GENDER OPEN REPOSITORIUM

Gleichstellung marginaler Beschäftigung : Vorschlag zur Reform der Minijobs

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia

2017

https://doi.org/10.25595/1365

Veröffentlichungsversion / published version
Working Paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia: *Gleichstellung marginaler Beschäftigung : Vorschlag zur Reform der Minijobs*. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017. DOI: https://doi.org/10.25595/1365.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf

Gleichstellung marginaler Beschäftigung

Vorschlag zur Reform der Minijobs

Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

gleichstellungsbericht.de

Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs

Expertise für die Sachverständigenkommission Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Prof. Dr. Gerhard Bosch

Dr. Claudia Weinkopf

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

Universität Duisburg-Essen

Gebäude LE

47057 Duisburg

www.iaq.uni-due.de

Duisburg, Juni 2016

Inhalt

1 Einleitung ... 3
2 Ausmaß und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung ... 6
2.1 Quantitative Entwicklung ... 6
2.2 Zur Struktur der geringfügig Beschäftigten ... 7
2.3 Branchen und Tätigkeiten ... 11
2.4 Arbeitszeit und Monatsverdienste ... 12
2.5 Dauer der geringfügigen Beschäftigungen ... 13
3 Probleme und Risiken geringfügiger Beschäftigung ... 14
3.1 Defizite in der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ... 15
3.2 Sackgasse oder Sprungbrett? ... 21
3.2.1 Anreize bzw. Fehlanreize für Betriebe und Beschäftigte ... 21
3.2.2 Empirische Forschung zu den Übergängen in reguläre Beschäftigung ... 25
3.2.3 Substitutionseffekte ... 28
3.3 Risiken im Erwerbsverlauf – die Gleichstellungsperspektive ... 28
4 Neugestaltungsbedarf ... 34
5 Vorschläge zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung ... 37
5.1 Durchsetzung geltenden Rechts – tatsächliche Gleichbehandlung ... 38
5.2 Neuregelung der geringfügigen Hauptbeschäftigung ... 39
5.2.1 Bagatellgrenze und Gleitzone ... 39
5.2.2 Grundlegende Neuregelung (gänzliche Abschaffung der Minijobs) ... 43
5.3 Unsere Empfehlungen zu einzelnen Zielgruppen ... 45
5.3.1 Nebenjobs ... 44
5.3.2 Arbeitslosengeld I und II-Bezieher/innen ... 45
5.3.3 Schüler/innen und Studierende ... 45
5.3.4 Rentner/innen ... 46
5.3.5 Ehrenamt und karitatives Engagement ... 47
5.4 Bestandsschutz als Übergangsregelung ... 47
6 Fazit und Ausblick ... 48
Literatur ... 52

Abbildungen

Abbildung 1: Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Juni 2003 bis Juni 2015 7
Abbildung 2: Altersstruktur in % der geringfügig Hauptbeschäftigten, 2003 – 2015 (jeweils im Juni) 9
Abbildung 3: Altersstruktur der geringfügig Nebenbeschäftigten, 2003 – 2015 (jeweils im Juni) 10
Abbildung 4: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Dezember 2015 11
Abbildung 5: Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse 13
Abbildung 6: Nettoeinkommen Steuerklasse V im Minijob- und Midijob-Bereich, in € pro Monat 24
Abbildung 7: Verbleib von Frauen nach Ausübung eines Minijobs als ausschließliche Erwerbstätigkeit 27
Abbildung 8: Reformbedarf bei Minijobs aus der Sicht von aktuell oder früher ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen 33
Abbildung 9: Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone (mit Bagatellgrenze für Beschäftigte bis 150 € pro Monat), in % der monatlichen Vergütung 41
Abbildung 10: Monatsverdienst von Beschäftigten nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge bei Einführung einer erweiterten Gleitzone, in € 43

Tabellen

Tabelle 1: Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und Frauenanteil unter den Beschäftigten, Juni 2015 8
Tabelle 2: Verteilung der vertraglich vereinbarten und der mittleren tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in den sozialrechtlich relevanten Gruppen, in % 12
Tabelle 3: Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber, 2010 (in % der jeweiligen Gruppe) 14
Tabelle 4: Leistungsgewährung in geringfügiger Beschäftigung, Anteile jeweils in % (Befragung von geringfügig Beschäftigten) 16
Tabelle 5: Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte, Anteile jeweils in % (Befragung von Betrieben) 17
Tabelle 6: Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gibt, deskriptive Ergebnisse (Betriebe) 19
Tabelle 7: Stundenlöhne von geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei Gleichbehandlung und bei Ungleichbehandlung der Minijobber/innen 22
Tabelle 8: Arbeitszeitwünsche 2011: Unterbeschäftigung bei Minijobs, in Stunden pro Woche 29
Tabelle 9: Erwerbstätige nach Erwerbsform und Haushaltskonstellationen, 2008, in % 31
Tabelle 10: Anteil armutsgefährdeter Erwerbstätiger (in %) nach Erwerbsform und Haushaltskonstellationen, 2008 32

1 Einleitung

Minijobs sind eine Sonderform der abhängigen Erwerbstätigkeit, für die einerseits die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie für alle anderen abhängig Beschäftigten gelten (z.B. Kündigungsschutz, bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall), die aber andererseits einen besonderen Status durch ihre Befreiung von der Einkommenssteuer sowie von Sozialversicherungsbeiträgen erhalten. Gerechtfertigt wurde der Sonderstatus ursprünglich mit der nur geringen Erwerbsorientierung verheirateter Frauen, für die im traditionellen deutschen Familienmodell allenfalls ein Hinzuverdienst vorgesehen war. Der Haupternährer hatte einen Familienlohn zu erwirtschaften und wurde durch das Transfersystem, insbesondere durch die abgeleiteten Sozialversicherungsansprüche und das Ehegattensplitting, in seiner Rolle unterstützt. Aus dieser Perspektive erschien es nur logisch, bei einem nur geringfügigen Hinzuverdienst diese Unterstützungsleistungen aufrechtzuerhalten.

Mittlerweile hat sich das deutsche Familienmodell jedoch grundlegend gewandelt. Ein wachsender Teil der Frauen möchte Beruf und Familie verbinden. Durch die weitgehende Gleichstellung der Frauen im Bildungssystem sowie den Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagsschulen wurden Anreize zur substanziellen Erwerbstätigkeit von Frauen geschaffen. Gleichzeitig sind in den letzten Jahrzehnten atypische Formen der Arbeit stark angewachsen, die oft bei gleicher Tätigkeit schlechter behandelt wurden. Beide Entwicklungen zusammen waren die Grundlage für zunehmende Forderungen nach gleicher Behandlung für gleiche Arbeit (equal pay). Im europäischen und deutschen Rechtssystem haben diese Bewegungen für equal pay durchaus einige Erfolge erzielt. So wurden etwa durch die Teilzeitrichtlinie der EU von 1997 und das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) in Deutschland die Gleichbehandlung aller Formen der Teilzeitarbeit, einschließlich der Minijobs, gesetzlich festgeschrieben.[1]

Neuere Untersuchungen zu Minijobs zeigen, dass das Spannungsverhältnis zwischen Gleich- und Sonderbehandlung der Minijobs in der betrieblichen Praxis weitgehend in Richtung einer Sonderbehandlung dieser Beschäftigungsform aufgelöst worden ist. Minijobber/innen werden oft als Beschäftigte „zweiter Klasse“ behandelt, die weniger Lohn für gleiche Arbeit erhalten und denen zentrale arbeits- und sozialrechtliche Leistungen vorenthalten werden. Der rechtliche Sonderstatus scheint diese strukturelle Ungleichbehandlung in großem Umfang zu legitimieren, was schon früh zu Kritik an dieser Beschäftigungsform geführt hat. Wurden in den 1990er Jahren auch auf der politischen Ebene noch zahlreiche Vorschläge zur Eindämmung oder Reform der geringfügigen Beschäftigung entwickelt und diskutiert[2], ist

[1] „Ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer darf wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer ist Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.“ (§ 4,1 TzBfG)

[2] In diesem Zusammenhang ist daran zu erinnern, dass die ursprünglichen Pläne des damaligen Bundesarbeitsministers Walter Riester im Jahr 1998 vorsahen, die Geringfügigkeitsgrenze auf 300 DM deutlich abzusenken (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 1998; Bittner et al. 1998). Auch zuvor gab es bereits eine Reihe von Gesetzentwürfen seitens der SPD, die deutlich weiter gingen – etwa der Antrag zur „Verbesserung

dies seit der letzten Reform im Jahr 2003 kaum noch der Fall. Hintergrund dürfte sein, dass Änderungen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Beschäftigtenseite als eher unpopulär angesehen werden.

Beim Ausbau der Minijobs mit den Hartz-Gesetzen im Jahre 2003 spielte das traditionelle Hinzuverdienst-Argument angesichts der veränderten Rollenbilder nur noch eine Nebenrolle. In den Vordergrund traten arbeitsmarktpolitische Argumente, die im Kern auf dauerhafte sowie substantielle und nicht nur marginale Erwerbstätigkeit zielten. Minijobs und auch Leiharbeit galten als Sprungbrett in reguläre Beschäftigung, die man aber, um sie für Unternehmen attraktiv zu gestalten, erst einmal billiger machen musste. Aus dieser Sicht war es folgerichtig, die vorherige Grenze von maximal 15 Stunden pro Woche bei Minijobs abzuschaffen, um auch eine geringere Bezahlung bei einer höheren Stundenzahl zuzulassen. Gleichzeitig wurden Minijobs als Nebentätigkeit für bereits Erwerbstätige wieder durch die neuerliche Befreiung von Steuern und Sozialabgaben privilegiert, die erst im Zuge der vorherigen Reform im Jahr 1999 abgeschafft worden war. Eine echte arbeitsmarktpolitische Begründung jenseits von Unternehmerinteressen an billigen Nebenerwerbstätigen war nicht zu erkennen.

Die neuere Forschung hat nun gezeigt, dass die erwünschten Übergänge aus Minijobs in reguläre Beschäftigung die Ausnahme sind und sich Minijobs eher zu beruflichen Sackgassen entwickelt haben. Auch hier weisen die Forschungsergebnisse darauf hin, dass gerade die Sonderbehandlung in der Praxis, also die Schlechterstellung der Minijobber/innen, das Interesse bei den Unternehmen sinken lässt, Minijobs in reguläre Tätigkeiten umzuwandeln. Der Jurist Peter Hanau bezeichnet die Minijobs in dieser Hinsicht als „Rätsel“: „In tatsächlicher Hinsicht ist rätselhaft, was die Arbeitgeber zur Beschäftigung von Arbeitnehmern veranlassen könnte, die mit deutlich erhöhten Lohnnebenkosten verbunden ist, zumal die Beitragsbelastung der Arbeitgeber schon ab 401 Euro auf das Normale zurückgeht.“ (Hanau 2006: 809) Dieses Rätsel ist unlösbar, wenn man nur rechtliche Regelungen und nicht auch die tatsächliche Situation der Minijobber/innen untersucht, da sich Fehlanreize – vor allem die für Unternehmen – in der betrieblichen Praxis durch die weit verbreitete Ungleichbehandlung geringfügig Beschäftigter herausgebildet haben. Andere Fehlanreize, die Minijobs für Beschäftigte attraktiv machen können, liegen in der Kombination der beitragsfreien Krankenversicherung über den Ehepartner mit Steuervorteilen im Rahmen des Ehegattensplittings. Diese Privilegien können dazu führen, dass Beschäftigte eine Ungleichbehandlung in der betrieblichen Praxis tolerieren, da sie durch den Sonderstatus der Minijobs Vorteile beim Nettoeinkommen haben.

Diese Expertise, die im Auftrag der Expertenkommission zum zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt worden ist, soll auf der Basis empirischer Untersuchungen zu Fehlanreizen von Minijobs und der Analyse des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesre-

---

der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen durch Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung“ (Deutscher Bundestag 1989) und der Gesetzentwurf „zur Beseitigung des Missbrauchs der Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung“ (Deutscher Bundestag 1994) (vgl. hierzu Knospe 2007: 10).

gierung ein konkretes, zielgruppendifferenziertes Reformkonzept vorschlagen. Dabei sollen insbesondere die Reformvorschläge des Deutschen Frauenrats von 2010, des DGB-Bundesvorstands von 2012 sowie die Empfehlungen des Wissenschaftlichen Beirats des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie von 2015 aufgegriffen, diskutiert und ggfs. modifiziert werden. Weiterhin heißt es in der Auftragsbeschreibung, dass bestehende Anreizstrukturen für den Einstieg und den Verbleib (Besteuerung, Sozialversicherung, beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung u.a.) in ihren kurz- und langfristigen Folgen analysiert werden sollen.

Das Reformkonzept soll darauf hinwirken, dass geringfügige Beschäftigung möglich ist, aber nicht durch kurzfristig wirksame Fehlanreize zur Dauererwerbsform wird, und dass die negativen Neben- und Spätfolgen beseitigt werden und Minijobs nicht zu höheren Risiken (von Frauen) im Lebens- und Erwerbsverlauf führen. Insbesondere soll der Reformvorschlag differenziert Arbeits- und Lebensphasen und Zielgruppen (z.B. Frauen im beruflichen Wiedereinstieg) in den Blick nehmen und herausarbeiten, welche bestehenden Fehlanreize abgebaut und welche Rahmenbedingungen und Anreize geschaffen werden sollen, damit Minijobs eine Brücke in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sind. Für eine – möglicherweise nach Zielgruppen differenzierende – Reform des arbeitsmarktpolitischen Instruments „Minijob“ sollen weiterhin Übergangsregelungen entwickelt werden.

Klärungsbedürftig ist der Auftrag, die Reformvorschläge so zu gestalten, dass Minijobs weiterhin möglich sein sollen. Damit kann u.E. nicht gemeint sein, alle bisherigen Regelungen, die den Sonderstatus von Minijobs kennzeichnen, beizubehalten. Dann wäre es ja nicht möglich vorzuschlagen, Fehlanreize, die sich aus diesem Sonderstatus ergeben, durch eine Neuregelung zu beseitigen. Wir interpretieren daher den Auftrag so, dass kurze Teilzeitarbeit auch weiterhin als Haupt- oder Nebenjob für Beschäftigte möglich sein soll.

Schwerpunkt der Expertise ist vor diesem Hintergrund, Probleme der geringfügigen Beschäftigung, die für eine Änderung der Regelungen sprechen, herauszuarbeiten und mögliche Reformoptionen aufzuzeigen. Die Expertise gliedert sich wie folgt: Zunächst wird die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in den letzten Jahren beschrieben und die Struktur der Minijobber/innen sowie ihre Tätigkeitsschwerpunkte und Branchenzugehörigkeit untersucht (Abschnitt 2). Anschließend stehen die zahlreichen Probleme dieser Beschäftigungsform im Mittelpunkt, die sich aus rechtlichen und faktischen Fehlanreizen ergeben (Abschnitt 3). Anschließend werden die Argumente der „bunten Allianz“, die sich in der jüngeren Vergangenheit für eine Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung ausgesprochen hat, beschrieben (Abschnitt 4). In Abschnitt 5 stehen unsere Vorschläge zur Reform der geringfügigen Beschäftigung im Mittelpunkt. Wir gehen dabei auch auf die Besonderheiten einzelner Zielgruppen ein. Abschließend fassen wir unsere Ergebnisse und Reformüberlegungen zusammen (Abschnitt 6).

2 Ausmaß und Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung

Im Folgenden zeichnen wir zunächst die quantitative Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung seit 2003 nach. Anschließend untersuchen wir ihre Struktur nach Geschlecht und Alter, Branchen und Tätigkeiten, Arbeitszeiten und Monatsverdiensten sowie der Dauer der Arbeitsverhältnisse.

2.1 Quantitative Entwicklung

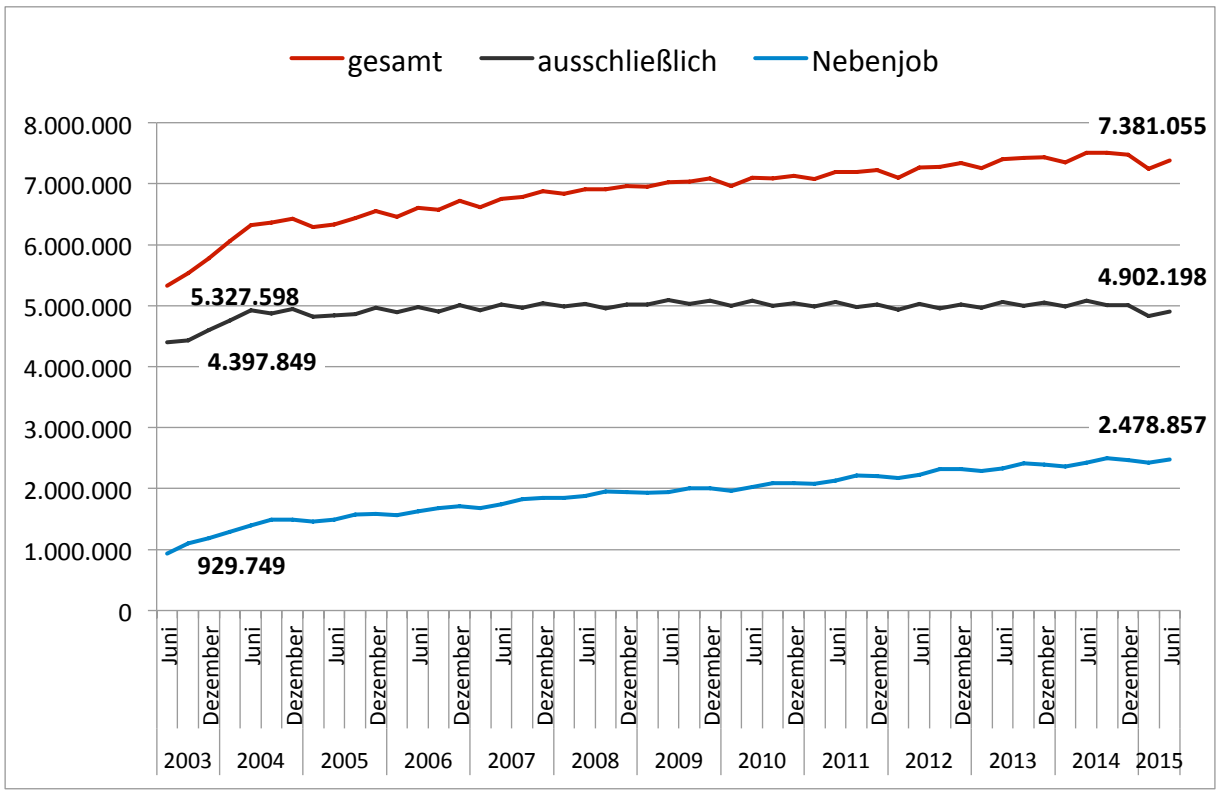
Mit über 7,3 Millionen Beschäftigten (Stand: Mitte 2015) spielen Minijobs eine wichtige Rolle im deutschen Beschäftigungssystem. Unter Einschluss der Minijobs als Nebentätigkeit entfällt inzwischen fast jedes vierte Beschäftigungsverhältnis in Deutschland auf diese Beschäftigungsform.[3] Seit Mitte 2003 hat die Zahl der Minijobs um gut 1,7 Millionen zugenommen, was einem Anstieg um 30,3% entspricht. Dieser Zuwachs geht vor allem auf eine stark gestiegene Zahl von geringfügiger Beschäftigung als Nebenjob zurück (um fast 1,6 Millionen bzw. 159,4%). Inzwischen ist damit jeder dritte Minijob ein Nebenjob, wobei der Anteil in Ostdeutschland mit 25,2% deutlich niedriger liegt als in Westdeutschland (33,1%) (Bundesagentur für Arbeit 2016b). Die Zahl der Beschäftigten, die ausschließlich geringfügig tätig sind, ist demgegenüber seit März 2004 um gut 140.000 oder knapp 3% nur leicht gestiegen und zuletzt sogar recht deutlich gesunken (Abbildung 1).

Für viele Beobachter/innen war es erstaunlich, dass selbst die Erhöhung der Arbeitgeberabgaben für Minijobs um ca. fünf Prozentpunkte auf gut 30% zum 1. Juli 2006 – entgegen mancher Erwartungen oder Befürchtungen[4] – nicht zu einem Rückgang der Zahl der geringfügig Beschäftigten führte. Diese Reform hinterließ keine Spuren in der Entwicklung der Minijobs, denn schon im Dezember 2006 war die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten auf fast 7 Millionen angewachsen.

[3] Im Juni 2015 gab es knapp 30,8 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Zusammen mit den Minijobs waren es 38.152.352 Beschäftigungsverhältnisse; der Anteil der Minijobs lag somit bei 24%.

[4] So etwa seitens der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA 2006): „Die Anhebung der Pauschalabgaben für Minijobs um 20 Prozent würde dazu führen, dass Beschäftigung im Bereich der Minijobs Beschäftigung verloren ginge." Auch die Bundesregierung selbst rechnete mit einem Rückgang: „Zur Einschätzung dieser Mehreinnahmen sind derzeit nur grobe Annahmen möglich, da nicht abschätzbar ist, inwieweit sich durch die Erhöhung der Pauschalbeträge die Anzahl der geringfügig Beschäftigten vermindert." (Deutscher Bundestag 2006: 28)

Abbildung 1: Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, Juni 2003 bis Juni 2015



Quelle: Eigene Darstellung nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 2016b.

2.2 Zur Struktur der geringfügig Beschäftigten

Frauen stellen mit 61,1% nach wie vor die große Mehrheit der geringfügig Beschäftigten (Tabelle 1). Allerdings hat der Anteil der Männer in den letzten Jahren zugenommen.[5] Im Ost-West-Vergleich ist bemerkenswert, dass der Frauenteil in Ostdeutschland bei den Nebenjobber/innen mit 59,9% sogar noch etwas höher liegt als bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (55,5%) (Bundesagentur für Arbeit 2016b).

[5] Mitte 2003 lag der Frauenanteil noch bei 66,4%.

Tabelle 1: Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse und Frauenanteil unter den Beschäftigten, Juni 2015

	Minijobs gesamt	Ausschließlich geringfügig	Nebenjobs
Deutschland	7.381.055	4.902.198	2.478.857
Anteil Frauen	61,1%	62,9%	56,1%
Westdeutschland	6.519.219	4.269.639	2.249.580
Anteil Frauen	61,6%	64,7%	55,7%
Ostdeutschland	854.922	627.755	227.167
Anteil Frauen	56,7%	55,5%	59,9%

Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2016b.

Der Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten lag Mitte 2015 bei 66,4% (gut 4,902 Millionen). In dieser Gruppe liegt der Frauenanteil mit 63,6% noch etwas höher als unter allen Minijobber/innen, wobei es aber deutliche Unterschiede zwischen Ost und West gibt: In Ostdeutschland ist der Frauenanteil mit 55,5% deutlich niedriger als in Westdeutschland (64,7%). Bezogen auf Gesamtdeutschland ist besonders auffällig, dass in der Altersgruppe zwischen 25 und unter 55 Jahren der Frauenanteil sogar bei 73,9% liegt (und bei den 55- bis unter 65-Jährigen bei 66,3%).[6]

Auch bei den Minijobs, die als Nebenjob zusätzlich zu einer anderen Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, stellen die Frauen mit einem Anteil von 56,1% die Mehrheit der Beschäftigten. Dies steht im Widerspruch zu der These, dass Minijobs überwiegend von Personen ausgeführt werden, die nur begrenzt erwerbstätig sein wollen oder können. Es gibt aber offenkundig auch eine wachsende Gruppe von Frauen, die einen Minijob als Nebenjob zusätzlich zu einer weiteren Erwerbstätigkeit ausüben. Nach einer Untersuchung von Schmidt/Voss (2014) arbeiten Frauen mit einem Minijob als Nebenjob deutlich häufiger als Männer auch in ihrem Hauptjob in Teilzeit. Es liegt nahe zu vermuten, dass der Nebenjob hier häufig dazu dient, ein unzureichendes Einkommen aus dem Hauptjob zu ergänzen. Das IAB hat in einer Analyse aus dem Jahre 2007 gezeigt, dass mehr als die Hälfte der weiblichen Beschäftigten, die einen Minijob als Nebenjob ausübten, in ihrer Hauptbeschäftigung weniger als 1.250 € brutto pro Monat verdienten, während der entsprechende Anteil bei den Männern nur bei etwa 20% lag. Von den Männern mit einem Minijob als Nebenjob hatten rund 30% in ihrer Hauptbeschäftigung einen Bruttomonatsverdienst von mindestens 3.000 €, während dies nur auf 6% der Frauen zutraf (Rudolph 2011).

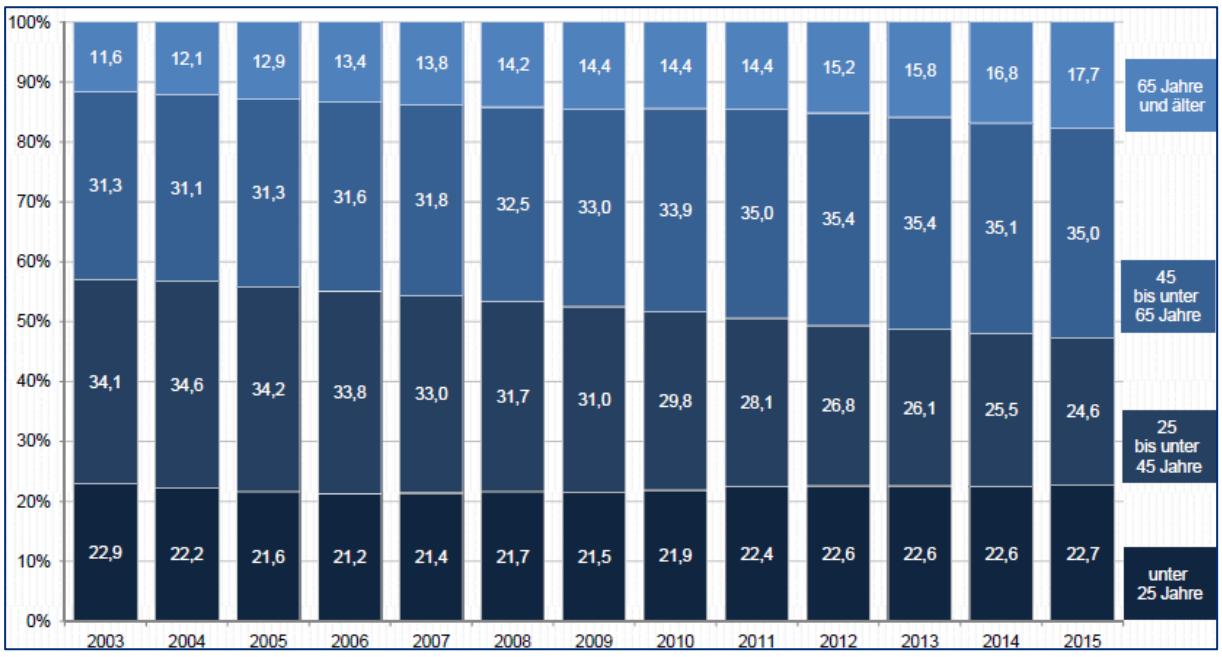
Die Untersuchungen zur Zusammensetzung und Altersstruktur der geringfügig Beschäftigten belegen, dass Minijobs nicht – wie häufig unterstellt – vorrangig von verheirateten Hausfrauen ausgeübt werden, sondern in sehr unterschiedlichen Lebenslagen eine Rolle spielen. Als Haupttätigkeit ergänzen sie den Familienverdienst, tragen zur Finanzierung der Ausbil-

[6] Die 290.000 geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten sind nach Angaben der Minijobzentrale (2016) sogar zu gut 90% weiblich.

dung und der Studiums bei oder stocken die Rente oder das Arbeitslosengeld auf. Bei einem Nebenjob verbessern sie die Einkünfte aus der Haupterwerbstätigkeit. Auf diese Vielfalt von Lebenslagen weisen zum Beispiel die Ergebnisse einer sogenannten Registerumfrage der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamts hin (Körner u.a. 2013: 51), die feststellt, dass sich die ausschließlich geringfügig Beschäftigten wie folgt zusammensetzen: Hausfrauen/-männer: 35,2%, Schüler/innen und Studierende: 20,1%, Rentner/innen: 22,4%, Arbeitslose: 11,1% und Sonstige: 11,2%.

Abbildung 2 zeigt die hohe Heterogenität der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nach Lebensalter, die sich seit 2003 in Richtung älterer Beschäftigter und Rentner/innen verschoben hat. Der Anteil der jüngeren Beschäftigten (unter 25 Jahren) ist seit 2003 fast unverändert geblieben. Deutlich abgenommen hat der Anteil der Personen im Haupterwerbsalter zwischen 25 und unter 45 Jahren, worunter sich vor allem die verheirateten Frauen mit kleinen Kindern befinden. Stark gewachsen sind hingegen die Anteile älterer Personen im Erwerbsalter (von 45 bis unter 65 Jahren) und Rentner/innen über 65 Jahre. Während der Frauenanteil in den jüngeren Altersgruppen (bis unter 20 Jahre) unter dem Durchschnitt liegt, liegt dieser bei den anderen Altersgruppen deutlich höher. Bei den 55- bis 65-Jährigen ist der Frauenanteil mit 63,9% besonders groß (Bundesagentur für Arbeit 2016b).

Abbildung 2: Altersstruktur in % der ausschließlich geringfügig Beschäftigten, 2003 – 2015 (jeweils im Juni)

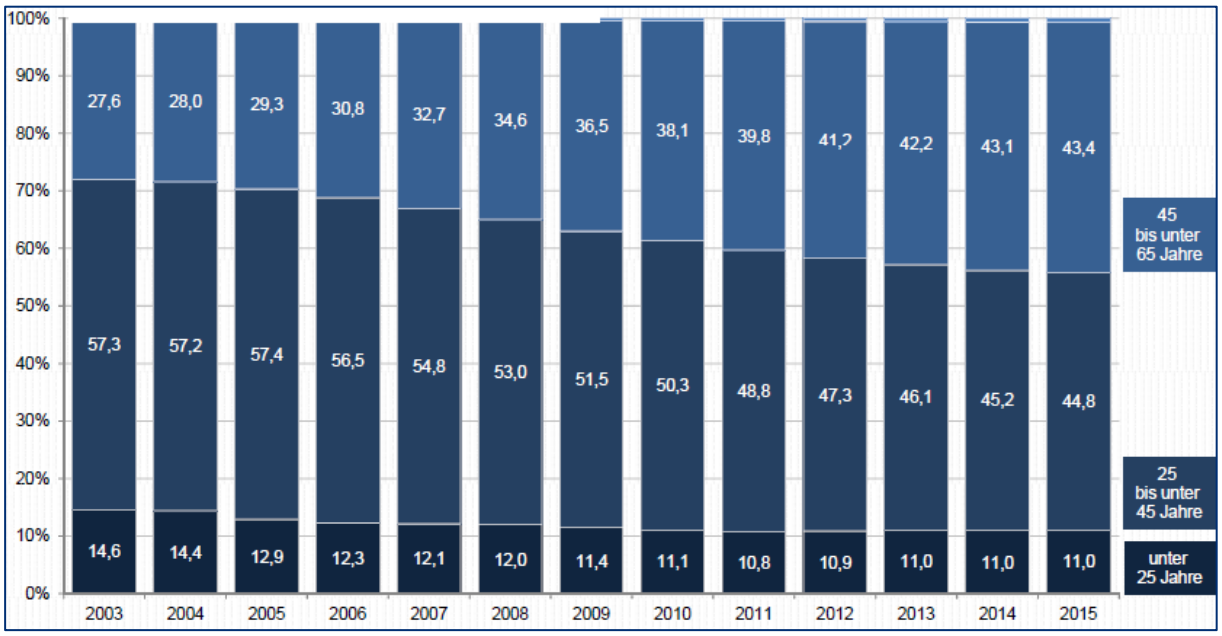


Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2016a.

Bei den geringfügig Nebenbeschäftigten lässt sich ebenfalls eine deutliche Zunahme des Anteils der über 45-Jährigen feststellen, allerdings innerhalb der Gruppe der Personen im Er-

werbsalter (Abbildung 3). Nur eine graphisch nicht mehr darstellbare kleine Gruppe von Personen über 65 Jahre übt einen Minijob neben einem Hauptjob aus. Die Abnahme der 25- bis 44-jährigen in beiden Typen von Minijobs im Haupterwerbsalter kann zum einen auf die verstärkte Erwerbsorientierung der Frauen in den jüngere Alterskohorten zurückzuführen sein, die sich eher als frühere Kohorten auf eine substantielle Hauptbeschäftigung orientieren. Zum anderen können die Zahlen auch die Alterung der Bevölkerung widerspiegeln.

Abbildung 3: Altersstruktur der geringfügigen Nebenbeschäftigten, 2003 – 2015 (jeweils im Juni)



Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2016a.

Bei den Minijobber/innen handelt es sich keineswegs – wie häufig angenommen – überwiegend um formal gering Qualifizierte, die keine andere Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Nach einer Analyse des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB 2015), die sich auf Daten der Bundesagentur für Arbeit stützt, war das Qualifikationsniveau bei rund einem Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Alter von 25-64 Jahren nicht bekannt. Unter den anderen hatten 71% eine abgeschlossene Berufsausbildung und 9% einen akademischen Abschluss. Nur 20% waren gering qualifiziert.[7] In der Praxis scheinen die oftmals guten Qualifikationen der Minijobber/innen häufig nicht abgerufen zu werden. 62% der Minijobber/innen geben an, dass für ihre Tätigkeit keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich sei, und 51%, dass sie nicht in ihrem erlernten Beruf tätig seien (Eichhorst u.a. 2012: 22f). Die nur kurzen Einsätze im Betrieb und die geringe Teilnahme an Weiterbildung führen

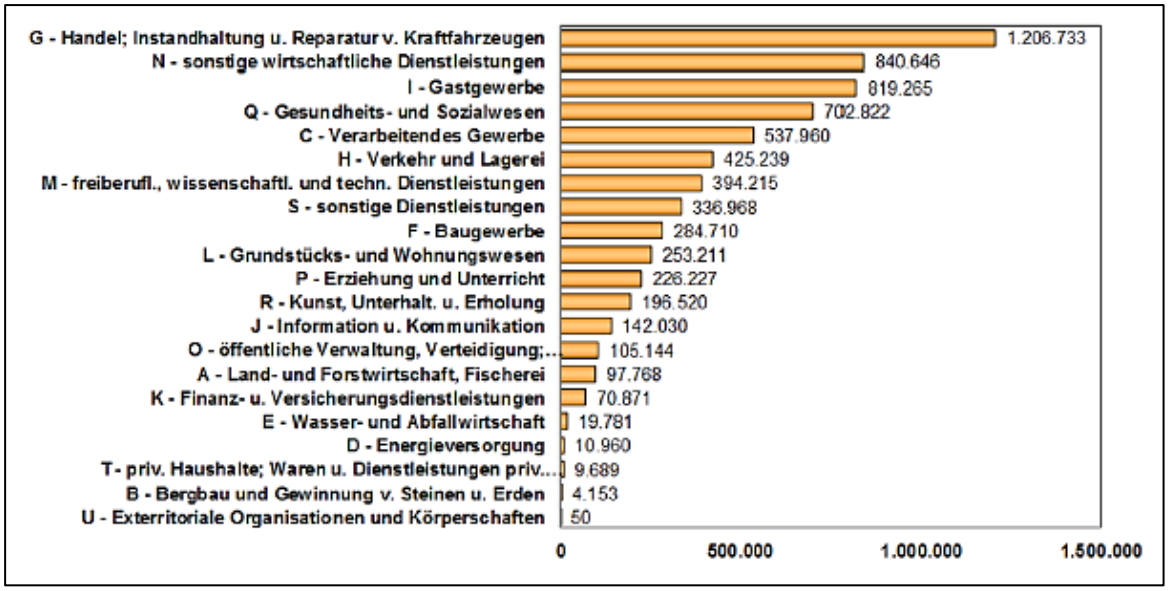
[7] In der Befragung von ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen, die Wippermann (2012: 14) durchgeführt hat, lag der Anteil ohne Berufsabschluss mit nur 14% noch niedriger.

offensichtlich dazu, dass Minijobber/innen häufig eher für einfache Aushilfstätigkeiten eingesetzt werden.

2.3 Branchen und Tätigkeiten

Im Handel arbeiteten im Dezember 2015 mit etwas mehr als 1,2 Millionen Personen die meisten geringfügig entlohnten Beschäftigten. An zweiter Stelle folgten die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, die u.a. die Leiharbeit, Wach- und Sicherheitsdienste und die Gebäudereinigung umfassen. Es folgen das Gastgewerbe mit 819.000 und das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund 703.000 Minijobber/innen. Erst an fünfter Stelle steht das in Deutschland besonders starke verarbeitende Gewerbe. Die Verteilung der Minijobs auf Wirtschaftszweige zeigt, dass es sich überwiegend um Dienstleistungstätigkeiten handelt (Abbildung 4).

Abbildung 4: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) – Dezember 2015



Quelle: Minijobzentrale 2016.

Angaben zur Tätigkeit der geringfügig Beschäftigten liegen für Juni 2015 vor und zeigen einen noch stärkeren Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich als die Branchenzuordnung. Dies verwundert nicht, da auch die meisten Minijobber/innen im verarbeitenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft Dienstleistungstätigkeiten ausüben. 1,135 Millionen Minijobber/innen arbeiten in „Reinigungsberufen“, über 897.000 in Berufen der Unternehmensführung oder -organisation, gut 750.000 in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen und 802.000 in Sekretariats- und Bürotätigkeiten (Bundesagentur für Arbeit 2016b).

2.4 Arbeitszeit und Monatsverdienste

Genauere Angaben zur Arbeitszeit der ausschließlich geringfügig Beschäftigten wurden vom Statistischen Bundesamt in einer repräsentativen Umfrage im September 2010 erhoben (Tabelle 2). Für fast die Hälfte der Minijobber/innen (44%) war keine feste Arbeitszeit vereinbart. Das galt insbesondere für Schüler/innen und Studierende sowie Rentner/innen, die tatsächlich im Schnitt aber weniger Stunden pro Woche arbeiteten als die Hausfrauen/-männer, allerdings auch eher auf Abruf tätig waren. Die Arbeitszeiten spiegeln sich auch in den monatlichen Verdiensten wider. 64% der Hausfrauen/-männer verdienten damals pro Monat zwischen 301 und 400 €, während dies nur auf 38% der Schüler/innen und Studierenden, 47% der Rentner/innen und 33% der Arbeitslosen zutraf (Körner u.a. 2013: 54).

Tabelle 2: Verteilung der vertraglich vereinbarten und der mittleren tatsächlich geleisteten Arbeitszeit in den sozialrechtlich relevanten Gruppen, in % (Ergebnisse der Registerumfrage, n=4.049)

	insgesamt	Schüler/innen, Studierende	Hausfrauen, Hausmänner	Rentner/innen	Arbeitslose
	Vertragliche vereinbarte Arbeitszeit				
Keine Arbeitszeit vereinbart	44	60	35	50	43
1-5 Wochenstunden	12	12	10	15	16
6-10 Wochenstunden	25	18	32	20	22
11-15 Stunden	14	6	19	12	15
16 bis 20 Stunden	3	/	3	/	/
21 Stunden und mehr	/	/	/	/	/
	Mittlere tatsächlich geleistete Arbeitszeit				
1-5 Wochenstunden	24	33	15	32	28
6-10 Wochenstunden	44	40	49	42	41
11-15 Stunden	22	17	26	18	21
16 bis 20 Stunden	7	6	7	5	/
21 Stunden und mehr	3	/	/	/	/

Quelle: Körner u.a. 2013: 55.

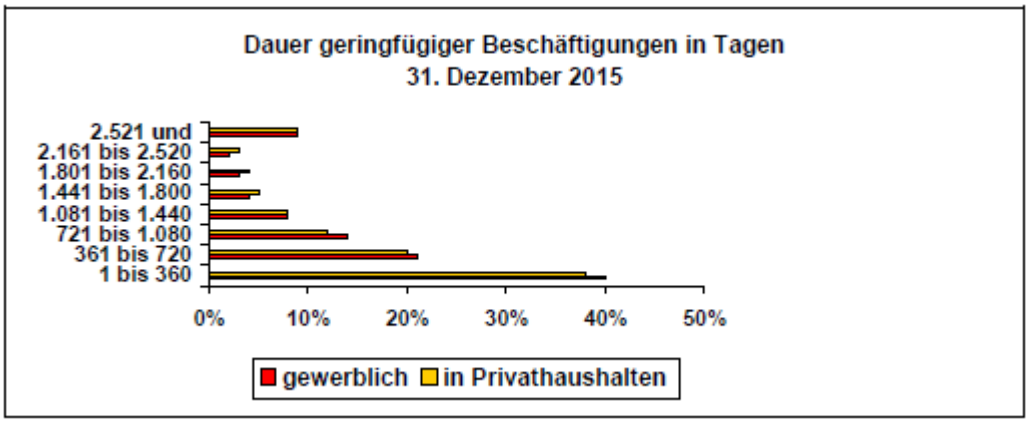
Zu den durchschnittlichen monatlichen Entgelten aller geringfügig entlohnten Beschäftigten liegen nur wenige Informationen vor. Die Bundesagentur für Arbeit verzichtet mittlerweile sogar auf die statistische Darstellung dieser Angaben – u.a. mit der Begründung, dass die Tätigkeiten häufig saisonal ausgeübt werden (z.B. in der Hotellerie oder in der Landwirtschaft) und sich bei einer stichtagsbezogenen Betrachtung strukturelle Verzerrungen erge-

ben. Obwohl in Minijobs pro Monat bis zu 450 € verdient werden können, lag das Entgelt für Haupt- und Nebenjobs (ohne Minijobs in Privathaushalten) nach Angaben der Minijobzentrale im Jahr 2014 bei durchschnittlich nur 288,04 € pro Monat (2013: 282,03 €). Für Minijobs in Privathaushalten wurde ein monatliches Arbeitsentgelt von durchschnittlich 182,38 € im Jahr 2014 gegenüber 182,55 € im Jahr 2013 errechnet (Minijobzentrale 2016). Nach einer Analyse auf Basis des SOEP von Eichhorst u.a. (2012) verdienten im Jahr 2010 nur ungefähr 20% der ausschließlich und knapp 18% der im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten genau 400 € im Monat.

2.5 Dauer der geringfügigen Beschäftigungen

Der saisonale Charakter vieler Minijobs sowie die Orientierung zahlreicher Minijobber/innen auf eine nur vorübergehende geringfügige Tätigkeit (z.B. bei Schüler/innen und Studierenden) sprechen für eine geringe Stabilität dieser Tätigkeiten. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten lag in Deutschland im Jahr 2012 bei etwas mehr als 11,5 Jahren (Auer 2016). Vergleichbare Zahlen liegen für geringfügige Beschäftigungen nicht vor. Die Minijobzentrale hat jedoch die Aufteilung der geringfügig Beschäftigten nach der Dauer der Beschäftigungsverhältnisse bis zu 2.521 Tagen (6,9 Jahre) berechnet, die den weit überdurchschnittlich hohen Anteil kurzer Beschäftigungsverhältnisse bestätigt. Etwas mehr als 60% der Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich (ohne Privathaushalte) und etwas weniger als 60% der Minijobs in Privathaushalten dauern weniger als 721 Tage (rund 2 Jahre). Allerdings gibt es offensichtlich auch langfristige geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Gut 10% der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse haben eine Dauer von knapp 7 Jahren oder mehr (Abbildung 5).

Abbildung 5: Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse



Quelle: Minijobzentrale 2016.

Weitere Angaben zur Dauer der Beschäftigung auch differenziert nach sozialrechtlich relevanten Gruppen liefert die schon erwähnte Befragung des Statistischen Bundesamts für das

Jahr 2010, allerdings nur für die ausschließlich geringfügig Beschäftigten (Tabelle 3). Bei den Schüler/innen und Studierenden ist die Dauer mit Ausnahme einiger Langzeitstudierender naturgemäß begrenzt. Bei den Hausfrauen/-männern und überraschenderweise auch bei den Rentner/innen sind jeweils über 40% mehr als 5 Jahre in diesem Beschäftigungsverhältnis tätig. Bei den Rentner/innen werden die Anteile der Frührentner/innen dabei vermutlich hoch sein, da sich vorzeitige Renten mit einer geringfügigen Beschäftigung kombinieren lassen.

Tabelle 3: Dauer der Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber, 2010 (in % der jeweiligen Gruppe) (Ergebnisse der Registerumfrage, n=4.049)

	insgesamt	Schüler/innen, Studierende	Hausfrauen, Hausmänner	Rentner/innen	Arbeitslose
Unter 6 Monate	8	14	5	/	/
7-12 Monate	12	19	9	7	21
1-2 Jahre	19	30	16	12	21
3-5 Jahre	30	30	31	30	34
5-10 Jahre	15	6	18	22	9
10 Jahre und mehr	16	1	22	25	7

Quelle: Körner u.a. 2013: 57.

3 Probleme und Risiken geringfügiger Beschäftigung

Die Bewertung geringfügiger Beschäftigung kann sehr unterschiedlich ausfallen – je nachdem, welche Bewertungskriterien man anlegt. Die deutsche und europäische Gesetzgebung hat den Gleichbehandlungsgrundsatz in den letzten Jahrzehnten stark gemacht, um eine Diskriminierung unterschiedlicher Formen von Teilzeitarbeit zu verhindern. Nach diesem Grundsatz unterscheidet sich Teilzeitarbeit, einschließlich der geringfügigen Beschäftigung, von Vollzeitarbeit nur durch die Dauer der Arbeitszeit. Ansonsten fallen alle Arbeitsformen unter die gleichen arbeitsrechtlichen Normen. Die Gleichbehandlung – und zwar nicht nur im rechtlichen, sondern vor allem auch im tatsächlichen Sinn – ist daher auch ein zentrales Kriterium unserer Bewertung. Als zweites Kriterium soll das arbeitsmarktpolitische Argument gelten, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse als Sprungbrett in reguläre Arbeit wirken sollen, da dieses Ziel die große Reform der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 legitimiert hat. Als drittes Kriterium kommt die Gleichstellung von Männern und Frauen hinzu, die inzwischen zum Leitbild der Politik geworden ist und zu einer Veränderung der Bewertung traditioneller Rollenbilder und der Erwerbsarbeit von Frauen geführt hat.

Betriebswirtschaftliche Ziele, den Unternehmen einen kostengünstigen Personaleinsatz zu ermöglichen, sind sicherlich ein Grund für die hohe Popularität dieser Beschäftigungsform in

vielen Bereichen. Allerdings hat der Gesetzgeber mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen der betriebswirtschaftlichen Optimierung des Einsatzes von Minijobs klare Grenzen gesetzt, die auch für unsere Bewertung ausschlaggebend sein sollen. Entlang dieser drei Kriterien Gleichbehandlung, Sprungbrett und Gleichstellung von Männern und Frauen wollen wir im Folgenden die aktuelle Forschung zu den Arbeitsbedingungen von geringfügiger Beschäftigung und den sich daraus ergebenden sozialen Problemen zusammenfassen.

3.1 Defizite in der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz haben geringfügig Beschäftigte grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen und tariflichen Ansprüche wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die neuere Forschung zeigt jedoch, dass das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Diskriminierungsverbot für geringfügig Beschäftigte in der Praxis so häufig unterlaufen wird, dass Gesetzesverstöße in der Praxis eher die Regel als die Ausnahme sind (Voss/Weinkopf 2012). Dabei liegen nicht nur die Stundenlöhne oftmals deutlich niedriger als für vergleichbare andere Beschäftigungsverhältnisse, sondern es werden geringfügig Beschäftigten auch sonstige Arbeitnehmerrechte häufig vorenthalten wie vor allem die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Winkel 2005) und an Feiertagen sowie die Gewährung von bezahltem Urlaub.

Mehrere Studien zeigen, dass die Stundenlöhne von Minijobber/innen deutlich unter denen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen (Wingerter 2009; Kalina/Weinkopf 2015). Die aktuellsten Daten liefert eine Befragung von Betrieben und Beschäftigten, die das IAB im Jahr 2014 durchgeführt hat. Danach lag der durchschnittliche Stundenlohn von Minijobber/innen bei nur 9,30 € gegenüber 16,70 € bei sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten, 18,30 € bei befristet Vollzeitbeschäftigten und 21,00 € bei Vollzeitbeschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag. Weiterhin verdienten mehr als die Hälfte der Minijobber/innen weniger als 8,50 € (Fischer u.a. 2015: 56f).

Diese und andere Erkenntnisse zur Benachteiligung geringfügig Beschäftigter in der betrieblichen Praxis haben das Interesse an einer systematischeren Erfassung dieser Benachteiligungen über größere repräsentative Studien geweckt. So hat das RWI (2012) im Auftrag des NRW-Arbeitsministeriums Befragungen von Beschäftigten in Minijobs und von Betrieben in NRW durchgeführt. In den Tabellen 4 und 5 sind die Ergebnisse zur Gewährung von bezahltem Urlaub sowie zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und zur Bezahlung für Feiertage nach Angaben der Beschäftigten und der Betriebe zusammengestellt. Weniger als 20% der geringfügig Beschäftigten haben bereits bezahlten Urlaub in Anspruch genommen. Bei der Lohnfortzahlung für Krankheits- und Feiertage sind die Anteile noch deutlich geringer (Tabelle 4). Ebenfalls weniger als 20% der Befragten gaben an, dass die Beanspruchung dieser Leistungen möglich sei. Um die 40% der Beschäftigten hielten diese Leistungen in ihrem Betrieb für „nicht möglich“. Der Rest wusste es nicht oder machte keine Angaben. Man mag sicherlich darüber streiten können, ob die Frage nach der Möglichkeit einer Inanspruchnahme ei-

nes gesetzlichen Anrechts eine Verharmlosung eines Gesetzesbruchs oder eine besonders raffinierte Frage zur Aufdeckung von Gesetzesverstößen ist. Die Antworten zeigen jedoch übereinstimmend, dass geringfügig Beschäftigte überwiegend nur bei Anwesenheit bezahlt werden, kaum über ihre Rechte informiert sind oder nicht wagen, diese zu beanspruchen.

Tabelle 4: Leistungsgewährung in geringfügiger Beschäftigung, Anteile jeweils in % (Befragung von geringfügig Beschäftigten)

		wurde schon in Anspruch genommen	möglich, nicht in Anspruch genommen	nicht möglich	weiß nicht	keine Angabe
bezahlter Urlaub	gesamt	19,3	13,3	41,5	10,8	15,4
	männlich	14,2	15,3	48,3	10,2	12,2
	weiblich	24,1	12,8	39,9	11,4	12,0
unbezahlter Urlaub	gesamt	13,9	19,2	25,9	19,0	22,1
	männlich	12,6	22,4	27,6	18,4	19,3
	weiblich	16,2	18,5	26,0	20,4	19,1
Entgelt Krankheit	gesamt	10,5	16,3	38,8	17,1	17,6
	männlich	6,1	17,5	43,2	18,0	15,5
	weiblich	14,4	16,5	38,5	17,5	13,4
Entgelt Feiertage	gesamt	14,0	6,4	43,4	16,7	19,7
	männlich	9,3	8,7	48,5	17,3	16,4
	weiblich	18,0	5,1	43,0	17,6	16,7

Quelle: RWI 2012: 41.

Die Befragung der Betriebe weist in die gleiche Richtung. Allerdings geben die Betriebe deutlich höhere Werte für die Inanspruchnahme und geringere Werte für die Unmöglichkeit der Gewährung der Leistungen an. Diese Differenzen überraschen aus zwei Gründen nicht. Zum einen kann schon ein gelegentlicher bezahlter Feier- oder Urlaubstag eines geringfügig Beschäftigten als Inanspruchnahme gewertet werden. Zum anderen werden einige Unternehmen wissen, dass geringfügig Beschäftigten diese Rechte zustehen, und daher möglicherweise eher taktisch antworten. Reale Kenntnislücken sind am ehesten bei den kleineren Unternehmen ohne eigene Personalabteilung zu erwarten.

Über Regressionsanalysen konnte gezeigt werden, dass die Chance einer Leistungsgewährung mit einem schriftlichen unbefristeten Vertrag deutlich ansteigt, den allerdings nach Angaben der Betriebe weniger als 40% der geringfügig Beschäftigten haben. Ebenso ist erkennbar, dass Leistungen eher im Gesundheits- und Sozialwesen und deutlich seltener im Handel oder im Gastgewerbe gewährt werden. Die Chance auf Leistungsgewährung sinkt, wenn die Hauptmotivation der Unternehmen beim Einsatz geringfügiger Beschäftigter in der

Senkung von Lohnkosten lag. Die deskriptiven Daten zeigen zudem, dass in kleinen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten den geringfügig Beschäftigten gesetzlich zustehende Leistungen deutlich seltener als in größeren Betrieben gewährt werden. Seltsamerweise wurden die Auswirkungen der Betriebsgröße aber nicht in den Regressionsanalysen quantifiziert, obwohl die Angaben vorlagen. Die überraschend hohen Werte von „nicht möglich“ auch bei größeren Betrieben mit 150 und mehr Beschäftigten, die üblicherweise eigene Personalverantwortliche haben, weist auf taktisches Antwortverhalten oder Unkenntnis bis in den Bereich der Personalexperten/innen hin.

Tabelle 5: Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte, Anteile jeweils in % (Befragung von Betrieben)

	wurde schon in Anspruch genommen	noch nicht in Anspruch genommen, aber möglich	nicht möglich	keine Angabe
bezahlter Urlaub	45,6	12,1	31,3	11,1
unbezahlter Urlaub	16,1	33,3	30,1	20,5
Entgelt im Krankheitsfall	44,1	19,6	25,6	10,7
Entgelt Feiertage	32,3	14,1	40,3	13,3

Quelle: RWI 2012: 75.

Im Jahr 2015 veröffentlichte das IAB eine umfangreiche Studie, in der die arbeitsrechtliche Praxis bei unterschiedlichen Beschäftigungsformen untersucht wurde. Hierzu wurden telefonische Befragungen von 1.100 Betrieben und von 7.500 Arbeitnehmer/innen durchgeführt. Im Mittelpunkt stand zum einen die Frage, ob den Befragten bestimmte rechtliche Regelungen bekannt sind. Zum anderen wurde die arbeitsrechtliche Praxis in den Blick genommen und untersucht, ob und wie häufig arbeitsrechtliche Ansprüche nicht gewährt werden (Stegmaier u.a. 2015). Die Ergebnisse sind mit denen der RWI-Studie aufgrund unterschiedlicher Fragestellungen und einer anderen Stichprobe nur bedingt vergleichbar. Das IAB befragte nur Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten sowie Beschäftigte aus solchen Betrieben, wodurch Kleinbetriebe, in denen rund die Hälfte aller Minijobber/innen beschäftigt sind und in denen die Gesetzesverstöße besonders häufig vorkommen, nicht berücksichtigt wurden. Aus einer früheren Studie des IAB ist aber bekannt, dass ein Drittel der Minijobber/innen in Betrieben mit bis zu 9 Beschäftigten beschäftigt sind (Hohendanner/Stegmaier 2012).

Die Untersuchung zeigt, dass Vollzeit- und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte – ob mit oder ohne befristeten Vertrag – sehr gut über ihre Ansprüche informiert sind und diese auch wahrnehmen. Das ändert sich mit abnehmender Stundenzahl der Teilzeitbeschäftigung und insbesondere im Bereich der geringfügigen Beschäftigung drastisch. Rund 30%

der Minijobber/innen sind der Auffassung, geringfügig Beschäftigten stünden kein bezahlter Urlaub und keine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu, und sogar rund die Hälfte der geringfügig Beschäftigten gehen davon aus, dass sie keinen Anspruch auf bezahlte Feiertage haben (Fischer u.a. 2015: 75). Frauen kennen sich in ihren Rechten besser aus als Männer und in Betrieben mit Tarifbindung oder einem Betriebs- oder Personalrat ist das Informationsniveau deutlich besser (ebenda: 83). Von den befragten Betrieben gehen 14% davon aus, das Minijobber/innen keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben. Mit 18% noch etwas höher liegt der Anteil der Betriebe, die dies bezogen auf bezahlten Urlaub angeben (ebenda: 92).

In der Beschäftigtenbefragung wurden erhebliche Verstöße festgestellt:

- Bezahlten Urlaub haben nur 49,6% der befragten Minijobber/innen erhalten (ebenda: 100).
- Bei Krankheit wird der reguläre Lohn nur rund 50% der geringfügig Beschäftigten weiter gezahlt (ebenda: 129).
- An Feiertagen erhalten nur rund 45% der geringfügig Beschäftigten ihren Lohn (ebenda: 131).

Bei den sozialversicherungspflichtig Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten liegen die vergleichbaren Werte beim bezahlten Urlaub demgegenüber bei gut 97%, bei Krankheit bei über 95% und bei der Bezahlung von Feiertagen bei über 87%. Vor allem bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem befristeten Vertrag scheint die Bezahlung von Feiertagen auch keine Selbstverständlichkeit zu sein, allerdings nicht annähernd in der Größenordnung wie bei den Minijobs.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung weichen mit ihren deutlich höheren Angaben, dass gesetzliche Ansprüche tatsächlich gewährt wurden, erheblich von denen der Beschäftigtenbefragung ab:

- Jeweils 76% der Betriebe antworteten, dass sie ihren geringfügig Beschäftigten bezahlten Urlaub und bezahlte Krankheitstage gewähren (Fischer u.a. 2015: 116 und 147).
- 61% der Betriebe gaben an, an Feiertagen die Löhne der geringfügig Beschäftigten weiter zu zahlen (ebenda: 151).

Tabelle 6 zeigt, dass die Unternehmen als Gründe für die Verweigerung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und der Feiertagsbezahlung vor allem den geringen Umfang der Beschäftigung und den Aushilfscharakter der Tätigkeit anführen. Bemerkenswert ist darüber hinaus, dass mehr als 40% der Betriebe fälschlicherweise davon ausgehen, dass geringfügig Beschäftigte grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung haben.

Tabelle 6: Gründe, warum es für Minijobber keine Lohnfortzahlung bei Krankheit bzw. keine Lohnfortzahlung an Feiertagen gibt, deskriptive Ergebnisse (Befragung von Betrieben)

Gründe, warum es für Minijobber/innen keine Lohnfortzahlung gibt	Anteil „Trifft zu" in % (95%-KI)	
	Bei Krankheit	An Feiertagen
Betrieb kann es sich finanziell nicht leisten	17,2 (9,5-29,1)	13,2 (6,8-24,1)
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb nur aushilfsweise beschäftigt	73,7 (60,5-83,7)	67,5 (55,1-77,9)
Geringfügig Beschäftigte sind im Betrieb weniger als 4 Wochen beschäftigt	16,8 (9,0-29,3)	[1)]
Sie arbeiten an Feiertagen nicht	[1)]	64,2 (51,8-74,9)
Sie arbeiten nur in geringem Stundenumfang	76,3 (63,3-85,7)	74,3 (63,2-83,0)
Geringfügig Beschäftigte haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung	41,3 (28,9-55,0)	30,4 (20,1-43,0)
Aus einem anderen Grund	11,0 (5,8-19,8)	9,6 (4,8-18,2)

Anm.: Hochgerechnete Angaben, KI = Konfidenzintervall

[1)] Dieser Grund für die Nichtgewährung wurde den Befragten für das jeweilige Recht nicht als Antwortmöglichkeit angeboten.

Quelle: Fischer u.a. 2015: 152.

Die deutlichen Unterschiede in den beiden Befragungen könnten durch taktisches Antwortverhalten vor allem von Seiten der Betriebe erklärt werden. Dies könnte durch die Anlage der Studie motiviert worden sein, in der zunächst die Rechtslage abgefragt wurde. Die Interviewten könnten versucht haben, den Widerspruch zwischen Rechtsansprüchen und ihrer betrieblichen Realität wieder zu schließen.[8] Diese Widersprüche blieben gleichwohl noch erkennbar. Zwar erhielten in Betrieben, deren Auskunftsperson vom Urlaubs- bzw. Lohnfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall der Minijobber/innen keine Kenntnis hatte, die Beschäftigten deutlich häufiger keine bezahlten Krankheits- oder Urlaubstage: Der Anteil der Betriebe, die ihren Minijobber/innen keinen bezahlten Urlaub gewähren, ist unter Betrieben ohne Kenntnis des Rechtsanspruchs mit 33% deutlich höher als in Betrieben, deren Auskunftspersonen mit der Rechtslage vertraut sind (10%). Vergleichbar zum Befund auf der Beschäftig-

[8] Die Autor/innen schreiben dazu, dass „im Betriebsinterview Befragte ihr Antwortverhalten bei den Rechtsfragen strategisch an zuvor gemachte Angaben zur Gewährung von Arbeitsrechten anpassen. Befragte, die wissentlich begangene Arbeitsrechtsverletzungen berichten, könnten sich um konsistente Antworten bzw. eine Rechtfertigung der Arbeitsrechtsverletzungen durch angebliche Unkenntnis bemühen" (Fischer u.a. 2015: 97).

tenebene zeigen aber auch die Betriebsdaten, dass rund 50% der Betriebe, die angeben, ihren Minijobber/innen keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, Kenntnis von der tatsächlichen Rechtslage haben. Ebenso hatte fast die Hälfte der Beschäftigten, denen kein bezahlter Urlaub gewährt wird, Kenntnis davon, dass ihnen dieser rechtlich zusteht (Fischer u.a. 2015: 104).

Qualitative Interviews von geringfügig Beschäftigten im Rahmen dieser Studie kommen zu folgenden Schluss: „Die Befragten nehmen – und hier unterscheiden sie sich von Beschäftigten in anderen Vertragsformen – das Nicht-Gewähren von arbeitsrechtlichen Ansprüchen nicht zwingend als Arbeitsrechtsverletzung wahr, selbst dann nicht, wenn ihnen die Arbeitsrechtsverletzung bewusst ist. Die Praxis, nur die gearbeiteten Stunden bezahlt zu bekommen, hat sich für sie zur handlungsleitenden Norm entwickelt. Sie gehen davon aus, dass sie bestimmte Arbeitsrechte wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlten Urlaub nicht bekommen und legitimieren das Nicht-Einfordern der Arbeitsrechte mit anderen Vorteilen, die sie aus dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ziehen (ebenda: 202).

Befragungen zur Motivlage von Unternehmen, Minijobber/innen zu beschäftigen, zeigen, dass der Wunsch nach einem flexiblen Personaleinsatz und die passgenaue Deckung des Bedarfs an kleinen Stundenkontingenten als dominierendes Motiv in den Vordergrund gestellt werden. Die Einsparung von Kosten wird nur von rund einem Viertel der Unternehmen explizit genannt (Fischer u.a. 2015: 53). Die massive Benachteiligung der geringfügig Beschäftigten nicht nur bei den Stundenlöhnen, sondern auch durch die Nichtgewährung gesetzlich fixierter Leistungen zeigt, dass das Kostenmotiv in der Praxis eine zentrale Rolle spielt und vielleicht so dominant ist, dass es gar nicht mehr erwähnt werden muss. Angesichts dieser Benachteiligungen geringfügiger Beschäftigungen erscheint es wie eine Verniedlichung der Befunde, wenn die Zusammenfassung der Ergebnisse in einem IAB-Kurzbericht unter die Überschrift gestellt wird „In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern“ (Stegmaier u.a. 2015).

Völlig unverständlich erscheint, dass selbst von Seiten der Politik die Minijobs häufig nicht nur als flexible, sondern auch als besonders kostengünstige Art der Beschäftigung angepriesen werden. Tatsächlich sind Minijobs für Arbeitgeber bei Einhaltung aller rechtlichen Vorgaben jedoch die teuerste Form der Beschäftigung, da die Pauschalabgaben, die Arbeitgeber für Minijobs abführen müssen, mit etwa 32% deutlich höher sind als für voll sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.[9] Der eingangs bereits zitierte Jurist Hanau (2006: 809) konstatiert dazu: „Man wird deshalb annehmen müssen, dass die Arbeitgeber die Minijobs auch deshalb als kostengünstig ansehen und sogar zum Anlass einer Aufspaltung von Arbeitsplätzen nehmen, weil sie ihre Beitragsbelastung ganz oder teilweise auf die Arbeitnehmer abwälzen.“ In einschlägigen Fachzeitschriften für Arbeitgeber wird dies sogar ganz offen empfohlen, wie das folgende Zitat beispielhaft verdeutlicht: „Fest Angestellte haben einen höheren Stundenlohn als Minijobber, sechs Wochen bezahlten Urlaub, erhalten Urlaubs-

[9] Aktuell liegt die Pauschalabgabe der Arbeitgeber bei 31,42%. Hinzu kommt der Beitrag an die Unfallversicherung, der im Schnitt bei 1,3% liegt.

und Weihnachtsgeld und eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. *Einen gesetzlichen Anspruch auf diese Vergünstigungen haben Minijobber zwar auch, in der Praxis wird es aber kaum in Anspruch genommen*." (Thiede/Heller 2003: 12; Hervorhebung GB/CW)

3.2 Sprungbrett oder Sackgasse?

Im Folgenden analysieren wir zunächst die Anreize bzw. Fehlanreize für Beschäftigte und Unternehmen, eine geringfügige in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Damit kann gezeigt werden, dass solche Übergänge sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen durch hohe Grenzkosten systematisch behindert werden. Anschließend werden die Ergebnisse der empirischen Forschung zu Übergängen und zur Substitution regulärer Tätigkeiten durch Minijobs zusammengefasst.

3.2.1 Anreize bzw. Fehlanreize für Betriebe und Beschäftigte

Die Frage, ob eine geringfügige Beschäftigung den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert, stellt sich vor allem für Arbeitslose und geringfügig Beschäftigte im Haupterwerbsalter. Geringfügig Beschäftigte im Nebenjob haben bereits eine andere abhängige oder selbständige Hauptbeschäftigung oder sind Rentner/innen, die an einer Aufbesserung ihrer Altersversorgung interessiert sind, nicht aber an einer neuen Haupttätigkeit. Bei Schüler/innen und Studierenden stellt sich die Frage differenzierter. Eine geringfügige Beschäftigung ist für sie eine Übergangstätigkeit, kann aber den Einstieg in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit beim selben Arbeitgeber oder aufgrund der Arbeitserfahrung auch bei einem anderen Betrieb erleichtern. Das dürfte allerdings die Ausnahme sein, wenn die Ausbildung einen völlig anderen fachlichen Hintergrund hat.

Bevor die empirischen Befunde zu den Übergängen zusammengefasst werden, muss man die Anreize bzw. Fehlanreize für solche Übergänge sowohl für die Beschäftigten als auch für die Unternehmen analysieren, die sich nach Abschnitt 3.1 auch klarer herausarbeiten lassen. Für die Unternehmen hat der Gesetzgeber versucht, über die Pauschalabgaben von mehr als 30% die Unterschiede in den gesamten Arbeitskosten im Vergleich zu sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten nicht nur auszugleichen, sondern die geringfügige Beschäftigung sogar deutlich teurer zu machen. Da geringfügig Beschäftigte entgegen der Gesetzeslage in der Praxis oft nicht gleich behandelt werden, ergeben sich beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für die Unternehmen gleichwohl beträchtliche Kostensprünge. Das lässt sich mit einer einfachen Modellrechnung verdeutlichen.

Zunächst einmal nehmen wir an, dass Minijobber/innen genauso behandelt werden wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, d.h. denselben Stundenlohn erhalten und auch die Zeiten der Nichtanwesenheit bezahlt bekommen. Die Arbeitskosten pro Stunde würden dann mit 18 € sogar über denen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegen. Ganz anders sieht es aus, wenn die Minijobber/innen einen um 2 € geringeren Stundenlohn erhal-

ten und Abwesenheiten aufgrund von Urlaub, Krankheit oder Feiertagen nicht vergütet werden. Dann sinken die Arbeitskosten pro Stunde infolge der Ungleichbehandlung auf 13,80 €.

Nehmen wir weiter an, dass eine geringfügig Beschäftigte den Job einer anderen Minijobberin übernimmt und damit von einem Minijob mit 35 Stunden pro Monat in ein sozialversicherungspflichtiges Teilzeitarbeitsverhältnis mit 70 Stunden pro Monat übergeht. In diesem Fall steigen die Arbeitskosten für das Unternehmen von 13 auf 16,80 € pro Stunde, also um 30%, und das trotz der höheren Abgaben auf die geringfügige Beschäftigung. Die monatlichen Arbeitgeberkosten liegen dann bei einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis mit 70 Stunden mit 1.176 € um 266 € höher als die Aufwendungen für zwei Minijobs mit jeweils 35 Stunden, die zusammen bei 910 € liegen (Tabelle 7). Diese einfache Rechnung, die bei einer Teilgewährung von Rechten etc. etwas weniger drastisch ausfallen mag, zeigt die deutlichen Fehlanreize, die sich aus der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der Praxis ergeben. Es gibt daher starke ökonomische Anreize für Unternehmen, an der Benachteiligung von geringfügig Beschäftigten festzuhalten bzw. sie sogar auszuweiten.

Tabelle 7: Stundenlöhne von geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei Gleichbehandlung und bei Ungleichbehandlung der Minijobber/innen

geringfügige Beschäftigung (gleiche Behandlung)		**geringfügige Beschäftigung (ungleiche Behandlung)**		**sozialversicherungspflichtige Teilzeit**	
35 Stunden a 12,00 € =	420 €	35 Stunden a 10,00 € =	350 €	70 Stunden a 12,00 € =	840 €
+ 30% Abgabe	+ 128 €	+ 30% Abgabe	+ 105 €	+ 20 % Sozialabgaben	+ 168 €
+ 20% für Abwesenheit*	+ 128 €	------		+ 20%fürAbwesenheit*	+ 168 €
Arbeitgeberbrutto/Monat	= 622 €	Arbeitgeberbrutto/Monat	= 455 €	Arbeitgeberbrutto/Monat	= 1176 €
Arbeitgeberbrutto/Stunde	**= 18,00 €**	**Arbeitgeberbrutto/Stunde**	**= 13,00 €**	**Arbeitgeberbrutto/Stunde**	**= 16,80 €**

Quelle: Eigene Darstellung.

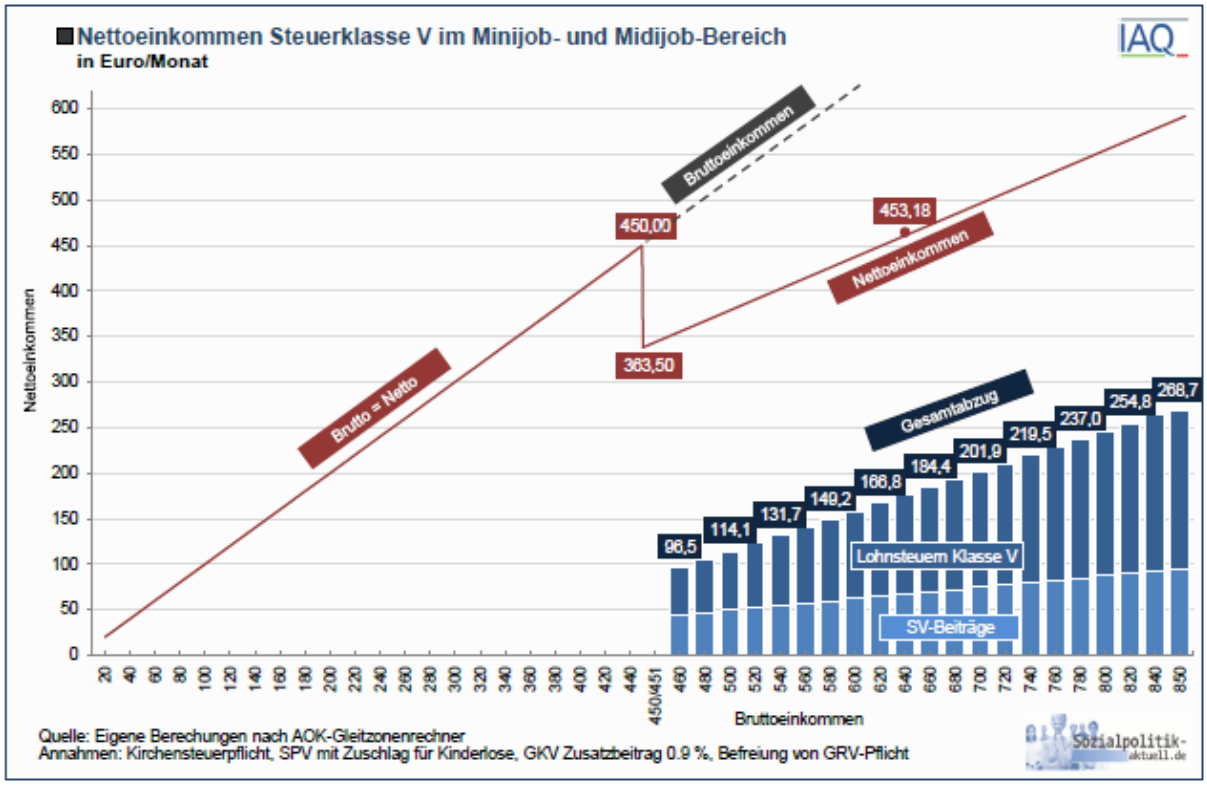
Da ein Teil der Unternehmen geringfügig Beschäftigte gleich behandelt, betreffen die skizzierten Fehlanreize nicht alle Unternehmen. Bei Gleichbehandlung ist der Einsatz geringfügig Beschäftigter für die Unternehmen sogar teurer. In diesem Fall kann eine geringfügige Beschäftigung für Unternehmen attraktiv sein, wenn das Unternehmen mit kleinen Stundeneinheiten Auftragsspitzen abdecken will oder wenn man für Minijobs leichter Personal rekrutieren kann. Das Rekrutierungsargument spielt in der Praxis sicherlich eine wichtige Rolle. Darauf verweist nicht nur die oft hohe Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrem Minijob, sondern auch das Entgegenkommen der Unternehmen bei der Planung der Arbeitszeiten. So gaben 72% der befragten Minijobberinnen an, dass der Arbeitgeber bei der Lage der Arbeitszeiten auf ihre Wünsche Rücksicht genommen hat (Wippermann 2012: 63).

Allerdings birgt geringfügige Beschäftigung für die Unternehmen auch hohe Inflexibilitäten, da sich schon mit einer mit einer vorübergehenden Überschreitung der 450 €-Grenze der Status der Beschäftigten ändert, was den Verwaltungsaufwand für die Unternehmen deutlich erhöht und die Arbeitszeitflexibilität erheblich verringert. Diese Inflexibilität und ihre Folgen sind in der Forschung kaum untersucht, obwohl sie erhebliche Auswirkungen haben können. So ist nicht auszuschließen, dass geringfügig Beschäftigte oft länger als in diesem Status erlaubt arbeiten und den über 450 € hinausgehenden Verdienst schwarz oder in Naturalien erhalten. Eine geringfügige Beschäftigung wäre in diesem Fall ein legaler Mantel für illegale Arbeit. Dafür, dass dies mehr als eine Vermutung ist, sprechen Befragungsergebnisse von Wippermann (2012: 18): Danach gaben 32% der befragten Frauen in einer geringfügigen Haupttätigkeit an, dass sie bei ihrer Tätigkeit häufig Schwarzarbeit beobachten, und weitere 59% sagten, dass dies gelegentlich der Fall sei.

Für Beschäftigte hängen die Anreize, eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, von ihrer spezifischen Lebenslage und ihrem Haushaltskontext ab, die sich aufgrund der unterschiedlichen Konstellationen jedoch nicht einfach modellieren lassen. Deshalb sollen hier nur einige typische Konstellationen kurz beschrieben werden (Bäcker/Neuffer 2012; Bäcker 2015):

1. Eine geringfügige Nebentätigkeit ist für Beschäftigte attraktiv, da sie gegenüber einer sozialversicherungspflichtigen Nebentätigkeit oder zusätzlichen Überstunden im Hauptjob beitrags- und steuerfrei bleibt.
2. Eine geringfügige Haupttätigkeit ist für Personen mit einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehepartner ist gegenüber einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung attraktiv, da ein Jahreseinkommen von bis zu 5.400 € (12 x 450 €) die Vorteile des Ehegattensplittings nicht gefährdet. Außerdem bleibt vor allem die abgeleitete Krankenversicherung über den Partner oder die Partnerin erhalten, während bei einer Überschreitung der Grenze von 450 € zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge fällig werden. Je nach Haushaltssituation können die Grenzkosten einer Überschreitung der 450 €-Grenze sehr hoch sein. Abbildung 6 zeigt, dass bei der üblichen Steuerklassenwahl (Kombination der Steuerklassen III und V) ein Überschreiten der 450 €-Grenze unattraktiv ist. Trotz der Gleitzone mit nur langsam ansteigenden Beitragssätzen für die Beschäftigten sinkt der Nettobetrag bei einem monatlichen Verdienst von 451 € auf nur noch 358,30 €. Erst bei einem monatlichen Bruttoverdienst von 640 € werden pro Monat wieder mehr als 450 € netto erreicht (Bäcker 2015: 273). Die hohen Belastungen in der Steuerklasse V werden durch die gemeinsame Veranlagung zwar letztlich wieder ausgeglichen. Allerdings erhöht sich das zu versteuernde Einkommen erheblich, so dass der Haushalt insgesamt höhere Einkommensteuern zu zahlen hat.

Abbildung 6: Nettoeinkommen Steuerklasse V im Minijob- und Midijob-Bereich, in € pro Monat (2015)



Quelle: Bäcker 2015: 273 (nach AOK-Gleitzonenrechner).

3. Schüler/innen und Studierende sind über die Familienversicherung und die studentische Krankenversicherung bereits geschützt. Studierende, die neben dem Studium jobben, sind als so genannte Werkstudent/innen von Beiträgen zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung befreit, wenn das Studium die Hauptsache und die Beschäftigung die Nebensache bleiben. Hier gilt die 20 Stunden-Regel. Beiträge zur Rentenversicherung müssen geleistet werden. Bei einem monatlichen Verdienst von bis zu 450 € besteht jedoch die Möglichkeit, einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zu stellen.

4. Rentner/innen sind in zwei Gruppen zu unterteilen. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat, kann unbegrenzt hinzuverdienen und ist bei einem Verdienst über der Geringfügigkeitsgrenze von Beiträgen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung befreit. In der Krankenversicherung muss wegen des fehlenden Anspruchs auf Krankengeld nur ein ermäßigter Beitrag gezahlt werden. Ein Minijob ist vor allem attraktiv, da der Zuverdienst nicht versteuert werden muss. Wer eine vorgezogene oder eine Erwerbsminderungsrente erhält, kann hingegen anrechnungsfrei nur bis zu zur Geringfügigkeitsgrenze hinzuverdienen.

5. Arbeitslose können begrenzt hinzuverdienen. Beim Arbeitslosengeld I, der Versicherungsleistung, ist ein monatlicher Hinzuverdienst von netto 165 € anrechnungsfrei. Beim

Arbeitslosengeld II, das nicht nur an Arbeitslose, sondern auch bedürftige Erwerbstätige gezahlt wird, gilt ein pauschaler Grundfreibetrag von 100 € pro Monat, der um Freibeträge bei Erwerbstätigkeit erhöht wird. Von Bruttoverdiensten zwischen 100 und 800 € bleiben20 % anrechnungsfrei. Bei einer geringfügigen Beschäftigung mit einem Monatsverdienst von 450 € bleiben damit 170 € anrechnungsfrei.

Diese Konstellation lassen sich noch erweitern. Finanziell besonders attraktiv ist dabei für Ehepaare die Kombination einer geringfügigen Nebenbeschäftigung für eine/n der beiden Ehepartner/innen zusätzlich zur Hauptbeschäftigung mit einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung des/der anderen. In dieser Konstellation lässt sich ein Zuverdienst von bis zu 10.800 € pro Jahr erzielen, ohne dass die Steuerbelastung steigt oder zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung anfallen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen unterschiedlich starke finanzielle Anreize gibt, an geringfügiger Beschäftigung festzuhalten, da die Grenzkosten eines Übergangs zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zum Teil sehr hoch sind. Bei den Unternehmen ergeben sich diese Fehlanreize allerdings vor allem aus der rechtswidrig ungleichen Behandlung geringfügig Beschäftigter. Bei den Beschäftigten resultieren die Fehlanreize vor allem daraus, dass für Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung weder im Haupt- noch im Nebenjob Sozialabgaben oder Steuern anfallen. Trotz der Gleitzonenregelung für monatliche Verdienste von über 450 € bis 850 €, in der die Sozialgaben der Beschäftigten sukzessive auf den normalen Satz ansteigen, sind die Anreize, einen Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzustreben, vor allem für Verheiratete aufgrund der sprunghaft einsetzenden Steuerpflicht sehr gering.

3.2.2 Empirische Forschung zu den Übergängen in reguläre Beschäftigung

Vorliegende Studien kommen weitgehend übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass die erhoffte Brückenfunktion kaum funktioniert. So konstatierte z.B. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006: V) in seinem zusammenfassenden Bericht zu den Ergebnissen der ersten Hartz-Evaluationen: „Dabei erweisen sich die Mini-Jobs allerdings für Arbeitslose nicht als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.“ Im zugrunde liegenden Endbericht heißt es hierzu: „In den seltensten Fällen ist die Beendigung eines Minijobs darauf zurückzuführen, dass eine nicht geringfügige Beschäftigung aufgenommen wurde.“ (RWI/ISG 2006: 119) Gensicke u.a. (2010: 183) stellten fest, dass nicht einmal jede/r zehnte Minijobber/in in ein Normalarbeitsverhältnis wechselt, aber jede/r zweite wieder einen Minijob aufnimmt. Freier/Steiner (2007) analysierten die Erwerbsverläufe unterschiedlicher Gruppen über drei Jahre und stellten fest, dass die Aufnahme eines Minijobs im Unterschied zu Personen ohne Minijob die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht verbessert.

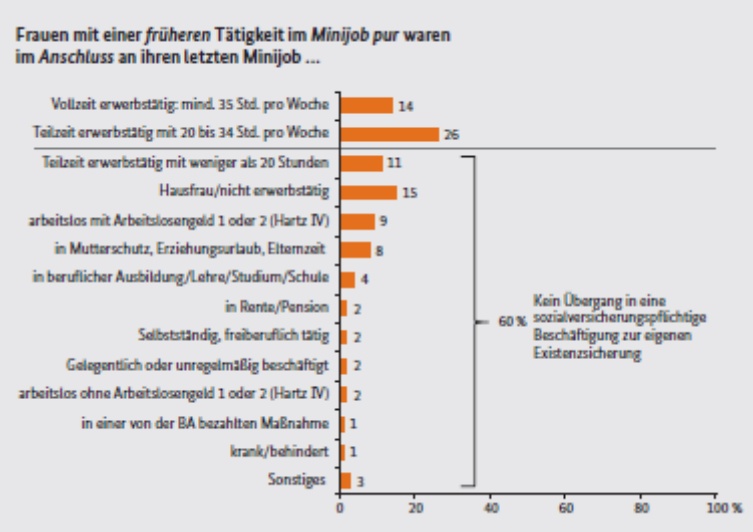
Die Minijobzentrale spricht hingegen von einer „bedeutsamen Brückenfunktion von Minijobs in den ersten Arbeitsmarkt“, da 2005 und 2006 auf etwas mehr als 20% der beendeten Minijobverhältnisse eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung folgte (Pott u.a. 2007: 10).

Die Autoren bewerten diese Übergänge als hoch, da nur wenig mehr Minijobber/innen überhaupt an einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung interessiert seien.

Angesichts der unterschiedlichen Lebens- und Motivlagen der verschiedenen Gruppen der geringfügig Beschäftigten ist es zweifellos sinnvoller, die Brückenfunktion gezielt für einzelne Beschäftigtengruppen zu untersuchen. Körner u.a. (2013: 47) haben berechnet, dass jüngere Minijobber/innen (15-24 Jahre) mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit als Ältere in einen regulären Job wechseln – möglicherweise, weil sie ihre Ausbildung beendet haben. Arbeitslose verbinden mit einem Minijob weitaus stärker als andere Gruppen die Hoffnung auf eine reguläre Beschäftigung. 32% der Arbeitslosen in einem Minijob hoffen, über diesen einen beruflichen Einstieg zu erreichen, im Unterschied zu 17% der Hausfrauen/-männer und 16% der Studierenden (Körner u.a. 2013: 57). Diese Hoffnungen der Arbeitslosen scheinen sich nicht zu erfüllen. Dingeldey u.a. (2012: 37) kommen in ihrer Analyse zum Ergebnis, dass ein Ausstieg aus dem SGB II-Leistungsbezug wahrscheinlicher ist, wenn zuvor kein Minijob ausgeübt wurde. Auch Rudolph (2011: 55) sieht in Minijobs keine „funktionale Brücke zu schnellerer Überwindung von Arbeitslosigkeit“. Lehmer (2012: 194f) kommt zu dem Schluss, dass Männern der Übergang aus Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eher gelingt als Frauen.

Wippermann (2012) untersuchte in zwei repräsentativen Befragungen die Erwerbsverläufe von Frauen im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre), die früher einen Minijob ausgeübt hatten oder zum Befragungszeitpunkt noch geringfügig beschäftigt waren. Schwerpunkt der Studie war die Frage, ob vor allem die „Minijobs pur“ (Minijobs als Haupttätigkeit) eine tragfähige Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellen und damit die Lebenseinkommensperspektive und die Alterssicherung von Frauen nachhaltig verbessern können (Wippermann 2012: 19). Das Fazit dieser Studie lautet: „*Minijobs pur* entfalten eine schnell einsetzende und hohe Klebewirkung und keine Brückenfunktion. Die Zahlen belegen: Frauen, die einmal im Minijob waren, finden nur zu einem geringen Teil den Übergang in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Je länger der Minijob währt, umso unwahrscheinlicher wird ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. (…) Von den früher *im Minijob pur* beschäftigten Frauen haben heute nur 14% eine Vollzeitstelle und 26% eine Teilzeitstelle mit mindestens 20 Stunden pro Woche; mehr als die Hälfte der früher in Minijobs tätigen Frauen ist heute nicht mehr im Arbeitsmarkt.“ (Wippermann 2012: 16) (vgl. auch Abbildung 7)

Abbildung 7: Verbleib von Frauen nach Ausübung eines Minijobs als ausschließliche Erwerbstätigkeit



Quelle: Wippermann 2012: 22.

Die Gründe für die hohen Klebeffekte sieht Wippermann (2012) in den institutionalisierten Anreizstrukturen (beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben), wodurch für „die Hälfte dieser Frauen der Übertritt in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr attraktiv und finanziell lohnenswert erscheint; zum anderen gelten Frauen mit zunehmender Dauer im *Minijob pur* nicht als qualifizierte Fachkräfte, bekommen das stigmatisierende Label „Minijobberin“ und haben kaum noch Chancen auf eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Insofern erzeugen die gesetzlichen Regelungen des Instruments Minijob einen komplexen (Sofort-)Klebstoff, der sowohl auf der Ebene der subjektiven Motive als auch auf der Ebene objektiver Arbeitsmarktchancen wirkt.“ (ebenda: 16)

Zu einer ähnlichen Schlussfolgerung gelangt Waltermann (2010: 26), der in seinem Gutachten für den 68. Deutschen Juristentag konstatiert: „Was Vorteile (für die Gesellschaft allgemein) betrifft, ist eine Brückenfunktion in Richtung Vollzeitbeschäftigung (mit hinreichenden Erträgen) – darüber dürfte in der Wissenschaft vollkommene Einigkeit bestehen – nicht erkennbar. Es wird in ihr auch keine Aufstiegsperspektive erblickt. Die geringfügige Beschäftigung hat besondere Bedeutung im Dienstleistungssektor und dort vornehmlich in Branchen, in denen Vollzeitbeschäftigung selten vorkommt (Gastronomie, Gebäudebetreuung) oder in denen Vollzeitbeschäftigung gegenüber der Teilzeitbeschäftigung, namentlich unter den Gesichtspunkten der Qualifikation und der Arbeitsorganisation, jedenfalls heute keine Präferenz mehr genießt. Es erscheint vielmehr eher plausibel, wenn Untersuchungen Verdrängungseffekte diagnostizieren, die im Hinblick auf die Interessen der Gesellschaft an einer Beschäftigung mit hinreichendem Gesamtertrag unter Einschluss der gebotenen Risikovorsorge einen beträchtlichen Nachteil darstellen würden.“

3.2.3 Substitutionseffekte

Ein Grund für die enttäuschend geringe Brückenfunktion von Minijobs kann auch in der Substitution sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs liegen, wodurch sozusagen das Arbeitsplatzpotential für Aufstiegsprozesse direkt vermindert wird. Solche Substitutionsprozesse sind schwer zu messen, da man nicht exakt feststellen kann, wie sich die Beschäftigung ohne Minijobs entwickelt hätte.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006) stellte hierzu in seinem zusammenfassenden Bericht zu den Ergebnissen der Evaluation der Hartz-Reformen fest: „Es ist gelungen, den Arbeitsmarkt weiter zu flexibilisieren. Bis Mitte 2006 gab es aufgrund der Neuregelung 1,56 Mio. zusätzliche Mini-Jobber/innen (vor allem im Nebenerwerb).“ Dabei bleibt aber offen, ob es sich hierbei tatsächlich um zusätzliche Beschäftigung handelte. Seitens der Minijob-Zentrale wird die Auffassung vertreten, dass Minijobs den Arbeitsmarkt eher „ergänzen“ als andere Beschäftigungsformen zu verdrängen (vgl. z.B. Greve u.a. 2007; Thomsen 2011).

Eine Studie im Kontext der Hartz-Evaluationen (Modul 1f „Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik“) kam demgegenüber zu dem Ergebnis, dass zumindest teilweise reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung substituiert worden ist (RWI/ISG 2006: 129). Für diese Annahme spricht auch, dass die Zahl der Vollzeitbeschäftigten zwischen Juni 2004 und Juni 2010 nur um 0,5% bzw. 204.000 gestiegen ist, während die Zahl der Minijobs im selben Zeitraum um 12,5% bzw. 808.000 zugenommen hat, wobei der Großteil dieses Zuwachses auf geringfügig entlohnte Nebenjobs entfiel (Rudolph 2011).

Hohendanner/Stegmaier (2012) diagnostizieren solche Substitutionseffekte in kleinen und mittleren Betrieben und in bestimmten Branchen wie dem Einzelhandel und Gastgewerbe – beide durch eine intensive Nutzung von Minijobs gekennzeichnet – sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Allerdings gibt es auch Wirtschaftsbereiche, die sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Beschäftigung aufbauen. Dies betrifft etwa Bereiche der wirtschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, den Informations-und Kommunikationsbereich sowie auch Teile des produzierenden Gewerbes. Hintergrund dürften auch die bereits in Abschnitt 3.2 ausgeführten betrieblichen Nutzungsstrategien sein: „Minijobs sind als Beschäftigungskategorie inzwischen fest in die Produktionsabläufe und Kostenstrukturen installiert. Es gibt von Seiten der Unternehmer/innen in der Regel keine Veranlassung, Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu ‚befördern‘.“ (Deutscher Frauenrat 2010: 3)

3.3 Risiken im Erwerbsverlauf – die Gleichstellungsperspektive

Arbeitszeitbefragungen zeigen, dass gerade bei geringfügig Beschäftigten die Wünsche nach längerer Arbeitszeit besonders ausgeprägt sind, während die Wochenarbeitszeit von sozial-

versicherungspflichtig teilzeitbeschäftigten Frauen nahe an ihren Präferenzen liegt. Das verwundert nicht, da Arbeitszeitvariationen hier sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte ohne steigende Grenzkosten und Veränderungen der Beschäftigungsform zu realisieren sind. Das deutsche Sozialversicherungssystem erleichtert mit seinen einkommensabhängigen Sozialbeiträgen die Variation der Arbeitszeit. Ganz anders sieht es bei geringfügiger Beschäftigung aus, die künstliche Hürden mit hohen Grenzkosten für eine Ausweitung der Arbeitszeit aufstellt. Die geringfügig Beschäftigten wollen im Durchschnitt deutlich länger arbeiten (Tabelle 8). Bei den Frauen lag die Wunscharbeitszeit pro Woche im Jahr 2011 bei 17,5 Stunden, was einem Anstieg um 6,5 Stunden und einer monatlichen Arbeitszeit von rund 70 Stunden entspräche. Bei Zahlung des Mindestlohns von 8,50 € ergäbe sich ein Bruttoverdienst von 595 €, womit die Geringfügigkeitsgrenze überschritten würde. Besonders ausgeprägt sind die Wünsche nach einer Verlängerung der Arbeitszeit bei Minijobber/innen in Haushalten der unteren und mittleren Einkommensschichten, wo der Bedarf an einem höheren Haushaltseinkommen besonders ausgeprägt ist (Bosch/Kalina 2016).

Tabelle 8: Arbeitszeitwünsche 2011: Unterbeschäftigung bei Minijobs, in Stunden pro Woche

	Vollzeit		Reguläre Teilzeit		Minijob	
	Männer	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**	**Männer**	**Frauen**
Tatsächliche Arbeitszeit	44,2	42,1	26,2	24,9	13,7	11,6
Vereinbarte Arbeitszeit	39,6	38,4	24,5	22,9	14,8	11,1
Gewünschte Arbeitszeit	39,2	36,3	29,4	25,6	21,3	17,5
Differenz vereinbarte vs. gewünschte Arbeitszeit	**-0,4**	**-2,2**	**+4,9**	**+2,7**	**+6,5**	**+6,5**

Quelle: IAB 2012 (http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf).

Diese Zahlen zu den Arbeitszeitpräferenzen zeigen hohe Anteile von Unterbeschäftigung bei den geringfügig Beschäftigten. Das gilt besonders für die Hausfrauen und Hausmänner – und hier sind es überwiegend Frauen, die mit 35% die größte Gruppe unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten ausmachen, und die Arbeitslosen mit 11% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (Körner u.a. 2013: 60). Vor allem diese beiden Gruppen wollen ihre Arbeitszeit ausdehnen, während die entsprechenden Wünsche bei Schüler/innen, Studierenden und Rentner/innen weniger ausgeprägt sind. Dabei ist zudem berücksichtigen, dass die geäußerten Arbeitszeitwünsche durch die finanziellen Anreize der Minijobs mitgeformt worden sind und die künstliche Arbeitszeitbarriere der Minijobs ein langsames Hineinwach-

sen in längere Arbeitszeiten und stabilere und ertragreichere Erwerbsmuster und -präferenzen behindert. Zu dieser Schlussfolgerung gelangt auch Wippermann (2012: 17): „Vieles spricht dafür, dass ohne die Privilegierungen der Minijobs die Frauen im *Minijob pur* eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit (mindestens gleicher oder leicht) höherer Stundenzahl angenommen und entsprechend der Arbeitsmarktlage zwischenzeitlich flexibel aufgestockt hätten."

Vor allem werden die Minijobs im deutschen Wohlfahrtstaat zunehmend zu einem Fremdkörper, da die Politik an anderer Stelle durch den Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagsschulen, die Elternzeit mit erweiterten Arbeitszeitoptionen und vielen anderen Maßnahmen der Gleichstellungspolitik versucht, die Beschäftigungs- und Arbeitszeitoptionen von Personen im Haupterwerbsalter mit familiären Verpflichtungen zu erweitern – nicht zuletzt, um die Abdrängung von Personen mit Sorgeverpflichtungen in marginale Beschäftigung mit negativen Auswirkungen auf den gesamten Lebenslauf zu verhindern.

Die Forschung zeigt, dass vor allem ausschließliche und dauerhafte geringfügige Beschäftigung hohe Risiken für langfristige Narbeneffekte aus mehreren Gründen birgt. Erstens arbeiten geringfügig Beschäftigte oft in einfachen Tätigkeiten, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen, und sind von betrieblichen Weiterbildungsangeboten weitgehend ausgeschlossen, was Übergänge in besser bezahlte Tätigkeiten und berufliche Karrieren systematisch behindert.

Zweitens eröffnen Minijobber/innen mit maximal 450 € brutto im Monat keine Chance auf eine eigenständige Existenzsicherung. Zudem sind sie praktisch nicht eigenständig sozial abgesichert. Sie sind nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen und erwerben mit dem Minijob nur minimale eigene Rentenansprüche. Nach Einschätzung der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011: 220) führt dies dazu, „dass die Kosten dieser Beschäftigungsverhältnisse (…) sozialisiert und in die Zukunft verlagert werden".

Drittens haben sich die Lebensläufe zunehmend ausdifferenziert und man kann immer weniger davon ausgehen, dass Minijobber/innen mit einem Partner in einem Normalarbeitsverhältnis und das auf Dauer zusammenleben. Dem Statistischen Bundesamt zufolge lebte im Jahr 2008 nur noch knapp die Hälfte der Minijobber/innen mit jemandem zusammen, der in einem Normalarbeitsverhältnis tätig war. Demgegenüber gab es bei mehr als einem Drittel aller Minijobber/innen keine weiteren Erwerbstätigen im Haushalt und bei weiteren 9,9% nur mindestens eine weitere Person, die ebenfalls atypisch beschäftigt war (Tabelle 9). Im unteren Teil von Tabelle 9 finden sich zusätzliche Informationen zur Haushaltszusammensetzung für verschiedene Beschäftigtengruppen. Erwartungsgemäß leben geringfügig Beschäftigte seltener als alle abhängig Beschäftigten oder Normalarbeitnehmer/innen alleine, aber der Anteil der Einpersonenhaushalte unter den Minijobber/innen ist mit gut 13% keineswegs gering, zumal es sich bei weiteren 4,4% um Alleinerziehende handelt. Die traditionelle Vorstellung, dass ein Minijob i.d.R. als Zuverdienst oder „Taschengeld" zur Aufbesserung des

Einkommens eines gut verdienenden Mannes in Paarhaushalten dient, ist offenbar nicht länger haltbar.

Tabelle 9: Erwerbstätige nach Erwerbsform und Haushaltskonstellationen, 2008, in %

	Abhängig Beschäftigte insgesamt	Normalarbeitnehmer/innen	Atypisch Beschäftigte insgesamt	Geringfügig Beschäftigte
Erwerbskonstellation im Haushalt				
Ohne weitere Erwerbstätige	39,0	40,3	35,3	33,9
Mind. eine weitere Person atypisch beschäftigt	12,4	13,4	9,4	9,9
Mind. eine weitere Person in Normalarbeitsverhältnis	42,9	41,1	48,4	49,9
Andere Konstellationen*	5,6	5,2	6,9	6,3
Insgesamt	100	100	100	100
Haushaltszusammensetzung				
Einpersonenhaushalt	19,0	20,0	16,1	13,1
Alleinerziehend	2,5	1,9	4,1	4,4
Paarhaushalt ohne Kind	26,5	28,2	21,3	20,7
Paarhaushalt mit einem Kind	11,0	10,7	12,1	12,0
Paarhaushalt mit zwei oder mehr Kindern	13,3	11,9	17,3	19,8
Andere Konstellationen**	27,8	27,3	29,1	30,0
Insgesamt	100	100	100	100

* Z.B. mit Selbständigen und Nicht-Kernerwerbstätigen.
** Erwerbstätige, die mit Eltern, erwachsenen Kindern, anderen Verwandten oder in einer Wohngemeinschaft leben.

Quelle: Eigene Darstellung nach Wingerter 2009: 1093.

Dass die „Zuverdienst-Annahme“ – jedenfalls in ihrer ursprünglichen Bedeutung – zunehmend nicht mehr gilt, lässt sich auch daran erkennen, dass Minijobber/innen häufig ergänzende Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen müssen, weil die eigenen Einkünfte nicht ausreichen, um den haushaltsbezogenen Mindestbedarf zu decken. Von den knapp 5 Millionen ausschließlich in Minijobs Beschäftigten erhielten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2011) im September 2010 637.280 oder 14,7% aufstockende Leistungen der Grundsicherung. Gegen die Zuverdienst-Annahme sprechen auch weitere Ergebnisse

des Statistischen Bundesamtes: Die Armutsgefährdungsquote[10] von geringfügig Beschäftigten ist in den letzten Jahren besonders deutlich gestiegen (um fast 10 Prozentpunkte). Sie lag im Jahr 2008 mit 23,2% weitaus höher als im Durchschnitt aller atypisch Beschäftigter (14,3%) und überstieg das Armutsrisiko von allen Beschäftigten (6,2%) bzw. Normalarbeitnehmer/innen (3,2%) um ein Mehrfaches (Wingerter 2009: 1095). Nach Haushaltskonstellationen differenziert lag das Armutsrisiko von geringfügig Beschäftigten bei Ein-Personen-Haushalten (57,8%) und Alleinerziehenden (53,5%) am höchsten. Hohe Armutsrisiken weisen darüber hinaus auch geringfügig Beschäftigte ohne weitere Erwerbstätige im Haushalt (49,5%) sowie mit anderen atypisch Beschäftigten (35,9%) auf (Tabelle 10).

Tabelle 10: Anteil armutsgefährdeter Erwerbstätiger (in %) nach Erwerbsform und Haushaltskonstellationen, 2008

	Normalarbeitnehmer/innen	Atypisch Beschäftigte insgesamt	Geringfügig Beschäftigte
Erwerbskonstellation im Haushalt			
Ohne weitere Erwerbstätige	6,0	30,3	49,5
Mind. eine weitere Person atypisch beschäftigt	3,0	19,3	35,9
Mind. eine weitere Person in Normalarbeitsverhältnis	0,7	2,8	4,7
Andere Konstellationen*	1,9	5,2	8,5
Haushaltszusammensetzung			
Einpersonenhaushalt	3,0	28,8	57,8
Alleinerziehend	13,5	40,0	53,5
Paarhaushalt ohne Kind	1,4	8,7	16,6
Paarhaushalt mit einem Kind	3,1	10,0	14,7
Paarhaushalt mit zwei oder mehr Kindern	6,6	10,6	14,1

* Z.B. mit Selbständigen und Nicht-Kernerwerbstätigen.

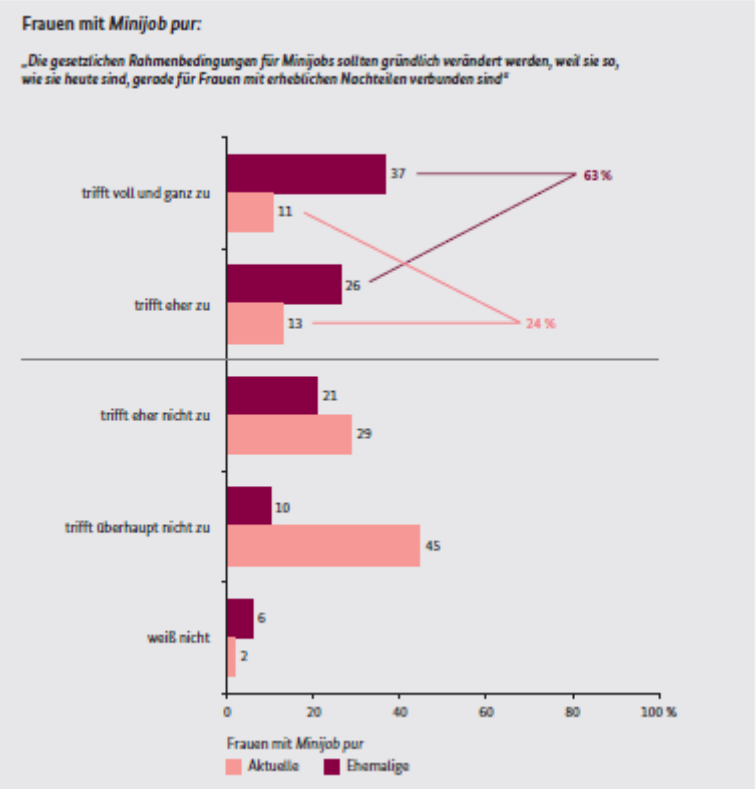
Quelle: Eigene Darstellung nach Wingerter 2009: 1096.

Ungeachtet dieser kritischen Aspekte sind Minijobs auch als dauerhafte Haupttätigkeit in hohem Maße bei den Betroffenen akzeptiert, da die Abgabenfreiheit finanziell attraktiv erscheint und Minijobs die Möglichkeit bieten, Beruf und Familie zu vereinbaren. „Die Anreizstrukturen und das Image von Minijobs (passt zur aktuellen Lebenssituation, Maßanzug für alle, die nur wenige Stunden arbeiten wollen) verfangen und sind entscheidende Einstiegsmotive; doch im Anschluss ist die Mehrheit der Frauen im *Minijob pur* ‚gefangen'." (Wip-

[10] Als armutsgefährdet gelten nach Definition der EU Personen, deren Äquivalenzeinkommen (ein bedarfsgewichtetes Pro-Kopf-Einkommen je Haushaltsmitglied) weniger als 60% des Medians der Äquivalenzeinkommen der Bevölkerung beträgt.

permann 2012: 16) „Mit zunehmender Dauer im Minijob steigt die Wahrnehmung, dass der Arbeitgeber Minijobs nicht als eine Notlösung einsetzt, sondern als feste und dauerhafte Beschäftigungsform. Trotzdem geben Frauen im *Minijob pur* – entgegen ihrer eigenen Erfahrung – auch nach mehr als 5, 7 oder 10 Jahren die Hoffnung nicht auf, dass ihr Arbeitgeber ihnen eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anbieten wird." (ebenda: 18). Die meisten Frauen, die sich aktuell in einem Minijob befinden, sehen keinen Reformbedarf bei Minijobs. Deutlich kritischer werden diese Beschäftigungsverhältnisse jedoch von ehemaligen Minijobberinnen beurteilt, die bei erfolgreichem Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung deren Vorteile schätzen gelernt haben oder die die mit Minijobs verbundenen Nachteile einer sozialen Abhängigkeit im Rückblick klarer erkennen (Abbildung 8). Reformvorschläge zu den Minijobs müssen die positive Bewertung der aktuell in einem solchen Beschäftigungsverhältnis Arbeitenden berücksichtigen, da allein mit Hinweise auf die langfristigen Vorteile nicht die notwendige Unterstützung zu finden ist.

Abbildung 8: Reformbedarf bei Minijobs aus der Sicht von aktuell oder früher ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen



Quelle: Wippermann 2012: 45.

4 Neugestaltungsbedarf

Durch ihre Befreiung von Steuern und Sozialabgaben sind Minijobs eine privilegierte Beschäftigungsform, deren spezielle Behandlung einer besonderen Rechtfertigung bedarf. Die traditionelle Begründung der Sonderstellung von Minijobs, Frauen einen Zuverdienst zu ermöglichen, ohne die klassische Rollenteilung in der Familie und auch die Förderung des Alleinernährer-Modells über das Ehegattensplitting und die abgeleiteten Sozialversicherungen zu tangieren, hat schon seit Längerem an Überzeugungskraft verloren. Der Gesetzgeber akzeptiert die ungleiche Behandlung vieler Teilzeitarbeitsverhältnisse einschließlich der geringfügigen Beschäftigung schon seit den Mitte der 1980er Jahren nicht mehr. Durch die Gleichbehandlung im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten sollte die Diskriminierung von Teilzeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt beseitigt werden, nicht zuletzt zum Schutz bestehender Sozialstandards. Durch die mehrfache Anhebung der Pauschalabgaben für Minijobs hat der Gesetzgeber auch versucht, Kostenvorteile dieser Beschäftigungsform für die Unternehmen sowie finanzielle Anreize zur Umwandlung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Minijobs zu beseitigen.

Gleichzeitig haben sich die Rollenmodelle in der Familie, in der Gesellschaft und mittlerweile auch in der Politik geändert. Durch den Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagsschulen sowie neue Optionen zur temporären Verringerung der Arbeitszeit (z.B. über die Elternzeiten) mit Rückkehrrechten auf die vorherige Arbeitszeit entwickelt sich ein neues gesellschaftliches Leitbild, in dem Sorgearbeit nicht permanent von einer Person übernommen wird, sondern durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Idealfall von beiden Partner/innen geteilt wird. Auch die Unternehmen und die Tarifpartner entwickeln zunehmend Konzepte einer lebensphasenorientierten Personalpolitik, die Beschäftigten die Möglichkeit zur Variation der Arbeitszeit im Erwerbsverlauf geben. Durch solche Arbeitszeitoptionen soll die vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit zum Normalfall werden und Teilzeit ihren diskriminierenden Charakter verlieren. Damit böten sich auch Chancen, die hohen Klebeffekte in geringfügiger Beschäftigung zu verringern und die Übergänge in reguläre Beschäftigung zu fördern, was auch den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entspricht. Betroffen sind hiervon überwiegend Frauen, deren Anteil an den geringfügig Beschäftigten vor allem im Haupterwerbsalter besonders hoch ist. Allerdings lassen sich diese neuen Konzepte einer lebensphasenorientierten Personalpolitik nur realisieren, wenn Wechsel von Vollzeit in Teilzeit und umgekehrt von Teilzeit in Vollzeit für Beschäftigte und für Unternehmen nicht durch hohe Grenzkosten behindert werden, wie das heute bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze der Fall ist.

In einer solchen veränderten gesellschaftlichen Umgebung bedurfte der Ausbau der geringfügigen Beschäftigung einer neuen Rechtfertigung, die Pate der Reform im Jahre 2003 war. Der Ausbau der Minijobs wurde damals mit den positiven arbeitsmarktpolitischen Wirkungen geringfügiger Beschäftigung begründet, die ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung sein sollte. Auch die hinter den Hartz-Gesetzen insgesamt stehende Vorstellung, dass man durch den Ausbau eines Niedriglohnsektors zusätzliche Beschäftigung schaffen könnte, hat

eine Rolle gespielt. Jedenfalls wurde damals die zuvor gesetzliche festgeschriebene Höchstzahl der Arbeitsstunden pro Woche abgeschafft, so dass auch längere Arbeitszeiten mit geringeren Stundenlöhnen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze möglich wurden.

Unsere Analyse hat gezeigt, dass sich diese arbeitsmarktpolitische Hoffnung nicht realisiert hat. Minijobs haben durch ihre Befreiung von Sozialabgaben und Besteuerung in der Praxis starke Klebeffekte entfaltet und Übergänge in reguläre Beschäftigungsverhältnisse werden eher behindert als gefördert. Diese hohen Klebeffekte haben systematische Gründe, die im Sonderstatus der geringfügigen Beschäftigung zu suchen sind. Dieser Sonderstatus erlaubt es Unternehmen in der betrieblichen Praxis, die Tradition der traditionell schlechter gestellten Zuverdienst-Tätigkeiten fortzuführen und geringfügig Beschäftigte schlechter zu bezahlen. Verstärkt wird dies durch die weit verbreitete Praxis, ihnen Leistungen wie die Bezahlung von Urlaubs-, Kranken- und Feiertagen vorzuenthalten. Dies wird durch die Unkenntnis der Beschäftigten oder ihre Angst, ihre Rechte durchzusetzen, erleichtert. Die Umwandlung eines geringfügigen in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ist für viele Unternehmen daher mit hohen Grenzkosten verbunden, da sie sich dann eher an die tariflichen und gesetzlichen Normen halten müssen. Auch bei den Beschäftigten fallen hohe Grenzkosten beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze an, die sich je nach Haushaltssituation unterscheiden. Sie sind besonders hoch bei verheirateten Minijobber/innen, die nicht nur die kostenfreie abgeleitete Krankenversicherung, sondern auch Steuervorteile beim Ehegattensplitting verlieren.

Die Geringfügigkeitsgrenze schafft also für Beschäftigte wie für Unternehmen eine künstliche Kostengrenze, die die für flexible Erwerbsverläufe essentielle Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten einschränkt. Die Beschäftigten werden aus kurzfristigen Kostenkalkülen daran gehindert, ihren Arbeitszeitpräferenzen zu folgen. Auch die Flexibilität der Unternehmen wird eingeschränkt. Sie müssen feststellen, dass sie bei Auftragsspitzen Minijobber/innen nur begrenzt einsetzen können, da ansonsten die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind damit geradezu eine Einladung zur Schwarzarbeit, die von den geringfügig Beschäftigten in der Praxis offenbar auch häufig wahrgenommen und erfahren wird, in ihren Dimensionen beim jetzigen Forschungsstand aber nicht quantifiziert werden kann.

Die kritische Sicht auf Minijobs hat sich in den letzten Jahren verbreitert – insbesondere, weil neben den gleichstellungspolitischen Aspekten immer deutlicher wird, dass das Festhalten zunehmend gut qualifizierter Frauen in geringfügiger Beschäftigung auch den Fachkräftemangel verschärft, Schwarzarbeit fördert, Altersarmut begünstigt und die Finanzierung des Sozialstaats in einer alternden Gesellschaft erschwert, weil mit knappen öffentlichen Mitteln ungezielt Haushalte subventioniert werden.

So konstatierte z.B. der Sachverständigenrat (2009: 310f) in seinem Jahresgutachten bezogen auf die Minijobs: „Für diese Subventionen besteht keine Veranlassung“ und verwies darauf, dass die Brückenfunktion gering sei: „Weder rechtfertigt eine angebliche Brückenfunktion jener Tätigkeiten in den ersten Arbeitsmarkt eine flächendeckende Subventionierung,

weil sich der Erfolg solcher Brücken in engen Grenzen hält und solche Anliegen, so überhaupt erfolgversprechend, in den Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik fallen. Noch ist das häufig vorgetragene Argument, mit Hilfe von Subventionen Anreize zu schaffen, aus der Schwarzarbeit in die Legalität zu wechseln, überzeugend. Abgesehen davon, dass dies in nur bescheidenem Umfang erreicht werden dürfte – eine ausgedehnte individuelle Schwarzarbeit kann oft nicht in mehrere Minijobs umgewandelt werden –, stellt sich das prinzipielle Rechtsproblem, strafbewehrtes Handeln durch Subventionen zu unterbinden. (…) Schon gar nicht besteht eine Veranlassung zur Subventionierung der Minijobs. Entweder sie entsprechen den Präferenzen, oder es gibt sie nur wegen der Subventionierung, dann erübrigt sich eine Subventionierung."

In seiner Expertise für den 68. Deutschen Juristentag führt Waltermann (2010) u.a. an, dass Minijobs faktisch wie eine „Barriere gegen die Ausweitung der Erwerbstätigkeit" wirken, dass den Sozialversicherungen Beiträge entzogen werden und dass eine Existenzsicherung nicht möglich sei. „Es erfolgt also, wenn die dargelegten Gesichtspunkte zutreffen, unter dem Strich eine Steuerung in die falsche Richtung und nicht in Richtung einer nachhaltig die Existenz sichernden Erwerbstätigkeit. Sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird unter dem Strich durch die Abgabenprivilegierung geringfügig entlohnter Beschäftigung konterkariert, weil sie Anreize setzt, gerade nicht in einem Normalarbeitsverhältnis tätig zu werden." (Waltermann 2010: 28f) An anderer Stelle konstatiert er: „Die geringfügige Beschäftigung hat dabei inzwischen einen Dimension erreicht, welche mit Grundkonzeptionen der geltenden Rechtsordnung im Privatrecht und im Sozialrecht nicht mehr im Einklang steht und die zu hohen, aus dem Steueraufkommen zu bewältigenden Belastungen führt." (Waltermann 2010: 30)

Weiterhin führt er aus: „Schließlich ist seit langem bekannt, dass die mit der geringfügigen Beschäftigung verbundenen Nachteile Frauen signifikant stärker betreffen als Männer. Wenn auch der EuGH zu Recht in den Bestimmungen zur geringfügigen Beschäftigung (in der damaligen Ausgestaltung) keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erblickt hat, liegt darin in Bezug auf die gesellschaftspolitische Zukunftsperspektive der Abgabenprivilegierung ein wesentlicher Gesichtspunkt. Um eine nachhaltig zukunftsfähige und von Transferleistungen unabhängige Existenzsicherung der Frauen und der Haushalte zu erreichen und um die Finanzierungsbasis der sozialen Sicherung in einer alternden Gesellschaft zu sichern, wird auf die Dauer eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen notwendig sein."

Dietz/Walwei (2010: 12) sehen in Minijobs eine ungezielte Subvention: „Ihre steuerliche Begünstigung kommt nicht nur bedürftigen Personen zugute – vielmehr profitieren häufig Personen, die kein Beschäftigungsproblem aufweisen (…). Mini-Jobs sind nur selten ein Sprungbrett für Arbeitslose in eine herkömmliche Beschäftigung. Daher gibt es kaum gute Gründe, diese Beschäftigungsform weiter durch öffentliche Mittel zu fördern." Auch die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011: 135) hat sich „mit Nachdruck (…) für die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen" ausgesprochen und bezeichnet – wie oben bereits erwähnt – die gegenwärtige Minijobstrategie als „desaströs". An anderer Stelle des Berichtes

wird zudem konstatiert: „Für Unternehmen und Beschäftigte werden Fehlanreize gesetzt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in wenig zukunftsträchtige Minijobs aufzuteilen." (ebenda: 220)

Wenn inzwischen fast jedes vierte Beschäftigungsverhältnis in Deutschland ein Minijob ist, hat dies erhebliche Auswirkungen auf die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und die Steuereinnahmen, worauf der Deutsche Frauenrat (2010: 4) verweist: „Dem Staat gehen durch die Minijobs erhebliche Einnahmen verloren, denn durch die geringen Einkommen fallen in der Regel keine Steuern an. Niedrige Einnahmen bedeuten aber auch geringere Kaufkraft. Minijobs begründen Minirenten und zählen weniger bei den notwendigen Vorversicherungszeiten für Erwerbsminderungsrenten und für Rehabilitationsmaßnahmen. Der Weg in die Altersarmut ist damit vorprogrammiert. Betroffen sind davon in erster Linie Frauen, deren Durchschnittsrente ohnehin geringer ist als die der Männer. Die öffentlichen Sozialausgaben steigen entsprechend an, z.B. durch Inanspruchnahme der Hinterbliebenenrente oder einer Grundsicherung."

Diese unterschiedlichen Stimmen, deren kritischer Tenor sich mit unserer Analyse deckt, unterstreichen die Notwendigkeit einer Neuregelung marginaler Teilzeitarbeit, die vor allem zum Ziel haben muss, Benachteiligungen der Beschäftigten abzubauen und die Fehlanreize für Beschäftigte und Unternehmen, den Monatsverdienst und die Arbeitszeit unter der „gläsernen Decke" der Geringfügigkeitsgrenze zu halten, zu beseitigen.

5 Vorschläge zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung

Wie bereits in einer Expertise vor einigen Jahren ausgeführt (Weinkopf 2011), bieten sich zur Veränderung der rechtlichen Regelungen der Minijobs mehrere strategische Handlungsoptionen an, die eine jeweils unterschiedliche Reichweite haben: Sie reichen von einer „bloßen" Durchsetzung geltenden Rechts (Gleichbehandlung der Beschäftigten) unter Beibehaltung der derzeitigen Regelung über eine Absenkung der Geringfügigkeitsgrenze bis hin zu einer vollständigen Streichung der Sonderregelung – also einer gänzlichen Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze sowie ergänzender Reformen im Steuerrecht wie vor allem die Abschaffung oder Einschränkung des Ehegattensplittings (Bäcker/Bosch/Weinkopf 2011).

Unsere Empfehlungen knüpfen an diesen früheren Reformüberlegungen an und beinhalten sowohl Ansatzpunkte für eine effektivere Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes als auch eine deutliche Absenkung der Geringfügigkeitsgrenze bzw. alternativ oder konsekutiv eine Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze. Wir greifen die Idee einer erweiterten Gleitzone auf, weil sie nach unserer Einschätzung die Akzeptanz von grundlegenden Änderungen für die Beschäftigten erhöhen kann. Im Unterschied zu den meisten anderen Reformvorschlägen befassen wir uns auch mit unterschiedlichen Zielgruppen und reflektieren deren besonderen Schutzbedarf. Dabei zeigt sich, dass man diese Gruppen durch besondere zielgruppenspezifische Hinzuverdienst-Regelungen oder Steuerfreiträge viel wirkungsvoller als mit der Sonderregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung unterstützen kann.

5.1 Durchsetzung geltenden Rechts – tatsächliche Gleichbehandlung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz für geringfügig Beschäftigte ist seit Jahren geltendes Recht (gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz), aber gegen die Gewährung grundlegender Arbeitnehmerrechte wird bislang vielfach und offenbar nicht selten auch wissentlich verstoßen, was wir hier in Abschnitt 3.1 ausführlich dargestellt haben.

Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ab Januar 2015 und der generellen Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten für Arbeitgeber, die Minijobber/innen beschäftigen, hat die Bundesregierung ein klares Zeichen gesetzt, dass auch geringfügig Beschäftigte Anspruch auf einen Stundenlohn von mindestens 8,50 € haben. Andere Benachteiligungen durch die Nicht-Gewährung von Anrechten wie z.B. Lohnfortzahlung bei Krankheit, Urlaub und an Feiertagen sind offenkundig weit verbreitet, ohne dass es bislang jedoch gezielte Maßnahmen zur effektiveren Durchsetzung geltenden Rechts gegeben hätte. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde als Ansatzpunkt hierfür lediglich eine verbesserte Information der geringfügig Beschäftigten über ihre Rechte angesprochen, aber keine Maßnahmen benannt, die hierzu einen wirksamen Beitrag leisten könnten. Zuletzt wurden in einer Studie im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums (Fischer u.a. 2015) gravierende Missstände aufgedeckt. Die verharmlosende Bewertung dieser Ergebnisse in einem IAB-Kurzbericht als „Nachholbedarf in der Praxis“ können wir angesichts der massiven Benachteiligung von Minijobber/innen in keiner Weise nachvollziehen. Entschlossene Maßnahmen, solche Benachteiligungen wirksam zu unterbinden und zu sanktionieren, stehen noch aus.

In der Folge der Mindestlohneinführung hat sich die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im März 2015 im Vergleich zum Vorjahresmonat um 157.000 Personen bzw. um 3% verringert. Nach dem Arbeitsmarktspiegel des IAB war der Abgang aus einem ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnis in mindestens der Hälfte der Fälle mit einem Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis verbunden – und zwar zu etwa 85% beim vorherigen Arbeitgeber (vom Berge u.a. 2016). Hintergrund könnte zum einen sein, dass die Beschäftigten aufgrund des Mindestlohns Anspruch auf einen höheren Stundenlohn hatten und dadurch bei gleichbleibender Arbeitszeit mit ihrem monatlichen Einkommen die Geringfügigkeitsgrenze überschritten haben und nunmehr der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Zum anderen ist aber auch denkbar, dass zusätzlich die wöchentliche Arbeitszeit erhöht worden ist, weil es nach Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze weder für Arbeitgeber noch für Beschäftigte einen Anreiz gibt, das Arbeitsvolumen (künstlich) gering zu halten.

Allerdings ist dies noch kein Beleg dafür, dass dadurch alle zuvor weit verbreiteten Benachteiligungen von Minijobber/innen aufgehoben sind. Gleichbehandlung ist zudem auch noch nicht automatisch erreicht, wenn der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird. Vielmehr erfordert Gleichbehandlung bei der Bezahlung, dass Beschäftigten in Minijobs nicht nur derselbe Stundenlohn gewährt wird, den andere Beschäftigte mit vergleichbaren Tätigkeiten im selben Betrieb erhalten, sondern auch, dass es keine weiteren Benachteiligungen bei anderen Rechten wie etwa der Gewährung und Bezahlung des zustehenden bezahlten Urlaubs sowie von Feier- und Krankentagen gibt.

Ansatzpunkte für eine effektive Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Minijobber/innen in der Praxis wären breit angelegte Aufklärungskampagnen für Beschäftigte und Arbeitgeber. Ergänzt werden müssten diese durch eine Verpflichtung von Arbeitgebern, alle geringfügig Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären, was z.B. durch ein von beiden Seiten zu unterschreibendes Merkblatt erfolgen könnte. In Betrieben mit Betriebsräten wären diese gefordert, die Gleichbehandlung zu kontrollieren und ggf. einzufordern, was nach Betriebsverfassungsgesetz § 80, Abs. 1 Satz 1 ohnehin zu den Aufgaben von Betriebsräten gehört.[11] Darüber hinaus könnte eine Hotline eingerichtet werden, bei der Beschäftigte Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (auch anonym) anzeigen könnten. Nicht zuletzt würde eine effektive Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auch häufigere Kontrollen sowie wirksame Sanktionen erfordern, wenn Verstöße festgestellt werden.

5.2 Neuregelung der geringfügigen Hauptbeschäftigung

Zwei Vorschläge zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Hauptjobs halten wir für gleichermaßen diskussionswürdig. Nach dem einen Vorschlag wird die Geringfügigkeitsgrenze auf ein Bagatellniveau abgesenkt, so dass Minijobs allenfalls für kleine Gelegenheitsjobs noch Sinn machen, aber keinen in ihrer Hebelwirkung mit der abgeleiteten Krankenversicherung und den Steuervorteilen durch das Ehegattensplitting nennenswerten Hinzuverdienst mehr konstituieren. Bei einer solchen Bagatellgrenze sind wegen der geringen Attraktivität solcher Jobs sowohl für Beschäftigte als auch Unternehmen keine großen Klebeeffekte mehr zu erwarten.

Eine radikalere Lösung wäre die völlige Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung. Dieser Vorschlag würde zu einer Kostenneutralität aller Beschäftigungsformen für die Arbeitgeber führen, sofern bestehende Ungleichbehandlungen wirksam unterbunden würden. Im Vergleich zur jetzigen Regelung zur geringfügigen Beschäftigung würden sich die Abgaben der Arbeitgeber im Bereich von Beschäftigungsverhältnissen unterhalb der bisherigen Geringfügigkeitsgrenze sogar verringern. Für Beschäftigte würde dies allerdings je nach Haushaltskonstellation aufgrund der Aufhebung der Abgabenfreiheit (Steuern und Sozialversicherungsbeiträge) bei unveränderten Arbeitszeiten zu teilweise deutlich geringeren Nettoverdiensten führen. Um dies abzufedern, wären u.a. Änderungen im Steuerrecht erforderlich.

5.2.1 Bagatellgrenze und Gleitzone

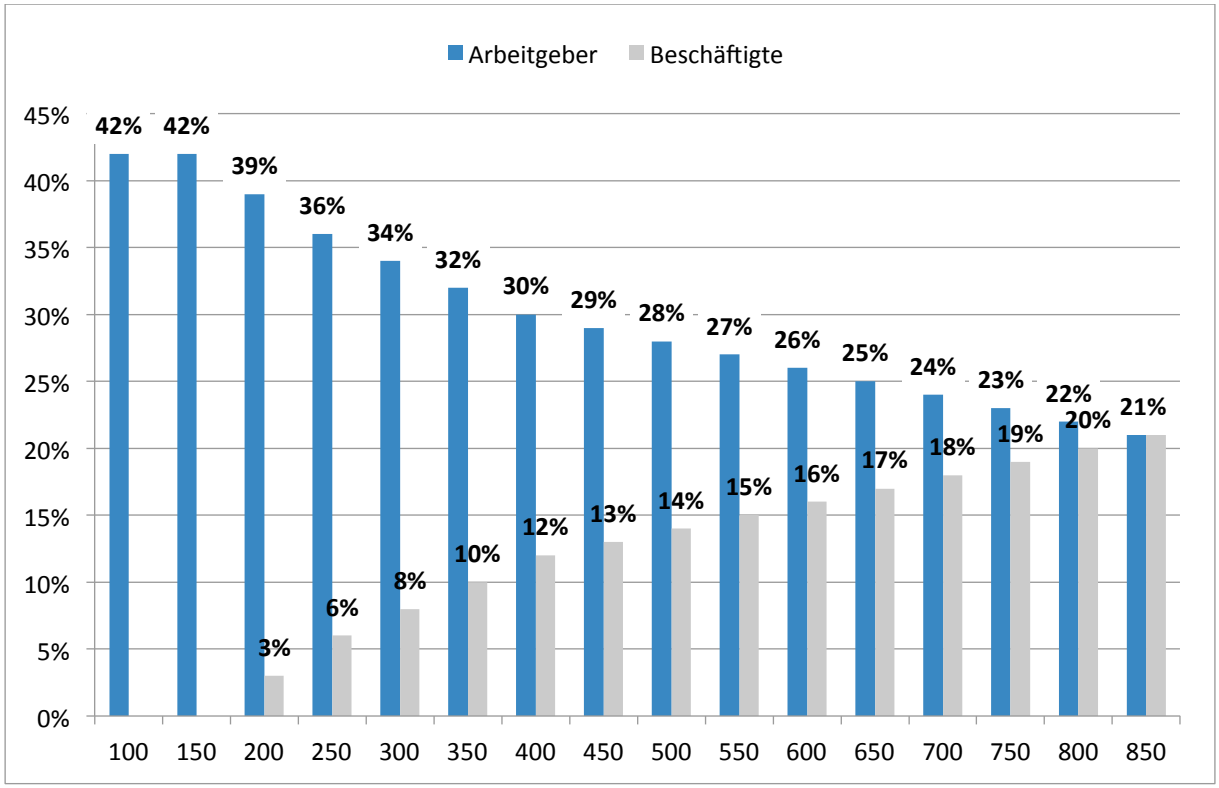
Eine deutliche Absenkung der Geringfügigkeitsgrenze auf maximal 150 € pro Monat würde die Abgabenfreiheit für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf Seiten der Beschäftigten auf Bagatellfälle begrenzen. Für die Gestaltung der Sozialabgaben oberhalb dieser Grenze kommen mehrere Optionen in Frage, die jeweils unterschiedliche Vor- und Nachteile bieten.

[11] Dort heißt es: „Der Betriebsrat hat (…) darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden."

Eine volle Einbeziehung in die Sozialabgabenpflicht böte die Chance, die Attraktivität geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitnehmer/innen (Haupt- und Nebenbeschäftigte) drastisch zu verringern. Allerdings wären die Abgaben im Vergleich zur heutigen Regelung in bestimmten Konstellationen deutlich höher.

Um die Akzeptanz bei Beschäftigten zu steigern, könnte (ggf. zeitlich befristet) eine erweiterte Gleitzone eingeführt werden. Dies folgt dem Vorschlag von Weinkopf (2011), den Beitrag der Beschäftigten zur Sozialversicherung bis zu einem Einkommen von 850 € sukzessive zu steigern und im unteren Einkommensbereich die Arbeitgeberseite mit dem vollen Beitragssatz von rund 42% zu belasten. Dies könnte dazu beitragen, substantiellere Arbeitsverhältnisse mit mehr Arbeitsstunden aus Arbeitgebersicht attraktiver zu gestalten. Nach diesem Modell würden die Arbeitgeber bis zu einem Verdienst von 150 € Arbeitgeber den vollen Beitrag zur Sozialversicherung von 42% tragen. Bei höheren Monatsverdiensten würden die Beschäftigten (beginnend mit z.B. 3%) sukzessive steigend am Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag beteiligt, während der Anteil der Arbeitgeber entsprechend sinken würde. Im Vergleich zu heutigen Regelung – knapp 32% Abgaben bis 450 € und anschließend 21% – würden Arbeitgeber bei Arbeitsverhältnissen mit monatlichen Entgelten bis unter 850 € höhere Abgaben als bislang zahlen. Da die prozentuale Abgabenlast der Arbeitgeber aber – im Unterschied zur jetzigen Regelung – mit steigendem Monatsverdienst der Beschäftigten stetig sinken würde, hätten sie einen größeren Anreiz zur Schaffung von besser bezahlten Arbeitsplätzen mit längerer Arbeitszeit (Abbildung 9).

Abbildung 9: Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone (mit Bagatellgrenze für Beschäftigte bis 150 € pro Monat), in % der monatlichen Vergütung

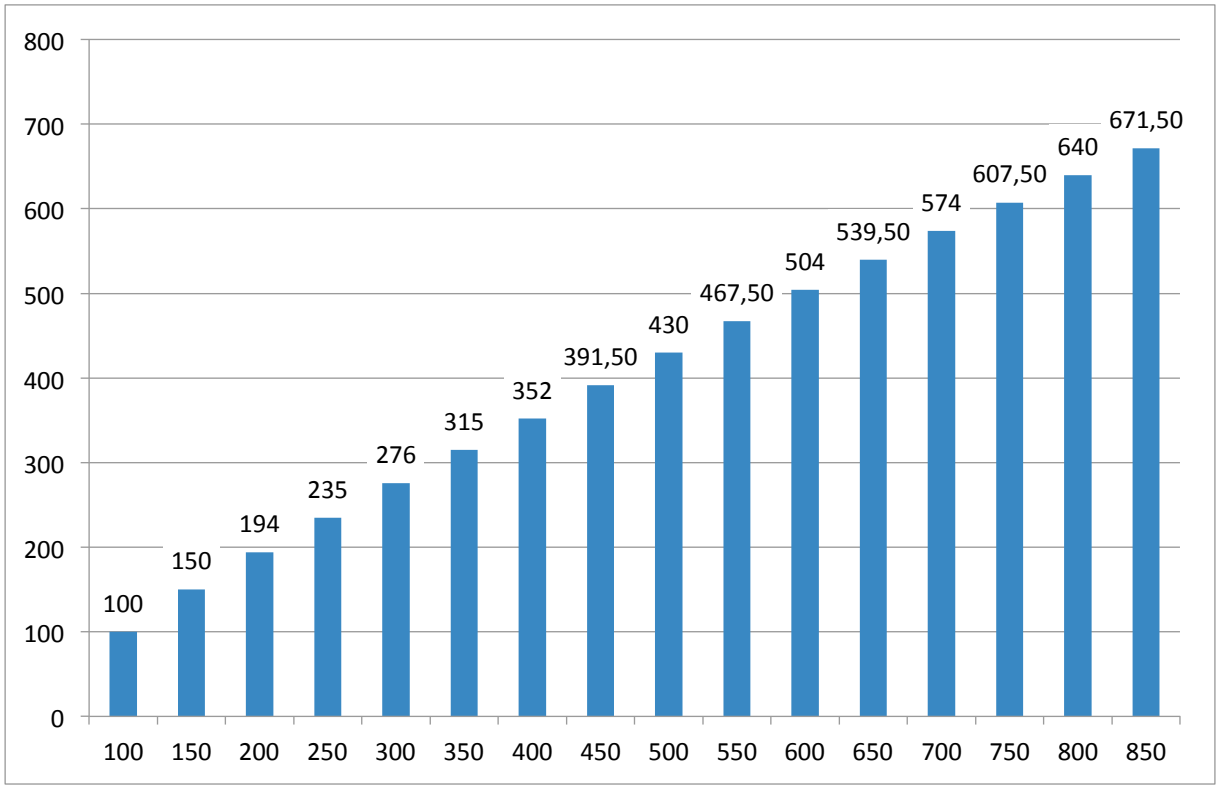


Quelle: Eigene (schematische) Darstellung und Berechnung.[12]

Auf Seiten der Beschäftigten würde die Sozialversicherungsfreiheit zwar aufgehoben, aber die Abgabenbelastung bliebe vergleichsweise moderat. Bei 450 € läge der Abgabensatz auf Seiten der Beschäftigten bei der in Abbildung 9 dargestellten Staffelung nur bei 13% und stiege dann sukzessive weiter bis auf 21% bei 850 € an. Im Unterschied zur bisherigen Regelung hätten Beschäftigte auch unterhalb der 450 €-Grenze durchgängig ihrem Einkommen entsprechende Ansprüche auf Leistungen aus der Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Sprungstellen gäbe es bei diesem Modell bezogen auf die Sozialabgaben nicht (Abbildung 10). Eine evtl. eintretende Steuerpflicht auf Seiten der Beschäftigten ist hierbei allerdings nicht berücksichtigt. Dies könnte durch eine Abschaffung oder Modifizierung des Ehegattensplittings oder durch einen individuellen Steuerfreibetrag, der nur bei tatsächlicher Erwerbstätigkeit in Anspruch genommen werden kann, abgefedert werden.

[12] Die Darstellung ist insofern schematisch, als der Abbildung kein durchgängiger Abgabenverlauf zugrunde gelegt wurde. Vielmehr wurden nur für die genannten monatlichen Einkommensstufen Abgabensätze berechnet. Dies gilt auch für die Abbildung 10.

Abbildung 10: **Monatsverdienst von Beschäftigten nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge bei Einführung einer erweiterten Gleitzone, in €**



Eine evtl. einsetzende Steuerpflicht ist nicht berücksichtigt.

Quelle: Eigene (schematische) Darstellung und Berechnung.

Ein möglicher Nachteil einer solchen erweiterten Gleitzone wäre, dass die prozentuale Abgabenlast der Arbeitgeber und Beschäftigten bei unterschiedlichen Einkommen unterschiedlich hoch ausfiele. Positiv wäre hingegen, dass Unternehmen keinen finanziellen Vorteil bei kurzen Arbeitsverhältnissen hätten und dass die Summe der Sozialabgaben (Arbeitgeber und Beschäftigte zusammen) durchgängig bei 42% läge, was den Sozialversicherungen im Vergleich zur heutigen Regelung erhebliche zusätzliche Einnahmen bringen würde. Ein weiterer Vorteil bestünde darin, dass mit der Einführung einer erweiterten Gleitzone zumindest der *Einstieg* in eine Sozialversicherungspflicht von Arbeitgebern und Beschäftigten (bei letzteren oberhalb einer niedrigen Bagatellgrenze) erfolgen würde. Dies könnte zumindest perspektivisch in Richtung einer gänzlichen Abschaffung der Sonderregelungen für Minijobs weiter entwickelt werden.

Probleme könnten sich für die gesetzlichen Krankenversicherungen ergeben, wenn man schon mit sehr kleinen Beschäftigungsverhältnissen einen vollen Krankenversicherungsanspruch erlangen kann. Um hier einen Missbrauch zu verhindern, sollten erst ab einem Mindestbeitrag Leistungen der Krankenkassen in Anspruch genommen werden können. Die Höhe dieses Mindestbeitrags könnte nach dem geltendem Recht der aktuell niedrigsten Beiträ-

ge richtet – also dem Beitrag, der bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (ab 450,01 €) heute schon gezahlt werden muss. Dieser Mindestbeitrag muss gegebenenfalls angepasst werden.

5.2.2 Grundlegende Neuregelung (gänzliche Abschaffung der Minijobs)

Für eine gänzliche Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung haben sich in den vergangenen Jahren gewichtige Stimmen aus ganz unterschiedlichen „Lagern" ausgesprochen. Allerdings liegt bislang kein ausgearbeitetes Konzept vor, wie dies konkret umgesetzt werden könnte. Am deutlichsten hat sich bislang der Deutsche Frauenrat (2010: 6) hierzu geäußert, indem er die „Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Einführung einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten EURO" fordert. In diese Richtung weisen auch die Vorschläge der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011).

Eine solche grundlegende Reform würde darauf abzielen, zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen eine Kostenneutralität herzustellen – und zwar für Arbeitgeber und Beschäftigte. Eine Herausforderung besteht dabei darin, dass Minijobs – jedenfalls im Prinzip – aufgrund der höheren Abgabenbelastung für Arbeitgeber schon heute unattraktiv sein müssten. Dass dies nicht der Fall ist, verweist klar darauf, dass die erhöhten Kosten auf die Beschäftigten abgewälzt werden, die sich ihrerseits jedoch – zumindest in Teilen – der Illusion hingeben, sie verdienten „brutto für netto" und machten damit ein „gutes Geschäft". Diese Beschäftigten wird man (bildlich gesprochen) nur ins Boot holen können, wenn die Abgabenbelastung, die bei einer Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze für bestimmte Gruppen zwangsläufig auftritt, durch andere Maßnahmen kompensiert wird.

Zum einen ist hier an eine Erhöhung der Bruttostundenverdienste zu denken – insbesondere durch eine effektivere Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes (Equal Pay und Ansprüche auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen sowie bezahlten Urlaub – vgl. unsere Modellrechnung in Abschnitt 3.2.1). Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes gilt zudem auch für Minijobs eine verbindliche Lohnuntergrenze, die in keinem Fall unterschritten werden darf. Dies muss in der Praxis aber noch wirksam durchgesetzt werden. Zum anderen könnte die Akzeptanz einer Abschaffung bzw. deutlichen Absenkung der Geringfügigkeitsgrenze erhöht werden, wenn gleichzeitig das Ehegattensplitting abgeschafft oder modifiziert würde – etwa in Richtung eines individuellen steuerlichen Freibetrages, der nur für eigenes Erwerbseinkommen in Anspruch genommen werden könnte. Grundsatz wäre, dass kurze Teilzeit mit einem geringen Arbeitszeitvolumen (falls von Beschäftigten gewünscht oder auf der betrieblichen Ebene aufgrund eines geringen Arbeitsanfalls unvermeidbar) zwar weiterhin möglich ist, aber künftig nicht mehr subventioniert wird.

Den Sozialversicherungsbeiträgen müssten bei einer generellen Sozialversicherungspflicht entsprechende Ansprüche für die Beschäftigten gegenüber stehen. Um zu verhindern, dass dies für bestimmte Personengruppen die Möglichkeit eröffnen könnte, für einen geringen Beitrag in die gesetzliche Krankenversicherung zu gelangen, müsste ein Mindestbeitrag ana-

log zu unserem Vorschlag in Abschnitt 5.2.1 festgelegt werden. Es stellt sich allerdings ohnehin die Frage, ob die kostenlose Mitversicherung von Ehepartner/innen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung noch zeitgemäß ist (vgl. auch Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011: 135). Wenn – ggf. mit Ausnahme zeitlich begrenzter Phasen der Kindererziehung oder Pflege – grundsätzlich für alle Erwachsenen eigene Mindestbeiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung entrichtet werden müssten, wäre dieses Problem weniger gravierend und es würden gleichzeitig auch die Anreize erhöht, dass Männer und Frauen sich gleichberechtigter am Erwerbsleben beteiligen.

5.3 Unsere Empfehlungen zu einzelnen Zielgruppen

Unsere Strukturanalyse in Abschnitt 2 hat gezeigt, dass die Gruppe der geringfügig Beschäftigten sehr heterogen ist. Hinzu kommt, dass es Sonderregelungen zu einem abgabenfreien Zuverdienst bei vorgezogenen Renten, beim Studium, beim Bezug von Arbeitslosengeld I und II sowie Steuerfreibeträge bei der Ausübung eines Ehrenamts gibt. Zum Teil knüpfen diese Sonderregelungen an die Geringfügigkeitsgrenze an, zum Teil sind Überlappungen mit dieser Beschäftigungsform möglich. Unsere Analyse kommt zum Schluss, dass es keine nachvollziehbare Begründung für abgabenfreie Nebenjobs gibt und dass die bestehenden Sonderregelungen zu Zuverdiensten zu Sozialtransfers und die Steuerfreibeträge bei Ehrenämtern zielgenaue Instrumente sind, die bei Bedarf nachjustiert werden können, aber nicht auf zusätzliche Sonderregelungen der geringfügigen Beschäftigung angewiesen sind.

5.3.1 Nebenjobs

Die Zunahme der Zahl der Minijobs seit 2003 wurde vor allem von der starken Expansion der Minijobs als Nebentätigkeit getragen, die im Zuge der Hartz-Gesetze wieder von Steuern und Sozialabgaben befreit wurden. Die steuerfreien Minijobs privilegieren eine Nebentätigkeit gegenüber einer Ausdehnung der Arbeitszeit in der Haupttätigkeit durch Aufstockung einer Teilzeittätigkeit oder durch bezahlte Überstunden. Für die Beschäftigten mag das kurzfristig den Vorteil eines höheren Nettoeinkommens haben. Ein Nachteil besteht jedoch darin, dass mit den zusätzlichen Arbeitsstunden keine Rentenansprüche aufgebaut werden. Ein weiterer Nachteil gerade für Teilzeitbeschäftigte mit einem Nebenjob kann in der Verhinderung eines Hineinwachsens in eine substantiellere Hauptbeschäftigung liegen. Die Abgabenbefreiung erfolgt zudem völlig unabhängig von der Höhe des steuerpflichtigen Einkommens. Von der Steuerfreiheit der Nebentätigkeiten profitieren insbesondere solche Beschäftigte, die mit einer steuerpflichtigen Zusatztätigkeit in die Progression hineinwachsen würden.

Wir können für die Abgabenfreiheit der Nebenjobs keine überzeugenden politischen Begründungen erkennen. Eher im Gegenteil: Es handelt sich eine ungezielte Subvention mit eher negativen beschäftigungs- und sozialpolitischen Wirkungen. Sichtbar sind ausschließlich die allerdings politisch sehr durchsetzungsstarken Beharrungskräfte dieser Subvention aufgrund finanzieller Sonderinteressen. Außerdem bietet die bisherige Regelung für Unterneh-

men wie Beschäftigte Anreize, Nebenjobs z.B. bei Tochterunternehmen zu fingieren, um Abgaben zu sparen. Für Arbeitgeber kann eine solche Änderung ggf. dazu führen, dass es schwieriger wird, Personal für Minijobs zu finden, weil die Nebentätigkeit für Beschäftigte finanziell weniger lohnend erscheint, wenn die Abgabenbefreiung aufgehoben wird. Wenn jedoch gleichzeitig die Gleichbehandlung wirksam durchgesetzt würde, könnte dieser Effekt für die Beschäftigten zumindest teilweise kompensiert werden – je nachdem, wie ausgeprägt zuvor die Benachteiligungen waren.

Wir empfehlen daher eine Abschaffung der abgabenfreien Minijobs als Nebentätigkeit, um eine Gleichbehandlung aller unterschiedlichen Formen der dauerhaften oder temporären Formen der Ausdehnung der Arbeitszeit in Haupt- und Nebentätigkeiten sicher zu stellen.

5.3.2 Arbeitslosengeld I und II-Bezieher/innen

Bezieher/innen von Arbeitslosengeld I und II können anrechnungsfrei in geringem Umfang nebenher Einkommen verdienen. Beim Arbeitslosengeld I bleiben 165 € eines Nebeneinkommensdienstes anrechnungsfrei. Anrechnungsfrei sind auch Werbungskosten wie Fahrten zum Arbeitsplatz. Falls das Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, müssen Steuern und Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung bezahlt werden und die Freistellung erfolgt vom Nettoeinkommen (Bundesagentur für Arbeit 2016c: 3). Die Nebentätigkeit darf 15 Stunden pro Woche nicht überschreiten, da die Betroffenen ansonsten als erwerbstätig gelten und der Anspruch auf Arbeitslosengeld I entfällt.

Beim Arbeitslosengeld II, das ja nicht nur Arbeitslose, sondern auch bedürftige Erwerbstätige erhalten, ist ein Grundfreibetrag von 100 € anrechnungsfrei, der eine Werbungskostenpauschale sowie Absatzbeträge für die Riester-Rente und andere private Versicherung enthält. Von Brutto-Einkünften zwischen 101 € und 1.000 € sind 20% und von Brutto-Einkünften zwischen 1.000,01 und 1.200 €, die voll beitrags- und steuerpflichtig sind, bleiben 10% anrechnungsfrei. Bei einem Minijob von 450 € pro Monat sind damit 170 € anrechnungsfrei (100 € Grundfreibetrag plus 20% von 350 €).

Die Anrechnungsregelungen beim Arbeitslosengeld I und II unterscheiden nicht zwischen selbständiger, sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung. Bei Arbeitslosengeld I ergibt sich durch eine Reform der Minijobs kein Handlungsbedarf, da sich die Freibeträge auf das Nettoeinkommen beziehen. Beim Arbeitslosengeld II können Anspruchsberechtigte durch eine Herabsetzung der Geringfügigkeitsgrenze auf 150 € geringe Einbußen beim Nettoeinkommen haben, die man aber leicht durch etwas höhere anrechnungsfreie Beträge in der Einkommenszone von 201 bis 450 € oder eine geringe Erhöhung des Grundfreibetrags ausgleichen kann.

5.3.3 Schüler/innen und Studierende

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse haben für Schüler/innen und Studierende transitorischen Charakter. Beide Gruppen sind über ihre Familien oder die studentische Krankenver-

sicherung im Krankheitsfall abgesichert. Für Schüler/innen dienen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in der Regel dem Zweck, das Taschengeld aufzubessern. Sonderregelungen sind für Schüler/innen nicht notwendig.

Anders sieht es Studierenden aus, die zur Absicherung ihres Lebensunterhalts häufig auf einen Zuverdienst angewiesen sind. Für sie hat der Gesetzgeber mit dem Konstrukt der „Werkstudent/innen“ bereits Sonderregelungen geschaffen. Die Studierenden müssen dann keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlen, und zwar unabhängig von der Höhe des Einkommens. Beiträge zur Rentenversicherung müssen allerdings geleistet werden. Sie bleiben bis zu einem Nettoverdienst von 415 € (2016) oder bei einem Minijob in der Familienversicherung. Erst bei Überschreiten des Grundfreibetrags von 8.652 € (2016) im Jahr wird Einkommensteuer erhoben und die regelmäßige Arbeitszeit darf 20 Wochenstunden nicht überschreiten, um den Hauptzweck (das Studium) nicht zu gefährden. Der Status der Werkstudent/innen schafft einen gut begründeten Ausnahmetatbestand für die Gruppe der Studierenden, der durch Veränderungen der Geringfügigkeitsgrenzen nur am Rande berührt wird. Schon jetzt wird bei Überschreiten einer Nettogrenze von 415 € eine eigene Absicherung im Krankheitsfall notwendig. Weitere Sonderregelungen zur geringfügigen Beschäftigung sind nicht notwendig.

5.3.4 Rentner/innen

Für Zuverdienste von Rentner/innen gelten bereits Sonderregelungen, wobei zwischen Vollrentner/innen, Frührentner/innen und Hinzuverdiensten bei Erwerbsminderung zu unterscheiden ist. Vollrentner/innen können unbegrenzt hinzuverdienen. Sie sind von den Beiträgen zur Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung befreit, allerdings nicht von der Kranken- und Pflegeversicherung. Sie müssen ihr zusätzliches Einkommen, das über der Geringfügigkeitsgrenze liegt, individuell versteuern. Die Arbeitgeber sind voll beitragspflichtig, um sicherzustellen, dass beitragspflichtige Beschäftigte im Erwerbsalter nicht durch Rentner/innen ersetzt werden. Es wird gerade debattiert, ob den Rentenbeiträgen der Arbeitgeber nicht auch zusätzliche Rentenansprüche gegenüberstehen müssten, was uns notwendig erscheint. Durch die schrittweise Einbeziehung aller Rentenzahlungen in die Steuerpflicht bis 2040 hat der Gesetzgeber einen Paradigmenwechsel eingeleitet, nach dem alle Alterseinkünfte gleichermaßen besteuert werden. Die Rentner/innen haben durch die Befreiung von Beiträgen zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung ohnehin schon höhere Nettoeinkommen bei ihrem Zuverdienst als vergleichbare Einkommensbeziehende im Haupterwerbsalter.

Es gibt keinen erkennbaren Grund für weitere Sonderregelungen für Vollrentner/innen. Eine Besteuerung der Verdienste über die nach unserem Vorschlag abgesenkte Geringfügigkeitsgrenze ist zudem sozial gerechter als die bisherige Lösung. Bezieher/innen geringer Einkommen werden kaum Steuern zahlen, während die Bezieher/innen höherer Einkommen, die es auch bei Rentner/innen z.B. infolge von hohen Alterseinkünften und zusätzlichen Kapitaleinkommen gibt, stärker belastet werden.

Frührentner/innen und Bezieher/innen von Erwerbsminderungsrenten dürften bislang anrechnungsfrei einen Minijobs in Höhe von 450 € ausüben. Jeder höhere Verdienst wird dann angerechnet, so dass nur noch eine Teilrente gezahlt wird. Sozialabgaben müssen wie von allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten paritätisch von Arbeitgebern und Beschäftigten gezahlt werden. Das sozialpolitische Ziel, diesen Rentenbezieher/innen einen Zusatzverdienst zu ermöglichen, der nicht angerechnet wird, kann wie bei den beiden Formen des Arbeitslosengeldes über Freibeträge geregelt werden. Wir schlagen einen auf die Rentenzahlung anrechnungsfreien Bruttofreibetrag in Höhe von 450 € für Frührentner/innen und Bezieher/innen von Erwerbsminderungsrenten vor. Dieser Freibetrag mindert den Rentenanspruch nicht, er muss allerdings individuell versteuert werden. Eine solche Regelung wäre erheblich sozialer als die bisherige, da Bezieher/innen geringer Einkommen wesentlich weniger besteuert werden als die mit höheren Einkommen.

5.3.5 Ehrenamt und karitatives Engagement

Schon jetzt gibt es Freibeträge für ehrenamtliche und karitative Tätigkeiten. Der Bundestag hat diese Regelungen im Februar 2013 im Gesetz zur Stärkung des Ehrenamtes (Ehrenamtsstärkungsgesetz) zusammengefasst. Danach kann man für ein Ehrenamt mit einem gemeinnützigen, eine kirchlichen oder mildtätigen Zweck eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 720 € annehmen, ohne das Sozialabgaben oder Steuern fällig werden. Das Ehrenamt darf nicht mehr als 13 Stunden in der Woche in Anspruch nehmen, also nicht vollzeitberuflich ausgeübt werden. Wer als Betreuer/in, Ausbilder/in oder Erzieher/in nebenberuflich aktiv ist, kann nach diesem Gesetz einen Übungsleiterfreibetrag von 2.400 € pro Jahr in Anspruch nehmen, der beitrags- und steuerfrei ist. Diese beiden Beträge sind jedoch nicht kombinierbar. Wenn zu einer Übungsleiterpauschale ein Ehrenamt hinzukommt, müssen die 720 € versteuert werden. Kombinationen dieser Regelungen mit Sonderregelungen für Personen, die zugleich ein Beschäftigungsverhältnis bei Trägern von ehrenamtlichen oder karitativen Einrichtungen haben, bergen hohe Missbrauchsgefahren. Hier kann gerade bei engagierten Menschen leicht Druck für zusätzliche unentgeltliche Arbeit aufgebaut werden, so dass Ehrenamt und Beschäftigung rechtlich strikt getrennt bleiben müssen.

Mit dem Ehrenamtsstärkungsgesetz sind die Ausnahmen für Einkünfte aus unterschiedlichen Formen ehrenamtliche und karitativer Tätigkeiten zusammengefasst worden, so dass weitere Sonderregelungen über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weder notwendig noch sinnvoll sind. Der Gesetzgeber hat mit dem genannten Gesetz ein Instrument für eine zielgerichtete Unterstützung dieser Tätigkeiten geschaffen und ist frei, sie bei Bedarf auch stärker als in der Vergangenheit zu fördern.

5.4 Bestandsschutz als Übergangsregelung

Die Debatte um die Reform der geringfügigen Beschäftigung im ersten Jahr der rot-grünen Schröder-Regierung hat tiefe Spuren im Gedächtnis vieler politischer Akteur/innen hinterlas-

sen. Die Abschaffung der Steuerfreiheit für geringfügige Nebenjobs und die Erhöhung der Arbeitgeberpauschale für Minijobs im Jahr 1999 hat erheblichen Widerstand sowohl bei Beschäftigten als auch Unternehmen hervorgerufen. Quer durch die politischen Lager ist heute der Reformbedarf dieser Beschäftigungsform anerkannt. Die Zahl der Reformanhänger/innen wächst mit der Verbreitung neuer Rollenbilder in der Familienpolitik und unter dem Eindruck der Alterung der Gesellschaft mit ihren Finanzierungsproblemen der Rentenversicherung und den Fachkräfteproblemen auf dem Arbeitsmarkt. Gleichzeitig schrecken die Politiker/innen jedoch vor einer Reform zurück, die mit „maximalem Ärger und geringen Erfolgsaussichten“ verbunden ist.

Theoretisch noch so überzeugende und elegante Reformvorschläge werden in den Schubladen verschwinden, wenn nicht gleichzeitig diese politische Lähmung aufgelöst wird. Wir schlagen daher einen Bestandsschutz für alle bestehenden geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse vor. Damit gibt es zunächst keine „Verlierer/innen“ im Lager der aktuell geringfügig Beschäftigten und ihrer Familien. Die Beschäftigten und die Unternehmen können sich auf die neue Gesetzeslage einstellen und man wird schrittweise in ein neues System hineinwachsen. Die hohe Fluktuation bei der geringfügigen Beschäftigung vor allem bei Jugendlichen, Rentner/innen und Saisonkräften wird die Zahl der Minijobs schnell zurückgehen lassen. Diejenigen Minijobber/innen, die sich nicht nur temporär, sondern langfristig auf diesen Zuverdienst im Haupt- oder Nebenjob eingerichtet haben, bleiben zunächst „geschützt“ und müssen ihren Lebensentwurf nicht sofort ändern. In Kauf genommen müsste bei einer solchen Übergangsregelung allerdings, dass es zumindest zeitweilig eine Ungleichbehandlung zwischen Beschäftigten in bestehenden und neuen marginalen Teilzeitarbeitsverhältnissen geben würde.

6 Fazit und Ausblick

Diese Expertise sollte auf der Basis empirischer Untersuchungen zu Fehlanreizen von Minijobs ein konkretes zielgruppenspezifisches Reformkonzept entwickeln. Das Konzept sollte insbesondere darauf hinwirken, dass Minijobs nicht durch Fehlanreize zur Dauererwerbsform werden und dadurch mit hohen Risiken im Lebens- und Erwerbsverlauf insbesondere für Frauen einhergehen, die weitaus häufiger als Männer geringfügig beschäftigt sind.

Zunächst haben wir die quantitative Entwicklung und die Struktur der geringfügigen Beschäftigung untersucht. Das starke Wachstum der geringfügigen Beschäftigung ist seit 2003 vor allem von der Zunahme der geringfügigen Nebenjobs getragen worden, die seit der Reform von 2003 wieder abgabenfrei möglich sind. Frauen stellen nach wie vor die Mehrheit der Minijobber/innen, wenngleich der Männeranteil im Zeitverlauf zugenommen hat. Die Strukturanalyse zeigt eine hohe Heterogenität der geringfügig Beschäftigten, die offensichtlich in unterschiedlichen Lebenslagen und für unterschiedliche Altersgruppen attraktiv ist. Neben zeitlich eher begrenzten Minijobs etwa für Schüler/innen oder Studierende sowie Arbeitslose und vielen kurzfristigen saisonalen Tätigkeiten finden sich auch langfristig angelegte Mi-

nijobs für Hausfrauen/-männer, deren Verdienste eher am oberen Rand der Geringfügigkeitsgrenze liegen. Die Schwerpunkte geringfügiger Beschäftigung liegen in Dienstleistungstätigkeiten und vor allem auch in Branchen mit hohen Nachfrageschwankungen wie etwa Handel und Gastgewerbe.

Die aktuellen Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse haben wir an Hand von drei Kriterien zusammengefasst. Das erste Kriterium war die Umsetzung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes, das zweite die in der Reform von 2003 versprochene Einstiegs- oder Sprungbrettfunktion in reguläre Arbeit und das dritte die Gleichstellung von Männern und Frauen, die ebenso wie Gleichbehandlung unterschiedlicher Beschäftigungsformen zur Leitlinie der Politik auch in anderen Handlungsfeldern geworden ist.

Die empirische Forschung kommt zu sehr eindeutigen Ergebnissen, die nicht viel Interpretationsspielraum lassen. Minijobs entfalten starke Klebeeffekte und erschweren durch hohe Grenzkosten sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen systematisch Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Klebeeffekte sind besonders ausgeprägt für verheiratete Hausfrauen/-männer durch die Kombination der abgabenfreien Minijobs mit der abgeleiteten Krankenversicherung über den/die Partner/in und die Steuervorteile über das Ehegattensplitting. Naturgemäß gilt dies kaum für Schüler/innen und Studierende, die Minijobs meist nur bis zum Ende der Ausbildung ausüben. In der betrieblichen Praxis sind Minijobber/innen überwiegend schlechter gestellt als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Oft erhalten sie einen geringeren Stundenlohn und meistens werden sie nur bei Anwesenheit bezahlt. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder für Feiertage ist ebenso wie für Urlaubstage eher selten. Die Ungleichbehandlung wird mit dem Sonderstatus dieser Beschäftigtengruppe legitimiert und macht die Substitution sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs für die Unternehmen finanziell erst attraktiv.

Befragungen von geringfügig Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitwünschen belegen, dass viele sich eine deutlich längere Wochenarbeitszeit wünschen (im Durchschnitt um 6,5 Stunden pro Woche – vgl. Tabelle 8). Die künstliche Einkommensbarriere der Minijobs behindert aber ein stufenloses Hineinwachsen in längere Arbeitszeiten und damit auch in stabilere und ertragreichere Erwerbsformen. Die Forschung zeigt, dass vor allem ausschließliche und dauerhafte geringfügige Beschäftigung hohe Risiken für langfristige Narbeneffekte birgt – und das aus mehreren Gründen: Erstens arbeiten geringfügig Beschäftigte oft in einfachen Tätigkeiten, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen, und sind von betrieblichen Weiterbildungsangeboten weitgehend ausgeschlossen, was Übergänge in besser bezahlte Tätigkeiten und berufliche Karrieren systematisch behindert. Zweitens sind die geringfügig Beschäftigten nicht eigenständig sozial abgesichert und erwerben nur minimale eigene Rentenansprüche. Da lange nicht alle Minijobber/innen über eine/n Partner/in abgesichert und Partnerschaften nicht zwingend stabil sind, müssen sie überdurchschnittlich häufig Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen und ihre Armutsquote ist in den letzten Jahren besonders stark gestiegen. Die negativen Langfristwirkungen der Minijobs werden damit sozialisiert.

Minijobs haben zudem durch den Wandel gesellschaftlicher Rollen- und Leitbilder an Legitimation verloren. Sie werden im deutschen Wohlfahrtsstaat zunehmend zu einem Fremdkörper, da die Politik durch den Ausbau der Kinderbetreuung und der Ganztagsschulen, die Einführung der Elternzeit mit erweiterten Arbeitszeitoptionen und vielen anderen Maßnahmen der Gleichstellungspolitik versucht, die Beschäftigungs- und Arbeitszeitoptionen von Personen im Haupterwerbsalter mit familiären Verpflichtungen zu erweitern. Damit soll verhindert werden, dass – wie im klassischen Zuverdiener-Modell – vor allem Frauen mit Sorgeverpflichtungen in marginale Beschäftigung mit negativen Auswirkungen auf den gesamten Erwerbsverlauf abgedrängt werden.

Eine bunte Allianz von Akteur/innen – darunter z.B. der Sachverständigenrat für Wirtschaft, der 68. Juristentag, der Deutsche Frauenrat, die Bertelsmann-Stiftung, das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und der Deutsche Gewerkschaftsbund – kann aus diesen Gründen keine Rechtfertigung der Subvention dieser Beschäftigungsform erkennen. „Ziel muss es (..) sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen“, formulierte z.B. die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011: 135), was auch Leitlinie unserer Reformvorschläge war.

Im Einzelnen empfehlen wir Folgendes:

1. Eine effektive Umsetzung der Gleichbehandlung von geringfügig Beschäftigten sollte durch breit angelegte Aufklärungskampagnen für Beschäftigte und Arbeitgeber nachhaltig forciert werden. Ergänzt werden müssten diese durch eine Verpflichtung von Arbeitgebern, alle geringfügig Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären. Selbst bei einer völligen Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze kann es zu Benachteiligungen marginaler Teilzeitbeschäftigter kommen, so dass diese Empfehlung auch dann aktuell bleibt.
2. Wir schlagen eine Bagatellgrenze von 150 € pro Monat oder alternativ die gänzliche Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze vor. Um den Übergang zu erleichtern, könnte (ggf. zeitlich befristet) die Idee eine erweiterte Gleitzone aufgegriffen werden (Weinkopf 2011). In dieser Gleitzone bis zu einem monatlichen Verdienst von 850 € würden die Arbeitgeber im unteren Einkommensbereich einen deutlich höheren Anteil an den gesamten Sozialabgaben tragen müssen, wobei sich die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten mit steigendem Monatsverdienst sukzessive erhöht. Damit steigen die Anreize für die Unternehmen, längere Arbeitszeiten anzubieten, was den Präferenzen der Minijobber/innen entspricht und Übergänge in ertragreichere Beschäftigung erleichtert.
3. Für die Abgabenfreiheit der Nebenjobs können wir keine überzeugenden politischen Begründungen erkennen. Es handelt sich um eine ungezielte Subvention ohne erkennbare positive beschäftigungs- oder sozialpolitische Wirkungen. Sichtbar sind allerdings politisch sehr durchsetzungsstarke Sonderinteressen in der Verteidigung dieser Subvention. Wir empfehlen eine Abschaffung der abgabenfreien Minijobs als Nebentätigkeit, um eine Gleichbehandlung aller unterschiedlichen Formen der dauerhaften oder temporären Formen der Ausdehnung der Arbeitszeit in Haupt- und Nebentätigkeiten sicher zu stellen.

4. Im Unterschied zu den meisten anderen Reformvorschlägen haben wir uns auch mit unterschiedlichen Zielgruppen befasst und deren besonderen Schutzbedarf reflektiert. Wir haben die Sonderregelungen zu einem anrechnungsfreien Zuverdienst bei vorgezogenen Renten, beim Studium, beim Bezug von Arbeitslosengeld I und II sowie die Steuerfreibeträge beim Ausüben eines Ehrenamtes oder bei karitativen Tätigkeiten untersucht. Dabei sind wir zu dem Schluss gekommen, dass die bestehenden Regelungen zu anrechnungsfreien Zuverdiensten zu Sozialtransfers (vorgezogene Rente, BAFöG, ALG I und II) sowie die Steuerfreibeträge bei Ehrenämtern und karitativer Tätigkeit zielgenaue Instrumente sind, die bei Bedarf ohne Streueffekte auf andere Beschäftigungsgruppen nachjustiert werden können. Zusätzliche Sonderregelungen über geringfügige Beschäftigung sind für diese Gruppen daher nicht erforderlich.

Notwendig wären ergänzend sicherlich auch weitere grundlegende Reformen im Bereich des Steuer- und Sozialversicherungsrechts. Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011) hat diesbezüglich auf zahlreiche Inkonsistenzen in verschiedenen Rechtskreisen verwiesen, die der Gleichstellung von Männern und Frauen entgegen stehen und daher dringend verändert werden müssten.

Reformen der geringfügigen Beschäftigung, wie wir sie hier vorschlagen, sind zweifellos ein vermintes Terrain. Die Debatten und Reaktionen rund um die Reform 1998/1999 haben die Bereitschaft und den Mut der Politik, wirksame Maßnahmen zur Eindämmung der geringfügigen Beschäftigung zu konzipieren und umzusetzen, nachhaltig gedämpft. Damit die Politik bezogen auf Minijobs wieder handlungsfähig wird, erscheint es notwendig, von alten Denkmustern Abschied zu nehmen – insbesondere von dem (trügerischen) Bild, das Minijobs für Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen Vorteile bieten. Die zahlreichen Probleme für die Beschäftigten, den Arbeitsmarkt und die Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme und die vielfältigen Argumente ganz unterschiedlicher Gruppen und Institutionen für eine Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung sind hier bereits aufgezeigt worden.

Gleichwohl ist davon auszugehen, dass bereits die Ankündigung einer grundlegenden Reform oder Abschaffung der Minijobs auf erhebliche Widerstände stoßen würde. „Es kommt auf die Konfliktbereitschaft der Regierung an. Eine Minijob-Reform gibt es nicht ohne Ärger. Dieser würde sich in diesem Fall allerdings lohnen." – so schrieben Niejahr/Rudzio (2007) in einem Artikel in der ZEIT bereits vor fast einem Jahrzehnt. Um den Handlungsraum für die Politik wieder zu öffnen, schlagen wir daher auch einen Bestandsschutz für bereits bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor. Damit gäbe es zunächst keine „Verlierer/innen" im Lager der aktuell geringfügig Beschäftigten und ihrer Familien. Beschäftigte und Unternehmen könnten schrittweise in neue Erwerbsmuster und Personalstrategien hinein wachsen. Die hohe Fluktuation bei der geringfügigen Beschäftigung vor allem bei Jugendlichen und Saisonkräften würde die Zahl der Minijobs schnell zurückgehen lassen. Minijobber/innen, die sich langfristig auf diesen Zuverdienst im Haupt- oder Nebenjob eingerichtet haben, blieben hingegen zunächst „geschützt", während neue Verträge den veränderten Regeln folgen müssten.

Literatur

Auer, Peter (2016): From security 'beyond employment' to security 'in employment'. In: Bäcker, Gerhard / Lehndorff, Steffen / Weinkopf, Claudia (Hrsg.): Den Arbeitsmarkt verstehen, um ihn zu gestalten. Festschrift für Gerhard Bosch. Wiesbaden: Springer VS: 283-300.

Bäcker, Gerhard (2015): Mindestlohn und Minijobs. In: Soziale Sicherheit 64 (7): 270-275.

Bäcker, Gerhard / Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (2011): Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Bäcker, Gerhard / Neuffer, Stefanie (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat. In: WSI-Mitteilungen 65 (1): 13-21.

vom Berge, Philipp / Kaimer, Steffen / Copestake, Silvina / Croxton, Daniela / Eberle, Johanna / Klosterhuber, Wolfram / Krüger, Jonas (2016): Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 2). IAB-Forschungsbericht 12. Nürnberg.

Bittner, Susanne / Dingeldey, Irene / Strauf, Simone / Weinkopf, Claudia (1998): Für eine Reform der geringfügigen Beschäftigung. Projektbericht des Instituts Arbeit und Technik Nr. 1998-02. Gelsenkirchen.

Bosch, Gerhard / Kalina, Thorsten (2016): Einkommensentstehung als Verteilungsfaktor: wachsende Ungleichheit in der Primärverteilung gefährdet Mittelschicht. In: Wirtschaftsdienst 96 (13): 24-31.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. Januar 2011. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2016a): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig (SvB) und geringfügig (GB, aGB, iNGeB) Beschäftigte nach Altersgruppen. Deutschland – Zeitreihe. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2016b): Beschäftigungsstatistik, Zeitreihe über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte Insgesamt und Auszubildende sowie geringfügig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2016c): Wissenswertes zum Thema Nebeneinkommen. Wichtige Informationen zum Arbeitslosengeld. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Kurzfassung der Ergebnisse. Berlin.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1998): Bundesarbeitsminister Walter Riester unterbreitet Vorschläge für Korrekturen in der Sozialversicherung und im Arbeitsrecht. Pressemitteilung vom 11. November 1998. Bonn.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2006): Stellungnahme zur Erhöhung der Pauschalabgaben für Minijobs von 25 auf 30 Prozent. Berlin.

Deutscher Bundestag (1989): Antrag (…) der SPD-Fraktion. Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen durch Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung. Drucksache 11/5689 vom 15. November 1989.

Deutscher Bundestag (1994): Gesetzentwurf der Fraktion der SPD. Entwurf eines Gesetzes zur Beseitigung des Missbrauchs der Geringfügigkeitsgrenze in der Sozialversicherung. Drucksache 12/7108 vom 16. März 1994.

Deutscher Bundestag (2006): Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Haushaltsbegleitgesetzes 2006 (Haushaltsbegleitgesetz 2006 – HBeglG 2006). Drucksache 16/752 vom 17. März 2006.

Deutscher Frauenrat (2010): Minijobs – Wege in die Armut: Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten? Positionspapier zur Mitgliederversammlung. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2012): Sichere Arbeitsplätze statt prekärer Jobs: DGB-Vorschlag zur Reform kleiner Arbeitsverhältnisse. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2015): Minijobs: Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte. Analyse der Qualifikationsprofile von ausschließlich geringfügig Beschäftigten. Arbeitsmarkt aktuell Nr. 9. Berlin.

Dietz, Martin / Walwei, Ulrich (2010): Der Arbeitsmarkt der Zukunft. Trends und Perspektiven. In: Vorgänge 49 (3): 4-17.

Dingeldey, Irene / Sopp, Peter / Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG II-Bezug. In: WSI-Mitteilungen 65 (1): 32-40.

Eichhorst, Werner / Hinz, Tina / Marx, Paul / Peichl, Andreas / Pestel, Nico / Siegloch, Sebastian / Thode, Eric / Tobsch, Verena (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Fischer, Gabriele / Gundert, Stefanie / Kawalec, Sandra/ Sowa, Frank/ Stegmaier, Jens / Tesching, Karin / Theuer, Stefan (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg: IAB.

Freier, Ronny / Steiner, Viktor (2007): „Marginal employment" and the demand for heterogenous labour: empirical evidence from a multi-factor labour demand model for Germany. IZA Discussion Paper 2577. Bonn.

Gensicke, Miriam / Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut / Tschersich, Nikolai (2010): Einmal atypisch, immer atypisch beschäftigt? Mobilitätsprozesse atypischer und normaler Arbeitsverhältnisse im Vergleich. In: WSI-Mitteilungen 63 (4): 179-187.

Greve, Georg / Pfeiffer, Roman / Vennebusch, Thorsten (2007): Minijob-Zentrale – Entwicklung und Status quo der geringfügigen Beschäftigung. In: RVaktuell 3: 38-43.

Hanau, Peter (2006): Das Rätsel Minijob. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis 15: 809-811.

Hohendanner, Christian / Stegmaier, Jens (2012): Umstrittene Minijobs. Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht 24. Nürnberg.

IAB (2012): Arbeitszeitwünsche (http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitszeitwuensche.pdf)

Kalina, Thorsten / Weinkopf Claudia (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. IAQ-Report 2015-03. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.

Knospe, Armin (2007): Die Attraktivität der geringfügigen Beschäftigung im zeitlichen Wandel politisch motivierter Reformen. In: Die Sozialgerichtsbarkeit – Zeitschrift für das aktuelle Arbeitsrecht 1: 8-16.

Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Wirtschaft und Statistik 1: 42-61.

Lehmer, Florian (2012): Dient die Arbeitnehmerüberlassung für Langzeitarbeitslose als Brücke in nachhaltige Beschäftigung? In: Sozialer Fortschritt 61 (8): 190-197.

Minijobzentrale (2016): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, IV. Quartal 2015. Essen.

Niejahr, Elisabeth / Rudzio, Kolja (2007): Das Tabu der Minijobs. Die Regierung will mehr Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Aber das kann Wählerstimmen kosten. In: Die ZEIT Nr. 10 vom 1. März 2007.

Pott, Ulrich / Pfeiffer, Roman / Vennebusch, Thorsten (2007): Die Minijobs im Widerstreit politischer Interessen. In: Kompass 5/6: 8-22.

Rudolph, Helmut (2011): Foliensatz zum Minijob-Workshop der AG Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion am 30. Juni 2011 in Berlin.

RWI (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.

RWI / ISG (2006): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Modul 1f. Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Endbericht. Essen.

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

Sachverständigenrat für Wirtschaft (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Zweiklassengesellschaft am Arbeitsmarkt? (Ziffern 513 bis 530). Auszug aus dem Jahresgutachten 2008/2009. Wiesbaden: 301-311.

Schmidt, Tanja / Voss, Dorothea (2014): Arbeitsmarkt- und geschlechtsdifferenzielle Einflussfaktoren für die Ausübung einer geringfügigen Nebenbeschäftigung. In: Industrielle Beziehungen 21 (1): 36-57.

Stegmaier, Jens / Gundert, Stefanie / Tesching, Karin / Theuer, Stefan (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB-Kurzbericht 18. Nürnberg.

Thiede, Simone / Heller, Katharina (2003): Welche Vorteile Minijob & Co. bringen. In: PROFirma 4: 10-14.

Thomsen, Erik (2011): Foliensatz zum Minijob-Workshop der AG Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion am 30. Juni 2011 in Berlin.

Voss, Dorothea / Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen 65 (1): 5-12.

Waltermann, Raimund (2010): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Gutachten für den 68. Deutschen Juristentag. Bonn.

Weinkopf, Claudia (2011): Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen. Expertise. Erarbeitet im Rahmen des Projektes „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“. Berlin.

Wingerter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Wirtschaft und Statistik 11: 1080-1098.

Winkel, Rolf (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 54 (9): 292-298.

Wippermann, Carsten (2012): Frauen in Minijobs. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebensverlauf. Eine Untersuchung des DELTA-Instituts für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.

Impressum

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Dr. Claudia Weinkopf
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
Universität Duisburg-Essen

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autorinnen und Autoren verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Herausgeberin
Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung
Dr. Regina Frey (Leitung)
Brachvogelstraße 1, 10961 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de

Stand: Juni 2016
Erscheinungsjahr: 2017

Zitierhinweis
Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (2017): Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, www.gleichstellungsbericht.de.

Umschlagsgestaltung
lilienfeld visuelles gestalten, Berlin | www.lilien-feld.de