftigung

Wie schon aus Tabelle 6.4.2-1 hervorgeht, arbeiten Frauen deutlich häufiger Teilzeit als Männer. Der Teilzeitanteil von Männern hat sich zwar seit den 1970er Jahren erhöht, ist aber noch immer auf einem niedrigen Niveau. Die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen ab den 1970er Jahren fand zunächst häufig in

Teilzeitarbeit statt, seit den 2000er Jahren steigt der Anteil der Vollzeit erwerbstätigen Frauen aber etwas an. Kurze Teilzeitbeschäftigung, definiert mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 19 Stunden, spielt für Männer wie Frauen eine nur untergeordnete Rolle (vgl. Statistics Sweden 2012, 52, 53). Teilzeitarbeit geht in den meisten Ländern mit einem erhöhten Niedriglohnrisiko einher. In Schweden scheint das allerdings nicht der Fall zu sein, so liegt der Niedriglohnanteil unter den Teilzeitbeschäftigten mit 14,2 Prozent nur minimal oberhalb des Niedriglohnanteils von Vollzeitbeschäftigten mit 14,0 Prozent (siehe Tabelle 6.4.3-1). Ein höherer Niedriglohnanteil ist allerdings nur bei teilzeitbeschäftigten Männern gegenüber vollzeitbeschäftigten Männern gegeben. Die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns ist für Frauen in Vollzeit mit 17,2 Prozent sogar höher als für teilzeitbeschäftigte Frauen mit 13,0 Prozent.[12] Darüber hinaus ist kurze Teilzeitbeschäftigung, die hier allerdings mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 15 Stunden von einer längeren Teilzeitbeschäftigung abgegrenzt wird, für den schwedischen Arbeitsmarkt weitgehend irrelevant.

Tabelle 6.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
bis zu 15 Stunden	-	-	-
16 bis 34 Stunden	[20,2%]	13,0%	14,2%
35 Stunden und mehr	11,8%	17,2%	14,0%
insgesamt	12,3%	15,9%	14,1%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die höhere Teilzeitquote von Frauen spiegelt sich auch in einem unterschiedlichen Gewicht von Teilzeitbeschäftigten unter den niedriglohnbeschäftigten Männern und Frauen wider: 94 Prozent der Männer arbeiten Vollzeit, was hier mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 oder mehr Stunden von einer Teilzeitbeschäftigung abgegrenzt wird (siehe Tabelle 6.4.3-2). Daher spielen teilzeitbeschäftigte Männer, trotz des hohen Niedriglohnanteils in dieser Gruppe, hinsichtlich der Gesamtzahl der Männer mit einem Niedriglohn mit nur einem Zehntel eine untergeordnete Rolle. Ein anderes Bild besteht hinsichtlich der erwerbstätigen

12 Für das Jahr 2007 wurde auf Basis von EU-SILC noch für teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen ein höherer Niedriglohnanteil ermittelt, allerdings ebenfalls bei einer größeren Diskrepanz für teilzeitbeschäftigte Männer (vgl. George 2011, 553).

Frauen. Angesichts einer Teilzeitquote von 29,9 Prozent ist immerhin ein Viertel der niedriglohnbeschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt.

Tabelle 6.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit

		bis zu 15 Stunden	*16 bis 34 Stunden*	*35 Stunden und mehr*	*insgesamt*
Männer	insgesamt	-	6,0%	94,0%	100,0%
	Niedriglohn	-	[9,9%]	90,1%	100,0%
Frauen	insgesamt	-	29,9%	70,1%	100,0%
	Niedriglohn	-	24,4%	75,6%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	-	17,7%	82,3%	100,0%
	Niedriglohn	-	17,9%	82,1%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Trotz des überraschend geringen Niedriglohnanteils von teilzeitbeschäftigten Frauen im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Frauen muss bedacht werden, dass die hier angewendete Niedriglohn-Definition auf Stundenlöhnen basiert (siehe Kapitel 3.3). Daher ändert sich nichts daran, dass Teilzeitbeschäftigte auch ohne einen Niedriglohn in den meisten Fällen über ein deutlich geringeres Monatseinkommen verfügen dürften als Vollzeitbeschäftigte.

6.5 Zusammenfassung

Frauen arbeiten in Schweden häufiger zu einem Niedriglohn als Männer. Das allein kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass – obwohl auf Schweden immer wieder als Vorbild in Gleichstellungsfragen verwiesen wird – keineswegs alle geschlechtsspezifischen Benachteiligungen ausgeräumt sind. Die nähere Analyse der Struktur von Niedriglohnbeschäftigung zeigt, dass vor allem Frauen außerhalb der typischen Risikogruppen deutlich öfter als Männer zu einem Niedriglohn arbeiten. In den „Randgruppen" des Arbeitsmarkts weisen Männer sogar oft ein höheres Niedriglohnrisiko als Frauen auf, was für jüngerer Erwerbstätige, für befristet Beschäftigte und für Teilzeitbeschäftigte gilt. Diese Gruppen haben aber hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung nur ein geringes Gewicht. Frauen hingegen arbeiten deutlich öfter zu einem Niedriglohn als Männer, auch wenn sie unbefristet und vollzeitbeschäftigt sind sowie in den höheren Altersgruppen. Verschärft wird dieser Befund durch die Feststellung, dass Frauen darüber hinaus auch öfter einen besonders niedrigen Armutslohn beziehen.

Den Ursachen hierfür wurde auf der Ebene der Arbeitsmarktinstitutionen, des Ausbildungssystems und des Wohlfahrtsstaats nachgegangen. Es zeigte sich, dass das schwedische Modell der Arbeitsbeziehungen, das auf starken Tarifvertragsparteien und einer ausgeprägten Tarifautonomie beruht, trotz bestehender Deregulierungstendenzen noch immer Niedriglohnarbeit erfolgreich eingrenzt. Die Kapazitäten hierzu sind aber durch die Dezentralisierung des Tarifvertragssystems, die tendenzielle Schwächung der Gewerkschaften und die europäische Rechtsprechung herausgefordert. Doch schon jetzt weist der hohe Anteil von Armutslöhnen darauf hin, dass das Fehlen einer verbindlichen Lohnuntergrenze und die Verlagerung der Tarifverhandlungen auf die Branchenebene eine nicht unerhebliche Spreizung der Löhne im unteren Bereich mit sich bringt, wovon Frauen stärker betroffen sind als Männer.

Zwar weisen erwerbstätige Frauen in Schweden inzwischen ein deutlich höheres formales Qualifikationsniveau auf als Männer, das trägt aber nicht zu einem entsprechend geringeren Niedriglohnrisiko bei. Während gering qualifizierte Männer sogar öfter als gering qualifizierte Frauen zu einem Niedriglohn arbeiten, sichern höhere Bildungsabschlüsse bis hin zum Hochschulabschluss Frauen weniger effektiv vor Niedriglohnarbeit als Männer. Die theoretisch begründete Erwartung, dass Frauen durch höhere Bildungsabschlüsse und insbesondere durch die von der *Gymnasieskola* und der *Yrkeshögkola* angebotenen berufsbezogenen Qualifikationen besser vor Niedriglohnarbeit geschützt wären (siehe Kapitel 3.2), bestätigt sich also nicht.

Zwar kann das schwedische Modell als ein schwaches Ernährermodell charakterisiert werden, da es durch eine konsistente Politik ab den 1970er Jahren durch eine gut ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung, durch ein individualisiertes Steuer- und Abgabensystem und durch die „frauenfreundliche" Ausgestaltung des *Föräldrapenning* systematisch die Unabhängigkeit von Frauen durch Erwerbsintegration stärkte. Mit dem *Vårdnadsbidrag* für Eltern, die ihre Kinder nicht in einer öffentlich geförderten Einrichtung betreuen lassen, ist zwar ein gegenläufiges Element implementiert worden, angesichts der bestehenden guten Betreuungsinfrastruktur und der veränderten Normen scheint aber unwahrscheinlich, dass dieses eine grundsätzliche Schwächung des Zweiverdiener-Modells bewirken wird (vgl. Sipilä u.a. 2010). Die inzwischen annähernd ausgeglichene geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung bedeutet allerdings nicht, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten vom schwedischen Arbeitsmarkt verschwunden wären – im Gegenteil: Der Arbeitsmarkt ist stark geschlechtlich segregiert, Frauen sind besonders häufig im großen öffentlichen Sektor beschäftigt, während Männer zumeist in der Privatwirtschaft tätig sind. Im Zusammenhang mit dem im Vergleich zu privaten Unternehmen niedrigerem Lohniveau im öffentlichen Dienst fällt das geschlechtsspezifische Lohngefälle vergleichsweise groß aus. Auch wenn die offizielle Politik auf den Ausgleich der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit zielt, besteht auch in schwedischen Haushalten noch immer in der Regel eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit einem zeitlich deutlich größeren Beitrag von Frauen (vgl. Björnberg 2004; Statistics Sweden 2012, 38-40).

Entgegen der Erwartung führt das Zweiverdiener-Modell nicht unmittelbar dazu, dass Mütter durch die bestehende Kinderbetreuungsinfrastruktur vor Niedriglohnarbeit besser geschützt wären. Gerade Frauen, die mit einem oder mehreren Kindern bis zu zwölf Jahren im Haushalt leben, arbeiten deutlich häufiger zu einem Niedriglohn – sowohl im Vergleich zu Männern mit Kindern als auch im Vergleich zu Frauen ohne Kinder in diesem Alter. Allerdings sind Mütter in Schweden in den meisten Fällen erwerbstätig, was dazu beitragen könnte, dass der Niedriglohnanteil von Frauen insgesamt nicht allzu stark erhöht ist gegenüber dem Niedriglohnanteil von Männern. Denn längere mutterschaftsbezogene Erwerbsunterbrechungen, wie sie etwa in Deutschland und Großbritannien häufiger sind, könnten einen längerfristig nachteiligeren Einfluss auf die Erwerbschancen und das Niedriglohnrisiko von Frauen haben. Zwar kommt Teilzeitarbeit auch in Schweden bei Frauen und insbesondere bei Müttern deutlich häufiger als bei Männern vor, jedoch handelt es sich hierbei zumeist um eine längere Teilzeitarbeit. Zudem geht Teilzeitarbeit für Frauen

nicht mit einem erhöhten Niedriglohnrisiko einher. Daher verschränkt und verstärkt sich in Schweden, im Gegensatz zu den Vergleichsländern, die Teilzeitproblematik nicht mit der Niedriglohnproblematik.

7. Deutschland

Im Zuge der vergleichsweise positiven Entwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts in Deutschland während der Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise ab 2008 wird dem deutschen Modell nicht zuletzt seitens der deutschen Politik ein Vorbildcharakter zugeschrieben (vgl. CDU/CSU 2013, 8). Vor allem die Reform des Arbeitsmarkts und der sozialen Sicherungssysteme im Zuge der von Bundeskanzler Gerhard Schröder 2003 ausgerufenen „Agenda 2010" habe Deutschlands Wettbewerbsfähigkeit erhöht und zur Zunahme der Beschäftigung auf ein Rekordniveau geführt. Andererseits wird auch kritisch darauf hingewiesen, dass das Modell des exportgetriebenen Wachstums nicht verallgemeinerbar ist und dass die deutschen Exportüberschüsse mit zur Entwicklung der gravierenden makroökonomischen Ungleichgewichte beitragen, die eine Ursache für die Eurokrise sind (vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2013, 16-34). Darüber hinaus wird auch die seit den 1990er Jahren zu beobachtende Ausdehnung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen und von Niedriglohnarbeit problematisiert, durch welche Deutschland inzwischen den größten Niedriglohnsektor Westeuropas aufweist. Da für Deutschland eine starke Orientierung am Ernährermodell konstatiert wird (vgl. Ostner 1995, 9-11), überrascht es nicht, dass der deutsche Arbeitsmarkt trotz einzelner Reformen wie der Einführung des *Elterngelds* weiterhin von starken Geschlechterungleichheiten geprägt ist (vgl. Lehndorff u.a. 2009, 120-127). Nachdem zuerst die geschlechtliche Strukturierung des deutschen Niedriglohnsektors dargestellt wird (Kapitel 7.1), widmen sich die folgenden Abschnitte der Erklärung dieser Unterschiede, indem sie den Einfluss der Arbeitsmarktinstitutionen (Kapitel 7.2), des Ausbildungssystems (Kapitel 7.3) und des Wohlfahrtsstaats (Kapitel 7.4) näher untersuchen.

7.1 Niedriglohn und Geschlecht in Deutschland

Der Niedriglohnanteil erreicht in Deutschland im Jahr 2011 mit 24,5 Prozent den höchsten Wert der hier untersuchten Vergleichsländer. Frauen sind mit 32,8 Prozent deutlich häufiger betroffen als Männer mit 17,2 Prozent (siehe Tabelle 7.1-1), so dass Frauen mit 62,5 Prozent den größeren Teil aller Niedriglohnbeschäftigten stellen. Diese Daten auf Basis von EU-SILC liegen nah an den auf Grundlage der europäischen *Lohnstrukturerhebung* ermittelten Werten für das Jahr 2010, die 17,0 Prozent für Männer, 28,7 Prozent für Frauen und 22,2 Prozent insgesamt betragen (vgl. Bezzina 2012, 3). Als Vergleich können auch auf Basis des *Sozioökonomischen Panels* ermittelte Werte herangezogen werden. Diesen Daten zufolge liegt der Niedriglohnanteil, unter der Anwendung einer gesamtdeutschen Niedriglohnschwelle von 9,14 Euro, bei 23,9 Prozent: 18,6 Prozent für Männer und 29,6 Prozent für Frauen. Die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors beträgt auf dieser Datenbasis 8,1 Millionen Beschäftigte (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 2-5).

Tabelle 7.1-1: Niedriglohnanteil an allen Beschäftigten 2005-2011

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
2005	15,1%	26,1%	19,2%
2006	15,0%	32,3%	22,8%
2007	16,7%	30,8%	23,1%
2008	15,5%	29,5%	21,9%
2009	15,0%	33,3%	23,5%
2010	16,3%	33,3%	24,2%
2011	17,2%	32,8%	24,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3, eigene Berechnung

Der Niedriglohnsektor umfasste seit dem Beginn der 1980er Jahre relativ stabil etwa 15 Prozent der Beschäftigten. Seit Mitte der 1990er Jahre ist jedoch eine deutliche Zunahme von Niedriglohnarbeit festzustellen. 1980 lag das Niedriglohnrisiko für Frauen bei 36,3 Prozent, das für Männer hingegen bei 5,1 Prozent. Bis 2003 hat sich das Verhältnis auf 31,9 zu 9,3 Prozent etwas angenähert (vgl.

Bosch/Kalina 2007, 35).[1] Auch auf Basis des *Sozioökonomischen Panels* zeigt sich ein Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung ab Mitte der 1990er Jahre, der mit einer stärkeren Zunahme der Niedriglohnarbeit von Männern einherging. Seit Ende der 2000er Jahre scheint sich der Niedriglohnanteil auf hohem Niveau zu stabilisieren (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 5, 6). Auch die EU-SILC-Daten weisen für 2005 bis 2011 noch ein leichtes Wachstum des Niedriglohnsektors aus (siehe Tabelle 7.1-1). Eine Tendenz zur Annäherung der geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisiken ist in diesem Zeitraum nicht mehr zu beobachten.

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen dem geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisiko und den Merkmalen Staatsbürgerschaft, Alter, Befristung und Beschäftigungsbranche näher untersucht. Zunächst zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer anderen Staatsbürgerschaft als der deutschen mit 30,7 Prozent zu einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit einen Niedriglohn beziehen als deutsche Staatsbürger/innen (siehe Tabelle 7.1-2).[2] Ausländische Beschäftigte gehören zu den Gruppen, deren Niedriglohnrisiko sich zwischen 2001 und 2011 besonders deutlich erhöht hat (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 6). Das Hotelgewerbe ist eine beispielhafte Niedriglohnbranche, in der die Beschäftigung von Frauen mit Migrationshintergrund eine besonders große Rolle spielt (vgl. Vanselow 2007, 217-220).

Tabelle 7.1-2: Niedriglohnanteil nach Staatsbürgerschaft

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
deutsche Staatsbürgerschaft	17,3%	31,3%	23,8%
andere Staatsbürgerschaft	-	[46,9%]	30,7%
insgesamt	17,2%	32,8%	24,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Für die Untersuchung des Zusammenhanges zwischen Alter, Geschlecht und Niedriglohn werden die Beschäftigten fünf Gruppen zugeordnet, die jeweils mindestens zehn Geburtsjahrgänge zusammenfassen. In der ersten Gruppe, in der sich die jüngsten Beschäftigten mit einem Alter von mindestens 16 Jahren ab

1 Diese Werte basieren auf dem BA Beschäftigtenpanel und der IAB Beschäftigtenstichprobe und sind daher nicht direkt mit den anderen wiedergegebenen Daten vergleichbar.

2 Für eine verlässliche Analyse des geschlechtsspezifischen Niedriglohnanteils von nichtdeutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern sind die Fallzahlen zu gering.

dem Geburtsjahrgang 1986 finden, bezieht mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen einen Niedriglohn (siehe Tabelle 7.1-3). Für Männer liegt der Niedriglohnanteil mit 60,5 Prozent oberhalb des Niedriglohnanteils von Frauen mit 57,6 Prozent. In der folgenden Gruppe der Geburtsjahrgänge von 1976 bis 1985 sinkt der Niedriglohnanteil von Männern mit 21,0 Prozent jedoch deutlich unter den von Frauen, der 33,8 Prozent beträgt. Das Niedriglohnrisiko von Männern sinkt auch in den folgenden Jahrgangsgruppen weiterhin deutlich, während es für Frauen nur noch geringfügig zurückgeht, so dass die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern mit zunehmendem Alter immer größer wird, bis hin zu Niedriglohnanteilen von 13,0 Prozent der Männer und 30,6 Prozent der Frauen für die Geburtsjahrgänge von 1956 bis 1965. In der Gruppe mit den ältesten Beschäftigten bis zum Geburtsjahrgang 1955 steigt das Niedriglohnrisiko für Männer und Frauen wieder geringfügig an. Zwischen 2001 und 2011 hat sich der Niedriglohnanteil unter den jüngeren Beschäftigten am stärksten erhöht (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 6).

Tabelle 7.1-3: Niedriglohnanteil nach Jahrgangsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
ab 1986	60,5%	57,6%	59,3%
1976 – 1985	21,0%	33,8%	26,9%
1966 – 1975	14,7%	32,1%	22,4%
1956 – 1965	13,0%	30,6%	21,4%
bis 1955	13,4%	31,4%	22,3%
insgesamt	17,2%	32,8%	24,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Beschäftigte in einem befristeten Arbeitsverhältnis beziehen deutlich öfter als unbefristet Beschäftigte einen Niedriglohn. Der Niedriglohnanteil von Frauen

Tabelle 7.1-4: Niedriglohnanteil nach Beschäftigungsverhältnis

	Männer	Frauen	insgesamt
unbefristet	15,1%	31,1%	22,5%
befristet	47,9%	52,4%	50,3%
insgesamt	16,9%	32,6%	24,3%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

in einem befristeten Arbeitsverhältnis liegt mit 52,4 Prozent oberhalb des Werts von befristet beschäftigten Männern, der 47,9 Prozent beträgt (siehe Tabelle 7.1-4). Die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern ist allerdings bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen, unter denen 15,1 Prozent der Männer und 31,1 Prozent der Frauen einen Niedriglohn beziehen, deutlich größer.

Der Anteil der Beschäftigten variiert stark zwischen den volkswirtschaftlichen Sektoren, zu welchen die einzelnen Branchen aus methodischen Gründen zusammengefasst werden.[3] Ein besonders hoher Niedriglohnanteil besteht im Agrarsektor und bei den in der Regel privatwirtschaftlich erbrachten Markt-Dienstleistungen (siehe Tabelle 7.1-5). Der Niedriglohnanteil liegt für Frauen sowohl in der Industrie als auch in den Markt- und den Nicht-Markt-Dienstleistungen oberhalb des jeweiligen Niedriglohnanteils der in diesen Sektoren beschäftigten Männer. Den höchsten Niedriglohnanteil weisen Frauen mit 38,6 Prozent in den Markt-Dienstleistungen auf, am geringsten ist der Niedriglohnanteil von Männern in den Nicht-Markt-Dienstleistungen mit 10,2 Prozent. Als eine typische Niedriglohnbranche aus dem Bereich der Markt-Dienstleistungen kann der Einzelhandel gelten, in dem überwiegend Frauen, besonders oft in Teilzeitbeschäftigung, tätig sind (vgl. Voss-Dahm 2007). Eine feminisierte Niedriglohnbranche aus dem Bereich der zumeist öffentlich erbrachten Nicht-Markt-Dienstleistungen ist das Gesundheitswesen, etwa hinsichtlich der Pflegehilfskräfte und der Reinigungskräfte in Krankenhäusern (vgl. Jaehrling 2007).

Tabelle 7.1-5: Niedriglohnanteil nach Sektor

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Agrarsektor[1]	-	-	[61,0%]
Industrie[2]	15,1%	27,9%	18,1%
Markt-Dienstleistungen[3]	23,0%	38,6%	30,7%
Nicht-Markt-Dienstleistungen[4]	10,2%	28,3%	21,7%
insgesamt	17,2%	32,8%	24,5%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Trotz des mit 61,0 Prozent außergewöhnlich hohen Niedriglohnanteils stellt der Agrarsektor aufgrund seiner marginalen Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung

3 Zur Bildung der Sektoren siehe Kapitel 3.3.

nur den kleinen Anteil von 1,7 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten (siehe Tabelle 7.1-6). Der Schwerpunkt von Niedriglohnbeschäftigung befindet sich eindeutig in den Markt-Dienstleistungen, in denen mit 49,0 Prozent die Hälfte aller Niedriglohnbeschäftigten tätig ist. Die verbliebenen Niedriglohnbeschäftigten verteilen sich auf die Industrie (21,0 Prozent) und die Nicht-Markt-Dienstleistungen (28,3 Prozent). Da die Geschlechter aber sehr unterschiedlich in den Sektoren vertreten sind, mit der Mehrzahl der Männer in der Industrie und den Markt-Dienstleistungen einerseits und dem Großteil der Frauen in den Nicht-Markt- und den Markt-Dienstleistungen andererseits, unterscheidet sich auch der Schwerpunkt der Niedriglohnbeschäftigung: Zwar ist jeweils knapp die Hälfte der Männer wie auch der Frauen in den Markt-Dienstleistungen tätig, für Männer spielt jedoch die Industrie mit 35,7 Prozent aller Niedriglohnempfänger eine ebenfalls bedeutende Rolle, während 37,5 Prozent der Frauen mit Niedriglohn in den Nicht-Markt-Dienstleistungen tätig sind.

Tabelle 7.1-6: Niedriglohnbeschäftigte nach Sektor

		Agrar-sektor[1]	*Industrie*[2]	*Markt-Dienstleis-tungen*[3]	*Nicht-Markt-Dienst-leistungen*[4]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	[0,7%]	40,7%	36,8%	21,7%	100,0%
	Niedriglohn	-	35,7%	49,2%	12,9%	100,0%
Frauen	insgesamt	[0,6%]	14,4%	41,5%	43,5%	100,0%
	Niedriglohn	-	12,2%	48,9%	37,5%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	0,7%	28,4%	39,0%	31,9%	100,0%
	Niedriglohn	[1,7%]	21,0%	49,0%	28,3%	100,0%

[1]: NACE Rev. 2: A, [2]: NACE Rev. 2 B-F, [3]: NACE Rev. 2 G-N, [4]: NACE Rev. 2 O-U; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

7.2 Arbeitsmarktinstitutionen und Niedriglohn

Der deutsche Arbeitsmarkt galt lange Zeit als ein Paradebeispiel für einen durch Arbeitgeber und Gewerkschaften über Kollektivverträge hoch regulierten Arbeitsmarkt, der mit dem deutschen Produktionsmodell einer koordinierten Marktwirtschaft korrespondierte. Der seit den 1990er Jahren zu beobachtende langsame Erosionsprozess des Systems der Kollektivverhandlungen hat inzwischen allerdings solche Ausmaße angenommen, dass die im gleichen Zeitraum zu beobachtende Ausdehnung des Niedriglohnsektors auf diesen Prozess zurückgeführt und daher die Frage nach tarifvertraglichen Mindestlöhnen und nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn immer dringlicher diskutiert wurde.

7.2.1 Tarifvertragsbeziehungen

Die deutschen Gewerkschaften können als Einheits- und als Industriegewerkschaften charakterisiert werden, sie sind also nicht nach weltanschaulichen Gesichtspunkten ausdifferenziert und in den meisten Fällen werden alle Beschäftigten einer bestimmten Branche von nur einer Gewerkschaft vertreten. Mit der Durchsetzung des Prinzips der Einheitsgewerkschaft mit der Gründung des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* (DGB) 1949 war, zunächst in Westdeutschland, somit eine wichtige Voraussetzung für die Etablierung von zentralisierten Tarifvertragsstrukturen erfüllt. Maßgeblich für diese Entwicklung war nicht zuletzt die Erfahrung, dass die deutsche Gewerkschaftsbewegung angesichts ihrer politischen Spaltung in der Weimarer Republik so geschwächt war, dass sie dem Nationalsozialismus 1933 nicht wirkungsvoll entgegentreten konnte. Mit 16 Einzelgewerkschaften wurde der DGB von Anfang an als Dachverband konzipiert, der wesentliche Kompetenzen insbesondere auch hinsichtlich der Tarifpolitik bei den Einzelgewerkschaften beließ. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft konnte sich allerdings nicht voll durchsetzen, da sich neben dem DGB 1950 auch die berufsständisch definierte *Deutsche Angestelltengewerkschaft* und der *Deutsche Beamtenbund* (DBB) gründeten. Mit dem *Christlichen Gewerkschaftsbund* (CGB) traten 1955 auch weltanschaulich definierte Gewerkschaften wieder auf, die sich vor allen Dingen durch eine betriebsfriedliche Gewerkschafspolitik auszeichnen. Trotz des Prinzips der Einheitsgewerkschaft war für die DGB-Gewerkschaften von Anfang an die personale und programmatische Nähe zur SPD bestimmend (vgl. Deppe 1977, 320-326).

Die Gewerkschaften Westdeutschlands hatten bis in die 1970er Jahre deutliche Mitgliedergewinne zu verzeichnen und erschienen in den 1980er Jahren im Gegensatz zu den Gewerkschaftsbewegungen in anderen westeuropäischen Län-

dern wie Frankreich und Großbritannien als krisenfest. Die Wiedervereinigung nach dem Zusammenbruch der *Deutschen Demokratischen Republik* brachte den Gewerkschaften zunächst deutliche Mitgliedergewinne bis auf knapp zwölf Millionen Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 1991. Doch im Verlauf der 1990er Jahre gerieten die Gewerkschaften zunehmend unter Druck, was sich in massiven Mitgliederverlusten ausdrückte und eine reduzierte Durchsetzungsfähigkeit mit sich brachte (vgl. Dribbusch/Birke 2012, 3-5). So waren die Gewerkschaften mit den Folgen einer anhaltenden Massenerwerbslosigkeit einerseits und mit veränderten Unternehmensstrategien andererseits konfrontiert. Die Organisation der neuen Beschäftigtengruppen im Dienstleistungssektor bereitete erhebliche Schwierigkeiten, während die mitgliederstarken Industriebranchen hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung deutlich an Bedeutung verloren (vgl. Hoffmann 2001). Eine Reaktion auf diese Entwicklung war 2001 der Zusammenschluss von fünf Dienstleistungsgewerkschaften zur Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft *ver.di*, die mit zunächst drei Millionen Mitgliedern zeitweise zur größten Gewerkschaft der Welt wurde.

Im Jahr 2011 weisen die Gewerkschaften in Deutschland insgesamt etwa acht Millionen Mitglieder auf, wovon mit 6,2 Millionen der Großteil auf die DGB-Gewerkschaften entfällt. Die mit deutlichem Abstand größten Gewerkschaften sind die *IG Metall* mit 2,2 und *ver.di* mit 2,1 Millionen Mitgliedern. Unter den DGB-Gewerkschaften ist bei *ver.di* mit 50,5 Prozent und der deutlich kleineren *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft* (GEW) mit 70,0 Prozent die Mehrzahl der Mitglieder weiblich. Insgesamt stellen Frauen mit 32,4 Prozent knapp ein Drittel aller Mitglieder der DGB-Gewerkschaften (vgl. Dribbusch/Birke 2012, 4). Auf die 39 Einzelgewerkschaften des *Deutschen Beamtenbunds* entfallen 1,2 Millionen Mitglieder und auf die Gewerkschaften des *Christlichen Gewerkschaftsbunds* knapp 300.000. Darüber hinaus gibt es einige kleine ungebundene Spartengewerkschaften, die allerdings durch die erfolgreiche Organisation einzelner Berufsgruppen, wie Pilot/innen und Ärzt/innen, aufsehenerregende Arbeitskämpfe durchführen konnten (vgl. ebd., 5, 6). Der gewerkschaftliche Organisationsgrad bezogen auf alle Beschäftigten ist deutlich zurückgegangen und liegt 2011 bei 19 Prozent (vgl. ebd., 2).

Die Unternehmen sind in Arbeitgeberverbänden organisiert, die sich nach Fachverbänden gliedern und die zudem regionale Verbände bilden. Spitzenverband ist die *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA), die keine Tarifverträge abschließt, aber die Tarifpolitik der Mitgliedsverbände koordiniert. Darüber hinaus gibt es auch die Besonderheit der *Industrie- und Handelskammern* zur Interessenvertretung auf regionaler Ebene, für die eine

Pflichtmitgliedschaft besteht, da sie halbstaatliche Aufgaben erfüllen (vgl. Keller 1999, 9-28). Die zurückgehende Bedeutung von Flächentarifverträgen hängt in erster Linie mit einer abnehmenden Mitgliedschaft von Unternehmen in den Arbeitgeberverbänden zusammen. Diese kommt sowohl durch Verbandsaustritte als auch durch die hohe Verbandsabstinenz von jüngeren Unternehmen zustande. Darüber hinaus hat aber auch die Einführung von so genannten *OT-Mitgliedschaften* ohne Tarifbindung dazu beigetragen, dass der tarifpolitische Einfluss der Arbeitgeberverbände zurückgegangen ist (vgl. Behrens 2013).

Die Tarifvertragsbeziehungen beruhen auf dem Prinzip der Tarifautonomie, welches die weitgehend staatsfreie Regelung der Arbeitsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien vorsieht. Deren Stellung ist durch die im Grundgesetz vorgesehene Koalitionsfreiheit, aus welcher sich auch das Recht auf Arbeitskampfmaßnahmen herleitet, verfassungsrechtlich abgesichert. Die Rahmenbedingungen des Kollektivvertragssystems sind im *Tarifvertragsgesetz* aus dem Jahr 1953 geregelt. So können Tarifverträge nur zwischen einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber einerseits und einer Gewerkschaft andererseits abgeschlossen werden. Dabei ist die Tariffähigkeit von Verbänden an verschiedene Voraussetzungen wie die Unabhängigkeit und die Durchsetzungsmächtigkeit gebunden (vgl. Rieble 2012). Der Flächentarifvertrag ist zwar noch immer das wesentliche Instrument zur Regelung von Arbeitsbedingungen, seine Bedeutung ist allerdings in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2011 waren 32 Prozent der Betriebe in Westdeutschland und 18 Prozent der Betriebe in Ostdeutschland an einen Flächentarifvertrag gebunden. Da größere Betriebe häufiger tarifgebunden sind, ist das Gewicht dieser Betriebe hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung allerdings größer: 54 Prozent der Beschäftigten westdeutscher und 37 Prozent der Beschäftigten ostdeutscher Betriebe sind im Geltungsbereich eines Flächentarifvertrags tätig (vgl. Ellguth/Kohaut 2012, 297-301).

Darüber hinaus gilt in Westdeutschland für zwei Prozent der Betriebe mit sieben Prozent der Beschäftigten ein Haustarifvertrag. In Ostdeutschland sind Haustarifverträge für drei Prozent der Betriebe und zwölf Prozent der Beschäftigten von größerem Gewicht, ohne dass die geringere Bedeutung des Flächentarifvertrags dadurch voll kompensiert würde. Branchen, in denen besonders viele Betriebe und Beschäftigte nicht durch einen Tarifvertrag erfasst werden, sind die Informations- und Kommunikationsbranche, das Gastgewerbe und der Handel. Die Tarifbindung ist seit Mitte der 1990er Jahre stetig zurückgegangen, unterbrochen von einer kurzen Stabilisierung 2009 und 2010. Dieser Rückgang war in der ostdeutschen Privatwirtschaft am stärksten, aber auch in der westdeutschen Privatwirtschaft ist die Tarifbindung, auf höherem Niveau, rückläufig. Der

indirekte Einfluss von Flächentarifverträgen ist allerdings größer, als es die Daten zur Tarifbindung nahelegen, denn ein erheblicher Teil der tariffreien Betriebe orientiert sich dennoch an ihnen. Von den nicht tarifgebundenen Betrieben folgt immerhin knapp die Hälfte hinsichtlich der Entlohnung dem jeweiligen Branchentarifvertrag. Einige Betriebe übernehmen sogar über das Entgelt hinaus den Großteil der tarifvertraglichen Regelungen (vgl. ebd.).

Hinsichtlich der Niedriglohnproblematik ist allerdings darauf hinzuweisen, dass bestehende Tarifverträge nicht notwendiger Weise vor einem Niedriglohn schützen, da viele Tarifverträge Entgelte unterhalb der Niedriglohnschwelle vorsehen. So zeigt die Untersuchung der Vergütungsgruppen von Tarifverträgen aus 41 Branchen auf, dass mit 13 Prozent ein erheblicher Anteil der Vergütungsgruppen unterhalb von 8,50 Euro liegen, sieben Prozent sogar unterhalb von 7,50 Euro.[4] Tarifvertragliche Niedriglöhne kommen in Westdeutschland seltener vor als in Ostdeutschland, sind aber auch dort vorhanden. Sie konzentrieren sich insbesondere in den Branchen Landwirtschaft, Floristik und Erwerbsgartenbau, Friseurhandwerk, Bewachungsgewerbe, dem Fleischerhandwerk und dem Hotel- und Gaststättengewerbe (vgl. Bispinck 2011). Es fällt auf, dass sich sowohl der Großteil der nicht-tarifgebundenen Unternehmen wie auch die Tarifverträge mit den geringsten Entgelten in erster Linie in den privaten Dienstleistungsbranchen finden, in denen gleichzeitig der größte Anteil der Beschäftigten einen Niedriglohn erhält (siehe Kapitel 3.1). In ebendiesen Branchen haben auch die Gewerkschaften die wenigsten Mitglieder im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl (vgl. Dribbusch/Birke 2012, 4), so dass von einem Zusammenhang zwischen Niedriglöhnen und geringer gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft in einzelnen Branchen ausgegangen werden kann.

Das deutsche Tarifrecht kennt zwar die Möglichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, durch welche deren Geltungsbereich auf alle Betriebe einer Branche ausgeweitet werden kann (vgl. Rieble 2012, 70), diese hat aber an Bedeutung verloren. Das Bundesarbeitsministerium kann Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Tarifvertragsparteien mindestens 50 Prozent der im Geltungsbereich tätigen Beschäftigten repräsentieren und wenn mindestens eine der Tarifvertragsparteien die Allgemeinverbindlichkeit beantragt. Dieses Quorum wird inzwischen in vielen Branchen aufgrund der

4 Die für 2011 ermittelte Niedriglohnschwelle liegt bei 9,66 Euro und damit nochmals deutlich höher als die hier angelegten 8,50 Euro. Allerdings werden bei der Berechnung der Niedriglohnschwelle auch über den Stundenlohn hinausgehende Sonderzahlungen berücksichtigt (siehe Kapitel 3.3). Die hier referierten Daten geben keine Auskunft darüber, wie viele Beschäftigte nach den jeweiligen Entgeltgruppen vergütet werden.

zunehmenden Zahl von nicht im Arbeitgeberverband vertretenen Betrieben nicht mehr erreicht. Darüber hinaus muss die Allgemeinverbindlichkeit von der Tarifkommission befürwortet werden, in welcher jeweils drei Vertreter/innen der Spitzenorganisationen von Gewerkschaften und Unternehmen vertreten sind. Der BDA als Arbeitgeberverband stimmt inzwischen aber immer seltener zu, oft auch im Widerspruch zu den jeweiligen Branchenverbänden. Vor diesem Hintergrund ist die Zahl der Allgemeinverbindlicherklärungen in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen. Bei einem Großteil der allgemeinverbindlichen Tarifverträge handelt es sich um Manteltarifverträge oder um einzelne Bestimmungen aus diesen, Entgelttarifverträge stellen hingegen nur einen kleinen Teil. So waren im Jahr 2011 nur 1,5 Prozent aller Entgelttarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt worden. Von diesen erfasst sind nur einzelne Branchen wie das Bäcker- und Friseurhandwerk, das Hotel- und Gaststättengewerbe und das Wach- und Sicherheitsgewerbe. Darüber hinaus besteht eine Allgemeinverbindlichkeit oft nur für einen Teil der Bundesländer. Der Anteil der von allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträgen erfassten Beschäftigten beläuft sich so auf lediglich 1,3 Prozent (vgl. Bispinck 2012a, 496-504).

Die beschriebenen Erosionsprozesse des Tarifvertragssystems wurden zunächst im Rahmen des *Varieties of Capitalism*-Ansatzes eher als eine kontrollierte Dezentralisierung bewertet, bei der aber die bestehenden Verhandlungsstrukturen ihre Funktionsfähigkeit grundsätzlich beibehielten (vgl. Thelen 2001, 82-85). Vor dem Hintergrund der gezeigten, in Teilbereichen drastischen, Schwächung des Tarifvertragssystems kann diese These allerdings nicht aufrechterhalten werden. Vielmehr muss darauf hingewiesen werden, dass das Modell der Tarifautonomie schon immer in erster Linie in den industriellen Kernbereichen verankert war, weniger im Dienstleistungssektor. Während aber bis in die 1990er Jahre diese Strukturen auch in die schwächer durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände organisierten Branchen hineinwirkten – und so nicht zuletzt den Anteil der Niedriglohnbeschäftigten eingrenzten – ist dies immer weniger der Fall. Die Bedeutung der weiterhin gut organisierten industriellen Kernbereiche nimmt hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung ab. Die dort getroffenen kollektivvertraglichen Regelungen strahlen immer weniger in andere Branchen aus, so dass neben anderen Folgen auch der Niedriglohnsektor anwächst (vgl. Bosch/Kalina 2007, 94-98).

7.2.2 Branchenspezifische Mindestlöhne

Die Schwächung des Tarifvertragssystems und die damit einhergehende Ausdehnung von Niedriglohnarbeit haben die Mindestlohn-Debatte erst angestoßen.

Zuerst hat die verhältnismäßig kleine Gewerkschaft *Nahrung Genuss Gaststätten* (NGG) die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn aufgestellt, die später auch von der deutlich größeren Dienstleistungsgewerkschaft *ver.di* übernommen wurde. Beide Gewerkschaften haben in großen Teilen ihres Organisationsbereiches, der überwiegend im Bereich der privaten Dienstleistungen liegt, strukturelle Schwierigkeiten, allein mit tarifvertraglichen Instrumenten Niedriglohnarbeit einzudämmen. Traditionell standen die deutschen Gewerkschaften in der Tradition der Tarifautonomie staatlichen Interventionen in die Lohnpolitik ablehnend gegenüber, so dass in einer mehrjährigen innergewerkschaftlichen Debatte die größeren Gewerkschaften aus dem produzierenden Gewerbe der Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn zunächst ablehnend gegenüber standen (vgl. Bispinck/Schäfer 2006). Seit seinem Bundeskongress 2006 tritt der DGB jedoch geschlossen für einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Darüber hinaus fordert er aber auch die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und die Ausweitung von branchenbezogenen Mindestlöhnen. Die 2006 erhobene Mindestlohnforderung von 7,50 Euro pro Stunde wurde auf dem folgenden Bundeskongress 2010 auf 8,50 Euro angehoben (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2010).

Weder die große Koalition aus CDU, CSU und SPD ab 2005, noch die bürgerliche Koalition aus CDU, CSU und FDP ab 2009 nahm jedoch die Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn auf. Allerdings wurden angesichts des offensichtlich zunehmenden Problemdrucks und nicht zuletzt als Reaktion auf die Mindestlohn-Kampagne der Gewerkschaften branchenspezifische Mindestlohnregelungen ausgeweitet. Als rechtliche Grundlage hierfür wurde das *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* herangezogen, das 1996 auf Basis der europäischen *Entsenderichtlinie* für das Bauhauptgewerbe eingeführt wurde. Durch dieses kann ein zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelter Mindestlohn auch für aus dem europäischen Ausland entsendete Arbeitnehmer Verbindlichkeit erlangen. Seit 1998 kann eine Allgemeinverbindlichkeit nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* durch Rechtsverordnung seitens des Arbeitsministeriums erlassen werden, wodurch das faktische Vetorecht des BDA im Tarifausschuss umgangen wird (siehe Kapitel 7.2.1). Voraussetzung dafür ist, dass beide Tarifvertragsparteien einen entsprechenden Antrag an das Arbeitsministerium richten (vgl. Kittner 2009, 1422-1433). In den Folgejahren wurde eine Reihe weiterer Branchen in das *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* aufgenommen, das sich so zu einer praktikablen Grundlage für branchenspezifische Mindestlöhne entwickelte. Dabei spielt nur in einem Teil der Branchen die Entsendung von Arbeitskräften aus dem Ausland im Rahmen der europäischen Arbeitnehmerfreizügigkeit tatsächlich eine Rolle.

Die Branchen-Mindestlöhne regulieren somit in erster Linie den innerdeutschen Wettbewerb.

Im Jahr 2011 bestehen in zehn Branchen Mindestlöhne nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*: Der Abfallwirtschaft, dem Bauhauptgewerbe, den Bergbau-Spezialgesellschaften, dem Dachdeckerhandwerk, dem Elektrohandwerk, dem Gebäudereiniger-Handwerk, dem Maler- und Lackierhandwerk, den Sicherheitsdienstleistungen, der Pflege sowie den Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Für weitere Branchen waren bereits Mindestlohntarifverträge abgeschlossen, aber noch nicht durch das Arbeitsministerium allgemeinverbindlich erklärt. Die vorgesehenen Mindestlöhne werden in vielen Branchen nach Ost- und Westdeutschland differenziert. Einige Tarifverträge sehen zudem einen zweiten, höheren Mindestlohn für ausgebildete Fachkräfte vor (vgl. Bispinck 2012b, 137, 138). Die Mindestlöhne nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* lagen Ende 2011 zwischen 7,00 Euro im ostdeutschen Gebäudereiniger-Handwerk und 11,00 Euro beim Mindestlohn I für angelernte Beschäftigte und 13,00 Euro beim Mindestlohn II für Fachkräfte im westdeutschen Bauhauptgewerbe.

Die bürgerliche Koalition hatte 2009 in ihrem Koalitionsvertrag die wissenschaftliche Evaluierung der bestehenden Branchenmindestlöhne vereinbart, um auf dieser Grundlage über die weitere Mindestlohnpolitik zu entscheiden. Insgesamt sechs Forschungseinrichtungen wurden mit der Untersuchung von acht der bestehenden Mindestlöhne nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* beauftragt. Die vorgelegten Studien, die auf umfangreichen ökonometrischen und qualitativen Methoden beruhen, zeigen übereinstimmende Ergebnisse: Die Mindestlöhne haben einen positiven Einfluss auf die in den Branchen im unteren Bereich gezahlten Entgelte, die in unterschiedlichem Maß angehoben wurden. Je nach der relativen Höhe des Mindestlohns fielen die durch diesen verursachten Lohnerhöhungen stärker oder geringer aus. In Ostdeutschland hat ein deutlich größerer Anteil der betroffenen Beschäftigten von den Mindestlöhnen profitiert als in Westdeutschland, wo häufiger Löhne oberhalb des Mindestlohns gezahlt wurden. Die vielfach befürchteten negativen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau hat keine einzige der Branchenstudien bestätigt (vgl. Bosch/Weinkopf 2012).

Mit den branchenspezifischen Mindestlöhnen besteht somit ein Instrument, das erfolgreich verbindliche Mindestlöhne regelt.[5] Aus mehreren Gründen reichen diese jedoch nicht aus, um den Niedriglohnsektor effektiv einzugrenzen:

---

5 Wenngleich in allen Branchen auch von Umgehungsstrategien der betroffenen Unternehmen berichtet wird, so scheinen die vorgesehenen Mindestlöhne zumeist tatsächlich gezahlt zu werden. Das dürfte nicht zuletzt darauf zurückzuführen sein, dass im Rechts-

– Etwa die Hälfte der branchenbezogenen Mindestlöhne liegt unterhalb der ermittelten Niedriglohnschwelle von 9,66 Euro pro Stunde, so dass sie trotz positiver Auswirkungen auf die gezahlten Stundensätze nicht vor einem Niedriglohn schützen. Die Stundenlöhne oberhalb der Niedriglohnschwelle finden sich in erster Linie im Bauhauptgewerbe und in einigen hinsichtlich der Beschäftigtenzahl verhältnismäßig kleinen Handwerksbranchen.
– Ein größerer Teil der Mindestlöhne nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* war seit ihrem Bestehen zeitweise außer Kraft – entweder aufgrund einer verzögerten Einigung zwischen den Tarifvertragsparteien oder wegen der vom Arbeitsministerium benötigten, oft mehrmonatigen Zeitspanne zur Prüfung, bevor die Allgemeinverbindlichkeit erklärt wird. Die zeitlichen Regelungslücken haben zumeist unmittelbar zu absinkenden Einkommen geführt (vgl. Bosch/Weinkopf 2012, 64).
– Die Mindestlöhne im Bauhauptgewerbe und den angrenzenden Handwerksbranchen haben eher die Funktion, den Unternehmenswettbewerb in wettbewerbsintensiven Branchen zu regulieren und den Lohn für Fachkräfte abzusichern. Mit den Mindestlöhnen für die Pflege und für das Gebäudereiniger-Handwerk liegen zumindest zwei Mindestlöhne für dezidierte Niedriglohnbranchen vor, in welchen zudem die Mehrzahl der Beschäftigten weiblich ist. Für die größte Niedriglohnbranche, den Einzelhandel, ist jedoch die zwischen *ver.di* und Arbeitgeberseite geplante Einführung eines Mindestlohns gescheitert, da der Organisationsgrad der Arbeitgeberverbände inzwischen offensichtlich nicht mehr das erforderliche Quorum von 50 Prozent der Beschäftigten erfüllt (vgl. Frankfurter Rundschau 2012). Eine weitere Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*, die nicht von allen Branchen erfüllt wird, ist das Vorhandensein eines bundesweiten Arbeitgeberverbands, mit dem ein bundesweit geltender Tarifvertrag abgeschlossen werden könnte.
– Die Zahl der Beschäftigten in Branchen mit einem geltenden Mindestlohn nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* wird auf 3,7 Millionen Beschäftigte geschätzt (vgl. Bispinck 2012a, 503). Damit ist lediglich knapp ein Zehntel der Beschäftigten im Geltungsbereich eines branchenspezifischen Mindestlohns tätig, für über 90 Prozent der Beschäftigten ist dies im Umkehrschluss nicht der Fall.

---

kreis des *Arbeitnehmer-Entsende-gesetzes* die Einhaltung der Mindestlöhne durch den Zoll überprüft wird (vgl. Bosch/Weinkopf 2012, 62).

Zwei weitere bestehende Instrumente zur Eindämmung von Niedriglöhnen können an der zu ziehenden Bilanz, dass die Regulierung von Löhnen im unteren Lohnbereich in Deutschland lückenhaft ist, nichts Wesentliches ändern: Zum einen erlaubt das Mindestarbeitsbedingungsgesetz von 1952 auch für Branchen mit geringer Tarifbindung die Festlegung von Mindeststandards auch hinsichtlich des Entgelts, doch trotz der Überarbeitung dieses Gesetzes im Jahr 2009 ist es bislang kein einziges Mal zur Anwendung gekommen (vgl. Bispinck 2012a, 505). Ein Teil der deutschen Bundesländer bindet darüber hinaus über ihre Vergabegesetze Unternehmen, die sich um öffentliche Aufträge bewerben, an unterschiedliche ökologische und soziale Vorgaben. Zu diesen Auflagen gehört in mehreren Bundesländern ein vergabespezifischer Mindestlohn, der Unternehmen für die Erbringung des jeweiligen öffentlichen Auftrags auf diesen verpflichtet (vgl. Eicker-Wolf/Schulten 2013, 197-204).[6]

Zur näheren Untersuchung der Struktur des Niedriglohnsektors werden im Folgenden von Niedriglöhnen die noch geringeren Armutslöhne abgegrenzt. Während die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns liegt, werden Löhne unterhalb der Hälfte des mittleren Stundenlohns als Armutslöhne charakterisiert. Auf der Grundlage eines ermittelten Medians von 14,50 Euro pro Stunde (siehe Kapitel 3.3), liegt die Armutslohnschwelle bei 7,25 Euro. Tabelle 7.2.2-1 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten mit einem Armutslohn bei 12,2 Prozent liegt. Mit 17,3 Prozent bezieht gut die Hälfte der niedriglohnbeschäftigten Frauen einen Armutslohn. Unter den Männern ist es mit 7,8 Prozent knapp die Hälfte der Niedriglohnbeschäftigten, die einen Armutslohn bezieht.

---

6 Die große Koalition aus CDU, CSU und SPD kündigt 2013 in ihrem Koalitionsvertrag die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro pro Stunde an. Dieser soll Anfang 2015 in Kraft treten. Tarifvertragliche Entgelte unterhalb des Mindestlohns bleiben für eine Übergangsfrist bis Ende 2016 möglich. Die erste Erhöhung des Mindestlohns ist für 2018 vorgesehen. Das zukünftige Mindestlohnniveau soll durch eine Mindestlohnkommission bestimmt werden, die sich aus jeweils drei Vertreter/innen von Arbeitgebern und Gewerkschaften zusammensetzt. Beide Seiten sollen jeweils eine/n Wissenschaftler/in mit beratender Stimme berufen können (vgl. CDU/CSU/SPD 2013, 67-68). Ob durch den gesetzlichen Mindestlohn Niedriglohnarbeit effektiv eingegrenzt werden kann, wird von der konkreten Ausgestaltung etwa hinsichtlich der vorgesehenen Ausnahmeregelungen und von den ab 2018 folgenden Erhöhungen abhängen. Darüber hinaus soll die Allgemeinverbindlicherklärung erleichtert werden, indem das 50-Prozent-Quorum entfällt. Letztendlich soll auch das *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* für alle Branchen geöffnet werden (vgl. ebd., 67). Von diesen Maßnahmen kann, falls sie so umgesetzt werden sollten, eine stabilisierende Wirkung auf das Tarifvertragssystem erwartet werden, wodurch sich die Möglichkeiten zur tarifvertraglichen Eindämmung von Niedriglöhnen verbessern dürften.

Frauen sind demnach nicht nur deutlich stärker von Niedriglöhnen betroffen als Männer, bei Frauen handelt es sich darüber hinaus auch häufiger um einen extrem geringen Armutslohn.

Tabelle 7.2.2-1: Niedrig- und Armutslohnanteil

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn	17,2%	32,8%	24,5%
Armutslohn	7,8%	17,3%	12,2%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Da der Armutslohnanteil hinsichtlich aller Beschäftigten mit 12,2 Prozent halb so groß ist wie der Niedriglohnanteil mit 24,5 Prozent, stellen die Beschäftigten mit einem Stundenlohn unterhalb der Armutslohnschwelle exakt die Hälfte des gesamten Niedriglohnsektors (siehe Tabelle 7.2.2-2). Mit 33,1 Prozent entfällt ein Drittel der Gesamtzahl der Niedriglohnbeschäftigten auf Frauen mit einem Armutslohn, während mit einem Armutslohn entlohnte Männer zu 16,9 Prozent der gesamten Niedriglohnbeschäftigung beitragen. Auch auf dem *Sozioökonomischen Panel* beruhende Berechnungen bestätigen, dass unter den deutschen Niedriglohnbeschäftigten ein erheblicher Anteil einen Stundenlohn deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle bezieht. Ebenso bestätigt sich, dass dies für Frauen häufiger gilt als für Männer (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 10, 11).

Tabelle 7.2.2-2: Zusammensetzung des Niedriglohnsektors

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Niedriglohn (aber kein Armutslohn)	20,6%	29,4%	50,0%
Armutslohn	16,9%	33,1%	50,0%
insgesamt	37,5%	62,5%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Erosion des Tarifvertragssystems, die insbesondere im Bereich der privaten Dienstleistungen zu beobachten ist, hat wesentlich zur Ausdehnung von Niedriglohnarbeit beigetragen. Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn seitens der DGB-Gewerkschaften wie auch die Ausdehnung von branchenspezifischen Mindestlöhnen ist als eine verzögerte Reaktion auf diese Entwicklung

zu bewerten. Das eigentlich vor dem Hintergrund der europäischen Integration entstandene *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* hat sich dabei als ein Instrument auch oder gar in erster Linie zur Regulierung des innerdeutschen Wettbewerbs entwickelt. Die Ausdehnung von Mindestlöhnen auf Branchenebene ist auch als eine Reaktion auf die Mindestlohndebatte zu bewerten, mit der insbesondere die Unionsparteien der von ihnen lange abgelehnten Forderung nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn begegneten (vgl. Bispinck/Schulten 2008). Da Branchenlösungen auf Basis des *Arbeitnehmer-Entsendegesetzes* aber wie gezeigt lückenhaft und störungsanfällig bleiben, überrascht es nicht, dass sich der Trend zur Niedriglohnarbeit seit Mitte der 2000er Jahre auf hohem Niveau stabilisiert hat, ohne aber umgekehrt zu werden. Ein unzureichender Schutz vor Niedriglohnarbeit ist gerade für die Branchen des privaten Dienstleistungssektors zu konstatieren, die sich durch einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten auszeichnen. Das gilt etwa für den Einzelhandel, in dem als einer der größten Branchen überhaupt kein Mindestlohn existiert, oder aber für die Pflege und für das Reinigungsgewerbe, wo bestehende branchenbezogene Mindestlöhne deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen. Der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Geschlecht hängt daher in Deutschland besonders stark mit der Schwächung des Tarifvertragssystems und den bislang unzureichenden Gegenmaßnahmen zusammen.

7.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems

Charakteristisch für das deutsche Schulsystem sind die durch das Nebeneinander verschiedener Schultypen bestehende Mehrgliedrigkeit und die föderale Zersplitterung zwischen den 16 Bundesländern. Das im 19. Jahrhundert entstandene Schulwesen mit der Untergliederung in *Hauptschulen* für die Bevölkerungsmehrheit, *Realschulen* für die bürgerlichen Schichten und die auf eine akademische Ausbildung zielenden *Gymnasien* für eine Minderheit hat im Kern weiterhin Bestand.[7] Nach einer in der Regel vierjährigen, gemeinsamen Beschulung in der Primarstufe folgt die Aufteilung auf verschiedene Schultypen der Sekundarstufe. Zu ergänzen sind auch die *Förderschulen* für Schüler/innen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen sowie die in einigen Bundesländern im Zuge der Bildungsreform der 1960er und 1970er Jahre zusätzlich entstandenen *Gesamtschulen*, in denen Schüler/innen gemeinsam beschult werden. In den vergangenen Jahren hat allerdings der Anteil der Schüler/innen an den *Gymnasien* stark zugenommen, während die *Hauptschulen* immer weniger besucht werden und sich in deren Schülerschaft zunehmend soziale Problemlagen konzentrieren. Nicht zuletzt als Reaktion auf diese Entwicklung setzen viele Bundesländer inzwischen auf ein zweigliedriges Schulsystem, das sich aus *Gymnasien* einerseits und einem weiteren Schultyp andererseits zusammensetzt. Schulen in privater Trägerschaft spielen mit einem Anteil von weniger als einem Zehntel der gesamten Schülerzahl eine eher untergeordnete Rolle, allerdings nimmt ihre Bedeutung zu (vgl. Döbert 2010).

Das deutsche Schulsystem wird seitens der Bildungsforschung dahingehend kritisiert, dass angesichts der frühzeitigen und unübersichtlichen Übergänge zwischen den Schultypen spezifische Probleme entstehen. So ist der Bildungserfolg in Deutschland besonders stark an die soziale Herkunft gekoppelt. Auch Schüler/innen mit Migrationshintergrund weisen unterdurchschnittliche Erfolgschancen auf. Darüber hinaus verlässt mit acht Prozent ein erheblicher Anteil der Schüler/innen das Schulsystem ohne Abschluss, woraus nicht zuletzt schlechte Erwerbschancen auf dem Arbeitsmarkt resultieren (vgl. ebd., 198, 199). Der Bildungserfolg von Mädchen beziehungsweise Frauen im Schulsystem ist insgesamt größer als der von Jungen beziehungsweise Männern. Dies hat die Frage aufgeworfen, ob Männer die neuen „Bildungsverlierer" sind. Die genauere Analyse zeigt allerdings, dass es in erster Linie eine spezifische Teilgruppe ist, die durch geringe Erfolge

7 Der für die Deutsche Demokratische Republik zu konstatierende eigenständige Entwicklungsstrang eines zentralisierten, ungegliederten Bildungssystems wurde mit der Wiedervereinigung 1991 beendet.

im schulischen Kontext auffällt. Dies ist nicht bei allen Jungen gleichermaßen der Fall, sondern überwiegend bei jugendlichen Männern aus bildungsfernen Haushalten und/oder mit Migrationshintergrund. Außerdem besteht ein starkes geschlechtsspezifisches Gefälle im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich, welcher von Jungen häufiger und mit besseren Bewertungen belegt wird (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 85-88).

Als ein weiteres Charakteristikum des deutschen Bildungssystems kann die scharfe Abgrenzung zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung genannt werden (vgl. Döbert 2010, 178, 179). Die schulische Bildung hat in der Sekundarstufe sowie in der gymnasialen Oberstufe eine klar allgemeinbildende Ausrichtung. Im Kern der beruflichen Bildung steht hingegen die *duale Ausbildung* nach dem Abschluss der Sekundarstufe I, die in einem Betrieb und an einer *Berufsschule* parallel stattfindet. Die *duale Ausbildung* ist mit dem *Berufsbildungsgesetz* bundesweit gesetzlich geregelt und hat den Charakter eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Allerdings befindet sich die *duale Ausbildung*, obwohl sie immer wieder als Erfolgsmodell bewertet wird, in einer langanhaltenden Krise, da die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze dauerhaft zurückgegangen und zunehmend hinter der Zahl der Suchenden zurückgeblieben ist. Wurden 1999 noch 631.000 Ausbildungsverträge abgeschlossen, so waren es 2012 nur noch 551.000. Inzwischen ist aufgrund der zurückgehenden Zahl der Schulabgänger/innen eine leichte Entspannung zu verzeichnen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013, 10). Die Folge des Ausbildungsplatzmangels ist, dass ein erheblicher Anteil eines Jahrgangs in eine der unterschiedlichen Maßnahmen des Übergangsbereiches einmündet, deren Ziel die Vorbereitung auf eine reguläre Ausbildung ist. Allerdings gelingt dies nur zum Teil, so dass letztendlich mit 14,1 Prozent ein erheblicher Anteil der 20 bis 29-Jährigen über keinen beruflich qualifizierenden Abschluss verfügt (vgl. ebd., 35).

Mit 59,4 Prozent stellen Männer den größeren Teil der Auszubildenden nach dem *Berufsbildungsgesetz*. Die gewählten Ausbildungsberufe unterschieden sich deutlich in Abhängigkeit vom Geschlecht: Die fünf am häufigsten von Männern belegten Ausbildungen sind Kraftfahrzeugmechatroniker, Industriemechaniker, Kaufmann im Einzelhandel, Elektroniker und Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Die fünf am häufigsten von Frauen aufgenommenen Ausbildungsberufe sind hingegen Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel, Bürokauffrau, Medizinische Fachangestellte und Zahnmedizinische Fachangestellte. Darüber hinaus ist das berufliche Spektrum, in dem Frauen eine berufliche Ausbildung belegen, enger als das von Männern: Mit 75,1 Prozent finden sich drei Viertel der Frauen in den am häufigsten belegten 25 Berufen. Die 25 häufigsten

Ausbildungsberufe von Männern repräsentieren hingegen nur 60,4 Prozent aller männlichen Auszubildenden (vgl. ebd. 19, 20).

Die vollschulische Ausbildung an *Berufsfachschulen* spielt eine häufig unterschätzte Rolle im deutschen Ausbildungssystem. Sie ist im Gegensatz zur *dualen Ausbildung* nicht bundeseinheitlich geregelt und konstituiert in der Regel kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Schulische Ausbildungsgänge sind insbesondere im Sozialbereich und im Gesundheitswesen die Regel, wenngleich angesichts der Krise der *dualen Ausbildung* das Fächerspektrum erweitert wurde. In der schulischen Ausbildung stellen Frauen die Mehrheit, so nennt der Berufsbildungsbericht für die knapp 200.000 Schüler/innen mit einer Ausbildung im Bereich des Gesundheitswesens einen Frauenanteil von 78,1 Prozent (vgl. ebd., 42). Der Gegensatz zwischen dualer und schulischer Ausbildung kann historisch auf die unterschiedliche Bewertung von Frauenerwerbstätigkeit im Bereich der sozialen Dienstleistungen zurückgeführt werden. Die weiterhin bestehende, wenngleich nicht mehr ganz trennscharfe, Spaltung zwischen dualer Ausbildung für technische, kaufmännische und handwerkliche Berufe einerseits und schulischer Ausbildung für Berufe im sozialen oder im Gesundheitsbereich andererseits trägt zu einem differierenden Prestige der Berufsbilder bei. Dies verstärkt die unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten auf einem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 92, 93).

Die Hochschulausbildung findet überwiegend an *Universitäten* und an *Fachhochschulen* statt. Die *Fachhochschulen* sind im Zuge der Bildungsexpansion der 1960er und 1970er Jahre entstanden und bieten traditionell berufsorientierte Studiengänge an, während an den *Universitäten* klassische akademische Studiengänge dominieren. Mit der Einführung von gestuften Studiengängen im Zuge der Bologna-Reform haben sich die verliehenen Studienabschlüsse zwischen den beiden Hochschultypen jedoch angeglichen. In den 2000er Jahren hat sich die Zahl der Studienanfänger/innen stark erhöht und 2011 mit 519.000 einen Rekordwert erreicht, was auch auf kurzzeitige Effekte wie das Aussetzen der Wehrpflicht und die Verkürzung der gymnasialen Schulzeit auf zwölf Jahre zurückzuführen ist. Hauptgrund für das deutliche Wachstum der Studierendenzahlen ist aber eine Zunahme des Anteils von Schüler/innen, die das Schulsystem mit einer Hochschulzugangsberechtigung verlassen. Der Übergang von studienberechtigten Schülern in ein Hochschulstudium ist deutlich höher als der von Schülerinnen: 70 Prozent der Männer haben in den zwei Jahren nach dem Erreichen der Studienberechtigung ein Studium aufgenommen, während das nur für 60 Prozent der Frauen gilt (vgl. Statistisches Bundesamt 2013, 8-13).

Erhebliche Geschlechterunterschiede bestehen hinsichtlich der Wahl des Studienfachs: 2009 stellten Studentinnen mit 68 Prozent die Mehrheit der Studierenden der Fächergruppe Sozialwissenschaften, Sozialwesen, Psychologie und Pädagogik. Auch in der Fächergruppe Medizin und Gesundheitswesen sowie in den Sprach- und Kulturwissenschaften bilden Frauen mit 66 Prozent und 65 Prozent die Mehrheit der Studierenden. Männer hingegen stellen mit 80 Prozent den Großteil der Studierenden der Ingenieurwissenschaften. Auch in der Fächergruppe Mathematik und in den Naturwissenschaften bilden Männer mit 60 Prozent die Mehrheit. Eine relativ ausgeglichene Zusammensetzung der Studierenden nach Geschlecht besteht in den Wirtschaftswissenschaften und in den Rechtswissenschaften (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2010, 152-155).

Die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Bildungsniveau und Niedriglohn zeigt, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten mit steigendem Bildungsniveau abnimmt. Für Beschäftigte mit einem Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung, also einem Haupt- oder Realschulabschluss, ist Niedriglohnarbeit mit 42,7 Prozent sehr häufig, während Hochschulabsolvent/innen mit 9,0 Prozent deutlich seltener zu einem Niedriglohn arbeiten (siehe Tabelle 7.3-1). Der Niedriglohnanteil von Frauen ist auf allen Bildungsniveaus deutlich größer als der von Männern. Das gilt für Abschlüsse der höheren Sekundarbildung, worunter auch die berufliche Ausbildung fällt, mit einem Niedriglohnanteil von 38,1 Prozent der Frauen gegenüber einem Niedriglohnanteil von 21,4 Prozent der Männer ebenso wie für Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Akademikerinnen arbeiten mit 13,4 Prozent gut doppelt so häufig zu einem Niedriglohn wie Akademiker mit 6,1 Prozent.[8]

Die Bedeutung der Qualifikationsgruppen für den Arbeitsmarkt ist allerdings sehr unterschiedlich, so haben eher gering qualifizierte Beschäftigte mit maximal einem Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung nur ein Zehntel der Gesamtbeschäftigung inne (siehe Tabelle 7.3-2). Der Schwerpunkt liegt auf den Abschlüssen

8 Die von EU-SILC erhobenen Daten klassifizieren nach ISCED-97 nicht in Abhängigkeit von allgemeiner oder beruflicher Bildung. Auf dem *Sozioökonomischen Panel* beruhende Daten bestätigen aber den hier erkennbaren Zusammenhang: Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung arbeiten 2011 mit 41,5% zu einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit zu einem Niedriglohn als Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung mit 24,3 Prozent (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 6). Offensichtlich korrespondieren die Werte für Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit denen der niedrigeren Sekundarbildung (ISCED-97 2) und die Werte für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung mit denen der höheren Sekundarbildung (ISCED-97 3).

Tabelle 7.3-1: Niedriglohnanteil nach Bildungsniveau

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
Primarbildung[1]	-	[69,2%]	[58,1%]
niedrigere Sekundarbildung[2]	30,9%	51,2%	42,7%
höhere Sekundarbildung[3]	21,4%	38,1%	29,2%
postsekundäre Bildung[4]	[16,1%]	26,1%	21,4%
tertiäre Bildung[5]	6,1%	13,4%	9,0%
insgesamt	17,2%	32,8%	24,5%

[1]: ISCED-97 1, [2]: ISCED-97 2, [3]: ISCED-97 3, [4]: ISCED-97 4, [5]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

der höheren Sekundarbildung, also in der Regel einer Berufsausbildung, auf die gut die Hälfte aller Beschäftigten entfällt. Ein weiteres Zehntel verfügt über einen weiterführenden postsekundären Abschluss, etwa im Rahmen einer handwerklichen Meisterausbildung. Hochschulabsolvent/innen schließlich stellen 27,4 Prozent aller Beschäftigten. Das Qualifikationsprofil der beschäftigten Frauen ist etwas geringer als das von Männern. Mit insgesamt 12,2 Prozent gegenüber 8,0 Prozent ist ein größerer Anteil der beschäftigten Frauen eher geringqualifiziert, während der Anteil der Akademiker mit 30,8 Prozent über dem Akademikerinnenanteil von 23,6 Prozent liegt. Die mit gut der Hälfte größte Gruppe stellen aber bei Männern wie Frauen Beschäftigte mit einem Abschluss der höheren Sekundarbildung. Da die Mehrzahl der Beschäftigten über höhere Bildungszertifikate verfügt, stellen qualifizierte Beschäftigte trotz des vergleichsweise geringeren Niedriglohnrisikos die Mehrheit aller Niedriglohnbeschäftigten. Das gilt für Frauen wie Männer in ähnlicher Form, denn bei beiden Geschlechtern bilden Beschäftigte mit einem Abschluss der höheren Sekundarbildung mit über 60 Prozent die größte Gruppe unter den Niedriglohnbeschäftigten. Es muss also konstatiert werden, dass die etablierte berufliche Ausbildung letztendlich nicht effektiv vor einem Niedriglohn schützt.

Hinsichtlich des ausgeübten Berufs zeigt sich ein ähnliches Bild wie in Bezug auf das Qualifikationsniveau. Dabei werden die einzelnen Berufe zu vier Berufsgruppen zusammengefasst, um ausreichend hohe Fallzahlen zu gewinnen.[9] Ein deutlich unterdurchschnittlicher Niedriglohnanteil besteht mit 10,6 Prozent für die Gruppe der qualifiziert nicht-manuellen Berufe, während Beschäftigte

9 Zur Definition der Berufsgruppen siehe Kapitel 3.3.

Tabelle 7.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach Bildungsniveau

		Primar-bildung[1]	*niedrigere Sekundar-bildung*[2]	*höhere Sekundar-bildung*[3]	*post-sekundäre Bildung*[4]	*tertiäre Bildung*[5]	*insge-samt*
Männer	insgesamt	[1,3%]	6,7%	52,2%	8,9%	30,8%	100,0%
	Niedriglohn	-	12,1%	65,0%	[8,4%]	10,8%	100,0%
Frauen	insgesamt	[1,6%]	10,6%	52,7%	11,5%	23,6%	100,0%
	Niedriglohn	[3,3%]	16,6%	61,3%	9,2%	9,6%	100,0%
Beschäf-tigte	insgesamt	1,4%	8,6%	52,4%	10,1%	27,4%	100,0%
	Niedriglohn	[3,4%]	14,9%	62,7%	8,9%	10,1%	100,0%

[1]: ISCED-97 1, [2]: ISCED-97 2, [3]: ISCED-97 3, [4]: ISCED-97 4, [5]: ISCED-97 5; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

der Gruppe der geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe mit 31,3 Prozent und Beschäftigte der Gruppe der qualifiziert manuellen Berufe mit 31,6 Prozent leicht überdurchschnittlich oft einen Niedriglohn erhalten (siehe Tabelle 7.3-3). Mit 54,5 Prozent bezieht gut die Hälfte der Beschäftigten aus der Gruppe der einfachen Berufe einen Niedriglohn. In allen Berufsgruppen ist der Niedriglohnanteil von Frauen deutlich höher als der von Männern.

Tabelle 7.3-3: Niedriglohnanteil nach Berufsgruppe

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
qualifiziert nicht-manuell[1]	6,2%	15,2%	10,6%
geringqualifiziert nicht-manuell[2]	16,3%	38,9%	31,3%
qualifiziert manuell[3]	24,1%	61,4%	31,6%
einfache Berufe[4]	45,1%	64,3%	54,5%
insgesamt	17,0%	32,6%	24,3%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die Bedeutung der Berufsgruppen für die Gesamtbeschäftigung variiert allerdings deutlich. Männer wie Frauen sind am häufigsten in einem qualifiziert nicht-manuellen Beruf tätig (siehe Tabelle 7.3-4). Die zweitgrößte Berufsgruppe für Männer ist hingegen die der qualifiziert manuellen Berufe mit 36,7 Prozent,

während es für Frauen die geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe mit 38,7 Prozent sind. Angesichts des geringen Anteils der einfachen Berufe an der Gesamtbeschäftigung entfallen nur 17,2 Prozent aller niedriglohnbeschäftigten Männer und 14,0 Prozent aller niedriglohnbeschäftigten Frauen auf diese. Es sind vielmehr die qualifiziert manuellen Berufe für Männer und die geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe für Frauen, in denen jeweils etwa die Hälfte aller Niedriglohnbeschäftigten tätig ist.

Tabelle 7.3-4: Niedriglohnbeschäftigte nach Berufsgruppe

		qualifiziert nicht-manuell[1]	*geringqualifiziert nicht-manuell*[2]	*qualifiziert manuell*[3]	*einfache Berufe*[4]	*insgesamt*
Männer	insgesamt	39,8%	17,0%	36,7%	6,5%	100,0%
	Niedriglohn	14,4%	16,3%	52,0%	17,2%	100,0%
Frauen	insgesamt	43,8%	38,7%	10,4%	7,1%	100,0%
	Niedriglohn	20,4%	46,0%	19,6%	14,0%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	41,7%	27,1%	24,4%	6,8%	100,0%
	Niedriglohn	18,2%	35,0%	31,7%	15,2%	100,0%

[1]: ISCO-88 11-13, 21-24, 31-34, [2]: ISCO-88 41,42, 51, 52, [3]: ISCO-88 71-74, 81-83, [4]: ISCO-88 91-93; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Zusammenfassend kann festgesellt werden, dass sich der Bildungserfolg zwar zwischen den Geschlechtern angeglichen hat, wobei im schulischen Kontext von besseren Ergebnissen der Schülerinnen ausgegangen werden kann. Die im Jahr 2011 Beschäftigten sind aber wesentlich durch ältere Alterskohorten bestimmt, bei denen noch deutlichere Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Bildungsbeteiligung bestehen, so dass die erwerbstätigen Männer insgesamt noch ein geringfügig höheres Bildungsprofil aufweisen. Der deutlich größere Niedriglohnanteil von Frauen kann aber nicht auf diese geringfügigen Unterschiede im Qualifikationsniveau zurückgeführt werden, denn auf allen Qualifikationsstufen ist der Niedriglohnanteil von Frauen deutlich höher als der von Männern. Demnach schützen vergleichbare Bildungszertifikate Frauen sehr viel weniger vor Niedriglohnarbeit, als das für Männer gilt. Angesichts starker Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Berufswahl finden sich Männer häufiger in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsausbildungen und Studiengängen, während Frauen häufiger eine Berufsausbildung oder ein Studium wählen, das auf eine Tätigkeit im Bereich der sozialen Dienstleistungen zielt. Mit der Fächerwahl

einher geht auch, dass Frauen häufiger eine vollschulische Berufsausbildung wählen, da sie bei vielen Berufen des Gesundheitswesens oder der sozialen Arbeit die Regel ist. Aber auch eine *duale Ausbildung* nach dem *Berufsbildungsgesetz* schützt nicht notwendiger Weise effektiv vor einem Niedriglohn. Darauf weist nicht zuletzt der hohe Niedriglohnanteil bei den qualifiziert manuellen Berufen hin. Auch das Beispiel des Einzelhandels als der größten Niedriglohnbranche mit einem hohen Frauenanteil belegt dies: Obwohl der Großteil der Branchenbeschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt und obwohl „Verkäufer/in" und „Kauffrau/mann im Einzelhandel" Ausbildungsberufe nach dem *Berufsbildungsgesetz* sind, schützen sie offensichtlich die Beschäftigen dieser Branche nicht vor Niedriglöhnen (vgl. Voss-Dahm 2007, 262-264).

7.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats

Deutschland wurde von der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung als Beispiel für ein starkes Ernährermodell aufgeführt, was sich in einer besonders geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen ausdrückte (vgl. Ostner 1995, 9-11). Zentrale Elemente des Wohlfahrtsstaats basieren implizit auf dem Modell eines alleinverdienenden Ehemanns und einer nicht erwerbstätigen Ehefrau, welche die Hauptverantwortung für Haus- und Sorgearbeit trägt. Als wesentliche Bestandteile dieses Modells gelten etwa die kostenfreie Familienversicherung des nicht erwerbstätigen Ehepartners in der gesetzlichen Krankenversicherung und die überproportionale Besteuerung von Zweiteinkommen durch das Ehegatten-Splitting. Aber auch das eher geringe Angebot an öffentlichen Dienstleistungen insbesondere hinsichtlich der Kinderbetreuung tragen zur Verankerung dieses Modells bei. Nicht zuletzt mit dem 2007 eingeführten *Elterngeld*, das sich stark an den schwedischen gleichstellungsorientierten Regelungen orientiert, wurden inzwischen auch gegensätzliche Regelungen implementiert. So hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen an die von Männern angenähert, allerdings häufig in Form von Teilzeitbeschäftigung, so dass inzwischen eher von einem Zuverdienerinnen-Modell gesprochen werden kann.

7.4.1 Öffentliche Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung in Deutschland speist sich aus den beiden Traditionslinien der kirchlichen, eher als Fürsorge für Bedürftige verstandenen Betreuung einerseits und dem auf Fröbel zurückgehenden *Kindergarten* andererseits, der als frühkindliche Bildungseinrichtung intendiert war. In der Weimarer Republik konnten die kirchlichen Träger durchsetzen, dass die Kinderbetreuung einen eher fürsorge- und weniger bildungsorientierten Charakter behielt. In der Nachkriegszeit entwickelte sich die Kinderbetreuung in der Bundesrepublik und in der Deutschen Demokratischen Republik dann in entgegengesetzte Richtungen: Die Deutsche Demokratische Republik setzte ab den 1960er Jahren auf die gezielte Entwicklung einer Ganztagsbetreuung für Klein- und Schulkinder, um die aus ökonomischen Gründen angestrebte Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen zu ermöglichen. Andererseits sollte im Rahmen einer Ganztagsbetreuung ein umfassender staatlicher Bildungs- und Erziehungsanspruch realisiert werden. Im Gegensatz dazu war die Halbtagsbetreuung, auch von Schulkindern, in der Bundesrepublik der Nachkriegszeit ein gesellschaftlicher Konsens. Seitens der konservativen Parteien wurde das westdeutsche Modell der mehrgliedrigen Halb-

tagsschule in Abgrenzung zur „sozialistischen Einheitsschule" der Deutschen Demokratischen Republik stark ideologisiert. Ganztagsbetreuung blieb somit beschränkt auf wenige Kinder, in der Regel im Zusammenhang mit sozialen Notlagen (vgl. Hagemann/Mattes 2008).

Mit der Wiedervereinigung 1991 wurde das Modell der Halbtagsschule auch auf Ostdeutschland übertragen, die unterschiedlichen Betreuungstraditionen im Vorschulalter wirken allerdings bis heute nach. Dennoch wurde 1996 im achten Sozialgesetzbuch ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Alter von drei Jahren verankert. In den 2000er Jahren änderte sich die öffentliche Debatte dann nachhaltig, einerseits was die frühkindliche Betreuung von Unter-Dreijährigen anbelangt, andererseits auch hinsichtlich der Bedeutung der Ganztagsbetreuung. Im Jahr 2008 hat die regierende große Koalition aus CDU, CSU und SPD mit dem *Kinderförderungsgesetz* einen im August 2013 in Kraft tretenden rechtlichen Anspruch auf die Betreuung von Kindern ab dem ersten Geburtstag gesetzlich verankert. Dadurch wurde ein deutlicher Ausbau der Betreuungsangebote für Unter-Dreijährige initiiert, der zwischen Bund, Ländern und Kommunen als den wichtigsten Akteuren koordiniert wurde und um dessen Finanzierung heftig gerungen wurde. Die Bundesregierung berichtet für das Jahr 2011, also zwei Jahre vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs, dass der Anteil der betreuten Unter-Dreijährigen auf 25,4 Prozent angewachsen ist. Der bestehende Bedarf hingegen wird, entgegen der 2008 noch erwarteten 35 Prozent, nun bei 39 Prozent angesetzt, so dass das bestehende Betreuungsangebot noch weit hinter dem Bedarf zurückbleibt (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2012, 1). Die nähere Betrachtung des Betreuungsangebots zeigt erhebliche regionale Differenzen auf: Während in Ostdeutschland mit 49,0 Prozent jedes zweite Kind unter drei Jahren einen Betreuungsplatz hat, sind es in Westdeutschland 20,0 Prozent. Auch zwischen den einzelnen Bundesländern, vor allen den westdeutschen, variiert sowohl der erreichte Stand als auch die Ausbaugeschwindigkeit. Eine höhere Betreuungsquote findet sich in den Städten und deren Umland, während sie in den ländlichen Regionen geringer ist. 3,9 Prozentpunkte des gesamten Betreuungsangebots werden nicht in Einrichtungen erbracht, sondern in Form der Tagespflege durch Tagesmütter oder Tagesväter (vgl. ebd., 7-16).[10]

10 Die Ausbildung zur „Kindergärtnerin" und „Hortnerin" wurde in der Weimarer Republik an Fachschulen angesiedelt. Auch die heutige Ausbildung zur Erzieherin erfolgt in der Regel an Fachschulen. Die Notwendigkeit einer umfassenden fachlichen Qualifizierung für das Berufsbild wird erst seit den 1990er Jahren allgemein anerkannt (vgl. Ebert 2012). Der Anteil von weiblichen Fachkräften in den Betreuungseinrichtungen liegt bei

Zwar wird die öffentliche Kinderbetreuung in erheblichem Umfang öffentlich gefördert, so hat allein der Bund im Rahmen des *Kinderförderungsgesetzes* 2,15 Milliarden Euro zum Ausbau der Betreuung für Unter-Dreijährige zur Verfügung gestellt (vgl. ebd., 16), dennoch fallen in der Regel Gebühren für die Nutzung an. Die konkret zu zahlenden Gebühren variieren zwischen den Bundesländern, denn einige Bundesländer haben die Gebühren für unterschiedliche Altersgruppen abgeschafft. Darüber hinaus werden die anfallenden Kosten über kommunale Gebührenordnungen bestimmt, so dass in dieser Hinsicht kein einheitliches Bild besteht. Aufgrund dieser Zersplitterung der Zuständigkeiten und der fehlenden bundesweiten Regelungen liegen auch keine amtlichen Daten zu den anfallenden Gebühren vor. Eine, allerdings nicht repräsentative, Befragung ermittelt für das Jahr 2011 durchschnittliche Kosten für die öffentliche Kinderbetreuung seitens der Nutzer/innen in Höhe von 244 Euro pro Monat. Die größte Gruppe gibt Kosten zwischen 101 bis 200 Euro an, aber ein nicht unerheblicher Anteil berichtet über einen deutlich höheren finanziellen Aufwand (vgl. Besser Betreut GmbH 2011, 22).

Die Daten zur Betreuung von Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren zeigen ebenfalls auf, dass die Betreuung von Kindern unter drei Jahren noch nicht die Regel ist. Kinder des Geburtsjahrgangs 2009, die zum Befragungszeitraum 2011 ein oder zwei Jahre alt sind, werden zu 38,1 Prozent in einer Kindertagesstätte betreut (siehe Tabelle 7.4.1-1). Kinder des Geburtsjahrgangs 2008 besuchen mit 59,8 Prozent deutlich häufiger eine Kindertagesstätte und ab dem Geburtsjahrgang 2007 ist der Besuch einer Kindertagesstätte, Vorschule oder Schule mit einer Betreuungsquote von über 90 Prozent die Regel. Den Daten der Bundesregierung zufolge besuchen Kinder im ersten Lebensjahr zu 1,7 Prozent eine Kindertagestätte und zu 0,9 Prozent eine Kindertagespflege. Die Betreuung von Kindern im zweiten Lebensjahr ist mit 20,2 Prozent in einer Kindertagesstätte und 5,6 Prozent in der Kindertagespflege deutlich höher. Im dritten Lebensjahr besuchen 42,0 Prozent eine Kindertagesstätte und weitere 5,2 Prozent befinden

---

96,2 Prozent (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, 30), gleichzeitig werden die gezahlten Entgelte als zu niedrig erachtet, um die benötigten qualifizierten Fachkräfte gewinnen und halten zu können (vgl. ebd., 33-39). Der oben aufgezeigte Zusammenhang zwischen geringem Entgeltniveau, schulischem Ausbildungssystem und Feminisierung (siehe Kapitel 7.3) lässt sich somit am Beispiel der Kinderbetreuung illustrieren. Mit der gezielten Förderung der Tagespflege durch das *Kinderförderungsgesetz* wird eine Form der prekären Selbständigkeit gefördert, die nur in Form eines Zuverdienerinnen-Modells oder durch ergänzenden Bezug von Sozialleistungen möglich ist. Das von Tagesmüttern und wenigen Tagesvätern erzielte Einkommen ist nicht nur zu gering zur Existenzsicherung, es ist auch durch unvorhersehbare Fluktuationen gekennzeichnet (vgl. Brand 2013).

sich in Kindertagespflege (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2012, 9).[11] Bei Kindern im schulpflichtigen Alter, die sich ab dem Geburtsjahrgang 2004 finden, wird in den ersten Jahren des Schulbesuches, also während der in der Regel vierjährigen Grundschulzeit, von etwa einem Viertel der Kinder eine zusätzliche Nachmittagsbetreuung wahrgenommen. Jedes zehnte Kind in der hier untersuchten Altersgruppe wird darüber hinaus nicht-professionell durch Nachbarn, Großeltern, Verwandte oder Freund/innen betreut.

Tabelle 7.4.1-1: Kinderbetreuung nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/-vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	-	-	-	-
2009	38,1%	-	-	[15,1%]
2008	59,8%	-	[7,7%]	[12,4%]
2007	93,5%	-	-	[11,7%]
2006	95,8%	-	-	[11,0%]
2005	92,5%	-	-	[10,1%]
2004	94,2%	24,6%	-	[16,2%]
2003	95,5%	34,0%	-	[10,7%]
2002	96,3%	34,2%	-	[13,0%]
2001	98,3%	22,9%	-	17,0%
2000	98,9%	[12,8%]	-	[8,1%]
1999	97,0%	-	-	[7,5%]
insgesamt	79,3%	10,9%	2,1%	11,2%

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die durchschnittliche Betreuungszeit im Alter von bis zu sechs Jahren liegt in der Größenordnung von 26 bis 32 Stunden pro Woche (siehe Tabelle 7.4.1-2). Hierbei muss berücksichtigt werden, dass es sich um einen Durchschnittswert handelt, der sich aus längeren Betreuungszeiten bei Ganztagsplätzen und kürzeren Betreu-

11 Aus diesen Werten ergibt sich die schon zitierte Betreuungsquote von insgesamt 25,4 Prozent für alle Kinder unter drei Jahren. Die auf EU-SILC basierenden Daten sind nicht unmittelbar vergleichbar, weil hier Geburtsjahrgänge und nicht Lebensjahre zu Grunde gelegt werden.

ungszeiten bei nach wie vor bestehenden Halbtagsplätzen zusammensetzt.[12] Mit dem Beginn der Schulzeit, hier ab dem Geburtsjahrgang 2004, verkürzt sich die Betreuungszeit auf Durchschnittswerte zwischen 22 und 25 Stunden pro Woche. Erst bei den älteren Kindern der Jahrgänge 2000 und 1999, die in der Regel die Sekundarstufe besuchen, verlängert sich die in der Schule verbrachte Zeit auf knapp 30 Wochenstunden. Für das gute Viertel der Kinder im Grundschulalter, die zusätzlich nachmittags betreut werden, kommt eine Betreuung im Umfang von durchschnittlich gut zehn Stunden hinzu. Die von Großeltern, Verwandten, Freund/innen oder Nachbarn aufgebrachte Zeit für eine nicht-professionelle Betreuung beläuft sich im Durchschnitt auf einen Umfang von knapp neun Stunden pro Woche.

Tabelle 7.4.1-2: Betreuungsdauer nach Geburtsjahrgang

	Kindertagesstätte, Vorschule, Schule	*Nachmittags-betreuung*[1]	*Tagesmutter/-vater*[2]	*nicht-professionelle Betreuung*[3]
2010	-	-	-	-
2009	31,5h	-	-	[13,8h]
2008	26,4h	-	[22,3h]	[9,2h]
2007	27,4h	-	-	[8,2h]
2006	27,8h	-	-	[7,6h]
2005	28,5h	-	-	[7,6h]
2004	24,2h	12,5h	-	[7,5h]
2003	22,4h	12,2h	-	[6,7h]
2002	23,7h	11,4h	-	[6,6h]
2001	24,6h	9,6h	-	8,8h
2000	27,6h	[9,6h]	-	[9,5h]
1999	29,3h	-	-	[7,9h]
insgesamt	26,4h	11,2h	18,4h	8,8h

[1]: professionelle Betreuung außerhalb der Unterrichtszeiten von Vorschule oder Schule, [2]: professionelle Betreuung zuhause oder in der Wohnung einer Tagesmutter oder eines Tagesvaters, [3]: Betreuung durch Großeltern, andere Haushaltsmitglieder als die Eltern, Verwandte, Freund/innen oder Nachbarn; durchschnittliche Betreuungsdauer in Stunden pro Woche, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

12 Hinsichtlich der Unter-Dreijährigen handelt es sich mit 51 Prozent in der Hälfte der Fälle um eine Ganztagsbetreuung von mehr als 35 Stunden pro Woche. In der oben aufgezeigten Tradition ist die Ganztagsbetreuung in Ostdeutschland mit 74 Prozent die Regel, während sie in Westdeutschland mit 39 Prozent deutlich seltener vorkommt. Bei 12 Prozent der Betreuungsplätze in Ostdeutschland und 29 Prozent in Westdeutschland handelt es sich um eine nur kurze Betreuung von bis zu 25 Stunden (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2012, 20).

Das Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung befindet sich im Zuge des *Kinderförderungsgesetzes* von 2008 im Ausbau. Die offiziellen Daten zeigen ebenso wie die hier ausgewerteten EU-SILC-Daten, dass das Betreuungsangebot im Bereich der Unter-Dreijährigen noch lückenhaft bleibt. Aber auch das Prinzip der Halbtagsbetreuung führt, trotz der häufigeren Ganztagsbetreuung in ostdeutschen Kindertagesstätten, zu durchschnittlichen Betreuungszeiten deutlich unterhalb der üblichen Arbeitszeit einer Vollzeitstelle. Noch kürzer werden die Betreuungszeiten für Schulkinder im Grundschulalter, nur für ein Viertel von diesen wird durch zusätzliche Nachmittagsangebote eine Betreuungszeit in der Größenordnung von insgesamt etwa 35 Wochenstunden erreicht. Die ergänzende, nicht-professionelle Betreuung spielt von daher für etwa ein Zehntel der Kinder bis zu zwölf Jahren eine weitere bedeutende Rolle. Es liegt also nahe, dass Teilzeitarbeit, in der Regel seitens der Mutter, eine häufige Konsequenz der unzureichenden Betreuungssituation ist. Diesem Zusammenhang geht Kapitel 7.4.3 gesondert nach. Im Folgenden soll zunächst untersucht werden, inwiefern ein Zusammenhang zwischen im Haushalt lebenden Kindern und geschlechtsspezifischem Niedriglohnrisiko besteht.[13] Dieser Zusammenhang könnte sich dadurch herstellen, dass erwerbstätige Eltern hinsichtlich ihres Arbeitsplatzes oder ihrer ausgeübten Tätigkeit in ihrer beruflichen Mobilität eingeschränkt sind, etwa indem sie nur einer Erwerbsarbeit in räumlicher Nähe und mit familienfreundlichen Arbeitszeiten nachgehen können (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 119). Durch das Ausscheiden alternativer, besser bezahlter Erwerbsmöglichkeiten könnte ein Niedriglohn die Folge sein.

Tabelle 7.4.1-3 zeigt, dass eine Elternschaft für Frauen sehr viel häufiger mit einem Niedriglohn einhergeht als für Männer. Männer, die ohne Kinder oder aber mit Kindern über zwölf Jahren im Haushalt leben, arbeiten mit 18,3 Prozent deutlich häufiger zu einem Niedriglohn als Männer mit Kindern dieser Altersgruppe (siehe Tabelle 7.4.1-3). Dieser Zusammenhang dürfte auch mit dem altersspezifischen Niedriglohnanteil zusammenhängen, da Väter mit jüngeren Kindern sich zumeist in den mittleren Altersgruppen finden, bei denen Niedriglöhne am seltensten vorkommen (siehe Tabelle 7.1-3). Frauen mit Kindern bis zu zwölf Jahren arbeiten mit 41,1 Prozent hingegen deutlich häufiger zu einem Niedriglohn als Frauen ohne Kinder in diesem Alter. Allerdings liegt der

13 Ob eine leibliche Elternschaft vorliegt, bleibt hierbei unberücksichtigt, wenngleich es sich in der Regel um die leiblichen Kinder handeln dürfte. Doch auch unabhängig von einer leiblichen Elternschaft kann der gleiche Zusammenhang vermutet werden.

Niedriglohnanteil von Frauen ohne Kinder bis zu zwölf Jahren mit 31,0 Prozent ebenfalls deutlich oberhalb des Niedriglohnanteils von Männern – ob mit Kindern oder ohne. Von daher verstärkt die häufigere Betroffenheit von Müttern die Geschlechterunterschiede, ohne sie aber in Gänze erklären zu können.

Tabelle 7.4.1-3: Niedriglohnanteil nach im Haushalt lebenden Kindern

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
keine Kinder[1]	18,3%	31,0%	24,6%
Kinder[1]	13,8%	41,1%	24,0%
insgesamt	17,2%	32,8%	24,5%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Tatsächlich bestätigen mehrere Untersuchungen, dass eine Elternschaft die Erwerbschancen von Müttern negativ beeinflusst. Prekäre Arbeitsverhältnisse kommen im Zusammenhang mit einer Mutterschaft häufiger vor, während das für eine Vaterschaft nicht gilt. Vielmehr folgt auf eine Vaterschaft häufig eine Ausdehnung der Arbeitszeit. Insbesondere längere mutterschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen haben einen negativen Einfluss auf den weiteren Erwerbsverlauf (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 121-125). Solche längeren Erwerbsunterbrechungen dürften nicht zuletzt auf das lückenhafte Betreuungsangebot zurückzuführen sein, welches so zu einem erhöhten Niedriglohnrisiko für Mütter beiträgt. Jedoch können auch von der Ausgestaltung der familienpolitischen Leistungen und vom Steuerrecht Auswirkungen auf die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster vermutet werden.

7.4.2 Familienpolitik und Steuersystem

Bei der Einführung des *Elterngelds* 2007 seitens der regierenden großen Koalition aus CDU, CSU und SPD handelt es sich um eine der markantesten Reformen der deutschen Familienpolitik. Die Ablösung des 1986 als Sozialleistung konzipierten *Erziehungsgelds* durch das als Lohnersatzleistung angelegte *Elterngeld* stellt nicht weniger als einen Paradigmenwechsel dar. Hatte das *Erziehungsgeld* zuletzt mit einem festen Betrag von 300 Euro über 24 Monate (oder 450 Euro über zwölf Monate) bei bestehenden Einkommenshöchstgrenzen eher das Ziel des sozialen Ausgleichs verfolgt, so orientiert sich das *Elterngeld* am zuvor erzielten Einkommen. Als Ziele der Reform wurden die Absicherung des

Einkommens von Eltern in den ersten Lebensmonaten ihres Kindes und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen benannt. Letzteres soll erreicht werden, indem Anreize für die Erwerbstätigkeit vor der Geburt erhöht werden, da sich das *Elterngeld* am erzielten Einkommen in den der Geburt vorausgehenden zwölf Monaten bemisst. Darüber hinaus soll die gegenüber dem *Erziehungsgeld* verkürzte maximale Bezugsdauer Mütter zu einer früheren Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit motivieren. Durch die Einführung von so genannten Vätermonaten sollte darüber hinaus für Väter ein Anreiz geschaffen werden, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen. Darüber hinaus wurde implizit eine Erhöhung der Geburtsrate, insbesondere von Akademikerinnen, erhofft (vgl. Wimbauer/Henninger 2008, 69-71).

Das *Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz* ermöglicht Müttern wie Vätern in den ersten drei Lebensjahren einen Ausstieg aus ihrem Beschäftigungsverhältnis. Innerhalb dieses Zeitraums ist jedoch nur für einen Zeitraum von maximal 14 Monaten der Bezug von *Elterngeld* möglich. Dieses betrug zu seiner Einführung in der Regel 67 Prozent des zuvor erzielten Nettoeinkommens, mindestens aber 300 Euro und maximal 1.800 Euro. Bei geringen Einkommen von unter 1.000 Euro steigt die Ersatzrate jedoch in kleinen Stufen bis hin zu 100 Prozent an. Im Zuge der Bemühungen zur Haushaltskonsolidierung wurde die Ersatzrate für Nettoeinkommen von über 1.200 Euro auf 65 Prozent abgesenkt. *Elterngeld* kann seit 2011 zudem nicht mehr neben dem *Arbeitslosengeld II* bezogen werden, beziehungsweise es wird voll auf dieses angerechnet. Ein Elternteil, mit der Ausnahme von Alleinerziehenden, kann nicht mehr als zwölf Bezugsmonate wahrnehmen, mindestens zwei Monate sind somit dem Partner vorbehalten. Das *Elterngeld* kann mit Teilzeitarbeit kombiniert werden und der Bezugszeitraum kann darüber hinaus bei Halbierung der monatlichen Leistungen auf das Doppelte gestreckt werden (vgl. Schutter/Zerle-Elsäßer 2012, 219).

Die Ausgestaltung des *Elterngelds* hat zur Konsequenz, dass Nicht-Erwerbstätige und Geringverdiener/innen im Vergleich zum *Erziehungsgeld* mit geringeren Leistungen rechnen müssen, während deutliche Verbesserungen nur für Eltern mit höherem Einkommen zu verzeichnen sind. Das proklamierte Ziel der finanziellen Absicherung und auch der Wahlfreiheit wird so für Eltern mit geringem Einkommen nur eingeschränkt realisiert, da sie mit keinen existenzsichernden Bezügen rechnen können (vgl. Wimbauer/Henninger 2008, 71-76). Daten zu den im dritten Quartal 2011 gezahlten Leistungen bestätigen diese Kritik, denn mit 36 Prozent bezieht ein gutes Drittel aller Mütter nicht mehr als den Mindestbetrag von 300 Euro. Der Durchschnittsbetrag liegt bei 673 Euro, während Väter im Durchschnitt 1.147 Euro beziehen. Allerdings beziehen immerhin auch 13,3

Prozent der Väter nicht mehr als den Mindestbetrag. Die Beteiligung von Vätern ist tatsächlich deutlich angestiegen: Gingen 2006 nicht mehr als 3,5 Prozent der Leistungsbezüge an Männer, so waren es 2011 immerhin 23,4 Prozent. Der durchschnittliche Bezugszeitraum von Vätern ist allerdings deutlich kürzer, da sie selten mehr als die zwei Partnermonate wahrnehmen, während Mütter zumeist die möglichen zwölf Monate ausschöpfen (vgl. Schutter/Zerle-Elsäßer 2012, 220-224).

Seitens des Steuersystems ist es insbesondere die Ausgestaltung der Einkommensbesteuerung, von der ein besonderer Einfluss auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung zu erwarten ist. Im deutschen Steuersystem spielt die Besteuerung von Löhnen und Gehältern eine zentrale Rolle. Allerdings ist der Anteil der direkten Steuern am gesamten Steueraufkommen im langfristigen Trend zurückgegangen, da insgesamt eine Verlagerung hin zu den indirekten Steuern stattgefunden hat. Durch die mehrmalige Absenkung des Spitzensteuersatzes wurde die Progression der Einkommenssteuer deutlich verringert. Da zudem die Unternehmens- und die Vermögensbesteuerung reduziert beziehungsweise ganz abgeschafft wurden, hat sich die umverteilende Wirkung des Steuersystems verringert (vgl. Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2012, 95-97). Im Jahr 2011 liegt der Freibetrag für zu versteuerndes Einkommen bei 8.004 Euro. Der Steuersatz steigt progressiv von 14 Prozent bis hin zum Spitzensteuersatz von 42 Prozent an. Für Einkommen ab gut 250.000 Euro fällt mit der so genannten „Reichensteuer" ein Steuersatz von 45 Prozent an.

Im Jahr 1957 wurde in der Bundesrepublik das Splitting-Verfahren für Eheleute eingeführt. Dies sieht für Verheiratete die gemeinsame Veranlagung ihrer Einkommen vor, was bei Einkommen im Bereich der Progression zu Steuervorteilen führt. Da das zu versteuernde Einkommen von beiden Partnern zunächst addiert und dann halbiert wird, bevor der für diesen Betrag geltende Steuersatz angewendet wird, ergibt sich zumeist eine geringere Besteuerung als bei einer getrennten Veranlagung. Dies hat den Effekt, dass Eheleute mit einer starken Differenz zwischen den individuellen Einkommen besonders profitieren, während sich für Partner mit gleichhohen Einkommen kein Steuervorteil gegenüber einer individuellen Veranlagung ergibt. Dieser Effekt wird durch die bestehenden Kombinationsmöglichkeiten hinsichtlich der Lohnsteuerklassen verstärkt. Die Lohnsteuerklassen haben bei einer gemeinsamen Veranlagung zwar keine Auswirkungen auf die letztendlich anfallende Steuerschuld, sie beeinflussen jedoch die monatlichen Lohnsteuerabzüge. Bei der Kombination aus zweimal Lohnsteuerklasse IV wird erst im Rahmen der Steuererklärung das Splitting-Verfahren angewendet, was zumeist zu Steuerrückzahlungen führt.

Bei der Kombination der Lohnsteuerklassen III und V hingegen wird bei dem nach Lohnsteuerklasse III besteuerten Einkommen das Splitting-Verfahren und alle Freibeträge berücksichtigt, nicht aber bei dem nach Lohnsteuerklasse V besteuerten Einkommen. Im Ergebnis wird das zweite, nach Lohnsteuerklasse V besteuerte Einkommen erheblich stärker belastet. Bei der, in diesem Fall verpflichtenden, Steuerklärung werden allerdings häufig Nachzahlungen fällig. Die Kombination der Lohnsteuerklassen III und V wird zumeist von Eheleuten mit differierenden Einkommen gewählt. Eine Erhöhung des geringeren Einkommens führt in dieser Lohnsteuerklassenkombination zu einem überproportionalen zusätzlichen Steuerabzug bei diesem Einkommen (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 58-62).

Im OECD-Vergleicht der „Neutralität" von Steuersystemen hinsichtlich der gesetzten Anreize zur Erwerbsbeteiligung zeigt sich, dass in Deutschland die Belastung durch Steuern und Abgaben bei einer Einverdiener-Familie geringer ausfällt, als bei einer Erwerbstätigkeit von beiden Eheleuten. Bezieht nur ein Ehepartner einen Verdienst in Höhe von 133 Prozent des mittleren Lohns, so liegt die Belastung insgesamt bei 25,2 Prozent. Ergibt sich aus dem Verdienst von beiden Partnern zusammen ein Einkommen in gleicher Höhe, sei es in der Konstellation 100 Prozent und 33 Prozent oder 67 Prozent und 67 Prozent, so fallen hingegen mit insgesamt 26,0 Prozent mehr Steuern und Sozialversicherungsbeiträge an. Bei höheren Einkommen sind die steuerrechtlichen Anreize für ein Alleinverdiener-Modell noch stärker ausgeprägt, was die OECD auf die Beitragsbemessungsgrenzen der Sozialversicherungen zurückführt. Bei hohen Einkommen oberhalb dieser Grenze steigen die Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr an, sie wirken also regressiv. Unter den verglichenen OECD-Ländern ist Deutschland das einzige, das einen dezidierten Anreiz gegen die Erwerbstätigkeit beider Ehepartner setzt (vgl. OECD 2012b, 2-4).

Insgesamt ist zu konstatieren, dass für Deutschland nicht mehr von einer kohärenten Verankerung des Ernährermodells ausgegangen werden kann. Es findet sich vielmehr ein Nebeneinander von widersprüchlichen Elementen: Während das *Elterngeld* und auch der Ausbau der Kinderbetreuung in die Richtung einer verstärkten Erwerbsbeteiligung insbesondere auch von Müttern weisen, wirkt das Steuer- und Abgabenrecht noch immer in die entgegengesetzte Richtung.[14] Im

14 Mit dem Betreuungsgeld wurde 2013 eine neue familienpolitische Leistung eingeführt, die eher der Erwerbsbeteiligung von Müttern entgegenwirken dürfte. Für die Nicht-Inanspruchnahme eines öffentlich geförderten Betreuungsangebots für Ein- und Zweijährige ist ein monatlicher Betrag von zunächst 100 Euro, ab August 2014 in Höhe von 150 Euro vorgesehen, der einem Elternteil ausgezahlt wird (vgl. Gützkow 2012).

Zusammenspiel mit den Sonderregelungen für Teilzeitarbeit, die im folgenden Kapitel noch näher untersucht werden, und der oft nur in Form von Halbtagsbetreuung angebotenen Kinderbetreuung ist es in erster Linie das Zuverdienerinnen-Modell, das institutionell gefördert wird. Dies bestätigt sich in den Daten zur geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung: 2011 sind 77,3 Prozent der Männer zwischen 15 und 64 Jahren erwerbstätig, während die Erwerbsbeteiligung von Frauen dieser Altersgruppe mit 67,7 Prozent etwa zehn Prozentpunkte geringer ausfällt. Damit ist die Differenz zwischen der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern etwas geringer als im europäischen Durchschnitt, wo sie etwa bei zwölf Prozentpunkten liegt. Während jedoch von den Männern dieser Altersgruppe 9,0 Prozent teilzeitbeschäftigt sind, arbeitet mit 45,1 Prozent annähernd die Hälfte der Frauen Teilzeit. Der Teilzeitanteil insgesamt, vor allem aber der von Frauen, ist damit höher als im Durchschnitt der EU-Länder (vgl. Teichgraber 2012, 2). Tatsächlich ist der Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer Zunahme von Teilzeitarbeit einhergegangen. Der auf Frauen entfallende Anteil am gesamten Arbeitsvolumen ist daher nicht gestiegen, da sich die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit gleichzeitig verringert hat (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 111-114).

Der Vergleich des Erwerbsstatus von Männern und Frauen zeigt besonders große Geschlechterunterschiede, wenn jüngere Kinder im Haushalt leben. Bei Männern ist eine Vollzeitbeschäftigung die Regel, bei Männern mit Kindern bis zu zwölf Jahren mit 76,0 Prozent noch deutlich häufiger als bei Männern ohne Kind (siehe Tabelle 7.4.2-1). Dies dürfte auch darauf zurückzuführen sein, dass letztere Gruppe eine andere Alterszusammensetzung aufweist und sich häufiger noch in Ausbildung befindet. Aber auch Erwerbslose und aus anderen Gründen nicht erwerbstätige Personen finden sich in dieser Gruppe häufiger. Teilzeitarbeit ist bei Männern aber in beiden Fällen mit gut fünf Prozent die Ausnahme. Bei Frauen hingegen ist Teilzeitarbeit deutlich häufiger: Auch bei Frauen ohne Kinder bis zu zwölf Jahren ist sie mit 26,7 Prozent recht häufig, Vollzeitarbeit ist jedoch mit 36,6 Prozent stärker verbreitet. Bei Frauen mit Kindern bis zu zwölf Jahren ist eine Vollzeitbeschäftigung mit 11,7 Prozent selten, während Teilzeitarbeit mit 44,2 Prozent überwiegt. Mit 27,7 Prozent leistet ein weiteres gutes Viertel unbezahlte Haus- und Sorgearbeit, ohne einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Daten bestätigen, dass eine Elternschaft weitreichende Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern hat, kaum aber auf die von Vätern. Teilzeitarbeit ist für Mütter mit jüngeren Kindern die Regel, aber auch ein erheblicher Teil ist nicht erwerbstätig. Es kann davon ausgegangen werden, dass es sich dabei häufig um längere Erwerbsunterbrechungen handelt.

Tabelle 7.4.2-1: Erwerbsstatus in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern

	Männer ohne Kind(er)[1]	*Männer mit Kind(ern)*[1]	*Frauen ohne Kind(er)*[1]	*Frauen mit Kind(ern)*[1]
vollzeitbeschäftigt	59,7%	76,0%	36,6%	11,7%
teilzeitbeschäftigt	5,8%	5,3%	26,7%	44,2%
selbständig	5,3%	6,5%	2,4%	2,9%
erwerbslos	7,7%	3,9%	6,1%	6,5%
in Ausbildung[2]	12,1%	5,9%	10,6%	5,2%
Haus- und Sorgearbeit	-	[0,6%]	6,2%	27,7%
sonstige nicht erwerbstätige Personen[3]	9,2%	[1,7%]	11,4%	[1,8%]
insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; [2]: Schüler/innen, Studierende, Auszubildende, Praktikant/innen; [3]: im Ruhestand, im Frühruhestand, Geschäft aufgegeben, chronisch Kranke, Behinderte, Wehr- oder Zivildienstleistende, sonstige inaktive Personen; selbst erklärter wirtschaftlicher Status von Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren; Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Im vorangegangenen Kapitel wurde bereits aufgezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit eines Niedriglohns für Frauen mit Kindern bis zu zwölf Jahren erhöht ist, sowohl im Vergleich zu Männern mit Kindern als auch im Vergleich zu Frauen ohne Kinder (siehe Tabelle 7.4.1-3). Im Folgenden wird auch der Einfluss des Familienstands untersucht, denn die geschilderten Auswirkungen des Steuerrechts können auch unabhängig von einer Elternschaft vermutet werden, da der Splitting-Effekt nur vom Vorhandensein einer Ehe abhängig ist. Tatsächlich ist der Niedriglohnanteil von unverheirateten Frauen und Männern mit 29,0 Prozent der Männer und 28,1 Prozent der Frauen annähernd gleich groß (siehe Tabelle 7.4.2-2). Insbesondere bei Unverheirateten mit jüngeren Kindern scheint es sich um eine Risikogruppe zu handeln, da hier 41,3 Prozent der Beschäftigten einen Niedriglohn beziehen.[15] Tatsächlich gibt es die größten Geschlechterunterschiede in der Gruppe der Verheirateten, in der Niedriglöhne bei Frauen mit 36,1 Prozent deutlich häufiger vorkommen als bei Männern mit 11,8 Prozent. Die Diskrepanz ist zwar bei Verheirateten mit Kindern am stärksten, aber auch verheiratete Frauen ohne Kinder arbeiten mit 34,7 Prozent deutlich öfter zu einem Niedriglohn als Männer in der gleichen familiären Situation. Von daher kann

15 Das scheint für Frauen und Männer in ähnlichen Ausmaßen zu gelten, hier ist aber eine zurückhaltende Interpretation aufgrund zu geringer Fallzahlen angezeigt.

geschlussfolgert werden, dass der Familienstand einen eigenständigen Effekt auf das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko hat.

Tabelle 7.4.2-2: Niedriglöhne in Abhängigkeit vom Familienstand

		Männer	*Frauen*	*insgesamt*
nie verheiratet	keine Kinder[1]	28,3%	26,6%	27,5%
	Kinder[1]	[37,8%]	[45,4%]	41,3%
	insgesamt	29,0%	28,1%	28,6%
verheiratet	keine Kinder[1]	12,3%	34,7%	41,3%
	Kinder[1]	10,9%	40,4%	21,4%
	insgesamt	11,8%	36,1%	22,8%
geschieden	insgesamt	17,3%	24,5%	21,2%
insgesamt		17,2%	32,8%	24,5%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die bestehende Verbreitung des Zuverdienerinnen-Modells lässt sich auch am Erwerbsstatus von Eheleuten festmachen: Ehefrauen mit einem Niedriglohn leben in knapp zwei Dritteln der Fälle mit einem Ehemann zusammen, der ein Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht (siehe Tabelle 7.4.2-3). Beziehen Ehemänner einen Niedriglohn, so ist das häufiger in einem insgesamt prekären Familienzusammenhang der Fall, denn nur in gut einem Drittel der

Tabelle 7.4.2-3: Niedriglöhne von Eheleuten in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus des Partners

		(Ehe)Partner bezieht keinen Niedriglohn	*(Ehe)Partner bezieht Niedriglohn*	*(Ehe) Partner nicht erwerbstätig*	*insgesamt*
Männer	kein Niedriglohn	49,6%	20,3%	30,1%	100,0%
	mit Niedriglohn	35,9%	30,1%	34,0%	100,0%
Frauen	kein Niedriglohn	73,0%	7,7%	19,3%	100,0%
	mit Niedriglohn	65,0%	13,7%	21,4%	100,0%
Beschäftigte	kein Niedriglohn	58,5%	15,5%	26,0%	100,0%
	mit Niedriglohn	55,9%	18,8%	25,3%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Fälle erzielt dann die Ehefrau ein Einkommen oberhalb der Niedriglohnschwelle. In 30,1 Prozent der Fälle bezieht die Ehefrau ebenfalls einen Niedriglohn oder ist in 34,0 Prozent der Fälle nicht erwerbstätig. Der gezeigte Zusammenhang zwischen Familienstand und Niedriglohn dürfte darin begründet sein, dass das Zuverdienerinnen-Modell nicht nur im Zusammenhang mit einer Elternschaft vorkommt, denn dann wäre er in erster Linie auf das Zusammenleben mit Kindern zurückzuführen.

7.4.3 Teilzeitbeschäftigung

Wie bereits aufgezeigt hat Teilzeitbeschäftigung, zumeist ausgeübt von Frauen, für den deutschen Arbeitsmarkt eine erhebliche Bedeutung. Das Zuverdienerinnen-Modell trägt zum hohen Teilzeitanteil bei, denn in Paarhaushalten ist mit etwa einem Drittel der Fälle die häufigste Erwerbskonstellation, dass der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeitet. Eine Kombination aus zweimal Vollzeit findet sich hingegen nur bei einem Viertel der Paare. Ein männlicher Alleinverdiener findet sich bei knapp jedem fünften Paar. Leben Kinder im Haushalt, so kommt sowohl das Modell der Zuverdienerin als auch das des Alleinverdieners noch häufiger vor. In Ostdeutschland ist das Zweiverdiener-Modell deutlich stärker verankert als in Westdeutschland. Aber auch die Konstellation eines Einverdienerinnen-Haushaltes findet sich in immerhin einem Zehntel der Fälle (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011, 117-120). Die bereits aufgezeigte Tradition der Halbtagsbetreuung und auch der Splitting-Effekt dürften erheblich zu diesen, zumeist traditionellen Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten beitragen. Mit den sozial- und steuerrechtlichen Sonderregelungen für *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* besteht allerdings ein weiterer Einflussfaktor, der zur Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung beiträgt. Daher werden nun zunächst die *Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse* behandelt, bevor der Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Niedriglohn analysiert wird.

Die Sonderregelungen für *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* bestehen seit 1971. Nachdem die rot-grüne Regierung 1999 zuerst Schritte zur Eindämmung dieser Arbeitsverhältnisse unternommen hat, schwenkte sie 2003 zu einer Strategie der Ausdehnung der auch als *Minijobs* bekannten Beschäftigungsverhältnisse um: Seit 2003 sind *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* für die Beschäftigten wieder steuer- und abgabenfrei, auch wenn sie neben einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt werden. Nur der Arbeitgeber führt Kranken- und Rentenversicherungsbeiträge sowie eine geringe Steuer ab, so dass arbeitgeberseitig „Lohnnebenkosten" in Höhe von 25 Prozent des Entgelts anfal-

len, während seitens der Beschäftigten der Nettolohn dem Bruttolohn entspricht. Die bis 2003 bestehende Höchstgrenze für die Arbeitszeit von 15 Wochenstunden wurde mit der Neuregelung aufgehoben, während gleichzeitig die Verdienstobergrenze auf 400 Euro angehoben wurde. *Geringfügig Beschäftigte* erwerben über diese Tätigkeit keinen eigenständigen Anspruch in der Krankenversicherung, dieser muss also anderweitig – etwa über die kostenlose Familienversicherung beim Ehepartner – bestehen. Zudem entstehen nur eingeschränkte Ansprüche in der Rentenversicherung, die allerdings durch eine freiwillige Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrags durch den Beschäftigten erhöht werden können (vgl. Voss/Weinkopf 2012, 5, 6).[16]

Die Neuregelung hat zu einer deutlichen Zunahme von G*eringfügigen Beschäftigungsverhältnissen* geführt. Im dritten Quartal 2011 bestehen insgesamt 7,3 Millionen *Minijobs*, die sich auf 7,1 Millionen Beschäftigte verteilen. Mit einem Anteil von knapp einem Fünftel aller Beschäftigungsverhältnisse haben sie ein erhebliches Gewicht für die Gesamtbeschäftigung (vgl. Minijob-Zentrale 2011, 5-14). Obwohl geringfügig Beschäftigte rechtlich den regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gleichgestellt sind, sie also nicht schlechter gestellt werden dürfen, wird davon in der betrieblichen Praxis zumeist abgewichen. Die Befreiung der geringfügig Beschäftigten von Sozialversicherungsbeiträgen, die eigentlich ihnen zu Gute kommen sollte, wird meist durch eine Absenkung der Brutto-Stundenlöhne konterkariert, so dass geringfügig Beschäftigte ein ähnliches Netto-Entgelt beziehen wie regulär Beschäftigte – allerdings ohne vergleichbare sozialversicherungsrechtliche Ansprüche zu erwerben. Daher beziehen geringfügig Beschäftigte zumeist deutlich geringere Löhne als regulär Beschäftigte der gleichen Branche oder sogar des gleichen Betriebs (vgl. Voss/Weinkopf 2012, 7-11). *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* konzentrieren sich auf bestimmte Branchen: Mit 921.000 Beschäftigungsverhältnissen ist der Einzelhandel die wichtigste Branche, gefolgt von der Gastronomie mit 684.000, der Gebäudereinigung (inklusive Garten- und Landschaftsbau) mit 527.000 und dem Gesundheitswesen mit 419.000 Beschäftigungsverhältnissen. In all diesen Branchen ist der größere Teil der geringfügig Beschäftigten weiblich. Eine Branche mit hohem Männeranteil ist hingegen Verkehr und Lagerei mit insgesamt 434.000 Minijobs. Auch von den 228.000 geringfügig Beschäftigten

16 Von dieser Regelung hat nur eine kleine Minderheit der Beschäftigten Gebrauch gemacht. Seit 2013 ist die Aufstockung des Arbeitgeberanteils zur Rentenversicherung durch die Beschäftigten die Regel, von der auf Wunsch des Beschäftigten aber weiterhin abgesehen werden kann. Gleichzeitig wurde die Verdienstobergrenze auf 450 Euro angehoben (vgl. Minijob-Zentrale 2013).

in Privathaushalten stellen Frauen mit gut 90 Prozent die Mehrheit. Insgesamt entfallen 62 Prozent aller *Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse* auf Frauen (vgl. Minijob-Zentrale 2011, 7-10).

Die Bedeutung eines *Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses* in der Erwerbsbiographie kann unterschiedlich ausfallen. Wenn es sich um eine Nebentätigkeit, etwa von Studierenden oder Rentner/innen, oder aber um eine Nebentätigkeit zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung handelt, dürften die Folgen für die Betroffenen weniger problematisch sein. Für die Erwerbsverläufe von Frauen gilt jedoch, dass hier *Minijobs* zumeist die einzige Erwerbstätigkeit sind, die oft mangels alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten gewählt wird und die sich mit Episoden der Erwerbslosigkeit oder auch mit sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit)Beschäftigung abwechselt. Vor allem in diesen Fällen ist das nicht existenzsichernde Einkommen und die fehlende soziale Absicherung zu problematisieren (vgl. Klenner/Schmidt 2012). Dieser Befund bestätigt sich auch in den Daten der Minijob-Zentrale: *Minijobs* kommen über alle Altersgruppen hinweg vor, bei den jüngeren Beschäftigten bis unter 30 Jahren annähernd hälftig auf Männer und Frauen verteilt. In der mittleren Altersgruppe werden sie aber überwiegend von Frauen gehalten. Nur in der Altersgruppe der Beschäftigten ab 65 Jahren, die sich in der Regel im Rentenalter befinden, ist die Mehrzahl der Beschäftigten männlich (vgl. Minijob-Zentrale 2011, 30).

Den in Tabelle 7.4.3-1 präsentierten Daten zufolge hat der Umfang der Arbeitszeit einen massiven Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, einen Niedriglohn zu beziehen. Während der Niedriglohnanteil von Vollzeitbeschäftigten bei 18,6 Prozent liegt, arbeiten Beschäftigte in einer kurzen Teilzeit von bis zu 15 Wochenstunden zu gut zwei Dritteln für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Aber auch eine längere Teilzeitbeschäftigung zwischen 16 und 34 Stunden pro Woche bringt in 31,3 Prozent der Fälle einen Niedriglohn mit sich. Das Niedriglohnrisiko von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen ist in etwa gleich groß.[17] Deutlich ausgeprägt ist der Geschlechterunterschied allerdings bei Vollzeitbeschäftigten, bei denen einem Niedriglohnanteil von 16,3 Prozent der Männer ein Wert von 23,2 Prozent der Frauen gegenübersteht. Aufgrund der für *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* nicht mehr bestehenden Obergrenze hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit können sich auch Minijobber/innen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von 16 oder mehr Stunden finden. Umgekehrt können auch sozialversicherungspflichtig

17 Wegen des geringen Teilzeitanteils von Männern basieren deren Werte allerdings auf einer kleinen Fallzahl.

Beschäftigte eine Wochenarbeitszeit von bis zu 15 Stunden aufweisen. Von daher ist die trennscharfe Unterscheidung von geringfügig Beschäftigten und sozialversichert Teilzeitbeschäftigten anhand dieser Daten nicht möglich. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass sich geringfügig Beschäftigte zumeist in der ersten Gruppe finden.[18]

Tabelle 7.4.3-1: Niedriglohnanteil nach wöchentlicher Arbeitszeit

	Männer	*Frauen*	*insgesamt*
bis zu 15 Stunden	[72,0%]	68,7%	68,9%
16 bis 34 Stunden	[27,3%]	31,7%	31,3%
35 Stunden und mehr	16,3%	23,2%	18,6%
insgesamt	17,2%	32,8%	24,5%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Die sehr unterschiedliche Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung für erwerbstätige Frauen gegenüber erwerbstätigen Männern hat zur Folge, dass deren Relevanz sich für die Niedriglohnbeschäftigung insgesamt ebenso unterscheidet – trotz ähnlicher Niedriglohnanteile von teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen. Da Männer mit 95,8 Prozent in aller Regel vollzeitbeschäftigt sind, stellen teilzeitbeschäftigte Männer trotz des deutlich höheren Niedriglohnanteils dieser Gruppe nicht mehr als ein Zehntel aller niedriglohnbeschäftigten Männer (siehe Tabelle 7.3.3-2). Neun von zehn Männern mit Niedriglohn arbeiten demnach Vollzeit, eine kurze Teilzeitbeschäftigung liegt mit 3,9 Prozent hingegen nur für eine kleine Gruppe vor. Für niedriglohnbeschäftigte Frauen hingegen besteht ein gänzlich anderes Bild: Da nur gut die Hälfte aller Frauen einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgeht, handelt es sich bei der Mehrzahl aller Niedriglohnempfängerinnen um Teilzeitbeschäftigte. Mit einem Anteil von 31,7 Prozent ist die Gruppe der in kurzer Teilzeit tätigen Frauen, bei der es sich überwiegend um Minijobberinnen handeln dürfte, etwas größer als die Gruppe der in längerer Teilzeit von mehr als 15 Wochenstunden beschäftigten Frauen.

18 Auf Basis des *Sozioökonomischen Panels* wird für Minijobber/innen ein Niedriglohnanteil von 71,2 Prozent ausgewiesen. Minijobberinnen arbeiten mit 73,0 Prozent etwas häufiger zu einem Niedriglohn als Männer mit 67,6 Prozent (vgl. Kalina/Weinkopf 2013, 6). Diese Werte legen ebenfalls nahe, dass die Gruppe der mit bis zu 15 Wochenstunden Teilzeitbeschäftigten weitgehend mit der Gruppe der geringfügig Beschäftigten übereinstimmt.

Tabelle 7.4.3-2: Niedriglohnbeschäftigte nach wöchentlicher Arbeitszeit

		bis zu 15 Stunden	*16 bis 34 Stunden*	*35 Stunden und mehr*	*insgesamt*
Männer	insgesamt	[0,9%]	3,3%	95,8%	100,0%
	Niedriglohn	[3,9%]	5,2%	90,9%	100,0%
Frauen	insgesamt	15,1%	31,5%	53,4%	100,0%
	Niedriglohn	31,7%	30,5%	37,8%	100,0%
Beschäftigte	insgesamt	7,6%	16,4%	76,0%	100,0%
	Niedriglohn	21,2%	21,0%	57,7%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Abschließend lässt sich festhalten, dass Niedriglohnarbeit von Frauen in Deutschland häufig mit Teilzeitbeschäftigung einhergeht. Darin unterscheidet sie sich maßgeblich von Niedriglohnarbeit bei Männern, die zumeist bei einer Erwerbstätigkeit auf Vollzeitbasis besteht. Dies bedeutet, dass sich die aus beiden Sachverhalten hervorgehenden Problematiken gegenseitig verstärken, da ein Niedriglohn auf Stundenbasis mit kurzen Arbeitszeiten einhergeht, was zu einem geringen Einkommen auf Monats- oder Jahresbasis führt. Darüber hinaus findet Teilzeitbeschäftigung häufig in Form eines *Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses* statt, was darüber hinaus die Ausgrenzung aus den sozialen Sicherungssystemen mit sich bringt.

7.5 Zusammenfassung

Frauen arbeiten in Deutschland annähernd doppelt so häufig zu einem Niedriglohn wie Männer, so dass sie den Großteil aller Niedriglohnbeschäftigten stellen. Während in den bekannten Risikogruppen wie jüngere Erwerbstätige und befristet Beschäftigte für Männer wie Frauen ein in ähnlichen Ausmaßen erhöhter Niedriglohnanteil besteht, sind es gerade die Beschäftigten in den mittleren Altersgruppen, bei denen die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern am größten ist. Diese Querschnittsdaten korrespondieren mit Befunden aus der Lebenslaufperspektive, die ebenfalls darauf hinweisen, dass Niedriglohnarbeit für Frauen häufiger einen Dauercharakter hat, es handelt sich also mitnichten nur um eine etwa mit dem Erwerbseinstieg verbundene Episode. Der höhere Niedriglohnanteil von Frauen hängt aber auch damit zusammen, dass die Beschäftigungsschwerpunkte von Männern und Frauen in unterschiedlichen Sektoren liegen: Während Männer eher in Industrie und unternehmensbezogenen Dienstleistungen tätig sind, liegt der Beschäftigungsschwerpunkt von Frauen in bestimmten Branchen des Dienstleistungssektors, oft in personenbezogenen Dienstleistungen der Sozial- und Gesundheitsbranchen oder im Einzelhandel. Die Frauenerwerbstätigkeit konzentriert sich somit auf Bereiche, die als typische Niedriglohnbranchen gelten können.

Das deutsche Tarifvertragssystem ist seit den 1990er Jahren erodiert, was sich sowohl in einer rückgehenden Tarifbindung als auch in einer zunehmenden Dezentralisierung der Tarifvertragsbeziehungen ausdrückt. Der zurückgehenden Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften, aber auch dem schwindenden Rückhalt von Arbeitgeberverbänden im Unternehmenslager, wirken staatliche Maßnahmen bislang nur bedingt entgegen, so spielt etwa das Mittel der Allgemeinverbindlicherklärung nur noch eine marginale Rolle. Im industriellen Bereich sind Tarifverträge zumeist noch deutlich stabiler, während sie vor allem in Dienstleistungsbranchen an Einfluss verloren haben oder kein angemessenes Entgeltniveau mehr sicherstellen können. Daher ist vor allem in feminisierten Branchen ein tarifvertraglicher Schutz vor Niedriglöhnen nicht mehr gegeben. Der deutsche Niedriglohnsektor zeichnet sich angesichts dieser Bedingungen dadurch aus, dass die Lohnverteilung nach unten besonders weit ausfranst. Ein erheblicher Teil der Niedriglohnbeschäftigten, Frauen noch häufiger als Männer, bezieht daher einen besonders geringen Armutslohn. Einzelne Branchenmindestlöhne, die auf dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* basierend sukzessive eingeführt wurden, haben zwar die Löhne in einigen Branchen stabilisiert, bleiben aber in ihrer Wirksamkeit begrenzt. Von daher kann die 2013 von CDU, CSU und

SPD in ihrem Koalitionsvertrag angekündigte Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ab 2015 als eine verspätete politische Reaktion auf diese Entwicklung bewertet werden. Es wird sowohl von der konkreten Ausgestaltung des Mindestlohns als auch von der Revitalisierung der Tarifpolitik in den betroffenen Branchen abhängen, ob Niedriglohnarbeit wieder eingegrenzt werden kann.

Die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts hat ihren Ausgangspunkt nicht zuletzt in einer geschlechtsspezifischen Wahl von beruflichen Ausbildungen und Studiengängen. Der höhere Niedriglohnanteil von Frauen kann aber keineswegs mit geschlechtsspezifischen Unterschieden hinsichtlich des Qualifikationsniveaus erklärt werden. Obwohl Frauen inzwischen insgesamt eher etwas höhere Abschlüsse erzielen als Männer, wirkt das nicht auf eine entsprechende Reduzierung des Niedriglohnanteils hin. Auf allen Qualifikationsstufen ist der Anteil der zu einem Niedriglohn beschäftigten Frauen deutlich größer als der Niedriglohnanteil von vergleichbar qualifizierten Männern. Auch die in Deutschland stark verankerte berufliche Ausbildung wirkt einer Entlohnung unterhalb der Niedriglohnschwelle offenbar nicht wirksam entgegen. Das könnte auch mit der Trennung zwischen vollschulischer und betrieblicher Berufsausbildung zusammenhängen, durch welche viele überwiegend von Frauen gewählte Berufe auf einer vollschulischen Ausbildung beruhen. Allerdings bezieht auch jeder vierte Mann in einem qualifiziert manuellen Beruf einen Niedriglohn. Dieser Befund bestätigt ein Ergebnis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, das darauf hinweist, dass Niedriglohnarbeit in Deutschland im Gegensatz zu anderen europäischen Vergleichsländern auch die „Kerngruppe" des Arbeitsmarkts trifft. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass sie nicht die bekannten Risikofaktoren hinsichtlich Alter, Befristung, Ausbildung, Betriebsgröße, Staatsbürgerschaft, Teilzeitbeschäftigung und Geschlecht aufweist (vgl. Rhein 2013, 6, 7).

Für den deutschen Wohlfahrtsstaat wurde festgestellt, dass er auf dem Ernährermodell aufbaut, in dem der Ehemann einer Erwerbstätigkeit nachgeht und die Ehefrau, spätestens ab der Geburt eines Kindes, sich aus der Erwerbssphäre zurückzieht. Dieses Modell wird aber nur noch von einer Minderheit gelebt und es entspricht zudem auch nicht mehr der gesellschaftlichen Norm. Insbesondere mit der Einführung des *Elterngelds* 2007 und durch den Ausbau der Kinderbetreuung mit dem *Kinderförderungsgesetz* von 2008 ist deutlich geworden, dass die Erwerbsbeteiligung auch von Müttern inzwischen politisch erwünscht ist. Allerdings setzen die Familienpolitik und das öffentliche Betreuungsangebot keine konsistenten Rahmenbedingungen für ein Zweiverdiener-Modell. Der Ausbau der Kinderbetreuungsangebote bleibt hinter dem Bedarf zurück und bietet, gerade auch ab dem Schulalter, oft nur Halbtagsplätze. Darüber hinaus

wird im Rahmen des Ehegattensplittings das zweite Einkommen eines Ehepaars deutlich höher besteuert, so dass Anreize gegen eine Ausdehnung des Arbeitsangebots bestehen. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass bei Ehepaaren, insbesondere mit Kindern, das Zuverdienerinnen-Modell überwiegt. Eine spezifische Problematik ergibt sich aus den G*eringfügigen Beschäftigungsverhältnissen*, die aufgrund der steuer- und abgabenrechtlichen Sonderstellung zu einer in der Regel nur kurzen Teilzeit führen, die darüber hinaus nicht oder nur minimal zum Aufbau von Ansprüchen in den Sozialversicherungssystemen beiträgt. In dieser Form der atypischen Beschäftigung verstärkt sich die Problematik von niedrigen Löhnen auf Stundenbasis mit der Problematik eines geringen Entgelts aufgrund einer kurzen Arbeitszeit.

8. Vergleichende Darstellung

Abschließend werden die zentralen Ergebnisse aus der Untersuchung der Fallbeispiele Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland vergleichend zusammengefasst. Dabei wird die Gliederung nach den Analysedimensionen beibehalten, die auch den einzelnen Länderkapiteln zu Grunde liegt: Auf die Darstellung der geschlechtlichen Strukturen der Niedriglohnsektoren (Kapitel 8.1) folgt die Analyse der Arbeitsmarktinstitutionen (Kapitel 8.2), des Ausbildungssystems (Kapitel 8.3) und des Wohlfahrtsstaats (Kapitel 8.4). Die drei Analysedimensionen werden jeweils auf die in Kapitel 3.2 auf Grundlage der theoretischen Vorüberlegungen formulierten Hypothesen hin überprüft.

8.1 Niedriglohn und Geschlecht im Vergleich

Niedriglohnarbeit betrifft in allen vier Vergleichsländern Frauen häufiger als Männer.[1] Es bestehen allerdings verschiedene Möglichkeiten, die bestehende Geschlechterungleichheit zu quantifizieren. Dabei zeigt sich, dass die Diskrepanz zwischen den Geschlechtern in den Vergleichsländern unterschiedlich stark ausgeprägt ist – allerdings auch in Abhängigkeit von der gewählten Operationalisierung (vgl. George 2011, 549, 550):

1 Die mit EU-SILC ermittelten Werte, die den meisten Darstellungen zu Grunde liegen, weisen Niedriglohnanteile in einer ähnlichen Größenordnung auf, wie sie auch auf der Basis alternativer Datenquellen wie der *Verdienststrukturerhebung* ermittelt werden (vgl. Bezzina 2012). Auch der Abgleich mit nationalen Daten zeigt für Frankreich, Großbritannien und Deutschland nur marginal abweichende Werte. Für Schweden weist EU-SILC allerdings einen Niedriglohnanteil deutlich oberhalb der auf der Basis alternativer Datenquellen ermittelten Größenordnung aus. Diese Abweichungen hängen vermutlich mit Besonderheiten von EU-SILC zusammen, etwa der Ermittlung der realen Arbeitszeit oder der Berücksichtigung fast aller im Jahresverlauf anfallenden Einkommensbestandteile.

- In allen vier Ländern stellen Frauen den größeren Teil aller Niedriglohnbeschäftigten: Am höchsten ist der Frauenanteil unter den Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland mit 62,5 Prozent (siehe Kapitel 7.1). Es folgen Großbritannien mit 59,8 Prozent (siehe Kapitel 5.1) und Frankreich mit 59,3 Prozent (siehe Kapitel 4.1). In Schweden ist der Frauenanteil an allen Niedriglohnbeschäftigten mit 55,6 Prozent am geringsten (siehe Kapitel 6.1). Allerdings ist zu bedenken, dass dieser Wert nicht nur vom geschlechtsspezifischen Niedriglohnanteil abhängt, sondern auch von der geschlechtsspezifischen Erwerbsbeteiligung. Die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen wirkt, je geringer sie im Vergleich zu Männern ausfällt, auf einen kleineren Anteil an allen Niedriglohnbeschäftigten hin. Die eine Dimension erwerbsbezogener Geschlechterungleichheit relativiert somit die andere, so dass der Frauen- und Männeranteil an allen Niedriglohnbeschäftigten nur eingeschränkt aussagekräftig ist.
- Alternativ kann auch der Niedriglohnanteil von Frauen ins Verhältnis gesetzt werden zum Niedriglohnanteil von Männern, um so das oben beschriebene Problem zu umgehen. Der jeweils erste Wert in Tabelle 8.1-1 gibt an, um das Wievielfache der Niedriglohnanteil von Frauen oberhalb des Niedriglohnanteils von Männern liegt. Im Zeitraum von 2005 bis 2011 finden sich in Großbritannien mit Werten von 1:1,7 bis hin zu 1:2,3 und in Deutschland mit Werten von 1:1,7 bis hin zu 1:2,2 die am stärksten ausgeprägten Ungleichheiten. Schweden weist niedrigere Werte in einer Bandbreite von 1:1,3 bis hin zu 1:1,7 auf. Am geringsten fällt die Ungleichheit dieser Maßzahl zufolge in Frankreich aus, für welches Werte zwischen 1:1,2 und 1:1,6 ermittelt werden. Auch dieses Verfahren bringt aber ein Problem mit sich, da hierbei die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors, wie auch beim Frauenanteil an allen Niedriglohnbeschäftigten, keine Rolle spielt. Dieses lässt sich anhand der Daten für das Jahr 2011 illustrieren: Frankreich weist mit einem Verhältnis von 1:1,6 einen nur geringfügig kleineren Wert auf als Großbritannien mit 1:1,7. Der Niedriglohnanteil von Frauen liegt jedoch in Frankreich bei 14,1 Prozent (siehe Tabelle 4.1-1), in Großbritannien aber bei 25,9 Prozent (siehe Tabelle 5.1-1). Es ließe sich aber argumentieren, dass eine, in diesem Beispiel, annähernd doppelt so häufige Betroffenheit von Frauen angesichts eines insgesamt größeren Niedriglohnsektors anders bewertet werden sollte als bei einem kleineren Niedriglohnsektor.
- Als dritte Alternative wird die Differenz zwischen dem Niedriglohnanteil von Frauen und dem von Männern betrachtet. Dieser Wert wird in Prozentpunkten ausgewiesen und hat den Vorteil, dass sich in ihm sowohl die Ausmaße

der Geschlechterungleichheit wie auch die Gesamtgröße des Niedriglohnsektors widerspiegeln. Das bedeutet, dass sowohl eine ausgeprägte Diskrepanz zwischen den geschlechtsspezifischen Niedriglohnanteilen, wie auch ein insgesamt großer Niedriglohnsektor zu einem höheren Wert führen. In dieser Betrachtungsweise ist die Diskrepanz in Deutschland am größten, wo sich eine Differenz zwischen den geschlechtsspezifischen Niedriglohnanteilen zwischen 11,0 und 18,3 Prozentpunkten findet. Etwas geringere Werte in einer Bandbreite von 8,6 bis 15,4 Prozentpunkten werden für Großbritannien ausgewiesen. Deutlich geringere Werte sind jedoch für Schweden (3,6 bis 6,9 Prozentpunkte) und Frankreich (3,6 bis 5,1 Prozentpunkte) zu konstatieren.

Tabelle 8.1-1: Niedriglohn und Geschlecht im Vergleich

	Frankreich	*Großbritannien*	*Schweden*	*Deutschland*
2005	1:1,4	1:1,7	1:1,6	1:1,7
	+4,7%	+11,0%	+6,5%	+11,0%
2006	1:1,5	1:2,3	1:1,4	1:2,2
	+4,6%	+15,4%	+5,5%	+17,3%
2007	1:1,4	1:2,0	1:1,3	1:1,8
	+4,1%	+13,4%	+5,0%	+14,1%
2008	1:1,2	1:1,8	1:1,3	1:1,9
	+2,0%	+8,6%	+3,8%	+14,0%
2009	1:1,5	1:1,9	1:1,7	1:2,2
	+4,4%	+12,0%	+6,9%	+18,3%
2010	1:1,4	1:1,9	1:1,6	1:2,0
	+3,6%	+12,0%	+6,2%	+17,0%
2011	1:1,6	1:1,7	1:1,3	1:1,9
	+5,1%	+10,3%	+3,6%	+15,6%

erster Wert: Verhältnis Niedriglohnanteil Männer zu Niedriglohnanteil Frauen, zweiter Wert: Differenz zwischen Niedriglohnanteil Männern und Niedriglohnanteil Frauen in Prozentpunkten; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, EU-SILC Cross sectional 2010 rev. 2, EU-SILC Cross sectional 2009 rev. 4, EU-SILC Cross sectional 2008 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2007 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2006 rev. 3, EU-SILC Cross sectional 2005 rev. 3, eigene Berechnung

In der Gesamtschau wird deutlich, dass vor allem für Deutschland und Großbritannien von einem hohen Maß an Geschlechterungleichheiten im Niedriglohnsektor ausgegangen werden kann. Auch in Frankreich und Schweden sind Frauen häufiger als Männer betroffen, dies aber in geringeren Ausmaßen und auch bei

einem kleineren Niedriglohnsektor. Diese länderspezifischen Unterschiede zu erklären, ist das zentrale erkenntnisleitende Interesse in der Auseinandersetzung mit den drei Analysedimensionen Arbeitsmarktinstitutionen, Ausbildungssystem und Wohlfahrtsstaat. Zunächst sollen allerdings noch weitere Strukturmerkmale des Zusammenhangs von Niedriglohn und Geschlecht im Vergleich herausgearbeitet werden.

Eine Gemeinsamkeit zwischen allen Vergleichsländern ist, dass die Kategorie Geschlecht für das Niedriglohnrisiko an Bedeutung verliert, wenn weitere Risikofaktoren vorliegen. Das gilt etwa für jüngere Erwerbstätige und für befristet Beschäftigte. Zahlreiche Untersuchungen zu Niedriglohnarbeit haben bereits darauf hingewiesen, dass unter anderem Frauen, junge Erwerbstätige und atypisch Beschäftigte deutlich häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten. Innerhalb der Gruppe der jungen Erwerbstätigen und der befristet Beschäftigten ist das Niedriglohnrisiko zwischen den Geschlechtern allerdings annähernd ausgeglichen. In Großbritannien (siehe Tabelle 5.1-3), Schweden (siehe Tabelle 6.1-3) und Deutschland (siehe Tabelle 7.1-3) arbeiten junge Männer ab dem Geburtsjahrgang 1986 geringfügig häufiger zu einem Niedriglohn als Frauen der gleichen Altersgruppe. Einzig in Frankreich arbeiten Frauen dieser Altersgruppe minimal öfter zu einem Niedriglohn als Männer (siehe Tabelle 4.1-3). Allerdings gilt für alle vier Länder, dass Niedriglöhne bei Männern in den mittleren Altersgruppen deutlich seltener vorkommen, während der Niedriglohnanteil von Frauen hier nur wenig niedriger liegt.

Darüber hinaus beziehen auch befristet Beschäftigte, Männer wie Frauen gleichermaßen, häufiger einen Niedriglohn als unbefristet Beschäftigte. Etwa jede zweite befristet beschäftigte Person in Schweden (siehe Tabelle 6.1-4) und Deutschland (siehe Tabelle 7.1-4) erhält einen Niedriglohn. In Frankreich ist der Niedriglohnanteil von befristet Beschäftigten mit knapp 30 Prozent dreimal so groß wie der von Erwerbstätigen in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (siehe Tabelle 4.1-4). Nur in Großbritannien liegt der Niedriglohnanteil von befristet Beschäftigten bloß geringfügig oberhalb des Werts von regulär Beschäftigten. Angesichts des ohnehin geringen Kündigungsschutzes hat diese Form der atypischen Beschäftigung für den britischen Arbeitsmarkt nur wenig Bedeutung.[2]

---

2 Auch Migrantinnen und Migranten, hier in Abhängigkeit von der Staatsbürgerschaft definiert, arbeiten in allen Ländern häufiger zu einem Niedriglohn (siehe Tabelle 4.1-2, Tabelle 5.1-2, Tabelle 6.1-2 und Tabelle 7.1-2). In Frankreich scheint das für Migrantinnen und Migranten in gleichen Ausmaßen zu gelten, in Großbritannien für Migrantinnen eher als für Migranten. Für eine fundierte Analyse sind die Fallzahlen jedoch zu gering.

Zugespitzt lässt sich der Umkehrschluss ziehen, dass die Geschlechterdiskrepanz bei regulär Beschäftigten in den mittleren Altersgruppen am größten ist.

Darüber hinaus ähneln sich die Vergleichsländer darin, dass sich Niedriglohnarbeit in bestimmten, überwiegend den gleichen Branchen konzentriert. Der geringste Niedriglohnanteil findet sich durchgehend in der Industrie (siehe Tabelle 4.1-5, Tabelle 5.1-5, Tabelle 6.1-5 und Tabelle 7.1-5). Im Agrarbereich sind Niedriglöhne weit verbreitet, dieser spielt aber für die Gesamtbeschäftigung in den untersuchten Ländern nur eine untergeordnete Rolle. Niedriglohnarbeit ist demnach in erster Linie ein Phänomen des Dienstleistungssektors. Im Bereich der privat erbrachten Markt-Dienstleistungen sind in allen vier Ländern der Einzelhandel, das Reinigungsgewerbe und das Hotel- und Gaststättengewerbe typische Niedriglohnbranchen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Im Bereich der Nicht-Markt-Dienstleistungen, bei denen öffentliche Arbeitgeber eine maßgebliche Rolle spielen, ist es vor allen Dingen das Gesundheitswesen, das sich ebenfalls durch einen hohen Niedriglohnanteil auszeichnet und in welchem deutlich mehr Frauen als Männer tätig sind. Niedriglohnbeschäftigung von Frauen konzentriert sich demnach stark in bestimmten, feminisierten Branchen, während sich niedriglohnbeschäftigte Männer eher auf diverse Branchen verteilen, bei denen es sich nur selten um dezidierte Niedriglohnbranchen handelt. Dieser Befund korrespondiert mit dem schon aufgezeigten Ergebnis hinsichtlich des Niedriglohnanteils in Abhängigkeit vom Alter: Für Männer ist Niedriglohnarbeit häufiger ein mit dem Beschäftigungseinstieg verbundenes Phänomen, während Frauen in feminisierten Niedriglohnbranchen seltener in besser bezahlte Positionen übergehen.

Die bestehende geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts bedingt, dass in allen Vergleichsländern der Beschäftigungsschwerpunkt von Männern im Bereich der Markt-Dienstleistungen einerseits und der Industrie anderseits liegt, während die Nicht-Markt-Dienstleistungen eine nur untergeordnete Rolle spielen (siehe Tabelle 4.1-6, Tabelle 5.1-6, Tabelle 6.1-6 und Tabelle 7.1-6). Umgekehrt verhält es sich für Frauen, die größtenteils in Markt- und Nicht-Markt-Dienstleistungen tätig sind, während der Industrie nur eine geringe Bedeutung zukommt. Daher liegt der Beschäftigungsschwerpunkt von niedriglohnbeschäftigten Frauen eindeutig im Dienstleistungssektor, während trotz des unterdurchschnittlichen Niedriglohnanteils in den industriellen Branchen ein nicht unerheblicher Anteil aller niedriglohnbeschäftigten Männer in diesen tätig ist. Besonders ausgeprägt ist die Bedeutung der Industrie als Niedriglohnarbeitgeber in Deutschland, so dass auf sie ein gutes Drittel aller Niedriglohnarbeitsplätze von Männern entfällt.

8.2 Der Einfluss der Arbeitsmarktinstitutionen

Die Lohnfindung erfolgt vor dem Hintergrund unterschiedlich ausgestalteter Arbeitsmärkte, bei denen das Verhältnis zwischen individuellen und kollektiven Lohnverhandlungen variiert. Die Rahmenbedingungen hierfür unterscheiden sich im Sinne der Pfadabhängigkeit sozialer Institutionen in Abhängigkeit von den historisch gewachsenen Organisationsformen von Beschäftigten und Unternehmen und deren Verhältnis untereinander sowie zum Staat. Der Staat ist auch selbst ein wichtiger Arbeitgeber, vor allem aber definiert er die gesetzlichen Rahmenbedingungen, vor deren Hintergrund die Aushandlungsprozesse zwischen Kapital und Arbeit stattfinden. Schließlich setzt der Staat als Gesetzgeber unmittelbare Standards, auch durch die hier im Mittelpunkt des Interesses stehenden gesetzlichen Mindestlöhne. Überwiegend individualisierte Lohnfindung geht in der Tendenz mit einem hohen Maß an Lohnunterschieden einher, während kollektive Verhandlungsformen bekannt dafür sind, die Lohnverteilung zu stauchen, so dass Niedriglöhne seltener vorkommen. Zwischen den vier Vergleichsländern bestehen erhebliche Unterschiede. Im Ergebnis weisen Frankreich und Schweden höher regulierte Arbeitsmärkte auf und entsprechend der theoretisch begründeten Erwartungen ist Niedriglohnarbeit in beiden Ländern weniger verbreitet als in Großbritannien und Deutschland.

Eine wesentliche Voraussetzung der kollektiven Lohnfindung sind starke Tarifvertragsparteien. Die Gewerkschaftsbewegungen aller vier Länder haben eine Schwächung erlebt, aber zu unterschiedlichen Zeitpunkten und in unterschiedlicher Intensität: Die französischen Gewerkschaften waren nie stark und der in den 1980er Jahren manifest werdende Mitgliederschwund hat dazu geführt, dass mit unter zehn Prozent der Beschäftigten ein geringerer Anteil in einer Gewerkschaft organisiert ist als in allen anderen westeuropäischen Ländern (siehe Kapitel 4.2.1). Auch die britischen Gewerkschaften haben in diesem Zeitraum in großem Umfang Mitglieder verloren, der Organisationsgrad liegt aber noch immer deutlich höher als in Frankreich und Deutschland. Darüber hinaus wurde der Handlungsspielraum aber auch durch eine gezielte Politik zur Schwächung der Gewerkschaften begrenzt (siehe Kapitel 5.2.1). Die Krise der deutschen Gewerkschaften, verbunden ebenfalls mit starken Mitgliederverlusten, setzte später ein als in Frankreich und in Großbritannien (siehe Kapitel 7.2.1). In allen drei Ländern scheinen sich die Mitgliederzahlen inzwischen aber auf dem erreichten niedrigeren Niveau zu stabilisieren. Schweden gehört mit einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von knapp 70 Prozent zu den Ländern mit den stärksten Gewerkschaften, wozu die Verwaltung der Arbeitslosenver-

sicherung durch die Gewerkschaften im Rahmen des *Ghent-Systems* beiträgt. Aber auch die schwedischen Gewerkschaften haben zuletzt im Verhältnis zur Beschäftigtenzahl Mitglieder verloren (siehe Kapitel 6.2.1).

Für zentralisierte Lohnverhandlungen ist die Organisation der Unternehmerseite ebenso bedeutsam. Auch der Einfluss von Unternehmensverbänden ist zurückgegangen. Das drückt sich in zurückgehenden Arbeitgeber-Organisationsgraden aus, gemessen an dem Anteil der Beschäftigten der Mitgliedsunternehmen an der Gesamtbeschäftigung. Der Organisationsgrad der Unternehmen ist zwar in allen Ländern höher als der der Beschäftigten, allerdings ist er vor allen Dingen in Großbritannien und in Deutschland auf ein niedriges beziehungsweise mittleres Niveau zurückgegangen (siehe Tabelle 8.2-1). Darüber hinaus ist aber auch die Autorität der Unternehmensverbände gegenüber ihren Mitgliedsunternehmen ein maßgeblicher Faktor, von dem die Möglichkeiten zum Abschluss von Flächentarifverträgen abhängen. Die britischen Arbeitgeberverbände der Privatwirtschaft schließen faktisch überhaupt keine Tarifverträge mehr ab. In den anderen drei Ländern dominiert zwar noch immer der Flächentarifvertrag, aber überall wurde dem Drängen von Mitgliedsunternehmen nachgegeben, den betrieblichen Handlungsspielraum zu vergrößern, so dass die Lohnverhandlungen dezentralisiert worden sind.

Für die Gewerkschaftsbewegungen Großbritanniens, Frankreichs und Deutschlands gilt, dass es ihnen nur bedingt gelungen ist, auch in Bedeutung gewinnenden Branchen neue Mitglieder zu gewinnen und so den wirtschaftlichen Strukturwandel nachzuvollziehen. Die industrielle Arbeit als gewerkschaftlich traditionell am besten organisierter Bereich hat in allen Ländern im Zuge der Tertiarisierung aber hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung an Bedeutung verloren. Der Organisationsschwerpunkt der französischen wie der britischen Gewerkschaften liegt inzwischen im öffentlichen Sektor, während sie in der Privatwirtschaft, insbesondere im Dienstleistungssektor, zumeist nur schwach vertreten sind. Die deutschen Gewerkschaften haben noch immer einen Organisationsschwerpunkt in der Industrie. Den Gewerkschaften aller drei Länder ist es schwer gefallen, neue Beschäftigtengruppen jenseits des männlichen, vollzeiterwerbstätigen Arbeiters zu organisieren. Einzig die schwedischen Gewerkschaften haben von Anfang an erfolgreich auch Angestellte in Dienstleistungsberufen als Mitglieder gewonnen, so dass der Strukturwandel hier zwar das Binnenverhältnis der Gewerkschaften verschoben hat, ohne aber deren Gesamtstärke zu beeinträchtigen. Daher ist in erster Linie für die Gewerkschaften Frankreichs, Großbritanniens und Deutschlands zu konstatieren, dass ihre Organisationsmacht vor allem im Bereich der privaten Dienstleistungen gering ist. So ist es kein

Zufall, dass es gerade diese Branchen sind, in denen Niedriglöhne am häufigsten vorkommen. Darüber hinaus bleiben aber auch gerade die jüngeren Unternehmen aus aufstrebenden Branchen häufiger einem Arbeitgeberverband fern.

Tabelle 8.2-1: Arbeitsmarktinstitutionen im Vergleich

	Frankreich	*Groß-britannien*	*Schweden*	*Deutschland*
Kaitz-Index (Mindestlohn im Verhältnis zum Median)[1]	60,0%	47,0%	-	-
Kaitz-Index (Mindestlohn im Verhältnis zum Durchschnitt)[2]	48,0%	38,0%	-	-
Organisationsgrad Beschäftigte[3]	7,6%[5]	27,5%[6]	68,9%[7]	18,6%[6]
Organisationsgrad Arbeitgeber[3]	75,0%[5]	35,0%[5]	83,0%[6]	60,0%[5]
Tarifdeckung[3]	90,0%[5]	32,7%[6]	91,0%[5]	62,0%[6]
Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen[3]	ja, betrifft mehr als 10% der Beschäftigten[6]	nein	nein	ja, betrifft weniger als 10% der Beschäftigten[7]
dominierende Verhandlungsebene von Kollektivverhandlungen[3]	Sektor oder Branche, ergänzende lokale oder betriebliche Verhandlungen[6]	lokal oder betrieblich[7]	Sektor oder Branche[7]	Sektor oder Branche[7]
Niedriglohnanteil insgesamt[4]	11,4%	20,5%	12,3%	24,5
Niedriglohnanteil Frauen[4]	14,1%	25,9%	15,9%	32,8%
Armutslohnanteil insgesamt[4]	5,1%	5,3%	8,2%	12,2%
Armutslohnanteil Frauen[4]	6,9%	7,0%	9,6%	17,3%

alle Angaben, falls nicht anders angegeben, für 2011; [1]: Höhe des Mindestlohns im Verhältnis zum mittleren Einkommen von Vollzeitbeschäftigten, Quelle: OECD Database; [2]: Höhe des Mindestlohns im Verhältnis zum durchschnittlichen Einkommen von Vollzeitbeschäftigten, Quelle: OECD Database; [3]: Quelle: ICTWS 3.0 (Visser 2011); [4]: ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung; [5]: 2008; [6]: 2009; [7]: 2010

Es hängt aber nicht allein von der Stärke der Tarifvertragsparteien ab, inwieweit sie die Arbeitsbedingungen durch Kollektivverträge regeln können, denn der Staat kann deren Wirksamkeit auch durch das Mittel der Allgemeinverbindlicherklärung auf Unternehmen ausweiten, die keinem Arbeitgeberverband angehören. In Schweden existiert dieses Instrument nicht – angesichts des hohen Organisationsgrads von Beschäftigten wie Unternehmen besteht auch wenig Anlass dazu. Auch in Großbritannien gibt es keine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, hier aber vor dem völlig anderen Hintergrund einer inzwischen weitgehend gewerkschaftsfreien Privatwirtschaft, in der lediglich vereinzelte Haustarifverträge auf Firmen- oder gar Betriebsebene bestehen. In Deutschland können Tarifverträge zwar für allgemeinverbindlich erklärt werden, dieses Instrument spielt aber nur noch eine minimale Rolle. Das ist auf die bestehenden rechtlichen Voraussetzungen zurückzuführen, die immer häufiger nicht erfüllt werden. Aber auch die zunehmende Verweigerung seitens der BDA als Spitzenorganisation der Unternehmen hat zum Bedeutungsverlust der Allgemeinverbindlicherklärung beigetragen. Eine völlig andere Situation besteht in Frankreich, wo Lohntarifverträge in aller Regel für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dies führt dazu, dass trotz des geringen Organisationsgrads der französischen Gewerkschaften mit über 90 Prozent die höchste Tarifdeckung der hier verglichenen Länder erreicht wird.

Für Schweden ist festzustellen, dass allein durch das Instrument des Flächentarifvertrags Niedriglohnarbeit erfolgreich eingedämmt wird. Dies gelingt angesichts einer stark verankerten Tradition der Tarifautonomie und starker Tarifvertragsparteien. Die in fast allen Branchen bestehenden Tarifverträge können als ein „Substitut für einen Mindestlohn" (Grimshaw/Bosch 2013, 66) gelten, da sie die Wirkungen eines solchen weitgehend ersetzen. Allerdings ist auf Zweierlei hinzuweisen: Erstens hat die europäische Rechtsprechung den Handlungsspielraum der Gewerkschaften eingeschränkt. Inwiefern eine europarechtkonforme Eindämmung des Niedriglohnsektors mit den traditionellen Instrumenten auch unter den Bedingungen der europäischen Integration noch möglich ist, muss sich daher noch erweisen (siehe Kapitel 6.2.2). Zweitens zeigen die Daten zur Verteilung der Löhne innerhalb des Niedriglohnsektors, dass ein relativ großer Anteil einen besonders geringen Armutslohn bezieht – Frauen häufiger als Männer (siehe Tabelle 6.2.2-1 und Tabelle 6.2.2-2). Dies bestätigt die These, dass eine hohe Tarifdeckung zwar mit der Kompression der Lohnstruktur auch die Geschlechterunterschiede im Niedriglohnsektor begrenzt, dass aber andererseits oft niedrigere Einstiegslöhne in feminisierten Branchen fortbestehen. Demgegenüber ist ein hoher gesetzlicher Mindestlohn ein effektiveres Instrument zur Einebnung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede im unteren Bereich

(vgl. Rubery/Grimshaw 2009). Zur Bestätigung dieser These lässt sich auf das Beispiel Frankreich verweisen.

Neben der hohen Tarifdeckung wirkt auch der französische Mindestlohn SMIC, der hinsichtlich der allgemeinen Lohnentwicklung und der Inflation indexiert ist, auf eine Eingrenzung von Niedriglöhnen hin (siehe Kapitel 4.2.2). Der SMIC erreicht ein Niveau unmittelbar an der Niedriglohnschwelle, so dass unter dem SMIC liegende Armutslöhne nur vergleichsweise selten vorkommen (siehe Tabelle 4.2.2-1 und Tabelle 4.2.2-2). Ursachen für ein Unterschreiten des Mindestlohnniveaus können sowohl die bestehenden Ausnahmeregelungen für Jugendliche oder die Umgehung des SMIC durch illegale Praktiken wie der Unterdeklaration der Arbeitszeit sein. Im Vergleich zu Schweden sind die Geschlechterunterschiede im Niedriglohnbereich unter den Bedingungen eines hohen Mindestlohns und einer hohen Tarifdeckung insgesamt noch etwas geringer ausgeprägt. Zur Charakterisierung des Verhältnisses zwischen Mindestlohn und Tarifvertragssystem kann zwischen verschiedenen idealtypischen Konstellationen unterschieden werden. Für Frankreich lässt sich von einer „direkten Interaktion" (Grimshaw/Bosch 2013, 58, 59) sprechen, da der Mindestlohn in die tarifvertraglichen Lohnbereiche hineinreicht und die Tarifvertragsparteien darauf zumeist reagieren.

Mit dem NMW besteht seit 1999 auch in Großbritannien ein Mindestlohn. Dieser ist aber nicht nur in Relation zum Einkommensniveau deutlich geringer als der SMIC, auch die vorgesehene Altersgrenze für die „Erwachsenenrate" ist mit 21 Jahren – nach anfangs sogar 22 Jahren – ungewöhnlich hoch angesetzt. Zwar hat der NMW ebenfalls einen modifizierenden Effekt auf die Einkommensverteilung, von dem Frauen aufgrund ihrer im Vergleich zu Männern häufigeren Betroffenheit stärker profitieren, da sie einen höheren Lohn beziehen, als das ohne Mindestlohn der Fall wäre (siehe Kapitel 5.2.2). Aber angesichts einer ausgeprägten Lohnspreizung vor dem Hintergrund eines weitgehend zusammengebrochenen Tarifvertragssystems bleiben die Effekte des NMW begrenzt. Da er weit unterhalb der Niedriglohnschwelle angesetzt ist, bleibt er zu schwach, um Niedriglohnarbeit insgesamt einzugrenzen. Der NMW verhindert aber ein Absinken von Niedriglöhnen in den extrem niedrigen Bereich der Armutslöhne, die nur ein kleiner Teil aller Niedriglohnbeschäftigten bezieht (siehe Tabelle 5.2.2-1 und Tabelle 5.2.2-2). Der NMW kann als „isolierter Mindestlohn" (Grimshaw/Bosch 2013, 64, 65) beschrieben werden, da die in einigen Branchen bestehenden Tarifverträge eher in einem höheren Lohnbereich liegen. In den weitgehend tariffreien typischen Niedriglohnbranchen stellt der Mindestlohn hingegen die wesentliche, zumeist einzige Referenzgröße dar.

In Deutschland sind die Tarifvertragsstrukturen trotz bestehender Erosionsprozesse noch deutlich stärker als in Großbritannien. Darüber hinaus existiert neben dem – selten genutzten – Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung eine wachsende Zahl branchenbezogener Mindestlöhne nach dem *Arbeitnehmer-Entsendegesetz* (siehe Kapitel 7.2.2). Dennoch ist angesichts eines nicht vorhandenen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in vielen Branchen keinerlei Schutz gegen Niedriglöhne gegeben. Daher kann für Deutschland geschlussfolgert werden, dass die bestehenden Tarifverträge lediglich ein „unvollständiges Substitut für den Mindestlohn" (Grimshaw/Bosch 2013, 66, 67) bilden, da sie nur einen schrumpfenden Teil des Arbeitsmarkts abdecken. Somit ist es kein überraschendes Ergebnis, dass in Deutschland Niedriglöhne nicht nur einen größeren Anteil der Beschäftigten betreffen als in den anderen Vergleichsländern. Im Vergleich zu Großbritannien ist auch ein deutlich größerer Anteil, Frauen häufiger als Männer, zu einem extrem geringen Armutslohn beschäftigt (siehe Tabelle 7.2.2-1 und Tabelle 7.2.2-2).

Es kann zusammengefasst werden, dass Flächentarifverträge ebenso wie gesetzliche Mindestlöhne die Einkommensverteilung im unteren Bereich stauchen, so dass die unteren Löhne auf ein höheres Niveau angehoben werden, als sie es ansonsten erreichen würden. Angesichts der bestehenden geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts, sowohl auf der horizontalen Ebene der Branchen wie auch auf der vertikalen Ebene der betrieblichen Hierarchien, profitieren Frauen von diesem Effekt häufiger als Männer (vgl. George 2011, 551-555). Wie stark dieser Effekt ausfällt, hängt von der konkreten Ausgestaltung des Tarifvertragssystems und des gesetzlichen Mindestlohns und deren Wechselverhältnis zu anderen Institutionen des Arbeitsmarkts, dem Ausbildungssystem und dem Wohlfahrtsstaat ab. Ohne die Ursachen der Lohnunterschiede selbst zu berühren, trägt die Eindämmung von Niedriglöhnen durch tarifvertragliche und gesetzliche Mindestlöhne so zu einer Verringerung von Entgeltungleichheiten zwischen den Geschlechtern im unteren Lohnbereich bei.

Die Beispielländer Schweden und Großbritannien bestätigen die aufgestellte Hypothese, dass die Geschlechterunterschiede in Bezug auf Niedriglohnarbeit in stark regulierten Arbeitsmärkten, wie sie für koordinierte Marktwirtschaften typisch sind, geringer ausfallen, als das in liberalen Marktwirtschaften wie Großbritannien der Fall ist (siehe Kapitel 3.2.1). Die Verortung von Frankreich innerhalb des als theoretische Referenz herangezogenen *Varieties of Capitalism*-Ansatzes fällt schwer, angesichts des hoch regulierten Arbeitsmarkts kann es hinsichtlich der Lohnfindung aber der Gruppe der koordinierten Kapitalismen zugeordnet werden, so dass sich die erwarteten Ergebnisse auch in Bezug auf

Frankreich einstellen. Obwohl oft als eines der Musterbeispiele für eine koordinierte Marktwirtschaft aufgeführt, weist das deutsche Tarifvertragssystem inzwischen angesichts des massiven Bedeutungsverlusts von Flächentarifverträgen nur noch in Bezug auf einzelne, überwiegend industrielle Branchen die Charakteristika von „inklusiven Arbeitsmarktinstitutionen" (Bosch u.a. 2010) auf. Daher kann Deutschland in dieser Hinsicht nicht mehr uneingeschränkt als idealtypisches Beispiel einer koordinierten Marktwirtschaft dienen. Das Entstehen eines großen Niedriglohnsektors weist eher darauf hin, wie weit sich der deutsche Arbeitsmarkt vom idealtypischen „Rheinischen Kapitalismus" (Albert 1992) entfernt hat.[3]

3 So ist die Tarifbindung in den meisten kontinentaleuropäischen Ländern bis in die 2000er Jahre hinein gegenüber den 1980er und den 1990er Jahren stabil geblieben, während sie in den angelsächsischen Ländern ab den 1980er Jahren und in Deutschland ab den 1990er Jahren deutlich zurückgegangen ist (vgl. OECD 2004, 144-147).

8.3 Der Einfluss des Ausbildungssystems

Die Ausbildungssysteme Frankreichs, Großbritanniens, Schwedens und Deutschlands unterscheiden sich erheblich, insbesondere auch was die Verankerung der beruflichen Ausbildung anbelangt. In Schweden und Deutschland hat die berufliche Ausbildung eine relativ starke Stellung, einerseits was ihre Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt anbelangt und andererseits auch hinsichtlich ihre Attraktivität als berufliche Qualifikation. Die starke Verankerung von spezifischen Qualifikationen in Form einer berufsbezogenen Ausbildung korrespondiert mit dem dominierenden Produktionsmodell, worauf die *Varieties of Capitalism*-Literatur hinweist (siehe Kapitel 3.2.1). Im Gegensatz dazu haben spezifische Qualifikationen durch eine berufliche Ausbildung in Großbritannien insgesamt einen geringeren Stellenwert. Anerkannte betriebliche Ausbildungen und erfolgreiche schulische berufsbezogene Qualifikationen bestehen zwar, sie werden aber nur von einem kleinen Teil eines jeden Jahrgangs belegt, so dass im Bildungssystem eher allgemeine Qualifikationen oder schlecht auf den Arbeitsmarkt abgestimmte berufliche Qualifikationen erworben werden. Hinsichtlich des Ausbildungssystems ähnelt Frankreich eher Großbritannien, denn auch hier kommt der betrieblichen Ausbildung nur eine geringe Bedeutung zu. Die am *Lycée* angebotenen beruflichen Qualifikationen werden auf dem Arbeitsmarkt kaum honoriert. In der Gesamtschau erwirbt in Deutschland und Schweden ein größerer Anteil der Schüler/innen einen beruflichen Abschluss auf dem Niveau der höheren Sekundarbildung, als das in Frankreich und Großbritannien der Fall ist (vgl. OECD 2010, 13).

Berufliche Qualifikationen werden in Schweden in erster Linie auf schulischer Basis durch berufsbezogene Programme in der *Gymnasieskola* erworben (siehe Kapitel 6.3). Im Gegensatz dazu zeichnet sich die berufliche Ausbildung in Deutschland im Rahmen der *dualen Ausbildung* dadurch aus, dass sie im Betrieb und in der *Berufsschule* stattfindet, wodurch eine besondere Nähe zu den Arbeitsmarktanforderungen gegeben ist. Allerdings spielt auch die vollschulische Ausbildung eine wichtige Rolle, da vor allem Berufe des Sozial- und Gesundheitswesens auf einer solchen beruhen (siehe Kapitel 7.3). Die betriebliche Ausbildung in Frankreich und Großbritannien besteht zwar auch, wird aber nur von einem kleinen Anteil eines jeden Jahrgangs belegt (siehe Kapitel 4.3 und Kapitel 5.3). Es überwiegen schulische Ausbildungsgänge, die aber etwa im Vergleich zu Schweden oft deutlich schlechter mit dem Arbeitsmarkt verzahnt sind.

Im Zusammenhang mit den Unterschieden in den nationalen Ausbildungssystemen variiert auch die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. In Groß-

britannien und Frankreich ist der Anteil der formal Geringqualifizierten, die maximal über einen Abschluss der niedrigeren Sekundarbildung verfügen, größer: In Frankreich liegt der Anteil der Geringqualifizierten an allen Beschäftigten bei 14,2 Prozent, in Großbritannien bei 11,5 Prozent. In Deutschland hingegen ist der Anteil Geringqualifizierter mit 10,0 Prozent kleiner. Am kleinsten aber ist er mit 8,4 Prozent in Schweden. Spiegelbildlich ist auch der Anteil der qualifizierten Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss in Großbritannien mit 40,3 Prozent (siehe Tabelle 5.3-2) und Frankreich mit 35,8 Prozent (siehe Tabelle 4.3-2) deutlich höher als in Deutschland mit 27,4 Prozent (siehe Tabelle 7.3-2). Das dürfte damit zusammenhängen, dass Hochschulabschlüsse in Großbritannien und Frankreich nicht zuletzt den Mangel an attraktiven beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten kompensieren. In Schweden liegt der Anteil der Hochschulabsolvent/innen mit 37,4 Prozent zwischen den von Großbritannien und Frankreich erreichten Werten. Im Umkehrschluss ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Abschluss der höheren Sekundarbildung oder mit einer postsekundären Qualifikation in Deutschland am höchsten, aber auch in Schweden geringfügig höher als in Frankreich und in Großbritannien. Wenngleich aus der hier verwendeten ISCED-Skala nicht hervorgeht, ob es sich dabei um berufliche oder allgemeinbildende Qualifikationen handelt, kann vermutet werden, dass es sich bei den Abschlüssen der höheren Sekundarbildung zumeist um berufsbezogene Abschlüsse handelt.

Die Tatsache, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in Frankreich am kleinsten ist obwohl der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten am größten ist, während in Deutschland umgekehrt der Anteil der Geringqualifizierten deutlich kleiner und der Niedriglohnsektor dennoch am größten ausfällt (siehe Tabelle 8.3-1), weist darauf hin, dass der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Qualifikation nicht allzu eng sein kann. Auch die für alle vier Länder zu konstatierende deutliche Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung kontrastiert mit der deutlichen Ausdehnung des Niedriglohnsektors, die in Großbritannien und Deutschland dennoch stattgefunden hat. Die hinsichtlich der Bildungsbeteiligung ehemals bestehende deutliche Benachteiligung von Frauen hat sich inzwischen nicht nur nivelliert, sondern mittlerweile erreichen Frauen in allen Vergleichsländern sogar ein insgesamt höheres Qualifikationsniveau.

In der aktiven Erwerbsbevölkerung, in der verschiedene Alterskohorten vertreten sind, liegt das Qualifikationsniveau von Frauen in Frankreich (siehe Tabelle 4.3-2), Großbritannien (siehe Tabelle 5.3-2) und Schweden (siehe Tabelle 6.3-2) im Durchschnitt oberhalb des Qualifikationsniveaus von Männern. Einzig in Deutschland sind erwerbstätige Männer insgesamt höher

qualifiziert als erwerbstätige Frauen (siehe Tabelle 7.3-2). Weder der höhere Niedriglohnanteil von Frauen an sich noch die Varianz zwischen den Vergleichsländern kann auf unterschiedliche Qualifikationsniveaus zurückgeführt werden, denn es ist eine Gemeinsamkeit aller Vergleichsländer, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten mit steigender Qualifikation zwar abnimmt, der Niedriglohnanteil von Frauen aber immer oberhalb des Niedriglohnanteils von Männern auf dem gleichen Qualifikationsniveau liegt (siehe Tabelle 4.3-1, Tabelle 5.3-1, Tabelle 6.3-1 und Tabelle 7.3-1). Die einzige Ausnahme hiervon bilden Akademikerinnen in Frankreich, die ebenso selten einen Niedriglohn beziehen wie Akademiker.

Eine weitere Gemeinsamkeit zwischen den Vergleichsländern ist, dass gering qualifizierte Beschäftigte das höchste Niedriglohnrisiko aufweisen. Da es sich bei diesen aber um eine eher kleine Gruppe handelt, ist dennoch der Großteil der Niedriglohnbeschäftigten mit einem Abschluss mindestens auf dem Niveau der höheren Sekundarbildung keineswegs geringqualifiziert. Bei Männern wie Frauen hat jeweils mindestens die Hälfte aller Niedriglohnbeschäftigten einen Abschluss der höheren Sekundarbildung, wobei es sich in vielen Fällen, vor allem in Deutschland und Schweden, um einen beruflichen Abschluss handeln dürf-

Tabelle 8.3-1: Anteil Geringqualifizierte und Niedriglohnanteil im Vergleich

		Frankreich	*Groß-britannien*	*Schweden*	*Deutschland*
Männer	geringqualifiziert[1]	14,4%	12,4%	10,1%	8,1%
	geringqualifizierte Berufe[2]	20,6%	27,0%	13,6%	23,5%
	Niedriglohnanteil	9,0%	15,6%	12,3%	17,2%
Frauen	geringqualifiziert[1]	13,9%	10,5%	6,7%	13,9%
	geringqualifizierte Berufe[2]	52,4%	55,3%	42,3%	45,8%
	Niedriglohnanteil	14,1%	25,9%	15,9%	32,8%
Beschäftigte	geringqualifiziert[1]	14,2%	11,5%	8,4%	10,0%
	geringqualifizierte Berufe[2]	36,3%	40,5%	27,8%	33,9%
	Niedriglohnanteil	11,4%	20,5%	14,1%	24,5%

[1]: Anteil der Beschäftigten mit einem Bildungsniveau von ISCED-97 0-2; [2]: Anteil der Beschäftigten in einfachen und in geringqualifizierten nicht-manuellen Berufen (siehe Kapitel 3.3); ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

te. Nur in Schweden liegt der Anteil der niedriglohnbeschäftigten Frauen auf diesem Qualifikationsniveau geringfügig unter 50 Prozent, während der Anteil der Akademikerinnen an den niedriglohnbeschäftigten Frauen mit einem guten Drittel außergewöhnlich hoch ausfällt. Die Ursache hierfür dürfte sein, dass in Schweden ein Großteil der zumeist von Frauen ausgeübten Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich inzwischen auf einer akademischen Ausbildung beruht. Da die Bezahlung in den Berufen des öffentlichen Sektors deutlich geringer ist als in der Privatwirtschaft, führt dies – zumindest bei der hier verwendeten Definition von Niedriglohnarbeit – zu einem hohen Niedriglohnanteil von Akademikerinnen.

Der Vergleich lässt sich weiter ausdifferenzieren, indem neben der formalen Qualifikation auch der ausgeübte Beruf in die Analyse einbezogen wird. Die Wahrscheinlichkeit einen Niedriglohn zu beziehen hängt auch stark vom ausgeübten Beruf ab, welche hier nach der *International Standard Classification of Occupations* (ISCO-88) klassifiziert und in vier Berufsgruppen zusammengefasst werden (siehe Kapitel 3.3.). Für alle vier Länder gilt, dass Beschäftigte der für den Arbeitsmarkt bedeutendsten Gruppe der qualifiziert nicht-manuellen Berufe am seltensten zu einem Niedriglohn arbeiten. Am häufigsten sind Niedriglöhne hingegen in der Gruppe der einfachen Berufe und in den geringqualifiziert nicht-manuellen Berufen. In den qualifiziert manuellen Berufen liegt der Niedriglohnanteil zumeist in der Nähe des Durchschnittswerts (siehe Tabelle 4.3-3, Tabelle 5.3-3, Tabelle 6.3-3 und Tabelle 7.3-3). Männer und Frauen verteilen sich jedoch unterschiedlich auf die Berufsgruppen: Zwar arbeitet der größte Teil der Männer wie der Frauen in allen Vergleichsländern in einem qualifiziert nicht-manuellen Beruf und jeweils nur ein kleinerer Teil der Männer und Frauen in einem einfachen Beruf (siehe Tabelle 4.3-4, Tabelle 5.3-4, Tabelle 6.3-4 und Tabelle 7.3-4). Für Männer hat jedoch die Gruppe der qualifiziert manuellen Berufe ein hohes Gewicht, während nur ein kleiner Anteil in einem geringqualifiziert nicht-manuellen Beruf arbeitet. Für Frauen hingegen verhält es sich umgekehrt: Die geringqualifiziert nicht-manuellen Berufe spielen hinsichtlich der Gesamtbeschäftigung eine erhebliche Rolle, während die qualifiziert manuellen Berufe nur eine marginale Bedeutung haben.

Werden die als einfach und die als geringqualifiziert nicht-manuell charakterisierten Berufe als gering qualifizierte Berufe zusammengefasst, so zeigt sich, dass Frauen in allen vier Vergleichsländern deutlich häufiger in einem dieser Berufe tätig sind als Männer (siehe Tabelle 8.3-1). Eine Gemeinsamkeit zwischen den vier Vergleichsländern ist somit, dass Frauen häufiger als Männer in einem Beruf tätig sind, der sich nicht adäquat zum – wie aufgezeigt eher höheren –

formalen Qualifikationsniveau verhält.[4] Der Anteil der Beschäftigten in einem geringqualifizierten Beruf variiert allerdings zwischen den Vergleichsländern, für Männer wie Frauen: In Frankreich und Großbritannien ist der Anteil an der Gesamtbeschäftigung größer als in Deutschland und Schweden, so dass von einem Zusammenhang mit den geschilderten Differenzen hinsichtlich der Ausbildungssysteme ausgegangen werden kann.

In Frankreich und Großbritannien ist mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in einem geringqualifizierten Beruf tätig, während es in Schweden und Deutschland etwa zehn Prozentpunkte weniger sind. Trotz des höheren Anteils der geringqualifizierten Erwerbstätigen sorgen die hohe Tarifbindung und der gesetzliche Mindestlohn in Frankreich dennoch für einen kleinen Niedriglohnanteil, im Gegensatz zu Großbritannien, wo Niedriglöhne häufiger sind. Für Schweden ergibt sich ein stimmiges Bild, da ein qualifiziertes Profil der ausgeübten Berufe mit einem vergleichsweise kleinen Niedriglohnanteil korrespondiert. In Deutschland hingegen ist, trotz des eher qualifizierten Charakters der ausgeübten Berufe, Niedriglohnarbeit am meisten verbreitet. Zugespitzt lässt sich feststellen, dass Frauen zwar überall häufiger von Niedriglohnarbeit betroffen sind, insbesondere aber in Großbritannien und Deutschland – in Großbritannien eher aufgrund einer Beschäftigung in einem nicht qualifikationsadäquaten Beruf, in Deutschland hingegen eher wegen einer dem ausgeübten Beruf nicht angemessenen Bezahlung.

In allen vier Ländern bestehen deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der schulischen Fächerwahl, der Wahl von Ausbildungsprogrammen und von Studiengängen. Männer finden sich häufiger im technischen und handwerklichen Bereich, Frauen eher im Bereich der sozialen Dienstleistungen. Ein Spezifikum für Deutschland ist, dass damit auch eine Segregation zwischen *dualer Ausbildung* einerseits und vollschulischer Ausbildung andererseits verbunden ist. Letztendlich lässt sich die aufgestellte These, dass die stärkere Verankerung der beruflichen Ausbildung in koordinierten Marktwirtschaften, in diesem Fall

4 Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass diese Klassifizierung von Berufsgruppen zwar geringqualifizierte nicht-manuelle Berufe kennt, nicht aber das Pendant geringqualifiziert manueller Berufe. Die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf die Berufsgruppen hängt demnach auch mit der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarkts zusammen, angesichts derer Frauen häufiger in Dienstleistungsbranchen und Männer häufiger in industriellen Branchen tätig sind. In der Charakterisierung als „geringqualifizierte nicht-manuelle" Berufe kann sich auch eine systematische Unterschätzung der in vielen Dienstleistungsberufen real erforderlichen Fertigkeiten widerspiegeln, auf welche unter anderem die empirische Niedriglohnforschung hinweist (vgl. Appelbaum 2010).

in erster Linie Schweden und Deutschland, im Gegensatz zu liberalen Marktwirtschaften, hier repräsentiert durch Großbritannien[5], der Konzentration von Frauen im Niedriglohnsektor entgegenwirkt (siehe Kapitel 3.2.1) nicht bestätigen. Trotz der erkennbaren deutlichen Unterschiede in den Ausbildungssystemen gilt für alle Vergleichsländer, dass Frauen auf allen Qualifikationsstufen häufiger zu Niedriglöhnen arbeiten als Männer. Für Schweden und Deutschland gilt dies im Bereich der höheren Sekundarbildung wie auch der postsekundären Bildung, auf denen berufliche Ausbildungen überwiegend verortet sind, nicht weniger als für Frankreich und Großbritannien. Das etablierte System der Berufsausbildung in koordinierten Marktwirtschaften hat demnach keinen unmittelbaren positiven Einfluss auf das Niedriglohnrisiko von Frauen.

5 Hinsichtlich des Ausbildungssystems ähnelt Frankreich eher idealtypischen liberalen Marktwirtschaften wie Großbritannien.

8.4 Der Einfluss des Wohlfahrtsstaats

Für Frankreich und Schweden wird von der vergleichenden feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung aufgezeigt, dass sie weniger stark auf dem Ernährermodell basieren und die Erwerbstätigkeit von Frauen konsequent fördern. Für Großbritannien und Deutschland gilt das hingegen nicht, hier war das Ernährermodell lange fest verankert. Inzwischen können diese beiden Länder jedoch als Zuverdienerinnen-Modell charakterisiert werden, in dem die Erwerbstätigkeit von Frauen zur Regel geworden ist, allerdings häufig in Form einer Teilzeitbeschäftigung. Als wesentliche Einflussfaktoren des Wohlfahrtsstaats auf das Geschlechterarrangement wurden das Kinderbetreuungsangebot, familienpolitische Leistungen in Anschluss an die Geburt eines Kindes sowie die Belastung von Erwerbseinkommen durch Steuern und Abgaben näher untersucht. Damit wurde nicht die Gesamtheit, aber doch zentrale wohlfahrtsstaatliche Einflüsse auf die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung erfasst.

Es lässt sich resümieren, dass der schwedische Wohlfahrtsstaat konsequent auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen setzt. Der einkommensbezogene *Föräldrapenning* deckt das erste Lebensjahr des Kindes voll ab. Vor dem Hintergrund eines ab dem ersten Geburtstag bestehenden Rechtsanspruchs und angesichts einer gut ausgebauten Kinderbetreuungsinfrastruktur ist ab diesem Alter eine öffentliche Ganztagsbetreuung gewährleistet. Diese wird, nicht zuletzt angesichts nur geringer anfallender Gebühren, von fast allen Kindern wahrgenommen. Da zwei Monate des Elterngeldes für den anderen Partner reserviert sind, besteht ein Anreiz für Väter, die Erwerbstätigkeit in Anschluss an die Geburt eines Kindes zu unterbrechen. Das Erwerbseinkommen auch von Ehepartnern wird individuell besteuert, so dass das Steuerrecht Erwerbskonstellationen bevorzugt, in denen beide Ehepartner ein ähnlich hohes Einkommen erzielen (siehe Kapitel 6.4.1 und Kapitel 6.4.2).

Auch in Frankreich besteht mit den *Écoles Maternelles* eine gut ausgebaute, kostenlose Kinderbetreuung auf Ganztagsbasis für Kinder ab drei Jahren. Das Kinderbetreuungsangebot für Unter-Dreijährige wird ausgebaut, erreicht aber bislang nur einen kleineren Teil dieser Altersgruppe. Eltern, in aller Regel Mütter, können das *Complément de Libre Choix d'Activité,* bei dem es sich um ein fixierte Geldleistung ohne Bezug zum Einkommen handelt, beim zweiten Kind für einen Zeitraum von drei Jahren beziehen. Darüber hinaus kann, anders als in Schweden, die Leistung vollständig von einem Partner wahrgenommen werden. Das französische Steuerrecht setzt mit dem vorgesehenen Familiensplitting keine dezidierten Anreize für eine bestimmte Erwerbskonstellation von Eheleuten (siehe Kapitel

4.4.1 und Kapitel 4.4.2). Daher setzt der französische Wohlfahrtsstaat insgesamt weniger konsequent als der schwedische auf den baldigen Wiedereinstieg von Müttern in die Erwerbstätigkeit. Darüber hinaus verzichtet der französische Wohlfahrtsstaat bislang auch auf eine explizite Adressierung von Vätern, den Gesichtspunkt der innerfamilialen Arbeitsteilung zwischen den Eltern lässt er somit außen vor.

Der britische und der deutsche Wohlfahrtsstaat fördern inzwischen zwar nicht mehr eindeutig das Ernährermodell eines männlichen Alleinverdieners, sie bieten aber auch keine Rahmenbedingungen, die klar auf ein Zweiverdiener-Modell hinausliefen. Vielmehr beinhalten beide Wohlfahrtsstaaten in sich widersprüchliche Bestandteile, was die Erwerbsbeteiligung von Frauen und insbesondere von Müttern anbelangt. In Großbritannien wird durch eine individuelle Besteuerung der Einkommen zwar einerseits durch das Steuerrecht die Erwerbsbeteiligung von beiden Ehepartnern befördert, dies wird aber durch die Einkommenseffekte der *Tax Credits* konterkariert. Da für diese das Haushaltseinkommen maßgeblich ist, führt in vielen Konstellationen die Ausdehnung der Erwerbstätigkeit durch den Partner mit dem geringeren Einkommen zu einer Reduzierung der Leistungsansprüche, so dass ein Anreiz gesetzt wird, nicht oder nur in geringerem Umfang einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Eine öffentlich geförderte Kinderbetreuung steht zwar ab einem Alter von drei Jahren zur Verfügung, aber lediglich in einem Umfang von 15 Wochenstunden, so dass erst mit dem Erreichen der Schulpflicht im Alter von fünf Jahren von einem gesicherten Ganztagsbetreuungsangebot ausgegangen werden kann. Mütter können während einer Erwerbsunterbrechung in Folge der Geburt mit dem *Statutory Maternity Pay* und der *Maternity Allowance* für maximal 39 Wochen eine Geldleistung beziehen. Da ein öffentlich geförderter Betreuungsanspruch erst deutlich später besteht, ist vor allem für Frauen mit geringen finanziellen Ressourcen eine längere Erwerbsunterbrechung aufgrund der hohen Kosten für ein privates Betreuungsangebot die häufige Folge (siehe Kapitel 5.4.1 und Kapitel 5.4.2).

Mit dem *Elterngeld* verfügt Deutschland zwar seit 2008 über eine familienpolitische Leistung, die ähnlich der schwedischen Regelung die Erwerbsintegration von Frauen einerseits und die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung andererseits fördern soll, diese steht aber eher isoliert da. Mit dem Auslaufen des Elterngeldbezugs nach maximal 14 Monaten geht jedoch erst ab 2013 ein unmittelbar anschließender Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz einher. Trotz des Ausbaus der Betreuungsangebote im Zusammenhang mit der Einführung des Rechtsanspruchs ist die Betreuungsinfrastruktur bislang unzureichend. Das hängt auch damit zusammen, dass oft nur eine Halbtagsbetreuung angeboten

wird. Im Gegensatz zu den anderen Vergleichsländern ist auch für Kinder im schulpflichtigen Alter ab sechs Jahren nur von einer Halbtagsbetreuung auszugehen, wenngleich das Ganztagsangebot an Schulen inzwischen ausgebaut wird. Darüber hinaus sorgen auch das Ehegattensplitting und die Regelung der Lohnsteuerklassen dafür, dass in einer Ehe das niedrigere Einkommen einer überproportionalen Belastung durch Steuern und Abgaben ausgesetzt ist, wodurch Alleinverdiener- und Zuverdienerinnen-Haushalte begünstigt werden (siehe Kapitel 7.4.1 und Kapitel 7.4.2).

Diese Unterschiede führen dazu, dass sich trotz einer tendenziellen Annäherung die geschlechtsspezifische Erwerbsbeteiligung zwischen den Vergleichsländern weiterhin deutlich unterscheidet: In Großbritannien und Deutschland liegt die Erwerbsquote von Frauen jeweils zehn Prozentpunkte unter der von Männern, während das *Gender Employment Gap* (OECD 2008, 144) in Schweden nur halb so groß ausfällt. In Frankreich ist die Differenz etwas geringer als in Großbritannien und Deutschland (vgl. Teichgraber 2012, 3). Darüber hinaus arbeiten Frauen in Großbritannien und Deutschland häufiger Teilzeit, als das in Schweden und Frankreich der Fall ist.[6] Die bestehenden Länderunterschiede werden allerdings sehr viel deutlicher, wenn nicht die Gesamtheit der Erwerbstätigen betrachtet wird, sondern ob es sich um Eltern handelt. Es kann erwartet werden, dass insbesondere wenn jüngere Kinder, hier in einem Alter von bis zu zwölf Jahren, im Haushalt leben, der Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung am größten sein dürfte.[7] So sind Mütter in Großbritannien und Deutschland jeweils knapp zur Hälfte teilzeiterwerbstätig. Jeweils knapp ein Viertel geht keiner Erwerbstätigkeit nach, sondern kümmert sich ausschließlich um Haus- und Sorgearbeit. Demnach arbeiten Mütter nur in wenigen Fällen auf Vollzeitbasis (siehe Tabelle 5.4.2-1 und Tabelle 7.4.2-1). In Schweden und Frankreich hingegen ist auch für Mütter eine Vollzeiterwerbstätigkeit die Regel und deutlich häufiger als eine Teilzeitbeschäftigung. Jeweils nur eine kleine Minderheit gibt an, sich ausschließlich um Haus- und Sorgearbeit zu kümmern (siehe Tabelle 4.4.2-1 und Tabelle 6.4.2-1). Zwar ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen in Großbritannien und Deutschland auch dann größer als in Schweden und

6 In allen vier Ländern wenden Frauen, auch wenn sie erwerbstätig sind, einen deutlich größeren Teil ihres Zeitbudgets für Haus- und Sorgearbeit auf als Männer. Das ist auch in Schweden so, allerdings ist hier die Geschlechterdifferenz geringer ausgeprägt als in Frankreich, Großbritannien und Deutschland (vgl. Aliaga 2006).

7 Hier wird nicht berücksichtigt, ob es sich um die leiblichen Kinder handelt, was allerdings in den meisten Fällen gegeben sein dürfte. Aber auch wenn nicht-leibliche Kinder im Haushalt leben, ist der angenommene Zusammenhang plausibel.

Frankreich, wenn keine Kinder dieser Altersgruppe im Haushalt leben, dennoch hat insgesamt eine Mutterschaft in diesen beiden Ländern weiterreichende Folgen für die Erwerbsbeteiligung von Frauen. Hingegen gilt für alle vier Länder gleichermaßen, dass eine Vaterschaft die Erwerbsbeteiligung von Männern in der Regel nicht beeinflusst, weder in Form einer häufigeren Teilzeiterwerbstätigkeit, noch in Form einer längerfristigen Erwerbsunterbrechung.

Insgesamt bieten der schwedische und der französische Wohlfahrtsstaat Rahmenbedingungen, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen eher fördern, während das für Deutschland und Großbritannien weniger der Fall ist. Es kann vermutet werden, dass „frauenfreundliche" Wohlfahrtsstaaten auch das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko in dem Sinne beeinflussen, dass eine annähernd ausgeglichene Erwerbsbeteiligung zwischen den Geschlechtern auch mit geringeren Unterschieden hinsichtlich der Betroffenheit von Niedriglohnarbeit einhergeht. Ein erster Blick auf die Vergleichsländer aus der Makroperspektive bestätigt diese Vermutung: In Schweden und Frankreich ist die Diskrepanz zwischen den Niedriglohnanteilen von Frauen und Männern geringer als in Deutschland und Großbritannien (siehe Kapitel 8.1). Allerdings können diese Unterschiede auch mit den Arbeitsmarktinstitutionen erklärt werden, die ebenfalls in Frankreich und Schweden eher auf eine Eingrenzung von Niedriglöhnen hinwirken (siehe Kapitel 8.2). Um das Vorhandensein eines eigenständigen Effekts des Wohlfahrtsstaats feststellen zu können, wurden auch mehrere konkrete Zusammenhänge zwischen Wohlfahrtsstaat und Niedriglohn untersucht.

Die aufgezeigten deutlichen Unterschiede in der Kinderbetreuungsinfrastruktur lassen erwarten, dass eine Elternschaft nicht nur die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern unterschiedlich beeinflusst, sondern auch das Niedriglohnrisiko. Mehrere Wirkmechanismen sind denkbar, durch die eine Elternschaft zu einem höheren Niedriglohnrisiko führen kann: Eine durch eine Elternschaft bedingte Erwerbsunterbrechung droht, insbesondere wenn sie länger andauert, bei einem späteren Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit zu einem geringeren Lohn zu führen. Die mit zunehmender Beschäftigungsdauer oft üblichen Lohnerhöhungen oder ein ansonsten möglicherweise vollzogener beruflicher Aufstieg bleiben durch die Erwerbsunterbrechung aus. Mit zunehmender Dauer der Erwerbsunterbrechung geht, tatsächlich oder auch nur vom Arbeitgeber antizipiert, berufsspezifisches Wissen verloren oder dieses muss erst neu aufgebaut werden, was zu einem Lohnabschlag führen kann. Darüber hinaus sind Eltern mit Verantwortung für die Kinderbetreuung in ihrer Berufswahl eingeschränkt, so dass nur bestimmte Beschäftigungsverhältnisse angenommen werden können. Berufliche Alternativen mit einer besseren Bezahlung scheiden gegebenenfalls

etwa wegen familienunfreundlicher Arbeitszeiten oder wegen einer zu großen räumlichen Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort aus.

Wie bereits gezeigt, hat eine Elternschaft weitreichende Konsequenzen für die Erwerbsbeteiligung von Müttern, während das für Väter nicht gilt. Ebenso verhält es sich hinsichtlich des Niedriglohnrisikos: In allen Vergleichsländern arbeiten Frauen, die mit einem Kind in einem Alter von bis zu zwölf Jahren im Haushalt leben, häufiger zu einem Niedriglohn, als wenn dies nicht der Fall ist (siehe Tabelle 8.4-1). Die Vergleichsgruppe setzt sich sowohl aus Frauen zusammen, die keine Kinder haben, als auch aus Frauen mit Kindern in einem höheren Alter. Auch für die letztgenannte Teilgruppe kann ein Einfluss der Mutterschaft auf die Erwerbschancen vermutet werden, dieser dürfte aber geringer ausfallen als bei jüngeren Kindern mit einem höheren Betreuungsaufwand. Für Väter von Kindern bis zu zwölf Jahren lässt sich kein negativer Einfluss auf das Niedriglohnrisiko feststellen, im Gegenteil ist der Niedriglohnanteil bei ihnen in allen vier Ländern geringer als bei Männern ohne Kinder in diesem Alter. Überraschend ist allerdings, dass die Diskrepanz zwischen Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder in Schweden am größten ausfällt, denn vor dem Hintergrund der geschilderten gut ausgebauten Betreuungsinfrastruktur hätte dort ein eher schwacher Zusammenhang vermutet werden können. Dieser Befund bleibt erklärungsbedürftig.

Tabelle 8.4-1: Niedriglohnrisiko von Beschäftigten in Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Kindern

		Frankreich	*Großbritannien*	*Schweden*	*Deutschland*
Männer	keine Kinder[1]	10,8%	16,3%	13,2%	18,3%
	Kinder[1]	5,9%	14,2%	10,6%	13,8%
	insgesamt	9,0%	15,6%	12,3%	17,2%
Frauen	keine Kinder[1]	13,6%	24,5%	11,1%	31,0%
	Kinder[1]	15,0%	29,3%	24,9%	41,1%
	insgesamt	14,1%	25,9%	15,9%	32,8%

[1]: in einem Alter von bis zu zwölf Jahren; ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Um zu überprüfen, ob auch das Steuer- und Abgabenrecht das geschlechtsspezifische Niedriglohnrisiko beeinflusst, wurden die Niedriglohnanteile von Verheirateten und Unverheirateten miteinander verglichen. Es kann davon ausgegangen werden, dass eine individuelle Besteuerung dazu beiträgt, dass auch

in einer Ehe häufiger beide Partner einer (vollen) Erwerbstätigkeit nachgehen, weswegen das Niedriglohnrisiko nicht wesentlich mit dem Familienstand zusammenhängen sollte. Im Gegensatz dazu ist bei einer gemeinsamen Besteuerung für den Ehepartner mit dem geringeren Einkommen, angesichts des bestehenden geschlechtsspezifischen Lohngefälles zumeist die Frau, ein Anreiz gegeben, das Arbeitsangebot zu reduzieren. Sowohl eine daraus resultierende Teilzeiterwerbstätigkeit wie auch der berufliche Wiedereinstieg nach einer längeren Erwerbsunterbrechung dürften das Niedriglohnrisiko erhöhen. Tabelle 8.4-2 zeigt zunächst auf, dass verheiratete Männer in allen Ländern deutlich seltener zu einem Niedriglohn arbeiten als nie verheiratete Männer. Dies dürfte, wie auch der Zusammenhang mit der Vaterschaft, mit der Alterszusammensetzung dieser Gruppen zusammenhängen, da jüngere Männer sowohl häufiger unverheiratet sind als auch öfter einer Niedriglohnbeschäftigung nachgehen. Hinsichtlich der verheirateten Frauen zeigen sich hingegen deutliche Länderunterschiede, die genau dem erwarteten Zusammenhang entsprechen: In Schweden und Großbritannien mit einer individuellen Besteuerung arbeiten verheiratete Frauen, ebenso wie verheiratete Männer, seltener zu einem Niedriglohn als unverheiratete Frauen. In Frankreich, das mit dem Familiensplitting einem steuerrechtlichen Sonderweg folgt, sind verheiratete und unverheiratete Frauen gleichermaßen von Niedriglöhnen betroffen. In Deutschland hingegen, dessen Steuersystem auf einer gemeinsamen Veranlagung von Eheleuten beruht, beziehen verheiratete Frauen deutlich häufiger einen Niedriglohn als unverheiratete Frauen. Dieser Befund ist umso bemerkenswerter, als dass auch das Niedriglohnrisiko von Frauen mit zunehmendem Alter abnimmt, wenn auch nicht so stark wie bei Männern.

Auch der Vergleich der Erwerbskonstellationen von Eheleuten zeigt Gemeinsamkeiten und Länderunterschiede. In allen Ländern geht ein Niedriglohn bei

Tabelle 8.4-2: Niedriglohnrisiko in Abhängigkeit vom Familienstand

		Frankreich	*Großbritannien*	*Schweden*	*Deutschland*
Männer	nie verheiratet	13,9%	23,5%	18,1%	29,0%
	verheiratet	4,8%	11,5%	7,6%	11,8%
	insgesamt	9,0%	15,6%	12,3%	17,2%
Frauen	nie verheiratet	14,5%	28,6%	22,2%	28,1%
	verheiratet	14,4%	24,1%	12,6%	36,1%
	insgesamt	14,1%	25,9%	15,9%	32,8%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Männern häufiger mit einer insgesamt prekären Haushaltslage einher, in der auch die Ehefrau einen Niedriglohn bezieht oder aber nicht erwerbstätig ist (siehe Tabelle 4.4.2-3, Tabelle 5.4.2-3, Tabelle 6.4.2-3 und Tabelle 7.4.2-3). Niedriglohnbeschäftigte Frauen leben hingegen in allen Vergleichsländern häufiger mit einem Ehemann zusammen, der einen Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle bezieht. Die unterschiedliche Ausprägung des Ernährermodells zeigt sich vor allem, wenn der Erwerbsstatus von Ehefrauen von Männern mit einem Lohn oberhalb der Niedriglohnschwelle miteinander verglichen wird: Während in Frankreich und Schweden Ehefrauen in diesem Fall zumeist ebenfalls außerhalb des Niedriglohnsektors erwerbstätig sind, so ist in Großbritannien und Deutschland in diesem Fall eine Nicht-Erwerbstätigkeit deutlich häufiger, aber auch ein Niedriglohn kommt öfter vor.

Wird der Einfluss von Familienstand und Kinderbetreuung zusammen untersucht, so ergibt sich ein weiter ausdifferenziertes Bild: In allen Ländern sind es insbesondere nie verheiratete Frauen mit Kindern unter zwölf Jahren, die am häufigsten zu einem Niedriglohn arbeiten. Das gilt auch für Frankreich, allerdings sind hier die Unterschiede, auch zwischen verheirateten Frauen mit und ohne Kindern, verhältnismäßig gering (siehe Tabelle 4.4.2-2). Im Gegensatz dazu sind unverheiratete Frauen mit Kindern, vermutlich häufig als Alleinerziehende, in Großbritannien deutlich häufiger von Niedriglohnarbeit betroffen – sowohl im Vergleich zu unverheirateten Frauen ohne Kinder, wie auch im Vergleich zu verheirateten Frauen mit und ohne Kinder (siehe Tabelle 5.4.2-2). In Schweden hingegen arbeiten Mütter von Kindern bis zu zwölf Jahren auch dann überdurchschnittlich oft zu einem Niedriglohn, wenn sie verheiratet sind (siehe Tabelle 6.4.2-2). Der Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Mutterschaft ist demnach in Schweden besonders eng. Im Gegensatz dazu arbeiten verheiratete Frauen ohne Kinder bis zu zwölf Jahren in Deutschland deutlich häufiger zu einem Niedriglohn als unverheiratete Frauen ohne Kinder in dieser Altersgruppe (siehe Tabelle 7.4.2-2). Der aufgezeigte Zusammenhang mit dem Familienstand besteht demnach auch unabhängig von einer Mutterschaft.

Teilzeitbeschäftigte arbeiten in Frankreich, Großbritannien und Deutschland häufiger zu einem Niedriglohn als Vollzeitbeschäftigte. Bei kurzer Teilzeitbeschäftigung von bis zu 15 Wochenstunden ist der Niedriglohnanteil nochmals höher als bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 15 Stunden (siehe Tabelle 4.4.3-1, Tabelle 5.4.3-1 und Tabelle 7.4.3-1). Nur in Schweden beziehen Teilzeitbeschäftigte ebenso häufig einen Niedriglohn wie Vollzeitbeschäftigte (siehe Tabelle 6.4.3-1). Das Niedriglohnrisiko von teilzeitbeschäftigten Männern ist zwar zumeist etwas größer als das von teilzeitbeschäftigten Frauen, da

Frauen aber in allen vier Ländern häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer, ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen insgesamt und vor allem unter den Niedriglohnbeschäftigten deutlich größer. Dies gilt jedoch für Deutschland und Großbritannien angesichts eines größeren Teilzeitanteils sehr viel mehr als für Schweden und Frankreich. Darüber hinaus spielt in diesen beiden Ländern kurze Teilzeitbeschäftigung eine deutlich größere Rolle. Für alle vier Länder gilt, dass Männer mit Niedriglohn in der Regel vollzeiterwerbstätig sind, vor allem in Großbritannien ist allerdings auch ein erheblicher Teil der Niedriglohnempfänger auf Teilzeitbasis beschäftigt (siehe Tabelle 8.4-3). In Frankreich und Schweden ist auch der größere Teil der Niedriglohnempfängerinnen vollzeiterwerbstätig, während in Großbritannien und Deutschland teilzeitbeschäftigte Frauen den größeren Teil stellen. Hierunter entfällt, besonders ausgeprägt in Deutschland, ein erheblicher Anteil auf Frauen in kurzer Teilzeitbeschäftigung.

Tabelle 8.4-3: Niedriglohnbeschäftigte nach Arbeitszeit

	Männer			*Frauen*			*insgesamt*
	bis 15h	*16 – 34h*	*ab 35h*	*bis 15h*	*16 – 34h*	*ab 35h*	
Frankreich	0,6%	6,0%	34,1%	4,1%	19,3%	36,0%	100,0%
Groß-britannien	2,5%	7,6%	30,1%	8,9%	26,7%	24,2%	100,0%
Schweden	-	4,4%	40,0%	-	13,6%	42,0%	100,0%
Deutschland	1,5%	1,9%	34,1%	19,8%	19,1%	23,6%	100,0%

ununterbrochen Beschäftigte mit einem Einkommen aus Erwerbsarbeit mit nicht mehr als einem Beschäftigungsverhältnis, nicht in Ausbildung, Quelle: EU-SILC Cross sectional 2011, eigene Berechnung

Zu dem besonderen Gewicht der kurzen Teilzeitbeschäftigung in Deutschland dürfte der Sonderstatus für *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse* beitragen. Dieser sorgt einerseits dafür, dass Arbeitsverhältnisse auf Teilzeitbasis häufiger in einem geringen Umfang bleiben, damit die 2011 geltende Verdienstobergrenze von 400 Euro nicht überschritten wird (siehe Kapitel 7.4.3). In Schweden besteht kein deutlicher Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Teilzeitbeschäftigung. In Frankreich geht eine Teilzeitbeschäftigung zwar mit einem erhöhten Niedriglohnrisiko einher, da es sich aber zumeist um längere Teilzeitbeschäftigung handelt und da Teilzeitbeschäftigung eher selten ist, bleiben die Auswirkungen begrenzt. In Großbritannien hingegen verstärken sich die Problematiken deutlich, da für viele Niedriglohnbeschäftigte – für Frauen häufiger als für Männer – eine kurze Arbeitszeit mit einem Niedriglohn auf Stundenbasis einhergeht, so dass

im Ergebnis nur ein geringes Einkommen auf Monatsbasis erzielt wird. Dies gilt für Deutschland in noch stärkeren Ausmaßen, hinzu kommt aber, dass Teilzeiterwerbstätige auf Basis eines *Geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses* keine oder nur reduzierte Ansprüche in den Sozialversicherungssystemen erwerben. Die aufgezeigten Zusammenhänge zwischen Niedriglohn, Kinderbetreuung und Familienstand dürften zu größeren Anteilen über die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung vermittelt sein – insbesondere in Deutschland, aber auch in Großbritannien.

Die bestehenden Geschlechterunterschiede in der Betroffenheit von Niedriglohnarbeit stellen sich demnach auf unterschiedliche Art und Weise ein. Zugespitzt lässt sich formulieren, dass Frauen in Schweden in erster Linie als Mutter, in Großbritannien als Alleinerziehende und in Deutschland als Ehefrau überproportional von Niedriglöhnen betroffen sind. In Frankreich ist der Einfluss sowohl hinsichtlich einer Mutterschaft, wie auch hinsichtlich des Familienstands nur minimal, die dennoch bestehenden Unterschiede hängen somit unmittelbar mit dem Geschlecht zusammen. Allerdings gilt auch für Großbritannien und Deutschland, dass Mutterschaft und Familienstand nur einen Teil der Unterschiede zwischen den Geschlechtern erklären können, da auch Frauen ohne Kinder (im Alter von bis zu zwölf Jahren) und auch unverheiratete Frauen häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten als Männer der jeweiligen Gruppe.

Schweden ist das einzige der untersuchten Länder, in dem das erhöhte Niedriglohnrisiko von Frauen insgesamt einzig auf den hohen Niedriglohnanteil von Müttern zurückgeführt werden kann – Frauen ohne Kinder arbeiten sogar etwas seltener zu einem Niedriglohn als Männer. Dennoch hängt Niedriglohnarbeit in Schweden insgesamt weniger stark mit dem Geschlecht zusammen als in Großbritannien und Deutschland. Das kann damit erklärt werden, dass zwar das erhöhte Niedriglohnrisiko von Müttern auffällig ist, gleichzeitig ist aber auch die Erwerbsbeteiligung deutlich höher als in Großbritannien und Deutschland und auch etwas höher als in Frankreich. Darüber hinaus ist der Teilzeitanteil in Schweden kleiner als in den Vergleichsländern und es handelt sich zumeist um eine lange Teilzeitbeschäftigung. Daher führt eine Mutterschaft zwar kurz- und mittelfristig vergleichsweise häufig zu einem Niedriglohn, da die Erwerbsbeteiligung aber nur geringfügig abnimmt, dürften die längerfristigen Auswirkungen auf den Erwerbsverlauf und auf das erzielte Lebenseinkommen eher gering sein. Der Niedriglohnbezug dürfte somit eher den Charakter einer mit der Mutterschaft verbundenen Episode im Erwerbsverlauf haben. Daher liegt der Niedriglohnanteil von Frauen in Schweden insgesamt nicht so stark oberhalb des Werts von Männern, wie es der hohe Anteil an niedriglohnbeschäftigten Müttern

erwarten ließe. Somit lassen sich die in Kapitel 3.2.2 formulierten Hypothesen hinsichtlich des Wohlfahrtsstaats bestätigen: Sowohl ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot wie auch die auf eine ausgeglichene Erwerbsbeteiligung zielende Ausgestaltung der familienpolitischen Leistungen und des Steuer- und Abgabensystems wirken der Feminisierung von Niedriglohnarbeit entgegen. Im Gegensatz dazu führt vor allem das Zuverdienerinnen-Modell in Form von (kurzer) Teilzeitbeschäftigung zu einem erhöhten Niedriglohnanteil von Frauen.

9. Fazit

Die vergleichende Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Niedriglohn und Geschlecht in Frankreich, Großbritannien, Schweden und Deutschland hat gezeigt, dass zwar in allen vier Ländern Frauen häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten als Männer, die Ausmaße wie auch die Strukturen der Geschlechterdiskrepanz jedoch variieren. In Schweden und Frankreich ist der Niedriglohnsektor nicht nur deutlich kleiner, dort sind Frauen auch weniger stark überrepräsentiert als in Großbritannien und Deutschland. Ausschlaggebend hierfür sind Unterschiede im System der Lohnregulierung einerseits und in der Ausprägung des Wohlfahrtsstaats andererseits. In Frankreich und Schweden wirken „inklusive Arbeitsmarktinstitutionen" (Bosch u.a. 2010, 91) darauf hin, dass die Lohnspreizung eher schwach bleibt und Niedriglohnarbeit eingegrenzt wird. Während dies in Schweden die Tarifvertragsparteien durch einen hohen Organisationsgrad sicherstellen, ist in Frankreich die staatliche Unterstützung des Tarifvertragssystems durch die breite Anwendung der Allgemeinverbindlicherklärung und der hohe gesetzliche Mindestlohn SMIC ausschlaggebend.

Wenngleich auch in Großbritannien seit 1999 ein gesetzlicher Mindestlohn besteht, so bleibt er dennoch zu schwach, um Niedriglohnarbeit effektiv einzugrenzen. Daher kann der britische Arbeitsmarkt als „exklusiv" charakterisiert werden – ebenso wie der deutsche. Wenngleich Tarifverträge in Deutschland noch eine größere Rolle spielen, so führt der fehlende gesetzliche Mindestlohn angesichts der zurückgehenden Bindekraft von kollektivvertraglichen Regelungen zu einer wachsenden Regulierungslücke. Eine Folge ist nicht nur der größte Niedriglohnsektor der hier untersuchten Länder, sondern auch der höchste Anteil an extrem niedrigen Armutslöhnen und die am stärksten ausgeprägte Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Die Verschiedenheit der Arbeitsmarktinstitutionen alleine kann die bestehende Varianz aber nicht erklären. Ein weiterer struktureller Unterschied besteht hinsichtlich der Bedeutung von Teilzeitarbeit. In Frankreich, Großbritannien und Deutschland haben Teilzeitbeschäftigte ein deutlich höheres Niedriglohnrisiko als Vollzeitbeschäftigte. Da Teilzeitarbeit in allen Vergleichsländern überwiegend von Frauen ausgeübt wird, während sie für

erwerbstätige Männer nur eine untergeordnete Relevanz hat, besteht ein Zusammenhang zur Niedriglohnproblematik. In Großbritannien und Deutschland ist nicht nur Niedriglohnarbeit am häufigsten, hier spielt kurze Teilzeitarbeit eine ausgeprägte Rolle, während in Frankreich und Schweden Teilzeitbeschäftigung mit einer längeren Arbeitszeit überwiegt, die oft nur wenige Stunden unterhalb einer regulären Vollzeitbeschäftigung liegt.

In Deutschland und Großbritannien ist im Zusammenspiel von Niedriglohn auf Stundenbasis und geringer Arbeitszeit auf Wochen- oder Monatsbasis ein besonders geringes Entgelt die Folge. Dieser Befund hängt mit den wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen zusammen, denn wenngleich auch Großbritannien und Deutschland nicht mehr eindeutig dem Ernährermodell mit einem männlichen Alleinverdiener folgen, so unterstützen ihre Wohlfahrtsstaaten dennoch nicht so eindeutig das Zweiverdiener-Modell, wie das in Schweden und Frankreich der Fall ist. Eine nur begrenzt ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie steuerrechtliche Anreize laufen eher auf das Zuverdienerinnen-Modell in Form einer Teilzeitbeschäftigung hinaus. Darüber hinaus sind es vor allem längere mutterschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen, die in Großbritannien und Deutschland das Niedriglohnrisiko von Müttern durch eine Verschlechterung der Erwerbschancen erhöhen.

Obwohl deutliche Unterschiede hinsichtlich des Ausbildungssystems bestehen, konnte kein eindeutiger Zusammenhang zwischen diesem und dem geschlechtsspezifischen Niedriglohnrisiko festgestellt werden. Zwar ist in Deutschland und Schweden die berufliche Ausbildung besser verankert, dennoch hat dies weder einen erkennbaren Einfluss auf die Größe des Niedriglohnsektors noch auf die geschlechtsspezifische Zusammensetzung desselben. Es ist eine Gemeinsamkeit zwischen allen vier Vergleichsländern, dass Frauen auf allen Qualifikationsniveaus häufiger zu einem Niedriglohn arbeiten als vergleichbar qualifizierte Männer. Die stärkere Verankerung der beruflichen Ausbildung in Schweden und Deutschland schützt Frauen mit entsprechenden Qualifikationen nicht besser vor Niedriglöhnen. In Schweden ist die Diskrepanz hinsichtlich des Niedriglohnrisikos sogar zwischen Akademikerinnen und Akademikern am größten. Dies weist darauf hin, dass die Professionalisierung – selbst die Akademisierung – von Berufen in feminisierten Branchen nicht notwendigerweise mit einer entsprechenden Verbesserung des Entgeltniveaus einhergehen muss.

Nun soll überprüft werden, inwieweit die vorliegende Untersuchung zur Füllung bestehender Forschungslücken beitragen konnte. Dafür werden die Forschungsdesiderate rekapituliert, die nach der Sichtung des Forschungsstandes am Ende von Kapitel 2 benannt wurden:

– *Unzureichende Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigung*: Anhand von EU-SILC konnte der Niedriglohnsektor unter der Einbeziehung von Teilzeitbeschäftigung analysiert werden. Dies ermöglichte entscheidende Erkenntnisgewinne im Ländervergleich, etwa dass der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen an allen Niedriglohnbeschäftigten stark variiert, was in einem unmittelbaren Zusammenhang zur Analysedimension der wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen steht. Darüber hinaus konnte auch zwischen kurzer und langer Teilzeitbeschäftigung unterschieden werden, wodurch weitere Länderunterschiede deutlich wurden.
– *Auswirkungen der globalen Finanz-, Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise*: Die ausgewerteten Daten stammen überwiegend aus dem Jahr 2011, so dass sich die Auswirkungen der 2008 einsetzenden krisenhaften Entwicklung in den Daten abbilden. Die vorgelegten Zeitreihen zur Entwicklung von Niedriglöhnen in den Vergleichsländern von 2005 bis 2011 zeigen auf, dass sich die Krise sehr unterschiedlich bemerkbar macht. Vor allem in Großbritannien, aber auch in Schweden und Deutschland, hat sich der Niedriglohnanteil in den ersten Krisenjahren ab 2008 zunächst verringert – für Männer wie Frauen in ähnlichen Ausmaßen. Im weiteren Zeitverlauf hat Niedriglohnarbeit aber wieder zugenommen. Die Ursache dürfte gewesen sein, dass die Löhne im mittleren Lohnsegment unter den Krisenbedingungen eher abgefallen sind, während die Niedrig- und Mindestlöhne zunächst stabil geblieben sind (vgl. Grimshaw/Bosch 2013, 70). Dadurch sind die niedrigeren Löhne in Relation zum mittleren Lohn, von dem sich die Niedriglohnschwelle ableitet, gestiegen, auch wenn sie in absoluten Zahlen stagnierten. Die möglichen längerfristigen Auswirkungen, auch der in Folge der Krise angegangenen Strukturreformen, spiegeln sich in diesen Daten allerdings noch nicht wider.
– *Schlechter Forschungsstand zu Ländern mit kleinem Niedriglohnsektor wie Schweden*: Die Empirie zu Niedriglohnarbeit in Schweden konnte deutlich verbessert werden. Allerdings bestand hier im Unterschied zu den Vergleichsländern kaum die Möglichkeit, ergänzende empirische Ergebnisse zu den Strukturen von Niedriglohnarbeit heranzuziehen. So konnten beispielsweise kaum fundierte Aussagen zur Bedeutung und zu den Spezifika einzelner Branchen getroffen werden. Ein überraschendes Ergebnis ist, dass der Niedriglohnsektor zwar kleiner ausfällt als in Großbritannien und Deutschland, dass aber dennoch ein höherer Anteil der Beschäftigten einen Niedriglohn bezieht als von anderen Untersuchungen auf der Grundlage alternativer Datenquellen ausgewiesen. Dieses Ergebnis kann einerseits auf Besonderheiten von EU-SILC zurückgeführt werden, andererseits hat sich allerdings auch

gezeigt, dass das System der tarifvertraglichen Mindestlöhne seine Kapazitäten zur Eindämmung von Niedriglohnarbeit einzubüßen droht – insbesondere durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und durch die Schwächung des *Ghent-Systems*. Darum sollte die weitere Entwicklung aufmerksam verfolgt werden.

- *Isolierte Betrachtung der Analysedimensionen*: Die Analysedimensionen Arbeitsmarktinstitutionen, Ausbildungssystem und Wohlfahrtsstaat wurden allesamt behandelt, wobei sich der vermutete Einfluss von Arbeitsmarktinstitutionen und Wohlfahrtsstaat bestätigte, nicht aber der des Ausbildungssystems. Es wären aber durchaus noch weitergehende Analysen des Ineinandergreifens dieser Analysedimensionen denkbar. Beispielsweise zeigt sich für Großbritannien, dass Mütter nach einer Erwerbsunterbrechung in Betrieben mit Gewerkschaftspräsenz bessere Bedingungen vorfinden als in gewerkschaftsfreien Betrieben (vgl. Chanfreau u.a. 2011, 131, 132). Es hängt somit auch von den Tarifvertragsparteien und den betrieblichen Akteuren ab, wie lange mutterschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen dauern und inwiefern eine Elternschaft die weiteren Verdienstchancen negativ beeinflusst.
- *Unklarheit über Kausalzusammenhänge bei Aggregatdatenanalyse*: Die Verwendung von EU-SILC hat durch den Zugriff auf Mikrodaten deutlich weitergehende Analysemöglichkeiten geboten, als dies bei einem einfachen Vergleich von aggregierten Daten möglich ist. So zeigte sich, dass nicht nur der geschlechtsspezifische Niedriglohnanteil zwischen den Ländern variiert, sondern auch, dass der höhere Niedriglohnanteil von Frauen durch unterschiedliche Zusammenhänge zustande kommt. Während in Schweden in erster Linie eine Mutterschaft zu einem hohen Niedriglohnrisiko beiträgt, besteht in Deutschland ein ausgeprägter Zusammenhang zum Ehestand – ein Hinweis auf den hier besonders großen Einfluss des Ehegattensplittings wie auch der Sonderregelungen für *Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse*.

Darüber hinaus sind weitere Forschungsprobleme zu benennen:

- In Deutschland bestehen erhebliche Unterschiede innerhalb des Vergleichslands selbst, nämlich zwischen Ost- und Westdeutschland. Infolge der deutschen Teilung und deren Nachwirkungen unterschieden sich die Gegebenheiten hinsichtlich der hier untersuchten Zusammenhänge deutlich: Bezüglich der Arbeitsmarktinstitutionen ist für Ostdeutschland eine noch geringere Reichweite von Tarifverträgen gegeben, hinsichtlich der Kinderbetreuung besteht hingegen ein deutlich besseres Angebot. Die geschlechtsspezifischen Erwerbsunterschiede sind in Ostdeutschland deutlich geringer ausgeprägt als in Westdeutschland und auch *Minijobs* sind weniger verbreitet. Ein in-

nerdeutscher Vergleich wäre daher sinnvoll, ist anhand von EU-SILC aber nicht möglich. Die dargestellten Ergebnisse können angesichts der Bevölkerungsmehrheit in den westdeutschen Bundesländern auf jeden Fall für Westdeutschland Gültigkeit beanspruchen, müssten hinsichtlich Ostdeutschlands aber eventuell in verschiedener Hinsicht modifiziert werden.

– Der Zusammenhang zwischen Elternschaft und Niedriglohn wurde in erster Linie durch den Querschnittsvergleich zwischen unterschiedlichen Gruppen zum gleichen Zeitpunkt erschlossen. Eine fundierte Untersuchung aus der Lebenslauf-Perspektive müsste allerdings auch anhand von Paneldaten den Zusammenhang im Zeitverlauf untersuchen.
– Die vorliegende Untersuchung hat sich überwiegend auf der gesellschaftlichen Makroebene bewegt, der konkrete Zusammenhang von Arbeitsmarktregulierung, geschlechtsspezifischen Erwerbsverläufen und beruflicher (De)Qualifizierung vollzieht sich jedoch in erster Linie auf der betrieblichen Ebene. Zwar konnten an einigen Stellen diesbezügliche Befunde von Betriebs- und Branchenstudien aufgegriffen werden, hier besteht aber weiterer Forschungsbedarf.

Sowohl die gewählten Fallbeispiele wie auch die untersuchten Analysedimensionen wurden aus den beiden theoretischen Strängen der vergleichenden politischen Ökonomie und der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung hergeleitet. Die vergleichende politische Ökonomie kann im Rahmen des *Varieties of Capitalism*-Ansatzes in erster Linie die unterschiedliche Größe von Niedriglohnsektoren erklären. Hinsichtlich der Erklärungskraft dieses Ansatzes zu problematisieren ist allerdings, dass im Falle Deutschlands, als klassisches Beispiel einer koordinierten Marktwirtschaft, angesichts der Erosion der Tarifvertragsbeziehungen dennoch ein ausgesprochen großer Niedriglohnsektor besteht – im Gegensatz zu andern koordinierten Marktwirtschaften. Aussagen zu den Geschlechterverhältnissen lassen sich nur aus einem Seitenstrang dieses Ansatzes ableiten. Die daraus resultierende Auseinandersetzung mit dem Ausbildungssystem hat jedoch keinen unmittelbaren Einfluss auf die geschlechtsspezifische Strukturierung von Niedriglohnarbeit ergeben. Allerdings zeigt sich im Zusammenspiel mit der betrieblichen Arbeitsorganisation dennoch ein wichtiger Zusammenhang, der auf die Entwertung von formalen Qualifikationen insbesondere in feminisierten Arbeitsmarktsegmenten in liberalen Marktwirtschaften hinweist.

Die aus der feministischen Wohlfahrtsstaatsforschung abgeleiteten Hypothesen haben sich im Gesamtbild bestätigt, wenngleich das Ergebnis, dass insbesondere Mütter in Schweden überproportional oft zu einem Niedriglohn arbeiten, dem auf den ersten Blick zu widersprechen scheint. Die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung hat sich bislang auf die Erklärung der geschlechts-

spezifischen Erwerbsbeteiligung konzentriert. Diese unterscheidet sich allerdings zwischen den europäischen Ländern immer weniger, hingegen scheint die Kategorie Geschlecht für die Qualität der Erwerbsarbeit weiterhin von großer Relevanz – wobei Niedriglöhne als ein Kriterium gewertet werden können. Der verfolgte theoretische Zugang ergibt sich aus der gewählten differenzanalytischen Fragestellung. Darüber sollte nicht übersehen werden, dass sich die untersuchten Länder in wesentlichen Hinsichten ähneln: In allen vier Ländern übernehmen Frauen das Gros der unbezahlten Arbeit, Männer hingegen einen größeren Teil der bezahlten Arbeit. Die Arbeitsmärkte aller vier Länder sind geschlechtlich segregiert, so dass sich Frauen häufiger als Männer in Branchen mit einem niedrigen Entgeltniveau befinden. Die Ursachen für diese Übereinstimmungen konnte der gewählte Theoriezugang nicht erschließen – allerdings können die im Mittelpunkt der Untersuchung stehenden qualitativen Länderunterschiede vor diesem Hintergrund als umso erklärungsbedürftiger angesehen werden.

Die dargelegten Befunde legen nahe, dass politischer Handlungsbedarf besteht sofern der Wert der sozialen Gerechtigkeit zugrundgelegt wird. Dabei lässt sich auf verschiedene Dimensionen des Gerechtigkeitsbegriffs zurückgreifen: Niedriglöhne an sich lassen sich aus der Perspektive der Verteilungsgerechtigkeit problematisieren, insbesondere wenn berücksichtigt wird, dass die ökonomische Wertschöpfung auf einer arbeitsteiligen Produktion beruht. Angesichts der gesellschaftlichen Organisation der Arbeit ist die Bestimmung der individuellen Produktivität, von der sich der Lohn exakt ableiten ließe – anders als von der neoklassischen Ökonomie angenommen – nicht möglich (vgl. Reiner 2006). Das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wird hingegen dadurch verletzt, dass Frauen durch eine vergleichbare Qualifikation sehr viel weniger vor Niedriglohnarbeit geschützt sind als Männer. Allerdings bezieht auch ein nicht unerheblicher Anteil der beruflich qualifizierten Männer einen Niedriglohn. Auch dadurch wird deutlich, dass die Geschlechterproblematik eng mit der Niedriglohnproblematik an sich verbunden ist. Ein ausgedehnter Niedriglohnsektor, in dem Frauen nicht gegenüber Männern überrepräsentiert sind, ist zwar theoretisch denkbar, empirisch jedoch in Europa nicht vorhanden (vgl. George 2011; Bezzina 2012). Daher hat eine Politik zur Eindämmung von Niedriglöhnen unter den gegebenen Bedingungen per se eine Geschlechterdimension, die als solche explizit thematisiert werden kann. Umgekehrt kann die Eindämmung von Niedriglöhnen auch zu einem Instrument der Gleichstellungspolitik gemacht werden.

Aus der Analyse der Arbeitsmarktinstitutionen lässt sich ableiten, dass sowohl durch die Tarifpolitik wie auch durch einen – ausreichend hohen – gesetzlichen Mindestlohn der Niedriglohnsektor eingegrenzt werden kann, wovon Frauen

häufiger profitieren als Männer. Ein hoher Mindestlohn hat gegenüber rein tarifvertraglichen Instrumenten den Vorteil, dass er eher vor einem niedrigen Entgeltniveau in einzelnen Branchen schützt, wie es zumeist in feminisierten Arbeitsmarktsegmenten existiert. Die 2013 beschlossene Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland ist von daher zu begrüßen, die konkreten Auswirkungen werden aber von der Ausgestaltung des Mindestlohns abhängen. Trotz der im Vergleich bestehenden Vorteile des gesetzlichen Mindestlohns muss unter dem Gesichtspunkt der Pfadabhängigkeit auch der jeweilige nationale Kontext berücksichtigt werden. So besteht beispielsweise in Schweden trotz der aufgezeigten Probleme eine große Skepsis gegenüber dem Instrument eines gesetzlichen Mindestlohns. Ein möglicher alternativer Weg für Länder mit einer hohen Tarifbindung und ohne gesetzlichen Mindestlohn besteht in der Durchsetzung eines landesweiten branchenübergreifenden Mindestlohns auf tarifvertraglicher Basis.

Die Politik im Zeichen der Euro-Krise weist allerdings eher in eine entgegengesetzte Richtung, als sie hier als wünschenswert angedeutet worden ist: Bestehende gesetzliche Mindestlöhne verlieren in vielen europäischen Ländern real an Wert, da sich die Mindestlohnpolitik zunehmend zu einem Instrument zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit innerhalb der Euro-Zone entwickelt hat. Darüber hinaus stehen die öffentlichen Haushalte unter einem starken Konsolidierungsdruck, der in erster Linie ausgabenseitig zu lösen versucht wird. Darunter droht einerseits das öffentliche Dienstleistungsangebot zu leiden, andererseits dürften die Löhne von Beschäftigten im öffentlichen Sektor unter Druck geraten, in dem wie gezeigt Frauen deutlich häufiger beschäftigt sind. Von daher scheint es nicht unwahrscheinlich, dass sich in Folge der Euro-Krise der bestehende Zusammenhang zwischen Niedriglohn und Geschlecht verschärfen wird (vgl. George 2013). Eine aktive Politisierung der Niedriglohnproblematik aus der Geschlechterperspektive und deren politische Bearbeitung hat hingegen nicht nur das Potential, die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu reduzieren, sondern auch zu einer gesellschaftlichen Demokratisierung beizutragen (vgl. George 2014). Eine aktive Mindestlohnpolitik kann in diesem Sinne einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, „den Faktor Arbeit aus dem Markt herauszunehmen“ (Polanyi 1978, 332) und den Lohn zum Gegenstand demokratischer Aushandlungsprozesse zu machen.

Obwohl kein enger Zusammenhang zwischen dem Ausbildungssystem und der Niedriglohnproblematik festgestellt wurde, so bietet auch dieses politische Ansatzpunkte. Denn wenngleich eine berufliche Ausbildung nicht notwendigerweise vor einem Niedriglohn schützt, so kann man dennoch davon ausge-

hen, dass es Unternehmen unter den Bedingungen eines etablierten beruflichen Ausbildungssystems leichter fällt, einen höheren Mindestlohn auf betrieblicher Ebene aufzufangen. Die Stärkung der beruflichen Ausbildung vereinfacht somit die Eindämmung von Niedriglöhnen durch entsprechende Arbeitsmarktinstitutionen, das Ausbildungssystem alleine kann diese aber nicht bewirken. Darüber hinaus würde die Reduzierung der bestehenden geschlechtlichen Segregation im Ausbildungssystem durch die Annäherung der Berufswahl von Männern und Frauen zu einer geschlechtlichen De-Segregation des Arbeitsmarkts führen. Dies würde der Feminisierung einzelner Niedriglohnbranchen entgegenwirken und könnte die Annäherung des Lohnniveaus zwischen den Branchen erleichtern.

Die Ausgestaltung des Wohlfahrtsstaats kann ebenfalls zur Reduzierung der Geschlechterungleichheit im Niedriglohnsektor beitragen. Dazu muss er darauf ausgelegt sein, mutterschaftsbedingte Erwerbsunterbrechungen eher kurz zu halten und der (langfristigen) Beschäftigung in Teilzeitarbeitsverhältnissen entgegenwirken. Ansatzpunkte zu einer solchen Förderung des Zweiverdiener-Modells bestehen im Ausbau des öffentlichen Kinderbetreuungsangebots und in der Beseitigung von Anreizstrukturen aus dem Steuer- und Sozialrecht, die in Ehen oder Partnerschaften auf eine dauerhafte Reduzierung des Arbeitsangebots des Partners mit dem geringeren Einkommen hinwirken. Hieraus sollte aber nicht gefolgert werden, dass sich die bestehenden Erwerbsmuster von Frauen einfach an die ideal-typischen Erwerbsmuster von Männern mit überlangen Arbeitszeiten und uneingeschränkter Mobilität angleichen sollten. Vielmehr wäre das Zweiverdiener-Modell auf Basis einer kurzen Vollzeitbeschäftigung das bessere Modell, um beiden Eltern gleichermaßen die Wahrnehmung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu ermöglichen. Somit sollte der Fokus nicht nur auf der Sphäre der Erwerbsarbeit liegen, sondern die Sphäre der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit muss ebenfalls thematisiert werden. Wenngleich eine Mutterschaft, wie herausgearbeitet, tatsächlich erheblich zu dem bestehenden höheren Niedriglohnrisiko von Frauen beiträgt, so verbleibt dennoch ein „unerklärter" Anteil, der auf eine unmittelbare geschlechtliche Diskriminierung hindeutet. Eine engagierte Familienpolitik und Bemühungen, die Vereinbarkeit zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbessern, weisen also in die richtige Richtung, machen eine dezidierte Gleichstellungspolitik aber nicht obsolet.

Literatur

Aarebrot, Frank H./Bakka, Pal H., 2006: Die vergleichende Methode in der Politikwissenschaft. In: Berg-Schlosser, Dirk/Müller-Rommel, Ferdinand (Hg.): Vergleichende Politikwissenschaft. Ein einführendes Studienhandbuch. 4. Aufl. Wiesbaden, 57-76.

Albert, Michel, 1992: Kapitalismus contra Kapitalismus. Frankfurt.

Aliaga, Christel, 2006: How is the time of women and men distributed in Europe? Statistics in focus 4/2006.

Anxo, Dominique/Niklasson, Harald, 2009: The Swedish Model: Revival after the Turbulent 1990s? In: Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill (Hg.): European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries. Basingstoke/New York, 81-104.

Appelbaum, Eileen, 2010: Institutions, Firms, and the Quality of Jobs in Low-Wage Labor Markets. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 185-210.

–/Bosch, Gerhard/Gautié, Jérôme/Mason, Geoff/Mayhew, Ken/Salverda, Wiemer/Schmitt, John/Westergaard-Nielsen, Niels, 2010: Introduction and Overview. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 1-32.

Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 2012: Memorandum 2012. Europa am Scheideweg – Solidarische Integration oder deutsches Spardiktat. Köln.

–, 2013: Memorandum 2013. Umverteilen – Alternativen der Wirtschaftspolitik. Köln.

Arbetslöshetskassornas Sammorganisation, 2008: Historisk över arbetslöshetsförsäkring från 1885. Stockholm.

–, 2011: Bra att veta om arbetslöshetsförsäkringen. Stockholm.

Askenazy, Philippe/Berry, Jean-Baptiste/Prunier-Poulmaire, Sophie, 2008: Working Hard for Large French Retailers. In: Caroli, Ève/Gautié, Jérôme (Hg.): Low-Wage Work in France. New York, 209-253.

Becker-Schmidt, Regina, 2013: Konstruktion und Struktur: Zentrale Kategorien in der Analyse des Zusammenhangs von Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. In: Graf, Julia/Kristin, Ideler/Klinger, Sabine (Hg.): Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven. Opladen/Berlin/Toronto, 19-42.

Behrens, Martin, 2013: Arbeitgeberverbände – auf dem Weg in den Dualismus? WSI Mitteilungen, 66. Jg. Heft 7, 473-481.

Berg-Schlosser, Dirk, 2006: Makro-Qualitative vergleichende Methoden. In: Berg-Schlosser, Dirk/Müller-Rommel, Ferdinand (Hg.): Vergleichende Politikwissenschaft. Ein einführendes Studienhandbuch. 4. Aufl. Wiesbaden, 103-125.

Berrebi-Hoffmann, Isabelle/Jany-Catrice, Florence/Lallement, Michel/Ribault, Thierry, 2009: Capitalizing on Variety: Risks and Opportunities in a New French Social Model. In: Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill (Hg.): European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries. Houndmills/New York, 178-200.

Besser Betreut GmbH, 2011: Betreut-Report 2011. Kinderbetreuung in Deutschland. Berlin.

Bezzina, Eusebio, 2012: In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners. Statistics in focus 48/2012.

Bispinck, Reinhard, 2011: Tarifliche Vergütungsgruppen im Niedriglohnbereich 2011. Eine Untersuchung in 41 Wirtschaftszweigen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 72. Düsseldorf.

–, 2012a: Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen – vom Niedergang zur Reform? WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 7, 496-507.

–, 2012b: Tarifpolitischer Jahresbericht 2011: Höhere Abschlüsse – Konflikte um Tarifstandards. WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 2, 131-140.

–/Schäfer, Claus, 2006: Niedriglöhne und Mindesteinkommen: Daten und Diskussionen in Deutschland. In: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, 269-297.

–/Schulten, Thorsten, 2008: Aktuelle Mindestlohndebatte: Branchenlösungen oder gesetzlicher Mindestlohn? WSI Mitteilungen, 61. Jg. Heft 3, 151-158.

Björnberg, Ulla, 2004: Sind Zwei-Verdiener-Familien „partnerschaftliche" Familien? Sozialpolitik und Geschlechtergleichheit in schwedischen Familien. In: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 356-380.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten, 2007: Niedriglöhne in Deutschland – Zahlen, Fakten, Ursachen. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York, 20-105.

–/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill, 2009: European Employment Models in Flux: Pressure for Change and Prospects for Survival and Revitalization. In: Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill (Hg.): European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries. Basingstoke/New York, 1-56.

–/Mayhew, Ken/Gautié, Jérôme, 2010: Industrial Relations, Legal Regulations, and Wage Setting. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 91-146.

–/Weinkopf, Claudia, 2006: Mindestlöhne in Großbritannien – Ein geglücktes Realexperiment. WSI Mitteilungen, 59. Jg. Heft 3, 125-130.

–/Weinkopf, Claudia (Hg.), 2007: Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York.

–/Weinkopf, Claudia, 2012: Wirkungen der Mindestlohnregelungen in acht Branchen. Bonn.

Boulin, Jean-Yves, 2001: Die Gewerkschaften in Frankreich: Kann der dramatische Trend rückläufiger Mitgliederzahlen umgekehrt werden? In: Waddington, Jeremy/Hoffmann, Rainer (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, 148-172.

Boyer, Danielle/Céroux, Benoît, 2012: Le congé parental dans les trajetoires professionnelles féminines. l'e-ssentiel N° 119.

–/Nicolas, Muriel/Robert, Marie-José, 2013: Les pères bénéficiaires du complement de libre choix d'activité. l'e-ssentiel N° 131.

Brand, Ortrun, 2013: Ausbau der hessischen Kleinkinderbetreuung in Tagespflege: Wildwuchs, Abhängigkeit, Prekarität. In: Eicker-Wolf, Kai/Körzell, Stefan (Hg.): Hessen vorne? Zu den Herausforderungen der Landespolitik in Hessen. Darmstadt, 231-254.

Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2010: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2009. 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System. Berlin.

–, 2013: Berufsbildungsbericht 2013. Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Bundestagsdrucksache 17/6240.

–, 2012: Dritter Zwischenbericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes. Bericht der Bundesregierung 2012 nach § 24a Abs. 5 SGB VIII über den Stand des Ausbaus für ein bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren für das Berichtsjahr 2011. Berlin.

Burgess, Pete, 1993: Großbritannien. In: Bispinck, Reinhard/Lecker, Wolfgang (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen. Köln, 153-180.

–, 2006: Der gesetzliche Mindestlohn in Großbritannien. In: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, 31-55.

Caisse Nationale des Allocations Familliales, 2013: Cahiers des Données Sociales 2011. Paris.

Caroli, Ève/Gautié, Jérôme (Hg.), 2008: Low-Wage Work in France. New York.

–/Gautié, Jérôme/Askenazy, Philippe, 2008: Low-Wage Work and Labor Market Institutions in France. In: Caroli, Ève/Gautié, Jérôme (Hg.): Low-Wage Work in France. New York, 28-87.

Carré, Françoise/Tilly, Chris/van Klaveren, Maarten/Voss-Dahm, Dorothea, 2010: Retail Jobs in Comparative Perspective. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 211-268.

Casali, Simone/Alvarez Gonzalez, Veronica, 2010: 17% of full-time employees in the EU are low-wage earners. Statistics in focus 3/2010.

CDU/CSU, 2013: Gemeinsam erfolgreich für Deutschland. Regierungsprogramm 2013 – 2017. Berlin.

CDU/CSU/SPD, 2013: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. http://www.cdu.de/artikel/der-koalitionsvertrag-von-cdu-csu-und-spd (Download: 08.12.13).

Certification Office for Trade Unions and Employers' Associations, 2011: Annual Report of the Certification Officer 2010-2011. London.

Chanfreau, Jenny/Gowland, Sally/Lancaster, Zoë/Poole, Eloise/Tipping, Sarah/Toomse, Mari, 2011: Maternity and Paternity Rights Survey and Woman Returners Survey 2009/2010. Department for Work and Pensions Research Report No 777.

Confédération Générale du Travaile, 2008: Place et role des syndiqués. http://www.cgt.fr/spip.php?page=article_dossier1&id_article=1222 (Download: 16.04.13).

Confédération Française Démocratique du Travail, 2012: La CFDT en 10 points. http://www.cfdt.fr/jcms/asp_5025/la-cfdt-en-10-points (Download: 16.04.13).

De Henau, Jérôme/Himmelweit, Susan/Santos, Cristina, 2010: Gender equality and taxation. A UK case study. In: Grown, Caren (Hg.): Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries. New York/Abingdon, 261-298.

Department for Education, 2011a: Education and Training Statistics for the United Kingdom: 2011. V02/2011.

–, 2011b: Wolf Review of Vocational Education. Government Response. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/180868/Wolf-Review-Response.pdf (Download: 16.10.13).

–, 2011c: Provision for Children under Five Years of Age in England: January 2011. Statistical First Release 13/2011.

–, 2013: More great childcare. Raising quality and giving parents more choice. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/219660/More_20Great_20Childcare_20v2.pdf (Download: 21.11.13).

Deppe, Frank, 1977: Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) 1949-1965. In: Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Harrer, Jürgen (Hg.): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. 2. Aufl. Köln, 320-409.

Deutscher Gewerkschaftsbund, 2010: Armutslöhne bekämpfen – die existenzsichernde Lohnuntergrenze für einen Mindestlohn auf 8,50 Euro erhöhen. Beschluss B 001 des 19. DGB-Bundeskongresses.

Döbert, Hans, 2010: Deutschland. In: Döbert, Hans/Hörner, Wolfgang/von Kopp, Botho/Reuter, Lutz R. (Hg.): Die Bildungssysteme Europas. Baltmannsweiler, 175-203.

Dølvik, Jon Erik, 2007: The Nordic regimes of labour market governance. From crisis to success-story? Fafo-paper 7/2007.

Dribbusch, Heiner/Birke, Peter, 2012: Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Organisation, Rahmenbedingungen, Herausforderungen. Berlin.

Dufour, Christian, 1993: Frankreich. In: Bispinck, Reinhard/Lecher, Wolfgang (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen. Köln, 105-131.

Dufresne, Anne/Maggi-Germain, Nicole, 2012: Zwischen Staatsinterventionismus und Tarifautonomie – Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen in Frankreich. WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 7, 534-540.

Dutton, Eli/Warhurst, Chris/Lloyd, Caroline/James, Susan/Commander, Johanna/Nickson, Dennis, 2008: "Just Like the Elves in Harry Potter": Room Attendants in United Kingdom Hotels. In: Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.): Low-Wage Work in the United Kingdom. New York, 96-130.

Duvander, Ann-Zofie/Lammi-Taskula, Johanna, 2011: Parental leave. In: Gíslason, Ingólfur V./Eydal, Guðný Björk (Hg.): Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries. Copenhagen, 31-64.

Ebbinghaus, Bernhard, 2009: Mehr oder weniger? Quantitativer versus qualitativer Vergleich. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaften. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden, 197-212.

Ebert, Sigrid, 2012: Von der Kindergärtnerin zur Kindheitspädagogin. Die Geschichte eines Frauenberufs in vier Etappen. DJI Impulse 2/2012, 30-32.

Eicker-Wolf, Kai/Schulten, Thorsten, 2013: Niedriglohn als politisches Programm? Zur Entwicklung des Niedriglohnsektors und zur Debatte um ein Tariftreuegesetz in Hessen. In: Eicker-Wolf, Kai/Körzell, Stefan (Hg.): Hessen vorne? Zu den Herausforderungen der Landespolitik in Hessen. Darmstadt, 177-209.

Eldring, Line/Alsos, Kristin, 2012: European Minimum Wage. A Nordic Outlook. Fafo-report 16/2012.

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne, 2012: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 4, 297-305.

Ellingsæter, Anne Lise, 2012: Cash for Childcare. Experiences from Finland, Norway and Sweden. Berlin.

Elvander, Nils, 1993: Schweden. In: Bispinck, Reinhard (Hg.): Tarifpolitik und Tarifsysteme in Europa. Ein Handbuch über 14 Länder und europäische Kollektivverhandlungen. Köln, 344-369.

–, 2003: Two Labour Market Regimes in Sweden. A Comparison Between the Saltsjöbaden Agreement of 1938 and the Industrial Agreement of 1997. Industrielle Beziehungen, 10. Jg. Heft 1, 146-159.

Esping-Andersen, Gøsta, 1990: The Three Worlds of Welfare Capitalism. Cambridge.

–, 1999: The Social Foundations of Postindustrial Economies. Oxford/New York.

Estèbe, Philippe, 2012: Entstehung und Niedergang eines Sozialmodells. In: Kimmel, Adolf/Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Bonn, 208-221.

Estévez-Abe, Margarita, 2005: Gender-Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalisms Perspective on Sex Segregation. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 12. Jg. Heft 2, 180-215.

–/Iversen, Torben/Soskice, David, 2001: Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford/New York, 145-183.

Europäische Gemeinschaft, 2008: NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg.

European Commission, 2004 – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Employment in Europe 2004. Recent Trends and Prospects. Brussels.

–, 2005 – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities: Employment in Europe 2005. Recent Trends and Prospects. Brussels.

–, 2008 – Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion: Industrial Relations in Europe 2008. Luxembourg.

–, 2011a: Strategy for equality between women and men 2010-2015. Luxembourg.

–, 2011b – Eurostat: Description of Target Variables. Cross-sectional and Longitudinal 2011 operation (Version May 2011).

–, 2012 – Directorate-General for Employment, Social Affairs and In-clusion: Industrial Relations in Europe 2012. Commission Staff Working Document. Brussels.

Eydal, Guðný Björk/Rostgaard, Tine, 2011a: Day-care schemes and cash-for-care at home. In: Gíslason, Ingólfur V./Eydal, Guðný Björk (Hg.): Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries. Copenhagen, 65-107.

Frankfurter Rundschau, 31.05.12: Mindestlohn im Einzelhandel vorerst vom Tisch. http://www.fr-online.de/wirtschaft/mindestlohn-im-einzelhandel-vorerst-vom-tisch,1472780,16148206.html (Download: 20.11.13).

Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.), 2010: Low-Wage Work in the Wealthy World. New York.

–/Westergaard-Nielsen/Schmitt, John/Mayhew, Ken, 2010: The Impact of Institutions on the Supply Side of the Low-Wage Labor Market. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 147-182.

George, Roman, 2007: Gesetzlicher Mindestlohn. Was kann Deutschland von den Nachbarn lernen? Die Erfahrungen mit gesetzlichen Mindestlöhnen in Frankreich und Großbritannien. Marburg.

–, 2008: Mindestlöhne und Beschäftigung. WSI Mitteilungen, 61. Jg. Heft 9, 479-485.

–, 2011: Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich. WSI Mitteilungen, 64. Jg. Heft 10, 548-555.

–, 2013: Euro-Krise, Niedriglöhne und Geschlecht. Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, 24. Jg. Heft 95, 90-96.

–, 2014: Niedriglohn, Mindestlohn und Geschlecht. In: Brand, Ortrun/Dierkes, Mirjam/Jung, Tina (Hg.): In Arbeit: Demokratie. Feministische Perspektiven auf Emanzipation und Demokratisierung. Münster,149-166.

Grillmayer, Dominik, 2012: Frankreichs Wohlfahrtsstaat im Umbruch. In: Kimmel, Adolf/Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Bonn, 222-238.

Grimshaw, Damian, 2010: United Kingdom: Developing a progressive minimum wage policy in a liberal market economy. In: Vaughan-Whitehead (Hg.): The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU. Cheltenham/Camberlay/Northampton, 473-508.

–/Bosch, Gerhard, 2013: The Intersection between Minimum Wage and Collective Bargaining Institutions. In: Grimshaw, Damian (Hg.): Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations. New York/Abingdon, 50-80.

–/Carroll, Marilyn, 2008: Improving the Position of Low-Wage Workers Through New Coordinating Institutions: The Case of Public Hospitals. In: Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.): Low-Wage Work in the United Kingdom. New York, 168-210.

–/Rubery, Jill, 2013: The Distributive Function of a Minimum Wage. In: Grimshaw, Damian (Hg.): Minimum wages, pay equity, and comparative industrial relations. New York/Abingdon, 81-111.

Grown, Caren, 2010: Taxation and gender equality: A conceptual framework. In: Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries. New York/Abingdon, 1-22.

Grunert, Klaus G./James, Susan/Moss, Philip, 2010: Tough Meat, hard Candy: Implications for Low-Wage Work in the Food-Processing Industry. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 367-420.

Guégnard, Christine/Mériot, Sylvie-Anne, 2008: Housekeepers in French Hotels: Cinderella in the Shadows. In: Caroli, Ève/Gautié, Jérôme (Hg.): Low-Wage Work in France. New York, 168-208.

Gützkow, Frauke, 2012: Betreuungsgeld. Ein bildungs- und gleichstellungspolitischer Rückschritt. Forum Wissenschaft, 29. Jg. Heft 4, 40-43.

Hagemann, Karen/Mattes, Monika, 2008: Ganztagserziehung im deutsch-deutschen Vergleich. Aus Politik und Zeitgeschichte 23/2008, 7-14.

Hall, Peter A./Soskice, David, 2001: An Introduction to Varieties of Capitalism. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford/New York, 1-68.

Harris, Neville/Gorard, Stephan, 2010: Vereinigtes Königreich von Großbritannien. In: Döbert, Hans/Hörner, Wolfgang/von Kopp, Botho/Reuter, Lutz R. (Hg.): Die Bildungssysteme Europas. Baltmannsweiler, 823-852.

Hoffmann, Jürgen, 2001: Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck. In: Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, 173-192.

–, 2003: Der kleine Unterschied: Varieties of Capitalism. WSI Mitteilungen, 56. Jg. Heft 2, 124-130.

Hörner, Wolfgang, 2008: Das französische Ganztagsmodell. Aus Politik und Zeitgeschichte 23/2008, 15-21.

–/Many, Guillaume, 2010: Frankreich. In: Döbert, Hans/Hörner, Wolfgang/von Kopp, Botho/Reuter, Lutz R. (Hg.): Die Bildungssysteme Europas. Baltmannsweiler, 239-262.

Infratest Dimap, 2013: Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns. Eine Studie von infratest dimap in Auftrag des DGB. http://www.mindestlohn.de/w/files/umfrage/infratest-6-2013/2013.06.05-wegewerk_mindestlohn-graf.pdf (Download: 02.01.14).

Jaehrling, Karen, 2007: Wo das Sparen am leichtesten fällt – Reinigungs- und Pflegehilfskräfte im Krankenhaus. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York, 175-210.

Jahn, Detlef, 2009: Die Aggregatdatenanalyse in der vergleichenden Politikwissenschaft. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaften. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden, 173-196.

James, Susan/Lloyd, Caroline, 2008: Supply Chain Pressures and Migrant Workers: Deteriorating Job Quality in the United Kingdom Food-Processing Industry. In: Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.): Low-Wage Work in the United Kingdom. New York, 211-246.

Jansen, Peter/Kißler, Leo/Kühne, Peter/Leggewie, Claus/Seul, Otmar, 1986: Gewerkschaften in Frankreich. Geschichte, Organisation, Programmatik. Frankfurt/New York.

Jukschat, Nadine, 2010: „Tja, darf eben nischt dazwischen kommen." Zur individuellen Bewältigung des Lebens als working poor. Eine qualitative Studie. Marburg.

Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia, 2013: Niedriglohnbeschäftigung 2011. Weiterhin arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland für einen Niedriglohn. IAQ-Report 1/2013.

Kaufmann, Franz-Xaver, 2003: Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich. Frankfurt.

Kaufmann, Otto, 2012: Aspekte des kollektiven Arbeitsrechts in Frankreich. In: Hekimler, Alpay/Ring, Gerhard (Hg.): Tarifrecht in Europa. Baden-Baden, 77-112.

Keller, Berndt, 1999: Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive. 6. Aufl. München/Wien.

Kißler, Leo/Lasserre, René, 1987: Tarifpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich. Frankfurt/New York.

Kittel, Bernhard, 2009: Statistische Erfordernisse und Inferenzschlüsse in makroquantitativ vergleichenden Forschungsdesigns. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaften. Neue Entwicklungen und Anwendungen. Wiesbaden, 277-295.

Kittner, Michael, 2008: Arbeits- und Sozialordnung. Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen. 33. Aufl. Frankfurt.

Kjellberg, Anders, 2001: Schwedische Gewerkschaften vor Herausforderungen. In: Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, 370-401.

–, 2009: The Swedish Ghent system and trade unions under pressure. Transfer: European Review of Labour and Research, 15. Jg. Heft 3-4, 481-504.

Klenner, Christina/Schmidt, Tanja, 2012: Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model". WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 1, 22-31.

Landsorganisation i Sverige, 2012: En presentation om LO. http://www.lo.se/start/om_oss/en_presentation_av_lo (Download: 15.08.12).

Lehndorff, Steffen/Bosch, Gerhard/Haipeter, Thomas/Latniak, Erich, 2009: From the 'Sick Man' to the 'Overhauled Engine' of Europe? Upheaval in the German Model. In: Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill (Hg.): European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries. Basingstoke/New York, 105-130.

Leitner, Sigrid, 2003: Varieties of familialism. The caring function of the family in comparative perspective. European Societies, 5. Jg. Heft 4, 353-375.

Lessenich, Stephan, 1994: „Three Worlds of Welfare Capitalism" – oder vier? Strukturwandel arbeits- und sozialpolitischer Regulierungsmuster in Spanien. Politische Vierteljahresschrift, 35. Jg. Heft 2, 224-244.

–, 1998: „Relation Matter": De-Kommodifizierung als Verteilungsproblem. In: Lessenich, Stephan/Ostner, Ilona (Hg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/New York, 91-107.

–/Ostner, Ilona, 1998: Welten des Wohlfahrtskapitalismus – Wandel der Wohlfahrtsstaatsforschung: Beiträge aus der ‚dritten Welt'. In: Lessenich, Stephan/Ostner, Ilona (Hg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/New York, 9-17.

Lewis, Jane, 1992: Gender and the Development of Welfare Regimes. Journal of European Social Policy, 2. Jg. Heft 3, 159-173.

–, 2001: The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care. Social Politics, 8. Jg. Heft 2, 152-169.

–, 2004: Auf dem Weg zur "Zwei-Erwerbstätigen"-Familie. In: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 62-84.

Lismoen, Håvard, 2006: Regulierung von Mindestlöhnen in Skandinavien. In: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, 205-224.

Lister, Ruth, 2009: A Nordic Nirvana? Gender, Citizenship, and Social Justice in the Nordic Welfare State. Social Politics, 16. Jg. Heft 2, 242-278.

Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.), 2008: Low-Wage Work in the United Kingdom. New York.

–/Weinkopf, Claudia/Batt, Rosemary, 2010: Restructuring Customer Service: Labor Market Institutions and Call Center Workers in Europe and the United States. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 421-466.

Low Pay Commission, 2012: National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2012. Norwich.

Lucifora, Claudio/McKnight, Abigail/Salverda, Wiemer, 2005: Low-wage employment in Europe: a review of the evidence. Socio-Economic Review, 3. Jg. Heft 2, 259-292.

Magnier, Antoine, 2011: Les bénéficiaires de la revalorization du Smic au 1er janvier 2011. Dares Analyses N° 074.

Mandel, Hadas/Shalev, Michael, 2009: Gender, Class, and Varieties of Capitalism. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 16. Jg. Heft 2, 161-181.

Marlier, Eric/Ponthieux, Sophie, 2000: Niedriglöhne in den Ländern der EU. Statistik kurz gefasst 11/2000.

Martin Korpi, Barbara, 2007: The politics of pre-school – intentions and decisions underlying the emergence and growth of the Swedish pre-school. Stockholm.

Mason, Geoff/Mayhew, Ken/Osborne, Matthew, 2008: Low-Paid Work in the United Kingdom: An Overview. In: Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.): Low-Wage Work in the United Kingdom. New York, 15-40.

–/Mayhew, Ken/Osborne, Matthew/Stevens, Philip, 2008: Low Pay, Labor Market Institutions, and Job Quality in the United Kingdom. In: Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.): Low-Wage Work in the United Kingdom. New York, 41-95.

–/Osborne, Matthew, 2008: Business Strategies, Work Organization, and Low Pay in United Kingdom Retailing. In: Lloyd, Caroline/Mason, Geoff/Mayhew, Ken (Hg.): Low-Wage Work in the United Kingdom. New York, 131-167.

–/Salverda, Wiemer, 2010: Low Pay, Working Conditions, and Living Standards. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 35-90.

Méhaut, Philippe/Arborio, Anne Marie/Bouteiller, Jacques/Mossé, Philippe/Causse, Lise, 2008: Good Jobs, Hard Work? Employment Models for Nurse's Aides and Hospital Housekeepers. In: Caroli, Ève/Gautié, Jérôme (Hg.): Low-Wage Work in France. New York, 127-167.

–/Berg, Peter/Grimshaw, Damian/Jaehrling, Karen/van der Meer, Marc/Eskildsen, Jacob, 2010: Cleaning and Nursing in Hospitals: Institutional Variety and the Reshaping of Low-Wage Jobs. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 319-366.

Minijob-Zentrale, 2011: III. Quartal 2011. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Essen.

–, 2013: Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Fragen-Antwort-Katalog zum 450-Euro-Gesetz. Bochum.

Ministère de l'éducation nationale, 2012: L'état de l'École. Coûts. Activités. Résultats. 31 indicateurs sur le système éducatif français N° 22. Paris.

–, 2013a: Filles et garçons sur le chemin de l'égalité de l'école à l'enseignement supérieur. Paris.

–, 2013b: L'éducation nationale en chiffres. Paris.

Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionelle et du Dialogue Social, 2013: Haut Conseil du Dialogue Social 29 Mars 2013. Présentation de la mesure d'audience syndicale au niveau national et interprofessionel. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/modifie.pdf (Download: 04.01.14).

Minkenberg, Michael/Kropp, Sabine, 2005: Einleitung: Vergleichen in der Politikwissenschaft – Umrisse einer langjährigen Diskussion. In: Minkenberg, Michael/Kropp, Sabine (Hg.): Vergleichen in der Politikwissenschaft. Wiesbaden, 8-13.

Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012: Årsrapport 2012. Statistik över yrkeshögskoleutbildning, kvalificerad yrkesutbildning och kompletterande utbildning. Västerås.

National Foundation for Educational Research, 2010 – EURYDICE at NFER, Unit for England, Wales and Northern Ireland: Gender Differences in Educational Outcomes: England. http://www.nfer.ac.uk/shadomx/apps/fms/fmsdownload.cfm?file_uuid=67EB886D-C29E-AD4D-00A3-6752B523AE2E&siteName=nfer (Download: 04.01.14).

Niedermayer, Oskar/Widmaier, Ulrich, 2006: Quantitativ vergleichende Methoden. In: Berg-Schlosser, Dirk/Müller-Rommel, Ferdinand (Hg.): Vergleichende Politikwissenschaft. Ein einführendes Studienhandbuch. 4. Aufl. Wiesbaden, 77-101.

Nyberg, Anita, 2012: Cash-for-childcare schemes in Sweden: history, political contradictions and recent developments. In: Sipilä, Jorma (Hg.): Cash-for-Childcare. The Consequences for Caring Mothers. Cheltenham/Camberlay/Northampton, 65-88.

Obinger, Herbert/Wagschal, Uwe, 1998: Drei Welten des Wohlfahrtsstaates? Das Stratifizierungskonzept in der clusteranalytischen Überprüfung. In: Lessenich, Stephan/Ostner, Ilona (Hg.): Welten des Wohlfahrtskapitalismus. Der Sozialstaat in vergleichender Perspektive. Frankfurt/New York, 109-135.

OECD, 1996: OECD Employment Outlook 1996. OECD Publishing.

–, 2004: OECD Employment Outlook 2004. OECD Publishing.

–, 2006: Starting Strong II. Early Childhood Education and Care. OECD Publishing.

–, 2008a: OECD Reviews of Vocational Education and Training. A Learning for Jobs Review of Sweden. OECD Publishing.

–, 2008b: OECD Employment Outlook 2008. OECD Publishing.

–, 2010: Synthesis Report of the OECD Reviews of Vocational Education and Training. Learning for Jobs. OECD Publishing.

–, 2012a: Education at a Glance 2012. OECD Indicators. OECD Publishing.

–, 2012b: OECD Family database, PF1.4: Neutrality of tax/benefit systems.

Offe, Claus, 1993: Zur Typologie von sozialpolitischen „Regimes". Zeitschrift für Sozialreform, 39. Jg. Heft 2, 83-86.

Ohlsson, Henry, 2003: The Swedish Industrial Agreement. http://www.sv.uio.no/mutr/publikasjoner/rapp2003/Rapport54/index-THE-2.html (Download: 05.01.10).

Orloff, Ann Shola, 1993: Gender and the Social Rights of Citizenship: The Comparative Analysis of Gender Relations and Welfare States. American Sociological Review, 58. Jg. Heft 3, 303-328.

Ostner, Ilona, 1995: Arm ohne Ehemann? Sozialpolitische Regulierung von Lebenschancen für Frauen im internationalen Vergleich. Aus Politik und Zeitgeschichte 36-37/1995, 3-12.

Parienté, Jonathan/Pouchard, Alexandre/Laurent, Samuel/Bonnard, Jules, 2013: Réforme du quotient familial: si vous n'avez rien compris. Le Monde, 04.06.13. http://

www.lemonde.fr/societe/article/2013/06/04/reforme-du-quotient-familial-si-vous-n-avez-rien-compris_3423206_3224.html (Download: 22.08.13).

Patzelt, Werner J., 2005: Wissenschaftstheoretische Grundlagen sozialwissenschaftlichen Vergleichens. In: Minkenberg, Michael/Kropp, Sabine (Hg.): Vergleichen in der Politikwissenschaft. Wiesbaden, 16-54.

Pfau-Effinger, Birgit, 2000: Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen.

Polanyi, Karl, 1978: The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt.

Quittkat, Christine, 2012: Interessengruppen in Frankreich. In: Kimmel, Adolf/Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Bonn, 127-144.

Reiner, Sabine, 2006: Niedriglöhne gegen Arbeitslosigkeit? Das Märchen vom markträumenden Lohn. In: Sterkel, Gabriele/Schulten, Thorsten/Wiedemuth, Jörg (Hg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping. Rahmenbedingungen – Erfahrungen – Strategien. Hamburg, 104-113.

Rhein, Thomas, 2013: Deutsche Geringverdiener im europäischen Vergleich. IAB-Kurzbericht 15/2013.

Rieble, Volker, 2012: Deutsches Tarifrecht. In: Hekimler, Alpay/Ring, Gerhard (Hg.): Tarifrecht in Europa. Baden-Baden, 47-76.

Robinson, Helen, 2002: Wrong Side of the Track? The Impact of the Minimum Wage on Gender Pay Gaps in Britain. Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 64. Jg. Heft 5, 417-448.

Rubery, Jill, 2003: Pay equity, minimum wage and equality at work. ILO Working Paper 19.

–, 2009: How Gendering the Varieties of Capitalism Requires a Wider Lens. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 16. Jg. Heft 2, 192-203.

–/Grimshaw, Damian, 2009: Gender and the minimum wage. Paper prepared for the ILO conference 'Regulation for Decent Work', July 2009. Geneva.

–/Grimshaw, Damian/Donnelly, Rory/Urwin, Peter, 2009: Revisiting the UK Model: From Basket Case to Success Story and Back Again? In: Bosch, Gerhard/Lehndorff, Steffen/Rubery, Jill (Hg.): European Employment Models in Flux. A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries. Basingstoke/New York, 57-80.

–/Smith, Mark/Fagan, Colette, 1999: Women's Employment in Europe: Trends and Prospects. London/New York.

Schäfer, Andrea/Tucci, Ingrid/Gottschall, Karin, 2011: Top Down or Bottom Up? A Cross-National Study of Vertical Occupational Sex Segregation in Twelve European Countries. ZeS-Working Paper N° 4/2011.

Schmid, Bernard/Schulten, Thorsten, 2006: Der französische Mindestlohn SMIC. In: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, 102-126.

Schulten, Thorsten, 2004: Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur politischen Ökonomie der Gewerkschaften. Hamburg.

–, 2006: Gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne in Europa – ein internationaler Überblick. In: Schulten, Thorsten/Bispinck, Reinhard/Schäfer, Claus (Hg.): Mindestlöhne in Europa. Hamburg, 9-27.

–, 2013: WSI-Mindestlohnbericht 2013 – Anhaltend schwache Mindestlohnentwicklung in Europa. WSI Mitteilungen, 66. Jg. Heft 2, 126-132.

Schutter, Sabina/Claudia, Zerle-Elsäßer, 2012: Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern? WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 3, 216-225.

Service de presse de Matignon, 2013: Pour une rénovation de la politique familiale, 3. Juin 2013. Paris.

Sipilä, Jorma/Repo, Katja/Rissanen, Tapio/Viitasalo, Niina, 2010: Cash-for-childcare: unnecessary traditionalism or a contemporary necessity? In: Sipilä, Jorma (Hg.): Cash-for-Childcare. The Consequences for Caring Mothers. Cheltenham/Camberlay/Northampton, 21-45.

Skedinger, Per, 2010: Sweden: A minimum wage model in need of modification. In: Vaughan-Whitehead (Hg.): The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU. Cheltenham/Camberlay/Northampton, 367-405.

Soskice, David, 2005: Varieties of Capitalism and Cross-National Gender Differences. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, 12. Jg. Heft 2, 170-179.

SPD, 2013: Das wir entscheidet. Das Regierungsprogramm 2013 – 2017. Berlin.

Statistics Sweden, 2012: Women and men in Sweden 2012. Facts and Figures. Örebro.

Statistisches Bundesamt, 2013: Hochschulen auf einen Blick. Ausgabe 2013. Wiesbaden.

Statistiska centralbyrån, 2012: Nyttjande av kommunalt vårnadsbidrag. Statistik för perioderna 1 juli 2011 – 31 december 2011, samt helår 2011. Stockholm.

Stumpf, Felix/Büchting, Markus, 2008: Arbeitnehmerrechte im Sinkflug. Wie der Europäische Gerichtshof die Gewerkschaftsmacht aushebelt. Blätter für deutsche und internationale Politik, 53. Jg. Heft 6, 83-90.

Svenskt Näringsliv (2014): Om Svenskt Näringsliv. http://www.svensktnaringsliv.se/om_oss/ (Download: 04.08.14).

Sveriges akademikers centralorganisation, 2011: Om SACO – Organisation. http://www.saco.se/Om-Saco/Organisation/ (Download: 15.08.13).

Sveriges Kommuner och Landsting, 2010: Aktuellt om skola och förskola 2010. Stockholm.

Swedish Tax Agency, 2011: Taxes in Sweden 2011. An English Summary of Tax Statistical Yearbook of Sweden. Stockholm.

Teichgraber, Martin, 2012: European Union Labour Force Survey – Annual results 2011. Statistics in focus 40/2012.

Thelen, Kathleen, 2001: Varieties of Labor Politics in the Developed Democracies. In: Hall, Peter A./Soskice, David (Hg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage. Oxford/New York, 71-103.

Thibault, Florence, 2013: Entre 2006 et 2011, le nombre de places d'accueil des enfants âgés de moins de 3 ans offertes par les modes de garde formels progresse de 131600. l'e-ssentiel N° 137.

Thulin, Staffan, 2008: Konflikträtten begränsas i den svenska modellen. Riksdag & Departement. http://rod.se/arbete-näringsliv/konflikträtten-begränsas-i-den-svenska-modellen (Download: 18.01.12).
–, 2011: Laval – regeringens senaste nederlag i riksdagen. Riksdag & Departement. http://rod.se/content/laval-regeringens-senaste-nederlag-i-riksdagen (Download: 18.01.12).
–, 2013: Laval föremål för ännu en utredniung. Riksdag & Departement. http://rod.se/lavalf%C3%B6rem%C3%A5l-f%C3%B6r-%C3%A4nnu-en-utredning (Download: 15.08.13).
Tjänstemännens Centralorganisation, 2012: Detta är TCO, http://www.tco.se/Templates/Page2____668.aspx (Download: 18.01.12).
Tomlinson, Sally, 2008: Frühkindliche Förderung und Vorschulerziehung in Großbritannien. Aus Politik und Zeitgeschichte 23/2008, 22-27.
Trades Union Congress, 2013: TUC Directory 2013. London.
Uterwedde, Henrik, 2012: Zwischen Staat und Markt. Frankreichs Wirtschaftsmodell im Wandel. In: Kimmel, Adolf/Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Bonn, 172-190.
Vanselow, Achim, 2007: Immer noch verloren und vergessen – Zimmerreinigungskräfte in Hotels. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York, 211-248.
–/Warhust, Chris/Bernhardt, Annette/Dresser, Laura, 2010: Working at the Wage Floor: Hotel Room Attendants and Labor Market Institutions in Europe and the United States. In: Gautié, Jérôme/Schmitt, John (Hg.): Low-Wage Work in the Wealthy World. New York, 269-318.
Visser, Jelle, 2011: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2010 (ICTWSS), Version 3.0. Amsterdam.
Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia, 2012: Niedriglohnfalle Minijob. WSI Mitteilungen, 65. Jg. Heft 1, 5-11.
Voss-Dahm, Dorothea, 2007: Der Branche treu trotz Niedriglohn – Beschäftigte im Einzelhandel. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt/New York, 249-285.
Waddington, Jeremy, 2001: Gewerkschaften in Großbritannien: Erholung vom neoliberalen Angriff? In: Waddington, Jeremy/Hoffmann, Reiner (Hg.): Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa. Münster, 402-436.
Warwick Institute for Employment Research, 2012: Review of Apprenticeships Research. A summary of research published since 2010. http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/~/media/Documents/IER-Apprenticeships-Literature-Review-final-July-2012.ashx (Download: 20.11.13).
Wergin, Niels-Erik/White, Geoff, 2012: Collective Bargaining in the United Kingdom. In: Hekimler, Alpay/Ring, Gerhard (Hg.): Tarifrecht in Europa. Baden-Baden, 131-158.

Werler, Tobias/Claesson, Silwa, 2010: Schweden. In: Döbert, Hans/Hörner, Wolfgang/von Kopp, Botho/Reuter, Lutz R. (Hg.): Die Bildungssysteme Europas. Baltmannsweiler, 645-664.

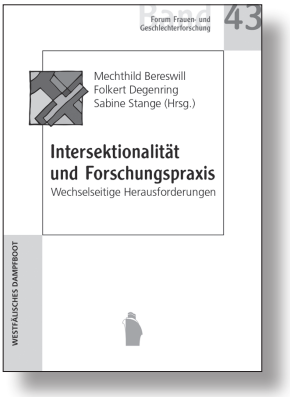
Wimbauer, Christine/Henninger, Annette, 2008: Magd des Marktes. Das Elterngeld und die neue Familienpolitik. Blätter für deutsche und internationale Politik, 53. Jg. Heft 8, 69-76.

Wolf, Alison, 2011: Review of Vocational Education – The Wolf Report. https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/180504/DFE-00031-2011.pdf (Download: 16.10.13).

Woods, Dorian R., 2004: Das "adult worker model" in den USA und Großbritannien. In: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden, 208-233.

Zettelmeier, Werner, 2012: Bildungssystem im Wandel. In: Kimmel, Adolf/Uterwedde, Henrik (Hg.): Länderbericht Frankreich. Bonn, 258-277.

Forum Frauen- und Geschlechterforschung



Band 43
Mechthild Bereswill / Folkert Degenring / Sabine Stange (Hrsg.)
Intersektionalität und Forschungspraxis – Wechselseitige Herausforderungen
2015 – ca. 300 Seiten – ca. 29,90 €
ISBN 978-3-89691-243-5

Band 42
Tanja Paulitz / Barbara Hey / Susanne Kink / Bianca Prietl (Hrsg.)
Akademische Wissenskulturen und soziale Praxis
Geschlechterforschung zu natur-, technik- und geisteswissenschaftlichen Fächern
2015 – ca. 300 Seiten – ca. 29,90 €
ISBN 978-3-89691-242-8

Band 41
Julia Gruhlich / Birgit Riegraf (Hrsg.)
Geschlecht und transnationale Räume
Feministische Perspektiven auf neue Ein- und Ausschlüsse
2014 – 271 Seiten – 29,90 €
ISBN 978-3-89691-241-1

Band 40
Petra Dannecker / Birte Rodenberg (Hrsg.)
Klimaveränderung, Umwelt und Geschlechterverhältnisse im Wandel – neue interdisziplinäre Ansätze und Perspektiven
2014 – 227 Seiten – 25,90 €
ISBN 978-3-89691-240-4

Band 39
Kristina Binner / Bettina Kubicek / Anja Rozwandowicz / Lena Weber (Hrsg.)
Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung
Zwischen Aufbruch und Beharrung
2013 – 289 Seiten – € 29,90
ISBN 978-3-89691-239-8

Band 38
Mechthild Bereswill / Katharina Liebsch (Hrsg.)
Geschlecht (re)konstruieren
Zur methodologischen und methodischen Produktivität der Frauen- und Geschlechterforschung
2013 – 310 Seiten – 34,90 €
ISBN 978-3-89691-238-1

2. Auflage

Band 37
Erna Appelt / Brigitte Aulenbacher / Angelika Wetterer (Hrsg.)
Gesellschaft
Feministische Krisendiagnosen
2013 – 268 Seiten – € 27,90
ISBN 978-3-89691-237-4

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT
E-Mail: info@dampfboot-verlag.de
http://www.dampfboot-verlag.de