

Gute Arbeit statt mehr Minijobs

Bessere Übergänge in sozialversicherte Beschäftigung schaffen.
Arbeitsrechte durchsetzen und Fachkräftepotentiale erschließen.
Mehr sozialen Schutz und berufliche Aufstiege ermöglichen.

Minijobs sind mit derzeit rund 7,5 Mio. geringfügig entlohnten Beschäftigten am Arbeitsmarkt fest verankert. Gerechtfertigt wurde der Sonderstatus Minijob einst mit dem traditionellen Familienmodell in der alten Bundesrepublik, in dem Frauen höchstens einen kleinen Hinzuverdienst haben sollten. Inzwischen hat sich dieses Familienmodell jedoch grundlegend gewandelt. So geriet im Zuge der Hartz-Reformen das Hinzuverdiensargument in den Hintergrund und arbeitsmarktpolitische Argumentationen wurden in den Vordergrund gerückt. Minijobs sollten von nun an als Niedriglohninstrument ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung sein. Der DGB hat dies von Beginn an kritisiert. Zwischenzeitlich haben auch zahlreiche wissenschaftliche Studien belegt, dass Minijobs eher als Mauer denn als Sprungbrett wirken. Darum sprach auch im vergangenen Frühjahr die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung mit Nachdruck die Empfehlung aus, die derzeitige Minijobpolitik zu überprüfen und die bestehende staatliche Förderung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse deutlich zurückzufahren.

Die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt in Bezug auf das arbeitsmarktpolitische Instrument des Minijobs:

- Besteuerung von Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- Einführung einer Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung

(www.gleichstellungsbericht.de; März 2017)

Auch wenn die Empfehlungen zu den Minijobs eindeutig sind, der politische Gestaltungswille war in dieser Frage in der letzten Legislaturperiode gelähmt. Das muss sich in der neuen Legislaturperiode ändern. Der Fortbestand der Lähmung ist kein Zustand und auf keinen Fall darf es zu Verschlechterungen kommen. Diese drohen aber, falls sich die Unionsposition durchsetzt und die Minijobgrenze angehoben wird. Die SPD will hingegen Minijobs zurückdrängen, den Missbrauch bei Minijobs bekämpfen und Beschäftigten den Weg aus Minijobs in sozialversicherte Arbeit öffnen. Der DGB sieht dringenden Handlungsbedarf, den mit Minijobs verbundenen Arbeitsmarktrisiken entgegenzuwirken und berufliche Perspektiven zu schaffen. Es muss endlich Schluss sein mit der Sackgassenpolitik kleiner Teilzeitfallen. Dazu hat der DGB Vorschläge erarbeitet, um die Situation von Millionen Beschäftigten hierzulande zu verbessern.

Gliederung:

Das Wichtigste in Kürze

- 1 Zahlen, Daten, Fakten: Wer in Minijobs arbeitet
- 2 Der Minijob: Worin sich die geringfügige von der sozialversicherten Beschäftigung unterscheidet
- 3 Flexibilisierung zu Lasten der Beschäftigten: Welche Arbeitsmarktrisiken mit Minijobs einhergehen
- 4 Fokus Altersarmut: Warum es wichtig ist, die Rentenversicherungspflicht zu stärken
- 5 Fazit: Was will der DGB?

Das Wichtigste in Kürze

- Derzeit ist unklar, wie es beim Thema Minijob weiter geht. Die Union hat in ihrem Regierungsprogramm angekündigt, die Minijobgrenze anzuheben (bis zu 550 Euro). Anders die SPD in ihrem Regierungsprogramm: „Auch geringfügige Beschäftigung wollen wir abbauen, den Missbrauch bekämpfen und Beschäftigten den Weg aus Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeit öffnen.“ Der DGB lehnt das Vorhaben der Union, die Minijobgrenze anzuheben, entschieden ab und fordert für diese Legislaturperiode deutliche Verbesserungen für die Beschäftigten in kleiner Teilzeit. Statt mehr Minijobfallen braucht es mehr Gute Arbeit. Deshalb hat der DGB Vorschläge entwickelt, wie Minijobs in reguläre Beschäftigung überführt werden können.
- Auch Personen mit geringen Einkommen sollen voll in die soziale Sicherung integriert werden. Bei sehr niedrigen Einkommen sollen allerdings die Beiträge auf Arbeitgeber und Beschäftigte unterschiedlich verteilt werden, so dass der Anteil der Beschäftigten schrittweise steigt, während die Belastung für die Arbeitgeber sinkt. Ab 850 Euro soll dann die paritätische Finanzierung greifen. So werden Anreize in den Betrieben geschaffen, das Arbeitsvolumen auszuweiten, wenn es von den Beschäftigten gewünscht wird. Zugleich berücksichtigt der Vorschlag die Interessen von Geringverdienerinnen bzw. Geringverdienern und stärkt ihre soziale Absicherung und die Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche. Um die Arbeitsbedingungen in Kleinstarbeitsverhältnissen zu verbessern, sind aber auch mehr Kontrollen nötig, und der Mindestlohn darf auf keinen Fall verwässert werden.
- Darüber hinaus braucht es noch deutlich mehr Anstrengungen als bisher, um Wege aus der beruflichen Sackgasse ‚kleine Teilzeit‘ durch eine gezielte Beratungs- und Weiterbildungsoffensive zu ermöglichen. Auch die Abschaffung der inzwischen längst überholten Lohnsteuerklassenkombination III/V ist überfällig. Sie fördert eine traditionelle Arbeitsteilung in der Ehe, bei der meist die Frau in einen (kleinen) Teilzeitjob gedrängt wird. Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht es lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit sowie ein Recht auf befristete Teilzeit.
- Eine Weiterbildungsoffensive hilft, dem Dequalifikationsrisiko entgegenzuwirken. In 2016 hat nicht einmal jede/r fünfte Beschäftigte in Minijobs an einem Angebot zur betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Im Rahmen der Arbeitsförderung nahmen im Mai 2017 rd. 15.000 Minijobber/innen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teil. Das Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit hilft, dass insbesondere Frauen ihre Arbeitszeitwünsche verwirklichen können. In der Ausweitung des Arbeitszeitvolumens von Frauen in Teilzeit liegt ein Potential zur Fachkräftesicherung bis 2030 von 445.000 bis 890.000 Vollzeitäquivalenten. Reformen bei den Minijobs können mit dazu beitragen, Teile dieser Potentiale frei zu setzen. Insgesamt arbeiteten im Dezember 2016 7,4 Mio. Menschen in 450-Euro-Jobs. Im Oktober 2017 waren es rd. 7,5 Mio. Beschäftigte (vorläufige Zahlen).

Definition: **Was sind Minijobs?**

Ein klassischer 450-Euro-Minijob nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Werden von derselben Person mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, so sind diese grundsätzlich zusammenzurechnen. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, bleibt allerdings bei der Zusammenrechnung unberücksichtigt (Minijob als Nebenjob).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind von der Einkommenssteuer ebenso wie von der Sozialversicherung (außer Rentenversicherung) freigestellt. Seit 2013 sind sie in die Rentenversicherung einbezogen, sie können sich jedoch von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Im Gegensatz zu den Minijobberinnen und Minijobbern müssen Arbeitgeber für die bei ihnen geringfügig entlohnten Beschäftigten Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern abführen. Die Lohnsteuer kann dabei pauschal oder nach den Lohnsteuermerkmalen erhoben werden, wobei die pauschale Besteuerung den Regelfall darstellt.

1. Zahlen, Daten, Fakten: Wer in Minijobs arbeitet

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung ist im Zeitraum von Juni 2003 bis Dezember 2016 von 5,3 Mio. auf 7,4 Mio. angewachsen. Das entspricht einem Anstieg von rund 40 Prozent. Zum Vergleich: Im gleichen Zeitraum ist die sozialversicherte Beschäftigung um 18 Prozent angewachsen. Während die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns leicht rückläufig ist, ist der Minijob als Nebenjob weiter auf dem Vormarsch. Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung macht aber nach wie vor mit knapp zwei Drittel den weit überwiegenden Teil der gesamten geringfügig entlohnten Beschäftigung aus. Darunter sind rd. 2,8 Mio. im klassischen Erwerbsleben von 25-64 Jahren. Sie haben nur den Minijob als Einkommen. Gerade bei dieser Gruppe gehen Minijobs zum Teil mit erheblichen negativen Folgen einher. Minijobs werden überwiegend von Frauen ausgeübt, insbesondere in der Altersklasse von 25 bis 64 Jahren, wenn der Minijob als Haupterwerb ausgeübt wird. Das ist kein Zufall, sondern die Folge von gezielten staatlichen Fehlanreizen.

Beschäftigungssituation

Dtl., Dez. 2016 und Dez. 2015, Frauenanteil Dez. 2016 in Prozent

Merkmale	Dezember 2016	davon Frauen, Anteilswert	Dezember 2015
Sozialversicherte Beschäftigte	31.848.915	47 Prozent	31.144.510
davon in Teilzeit	8.743.982	79 Prozent	8.372.129
geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB)	7.443.816	60 Prozent	7.383.251
ausschließlich GeB	4.795.214	63 Prozent	4.842.886
ausschließlich GeB 25-64 Jahre	2.836.592	71 Prozent	2.954.864
im Nebenjob GeB	2.648.602	56 Prozent	2.540.365

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

Minijobs kommen fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich vor und konzentrieren sich dort auf wenige Tätigkeiten. Über 1,1 Millionen Beschäftigte in Minijobs arbeiten als Reinigungskraft, 840.000 Minijobber/innen sind im Verkauf tätig, 790.000 im Büro und Sekretariat und 666.000 in der Gastronomie. In diesen vier Tätigkeitsfeldern arbeitet fast die Hälfte aller Minijobber/innen. Besonders in kleineren und mittleren Betrieben sowie im Einzelhandel, der Gastronomie, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen kommt es zur Verdrängung von regulärer Beschäftigung durch Minijobs. Für Frauen mit Teilzeitwunsch aufgrund von Familienaufgaben bleibt häufig nur ein Minijob oder eine kleine Teilzeit in Kombination mit einem Minijob.

Die Union schlägt in ihrem Regierungsprogramm einen weiteren Ausbau der Minijobs vor. [DGB-Berechnungen](#) zufolge läge dann die Minijobgrenze nicht mehr bei 450 Euro, sondern künftig bei bis zu 550 Euro. In der Folge würden über 500.000 Menschen, die heute ein Einkommen zwischen 451 und 550 Euro haben, in Minijobs abgedrängt.

Siehe dazu:

<http://www.dgb.de/-/nmC>

2. Der Minijob:

Worin sich die geringfügige von der sozialversicherten Beschäftigung unterscheidet

Minijobs sind eine Form der abhängigen Beschäftigung ohne eigenständige soziale Absicherung. Für Minijobberinnen und Minijobber gelten dennoch die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen wie für alle anderen abhängig Beschäftigten auch (bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutz etc.), aber sie zahlen weder Steuern noch Sozialabgaben. Von der Rentenversicherung können sie sich befreien lassen. Die Arbeitgeber leisten hingegen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, eine Pauschsteuer und Umlagen als Ausgleich für Aufwendungen bei Krankheit („U1“) und Schwangerschaft bzw. Mutterschaft („U2“) sowie eine Umlage für den Fall einer Insolvenz bei Minijobs im gewerblichen Bereich. Aktuell beläuft sich die Gesamtbelastung für den Arbeitgeber bei Minijobs im gewerblichen Bereich auf rund 30 Prozent, im Bereich der Privathaushalte liegt sie bei rund 15 Prozent. Wie sich die Abgaben im Einzelnen zusammensetzen, zeigt die folgende Tabelle:

Abgabearten	Höhe der Abgaben	
	Minijobs im gewerblichen Bereich	Minijobs im Privathaushalt
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung (ist nur zu zahlen, wenn der/die Minijobber/in gesetzlich krankenversichert ist)	13 Prozent	5 Prozent
Beitrag zur Pflegeversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe
Pauschalbeitrag Arbeitgeber zur Rentenversicherung	15 Prozent	5 Prozent
Beitragsanteil Arbeitnehmer/in zur Rentenversicherung (als Differenz zum vollen Pflichtbeitrag von 18,7 Prozent (ausgehend von mindestens 175 Euro) – Arbeitgeber zahlen immer nur 15 % bzw. in Privathaushalten 5 Prozent vom tatsächlichen Verdienst)	3,7 Prozent (optional, da Befreiung möglich)	13,7 Prozent (optional, da Befreiung möglich)
Umlage (Ausgleich für Aufwendungen des Arbeitgebers bei Krankheit der Minijobberin/des Minijobbers) (ist nur zu zahlen, wenn die Beschäftigung länger als vier Wochen dauert)	0,9 Prozent	0,9 Prozent
Umlage (Ausgleich für Aufwendungen des Arbeitgebers bei Schwangerschaft bzw. Mutterschaft) (diese Umlage zahlen Arbeitgeber auch für männliche Minijobber)	0,3 Prozent	0,3 Prozent
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung	Individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger	1,6 Prozent (sofern der kommunale Unfallversicherungsträger zuständig ist)
Arbeitslosenversicherung	keine Abgabe	keine Abgabe
Insolvenzgeldumlage	0,09 Prozent	keine Abgabe
Steuer (Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale, wenn auf die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen verzichtet wird, was faktisch immer der Fall ist)	2 Prozent Pauschalsteuer	2 Prozent Pauschalsteuer

Quelle: Minijobzentrale, Stand: Januar 2017

3. Flexibilisierung zu Lasten der Beschäftigten: Welche Arbeitsmarktrisiken mit Minijobs einhergehen

Obwohl Minijobs für den Arbeitgeber teurer als sozialversicherte Beschäftigung sind – hier müssen Arbeitgeber rd. 30 Prozent Pauschalabgaben anstelle von rd. 20 Prozent zu den gesetzlichen Sozialversicherungen leisten – ist der Einsatz von Minijobberinnen und Minijobbern für die Betriebe attraktiv. Bei den Minijobs entfällt nämlich der Aufwand für die Arbeitnehmerbeiträge zu den Sozialversicherungen, die als Teil der Personalkosten zu den gewinnmindernden Betriebsausgaben zählen. In den Betrieben werden Minijobs zudem als Flexibilisierungsinstrument genutzt, um Auslastungsspitzen bei schwankender Auftragslage bzw. in Randzeiten und am Wochenende aufzufangen. Insbesondere im Vergleich zur Bezahlung von Überstunden kann der Einsatz von Minijobs zu Betriebskostenvorteilen führen.¹ Die Vorteile für die Betriebe unter dem Stichwort Flexibilität zahlen die Beschäftigten mit hohen Arbeitsmarktrisiken, wie in den folgenden Kapiteln ausführlich dargestellt wird.

3.1 Unterwertige Beschäftigung: Minijobs finden oft in Helfertätigkeiten statt

Minijobberinnen und Minijobber sind mehrheitlich gut ausgebildet. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch einen hohen Anteil an Geringqualifizierten in Minijobs gibt. Im Dezember 2016 verfügten 50,4 Prozent aller geringfügig entlohnt Beschäftigten über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Weitere 7,1 Prozent hatten sogar ein Studium abgeschlossen. Lediglich 19,3 Prozent waren ohne Berufsabschluss in der Statistik registriert. Bei weiteren 23,2 Prozent ist das Ausbildungsniveau hingegen unbekannt.

Qualifikationsniveau von Minijobberinnen und Minijobbern

Dtl., Dez. 2016, geringfügig entlohnte Beschäftigte, Anteilswerte in Prozent

nach Berufsabschluss	insgesamt	ausschließlich Minijob	im Nebenjob
ohne berufl. Abschluss	19,3%	21,5%	15,3%
mit anerk. Berufsabschluss	50,4%	41,1%	67,2%
mit akad. Abschluss	7,1%	5,8%	9,5%
Ausbildung unbekannt	23,2%	31,6%	8%

Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA

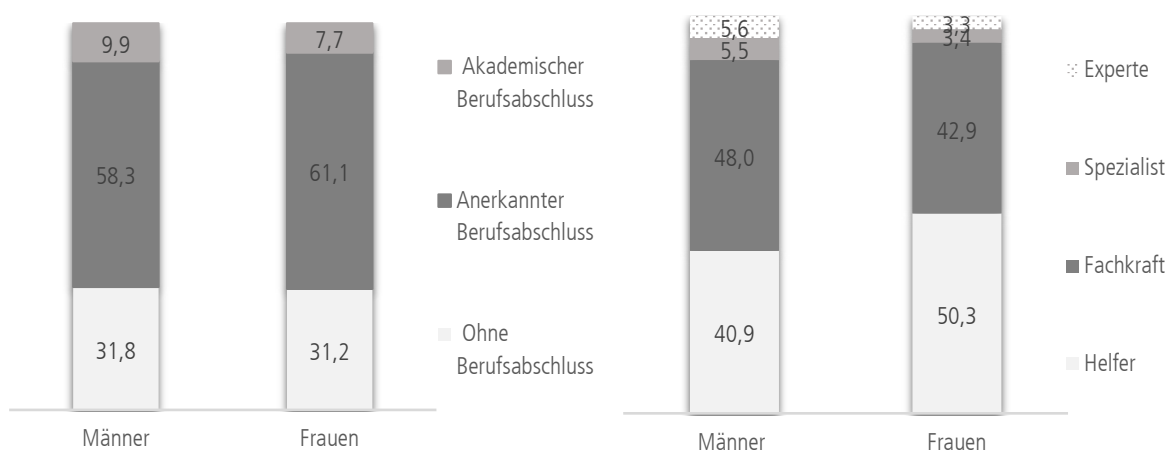
Dass bei nahezu jedem/jeder vierten Minijobber/in das Ausbildungsniveau unbekannt ist, dürfte zum einen daran liegen, dass sich viele Schüler/innen und Studierende in dieser Gruppe befinden. Zum anderen ist es aber auch ein Indiz dafür, dass sich Arbeitgeber nicht für die Qualifikation ihrer Minijobber/innen interessieren oder aber die vorhandenen Qualifikationen unterschätzen. Gerade Letzteres führt dazu, dass ein sehr großer Teil der Minijobber/innen unterhalb des Qualifikationsniveaus eingesetzt wird. Daher sind Minijobs vorwiegend im Helferbereich angesiedelt. Dabei ist es egal, ob der Minijob als Haupterwerb oder im Nebenjob ausgeübt wird.

¹ Vgl. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, S. 129f.

Betrachtet man die Frage der unterwertigen Beschäftigung in Minijobs nach Geschlecht, so fällt auf, dass insbesondere Frauen in Minijobs unterhalb ihres formal erworbenen Qualifikationsniveaus eingesetzt werden. Die folgende Abbildung bezieht sich dabei auf die ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten. Gerade bei dieser Zielgruppe kann eine länger ausgeübte unterwertige oder ausbildungsfremde Tätigkeit zur Entwertung des Berufsabschlusses führen.

Minijobberinnen und Minijobber in Helfertätigkeiten

Dtl., Dez. 2016, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte, Anteilswerte in Prozent, ohne keine Angabe



Quelle: Beschäftigungsstatistik der BA, Dez. 2016; Sonderauswertung für den DGB

Ältere Analysen² des DGB untermauern den Befund. So gaben in einer Umfrage zur unterwertigen Beschäftigung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels von 2011 insgesamt nur 40 Prozent der Befragten in Minijobs an, entsprechend ihrem Qualifikationsniveau zu arbeiten. Der Rest arbeitete zum großen Teil deutlich unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus. Dadurch steigt nicht nur das individuelle Arbeitsmarktrisiko der Betroffenen, sondern es gehen auch wertvolle Ressourcen zur Fachkräftesicherung verloren.

² Siehe dazu www.dgb.de/-/FTK sowie www.dgb.de/-/ODU.

3.2 Geringe Weiterbildungschancen: Dequalifizierung statt beruflicher Entwicklung

Da Minijobberinnen und Minijobber nicht nur in geringem Umfang arbeiten, sondern auch häufig unterhalb ihres erworbenen Qualifikationsniveaus oder in ausbildungsfremden Tätigkeiten, kommt der beruflichen Weiterbildung für den Erhalt ihrer Qualifikation eine besondere Notwendigkeit zu. Sofern es darum geht, Geringqualifizierte in Minijobs nachzuqualifizieren und Aufstiege aus nicht mehr verwertbaren Abschlüssen zu ermöglichen, wird Weiterbildung unverzichtbar. Doch hier haben sich Minijobs als Weiterbildungsfalle und somit als berufliche Sackgasse entpuppt. Minijobberinnen und Minijobber haben von allen Beschäftigtengruppen die geringsten Chancen, sich an beruflicher Weiterbildung zu beteiligen.³

Insgesamt lag die betriebliche Weiterbildungsquote der Beschäftigten in 2016 bei 35 Prozent. Allerdings haben 44 Prozent der qualifizierten Beschäftigten an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen, aber nur 20 Prozent der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten.⁴ In einer Umfrage des RWI-Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung von 2016 gaben nur 17,8 Prozent aller befragten Minijobber/innen an, Angebote zur betrieblichen Weiterbildung genutzt zu haben. Weitere 12 Prozent gaben an, dass eine Teilnahme möglich gewesen sei, aber nicht genutzt wurde.⁵

Dass Minijobberinnen und Minijobber nur geringe Chancen auf die Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsangeboten haben, hat verschiedene Gründe. Zum einen stehen sie dem Betrieb nur für eine begrenzte Zeit zur Verfügung. Häufig verrichten sie Helfertätigkeiten, so dass viele Arbeitgeber keinen Bedarf an Weiterbildung sehen. Zudem dürfte es für viele Minijobberinnen und Minijobber – oftmals Frauen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – aus Zeitgründen schwierig sein, sich fortzubilden. Erst recht, wenn sie die Fortbildung selbst bezahlen müssen.

Eine weitere Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung von ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten besteht im Rahmen der Arbeitsförderung.

Ist eine Anpassung der beruflichen Kenntnisse nötig, kann die Bundesagentur verschiedene Unterstützungsleistungen anbieten. Die Nachfrage bei der Bundesagentur für Arbeit hat ergeben: Im Monat Mai 2017 haben 14.681 geringfügig entlohnte Beschäftigte an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen (Bestandszahlen). Differenziert nach Rechtskreisen sind das 8.628 Teilnehmer/innen, die im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (SGB III) gefördert wurden und 6.053 Teilnehmer/innen, die im Rahmen des Hartz-IV-Systems (SGB II) gefördert wurden. Rechtskreisübergreifend lag der Anteil von Minijobberinnen und Minijobbern an allen Teilnehmenden der beruflichen Weiterbildung bei 9,0 Prozent (SGB III: 8,7 Prozent / SGB II: 9,5 Prozent). Insgesamt befanden sich im Mai 2017 rd. 50.000 geringfügig entlohnte Beschäftigte in Maßnahmen der Arbeitsförderung (SGB III: 18.857 / SGB II: 30.962). Dies entspricht einem Anteil von 5,3 Prozent am Gesamtbestand der Teilnehmer/innen an Maßnahmen der Arbeitsförderung.

³ Vgl. Bellmann, Lutz u.a.: Weiterbildung atypisch Beschäftigter, 2013

⁴ Vgl. IAB-Betriebspanel, http://www.iab.de/UserFiles/File/downloads/presse/Daten_PK_2203.pdf

⁵ Siehe www.rwi-essen.de/media/content/pages/publikationen/rwi-projektberichte/rwi-pb_minijobs-mindestlohn.pdf

Die Förderung von Minijobberinnen und Minijobbern im Rahmen der Arbeitsförderung bezieht sich dabei auf folgende drei Stränge mit folgender Teilnehmerzahl (Mai 2017, Bestandszahlen):

- Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung: rd. 22.700
- Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung: rd. 15.000 (s.o.)
- Ein-Euro-Jobs: rd. 4.300

Generell gilt: Der Zugang von Minijobberinnen und Minijobbern zu Maßnahmen der Arbeitsförderung unterscheidet sich nicht von anderen Personengruppen. Vielmehr gelten die gleichen allgemeinen und individuellen Fördervoraussetzungen der Sozialgesetzbücher.

Eine Ausnahme gibt es allerdings: Eine Teilnahme an dem Programm WeGebAU⁶, mit dem die Weiterbildung von Geringqualifizierten sowie älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen gefördert werden kann, ist für ausschließlich geringfügig entlohnte Minijobberinnen und Minijobber aufgrund der Sonderbehandlung bei den Abgaben nicht möglich. Die Abgabefreiheit in der Arbeitslosenversicherung ist besonders bitter, denn das WeGebAU-Programm böte eine hervorragende Chance, diese arbeitsmarktnahe Zielgruppe zur Fachkräftesicherung besser zu erschließen und zugleich dem starken Arbeitsmarktrisiko besser entgegenzuwirken. Bezogen auf das Hartz-IV-System ist es überhaupt nicht nachvollziehbar, warum nur 6.000 Minijobber/innen mit beruflicher Weiterbildung gefördert werden. Hier muss dringend mehr in die berufliche Weiterbildung investiert werden.

Siehe dazu auch:
<http://www.dgb.de/-/BCx>

3.3 Niedrige Löhne:

Lohndumping durch Vorenthalten arbeitsrechtlicher Ansprüche

Minijobs sind der Motor des Niedriglohnsektors. Das geltende Recht sieht zwar vor, dass Beschäftigte in Minijobs denselben Stundenlohn erhalten müssen wie die anderen Beschäftigten mit vergleichbaren Tätigkeiten im selben Betrieb auch, doch das ist selten der Fall. Von der Steuer- und Abgabefreiheit profitieren nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber. Der Trick: Die Löhne werden schon vorab gekürzt.

Noch im April 2014 wurden 83 Prozent der Minijobberinnen und Minijobber mit einem Niedriglohn abgespeist.⁷ Der Anteil der ausschließlich geringfügig entlohnnten Beschäftigten mit einem Stundenverdienst unter 8,50 Euro lag in 2014 sogar bei rund 60 Prozent. Selbst nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in 2015 verdiente fast noch jeder Zweite aus dieser Gruppe weniger als 8,50 Euro pro Stunde.⁸

⁶ Mehr zu Aufstiegsqualifizierung durch WeGebAU kann der Broschüre „WeGebAU – WEITER durch BILDUNG“ unter https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?volltext=wegebau entnommen werden.

⁷ Drucksache 18/11981: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Susanna Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. vom 18.04.2017, S. 74; 2014 lag die Niedriglohngrenze in Deutschland laut Statistischem Bundesamt bei glatt 10,00 Euro brutto je Stunde

⁸ WSI (2017): Mindestlohngesetz – Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne, Policy Brief WSI 01/2017

Im Herbst 2016 haben noch 14,5 Prozent aller Minijobberinnen und Minijobber weniger als 8,50 Euro verdient. Nur in 2,5 Prozent dieser Fälle gab es legale Ausnahmegründe, sonst handelte es sich um Verstöße gegen das Mindestlohngesetz.⁹

Neben dem Handel wird am häufigsten im Gastgewerbe gegen die Zahlung des Mindestlohns verstoßen.¹⁰ Laut BA-Statistik arbeiteten im Dezember 2016 rd. 920.000 Minijobberinnen und Minijobber im Gastgewerbe. Damit gibt es in dieser Branche schon fast genauso viele Beschäftigte in Minijobs wie regulär Beschäftigte (1,01 Mio.). Obwohl im Gastgewerbe der Mindestlohn noch längst nicht bei allen angekommen ist, ging im vergangenen Jahr die Zahl der Kontrollen in der Gastronomie um 17 Prozent auf etwa 6.000 zurück.

Die Union hat in ihren Wahlprogrammen nicht nur die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze angedroht, sondern beim Mindestlohn auch die „Entbürokratisierung“, was nichts anderes heißt, als dass sie die Dokumentationspflicht aufweichen wollen. Das betrifft dann natürlich auch die Minijobberinnen und Minijobber: Wenn nicht mehr genau die Arbeitszeit dokumentiert wird, dann ist den Mindestlohnverstößen auch über diesen Weg das Tor noch weiter geöffnet.

Insgesamt reiht sich die Missachtung des Mindestlohngesetzes in ein Muster zum Lohndrücken ein. Eine aktuelle Befragung vom Herbst 2016 zeigt, dass in Minijobs Verstöße gegen die gesetzlich vorgeschriebenen Ansprüche noch immer auf der Tagesordnung stehen. So enthält etwa ein Drittel keinen bezahlten Urlaub und beinahe genauso viele müssen auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verzichten.¹¹ Insbesondere im Gastgewerbe werden gesetzlich zustehende Rechte nicht gewährt. In sozialversicherter Teilzeit lassen sich Rechtsverstöße in solch alarmierendem Umfang nicht beobachten.

Leistungsgewährung von gesetzlichen Ansprüchen für Minijobberinnen u. Minijobber

(Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung, 2016)

	Befragung	Genutzt	Möglich, nicht genutzt	Nicht möglich	Fehlende Angabe
Bezahlter Urlaub	Arbeitnehmer	44,3 %	7,7 %	34,4 %	13,6 %
	Arbeitgeber	64,5 %	11,1 %	20,4 %	3,1 %
Entgelt im Krankheitsfall	Arbeitnehmer	28,9 %	17,6 %	31,0 %	22,5 %
	Arbeitgeber	58,1 %	21,3 %	17,7 %	3,0 %
Entgelt an Feiertagen	Arbeitnehmer	23,5 %	7,9 %	40,0 %	28,6 %
	Arbeitgeber	44,1 %	17,7 %	30,9 %	7,3 %

Bei der Arbeitgeberbefragung handelt es sich um Betriebsbefragungen. In einem Betrieb können mehrere Minijobberinnen und Minijobber arbeiten.

Quelle: RWI-Befragung im Herbst 2016

⁹ RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, November 2016. Darüber hinaus liegen weitere Ergebnisse zum Anteil von Löhnen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns vor, die sich auf Minijobs beziehen, siehe dazu auch IAQ-Report 06/2017 zur Niedriglohnbeschäftigung 2015.

¹⁰ Vgl. ebenda

¹¹ Vgl. ebenda

Auch wenn es für die einzelnen Beschäftigten auf den ersten Blick attraktiv erscheint, einen Minijob auszuüben, da sie von der Einkommenssteuer und den Sozialabgaben befreit werden, ist doch auf mittlere Sicht zu erwarten, dass sie von der Lohnentwicklung und ihren Arbeitnehmerrechten abgekoppelt werden und es schwieriger wird, bei Interesse das Arbeitsvolumen auszuweiten. Das liegt daran, dass Minijobberinnen und Minijobber in den Betrieben eher als Flexibilitätsreserve statt als „echte“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wahrgenommen werden.

Gerade in Minijobs werden an Beschäftigte besonders hohe Flexibilitätsanforderungen gestellt. So ist es kein Zufall, dass Minijobberinnen und Minijobber – unterschieden nach Erwerbsform – das höchste Risiko haben, von Arbeit auf Abruf betroffen zu sein. Im Sozio-oekonomischen Panel gaben rd. 13 Prozent der Befragten in Minijobs an, auf Abruf zu arbeiten. Allerdings ist davon auszugehen, dass der Anteil von Arbeit auf Abruf in Minijobs sogar noch viel höher liegt. Das IAB geht sogar davon aus, dass mehr als jede/r Dritte in einem Minijob auf Abruf arbeitet.¹² Arbeit auf Abruf ist in § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetz geregelt und liegt vor, wenn Beschäftigte ihre Arbeitsleistung entsprechend des betrieblichen Arbeitsanfalls – also nach Bedarf – zu erbringen haben. Der Arbeitgeber kann kurzfristig die Lage und teilweise auch das Volumen der von dem/der Beschäftigten zu erbringenden wöchentlichen Arbeitsleistung festlegen. Der/die Beschäftigte in Arbeit auf Abruf ist immer nur dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitseinsatz mindestens vier Tage im Voraus angekündigt wird. Doch gerade diese Ankündigungsfrist wird bei Arbeit auf Abruf regelmäßig unterlaufen. Nicht einmal jede/r Dritte wird mindestens vier Tage im Voraus über den Einsatz informiert.¹³

¹² IAB: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, 2015, siehe http://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf

¹³ Mehr dazu siehe arbeitsmarktaktuell Nr.06/2016 unter <http://www.dgb.de/-/hJE>.

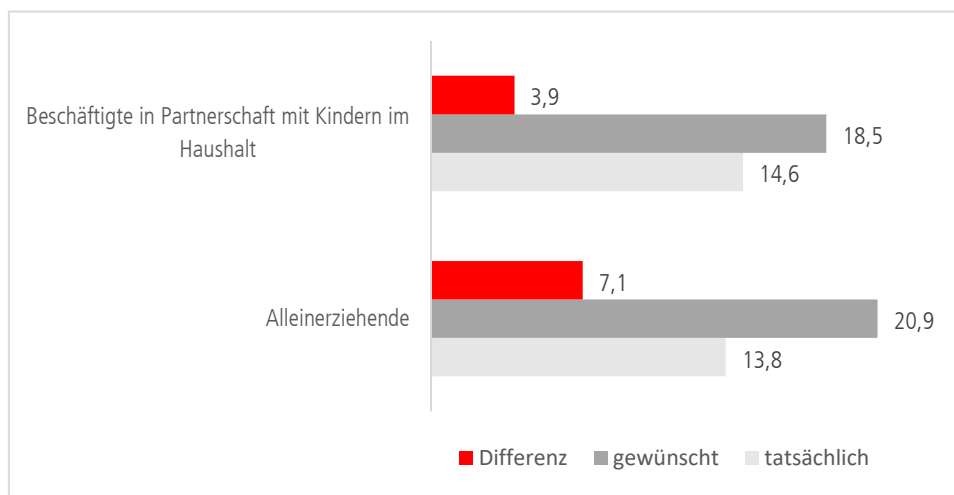
3.4 Arbeitszeitwünsche

Potentiale zur Fachkräftesicherung werden nicht ausgeschöpft

Aktuelle Studien zu den Arbeitszeitwünschen von Minijobberinnen und Minijobbern sind nur begrenzt aussagefähig, da sie alle in Minijobs Beschäftigten in ihre Befragung einziehen, d.h. auch Schüler/innen, Studierende, Nebenjobber/innen und Rentner/innen. Gerade diese Gruppen haben jedoch wenig Interesse daran, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Das muss auch bei den jüngsten Ergebnissen der RWI-Studie¹⁴ hierzu berücksichtigt werden, die besagen, dass die Mehrheit der Minijobber/innen mit der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zufrieden sei (60 Prozent). Allerdings gaben meist Frauen im Minijob an, gerne mehr arbeiten zu wollen. Weiterhin muss bedacht werden, dass ein Teil der Minijobber/innen durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vom Minijob in sozialversicherte Beschäftigung gewechselt ist. Diese Gruppe ist dann nicht in die Befragung eingeflossen. Und zum anderen wollen viele ihre Arbeitszeit wegen der dann anfallenden Grenzkosten nicht ausweiten (siehe nächstes Kapitel), wenngleich der Wunsch nach Mehrarbeit gerade bei Beschäftigten in kleiner Teilzeit sehr hoch ist. Darunter befinden sich vor allem Frauen, die mit Kindern und Partner oder Partnerin in Vollzeitbeschäftigung zusammenleben, aber auch Männer im jüngeren und mittleren Alter sowie Alleinerziehende.

Die folgende Grafik zeigt die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten mit wenig Stundenvolumen und familiärer Verpflichtung.

Tatsächlich und gewünschte Arbeitszeit von Beschäftigten mit Kindern in kleiner Teilzeit (10-19 Stunden pro Woche)



Quelle: baula-Arbeitszeitreport 2016

Der Eintritt ins Familienleben mit Kindern führt bei Frauen häufig zu einer Stundenreduktion, die Arbeitszeitrealität entspricht dann oft mehr dem Arbeitszeitwunsch. Wenn die Kinder älter sind, möchten viele Frauen in Teilzeit wieder mehr arbeiten. Persönliche und familiäre Gründe scheinen aber ein ausschlaggebender Hinderungsgrund für eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit zu sein. Viele finden aber auch keine adäquate Vollzeitstelle und arbeiten somit unfreiwillig in Teilzeit. (baula-Arbeitszeitreport 2016)

¹⁴ RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, November 2016.

Insgesamt gaben im Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) von 2016 13 Prozent der Befragten an, gerne mehr arbeiten zu wollen. Männer und Frauen in Teilzeit arbeiten im Durchschnitt 23 Stunden und möchten ihre Arbeitszeit gerne um 4 Stunden (Männer) beziehungsweise um 2 Stunden (Frauen) ausweiten.

Aktuellen Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit zufolge liegt in der Ausweitung des Arbeitszeitvolumens von Frauen in Teilzeit ein Potential zur Fachkräftesicherung bis 2030 von 445.000 bis 890.000 Vollzeitäquivalenten.

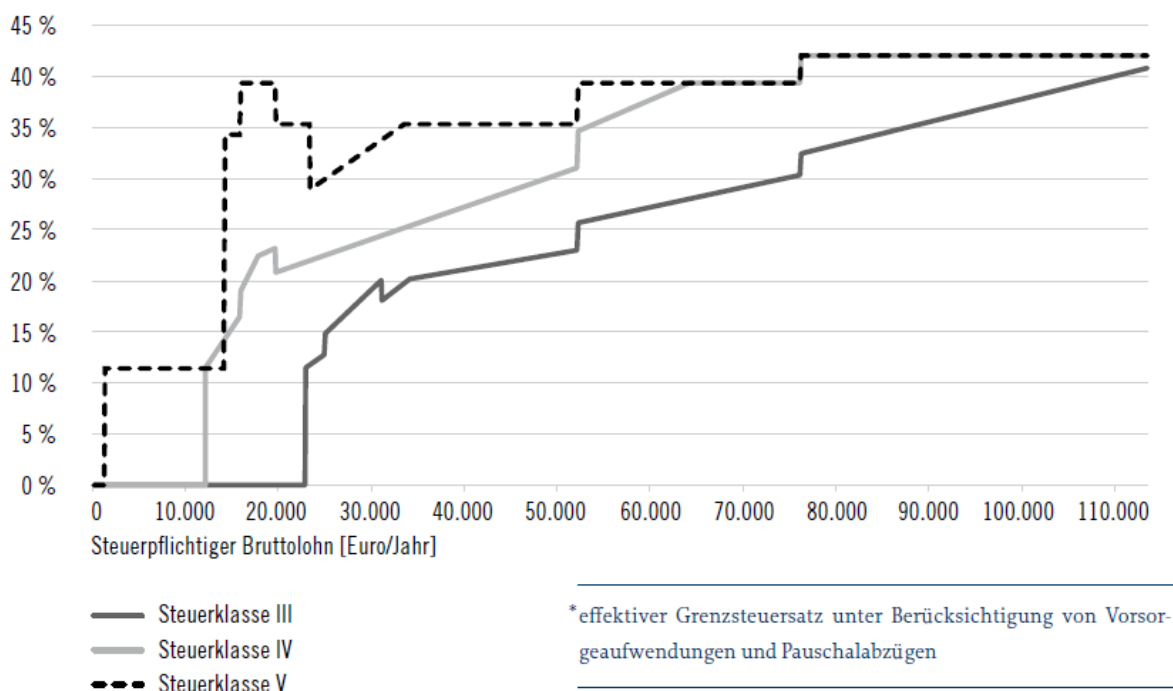
3.5 Sackgasse statt Brücke:

„Grenzkosten“ erschweren Übergänge in sozialversicherte Beschäftigung

Die Frage, ob Übergänge aus Minijobs in sozialversicherte Beschäftigung gelingen, ist für ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Haupterwerbsalter zentral. Doch gerade bei Ehepaaren und Eingetragenen Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern können die Grenzkosten beim Übergang von einem Minijob in eine sozialversicherte Beschäftigung sehr hoch sein, wenn der andere Partner/die andere Partnerin sozialversichert beschäftigt ist. Trotz der Gleitzone Regelung für monatliche Verdienste von über 450 € bis 850 €, in der die Sozialabgaben nur langsam auf den normalen Satz ansteigen, sind die Anreize, den Übergang zu wagen, aufgrund der sprunghaft einsetzenden Steuerpflicht gering. Besonders ungünstig wirkt sich dabei die Lohnsteuerklassenkombination III/V aus. Der Person in der Lohnsteuerklasse III werden dann alle Vorteile der gemeinsamen Veranlagung zugerechnet. Die Person in der Lohnsteuerklasse V hat diese Vorteile dann nicht in der Berechnung, nicht einmal den Grundfreibetrag.

Die folgende Abbildung zeigt, dass im Ergebnis der laufende Lohnsteuerabzug auf jeden zusätzlich verdienten Euro in der Steuerklasse III deutlich niedriger als in der Lohnsteuerklasse V aufgrund des dort fehlenden Grundfreibetrags ist. Auch in der Lohnsteuerklasse IV, in der der laufende Steuerabzug unter der Annahme ermittelt wird, dass sich das Einkommen auf beide gemeinsam veranlagenden Personen hälftig verteilt (wie es später auch im Jahresausgleich durch Anwendung des Splittingprinzips geschieht), sind die laufenden Steuerabzüge noch über einen weiten Lohnbereich deutlich niedriger als in der Lohnsteuerklasse V.

Steuersatz auf einen zusätzlichen Euro nach Jahresbruttoeinkommen in den Steuerklassen III, IV und V (Steuertarif 2017)*



Quelle: Fraunhofer Institut für Angewandte Informationstechnik FIT; Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht

Die hohen laufenden Steuerabzüge in der Steuerklasse V erwecken den Eindruck, dass sich der Hinzuverdienst für die Person mit dem zweiten niedrigen Einkommen kaum lohne. Somit erhalten Eltern (meist sind es die Mütter), die nach einer Familienphase wieder stundenweise ins Erwerbsleben einsteigen, einen Anreiz, einen Minijob anzunehmen, weil er steuerfrei ist. Gleichzeitig erschwert die Wahl der Lohnsteuerklasse V den Übergang in sozialversicherte Beschäftigung, weil damit oberhalb der 450 Euro hohe zusätzliche Steuerabzüge verbunden sind.

2010 hat der Gesetzgeber das sogenannte Faktorverfahren eingeführt. Es soll eine faire Verteilung der Lohnsteuerlasten innerhalb einer Ehe ermöglichen. Im Kern bekommen beide Ehegatten auch bei unterschiedlich hohem Einkommen auf Antrag Steuerklasse IV plus einen Faktor, der sich aus dem Verhältnis der Einkommensteuer für beide und der Einkommensteuer bei Steuerklasse IV errechnet.

Mit dem Faktorverfahren wird der Vorteil des Splittingtarifs schon beim monatlichen Abzug der Lohnsteuer auf beide Partner verteilt. Der Lohnsteuerabzug ist deshalb genauer und vermeidet damit auch in der Regel Einkommensteuer-Nachzahlungen, die bei der Kombination III/V häufig auftreten. Das Faktorverfahren führt bei der/dem geringer verdienenden Ehepartner/in zu einem höheren Nettogehalt. Der Faktor wird auf Antrag durch das Finanzamt ermittelt und auf der Lohnsteuerkarte eingetragen. Den Antrag müssen bislang die Ehegatten jährlich neu stellen, eine Übernahme des im Vorjahr ermittelten Faktors ist nicht vorgesehen.

Mitte 2017 wurde beschlossen, dass die Einstufung beider Ehegatten nach der Heirat ab 2018 per Gesetz automatisch in Steuerklasse IV erfolgt, sofern nichts anderes beantragt wurde. Dazu wird ergänzt, dass der Wechsel in die Steuerklasse IV auch auf Antrag nur eines Ehegatten möglich ist, mit der Folge, dass beide Ehegatten in die Steuerklasse IV eingereiht werden. Als weitere Alternative können Ehegatten oder Lebenspartner das Faktorverfahren wählen. Auch dies soll unkomplizierter werden, indem ein beantragter Faktor zukünftig für bis zu zwei Kalenderjahre gültig sein soll. Diese Ausweitung des Faktorverfahrens auf zwei Jahre wurde bereits im Juli 2015 beschlossen, aber bisher nicht umgesetzt. Jetzt werden eine technische Umsetzung bis 2019 und ein Einsatz des zweijährigen Faktorverfahrens ab dem Veranlagungszeitraum 2019 gesetzlich vorgegeben.

Konsequent wäre es in diesem Zuge jedoch gewesen, die Lohnsteuerklasse V abzuschaffen und generell das Faktorverfahren mit der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV anzuwenden.

3.6 Folge: Lange Dauern in Minijobs

Auch wenn die Dauern von Minijobs eher kurz sind – 71 Prozent der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse dauern längstens drei Jahre¹⁵ – für die am Arbeitsmarkt relevante Zielgruppe der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Haupterwerbssalter sind Minijobs oftmals keine kürzere Episode. Eine ältere Untersuchung aus 2012, die sich mit der Funktion von Minijobs für Frauen auseinandersetzt, zeigt, dass über zwei Drittel der Minijobberinnen im Haupterwerb Minijobs länger als drei Jahre ausüben. 30 Prozent der befragten Frauen gab sogar an, länger als 9 Jahre nur in Minijobs beschäftigt zu sein.¹⁶

Die Sachverständigenkommission empfiehlt als ersten Schritt zur gleichstellungsorientierten Weiterentwicklung des Einkommenssteuerrechts, die Lohnsteuerklasse V zu streichen und generell das Faktorverfahren mit der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV anzuwenden. Diese Reform, für die das Splittingverfahren nicht angetastet werden musste, brachte die laufenden Einkommensteuerabzüge für gemeinsam veranlagende Paare, bei denen beide ein steuerpflichtiges Erwerbseinkommen erzielen, in eine bessere Relation zum eigenen Bruttoeinkommen. Damit wurde der Gewinn an wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit, den das zweite Erwerbseinkommen dem Haushalt bringt – auch wenn es niedriger als das Ersteinkommen ist –, für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler klarer erkennbar.

(Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung)

¹⁵ Siehe Quartalsbericht IV/2016 der Minijobzentrale

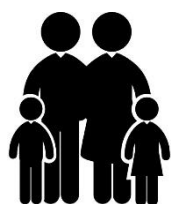
¹⁶ Siehe https://www.boeckler.de/42599_42616.htm

4. Fokus Altersarmut:

Warum es wichtig ist, die Rentenversicherungspflicht zu stärken

Neben den arbeitsmarktpolitischen Problemen bringen Minijobs auch sozialpolitische Probleme mit sich. Bei der Rentenversicherung gibt es die Möglichkeit zur Befreiung, auch wenn seit 2013 Versicherungspflicht besteht. In der Folge sind nur 18 Prozent der Minijobber/innen im gewerblichen Bereich und 14 Prozent der Minijobber/innen in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig beschäftigt.¹⁷ Für die anderen Minijobber/innen werden die Beiträge zur Rentenversicherung pauschal abgeführt. Nach Werten von 2017 wirkt sich der Minijob wie folgt auf die Rente aus: Ein Jahr Minijob bei einem monatlichen Verdienst von durchgehend 450 Euro entspricht bei alleiniger Pauschalbeitragszahlung des Arbeitgebers im gewerblichen Bereich einem Rentenzuwachs von etwa 3,62 Euro pro Monat. Noch gravierender ist die Situation bei Minijobs in Privathaushalten. Hier erwerben Minijobber/innen bei einem Jahr Arbeit mit einem monatlichen Verdienst von durchgehend 450 Euro bei alleiniger Pauschalbeitragszahlung des Haushalts nur 1,21 Euro Rentenzuwachs pro Monat. Bei voller Beitragszahlung erwerben Minijobber/innen bei einem monatlichen Verdienst von 450 Euro pro Jahr einen Rentenzuwachs von 4,51 Euro pro Monat (West). Bei den eben genannten Angaben handelt es sich um Brutto-Werte, berechnet für das Jahr 2017.

Einkommen einer Durchschnittsfamilie mit Mutter im Minijob:



Ehepaar, 2 Kinder:	
Nettoverdienst Mann	2.200 Euro
Minijob der Ehefrau	450 Euro
Kindergeld	380 Euro
	*3.030 Euro

Durchschnittlicher Zahlbetrag im Rentenzugang bei Altersrente:



Ehemann	1.013 Euro
Ehefrau	631 Euro
	**1.644 Euro

(Hinweis: Hierbei handelt es sich um Durchschnittswerte. Würde die Frau 45 Jahre in einem Minijob arbeiten und durchgehend 450 Euro verdienen, so läge ihre Brutto-Rente bei alleiniger Pauschalzahlung des Arbeitgebers im gewerblichen Bereich bei 162,90 Euro bzw. bei 54,45 Euro bei einem Minijob im Privathaushalt. Bei voller Beitragszahlung läge die Rente bei 202,95 Euro.)

* Vereinfachte Beispielrechnung auf der Grundlage des vorläufigen Durchschnittsentgelts in der Rentenversicherung für das Jahr 2016 (West) in Höhe von 36.267 Euro pro Jahr; Kindergeldhöhe ebenfalls für 2016

**Nach Abzug des KVdR-/PVdR-Beitrags; Rentenzugang 2016 (West)

¹⁷ Siehe Quartalsbericht III/2017 der Minijobzentrale

Bei diesen niedrigen Rentenbeträgen wird schnell der Eindruck erweckt, dass es sich nicht lohne, den Arbeitnehmeranteil in die Rentenversicherung einzuzahlen und die Option zur Befreiung (Opt-Out) deshalb sinnvoll sei. Klar ist, dass bei solch einem niedrigen Arbeitsvolumen wie bei einem Minijob auf Dauer Altersarmut die Folge ist. Deshalb ist es so nötig, bessere Zugänge zu existenzsichernder Beschäftigung zu schaffen. Die Beteiligung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin an der Rentenversicherung ist dennoch sehr wichtig, denn sie geht mit der Sicherung bestimmter Ansprüche einher.

Folgende Argumente sprechen für eine Stärkung der Rentenversicherungspflicht:

- Die Minijobber/innen „sammeln“ volle Beitragsjahre für die allgemeine Wartezeit. Ein Anspruch auf Altersrente entsteht erst, wenn die Mindestversicherungszeit (sogenannte allgemeine Wartezeit) von 5 Jahren erfüllt ist. Jeder Minijob zählt zur Wartezeit nur voll dazu, wenn er angemeldet ist und nicht auf die Zahlung der Versicherungsbeiträge verzichtet wird. Bei alleiniger Pauschale wird die Zeit in einem Minijob nur zu einem geringen Teil als Wartezeit berücksichtigt – bei 450 Euro wäre die allgemeine Wartezeit erst nach etwa 48 Jahren erfüllt.
- Pflichtbeitragszeiten zählen auch voll für die Wartezeit von 45 Jahren für eine vorzeitige abschlagsfreie Altersrente, eine Versicherungspflicht würde gerade Frauen den Zugang dazu erleichtern.
- Die Pflichtbeitragszeiten sind wichtig, um einen Anspruch auf Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente zu erzeugen bzw. zu erhalten. Neben der allgemeinen Wartezeit (siehe oben) müssen hierfür in den letzten 5 Jahren mindestens 3 Jahre mit Pflichtbeiträgen erreicht sein. Unter bestimmten Umständen, etwa bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, können die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente auch vorzeitig erfüllt sein, aber auch hier muss letztlich zeitnah eine Versicherungspflicht bestanden haben.
- Pflichtbeitragszeiten sind auch für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen Bereich als auch im Bereich der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben) nötig, ebenso für den Anspruch auf Übergangsgeld bei Maßnahmen zur Rehabilitation im Rahmen der Rentenversicherung. Insgesamt braucht es hierfür in der Regel einen Zeitraum von 15 Jahren mit Pflichtbeiträgen.
- Auch für die Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung, wie bspw. bei der Riesterreente, muss die Rentenversicherungspflicht vorliegen.
- Für Minijobber/innen im Nebenjob bedeutet die Einführung der Versicherungspflicht, dass die gesamten Einkünfte versichert sind, damit haben sie eine etwas höhere Rente. Das ist insbesondere für Frauen wichtig, die sich über längere Zeit in Teilzeit befinden.

Neben den allgemeinen Absicherungsargumenten spricht für die Stärkung der Rentenversicherungspflicht auch, dass im Zuge des Flexirentengesetzes die allgemeine Rentenversicherungspflicht beim Hinzuverdienst zur vorgezogenen Altersrente eingeführt wurde. D.h. nimmt ein Altersvollrentner vor Erreichen seiner Regelaltersgrenze ab 1. Januar 2017 einen 450-Euro-Minijob auf, ist er nach dem neuen Flexirentengesetz rentenversicherungspflichtig.

Bsp. Erwerbsminderung:

Eine Medizinstudentin arbeitet neben ihrem Studium acht Stunden in der Woche in einem Supermarkt und verdient monatlich 300 Euro. In der dritten Arbeitswoche wird sie auf dem Weg zu ihrem Minijob in einen schweren Verkehrsunfall verwickelt. Sie erleidet dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen und ist anschließend teilweise erwerbsgemindert. Da es sich um einen Arbeitsunfall (Wegeunfall) handelt und sie durch ihren Minijob Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zahlt, kann sie eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhalten.

(Deutsche Rentenversicherung)

Bsp. berufliche Reha:

Thomas S. hat nach einer Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann fast zehn Jahre in einem Fachgeschäft für Computer gearbeitet. Danach machte er sich selbstständig. Da er nicht den gewünschten Erfolg hatte und wegen eines chronischen Wirbelsäulenleidens zunehmend Probleme hatte zu arbeiten, schloss sein Geschäft wieder. In einem Elektronikmarkt trat er einen Minijob an. Sein Wirbelsäulenleiden verschlechterte sich jedoch so, dass er nach wenigen Monaten nur noch im Sitzen arbeiten konnte. Von der Rentenversicherung wurde ihm schließlich eine Umschulung zum Bürokaufmann angeboten und finanziert. Dies war möglich, weil er erst mit den Zeiten aus dem Minijob, bei dem er Eigenbeiträge gezahlt hat, auf die 15 Jahre an Beitragszeiten kam.

(Deutsche Rentenversicherung)

Die Rentenversicherungspflicht besteht bis zum Ablauf des Monats, in dem der Altersvollrentner seine Regelaltersgrenze erreicht hat. Allerdings besteht durch den Minijob die Möglichkeit, diese Regelung zu unterlaufen und Opt-Out zu nutzen. Hat sich ein/e Minijobber/in in seinem/ihrer schon länger bestehenden Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, kann er/sie auch ab 1. Januar 2017 keine Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zahlen. Er/sie hat sich ausdrücklich gegen die Zahlung von Pflichtbeiträgen ausgesprochen und darf ab 1. Januar 2017 in dem laufenden Minijob nicht auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Mit Blick auf die Flexirente wäre es konsequent, die Rentenversicherungspflicht für die Zielgruppe vor der Regelaltersgrenze im Minijob zu verallgemeinern.

5. Fazit: Was will der DGB?

Wer arbeitet, soll von seinem Einkommen auch leben können. Ein Minijob reicht zur eigenständigen Existenzsicherung nicht aus – weder im Jetzt noch im Alter. Deshalb spricht der DGB sich konsequent gegen die Ausweitung des arbeitsmarkt- und sozialpolitischen problematischen Minijobsektors durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze aus. Die arbeitsmarktaktuell-Analyse hat gezeigt: Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze steigen nicht die Löhne der Minijobberinnen und Minijobber, wie es suggeriert wird, sondern genau das Gegenteil wird bewirkt! Minijobberinnen und Minijobber werden von der Lohnentwicklung entkoppelt und haben es schwer, (wieder) in sozialversicherte Beschäftigung zu wechseln. Statt mehr Minijobs braucht es mehr gute und existenzsichernde Arbeitsplätze sowie bessere Übergänge in solche. Deshalb hat der DGB Vorschläge erarbeitet, wie Minijobs in reguläre Beschäftigung überführt werden können.

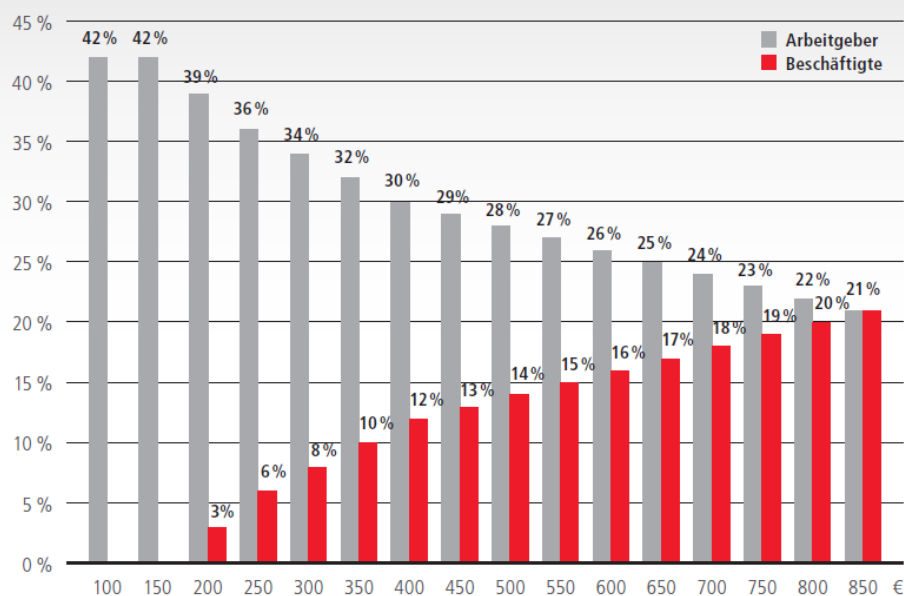
- **Kontrollen ausweiten, Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen durchsetzen:**

Arbeitsrechtliche Ansprüche von Personen mit geringem Einkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden, denn anders als in sozialversicherter Teilzeitbeschäftigung stehen in Minijobs zahlreiche Rechtsverletzungen zulasten der Minijobberinnen und Minijobber auf der Tagesordnung. Unabhängig von ihrer Arbeitszeit sind laut Gleichbehandlungsgrundsatz 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 könnte eine Hotline eingerichtet werden, bei der Beschäftigte solche Verstöße (auch anonym) anzeigen und beraten werden könnten. Vor dem Hintergrund, dass heute schon zum Teil massiv die Arbeitnehmerrechte von Minijobberinnen und Minijobbern unterlaufen werden, muss eine weitere Schwächung ihrer Rechtsposition unbedingt vermieden werden. Deshalb spricht sich der DGB vehement gegen die Unions-Vorschläge zur Durchlöcherung des Mindestlohns unter dem Deckmantel „Bürokratieabbau“ aus. Der Gleichbehandlungsgrundsatz darf nicht aufgeweicht werden.

- **Stärkung der eigenständigen sozialen Absicherung:**

Statt mehr Minijobfallen braucht es mehr Gute Arbeitsplätze. Auch Personen mit geringen Einkommen sollen voll in die soziale Sicherung integriert werden. Bei sehr niedrigen Einkommen sollen allerdings die Beiträge auf Arbeitgeber und Beschäftigte unterschiedlich verteilt werden, so dass der Anteil der Beschäftigten schrittweise steigt, während die Belastung für die Arbeitgeber sinkt. Ab 850 Euro soll dann die paritätische Finanzierung greifen. So werden Anreize in den Betrieben geschaffen, das Arbeitsvolumen auszuweiten, wenn es von den Beschäftigten gewünscht wird. Zugleich berücksichtigt der Vorschlag die Interessen von Geringverdienerinnen bzw. Geringverdienern und stärkt ihre soziale Absicherung und die Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche.

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



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

Quelle: Erarbeitet von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, 2016

- Auch bei der **pauschalen Besteuerung** setzt das DGB-Konzept an. Diese soll zugunsten zielgruppengerechter Förderung beendet werden. Zu den Reformvorschlägen Minijob im Detail geht's hier: www.dgb.de/schwerpunkt/minijob/.

Weiter ist nötig:

- **Abschaffung der Lohnsteuerklasse V**

Ebenfalls überfällig ist die Streichung der Lohnsteuerklasse V zugunsten des Faktorverfahrens mit der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV. Diese Reform, für die das Splittingverfahren nicht angetastet werden muss, brächte die laufenden Einkommenssteuerabzüge für gemeinsam veranlagende Paare, bei denen beide ein steuerpflichtiges Erwerbseinkommen erzielen, in eine bessere Relation zum eigenen Bruttoeinkommen.

- **Arbeitsmarktrisiko durch flächendeckende Beratungs-, Umwandlungs- und Weiterbildungsoffensive entgegenwirken:**

Die Arbeitsmarktrisiken, die mit einem Minijob im Haupterwerb einhergehen, sind enorm. Solange es Minijobs gibt, muss dem hohen Dequalifikationsrisiko von Minijobs durch Weiterbildung entgegengewirkt werden. Um berufliche Aufstiege aus Minijobs und unfreiwilliger Teilzeit zu ermöglichen, schlägt der DGB vor, dass diese Gruppe noch stärker als bisher in den Fokus der Arbeitsförderung genommen wird. Dazu braucht es eine gezielte Beratungs-, Umwandlungs- und Weiterbildungsoffensive. Dies hilft Aufstiege aus beruflichen Sackgassen zu ermöglichen und ist zugleich ein Beitrag zur Fachkräftesicherung. Zu den Vorschlägen im Detail geht's hier: <http://www.dgb.de/-/ODU>.

- **Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit und Recht auf befristete Teilzeit einführen:**

Für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht es lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und ein Recht auf befristete Teilzeit und ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit. Es braucht dringend Auswege aus unfreiwilliger Teilzeit. Eine entsprechende Weiterentwicklung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist längst überfällig.

- **Stärkung der Rentenversicherungspflicht**

Über 80 Prozent der geringfügig entlohnten Beschäftigten lassen sich von der Rentenversicherungspflicht befreien und verzichten damit auf den vollen Schutz. Solange es Minijobs in ihrer aktuellen Form gibt, muss dringend mehr für die Stärkung der Rentenversicherungspflicht getan werden.

- **Bündelung von Arbeit statt Aufsplitterung**

Minijobs als Nebenjob steigen nach wie vor stark an. Durch die Aufsplitterung von Arbeit gehen Vollzeitarbeitsplätze und vollzeitnahe Teilzeitarbeitsplätze verloren, auf die viele Menschen dringend angewiesen sind. Gleichzeitig gehen dem Staat Steuern in Milliardenhöhe verloren. Das ist ungerecht, weil jede/r Beschäftigte, der/die z.B. Überstunden macht, diese voll versteuern muss, während die Tätigkeit im Minijob mit Ausnahme einer eher symbolischen Pauschalsteuer steuerfrei ist. Das kann so nicht bleiben. Untere und mittlere Einkommen müssen gezielt entlastet werden. Dazu hat der DGB folgende Vorschläge erarbeitet: <http://www.dgb.de/-/niB> (DGB-Steuerkonzept).

Weiter ist zu beachten, dass Haushalte mit niedrigem Einkommen durch Sozialbeiträge vergleichsweise stark belastet sind. Die verfassungsrechtlich gebotene steuerliche Abzugsfähigkeit der Beiträge entlastet sie kaum. Daher bedarf es einer Lösung, die Beschäftigte mit geringen Einkünften entlastet, ohne den Sozialversicherungen direkte Beiträge zu entziehen.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Johannes Jakob, Sabrina Klaus-Schelletter

Stand: Januar 2018

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

Broschüre: Perspektiven eröffnen - Sozialen Aufstieg ermöglichen - Schutz stärken. DGB-Vorschläge für eine bessere Arbeitsmarktpolitik

Mit diesem Positionspapier zur Arbeitsförderung richtet sich der DGB-Bundesvorstand an die Akteure der Arbeitsmarktpolitik sowie die Kolleginnen und Kollegen in den Gewerkschaften. Nach der Bundestagswahl 2017 werden die Weichen für die kommende Legislaturperiode gestellt. Um die Arbeitsförderung nachhaltig zu verbessern, besteht großer Handlungsbedarf in folgenden Bereichen: Weiterbildung, Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung, Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit, ältere Beschäftigte, behinderte Menschen, Flüchtlinge, Entlastung der Grundsicherung für Arbeitssuchende, neue Regelsätze Hartz IV und Sanktionen bei Hartz IV.

--> DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de
Der/dem Empfänger/in werden nur die Versandkosten in Rechnung gestellt.