

Minijobreport Schleswig-Holstein

Aufstiegschancen schaffen – Arbeitsrechte durchsetzen – Potentiale nutzen



Impressum

Herausgeber:
DGB Bezirk Nord
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.nord.dgb.de

Autor: Daniel Gimpel
Redaktion: Heiko Gröpler
Verantwortlich: Uwe Polkaehn
Gestaltung & Druck: kb, drucktechnik-altona

Hamburg, September 2017

Minijobreport Schleswig-Holstein

Aufstiegschancen schaffen – Arbeitsrechte durchsetzen – Potentiale nutzen

Inhalt

	Vorwort.....	3
1	Intro – Aus der Praxis	5
2	Das Wichtigste in Kürze	7
3	Minijobs – Definition und Historie.....	8
4	Minijobs in Schleswig-Holstein – Die Zahlen.....	10
5	Minijobs – Brücke oder Sackgasse?.....	21
6	Nachteile geringfügiger Beschäftigung.....	24
7	Minijobbende haben Rechte – und bekommen sie oft nicht	26
8	Fachkräftemangel und geringfügige Beschäftigung – viel Potential	28
9	Abschied vom Minijob – Vorteile für Arbeitgeber	30
10	Was will der DGB?.....	31
	Literaturverzeichnis.....	35

Vorwort

Die Arbeitslosigkeit sinkt, die Beschäftigung steigt – und trotzdem bleibt der Arbeitsmarkt tief gespalten. Für rund 40 Prozent der Beschäftigten ist atypische oder gar prekäre Arbeit immer noch der Normalfall. Sie arbeiten in Teilzeit, Leiharbeit, befristet oder in Minijobs. Das heißt aber auch: Sie haben keine Sicherheit und oft kein Einkommen, das für ein gutes Leben und eine gute Rente reicht.

In Deutschland ist fast jede fünfte abhängige Beschäftigung geringfügig entlohnt, rund 7,4 Millionen Menschen sind in einem Minijob tätig. Die meisten von ihnen – zwei Drittel - haben kein anderes Einkommen als den Minijob. Und bei fast der Hälfte derjenigen, die ausschließlich im Minijob arbeiten, handelt es sich um Personen im klassischen Erwerbsalter von 25 bis 64 Jahren. Das bedeutet, dass für viele Menschen, die eigentlich einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachkommen könnten, der Minijob die einzige Erwerbsarbeit darstellt. Damit haben sie heute nur ein Minieinkommen und im Alter nur eine Minirente. Überproportional stark betroffen sind Frauen, die häufiger im Minijob tätig sind als Männer.

Neben den renten- und gleichstellungspolitischen Aspekten wird immer deutlicher, dass das Festhalten gut qualifizierter Fachkräfte in Minijobs keine Fachkräftengpässe beseitigt und sogar Schwarzarbeit fördert.

Arbeitnehmende werden in der betrieblichen Praxis oftmals als „Beschäftigte zweiter Klasse“ behandelt. Die meisten Minijobbenden erfahren Lohnabschläge, weil sie als Aushilfen mit „Aushilfslöhnen“ abgespeist werden, obwohl sie reguläre Tätigkeiten verrichten. Auch andere gesetzlich verankerte Rechte werden ihnen oft vorenthalten. Rund jede Dritte, jeder Dritte in einem Minijob erhält keinen bezahlten Urlaub, und fast die Hälfte der Minijobbenden bekommt keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Insgesamt wirken Minijobs eher als Sackgasse denn als Brücke in sozialversicherte Beschäftigung.

Der DGB fordert deshalb eine Reform, die Minijobs in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandelt - und zwar ab dem ersten Euro.

Zu befürchten ist allerdings, dass nach der Bundestagswahl eine andere Richtung eingeschlagen wird. Die Union fordert den „mitwachsenden Minijob.“ Heißt konkret: Die Einkommensgrenzen sollen steigen und die Minijobs dadurch noch attraktiver werden. Damit aber würde genau der falsche Weg eingeschlagen. Anstatt Minijobs durch eine Anhebung der Einkommensgrenze auszuweiten, müssen sie endlich in den Schutz der Sozialversicherung geholt werden.

Der vorliegende Report zeigt, dass zumindest die Reform der Minijobs gerade für Schleswig-Holstein von hoher Bedeutung wäre. Denn hier ist das Problem der atypischen Beschäftigung insgesamt und auch der Minijobs besonders groß. In keinem anderen Bundesland im Westen sind die Löhne so niedrig und ist der Anteil der atypischen Beschäftigung so hoch wie in Schleswig-Holstein. Hier muss dringend gegengesteuert werden.

Mit dem vorliegenden Report zeigen wir auf, welche Risiken mit Minijobs für die Beschäftigten verbunden sind. Gleichzeitig machen wir konkrete Lösungsvorschläge für eine Reform der Minijobs, die Beschäftigte zunehmend in tariflich entlohnte, auskömmliche und sichere Arbeit führt – damit Arbeit in Schleswig-Holstein wieder Gute Arbeit wird.



Uwe Polkaehn

Vorsitzender DGB Bezirk Nord

1 Intro – Aus der Praxis

Einmal Minijob, immer Minijob

Als sie eingeführt wurden, war das Ziel klar: Minijobs sollten Langzeitarbeitslosen und Menschen, die wieder in den Job einsteigen, die Rückkehr in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern. Diese Hoffnungen haben sich nicht erfüllt. Im Gegenteil: Statt einer „Brückenfunktion“ entfalten die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eine „Klebewirkung“. Die Menschen hängen auf ihren Minijobs fest; nur wenige schaffen den Sprung in eine reguläre Teilzeit- oder Vollzeitstelle, obwohl viele gerne mehr arbeiten würden. Für die Beschäftigten sind Minijobs eine Sackgasse – und oft auch ein Weg in die Altersarmut. Ein paar Praxisbeispiele:

Instrument zur Flexibilisierung

Für Unternehmen bieten Minijobs maximale Flexibilität: Statt jemanden dauerhaft zu beschäftigen, können sie Minijobbende gezielt dann einsetzen, wenn sie gebraucht werden – zum Beispiel, wenn gerade viele Kunden im Laden sind, weil eine Aktion läuft. „In der Systemgastronomie, also zum Beispiel bei McDonalds, Burger King, Vapiano oder Starbucks, werden ausschließlich Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte eingestellt, um sich diese Flexibilität zu sichern“, berichtet Funda Uygur von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten auf einer DGB-Tagung in Berlin.

Statt Vollzeit: Vier Stunden, befristet, auf Abruf

Das gängige Modell funktioniert so: Damit sie sich nicht auf eine Vollzeitstelle einklagen können, dürfen Teilzeitkräfte maximal 108 Stunden im Monat eingesetzt werden. Alles, was darüber hinaus an Arbeit anfällt, wird von Minijobbenden erledigt. Diese bekommen einen Vertrag, der auf zwei Jahre befristet ist und ihnen eine wöchentliche Arbeitszeit von vier Stunden zusichert. Dafür müssen sie rund um die Uhr verfügbar und bei Bedarf sofort einsatzbereit sein. „In der Praxis kann das dann so aussehen, dass ein Minijobber einen Anruf bekommt, sich ins Auto setzt und eine Stunde zur Arbeit fährt – und nach zwei Stunden wieder nach Hause geschickt wird, weil doch nicht so viel los ist, wie gedacht“, so Funda Uygur.

Von der Güte der Planenden abhängig

Warum lassen sich Beschäftigte auf solche Bedingungen ein – für so wenig Geld? „Inoffiziell wird den Minijobbern signalisiert, dass es gar kein Problem ist, mehr zu arbeiten und auf 450 Euro im Monat zu kommen“, sagt die Gewerkschaftssekretärin. „Aber: Ob und wieviel man arbeiten darf, hängt von Willkür der Dienstplanschreiber ab. Und wenn man dann mal nicht kommen kann oder will, wird man eben zur Strafe nicht mehr eingeplant und der Vertrag wird nicht entfristet.“ Das

L bedeutet auch: Da die Minijobbenden nie vorher wissen, wie viel sie in einem Monat arbeiten werden, haben sie auch kein regelmäßiges Einkommen, mit dem sie planen können. Einen zweiten Job parallel annehmen können sie auch nicht – denn dann wären sie ja nicht mehr 24 Stunden am Tag abrufbereit.

Missbrauch auch in der Gebäudereinigung

Nicht nur in der Systemgastronomie werden die Minijobs als Flexibilisierungsinstrument missbraucht. Beispiel Gebäudereinigung: Hier ist der Anteil an geringfügig Beschäftigten besonders hoch, viele Reinigungskräfte sind Frauen. Sie stecken in der Minijob-Falle fest und arbeiten oft viele Stunden unbezahlt. „Auf dem Papier wird die maximale Stundenanzahl eingehalten“, sagt Frank Schmidt-Hullmann von der IG BAU. „In der Praxis ist das Arbeitspensum aber so hoch, dass es in der vereinbarten und bezahlten Zeit gar nicht zu schaffen ist.“ Oft werden auch Tätigkeiten wie Umziehen oder Fahrten von einem Reinigungsobjekt zum nächsten nicht bezahlt.

Mindestlohn nur auf dem Papier

Unter dem Strich verdienen die Minijobbenden also häufig deutlich unter Mindestlohn. Oder sie arbeiten einen Teil der Stunden schwarz – ohne, dass ihnen das bewusst ist. „Das passiert auf dem Bau sehr häufig“, berichtet Schmidt-Hullmann. „Die Arbeiter werden als Minijobber angestellt, aber Vollzeit beschäftigt. Alles, was über die 450 Euro hinausgeht, bekommen sie bar auf die Hand ausgezahlt. Viele wissen gar nicht, dass das Schwarzarbeit und strafbar ist, Migranten aus Osteuropa zum Beispiel.“

Minijobbende werden um ihre Rechte gebracht

Generell gilt bei Minijobs: Was auf dem Papier steht, ist das eine, was in der Praxis gemacht wird, das andere. Und: Oft wissen die Beschäftigten gar nicht, was ihnen zusteht – oder wagen es nicht, ihre Rechte einzufordern. „Jedem dritten Minijobbenden wird bezahlter Urlaub vorenthalten, für fast die Hälfte ist Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ein Fremdwort“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. „Das heißt, es werden systematisch Arbeitnehmerrechte unterlaufen, um Kosten zu sparen. Damit muss Schluss sein.“

2 Das Wichtigste in Kürze

- [Berufliche Aufstiegschancen schaffen
- [Rechte der Betroffenen durchsetzen
- [Potentiale zur Fachkräftesicherung nutzen

Über 250.000 Betroffene – hoher Frauenanteil kein Zufall

Im Jahr 2016 waren in Schleswig-Holstein über eine Viertel Million Menschen in Minijobs beschäftigt. Davon waren zwei Drittel im klassischen Erwerbsalter von 25–64 Jahren. Vor allem im Einzelhandel und der Gastronomie sind Beschäftigte von diesen prekären Beschäftigungsformen betroffen. Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in den Minijobs, meist zu Niedriglöhnen. Der hohe Frauenanteil in diesen Jobs ist kein Zufall, sondern das Ergebnis von gezielten staatlichen Fehl-anreizen.

Gut ausgebildet – immer mehr Minijobbende auch mit akademischem Abschluss

Der Großteil der Minijobbenden sind gut ausgebildete Fachkräfte: Nur rund ein Fünftel verfügt über keinen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Minijobbenden mit akademischem Abschluss steigt rasant.

Fachkräftepotential geht verloren – mehr Arbeitszeit gewünscht

Trotz der beachtlichen beruflichen Potentiale dieser Beschäftigtengruppe spielen sie in der Fachkräftediskussion bislang kaum eine Rolle. Dabei wollen viele von ihnen mehr arbeiten. Stattdessen werden sie mit ihren beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten betrieblich oftmals nicht adäquat eingesetzt.

Vielfache Benachteiligung: Weiterbildung, Urlaub, Krankheit, Niedriglohn

Minijobbende sind zahlreichen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt, wie bspw. der Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche, niedrigen Löhnen, kaum Teilhabe an formaler Weiterbildung oder mangelnden Chancen auf reguläre sozialversicherte Beschäftigung.

Gleichbehandlung bei Weiterbildung und Arbeitsbedingungen ermöglichen – Reform notwendig!

Es muss mehr für berufliche Aufstiegschancen für die ausschließlich in Minijob Beschäftigten durch die Umwandlung von Minijobs in reguläre Beschäftigung sowie durch einen besseren Zugang zu Weiterbildung getan werden. Gerade diejenigen, welche nicht durch Umwandlung in reguläre Beschäftigung oder durch Vermittlung in Gute Arbeit besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, sollten durch eine Qualifizierungsoffensive gezielt gefördert werden. Zudem fordert der DGB die konsequente Durchsetzung der Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen und eine gesetzliche Neuregelung der Minijobs auf der Basis des vollen Sozialversicherungsschutzes ab dem ersten Euro sowie Korrekturen im Steuerrecht. Nur so lassen sich Fehlanreize verhindern und die risikobehafteten Klebeeffekte lösen.

3 Minijobs – Definition und Historie

Der Begriff Minijob – so die geläufige Bezeichnung für geringfügige Beschäftigung – wurde durch die Hartz-Kommission im Jahre 2003 eingeführt. Minijobs zählen in Deutschland neben Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen.¹ Ein Minijob ist bis zu einer bestimmten Entgeltgrenze von Beiträgen zur Sozialversicherung und Steuern befreit. Folglich haben Arbeitnehmende im Minijob keine Ansprüche an die Kranken- und Arbeitslosenversicherung und erwerben nur minimale Ansprüche an die Rentenversicherung.² Minijobs können generell als eine deutsche Besonderheit betrachtet werden. Es sind keine vergleichbaren Regelungen in Europa bekannt mit Ausnahme von Österreich.³ 95 % der OECD Staaten kommen offensichtlich ohne diese prekären Arbeitsformen aus!

[Keine Krankenversicherung, keine Arbeitslosenversicherung, minimale Rentenansprüche.

Ein Beschäftigungsverhältnis kann auf zwei verschiedenen Wegen als Minijob ausgeführt werden. Zum einen als geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), dann darf das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro nicht übersteigen. Oder das Beschäftigungsverhältnis ist eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), und darf daher 70 Arbeitstage⁴ im Kalenderjahr nicht überschreiten, auch wenn die Entlohnung in dieser Zeit über der Verdienstgrenze von 450 Euro liegt.⁵

Bei geringfügig Beschäftigten⁶ sind verschiedene Personengruppen und deren Motive zur Ausübung dieser Tätigkeit zu unterscheiden. Grundsätzlich gilt, dass nur für jene Personen, die bereits anderweitig materiell und sozial abgesichert sind, insbesondere krankenversichert, die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung einen denkbaren Weg darstellen kann. So greift im Falle einer geringfügigen Beschäftigung als Nebenjob (iNgB⁷) die in der Hauptbeschäftigung geltende Krankenversicherung. Anders bei einer geringfügigen Hauptbeschäftigung (agB⁸). Hier findet, entsprechend der eigenen Lebenssituation, entweder eine Absicherung über die Familienversicherung, die studentische Krankenversicherung oder die Krankenversicherung der Rentnerinnen und Rentner statt. Im Falle von Arbeitslosigkeit oder Hilfsbedürftigkeit übernehmen die Leistungsträger die Beitragszahlungen für den notwendigen Krankenversicherungsschutz.⁹

Ausnahmen von der Versicherungspflicht für Beschäftigungsverhältnisse ist keine neue Erscheinung. Sie gab es bereits mit der Entstehung der Sozialversicherungsgesetze Ende des 19. Jahrhunderts. Auch nach dem Zweiten Weltkrieg existierte diese Versicherungsfreiheit von der Kranken- und Rentenversicherung fort. In den sechziger Jahren wurde die abgabenfreie geringfügige Beschäftigung angesichts akuten Arbeitskräftemangels attraktiver gestaltet, um die Person in der Ehe, die sich ggf. vorwiegend der Haus- und Familienarbeit widmet, Rentnerinnen und Rentner, Studierende sowie Nebentätige auch stundenweise zur Erwerbsarbeit zu mobilisieren. Eine Reform der rot-grünen Bundesregierung im Jahr 1999 versuchte, geringfügige Beschäftigung wieder in die Sozialversicherung einzubeziehen und diese Beschäftigungsform langfristig zurückzudrängen. Doch bereits vier Jahre später ging man den genau umgekehrten Weg. Ziel war es nun, den Arbeitsmarkt

weiter zu flexibilisieren. In diesem Zuge wurde auch die vorherige Begrenzung der maximalen Arbeitszeit von 15 Stunden pro Woche abgeschafft und der Niedriglohnsektor weiter befeuert. Im Jahre 2006 wurde die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebenbeschäftigung erneut eingeführt. Die letzte große Änderung trat am 1. April 2013 in Kraft. Es kam zu einer Erhöhung der Verdienstgrenze von 400 auf 450 Euro. Zudem wurde eine Versicherungspflicht in der Gesetzlichen Rentenversicherung für alle neu eingegangenen Minijobs eingeführt.¹⁰

[Kaum ein anderes Land braucht diese prekären Arbeitsformen.

4 Minijobs in Schleswig-Holstein – Die Zahlen

Um die Situation im Minijobbereich ausreichend bewerten zu können, werden im Folgenden die vorhandenen Arbeitsmarktdaten zunächst für Schleswig-Holstein und daran anschließend aus bundesweit verfügbaren Datenquellen ergänzt. Dies geschieht anhand einer Beschreibung der Entwicklung der Minijobs im Zeitverlauf, die Darstellung der soziodemographischen Zusammensetzung der Menschen mit Minijob, ihrer Arbeitszeit sowie deren Einkommenssituation.

[Teilzeit- und Minijobs als Nebenbeschäftigung gehen durch die Decke. Vollzeitjobs nahezu unverändert.

Entwicklung

Zwischen 2003 und 2016 hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Schleswig-Holstein von 204.102 auf 269.980 erhöht, eine Steigerung um 32 %. Ein zwischenzeitlicher Höhepunkt wurde im Juni 2014 mit 274.042 Minijobenden erreicht. Im darauf folgenden Jahr sank die Zahl mit der Einführung des bundesweiten Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 leicht ab, steigt seitdem aber wieder. Zum Vergleich: Während sich die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse seit 2003 fast verdoppelt haben, stiegen die Vollzeitstellen lediglich um 5 Prozent.

Betrachtet man die geringfügig Entlohnten nach ihrem Beschäftigtenstatus, so üben in Schleswig-Holstein 34 % diese Tätigkeit im Nebenjob aus. Gerade Personen mit diesem Beschäftigungsstatus haben in den letzten Jahren rasant zugenommen. So stieg die Anzahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten seit 2003 von 38.275 auf 92.140 Personen und hat sich damit mehr als verdoppelt. Seit der (Neu-)Einführung ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

Relativ stabil, jedoch mit erheblichen geschlechterspezifischen Unterschieden, stellt sich dagegen die Zahl der ausschließlich im Minijob Beschäftigten dar. Sie ist seit 2003 kaum gestiegen. Der höchste Stand war im Juni 2009 mit knapp 193.000 Beschäftigten erreicht. Seitdem sinkt die Zahl der Beschäftigten mit diesem Status unter leichten Schwankungen und erreichte Ende 2016 einen Stand von 177.840 Personen. Die

Tabelle 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein 2003–2016, jeweils im September, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			geringfügig Beschäftigte (Minijobber)								
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt			ausschließlich Minijob			Minijob im Nebenjob		
				Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
2003	805.973	641.573	152.411	204.102	72.655	131.447	165.827	55.863	109.964	38.275	16.792	21.483
2004	799.449	630.656	156.094	230.328	83.754	146.574	179.732	62.037	117.695	50.596	21.717	28.879
2005	794.371	622.400	158.914	233.186	84.345	148.841	179.435	61.567	117.868	53.751	22.778	30.973
2006	804.564	626.880	164.475	236.708	85.464	151.244	179.832	61.320	118.512	56.876	24.144	32.732
2007	822.497	636.356	172.288	243.066	87.597	155.469	181.487	61.402	120.085	61.579	26.195	35.384
2008	838.933	645.414	179.301	249.237	91.157	158.080	183.165	63.072	120.093	66.072	28.085	37.987
2009	838.547	637.836	185.883	259.539	97.020	162.519	189.124	67.278	121.846	70.415	29.742	40.673
2010	853.844	644.537	194.185	261.113	97.682	163.431	188.380	67.165	121.215	72.733	30.517	42.216
2011	873.435	#NV	#NV	260.075	98.073	162.002	184.018	65.881	118.137	76.057	32.192	43.865
2012	889.412	#NV	#NV	263.604	100.659	162.945	183.534	66.797	116.737	80.070	33.862	46.208
2013	901.026	635.703	250.021	267.317	103.419	163.898	184.244	68.556	115.688	83.073	34.863	48.210
2014	913.100	649.274	260.317	270.372	106.399	163.973	185.021	70.543	114.478	85.351	35.856	49.495
2015	935.058	658.638	276.315	267.962	106.647	161.315	179.967	70.100	109.867	87.995	36.547	51.448
2016	961.078	671.595	289.475	269.980	109.181	160.799	177.840	70.565	107.275	92.140	38.616	53.524

► Besonders Teilzeit- und Nebenjobs legen stark zu – im Vergleich zu 2003 stieg die Beschäftigung wie folgt an:

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte / Vollzeit



Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte / Teilzeit



ausschließlich Minijob



Minijob im Nebenjob



Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein 2003–2016, jeweils im September (Index 2003=100), Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017

 2003
  2016
 Eine Figur entspricht 5 %.

ausschließlich geringfügig Beschäftigten bilden in Schleswig-Holstein mit fast 66 Prozent den größten Anteil unter den Minijobbern.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Anstieg der Minijobs in Schleswig-Holstein nahezu ausschließlich auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Nebenerwerb zurückzuführen ist.

Unterschiedliche Dynamiken

Auch die Minijobbern in Schleswig-Holstein sind überwiegend weiblich. Jedoch vollzieht sich bisher eine langsame Angleichung beider Geschlechtergruppen, da der Anteil der Männer in den letzten Jahren steigt. Seit Beginn des Jahrzehnts sinkt zwar die Zahl der ausschließlich im Minijob beschäftigten Frauen leicht, dafür sind immer mehr Männer als ausschließliche Minijobber beschäftigt. Dagegen steigen die Minijobs als Nebenerwerb in beiden Geschlechtern in den letzten Jahren deutlich und kontinuierlich.

Wie bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beträgt der Ausländeranteil auch bei den Minijobs gerade mal 6 %.

[Für zwei Drittel der Minijobbern ist der Minijob der Hauptjob.

Abbildung 2 (rechts): Geschlechterspezifische Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein 2003–2016, jeweils im September, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017



Eine Figur entspricht 5.000 Personen.

Der Minijob ist weiblich, doch die Männer holen auf. So viele Beschäftigte arbeiteten 2003 und 2016 in den jeweiligen Minijobformen:

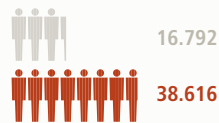
ausschließlich Minijob: Männer



ausschließlich Minijob: Frauen



Minijob als Nebenjob: Männer

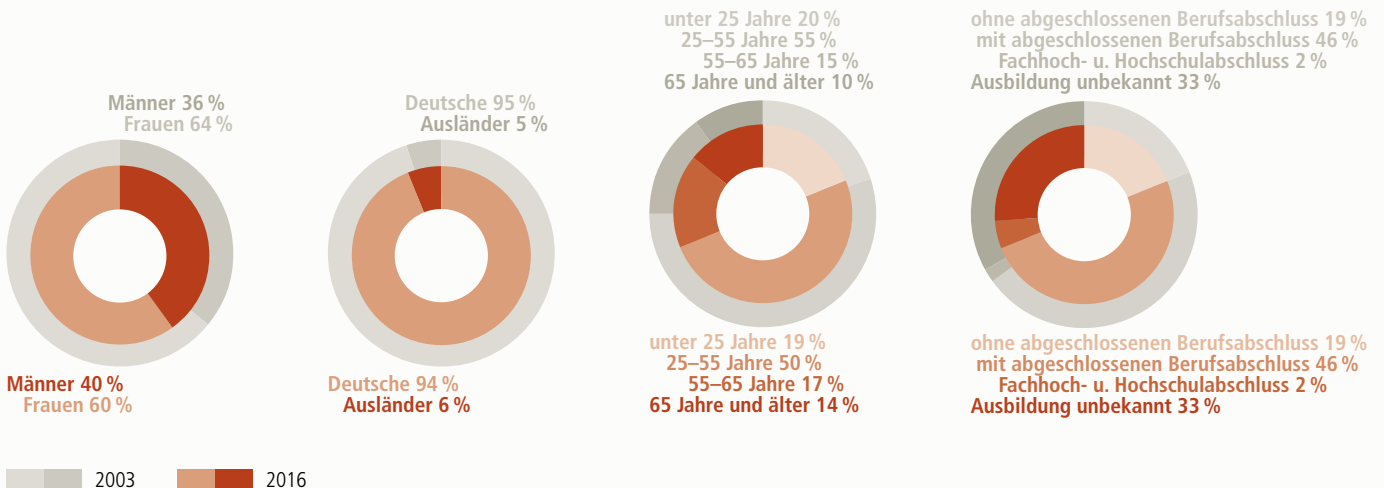


Minijob als Nebenjob: Frauen



Abbildung 3 (unten): Merkmale der geringfügigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein 2003 und 2016, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017

So viele Minijobbende waren:



Nur jeder fünfte Beschäftigte mit Minijob besitzt keine Berufsausbildung. Rund die Hälfte hat mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung. 14.326 und damit jeder 20. hat eine (Fach-) Hochschulausbildung. Bei 26 % gibt es keine Daten zum Stand der Ausbildung.

[Nur ein Fünftel hat keine berufliche Qualifikation.

Hinter diesen Werten verstecken sich allerdings sehr unterschiedliche Dynamiken. Während die Zahl der Minijobbenenden insgesamt zwischen 2003 und 2016 um 32 % zulegte, stieg in den letzten Jahren vor allem und stark die Zahl der Minijobbenenden mit einer akademischen Ausbildung um über 200 % (!). Auch Minijobbenende mit einer beruflichen Ausbildung nahmen überproportional um 45 % zu, während die Zahl der Minijobbenenden ohne Berufsabschluss unterproportional zunahm.

[Starker Anstieg der Akademikerinnen und Akademiker im Minijob.

Auffällig ist auch, dass zwar alle Altersgruppen um mindestens 20 % zulegten, aber die überproportionale prozentuale Steigerung vor allem bei älteren Beschäftigten in Minijobs zu finden war.

▶ Immer mehr Qualifizierte und Ältere als Minijobbenende. Im Vergleich zu 2003 stieg die Anzahl der Minijobbenenden:

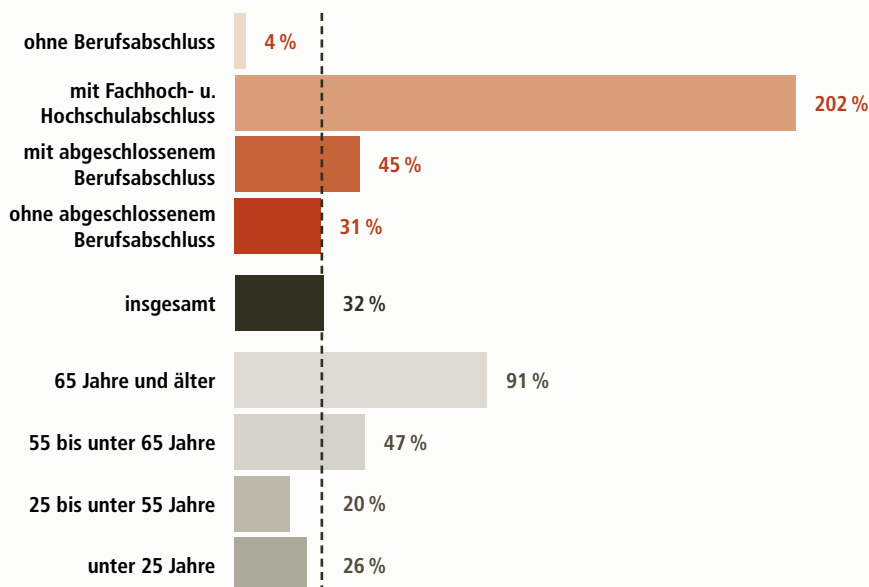


Abbildung 4: Dynamik der verschiedenen Merkmale in der geringfügigen Beschäftigung in Schleswig-Holstein 2003 und 2016, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017

Minijobs im Branchenüberblick

Von den rund 1,2 Millionen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Schleswig-Holstein sind die Hälfte Frauen und rund ein Fünftel im Minijob beschäftigt. 60 % der geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten werden ausschließlich als im Minijob Tätige geführt.

[60 % der geringfügig Beschäftigten sind Frauen.

Hinter diesen Durchschnittswerten verbergen sich allerdings erhebliche Branchenunterschiede.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte in SH nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008); ab 1.000 Beschäftigten; mit verwertbaren Angaben; Sep 2016, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017

► Die TOP 5 der Minijobbranchen:

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	SV und geringfügig Beschäftigte (gesamt)	Anteil Frauen an Beschäftigten	Minijobs (gesamt)	Anteil Minijobs an Beschäftigten	Anteil der Frauen an Minijobs	Anteil ausschließlich geringfügig beschäftigt
1 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	129.607	67 %	37.092	29 %	68 %	77 %
2 Gastronomie	56.910	56 %	30.186	53 %	61 %	64 %
3 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	42.543	53 %	17.216	41 %	63 %	57 %
4 Gesundheitswesen	89.055	81 %	14.932	17 %	79 %	62 %
5 Private Haushalte mit Hauspersonal	13.425	87 %	12.030	90 %	87 %	69 %
Insgesamt	1.231.058	50 %	269.980	22 %	60 %	66 %

[Einzelhandel und Gastronomie ganz vorn: In der Gastronomie ist nicht mal jeder zweite Beschäftigte sozialversichert.

Die absolut meisten Minijobbenden beschäftigen mit Abstand der Einzelhandel und die Gastronomie mit über 37.000 bzw. über 30.000 solcher Arbeitsverhältnisse. Allein diese beiden Branchen der insgesamt 89 ausgewerteten Branchen vereinen ein Viertel aller geringfügigen Arbeitsverhältnisse auf sich, fünf Branchen über 40 %. Ebenfalls in den TOP 5 finden sich die Branchen Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau (worunter auch die Gebäudereiniger fallen), das Gesundheitswesen und die Privaten Haushalte mit Hauspersonal.

Auch beim Anteil der Minijobbenden an der Gesamtbeschäftigung in der Branche fallen die Branchen deutlich auseinander. Während in der Gastronomie mehr als die Hälfte aller Beschäftigten als Minijobbende beschäftigt sind (und nur 23 % in sozialversicherter Vollzeit), sind es bei den privaten Haushalten 90 %. Auch der Einzelhandel und die Gebäudebetreuung liegen mit 29 % bzw. 41 % deutlich über dem Landesdurchschnitt von 22 %. In industriellen Zusammenhängen, aber auch in einigen Dienstleistungsbranchen wie Versicherungen oder im öffentlichen Dienst spielen Minijobs dagegen kaum eine Rolle.

[Flexibilisierung und Rationalisierung auf Kosten der Arbeitnehmenden.

Eine Erklärung für die Konzentration der Minijobs auf bestimmte Wirtschaftsbereiche bietet Voss-Dahm (2005). Sie stellt fest, dass der Minijob die vermeintlich günstigste personalpolitische Antwort auf organisationale oder produktionstechnische Rationalisierungsprozesse darstellt. So spielen in den genannten Dienstleistungsbereichen lange Öffnungszeiten, teilweise schwankende Nachfrage (saisonal, im Tagesverlauf etc.) eine große Rolle. Hier ließe sich der Faktor Arbeit optimal nutzen, wenn er in Minijobs „gestückelt“ zum Einsatz kommt. Aufgrund der geringen Verwaltungs-, Einstellungs- und Entlassungskosten – besonders in Kombination mit befristeten Verträgen oder Abrufarbeit – könne die Beschäftigung sehr schnell anpasst werden.

Deutlich wird hier, dass die „Flexibilisierungslast“ sowie Rationalisierungsprozesse allein durch die Beschäftigten getragen werden und gleichzeitig die Grenze von 450 Euro dafür sorgt, dass es für die Beschäftigten auch kaum „Flexibilisierung“ nach oben gibt, in Richtung auf ein halbwegs auskömmliches Einkommen.

Nicht nur bedeutende Unterschiede zwischen den Branchen, sondern erhebliche regionale Disparitäten machen deutlich, dass Arbeitgeber unterschiedlich auf Flexibilisierung reagieren und dass offenbar auch andere Lösungen als der Einsatz von Minijobs möglich sind.

Allein der Blick auf die in Bezug auf eine saisonabhängige Tourismusstruktur sicherlich vergleichbaren Flächenbundesländer Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein offenbart Unterschiede. Wird in Mecklenburg-Vorpommern im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf „nur“ 39 % Minijobbende in der Gastronomie zurückgegriffen, so sind es in Schleswig-Holstein über die Hälfte der in der Gastronomie Beschäftigten (54 %), während Hamburg mit 45 % dazwischen liegt.

Auffällig ist bei der branchenbezogenen Betrachtung zudem, dass die TOP 5 der „Minijob-Branchen“ durchweg Branchen sind, in denen der Beschäftigtenanteil von Frauen dominiert wird. Betrachtet man nur die Minijobs in diesen Branchen, steigen zumeist die Frauenanteile nochmal deutlich und liegen durchweg über dem landesweiten Frauenanteil bei Minijobs von 60 %.

[Beim Nachbarn gehts auch anders.

[Die Minijob – TOP 5 durchweg Branchen mit hohem Frauenanteil.

▶ Regional unterschiedlich: In der schleswig-holsteinischen Gastronomie mehr Minijobs als reguläre Beschäftigung.

Gastronomie	Deutschland	Hamburg	Mecklenburg-Vorpommern	Schleswig-Holstein
Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse	52 %	45 %	39 %	54 %
Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse	48 %	55 %	61 %	46 %

Tabelle 3: Anteile von geringfügigen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der Gastronomie in verschiedenen Bundesländern und Deutschland, September 2016, Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA

► **Der Anteil der Minijobs an der Beschäftigung in der Branche reicht von 90 Prozent bis nahe null. Der Branchenüberblick:**

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	SV und geringfügig Beschäftigte (gesamt)	Anteil Frauen an Beschäftigten	Minijobs (gesamt)	Anteil Minijobs an Beschäftigten	Anteil der Frauen an Minijobs	Anteil ausschließlich gB
Private Haushalte mit Hauspersonal	13.425	87 %	12.030	90 %	87 %	69 %
Verlagswesen	6.922	48 %	4.063	59 %	45 %	81 %
Erbr.v. Dienstl. des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	11.474	51 %	6.669	58 %	53 %	58 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	18.898	49 %	10.533	56 %	46 %	58 %
Hst.,Verl.u.Vertr.v.Filmen,Fernseh;Kinos;Tonst.u.Verl.v.Musik	1.202	56 %	639	53 %	65 %	65 %
Gastronomie	56.910	56 %	30.186	53 %	61%	64 %
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	42.543	53 %	17.216	41 %	63 %	57 %
Werbung und Marktforschung	3.393	53 %	1.358	40 %	55 %	67 %
Informationsdienstleistungen	1.431	45 %	565	40 %	49 %	63 %
Erbr.v.sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	17.252	71 %	6.678	39 %	63 %	74 %
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	21.405	34 %	8.104	38 %	44 %	63 %
Sonsti. freiberufl., wissenschaftl. u. techn.Tätigkeiten	1.800	55 %	623	35 %	63 %	60 %
Beherbergung	20.903	65 %	6.773	32 %	70 %	63 %
Vermietung von beweglichen Sachen	4.707	35 %	1.496	32 %	36 %	59 %
Mit Finanz- und Versicherungs-DL verb. Tätigkeiten	6.212	66 %	1.821	29 %	74 %	57 %
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	129.607	67 %	37.092	29 %	68 %	77 %
Reisebüros, Reiseveranst.u.Erbr.sonst.Reservierungs-DL	2.958	66 %	828	28 %	58 %	71 %
Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	14.044	48 %	3.890	28 %	51 %	59 %
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	2.817	67 %	767	27 %	64 %	61 %
Herstellung von Textilien	1.138	53 %	273	24 %	67 %	67 %
Herst.v.Druckerz.; Vervielf.v.besp. Ton-, Bild-u.Datenträgern	7.293	31 %	1.741	24 %	47 %	71 %
Interessenvertr.,kirchl.u.sonst.Verein	23.658	73 %	5.590	24 %	69 %	63 %
Veterinärwesen	2.040	90 %	466	23 %	84 %	67 %
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	11.301	17 %	2.550	23 %	26 %	52 %
Insgesamt	1.231.058	50%	269.980	22%	60%	66%
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	27.695	16 %	6.050	22 %	24 %	61 %
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	17.048	80 %	3.607	21 %	75 %	57 %
Rep.v. DV-geräten und Gebrauchsgütern	1.705	38 %	357	21 %	56 %	69 %
Bibl.,Archive,Museen,zoolog.u.ä.Gärten	1.492	62 %	306	21 %	67 %	74 %
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	1.982	50 %	401	20 %	54 %	59 %
Architektur- und Ingenieurbüros; techn., physik. u. chem.Unters.	13.075	45 %	2.466	19 %	61 %	65 %
Erziehung und Unterricht	37.591	70 %	6.335	17 %	63 %	73 %
Gesundheitswesen	89.055	81 %	14.932	17 %	79 %	62 %
Hdl. mit Kraftfahrzeugen; Instandh.u.Rep.v.Kraftfahrzeugen	27.722	22 %	4.571	17 %	37 %	70 %
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	26.134	50 %	3.963	15 %	69 %	77 %
Herst. v.Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	2.022	19 %	304	15 %	42 %	62 %
Vorber.Baustellenarbeiten, Bauinstallation u.sonst.Ausbaugew.	57.259	18 %	8.357	15 %	45 %	65 %
Sozialwesen (ohne Heime)	51.660	66 %	7.521	15 %	73 %	65 %

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	SV und geringfügig Beschäftigte (gesamt)	Anteil Frauen an Beschäftigten	Minijobs (gesamt)	Anteil Minijobs an Beschäftigten	Anteil der Frauen an Minijobs	Anteil ausschließlich gB
Lagerei sowie Erbr.v.sonstigen DL für den Verkehr	18.962	22 %	2.651	14 %	38 %	61 %
Schifffahrt	2.854	30 %	396	14 %	39 %	71 %
Herstellung von Metallerzeugnissen	13.843	20 %	1.887	14 %	45 %	61 %
Verw. u. Führung v. Unternehmen u. Betr.; Unternehmensber.	19.112	53 %	2.514	13 %	58 %	59 %
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	61.959	37 %	8.084	13 %	52 %	64 %
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	6.353	18 %	821	13 %	46 %	62 %
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	12.542	31 %	1.570	13 %	57 %	66 %
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	48.968	77 %	6.101	13 %	72 %	67 %
Herstellung von Möbeln	2.385	24 %	280	12 %	52 %	64 %
Abwasserentsorgung	1.472	23 %	156	11 %	36 %	43 %
Hochbau	10.439	17 %	1.109	11 %	45 %	67 %
Herstellung von sonstigen Waren	11.468	43 %	1.195	10 %	53 %	74 %
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	20.824	27 %	2.108	10 %	42 %	56 %
Forschung und Entwicklung	3.971	48 %	385	10 %	61 %	75 %
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	6.641	31 %	570	9 %	50 %	59 %
Herst.v. Glas u.Glaswaren, Keramik, Verarb.v. Steinen u.Erden	4.621	19 %	391	9 %	43 %	71 %
Sammlung, Abfallbeseitigung, Rückgewinnung	5.562	17 %	456	8 %	36 %	62 %
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	66.029	58 %	5.265	8 %	48 %	66 %
Energieversorgung	9.597	26 %	747	8 %	36 %	50 %
Getränkeherstellung	1.240	19 %	90	7 %	43 %	71 %
Metallerzeugung und -bearbeitung	1.538	11 %	103	7 %	32 %	46 %
Tiefbau	7.716	10 %	499	7 %	41 %	65 %
Versicherungen u.Pensionskassen	2.369	46 %	122	5 %	53 %	66 %
Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	4.425	24 %	212	5 %	46 %	66 %
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	7.492	29 %	358	5 %	53 %	65 %
Telekommunikation	2.463	28 %	116	5 %	46 %	66 %
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	4.827	23 %	220	5 %	54 %	72 %
Herst.v.DV-geräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	11.377	28 %	502	4 %	46 %	66 %
Maschinenbau	23.332	18 %	849	4 %	44 %	70 %
Erbringung von Finanzdienstleistungen	18.685	57 %	605	3 %	65 %	68 %
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	4.075	19 %	126	3 %	34 %	78 %
Sonstiger Fahrzeugbau	7.837	14 %	150	2 %	41 %	69 %
Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	7.037	53 %	67	1 %	57 %	76 %

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008); ab 1.000 Beschäftigten; mit verwertbaren Angaben in Schleswig-Holstein, September 2016; Sortiert nach dem Anteil der Minijobs an der Gesamtbeschäftigung in der Branche. Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 27.03.2017

Minijobs – Beschäftigungsdauer und Einkommen

Daten der Minijob-Zentrale ergeben einen, wenn auch nur begrenzten Hinweis: Danach existierten Ende 2016 rund 71 Prozent der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse längstens 3 Jahre. Genauer betrachtet dauerte zwischen 38 und 39 Prozent der Minijobs maximal ein Jahr, 18 bis 19 Prozent längstens 2 Jahre und 13 Prozent der Arbeitsverträge bestanden zwischen 2 und 3 Jahren.¹¹

Dabei erfasst die Minijobzentrale nur die Dauer ein und desselben Beschäftigungsverhältnisses. Eventuelle Unterbrechungen werden nicht berücksichtigt. Damit bleibt unklar, wie lange eine Person tatsächlich im Minijobsegment verbleibt.¹² Eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit dem Verbleib im Minijob findet in Kapitel Minijob „Brücke oder Sackgasse“ statt.

Für Minijobbende gilt der gesetzliche Mindestlohn. Er verbessert zwar die finanzielle Lage der geringfügig Beschäftigten, dennoch mussten sich wenige Monate nach seiner Einführung 2015 immer noch knapp die Hälfte aller Minijobbenden mit einem Lohn unter 8,50 Euro zufrieden geben.¹³

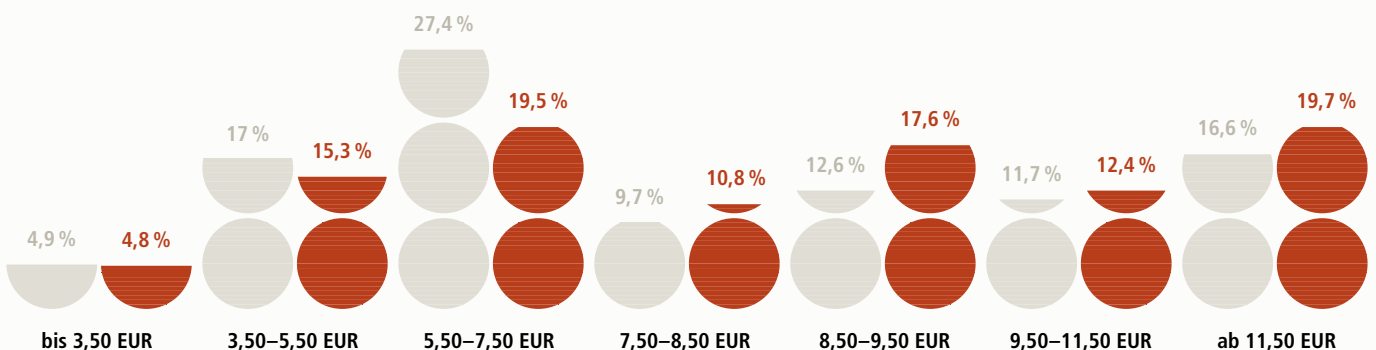
Aus der Verdienststrukturerhebung 2014 ergeben sich zudem erhebliche Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsarten. Minijobbende sind mit Abstand am stärksten von Niedriglöhnen bedroht. Arbeiteten im Jahr 2014 in Schleswig-Holstein nur 9,5 % der unbefristet Vollzeitbeschäftigten zu Niedriglöhnen, wurden zwei Drittel (!) der Minijobbenden mit Niedriglöhnen abgespeist.

[Zwei Drittel der Mini-jobbenden mit Niedriglöhnen abgespeist.

Abbildung 5: Stundenlöhne der Minijobber 2014 und 2015, Quelle: WSI 2017: Policy Brief WSI, Nr. 9

Ein Kreis entspricht 10%

2014 2015



▶ Minijob = Niedriglohn. Eine Gleichung die zu oft aufgeht. Zwar wirkt der Mindestlohn, aber es bleiben zu viele Ausnahmen und zu wenig Kontrolle. Die Stundenlöhne der Minijobber:

Über das Arbeitsvolumen der einzelnen Beschäftigtengruppen gibt es nur wenige Daten. Ein Ergebnis der Registerstatistikumfrage 2011, mit der damals noch gültigen 400 Euro-Begrenzung ergab, dass Schülerinnen und Schüler, Rentnerinnen und Rentner und Studierende zumeist weniger Stunden als Hausfrauen/-Männer arbeiten, mit entsprechend geringerem Einkommen. Letztere nutzten die Verdienstgrenze am stärksten aus. Selbige Umfrage ergab auch, dass 44 Prozent der Beschäftigten keine vertragliche Arbeitszeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart haben.¹⁴

[Fast die Hälfte ohne vertragliche Arbeitszeit.

▶ 65 Prozent der Minijobbenden mit Niedriglohn. Im Durchschnitt sind es nur 22 Prozent. So viele dieser Beschäftigtengruppen erhielten nur Niedriglöhne:

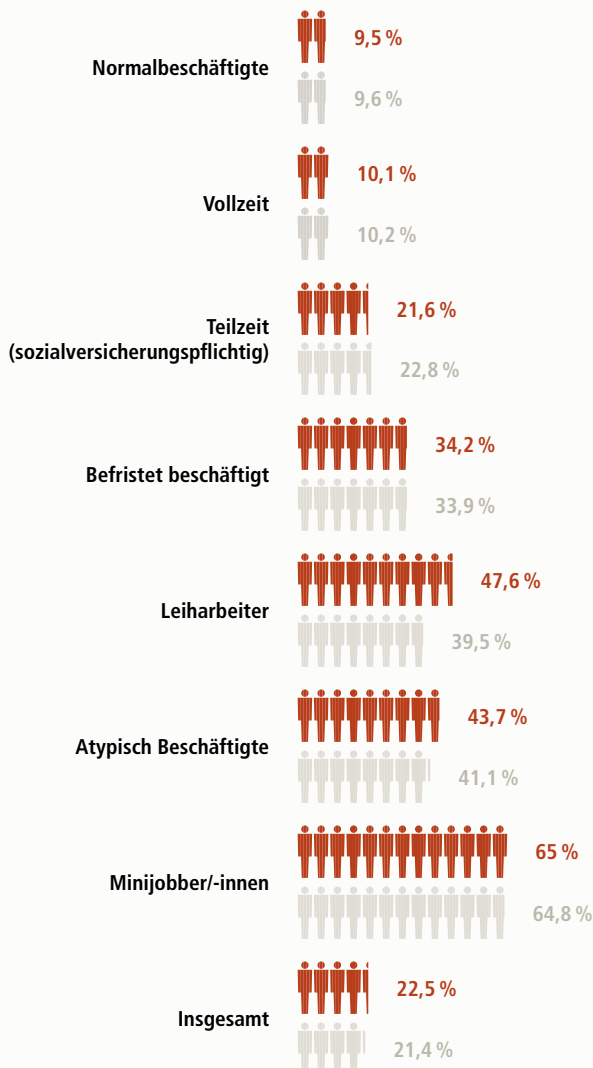


Abbildung 6: Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen in Schleswig-Holstein und Deutschland 2014, Quelle: Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Susanna Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/10582

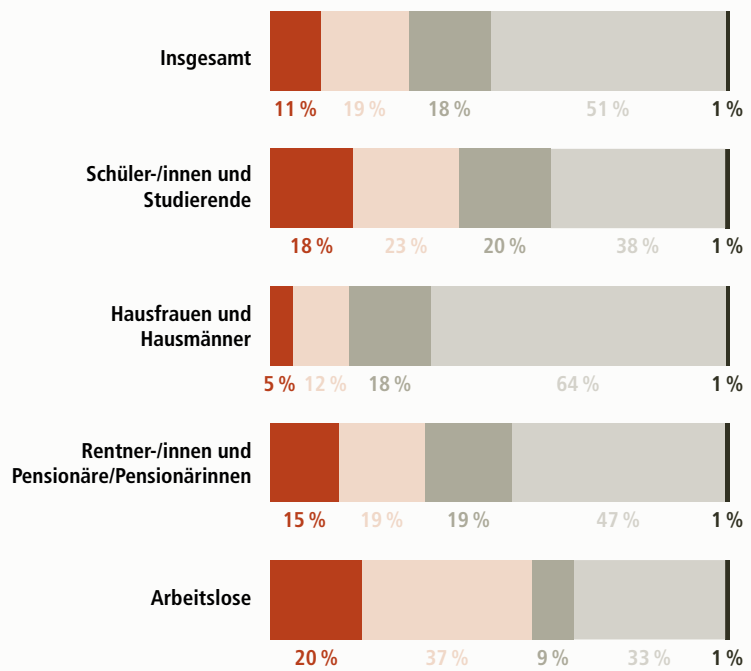
Eine Figur entspricht 5 %.

Anteil in Deutschland
Anteil in Schleswig-Holstein

Abbildung 7: Verteilung des durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens aus der Tätigkeit in %, Quelle: Körner et al. (2013), Schaubild 7, S. 53, Ergebnisse der Registerstatistikumfrage 2010.



Die Hälfte arbeitet bis an die Einkommensgrenze. Die unterschiedlichen Gruppen nutzten den Einkommensspielraum so aus:



5 Minijobs – Brücke oder Sackgasse?

Immer wieder wird diskutiert ob, Minijobs eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bieten können oder ob die Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse letztlich dazu führt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen verdrängt werden. Auch stellt sich die Frage, ob die Ausweitung der Minijobs tatsächlich dazu geführt hat, dass mehr geringqualifizierte Arbeitnehmende in Beschäftigung gebracht und Arbeitslosigkeit reduziert wurde. Immerhin waren dies die erklärten Ziele der Politik für die Reform im Jahr 2003.¹⁵

Brückenfunktion?

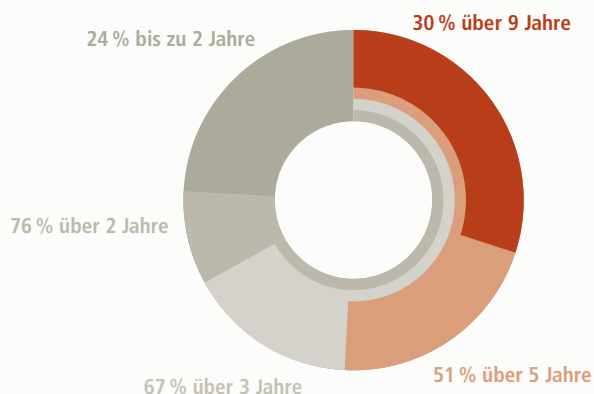
Laut einer Registerstatistikumfrage des Statistischen Bundesamtes (Körner et al. 2013) will die Mehrheit der Beschäftigten im Minijob ihre derzeitige Arbeitszeit erhöhen. Hierbei gibt es große Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen. Während Rentnerinnen und Rentner mit ihren Arbeitszeiten eher zufrieden sind, findet ein Großteil der minijobbenden Arbeitslosen einfach keine passende Tätigkeit, um mehr arbeiten zu können. Bei Schülerinnen und Schülern und Studierenden sind es nur knapp über die Hälfte, die mit ihrem derzeitigen Arbeitsumfang zufrieden sind. Unter der Gruppe der Hausfrauen/-Männer ist es die Mehrheit, die ihre Arbeitszeit gern erhöhen würde.¹⁶

Vieles weist darauf hin, dass die sozial- und steuerrechtliche Begünstigung von Minijobs gerade bei Frauen und Langzeitarbeitslosen einen Sofort-Klebeffekt haben statt einer Brückenfunktion in sozialversicherte Beschäftigung: Um auf ein vergleichbares Einkommen wie ihre Ehemänner zu kommen, müssten viele Frauen die Arbeitszeit bei vergleichsweise niedrigen Löhnen deutlich erhöhen. Die sozial- und steuerrechtliche Begünstigung des Minijobs führt besonders bei Frauen in die Minijobfalle, denn je nach Lebenssituation fallen bei Überschreiten der künstlichen 450-Euro-Mauer hohe Grenzkosten an. 30 % der Frauen arbeiten über 9 Jahre in Minijobs, 50 % sind mehr als 5 Jahre in diesen Arbeitsverhältnissen. Nur 40 % nehmen nach ihrem letzten Minijob eine sozialversicherte Beschäftigung auf. Ähnlich schwierig gestaltet sich die Situation für Langzeitarbeitslose im Hartz-IV-System. Die Folgen sind insgesamt längere Verweildauern im Minijob, die die Chancen auf eine sozialversicherte Beschäftigung noch weiter verringern und damit später zu massiver Altersarmut führen können.¹⁷

- [Mehrheit der Minijobbenden will mehr arbeiten.
- [Sozial- und steuerrechtliche Fehlanreize führen besonders für Frauen in die Minijobfalle.
- [30 % der Frauen arbeiten über 9 Jahre in Minijobs, 50 % mehr als 5 Jahre. Nur 40 % nehmen danach eine sozialversicherte Beschäftigung auf. Massive Altersarmut ist die Folge.

Abbildung 8: Beschäftigungsdauer und Anschlussbeschäftigung der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen., Quelle: Wippermann 2012, Repräsentative Befragung von 2.061 Frauen mit Minijob-Erfahrung.

▶ So lange arbeiten Frauen ausschließlich in Minijobs:



▶ Im Anschluss an ihren letzten Minijob waren Frauen ...



[Minijob ist eher Kleber als Brücke.

Jedoch spielen nicht nur die Motive der Arbeitnehmenden inkl. der staatlichen Anreize eine Rolle für den (unfreiwilligen) Verbleib im Minijob. Auch Arbeitgeber müssen dazu bereit sein, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Nach einer Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI 2012) scheinen gewerbliche Arbeitgeber zumindest grundsätzlich bereit zu sein, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln und tun dies zum Teil auch. Dabei wird die Entscheidung der Arbeitgeber weniger von typischen Betriebsmerkmalen, wie der Betriebsgröße, das Firmenalter oder die Branche beeinflusst, sondern vor allem durch die bereits existierende Struktur der Belegschaft. Betriebe, die einen hohen Anteil an Minijobs aufweisen, wandeln diese lt. RWI (2012) deutlich seltener in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. In Unternehmen mit hoher Teilzeitbeschäftigung wird jedoch deutlich weniger auf Minijobs zurückgegriffen. Das heißt, Unternehmen folgen offensichtlich einer tradierten Einstellungspolitik. Für diese Unternehmen scheint die Beschäftigung von Minijobenden kein Vorteil zu sein. Das RWI kommt zu dem Schluss, dass Teilzeitbeschäftigung und Minijobs bis zu einem gewissen Grad austauschbar sind.¹⁸

Auch die Arbeitsmarktforschung ist der Frage nach einer möglichen Brückenfunktion von Minijobs nachgegangen. Eine Analyse der bestehenden Forschungsliteratur der letzten Jahre durch das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Eichhorst et al. 2012) zeigt ein eindeutiges Bild: Übergänge von geringfügiger Beschäftigung in ein

sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis stellen eher die Ausnahme dar.¹⁹ Minijobs haben vielmehr einen Klebeeffekt als eine Brückenfunktion.

Auch die wenigen aktuelleren Studien schließen sich dieser Meinung an. So stellen Berthold/Coban (2013) fest, dass „[...]die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung kein Sprungbrett in die reguläre Beschäftigung abbildet“²⁰.

Verdrängung regulärer Beschäftigung?

Die Frage nach der Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs wird kontrovers diskutiert. Oschmiansky/Obermeier (2014) schreiben hierzu:

„Es gibt Hinweise auf eine Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs, teilweise wohl aber auch mit Zustimmung des jeweiligen Arbeitnehmers. Eine Verdrängung wäre insoweit problematisch, weil durch schlecht bezahlte Minijobs, mit denen keine eigenständige soziale Absicherung verbunden ist, reguläre Arbeitsplätze zurückgehen und somit die Ausbreitung atypischer Beschäftigung weiter vorangetrieben wird. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung²¹ hat die Minijobs mit einem statistischen Modell hinsichtlich möglicher Verdrängungseffekte untersucht. Sie finden in kleineren Betrieben Hinweise auf Verdrängungseffekte, während sich in großen Betrieben beide Beschäftigungsformen ergänzen. Bei der Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zeigen sich allerdings auch sektorale Unterschiede. In den Sektoren Handel und im Gaststättengewerbe, die intensiv geringfügige Beschäftigung einsetzen, konnten relativ große Verdrängungseffekte regulärer Beschäftigung durch Minijobs festgestellt werden. ... Zusammenfassend halten sie fest, dass sich gerade in Kleinbetrieben über alle Branchen hinweg deutlich Hinweise auf Verdrängung regulärer Beschäftigung ergeben.“²²

Auch aktuellere Studien gehen mehrheitlich von einer Substitutionswirkung zu Ungunsten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus.²³

Entstehung neuer Arbeitsplätze?

Eine weitere Motivation der Reform aus 2003 war es, die Beschäftigung zu stimulieren, d.h. Arbeitsplätze zu schaffen, die ohne die Reform nicht entstanden wären. Verschiedene Studien haben sich mit der Frage beschäftigt, ob dieses Ziel erreicht wurde, indem die Effekte der Reform auf das realisierte Arbeitsangebot untersucht wurden. Es wird überwiegend festgestellt, so ein Überblick des RWI (2012), dass die Effekte vergleichsweise klein waren – ein leichter positiver Effekt auf die Beschäftigungsquote wurde durch einen negativen Effekt auf die Anzahl gearbeiteter Stunden ausgeglichen.²⁴

Auch Eichhorst et al. (2012) schließen in ihrer Zusammenfassung der Studien der letzten Jahre, „[...]dass Minijobs eindeutig die gesetzten Ziele verfehlen und hinsichtlich Beschäftigungsaufbau und Arbeitslosigkeitsabbau kein geeignetes Instrument darstellen“²⁵.

[Deutliche Hinweise auf Verdrängung regulärer Beschäftigung.

[Minijobs verfehlen die gesetzten Ziele und sind hinsichtlich Beschäftigungsaufbau und Arbeitslosigkeitsabbau kein geeignetes Instrument.

6 Nachteile geringfügiger Beschäftigung

[Grundlegende Ansprüche an soziale Sicherungen fehlen. Mit Kind doppelt bestraft.

[Hohe Gefahr von Altersarmut.

Für Beschäftigte haben Minijobs erhebliche negative Folgen für die soziale Absicherung. Arbeitnehmende in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis sind nicht arbeitslosenversichert. Zudem erwerben sie nur geringe Ansprüche an die Gesetzliche Rentenversicherung und zahlen keine Beiträge zur Krankenversicherung.²⁶ Mit der Folge, dass Minijobbende oft weit schlechter dastehen als sozialversichert Beschäftigte. Für viele ist der Minijob der einzige Job – insbesondere betrifft das junge Mütter. Da ist die Sozialversicherungsfreiheit alles andere als vorteilhaft. Das bemerken betroffene Mütter spätestens dann, wenn sie nochmals schwanger werden. Wer sozialversicherungspflichtig arbeitet, erhält schon bei einem Lohn von 450,01 Euro immerhin 13 Euro Mutterschaftsgeld pro Kalendertag. In der Mutterschutzfrist kommen so insgesamt mindestens 1.287 Euro zusammen. Für geringfügig Beschäftigte gibt es stattdessen lediglich – und nur auf Antrag – einmalig 210 Euro Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt.

Noch düsterer sieht es für Minijobbende bei anderen Leistungen aus, die für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte selbstverständlich sind: Krankengeld bei der Erkrankung des Kindes gibt es z. B. für Minijobbende genauso wenig wie Krankengeld für den Fall, dass sie selbst längerfristig erkranken. Genauso wenig haben geringfügig Beschäftigte Anspruch auf Arbeitslosengeld. Ihnen entgehen also zahlreiche Ansprüche und Vorteile der Sozialversicherung.

Von der Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit eines Minijobs profitieren eigentlich nur diejenigen, die über einen einigermaßen gut bezahlten Hauptjob oder als Rentnerin oder Rentner schon abgesichert sind.²⁷

Besonders problematisch für im Minijob Tätige ist die hohe Gefahr von Altersarmut auf Grund von Niedriglöhnen. Denn wie für fast alle Formen der atypischen Beschäftigung sind auch in Minijobs niedrige Löhne weit verbreitet.²⁸ 2015 arbeiten etwa zwei Fünftel der geringfügig Beschäftigten für einen Stundenlohn unter 7,50 Euro.²⁹ Trotz Gleichbehandlungsgebot³⁰ zeigen weitere Befunde eine deutliche Differenz zwischen den Löhnen von geringfügig Beschäftigten und Beschäftigten mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.³¹ Für Beschäftigte führen dauerhaft niedrige Löhne letztendlich zu niedrigen Renten. Wer 45 Jahre ausschließlich in einem gewerblichen Minijob arbeitet, erhält 164 Euro Rente monatlich. Bei Beschäftigung in einem Privathaushalt sind es sogar nur 55 Euro. Darüber hinaus zeigen Beispielrechnungen, dass die vorteilhaften Regelungen der geringfügigen Beschäftigung im Steuer- und Abgaberecht nicht den Beschäftigten im Minijob, sondern den Unternehmen zugutekommen, die damit Personalkosten sparen.³²

Weitere Studien zeigen zudem, dass auch Arbeitsrechtsstandards häufig nicht eingehalten werden. Nur einer Minderheit der im Minijob Tätigen werden bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenregelungen gewährt.³³ Auch sind Verstöße gegen das Mindestlohngesetz keine Seltenheit. Hiervon sind insbesondere das Gastgewerbe und der Einzelhandel betroffen.³⁴

Weiterhin ist festzuhalten, dass geringfügige Beschäftigung in aller Regel keine Weiterbildungsmöglichkeiten und nur wenig Aufstiegschancen bietet. Außerdem entspricht bei mehr als der Hälfte der ausschließlich im Minijob Beschäftigten die ausgeübte nicht der erlernten Tätigkeit. Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten solcher Personen können damit nicht produktiv eingesetzt werden. Schließlich werden im Rahmen von Minijobs nur geringe eigene Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erworben, was im Alter zu einer größeren Abhängigkeit der Frauen vom Partnereinkommen führt.³⁵

Minijobs bergen aber nicht nur die Gefahr von individuellen Nachteilen, sondern führen auch zu gesellschaftlichen Fehlentwicklungen. So trägt die gesetzliche Ausgestaltung der Minijobs dazu bei, traditionelle Geschlechterarrangements aufrecht zu erhalten. Infolge des Ehegattensplittings erweist es sich als vorteilhaft für den Ehepartner oder die Ehepartnerin, die Verdienstgrenzen von 450 Euro nicht zu überschreiten. Häufig kommen die Ehefrauen damit in die Rolle der Zuverdienerin neben dem männlichen Ernährer.³⁶ Aus gleichstellungspolitischer Sicht führt dies in die falsche Richtung. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellte fest, dass die aufgrund der Anreizstrukturen getroffenen Entscheidungen die finanzielle Abhängigkeit der Partnerin fördern und nicht nur ihre Chancen auf eine substanzielle umfangreichere und sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit verschlechtern,³⁷ sondern auch auf eine eigenständige und auskömmliche Alterssicherung. Aus diesen Gründen hatte die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung die Beschäftigung im Minijobbereich bereits 2011 als „Sackgasse“³⁸ sowie als desaströs aus Sicht der Geschlechtergleichstellung bezeichnet. Auch im aktuellen Gleichstellungsbericht (2017) plädiert die Kommission für ein „deutliche[s] zurückfahren“³⁹ der staatlichen Förderung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse.

- [Bezahlter Urlaub sowie Lohnfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen oftmals vorenthalten. Zahlreiche Verstöße gegen Mindestlohngesetz. Beschäftigte in Einzelhandel und Gastronomie besonders betroffen.
- [Nicht mal die Hälfte qualifikationsgerecht eingesetzt.
- [Abhängigkeit der Partnerin befördert. Eigenständigkeit, Eigenanspruch und auskömmliche Alterssicherung aufgegeben.

7 Minijobbende haben Rechte und bekommen sie oft nicht

Geringfügig Beschäftigten stehen dieselben Arbeitsrechte zu, wie allen anderen Arbeitnehmenden auch. Entsprechend haben Minijobbende Anspruch auf bezahlten Urlaub sowie auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen. Darüber hinaus steht geringfügig Beschäftigten sowohl einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie auf eine bevorzugte Berücksichtigung beim Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit zu. Ebenfalls haben Sie Anspruch auf Eltern- bzw. Pflegezeit und Mutterschutz. In Unternehmen mit mehr als 10 Vollzeitkräften und mit einem Arbeitsverhältnis von mindestens 6 Monaten Dauer gilt auch für geringfügig Beschäftigte der allgemeine Kündigungsschutz. Zudem dürfen im Minijob Tätige auf Grund ihrer geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden, als vergleichbare Beschäftigte in Vollzeit im selben Betrieb.⁴⁰ Das gebietet der Grundsatz der Gleichbehandlung⁴¹.

Minijobbende haben Anspruch auf:

- **Mindestlohn** (Mindestlohngesetz)
- **Mutterschutz** (Mutterschutzgesetz)
- **Bezahlten Urlaub** von mindestens 4 Wochen (Bundesurlaubsgesetz)
- **Entgeltfortzahlung** für 6 Kalenderwochen bei Krankheit (Entgeltfortzahlungsgesetz)
- **Kündigungsschutz** in Unternehmen mit mehr als 10 Vollzeitkräften und mit einem Arbeitsverhältnis von mindestens 6 Monaten (Kündigungsschutzgesetz)
- **Schriftlichen Nachweis.** Wesentliche Arbeitsbedingungen des Arbeitgebers (u.a. Arbeitszeit, Urlaub) müssen schriftlich nachgewiesen werden, wenn kein Arbeitsvertrag vorliegt (Nachweisgesetz)
- **Geregelte Arbeitszeiten.** Bei Arbeit auf Abruf muss die Arbeitszeit mindestens 4 Tage im Voraus mitgeteilt werden (Teilzeit- und Befristungsgesetz)

[Grundsätzliche Arbeitnehmerrechte werden geringfügig Beschäftigten verweigert: Die Hälfte derjenigen Betriebe, die angegeben haben, ihren Beschäftigten im Minijob keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, hatte Kenntnis von der tatsächlichen Rechtslage.

Quelle: Broschüre zur Wanderausstellung der Bundesagentur für Arbeit und des DGB „Der Minijob – eine Erfolgsgeschichte?“.

Tatsächlich wird aber laut einer IAB-Studie nur etwa 40 % der befristet im Minijob Beschäftigten bezahlter Urlaub gewährt, bei unbefristet im Minijob Beschäftigten sind es nur knapp die Hälfte. Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sieht es sogar noch etwas schlimmer aus. Grundsätzliche Arbeitnehmerrechte werden geringfügig Beschäftigten von viel zu vielen Arbeitgebern in einem Ausmaß vorenthalten, welches in dieser Dimension im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nahezu unbekannt ist. Und es ist zumeist nicht nur ein Versehen der

Arbeitgeber: Die Hälfte derjenigen Betriebe, die angegeben haben, ihren Beschäftigten im Minijob keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, hatte Kenntnis von der tatsächlichen Rechtslage.⁴² Bewusst rechtswidriges Verhalten in erheblichen Ausmaß.⁴³

Anteil „Nichtgewährung Urlaub, kein legaler Grund“		
	Minijob	Teilzeit
Beschäftigtenbefragung	34,9 %	1,4 %
Betriebsbefragung	15,2 %	0,4 %

Anteil „Nichtgewährung Lohnfortzahlung bei Krankheit, kein legaler Grund“		
	Minijob	Teilzeit
Beschäftigtenbefragung	47,3 %	3,6 %
Betriebsbefragung	20,7 %	1,3 %

Anteil „Nichtgewährung Lohnfortzahlung an Feiertagen“		
	Minijob	Teilzeit
Beschäftigtenbefragung	45,6 %	6,9 %
Betriebsbefragung	29,2 %	4,6 %

Tabelle 5: Unterlaufen von ArbeitnehmerInnenrechten in Minijobs und sozialversicherter Teilzeitbeschäftigung. Quelle: DGB-Darstellung auf der Datenbasis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; siehe IAB-Forschungsbericht „Situation atypischer Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ (2015).

Die Befragung des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Stegmaier et al. 2015) zeigt jedoch auch, dass ein Großteil der im Minijob Tätigen ihre Rechte nicht kennen. Untersucht wurde das Wissen verschiedener Gruppen von Beschäftigten über fünf grundlegende Arbeitsrechte. Das Ergebnis zeigt, dass das Ausmaß der Unkenntnis über die Rechte bei im Minijob Beschäftigten am höchsten ist.⁴⁴ So sind ca. 30 Prozent der Befragten mit Minijob der Meinung, dass ihnen kein bezahlter Urlaub zustehe.⁴⁵ Auch wissen viele geringfügige Beschäftigte nicht, dass sie bei Krankheit ein Recht auf Lohnfortzahlung haben.⁴⁶ Viel zu oft ist nicht einmal ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden.⁴⁷

Die zum Teil erhebliche Unkenntnis der Beschäftigten bei gleichzeitig rechtswidrigen Verhalten zu vieler Arbeitgeber führt zu einer deutlichen Schlechterbehandlung von Minijobbenden gegenüber sozialversichert Beschäftigten mit einer Vollzeit- oder Teilzeitstelle.⁴⁸ Kennen die Arbeitnehmenden allerdings ihre Rechte, fordern sie diese auch häufiger ein.⁴⁹ Aus unserer Sicht kaum verwunderlich: Vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert sind laut Stegmaier et al. (2015) Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag.⁵⁰ Es zeigt erneut, wie wichtig gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen zur Durchsetzung der Rechte von Beschäftigten sind.

Das verweist aber auch auf eine wichtige Aufgabe für Politik, Jobcenter, Arbeitsagenturen und Beratungsstellen: Sie müssen die Betroffenen deutlich mehr und besser informieren.

[Viele Minijobbende kennen ihre Rechte nicht. Zu oft fehlt ein schriftlicher Arbeitsvertrag. Mehr Information und Beratung notwendig.

8 Fachkräftemangel und geringfügige Beschäftigung – viel Potential

[Die hohe Anzahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist sozial- und arbeitsmarktpolitisch problematisch, vor allem in Zeiten eines hohen Fachkräftebedarfs.

[Die Abschaffung der 450 Euro Mauer würde erhebliche Potentiale für den Fachkräftebedarf in besonders betroffenen Branchen freilegen, zumal fast 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten.

Der vorliegende Report zeigt: Minijobs spielen am Arbeitsmarkt nach wie vor eine große Rolle. Die hohe Anzahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist sozial- und arbeitsmarktpolitisch problematisch, vor allem in Zeiten eines hohen Fachkräftebedarfs, da die Grenzkosten bei Überschreiten der künstlichen 450 Euro Mauer enorm sind und die betroffenen Beschäftigten, aber auch die Arbeitskräfte suchenden Arbeitgeber in den Möglichkeiten der Arbeitszeitausweitung deutlich eingeschränkt sind. Obwohl es sich bei Minijobbenenden zum Großteil um eine Gruppe mit beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten handelt, spielen sie im Zusammenhang mit der Fachkräftediskussion kaum eine Rolle.⁵¹

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Maier et al. 2016) geht in ihrer gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen von einer weiteren Tertiärisierung des Arbeitsmarktes bis 2035 aus. So nehme die Bedeutung des Dienstleistungssektors bezogen auf die Erwerbstätigkeit insgesamt weiter zu,⁵² während im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe langfristig Beschäftigung abgebaut werde.⁵³

Was das Arbeitskräfteangebot betrifft, so nimmt die Zahl der Beschäftigten mit einem Berufsabschluss ab, während der Anteil der Beschäftigten mit akademischer Ausbildung steigt.⁵⁴ Für die Zukunft gehen daher viele von einer Zunahme der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf fachlicher Ebene aus.⁵⁵ So würden sich für eine ganze Reihe von Berufen bis spätestens 2035 Engpässe ergeben. Darunter finden sich insbesondere Berufe aus den Bereichen Gesundheit, Gastronomie, Reinigung, Logistik, Einzelhandel und Bau.⁵⁶

Das IAB und das BIBB stellen jedoch gemeinsam fest, dass ein relativierendes Bild dieser Engpasssituation entsteht, wenn man die von Arbeitgeberseite benötigten Arbeitsstunden dem Arbeitsvolumenpotenzial gegenüberstellt. Das Arbeitsvolumenpotenzial berücksichtigt die Anzahl an Stunden, die eine Person zu arbeiten bereit ist. Bei solch einer Betrachtungsweise nach Stunden würde sich vor allem in Berufen mit einem stärkeren Ausmaß an Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung ein höheres Arbeitsangebot als bei einer Betrachtungsweise nach Köpfen ergeben.⁵⁷ Bereits 2012 machte das IAB auf diesen Umstand aufmerksam und wies auf schlummernde Fachkräftepotentiale am Arbeitsmarkt hin. So könne durch eine Arbeitszeiterhöhung dieser Berufsgruppen eine drohende Fachkräftelücke kompensiert werden.⁵⁸ Entsprechend stellen Maier et al. (2016) fest, dass in den Berufshauptfeldern „Gastronomieberufe“, „Reinigungsberufe“, „Berufe im Warenhandel: Verkaufsberufe (Einzelhandel)“ und den „Rohstoff gewinnenden Berufen“ – bei Berücksichtigung der angebotenen Arbeitsstunden – in Zukunft mehr Arbeitskraft zur Verfügung steht als nachgefragt wird.⁵⁹ Im Klartext: Mit einer Abschaffung der 450-Euro-Grenze würden erhebliche Potentiale für den Fachkräftebedarf in besonders betroffenen Branchen freigelegt, zumal heute schon fast 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten. Ca. 50 Prozent aller geringfügig Beschäftigten müssen sogar starke Qualifikationsverluste hinnehmen.

Gerade diese Erkenntnis dürfte das weitgehend ungenutzte Potential unter den Minijobbern deutlich werden lassen. Was ist also zu tun, um berufliche Aufstiegschancen in reguläre sozialversicherte Beschäftigung für diese Zielgruppe am Arbeitsmarkt zu schaffen und somit die vorhandenen Potentiale zur Fachkräftesicherung zu heben? Der DGB hat hierfür ein Reformkonzept entworfen. Wir stellen es im letzten Kapitel vor. Zunächst wollen wir aber auch die Vorteile für Unternehmen verdeutlichen, welche sich aus der Umwandlung von Minijobs in sozialversicherte Tätigkeit ergibt.

9 Abschied vom Minijob – Vorteile für Arbeitgeber

Nicht nur für Arbeitnehmende bietet eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Vorteile. Auch für Arbeitgeber lohnt es sich, prekärer geringfügiger Beschäftigung eine Absage zu erteilen und sozialversicherungspflichtiger Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung den Vorzug zu geben.

So sind Minijobbende im Vergleich zu regulären Normalarbeitsverhältnissen teurer. Während in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zusätzliche Kosten in Form der Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber in Höhe von knapp 20 Prozent anfallen, sind es bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen knapp 31 Prozent. Bedingt durch hohe Fluktuation im Unternehmen entstehen zudem zusätzliche indirekte Kosten. Der Flexibilitätsvorteil der geringfügigen Beschäftigung ist somit letztlich mit höheren Kosten für die Arbeitgeber verbunden.⁶⁰ Neben geringeren Kosten für einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz ist die Sicherung von Fachkompetenz im Unternehmen ein weiterer Vorteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Durch hohe Expertise, Loyalität und Motivation der Beschäftigten, ist eine stärkere Kunden- und Mitarbeiterbindung möglich. Außerdem entsteht durch die Übernahme sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung ein positives Image und höheres Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Zudem gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten für Weiterbildung der Beschäftigten.⁶¹

► Minijobs sind im Verhältnis zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung teurer. Der Kostenvergleich:

2 Minijobs à 350 Euro Monatsgehalt		1 Anstellung sozialversicherungspflichtige Beschäftigung à 700 Euro Monatsgehalt	
700 Euro	Monatsgehalt	700 Euro	
13 %	Krankenversicherung	7,3 %	
15 %	Rentenversicherung	9,35 %	
–	Pflegeversicherung	1,3 %	
–	Arbeitslosenversicherung	1,5 %	
1 %	Umlage Lohnfortzahlung (U1)	1,6 %	
0,3 %	Umlage Mutterschutz (U2)	0,49 %	
0,12 %	Umlage Insolvenzgeld	0,12 %	
2 %	Einheitliche Pauschalsteuer	–	
31 %	Sozialabgaben gesamt (rd.)	22 %	
219,94 Euro	Sozialabgaben in Euro	151,62 Euro	
919,94 Euro	Gesamtkosten	851,62 Euro	

Abbildung 9: Monatliche Kosten für Arbeitgeber/-innen* (gewerblicher Bereich)**, Quelle: DQG – Gesellschaft für Dienstleistungen und Qualitätsmanagement mbH und ArbeitGestalten GmbH, Berlin 2016; eigene Berechnungen, aus: Broschüre zur Wanderausstellung der Bundesagentur für Arbeit und des DGB „Der Minijob – eine Erfolgsgeschichte?“.

*Quellen: DQG – Gesellschaft für Dienstleistungen und Qualitätsmanagement mbH und ArbeitGestalten GmbH, Berlin 2016; eigene Berechnung

**Zur Berechnung wurden genutzt: Minijob-Rechner der Minijob-Zentrale und Gleitzonen-Rechner der Techniker Krankenkasse.

U1: Erstattet bis zu 80 % der Aufwendungen, wenn Minijobbende arbeitsunfähig sind.

U2: Erstattet 100 % der Kosten bei Mutterschaft von Minijobbenden.

10 Was will der DGB?

Der vorliegende Report zeigt einmal mehr, dass die arbeitsmarktpolitischen Ziele der Minijob-Reform nicht erreicht worden sind und die Minijob-Regelung zu schweren Nebenwirkungen auf die Qualität der Beschäftigung, die soziale Sicherung und das Lohnniveau geführt hat. Dem muss entgegengewirkt werden. Nahezu die gesamte Wissenschaft ist sich darüber einig, dass die Förderung der Minijobs weder arbeitsmarktpolitisch noch aus Gleichstellungsperspektive sinnvoll ist. Der Wirtschaftswoche Bofinger sieht in den Minijobs ebenfalls Jobkiller und eine „Hauptbarriere für Arbeitslose mit geringer Qualifikation“. Aber auch das als wirtschaftsliberal geltende Münchner Ifo-Institut sowie auch das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft beurteilen Minijobs sehr skeptisch.⁶²

Der DGB hat deshalb ein Reformkonzept vorgelegt, das die volle Sozialversicherungspflicht für alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro vorsieht. Alle Arbeitsverhältnisse sollen bei der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung gleich behandelt werden. Zudem soll die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs beendet werden.

Im Einzelnen bedeutet dies für den DGB:⁶³

Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung

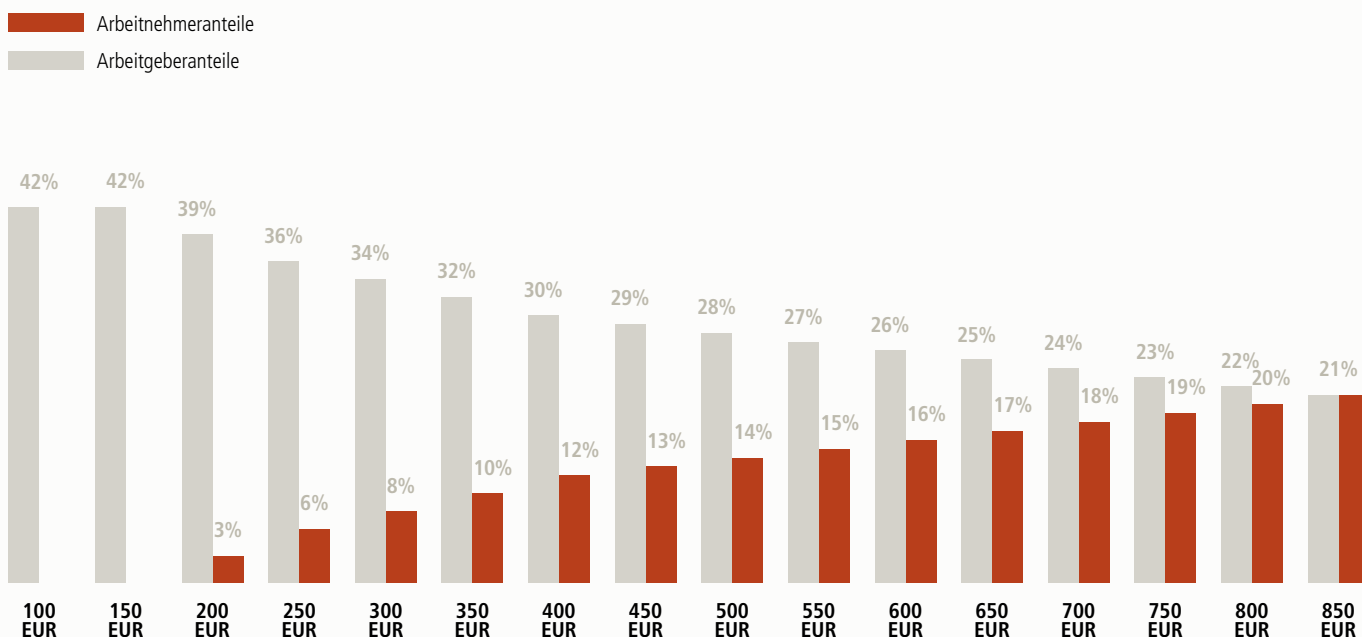
Minijobs sollen ab dem ersten Euro Einkommen voll in die Sozialversicherung einbezogen werden. Ein möglicher Weg zur Umsetzung ist die Erweiterung der Gleitzone, die es schon bei den Midijobs gibt. Die Gleitzone umfasst aktuell Einkommen zwischen 450,01 und 850 Euro und wäre auf den Bereich der Einkommen von 1 bis 850 Euro zu erweitern. Ab 850 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung. Die Beiträge erbringen individuell zurechenbare Ansprüche in der Sozialversicherung. So werden alle Beschäftigten vollständig in die Systeme der sozialen Sicherung eingebunden. Ihre eigenständigen Ansprüche und kontinuierlichen Erwerbsverläufe werden gestärkt. So kann die „450-Euro-Hürde“ genommen werden. Das führt aus der Arbeitszeitfalle und sichert so auch den viel diskutierten Fachkräftebedarf.

[Nahezu die gesamte Wissenschaft ist sich darüber einig, dass die Förderung der Minijobs weder arbeitsmarktpolitisch noch aus Gleichstellungsperspektive sinnvoll ist. Eine Reform ist überfällig.

[Minijobs ab dem ersten Euro voll in die Sozialversicherung einbeziehen.

[Raus aus der Arbeitszeitfalle und viel diskutierten Fachkräftebedarf sichern.

Abbildung 10: Sozialversicherungsbeiträge in der Gleitzone bei Einkommen von 1 bis 850 Euro im Monat, Quelle: Erarbeitet von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, 2016, aus: DGB (2016), S. 6, Abb.



Wichtig: Das ist eine Modellrechnung. Die Einbeziehung in die Sozialversicherung soll ab dem ersten Euro Einkommen bestehen.

▶ Beispiel für die Belastung durch Sozialversicherungsbeiträge in der Gleitzone bei Einkommen von 1 bis 850 Euro im Monat.

Pauschale Besteuerung zugunsten zielgruppengerechter Förderung beenden

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs ist Kern des Problems. Deshalb sollten die Minijobs in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert werden. Zur Anpassung der Arbeitsverhältnisse sind angemessene Übergangsfristen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse notwendig. Um die Steuerbelastung für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, soll das Faktorverfahren (Steuerklasse IV/IV mit Faktor) verpflichtend gelten. Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, muss derzeit aber vom Ehepaar aktiv beantragt werden.

Bereits heute gibt es Beitrags- und Steuerfreibeträge für ehrenamtliche und karitative Tätigkeiten. Darüber hinaus bestehen weitere Sonderregelungen beim Zuverdienst zum Studium, zur Rente oder zum Arbeitslosengeld. Bei diesen Sonderregelungen handelt es sich um zielgenaue Instrumente, die durch den Gesetzgeber bei Bedarf angepasst werden können. Schülerinnen und Schüler könnten zum

Beispiel in Form einer Taschengeldregelung weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen verdienen. Somit braucht es den Minijob, wie in 95 % der anderen OECD Staaten, nicht.

Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen durchsetzen

Arbeitsrechtliche Ansprüche von Personen mit geringem Einkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von ihrer Arbeitszeit sind alle Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen (Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit usw.) gleich zu behandeln. Um Benachteiligungen von Beschäftigten in Teilzeitverhältnissen generell auszuschließen, muss das seit Jahren geltende Recht konsequent angewandt werden. Eine effektive Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfordert neben einer breit angelegten Aufklärungskampagne über die Rechte von Beschäftigten auch bessere Kontrollen und wirksame Sanktionen, wenn Verstöße gegen diesen Grundsatz festgestellt werden. Darüber hinaus wäre die Einrichtung einer Hotline sinnvoll, bei der Beschäftigte solche Verstöße (auch anonym) anzeigen und beraten werden könnten. Außerdem muss die Durchsetzung des Rechts auf Arbeitszeiterhöhung – analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit – verbessert werden. Und es braucht auch für Beschäftigte mit kleinen Teilzeitverhältnissen mehr Beteiligungsmöglichkeiten an Weiterbildungsangeboten. Auch hier sind sie bislang im Nachteil. Nicht zuletzt muss die Möglichkeit sachgrundloser Befristungen von Arbeitsverhältnissen beendet werden. Sachgrundlose Befristungen sind ein wichtiger Grund, warum Beschäftigte ihre Rechte nicht einfordern.

Eine weitere Chance liegt in der Aufklärung der Beschäftigten selbst. Die Senatsverwaltung in Berlin geht mit gutem Beispiel voran und startete im Rahmen des Projekts Joboption Berlin eine Kampagne, die öffentlichkeitswirksam über weit verbreitete Irrtümer in Bezug auf Minijobs aufklärt und für sozialversicherte Beschäftigung wirbt.⁶⁴ Plakate in U-Bahnen, eine Postkartenaktion, eine Wanderausstellung sowie Video-Statements erklären, warum es sinnvoll ist zu sagen: „Warum Minijob? Mach mehr draus!“⁶⁵

Mehr Infos unter: <https://www.minijob-machmehrdras.de/>

Wir fordern Projekte dieser Art bundesweit zu etablieren. Notwendig sind deutschlandweite Beratungsstellen, die neben der Information von Beschäftigten vor allem Betriebs- und Personalräte sowie Sozialpartner und Unternehmen bei einer nachhaltigen Reduzierung prekärer Beschäftigung unterstützen.

[Aufklären, kontrollieren, sanktionieren.

[Betroffene stärken und unterstützen.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Hohendanner/Stegmaier (2012), S. 1.
- 2 Vgl. Hohendanner/Stegmaier (2012), S. 2, Infokasten.
- 3 Vgl. Eichhorst et al. (2012), 13.
- 4 Für kurzfristige Minijobs bis zum 31. Dezember 2014 und ab dem 1. Januar 2019 gelten andere Zeitgrenzen: Zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage, Quelle: Homepage der Minijobzentrale, https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/02_kurzfristige_gewerbliche_minijobs/01_zeitgrenzen/node.html, (05.07.2017).
- 5 Hohendanner/Stegmaier (2012), S. 2, Infokasten.
- 6 Die Begriffe „Minijobbende“ und „geringfügig Beschäftigte“ werden in diesem Report synonym verwendet.
- 7 iNgB - im Nebenerwerb geringfügige Beschäftigung.
- 8 agB - ausschließlich geringfügige Beschäftigung.
- 9 Für diesen Abschnitt siehe: Bäcker/Neuffer (2012).
- 10 Für diesen Abschnitt: Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014); Eichhorst et al. (2012), S. 5.
- 11 Minijobzentrale (2016), S. 15, Jeweils eine der zwei angegebenen Prozentzahlen bezieht sich auf die Beschäftigung in Privathaushalten, die andere auf gewerbliche Beschäftigung. Die zuletzt aufgeführte Prozentzahl ist für beide Beschäftigungsarten dieselbe.
- 12 Vgl. Bäcker/Neuffer (2012), S. 16 f.
- 13 Vgl. Pusch/Seifert (2017), S. 3.
- 14 Vgl. Körner et al. (2013), S. 54.
- 15 Vgl. Eichhorst et al. (2012), S. 12; sowie Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 16 Für diesen Abschnitt: Vgl. Körner et al. (2013), S. 56 sowie Tabelle 10.
- 17 Vgl. DGB (2015), S. 11 f.
- 18 Für diesen Abschnitt: RWI (2012), S. 101.
- 19 Vgl. Eichhorst et al. 2012, S. 34.
- 20 Berthold/Coban (2013), S. 11.
- 21 Siehe: Hohendanner/Stegmaier (2012).
- 22 Für diesen Abschnitt: Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 23 Siehe Literaturüberblick bei Eichhorst et al. (2012), S. 35 f., sowie Berthold/Coban (2013), S. 12 f.
- 24 Vgl. Bargain et al. (2010), Caliendo/Wrohlich (2010), Steiner/Wrohlich (2005), in: RWI (2012), S. 13.
- 25 Eichhorst et al. (2012), S. 36.
- 26 Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 27 Rolf Winkel; in: Soziale Sicherheit
- 28 Siehe hierzu: Oschmiansky/Obermeier (2014), oder auch Voss/Weinkopf (2012).
- 29 Pusch/Seifert (2017), S. 5.
- 30 „Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, bei Anwendung einer selbst geschaffenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung“, Quelle: Homepage Rechtsanwalt Dr. Kluge, <http://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitsrechtlicher-gleichbehandlungsgrundsatz.html>, (05.07.2017).
- 31 Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014), sowie Voss/Weinkopf (2012), S. 8.
- 32 Vgl. Voss/Weinkopf (2012), S. 8, für eine ausführliche Darstellung.
- 33 Vgl. Stegmaier et al. (2015).
- 34 Vgl. Pusch/Seifert (2017), S. 9.
- 35 Vgl. Eichhorst et al. (2012), S. 6.
- 36 Vgl. Eichhorst et al. (2012), S. 6, sowie Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 37 Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 38 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011), S. 242.
- 39 Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), S. 130.
- 40 Für diesen Abschnitt: Vgl. Stegmaier et al. (2015).
- 41 Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, bei Anwendung einer selbst geschaffenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Quelle: Homepage Rechtsanwalt Dr. Kluge, <http://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitsrechtlicher-gleichbehandlungsgrundsatz.html>, (05.07.2017).
- 42 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 10.
- 43 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 9, Abb. 8 u. 9.
- 44 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 4.
- 45 Stegmaier et al. (2015), S. 3 und Abb. 1.
- 46 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 4 und Abb. 1.
- 47 Vgl. Körner et al. (2013), S. 53.
- 48 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 8.
- 49 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 8 und Abb. 6 u. 7.
- 50 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 11.
- 51 Vgl. DGB (2015), S. 2.
- 52 Vgl. Hummel et al. (2010), Maier et al. (2014a), in: Maier et al. (2016), S. 6.
- 53 Vgl. Maier et al. (2016), S. 6.
- 54 Vgl. Maier et al. (2016), S. 8.
- 55 Vgl. Maier et al. (2016), S. 10 f.
- 56 Für die folgende Auflistung: Maier et al. (2016), Abb. 5.
- 57 Vgl. Maier et al. (2016), S. 11 f.
- 58 Vgl. Zika et al. (2012), S. 5 und S. 7.
- 59 Maier et al. (2016), S. 11 f.
- 60 Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 61 Broschüre zur Wanderausstellung der Bundesagentur für Arbeit und des DGB „Der Minijob – eine Erfolgsgeschichte?“, Onlineresource: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtk0/~edisp/egov-content487290.pdf>, (05.07.2017).
- 62 Für diesen Abschnitt: Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 63 Für die folgende Aufzählung: DGB (2016), S. 5 ff.
- 64 Mehr Informationen unter: <https://www.minijob-machmehrdras.de/>
- 65 Siehe Homepage der Berliner Senatsverwaltung: <https://www.berlin.de/sen/arbeit/berlinarbeit-ziel-2/joboption/>, (05.07.2017).

Literaturverzeichnis

- Bäcker, Gerhard / Neuffer, Stefanie** (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat. In: WSI Mitteilungen 1/2012, S. 13-21.
- Berthold, Norbert / Coban, Mustafa** (2013): Ordnungspolitische Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijobs). Berlin, Onlineressource: <http://www.insm.de/insm/dms/insm/text/arbeit/studie-minijobs-prof-berthold-2013/Studie%20Ordnungspolitische%20Beurteilung%20geringf%C3%BCgig%20entlohnter%20Besch%C3%A4ftigung%20%28Minijobs%29.pdf>, (05.07.2017).
- DGB** (2014): Unterwertige Beschäftigung – Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems. arbeitsmarktaktuell Nr. 02, Januar 2014, DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.), Berlin.
- DGB** (2015): Minijobs: Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte – Analyse der Qualifikationsprofile von ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten. arbeitsmarktaktuell Nr. 09, November 2015, DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.), Berlin.
- DGB** (2016): Raus aus der Armutsfalle: DGB-Reformkonzept Minijob. Faltblatt, November 2016, DGB Bundesvorstand (Hrsg.), Berlin.
- Dundler, Agnes** (2010): Kurzfristige Beschäftigung. Bundesagentur für Arbeit, Statistik (Hrsg.), Nürnberg 2010.
- Eichhorst, Werner / Hinz, Tina / Marx, Paul / Peichl, Andreas / Pestel, Nico / Siegloch, Sebastian / Thode, Eric / Tobsch, Verena** (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report No. 47, Bertelsmann Stiftung, Essen.
- Hohendanner, Christian / Stegmaier, Jens** (2012): Umstrittene Minijobs - Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht Nr. 24, Dezember 2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg.
- Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina** (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. WISTA – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden.
- Maier, Tobias / Zika, Gerd / Wolter, Marc Ingo / Kalinowski, Michael / Neuber-Pohl, Caroline** (2016): BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BiBB Report, 10. Jahrgang, Heft 3, September 2016, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), Bonn.
- Minijobzentrale** (2016): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. IV. Quartal 2016, Knappschaft Bahn See, Essen.

Oschmiansky, Frank / Obermeier, Tim (2014): Minijobs / geringfügige Beschäftigung, in: Dossier Arbeitsmarktpolitik, Homepage der Bundeszentrale für politische Bildung, Onlineresource: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55335/minijobs-geringfuegige-beschaeftigung?p=all>, (05.07.2017).

Pusch, Toralf / Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz - Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief Nr. 9, 01/2017, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.

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

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, Onlineresource: www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf, (05.07.2017).

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin, BT-Drucksache 17/6240.

Stegmaier, Jens / Gundert, Stefanie / Tesching, Karin / Theuer, Stefan (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB-Kurzbericht Nr. 18, Oktober 2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg.

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

Zika, Gerd / Helmrich, Robert / Kalinowski, Michael / Wolter, Marc Ingo / Hummel, Markus / Maier, Tobias / Hänisch, Carsten / Drosdowski, Thomas (2012): In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht Nr. 18, Oktober 2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg.

