

# Hat Niedriglohn ein Geschlecht? Niedrig- und Mindestlöhne aus der Gender-Perspektive

Vortrag im Rahmen der  
EKfG-Vortragsreihe „Forschungsforum Gender“  
am 19. Januar 2012 in Essen

**Dr. Claudia Weinkopf**  
Forschungsabteilung „Flexibilität und Sicherheit“ (FLEX)

## Gliederung

- *Vorab: Empirischer Hintergrund*
- **Zum Gender Pay Gap**
- **Niedriglohnbeschäftigung hat ein Geschlecht – empirische Befunde zum Niedriglohnsektor in Deutschland**
- **Mindestlöhne**
- **Fazit und Schlussfolgerungen**

## Empirischer Hintergrund

- **Europäischer Forschungsverbund „Opportunity in the Workplace“** im Auftrag der Russell-Sage-Foundation, New York
  - Länderstudien zum Niedriglohnsektor in DE, DK, FR, NL, UK (2004-2007): umfangreiche Datenanalysen und Branchen- sowie Betriebsfallstudien
  - Buch-Publikationen zu Deutschland auf deutsch (2007) und englisch (2008) und vergleichende Publikation inkl. USA mit Beiträgen zu übergreifenden Fragen und zu den untersuchten Branchen (2010)
- **Regelmäßige Datenanalysen für Deutschland** seit 2003/2004
- **EU-Projekte** zu „Minimum wages and changing industrial relations“ (2009/2010) und „Public sector pay“ (2011/2012)
- **Mindestlohn-Evaluationen** im Auftrag des BMAS (2011)
  - Gebäudereinigung und Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft (zwei von insgesamt acht Evaluationen)

## Gender Pay Gap, EU 27 und ausgewählte Länder

Land	2006	2007	2008	2009
EU 27	17,7	17,6	17,5	17,1
Tschechische Republik	23,4	23,6	26,2	25,9
Österreich	25,5	25,5	25,5	25,4
Deutschland	22,7	23,0	23,2	23,2
UK	24,3	21,1	21,4	20,4
Schweden	16,5	17,9	17,1	16,0
Frankreich	15,4	16,9	17,1	16,5
Malta	5,2	7,6	8,6	6,9
Italien	4,4	5,1	4,9	5,5
Slowenien	8,0	8,3	8,5	3,2

Statistisches Bundesamt nach Eurostat Online Datenbank vom 14. März 2011

## Gender Pay Gap (1)

- Üblicher Ansatz: Analyse des Gender Pay Gap hinsichtlich **objektiver Unterschiede z.B. in den Personenmerkmalen** und **Bestimmung des „unerklärten Rests“** (Diskriminierung)
- **„unbereinigter“ Gender Pay Gap**: Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen
  - Ergebnis: Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt ca. **23%** weniger als Männer

## Gender Pay Gap (2)

- **„bereinigter“ Gender Pay Gap:** Indikator für Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten mit vergleichbaren Eigenschaften
  - „Herausrechnung“ der Lohnunterschiede, die auf (beobachtbare) strukturelle Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zurückgeführt werden können (2006: 13,9 Prozentpunkte oder 62,7%)
  - Die restlichen 8,3 Prozentpunkte (bzw. 37,3%) des Unterschieds können nicht durch „Ausstattungsunterschiede“ von Männern und Frauen erklärt werden (Finke 2011)
- Allerdings ist zu hinterfragen, ob es nicht bereits die so genannten „Ausstattungsmerkmale“ von Frauen und Männern teilweise bereits **Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen** sind

## Gender Pay Gap (3)

- Ein **systematischer Gender Mainstreaming-Ansatz** nimmt deutlich mehr Aspekte in den Blick
  - Z.B. diskriminierende Mechanismen in institutionellen Arrangements, sozialen Normen, Marktmechanismen und Entlohnungsstrategien
- **Lohnstrukturen reflektieren nicht nur Produktivitätsunterschiede**, sondern die Lohnfindung wird auch durch aktuelle und historisch gewachsene soziale, institutionelle und marktbezogene Faktoren beeinflusst
  - etwa (monopsonistische) Arbeitgebermacht, die es diesen ermöglicht, Beschäftigte unterhalb des „Gleichgewichts-“ oder „Marktlohns“ zu bezahlen, ohne dass Beschäftigte abwandern

## Weitere Ergebnisse zum Gender Pay Gap (1)

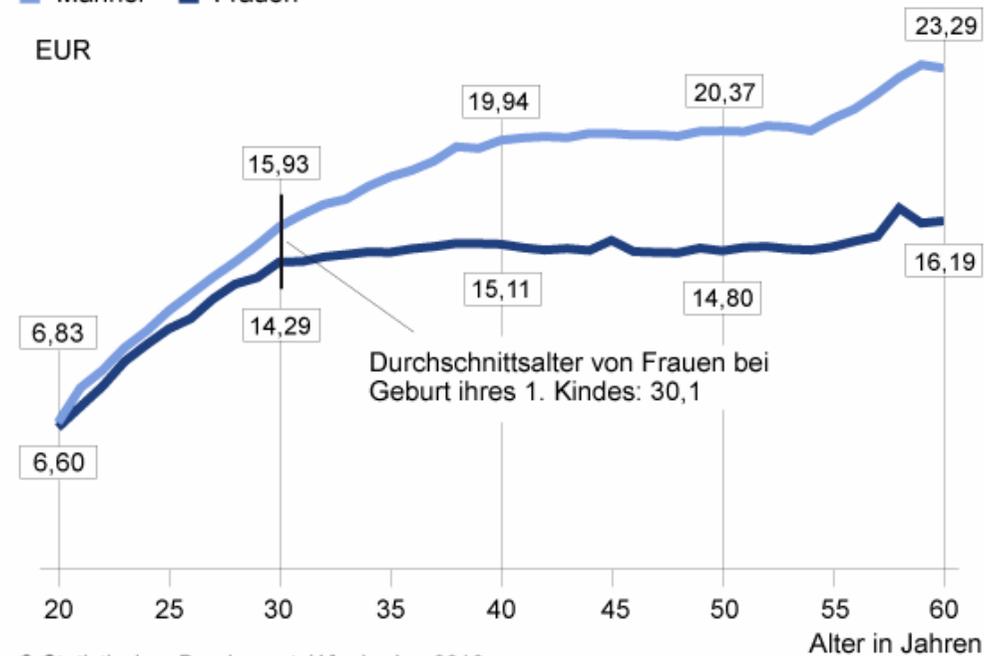
- **Erhebliche Ost-West-Unterschiede**
  - Westdeutschland (unbereinigt): 24,2%, unerklärter Teil: 8,3 Prozentpunkte (bzw. 34,3%)
  - Ostdeutschland (unbereinigt): 3,8%, unerklärter Teil: 7,9 Prozentpunkte (bzw. 209,8%)
    - Dies bedeutet, dass ostdeutsche Frauen eigentlich im Durchschnitt mehr verdienen müssten als Männer
- **Alter, Qualifikation, Tarifbindung**
  - Je jünger die Beschäftigten, desto geringer der Gender Pay Gap
  - Je höher der Ausbildungsabschluss, desto größer der Gender Pay Gap
  - Wenn Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, ist der Gender Pay Gap fast um die Hälfte geringer als bei Beschäftigten ohne Tarifbindung (15,9% vs. 29,6%)

## Gender Pay Gap nach Alter

Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst  
nach Geschlecht 2006

■ Männer ■ Frauen

EUR

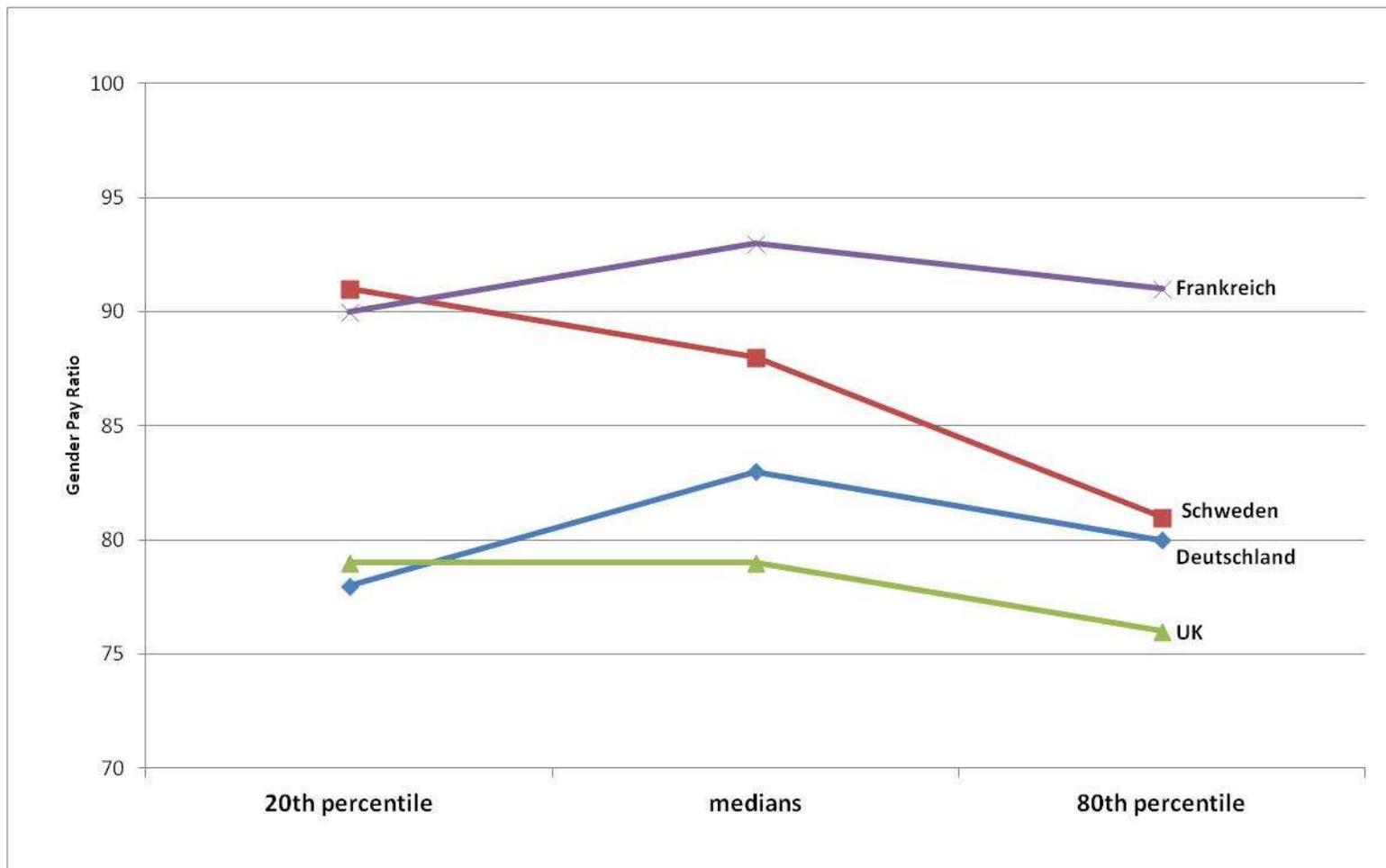


© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

## Weitere Ergebnisse zum Gender Pay Gap (2)

- In der **Privatwirtschaft** ist der Gender Pay Gap deutlich größer als im **öffentlichen Dienst**
- Aber es ist bislang offen, ob sich hieran durch die neuen Tarifverträge seit 2005/2006 etwas geändert hat
  - Neue Niedriglohngruppen und mehr leistungsbezogene Lohnkomponenten
- Hinter vergleichbar großen Gender Pay Gaps in zwei Ländern können sich **unterschiedliche Strukturen bei niedrigen, mittleren und hohen Löhnen** verbergen
- OECD-Analyse für das Jahr 1998 zeigt für Deutschland die größten Unterschiede bei niedrigen und hohen Löhnen

## Gender Pay Ratio nach Verdienstgruppen, 1998



Quelle: Rubery/Grimshaw/Figueiredo 2002: 10 unter Bezug auf OECD Employment Outlook 2002

## Gender Pay Gap im Niedriglohnsektor

- Im **Niedriglohnsektor** ist ausgeprägter Gender Pay Gap besonders gravierend
  - U.a., weil Gender-Effekte durch andere Diskriminierungen z.B. aufgrund von geringer Qualifikation oder Migrationshintergrund verstärkt werden können
- In der in Deutschland **politisch gewollten Ausweitung des Niedriglohnsektors** (Agenda 2010, Hartz-Reformen) wurden mögliche Gender-Effekte kaum thematisiert bzw. sogar systematisch ausgeblendet
  - Hauptziel: Mehr Beschäftigung
- **Aber zu welchem Preis? Und mit welchen Auswirkungen auf Frauen?**

# Niedriglohnbeschäftigung

## Was ist ein Niedriglohn?

- OECD-Definition: Lohn in Höhe von bis **zu zwei Dritteln des gesamtwirtschaftlichen Medians**
- IAQ-Berechnungen mit zwei Datensätzen
  - **SOEP (Stundenlohn): abhängig Beschäftigte\* (einschließlich Teilzeit- und Minijobs)**
  - BA-Daten (Monatslohn): Vollzeitbeschäftigte

*\* Ohne Auszubildende, Praktikant/innen, Selbständige, Mithelfende Familienangehörige, Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Beschäftigte in Behindertenwerkstätten, Wehr- und Zivildienstleistende, Beschäftigte in Altersteilzeit*  
*z.T. ebenfalls ausgeschlossen: Schüler/innen, Studierende, Rentner/innen (nicht für 2010)*

## Niedriglohnschwellen und -anteile (abhängig Beschäftigte, 2010)

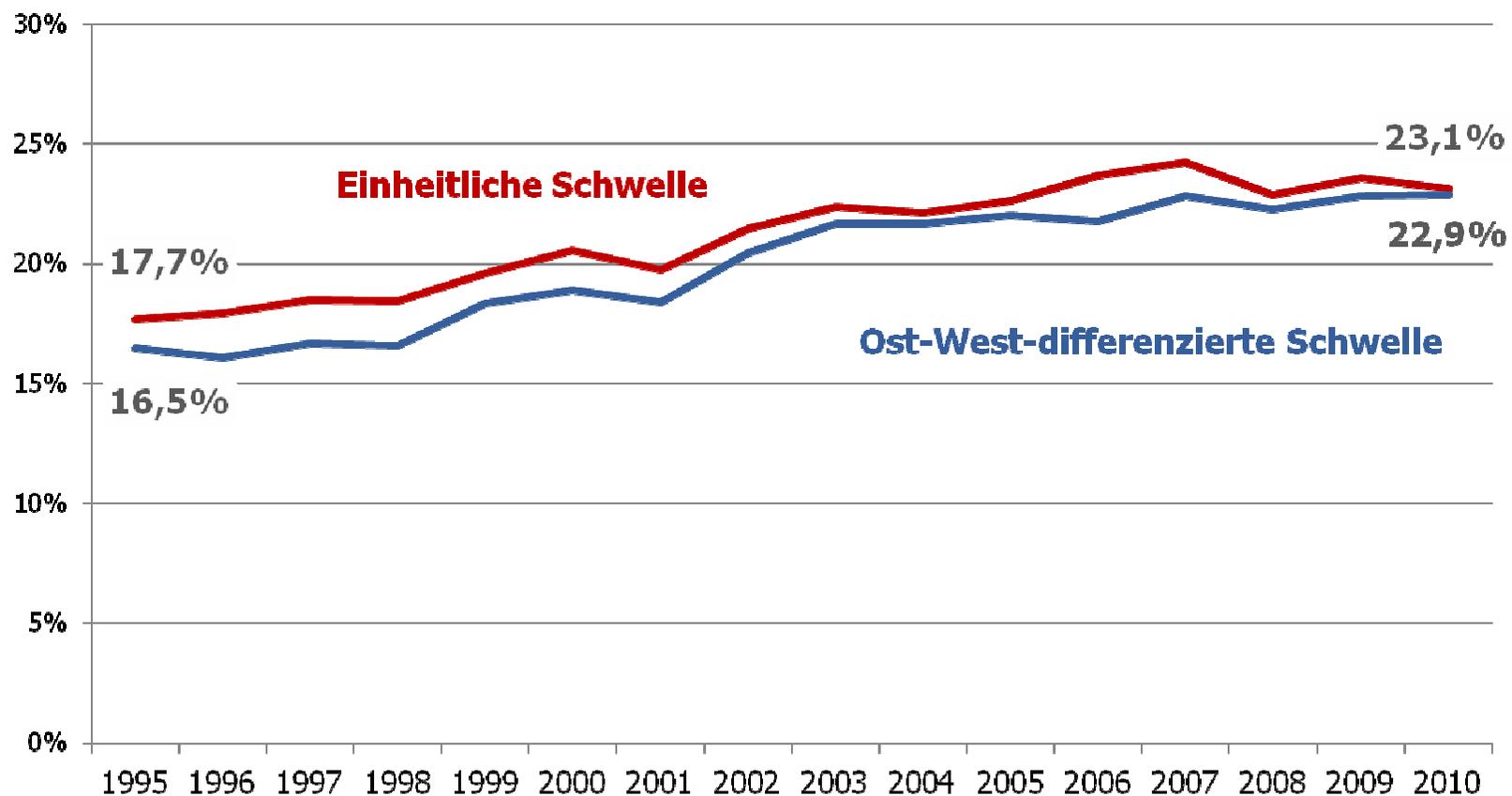
		Getrennte Niedriglohn- schwellen für Ost und West	Einheitliche Niedriglohn- schwelle
<b>Niedriglohnschwelle (brutto pro Stunde)</b>		9,54 € (West) 7,04 € (Ost)	9,15 €
<b>Niedriglohn- anteil</b>	<b>Westdeutsch- land</b>	23,1%	19,9%
	<b>Ostdeutschland</b>	22,6%	39,1%
	<b>Deutschland</b>	22,9%	23,1%
<b>Zahl der Betroffenen</b>	<b>Deutschland</b>	7,84 Millionen	7,92 Millionen

Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010

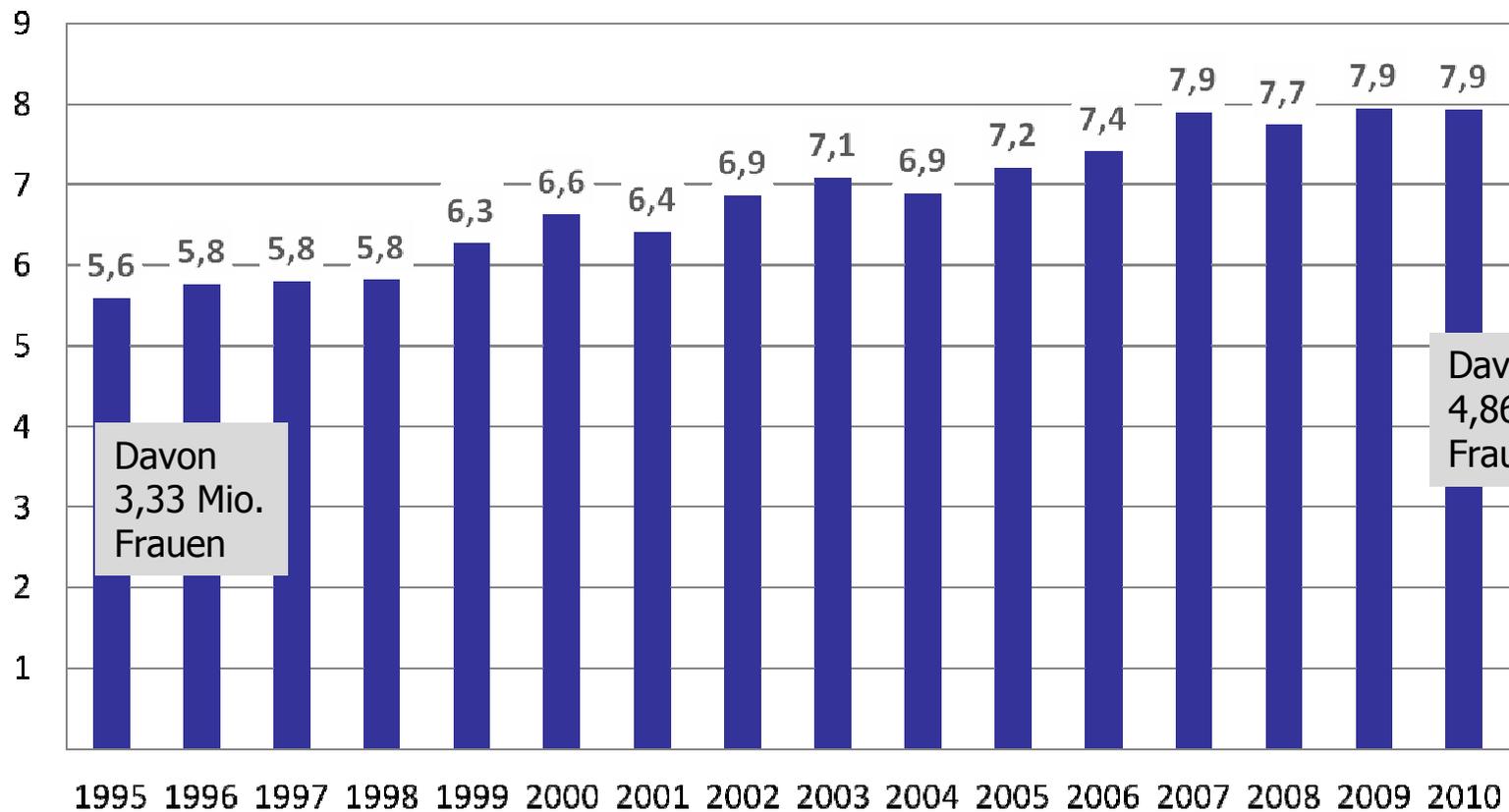
## Entwicklung des Niedriglohnsektors

- **Starke Zunahme seit Mitte/Ende der 1990er Jahre**
  - Zahl der Betroffenen: von 5,6 Millionen (1995) auf 7,9 Millionen (2010)
    - Zunahme allein zwischen 2004 und 2007 um 1 Million Betroffene
- **Deutliche Ausdifferenzierung der Löhne nach unten**
  - Durchschnittslöhne im Niedriglohnsektor sind in den letzten Jahren kaum gestiegen bzw. teilweise sogar gesunken

## Niedriglohnanteil in Deutschland, differenzierte und einheitliche Niedriglohnschwelle/n im Vergleich



## Zahl der Niedriglohnbeschäftigten, 1995 – 2010 (bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle, in Millionen)



Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010

## Durchschnittslöhne im Niedriglohnsektor

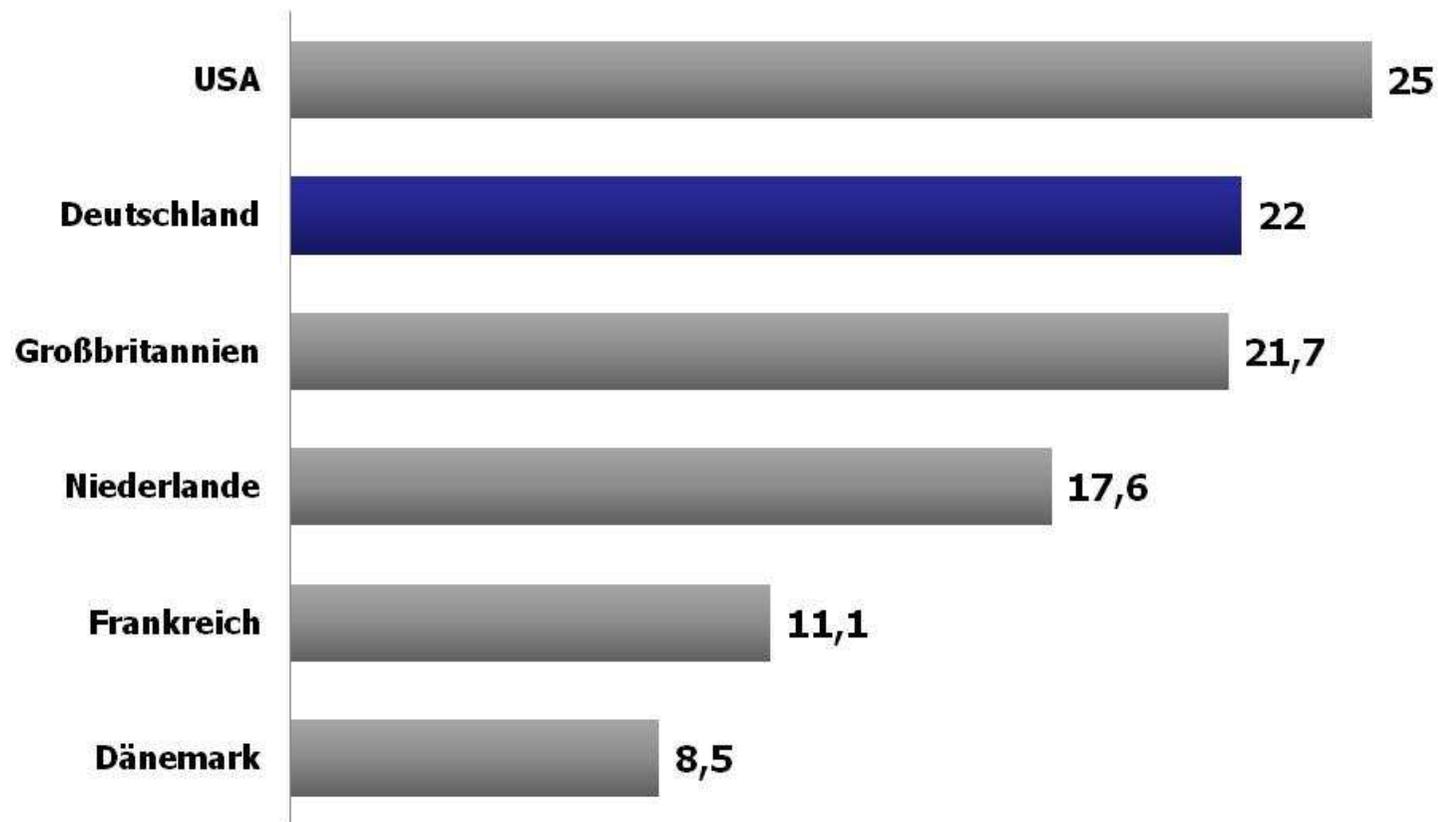
	1995	2000	2005	2009	Veränderung 1995/2009
West (nominal)	6,15 €	6,71 €	6,98 €	7,09 €	+15,3%
West (real, Basis=1995)		6,30 €	6,08 €	5,77 €	-6,2%
Ost (nominal)	4,67 €	4,90 €	5,43 €	5,38 €	+15,4%
Ost (real, Basis=1995)		4,61 €	4,73 €	4,38 €	-6,1%

Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010

## Ursachen und Hintergründe

- **Wachstumsschwäche** und hohe **Arbeitslosigkeit**
- Sinkende **Tarifbindung** - z.B. durch
  - Austritte aus Arbeitgeberverbänden (bzw. Nicht-Eintritte)
  - Outsourcing
- **Veränderungen innerhalb des Tarifsystems**
  - Dezentralisierung, Öffnungsklauseln, Gewerkschaftskonkurrenz
- **Politische Interventionen**
  - EU-Ebene: Öffnung von Produktmärkten, Dienstleistungsfreiheit
  - Deutschland: Hartz-Reformen und Agenda 2010

## Niedriglohnanteile im Ländervergleich (2005)



Quelle: Mason/Salverda 2010

# Struktur der Niedriglohnbeschäftigten

## Zwei Betrachtungsweisen, die häufig verwechselt werden...

- Anteil der von Niedriglöhnen Betroffenen innerhalb einer Beschäftigtengruppe („**Niedriglohnrisiko**“)
  - Beispiel: Von den unter 25-jährigen Beschäftigten arbeiten fast 58% für einen Niedriglohn
- Struktur der Niedriglohnbeschäftigten nach verschiedenen Merkmalen („**Anteil am Niedriglohnsektor**“)
  - Beispiel: gut 17% aller Niedriglohnbeschäftigten sind unter 25 Jahre alt

## Beschäftigtengruppen mit besonders hohem Niedriglohnrisiko, 2010

- Minijobber/innen: **71,1%**
- Jüngere (unter 25 Jahre): **57,5%**
- Befristet Beschäftigte: **46,6%**
- Gering Qualifizierte: **37,9%**
- Ausländer/innen: **38,9%**
- Frauen: **28,7%**

Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010

## Qualifikation

- Gering Qualifizierte sind **überdurchschnittlich häufig** von Niedriglöhnen betroffen (2010: 37,9%)

Aber:

- Unter allen Niedriglohnbeschäftigten ist nur knapp **jede/r Fünfte gering qualifiziert** (19,4%)
- Die große Mehrheit hat eine **abgeschlossene Berufsausbildung** (70,1%) oder sogar einen akademischen Abschluss (10,5%)

## Alter

- Unter 25-Jährige haben ein **sehr hohes Niedriglohn-Risiko** (2008: 57,5%)

Aber:

- Unter allen Niedriglohnbeschäftigten sind nur **17,1% jünger als 25 Jahre**
- Die deutliche Mehrheit **der Niedriglohnbeschäftigten** (61,1%) sind im **mittleren Alter** (25 bis 54 Jahre)

## Geschlecht

- Frauen haben ein besonders **hohes Niedriglohn-Risiko** (28,7%) und
- und stellen auch die **deutliche Mehrheit der Niedriglohnbeschäftigten** (61,3%), in Westdeutschland sogar rund 70%

Aber:

- Die **Männer „holen auf“**: Ihr Niedriglohnrisiko ist von 12,1% (1995) auf 17,7% (2010) gestiegen

## Arbeitszeitformen

- **Teilzeitbeschäftigte** (24,1%) und insbesondere **Minijobber/innen** (71,1%) sind von Niedriglöhnen überproportional betroffen
- **Anteil der Vollzeitbeschäftigten** an allen Niedriglohnbeschäftigten ist **rückläufig** (2010: 42,5% gegenüber 58,3% im Jahr 1995)

Aber:

- Auch unter den Vollzeitbeschäftigten ist der **Niedriglohnanteil leicht gestiegen**
  - von 13,3% (1995) auf 14,5% (2010)

## **Besondere Betroffenheit von Frauen**

## Im Überblick: Frauenanteile im Niedriglohnsektor

- **Alle abhängig Beschäftigten mit Niedriglohn: 61,3% Frauen**
  - in Westdeutschland ist der Frauenanteil sogar noch deutlich höher
- **Nach Arbeitszeitform differenziert**
  - Vollzeit: **45,3%**
  - sozialversicherungspflichtige Teilzeit: **79,0%**
  - Minijobs: **69,6%**
- **Von allen Frauen mit Niedriglöhnen arbeiteten 2010**
  - **31,4 %** in Vollzeit
  - **28,0 %** in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit
  - **40,7 %** in Minijobs

## Beschäftigte nach Stundenlohnstufen, 2010

Stunden- lohn	Beschäftigte gesamt		Frauen		Männer	
	Absolut (in Millionen)	Anteil	Absolut (in Millionen)	Anteil	Absolut (in Millionen)	Anteil
< 5 €	1,366	4,0%	0,810	4,8%	0,557	3,2%
< 6 €	2,538	7,4%	1,484	8,8%	1,055	6,1%
< 7 €	4,122	12,0%	2,545	15,0%	1,578	9,1%
< 8 €	5,732	16,7%	3,555	21,0%	2,180	12,6%
< 8,50 €	6,811	<b>19,9%</b>	4,251	<b>25,1%</b>	2,564	<b>14,8%</b>
≥ 8,50 €	27,447	80,1%	12,680	74,9%	14,763	80,1%

Quelle: IAQ-Berechnungen auf der Basis des SOEP 2010

## Teilzeit und Niedriglohn

- Bei Frauen kommen häufig **niedrige Stundenlöhne** und **kurze Arbeitszeiten** zusammen
- Von allen Frauen mit Niedriglohn arbeiten **mehr als zwei Drittel in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit oder in Minijobs**
  - Männer: nur etwa ein Fünftel

***Strittig:***  
**Spricht das für oder gegen  
Mindestlöhne?**

## „Niedriglohn und Teilzeit“ = kein Problem?!

„Teilzeit- und Minijobs sind (..) nicht auf Existenzsicherung angelegt, sondern stellen meist eine zusätzliche Verdienstmöglichkeit dar.“

*(DIW-Stellungnahme von Februar 2008)*

- **Nur ein Zuverdienst?!**

- Fraglich – nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sind **zwei von drei Teilzeitbeschäftigten auf ihren Verdienst angewiesen** (in Ostdeutschland sogar drei Viertel)
- Nur **49,9% der geringfügig Beschäftigten leben mit einem/r „Normalarbeitnehmer/in“ zusammen** und das Armutsrisiko ist erheblich gestiegen (von ca. 10% 1998 auf gut 23% 2008)
- Außerdem ist die **Absicherung im Haushaltskontext nicht zwingend stabil**

## Andere (gendersensiblere) Sichtweise

- **Eigenständige Existenzsicherung** von Frauen ist **besonders schwierig** (bis unmöglich), wenn kurze Arbeitszeiten und niedrige Stundenlöhne zusammen kommen
  - Negative Auswirkungen auch auf die Absicherung im Alter und bei Arbeitslosigkeit
- Insbesondere bei **Minijobs** werden von Arbeitgebern häufig (**rechtswidrig!**) **Lohnabschläge vorgenommen und weitere Ansprüche** (z.B. Lohnfortzahlung, bezahlter Urlaub) **vorenthalten**
  - Dies setzt auch die Löhne insgesamt unter Druck

## Sprungbrett in besser bezahlte Beschäftigung?

- **Neuere Analysen zeigen für Deutschland**
  - Insgesamt **geringe Chancen**, aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen
  - für Vollzeitbeschäftigte 1999 – 2005: **13,3%**
- **Aufstiegschancen aus dem Niedriglohnsektor** sind
  - im internationalen Vergleich **sehr niedrig**
  - im Zeitverlauf eher sinkend
  - **für Frauen besonders ungünstig**

Quellen: Schank u.a. 2008; Bosch/Kalina 2007; European Commission 2004

# Mindestlöhne

## Typische Argumente gegen Mindestlöhne

- 1. Wegfall zahlreicher Arbeitsplätze** – insbesondere von gering Qualifizierten
- 2. Mit dem Arbeitslosengeld II gibt es bereits einen faktischen Mindestlohn**
- 3. Löhne sind kein Instrument zur Armutsvermeidung** – das ist Aufgabe der Sozialpolitik
- 4. Beschädigung der Tarifautonomie**

## 1. Beschäftigungswirkungen

- **Behauptung, Mindestlöhne seien per se beschäftigungsfeindlich, ist empirisch nicht haltbar**
  - Neuere empirische Analysen für andere Länder kommen überwiegend zu neutralen oder sogar positiven Ergebnissen
  - In keiner der acht Evaluationen der branchenbezogenen Mindestlohnregelungen in Deutschland konnten negative Effekte auf die Beschäftigung nachgewiesen werden
- **Kein eindeutiger Zusammenhang zwischen Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten und Ausmaß der Lohndifferenzierung**
  - vgl. Skandinavien versus USA

## 2. ALG II = faktischer Mindestlohn?

- **Auf Arbeitslosengeld II besteht kein universeller Individualanspruch**
  - sondern nur bedarfsgeprüft auf Haushaltsebene (und in Abhängigkeit vom „Vermögen“)
- **ALG II ist ein unbefristeter „Kombilohn“**
  - für 1,367 Millionen Erwerbstätige (**29,1%** aller ALG II-Beziehenden), darunter fast **332.000 Vollzeitbeschäftigte**
  - Kostenaufwand pro Jahr rund **11 Milliarden €**
- ohne verbindliche Lohnuntergrenze können sich die Unternehmen darauf verlassen, dass der Staat **die Ausfallbürgschaft für Niedrigstlöhne** übernimmt

### 3. Armutsbekämpfung

- Richtig ist, dass Mindestlöhne **Armut trotz Erwerbsarbeit nicht in jedem Fall verhindern** können
  - Aber Alleinstehende sollten mit Vollzeitarbeit ihre Existenz sichern können
  - Der „Familienlastenausgleich“ kann über den Staat bzw. die Sozial- und Familienpolitik erfolgen
- Mindestlöhne haben zudem vor allem eine **ordnungspolitische Funktion** auf dem Arbeitsmarkt
  - Verhinderung von Lohndumping
  - „Fairer“ Wettbewerb über Qualität statt ausschließlich über den Preis

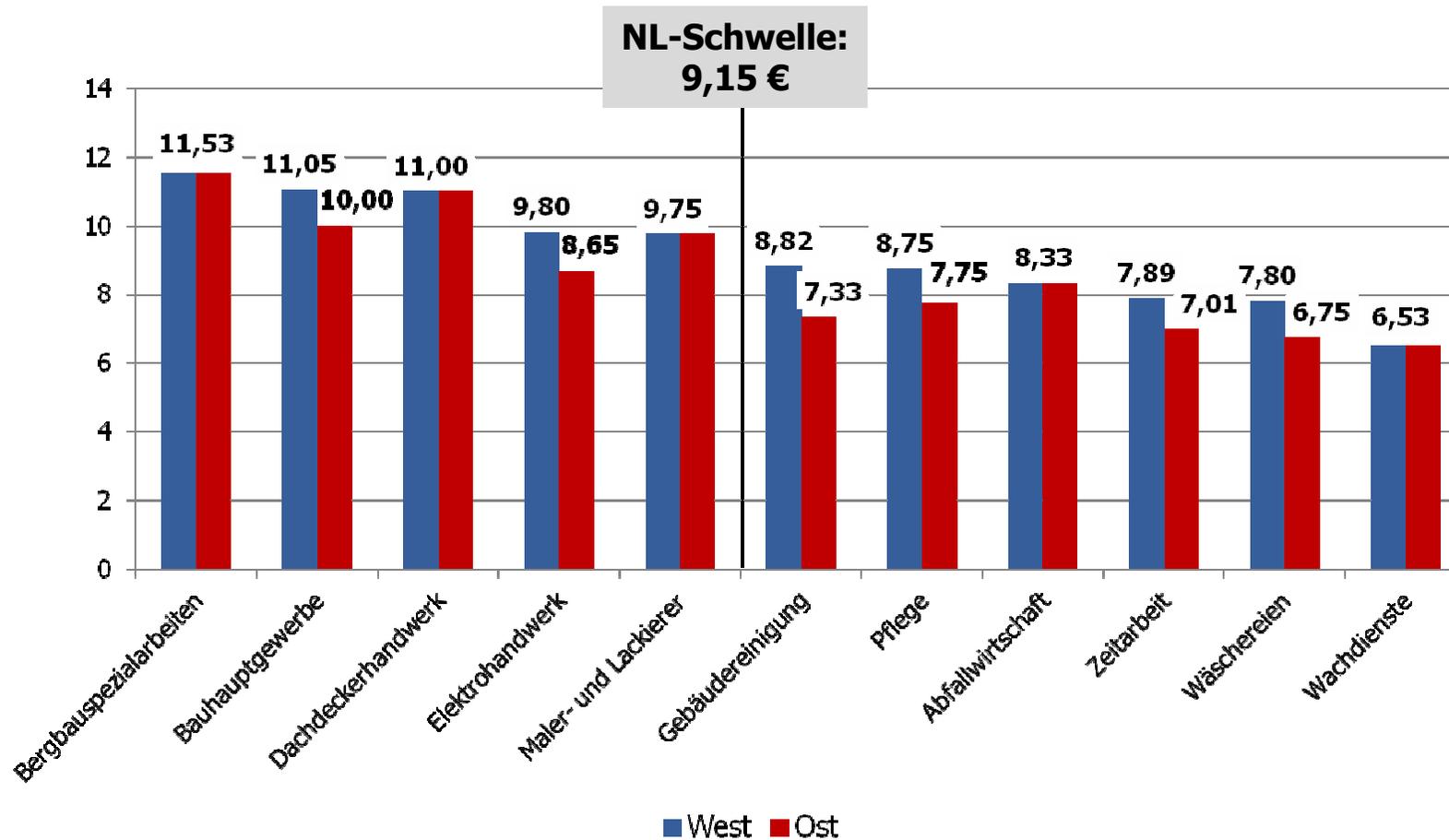
## 4. Tarifaufonomie

- DGB-Gewerkschaften fordern inzwischen **einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € brutto pro Stunde** als verbindliche Lohnuntergrenze
- Andere Länder wie etwa Belgien, Frankreich und die Niederlande haben faktisch **zwei Arten von Mindestlöhnen**
  - Gesetzliche Lohnuntergrenze, die in keiner Branche unterschritten werden darf
  - Tarifliche (höhere) Mindestlöhne über die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in vielen Branchen

## Warum Frauen von einem gesetzlichen Mindestlohn besonders profitieren würden

- **Geringere Tarifbindung und niedrigere Tariflöhne in „Frauenbranchen“**
- **Branchenbezogene Mindestlöhne gelten bislang in 11 Branchen, aber nur in wenigen „Frauenbranchen“**
  - Pflege, Gebäudereinigung und Wäschereien mit mindestens 80% Umsatzanteil mit gewerblichen Kunden („Objektkundengeschäft“)
  - Diese Mindestlöhne liegen aber deutlich niedriger als in den meisten „Männerbranchen“

## Branchenbezogene Mindestlöhne (in € brutto pro Stunde), Januar 2012



## Fazit und Schlussfolgerungen (1)

- **Deutschland hat inzwischen**
  - einen der **höchsten Niedriglohnanteile** in Europa
  - und eine beispiellose **Ausdifferenzierung der Löhne nach unten**
- **Die anderen EU-Länder haben einen gesetzlichen Mindestlohn** (20 Länder)
  - in der Spitzengruppe (Niederlande, Belgien, Irland, Frankreich und Luxemburg) aktuell zwischen **8,58 und 10,16 €** pro Stunde
- **und/oder eine deutlich höhere Tarifbindung als Deutschland**

## Fazit und Schlussfolgerungen (2)

- **Niedriglohn betrifft zunehmend auch Männer, aber Frauen sind nach wie vor besonders betroffen**
  - Insbesondere auch von sehr geringen Stundenlöhnen
- **Frauen würden von einem gesetzlichen Mindestlohn besonders profitieren**
  - Gut jede vierte Frau hätte bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € pro Stunde Anspruch auf eine Lohnerhöhung, bei den Männern nur etwa jeder siebte
- **Branchenbezogene Lösungen alleine reichen nicht aus**
  - viele „Frauenbranchen“ ohne Tarifbindung oder mit extrem niedrigen tariflichen Löhnen bleiben außen vor

## Fazit und Schlussfolgerungen (3)

- **Eine verbindliche Lohnuntergrenze, die nicht unterschritten werden darf, könnte einen wichtigen Beitrag zur Verringerung des Gender Pay Gap leisten**
  - Beispiel Großbritannien: Hier lagen die Durchschnittslöhne von vollzeitbeschäftigten Frauen im Jahr 1997 bei **83,9%** der Männerlöhne und stiegen in der Folge der Einführung und Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf **89,2%** (2006)

## Fazit und Schlussfolgerungen (4)

- **Weitere notwendige Maßnahmen für mehr Geschlechtergerechtigkeit**
  - Höherbewertung und -bezahlung „typisch weiblicher“ Tätigkeiten
  - Mehr Frauen in Führungspositionen
  - bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter
  - Grundlegende Modernisierung des Steuer- und Sozialversicherungssystems
  - Aufhebung des Sonderstatus von Minijobs
  - gezieltere Förderung von Aufstiegsmobilität (Übergänge in besser bezahlte Beschäftigung)
  - ...

## Aktuelle Literatur/Quellen

**Finke, Claudia** (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik 1: 36-48.

**Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia** (2010): Zur Entwicklung und Struktur des Niedriglohnsektors. In: Soziale Sicherheit 6-7: 205-211.

**Rubery, Jill / Grimshaw, Damian** (2009): Gender and the minimum wage. Paper prepared for the ILO Conference "Regulating for Decent Work", July 2009, Geneva

**Rubery, Jill / Grimshaw, Damian / Figueiredo, Hugo** (2002): The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy. Manchester: EWERC.

**Voss, Dorothea / Weinkopf, Claudia** (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen 1: 5-12.

**Weinkopf, Claudia** (2011): Prekarisierung und Niedriglohnbeschäftigung. In: Bedford-Strohm, Heinrich ... [Hrsg.]: Arbeitswelten. Jahrbuch Sozialer Protestantismus 5. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus: 134-158.