

Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs

Jenny Huschke, Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Entnommen aus: DGB Diskurs

„Prekäre Beschäftigung – Herausforderung für die Gewerkschaften“, 2012

Geringfügige Beschäftigung – Mini-Jobs

1. Daten, Fakten & Tendenz

- Gegenwärtig sind bundesweit rund 7,3 Millionen geringfügig entlohnten Beschäftigte registriert¹⁵. Davon arbeiten gut 4,8 Millionen Beschäftigte ausschließlich geringfügig, weitere 2,4 Mio. haben eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Nebenerwerb.

15 Daten in diesen Abschnitt:
BA Statistik Dezember 2010 und
Quartalsbericht der MiniJob-
Zentrale I/2011

Die *ausschließlich* geringfügig entlohnte Beschäftigung ist von 3,9 Mio. (Ende 1999) auf 4,9 Mio. (Ende 2010) gestiegen, was ein Anstieg um mehr als 25 % bedeutet. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung im Nebenerwerb erlebt seit 2003 einen kontinuierlichen Anstieg und liegt gegenwärtig bei 2,4 Mio.

Zu unterscheiden ist auch zwischen geringfügig Beschäftigten in der Wirtschaft und denen in Privathaushalten. Im März 2011 waren gut 221.700 geringfügig entlohnte Beschäftigte von Privathaushalten angemeldet und damit knapp über 7 Mio. in der Privatwirtschaft tätig.

Der größte Teil dieser Arbeitsverhältnisse ist keine Aushilfe und keine vorübergehende Tätigkeit.

Insgesamt ist die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten seit der Reform 2003 von 5,9 Mio. auf 7,3 Mio. gestiegen und etabliert diese damit auf einem unverändert hohen Niveau. Inzwischen sind insgesamt gut 20 % aller Arbeitnehmer/innen (und gut 17 % aller Erwerbstätigen) geringfügig beschäftigt.

	West	Ost	Gesamt
Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich	6.179.955	868.063	7.048.018
Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten	222.963	22.420	245.383
Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse	6.402.918	890.483	7.293.401

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (Hg.):
Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, I. Quartal 2011

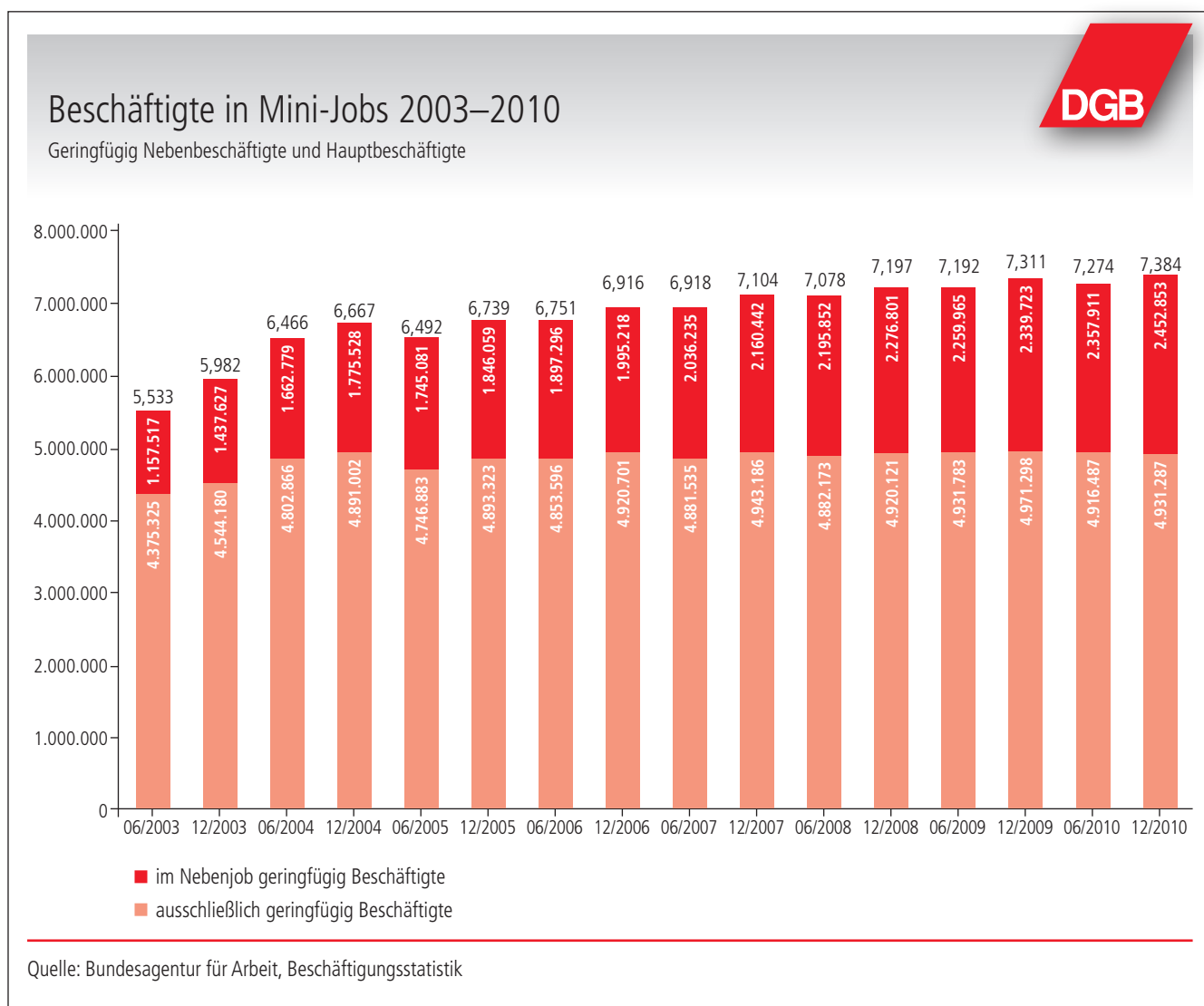
Von den geringfügig Beschäftigten sind gegenwärtig 87,7 % in den alten und 12,3 % in den neuen Bundesländern tätig.

Besonders gravierend ist die Tatsache, dass sich vor allem Frauen in diesen geringfügigen, prekären Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden (mehr als 63 %). Insbesondere im Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung sind sie mit 67 % stark vertreten. 92 % der Frauen arbeiten auf Basis geringfügiger Beschäftigung in Privathaushalten.

Branchen & Altersgruppen

Die größte Gruppe der geringfügig entlohnten Beschäftigten (ca. 820.000) ist im Alter zwischen 45 und 50 Jahren. Dann folgen zwar die geringfügig entlohnten Beschäftigten ab 65 Jahren (ca. 793.000), allerdings sind die Altersgruppen von 40 bis 45 Jahren (mit ca. 744.000) und die von 50 bis 55 (mit ca. 693.000) dicht dran. Erst dann folgen geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter bis 20 bis 25 Jahren (675.000).

Kurz gesagt: die große Mehrheit der geringfügig entlohnten Beschäftigten ist im „besten“ Alter. Es sind weder junge Menschen am Beginn ihres Berufslebens (Studierende oder Auszubildende) oder Schüler/innen noch Rentner/innen. Alleine im Alter zwischen 35 bis 55 gab es im März 2011 knapp 3 Mio. geringfügig entlohnte Beschäftigte. Einkommen in diesen Erwerbsphasen sind die Basis einer ausreichenden Altersversorgung. Diese geht vor allem langfristig geringfügig Beschäftigten verloren.



Die meisten Minijobber/innen sind dabei in den Branchen Grundstücks- und Wohnungsverwaltung/Unternehmensdienstleistungen, im (Einzel)Handel, im Verarbeitenden Gewerbe, im Hotel- und Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen, in Verkehr und Lagerei, in wissenschaftlichen und technischen/sonstigen Dienstleistungen, im Baugewerbe bzw. in der Gebäudereinigung, im (Weiter)Bildungsbereich und im Bereich Textile Dienste beschäftigt.

Minijobs im Privathaushalt

Unter den geringfügig Beschäftigten im Privathaushalt wuchs der Anteil der gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse von gut 38.495 im Dezember 2003 auf 221.000 im März 2011.

92% der Beschäftigungsverhältnisse wurden 2006 in den alten und 8% in den neuen Bundesländern angeboten. Unter den Minijobber/innen im Privathaushalt dominiert die Altersgruppe der 50 bis 55 jährigen mit ca. 35.540 Beschäftigten vor den Gruppen ,45 bis 50', ,55 bis 60' und ,40 bis 45'. Anzumerken ist, dass trotz erheblicher Vereinfachung des Abrechnungsverfahrens und verbesserter steuerlicher Absetzbarkeit die Schwarzarbeit in diesem Bereich nicht wesentlich gesunken ist.

Sowohl in Minijobs in der Privatwirtschaft wie in denen im Haushalt sind die Beschäftigten zum überwiegenden Teil deutsche Staatsbürger/innen.

2. Problemlagen

Für die Gewerkschaften sind Mini-Jobs in mehrfacher Hinsicht problematisch.

Zum einen ist die soziale Absicherung der Beschäftigten völlig unzureichend. Auch werden ihnen oft grundlegende Arbeitnehmer/innenrechte vorenthalten. Der Boom der Mini-Jobs hatte aber auch Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Dabei geht es vor allem um die Frage, ob er reguläre Beschäftigung verdrängt hat oder ob diese vermehrt nicht mehr angeboten wird. Viele Expert/innen bestätigen diesen Trend. Es geht aber auch um die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit „regulären“ Jobs, da diese durch die Zunahme von MiniJobs auch unter Druck geraten. Letztlich beeinflussen Minijobs die Konzeption des Wohlfahrtsstaates. Sie konterkarieren die Frage, ob man – und frau auch – von Arbeit leben und eine ausreichende soziale Sicherung erwerben kann, da sie nicht auf eigenständige Existenzsicherung angelegt sind, obwohl sie für viele geringfügige Beschäftigte einzige Einnahmequelle sind¹⁶.

2.1 individuelle Problemlagen

Grundsätzlich sind vor allem die soziale (Nicht)Absicherung der Beschäftigten, die Durchsetzung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche und die Frage ihrer Eingruppierung auf betrieblicher Ebene bzw. die Frage nach Entgeltgleichheit problematisch.

Durch eine geringfügige Beschäftigung entstehen darüber hinaus nur geringe oder keine Ansprüche in den Systemen der sozialen Sicherung¹⁷. Die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge in die Sozialversicherung sind Pauschalbeiträge, die für die geringfügig Beschäftigten nicht grundsätzlich Ansprüche sichern.

Dabei ist allerdings der Unterschied zwischen ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen – hierbei insbesondere die Mini-Jobs in Privathaushalten – und Mini-Jobs als Nebenerwerbstätigkeit zu beachten, denn bei letztgenannter Gruppe wird ein Anspruch auf Sozialleistungen durch die sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung erworben:

16 Im März 2011 betrug die Anzahl der Minijobber/innen im Nebenjob 2.438.85000. Das heißt, für 4.835.999 Beschäftigte waren Mini-Jobs die einzige abhängige Beschäftigung.

17 Arbeitgeber zahlen für Mini-Jobber/innen eine Sozialversicherungs- und Steuerpauschale von gegenwärtig insgesamt 30,88 % des individuellen Verdienstes (15 % GRV, 13 % GKV, 2 % Steuerpauschale, 0,84 % für Umlage für Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit/Kur oder Mutterschaft und ggf. Insolvenzgeldumlage von 0,04 %). Eine Aufstockung der Rentenbeitragszahlung durch die Beschäftigten ist möglich. Bei einem Mini-Job neben einer sv-pflichtigen Beschäftigung werden von den Beschäftigten keine Beiträge an die SV entrichtet. Bei der Zusammenrechnung mehrerer Mini-Jobs neben einer sv-pflichtigen Hauptbeschäftigung scheidet der zeitlich erste aufgenommen Mini-Job aus der Berechnung aus, alle weiteren werden mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. Mehrere Mini-Jobs werden dann sv-pflichtig, wenn sie die 400-€-Verdienstgrenze überschreiten.

18 Versch. Beschäftigungsverhältnisse insgesamt über 400,00 € oder von 400,01 – 800,00 € Verdienst.

19 1 Jahr Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von 400 Euro und voller Beitragszahlung, also bei Aufstockung durch die AN, lässt ein monatlicher Rentenanspruch von 4,13 € (Ost) und 4,45 € (West) entstehen.

Ansprüche an die Sozialversicherung ...	aus einem einzelnen Mini-Job:	in der Gleitzone (Midi-Job) ¹⁸ :
Rentenversicherung:	– geringe Ansprüche in Bezug auf Wartezeiten und Guthaben. – keine Ansprüche auf Reha-Leistungen oder Renten aufgrund von Erwerbsunfähigkeit. Nur bei individueller Aufstockung entstehen volle Ansprüche, die finanziell jedoch marginal sind. ¹⁹	volle Ansprüche, wenn der/die Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber erklärt, nach dem tatsächlichen Arbeitsentgelt Beiträge zahlen zu wollen.
Krankenversicherung:	keine, weil die Abgaben keine Pflichtbeiträge sind und keine eigene Mitgliedschaft begründet wird	eigener voller Versicherungsschutz
Arbeitslosenversicherung:	keine ... zu einer Hauptbeschäftigung werden Mini-Jobs in der Arbeitslosenversicherung nicht hinzugezählt, auch nicht mehrere	alle Leistungen, ... sofern mehr als 15 Std./Woche gearbeitet wird
Pflegeversicherung:	keine, ... da keine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung besteht	volle Ansprüche
Unfallversicherung:	volle Ansprüche, ... denn Arbeitgeber muss die Mini-Jobs versichern	volle Ansprüche, ... denn Arbeitgeber muss die Mini-Jobs versichern

Eine geringfügige Beschäftigung ist ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis und unterliegt den normalen arbeitsrechtlichen Regelungen und vor allem dem Verbot der Benachteiligung gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung. Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf alle Arbeitsentgelte mindestens in dem Umfang, der ihrer Arbeitszeit entspricht, und auf Leistungen wie Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit, bezahlten Urlaub, Mutterschutz und Elternzeit. Das ist leider selten bekannt und die Einforderung dieser Rechte ist oft schwierig. Dies bezieht sich auch auf Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die Sozialversicherungsfreiheit für geringfügig entlohnte Beschäftigte ohne Stundenbegrenzung führt zu weiterem Lohndumping. Die Praxis zeigt, dass sich mittlerweile ein durchschnittlicher Stundenlohn für „Minijobs“ von 5,00 Euro herausgebildet hat²⁰. Durch den Lohn wird nicht die Qualifikation des/r Arbeitnehmer/in bewertet. Es wird die spezifische Beschäftigungsform „Aushilfe“ – die mit dem Status der Beschäftigung als geringfügig beschäftigt und nicht mit der tatsächlich zu leistenden Arbeit gleichgesetzt wird - bewertet und bezahlt. Das widerspricht dem Grundsatz der Entgeltgleichheit im Sinne der gleichen Eingruppierung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene.

Es gibt für geringfügig Beschäftigte oft kaum Aussicht auf Aufstieg und Qualifizierung im Betrieb, was ihren Ausschluss von betrieblichen Ressourcen und einer betrieblichen

20 vgl. IAQ (2009): Niedriglohnbeschäftigung weiter gestiegen – zunehmende Bedeutung von Niedrigstlöhnen. IAQ-Report 2009-05.

wie individuellen, beruflichen Weiterentwicklung bedeutet. Außerdem sind MiniJobberInnen überdurchschnittlich oft von niedrig(st)en Stundenlöhnen betroffen, unabhängig von ihrer Qualifikation. Diese Tendenz ist durch die Aufhebung der Höchstarbeitszeit von ehemals 15 Wochenstunden noch verstärkt worden. Denn dadurch haben sich die Arbeitszeiten verlängert, was ein dramatisches Absinken der Stundenlöhne zur Folge hatte. Und die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Tätigkeit aufzusteigen, stehen schlecht²¹.

2.2 Wirkung auf den Arbeitsmarkt und auf die sozialen Sicherungssysteme

Wirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die 2003 erfolgte Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 400 € hat eine deutliche Verschiebung der Beschäftigtenstruktur zur Konsequenz: der Boom der Mini-Jobs ging mit dem Abbau voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einher. Für einige Dienstleistungsbranchen ist dies untersucht. So wurden beispielsweise im Handel in den Jahren 2003 und 2004 einhunderttausend sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze abgebaut, während 86 000 Mini-Jobs ‚neu‘ geschaffen wurden²². Auch wenn nicht in allen Branchen und Betrieben ein Abbau sozialversicherungspflichtiger Arbeit konkret mit der Schaffung von Minijobs einher ging, so ist doch gesamtwirtschaftlich folgendes festzustellen:

In den vergangenen 10 Jahren ist die sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung kontinuierlich gesunken – um 1,5 Millionen, und diese Entwicklung ist in den neuen Bundesländern noch dramatischer als in den alten Bundesländern. Das bedeutete für Frauen ein Rückgang sozialversicherungspflichtiger Vollzeitarbeit um mehr als 13 Prozent, für Männer etwas weniger.

Im gleichen Atemzug ist die Teilzeitbeschäftigung insgesamt um 1,7 Millionen gestiegen, um insgesamt 25 Prozent. Davon entfallen $\frac{2}{3}$ auf Minijobs²³.

Die erwünschte Eindämmung der Schwarzarbeit bei den haushaltsnahen Dienstleistungen über das Haushaltsscheckverfahren konnte bisher nicht erzielt werden. Von den geschätzten ca. 3,8 Mio. Privathaushalten, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, haben bisher nur knapp 222.000 dieses Beschäftigungsverhältnis gemeldet.

Mini-Jobs rechnen sich in erster Linie für Arbeitgeber. Auch wenn sich die zu leistenden Abgaben prozentual immer mehr denen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung annähern, bleiben die gesamten Arbeitskosten hinter denen von Normalarbeitsverhältnissen weit zurück²⁴. Insbesondere die Umgehung bzw. der Verstoß gegen geltenden (Arbeits)Recht wie die Nicht-Gewährung von Urlaubsansprüchen oder einer Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit oder der Elternzeit und die Nicht-Anwendung geltender Tarifverträge bzw. die unkorrekte Eingruppierung der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene machen „die Minijobs billiger“ – auf Kosten der Arbeitnehmer/innen. Ein Beispiel:

In einer gerichtlichen Auseinandersetzung im Jahr 2009 klagte eine Kassiererin eines Textildiscounters gegen ihre Eingruppierung. Mit der Begründung, sie sei nur eine Aushilfskraft, bekam sie bis dato einen Stundenlohn von 5 €. Ihr wurde dann rückwirkend ein Lohn von 8,21 € zugesprochen. Mit einem Stundenlohn von 5 € und einem max. Verdienst von 400 € könnte sie max. 80 Stunden pro Monat arbeiten. Mit einem Stundenlohn von 8,21 € käme sie bei 80 Stunden im Monat schon auf 656 €. Macht eine Differenz von 256 €.

21 vgl. Kalina / Weinkopf (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs? In: IAT-Report 2006-03.

22 vgl. IG Metall Vorstand (Hg.) (2006). Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung. Arbeitsmappe des Projektes „Gute Arbeit“. S. 14 ff.

23 Datenquelle: IAQ Arbeitszeitmonitor 2009 – auf Basis des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes für die Jahre 2001 bis 2006 im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

24 vgl. Brandt (2005): Mini- und Midi-Jobs im Kontext aktiverer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. WSI-Diskussionspapier Nr. 142.

25 Berechnungen ver.di Bundesvorstand Bereich Gleichstellungspolitik Dezember 2011

An Sozialversicherungsbeiträgen fallen für den Arbeitgeber für Verdienste von 400 € max. 120 € an. Für 656 € müsste er schon 131 € aufwenden. Macht 11 € Differenz. Beide Differenzen zusammen ergeben für den AG eine Ersparnis von 267 € im Monat für eine Beschäftigte. Ver.di²⁵ schätzt die Zahl der geringfügig Beschäftigten dieses Unternehmens deutschlandweit auf 4000. Damit beträgt die Ersparnis des Arbeitgebers für 4.000 Beschäftigte 1,1 Mio. € pro Monat. Das sind pro Jahr gut 13 Mio. Euro.

In dieser Rechnung ist bisher nicht berücksichtigt, dass der tariflich vereinbarte Stundenlohn für Kassierer/innen gegenwärtig weit über 8,21 € liegt.

26 vgl. u. a.: Dörre (2005): Prekariat – Eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI Mitteilungen 5/2005, S. 250–257

Außerdem verfügen die Arbeitgeber über ein billiges, hoch flexibles Potential an Arbeitskräften. Mit diesem werden Spitzenzeiten abgefangen. Die Zunahme dieser geringfügigen Beschäftigungen übt gleichzeitig auch Druck auf die ‚normalen‘ Arbeitsverhältnisse aus²⁶. Nur noch ca. 60 Prozent der Arbeitsverhältnisse entsprechen dem klassischen Beschäftigungsstandard²⁷. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes von 2008 arbeitet von den 30 Mio. abhängig Beschäftigten gut ein Viertel atypisch²⁸.

27 Fuchs (2006): Arbeit & Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse. Stadtbergen S. 7

Insbesondere das Ziel, mit diesem Instrument eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen, wurde klar verfehlt²⁹. Es ist fraglich, ob bei zum Teil stagnierender Beschäftigung und einem gleichbleibendem Anteil von Mini-Jobs an der Gesamtbeschäftigung, hier vor allem in Branchen wie dem Handel, der Gastronomie oder der Gebäudereinigung, die Mini-JobberInnen begründete Aussichten auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben.

28 Differenzen zwischen den Werten versch. Datenerfassungen hängen v.a. mit Abgrenzung und Definition unterschiedlicher Arbeitsformen zusammen.

29 vgl. Bundesagentur für Arbeit (Hg.) (2004): Mini- und Midijobs in Deutschland. Sonderbericht 2004, S.14f.

Zu kritisieren ist auch die klischeehafte Vorstellung „geringfügig beschäftigt ist gleich gering qualifiziert“, denn gut zwei Drittel der Mini-JobberInnen verfügen über einen Berufsabschluss. Es steht zu befürchten, dass auch zukünftig sozialversicherungspflichtige Voll- und Teilzeitbeschäftigung abgebaut bzw. in Mini-Jobs zerteilt wird.

Auch das Thema Schwarzarbeit bleibt aktuell, da Erfahrungen zeigen, dass hinter der Fassade eines Mini-Jobs häufig Vollzeitarbeit unter Barzahlung des Lohnes stattfindet. In diesem Fall hilft der Minijob sogar noch zur Tarnung von Schwarzarbeit.

Mini-Jobs sind durch niedrige und niedrigste Löhne, hohe Fluktuation und sehr geringe Aufwärtsmobilität der Beschäftigten im Beruf wie im Betrieb gekennzeichnet. Mit dieser Form der Beschäftigung als Haupterwerb ist kein eigenes existenzsicherndes Einkommen zu erzielen. Dies belegen die regelmäßigen Studien des IAQ in Duisburg in eindrücklicher Weise. So sieht die Verteilung der Stundenlöhne im Niedriglohnsektor wie folgt aus:

	Vollzeit	Teilzeit	Minijob	Summe
unter 5 €	23,8%	10,5%	65,8%	100%
unter 6 €	37,4%	13,8%	48,8%	100%
unter 7 €	45,1%	17,7%	37,2%	100%
unter 8 €	45,1%	21,2%	33,7%	100%
Gesamt	70,5%	22,4%	7,1%	100%

Quelle: IAQ Report 05-2009

30 Die Niedriglohngrenze (2/3 des Medianlohnes) entspricht einem Stundenlohn von 9,61 Euro in West- und 6,81 Euro in Ostdeutschland.

Mehr als 86% der Minijobber/innen arbeiten im Niedriglohnsektor³⁰. Im Segment der unteren Stundenlöhne sind sie besonders häufig vertreten. Rund 66% der geringfügig Beschäftigten arbeiten für unter 5 € pro Stunde³¹.

31 IAQ Report 05-2009

Mit der geringfügigen Beschäftigung wurde faktisch ein Kombilohn im unteren Einkommensbereich geschaffen, der durch die enormen finanziellen Ausfälle im Steuer-

system und den sozialen Sicherungssystemen gesellschaftlich hoch subventioniert wird. Fast 15% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten erhalten aufstockende Leistungen nach dem SGB II. Insbesondere die Subventionierung Beschäftigter, die nur im Nebenerwerb geringfügig beschäftigt sind, ist in keiner Weise volkswirtschaftlich zu rechtfertigen.

Zudem gehört nach Angaben des IAB etwa die Hälfte der im Nebenerwerb geringfügig Beschäftigten zu den sogenannten Niedriglöhner/innen (bei Vollzeitbeschäftigung). Hier wird gerade ein Bruttoeinkommen von maximal 1400 Euro erzielt. An dieser Stelle sind flächendeckende, gesetzlich verbindliche Mindestlöhne und keine, durch die Steuerzahlenden subventionierten Nebenjobs gefragt.

Kosten bzw. Einnahmeausfälle für die sozialen Sicherungs- und Steuersysteme

Geringfügige Beschäftigung sichert keine eigenständige Existenz. Da sie keine ausreichenden Ansprüche in den sozialen Sicherungssystemen ermöglicht, bedeutet sie Abhängigkeit vom Einkommen eines Partners/ einer Partnerin oder vom Staat – häufig schon während der Beschäftigung, dann aber auch im Alter, im Pflegefall oder bei Arbeitslosigkeit; kurz: sie birgt ein enormes Armutsrisiko.

Durch den Verzicht auf Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und auf volle Steuern aus diesen Arbeitsverhältnissen werden Mini-Jobs gesellschaftlich subventioniert. Die finanziellen Folgen für die sozialen Sicherungssysteme sind enorm.

Sollten die Mini-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit dem gleichen Bruttoentgelt in vollem Umfang verdrängt haben, so bezifferte der Sachverständigenrat den Einnahmeverlust der gesetzlichen Rentenversicherung für 2004 auf 1,3 Mrd. Euro. Der Einnahmeverlust unter diesen Annahmen für die GKV wird auf 0,5 Mrd. Euro geschätzt, für die gesetzliche Pflegeversicherung auf 0,29 Mrd. Euro und für die Arbeitslosenversicherung auf 1,1 Mrd. Euro.³²

Abschließend bleibt festzuhalten, dass die Subventionspraxis in Bezug auf geringfügige Beschäftigung ein widersprüchliches Ergebnis hat: die Schaffung günstiger Hinzuverdienstmöglichkeiten privilegiert einerseits Beschäftigte mit einem sozial abgesicherten Hauptverdienst; andererseits bedeutet sie die Substitution sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in prekäre Jobs, was die Aussichten von ausschließlich geringfügig Beschäftigten und Arbeitslosen auf eine solche Beschäftigung und damit auf die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt erheblich schmälert.

32 Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland. Jahresgutachten 2004/2005.

3. Frauenpolitische Perspektiven

Besonders gravierend am Boom der geringfügigen Beschäftigung ist die Tatsache, dass sich vor allem Frauen in diesen prekären Arbeitsverhältnissen wiederfinden (mehr als 63%). Insbesondere in dem Bereich der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung sind sie mit 67% stark vertreten. Gerade für Frauen sind MiniJobs häufig das einigste Erwerbseinkommen, so das Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

92% der MiniJobber/innen in Privathaushalten sind Frauen.

Minijobs sind eine Sonderform der Beschäftigung am Arbeitsmarkt, die insbesondere Frauen um die Möglichkeit einer eigenständigen Existenzsicherung bringt.

Sie sind in vielen Branchen, vor allem in den weiblich dominierten Dienstleistungsbranchen längst vom Ausnahmefall zur „normalen“ Form der Beschäftigung geworden. Sie setzen auch reguläre, sozialversicherungspflichtige, existenzsichernde Beschäftigung unter Druck und führen für die MiniJobber/innen im Zeitverlauf ihrer Erwerbsbiographie zu gravierenden Lücken in der Altersversorgung.

So haben 60% der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland, die heute zwischen 50 und 55 Jahren alt sind, Erwerbszeiten in geringfügiger Beschäftigung, die sich im Lebensverlauf auf durchschnittlich 7,6 Jahre summieren. In Ostdeutschland sind es 30 % mit Zeiten von bis zu 3,5 Jahren³³.

33 Gutachten zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; S. 89 ff. Berlin 2011

Geringfügige Beschäftigung behindert die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt nachhaltig und trägt wesentlich zum gender pay gap von 23 % in Deutschland bei. Letztlich zementieren MiniJobs das tradierte Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

Frauen sind von der Tatsache, dass durch Mini-Jobs nur unzureichende eigenständige Ansprüche an Sozialleistungen erworben werden, überproportional betroffen. Insbesondere im Sektor der privaten Haushalte, wo die Arbeitgeberpauschale nur 5 % beträgt, müssen die Beschäftigten aus eigener Tasche 14,9 % aufstocken, wenn sie volle eigene Rentenansprüche erwerben wollen.

Durch ihre Überpräsenz in diesem Arbeitsmarktsegment mit überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteilen werden Frauen zunehmend auf diesen Niedriglohnsektor bzw. auf die Rolle der ‚Zuverdienerin‘ festgelegt. Die Mobilität aus dem Niedriglohnsektor heraus ist nachgewiesen schwierig, das hat das IAB in Nürnberg wiederholt belegt. Mit der Analyse der Altergruppen der Beschäftigten kann eindeutig widerlegt werden, dass es sich um spezielle Angebote für Student/innen oder RentnerInnen handelt.

Bei näherer Betrachtung der Verteilung der Geschlechter in den dominierenden Altersgruppen, also im Alter zwischen 35 und 45, in denen Frauen zu fast $\frac{3}{4}$ vertreten sind, liegt die Vermutung nahe, dass insbesondere Frauen, die Familie und Beruf vereinbaren wollen bzw. Berufsrückkehrerinnen in diese Form der Beschäftigung abgedrängt werden.

Keinerlei Anhaltspunkte gibt es für die Behauptung, viele Frauen wollten nur geringfügig arbeiten. Der Boom der geringfügigen Beschäftigungen, vor allem nach der Reform im Jahr 2003, hat die Chancen von Frauen auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt erheblich geschmälert.

Das Expert/innen-Gutachten zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung kommt zu dem klaren Ergebnis, dass „die gegenwärtige Minijobstrategie [...] aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung als desaströs bezeichnet werden“ muss. (Seite 135)

Handlungsoptionen

a) Position des DGB

Mit dem Titel „Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse“ hat der DGB auf seinem Kongress im Mai 2010 gefordert, sich konsequent für die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse einzusetzen. Dazu zählt auch die Sozialversicherungspflicht in allen Arbeits-

verhältnissen vom ersten Euro an. Der DGB hat damit Beschlüsse der letzten Bundesfrauenkonferenzen und vergangener Bundeskongresse bestätigt und erweitert.

Der Kongress hat gefordert, entsprechend auf den Gesetzgeber einzuwirken.

Im ersten Schritt werden die Forderungen an den Gesetzgeber systematisch diskutiert und weiter entwickelt. Denn nur die Behandlung verschiedener „Stellschrauben“ wird zum Erfolg führen, da das Instrument der geringfügigen Beschäftigung nur ein Baustein in einem weiten Netz steuerrechtlicher-, sozial- und arbeitsmarktpolitischer (Fehl)Anreize, welche Frauen eine eigenständige Existenzsicherung erschwert.

Zunächst sind dabei drei Handlungsebene zu differenzieren. Das wären Regelungen im Bereich des:

1. Steuerrechtes
2. Arbeitsrechtes
3. Sozialversicherungsrechtes

Konkret diskutiert der DGB eine gesetzliche Neuregelung kleiner Arbeitsverhältnisse auf der Basis einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro.

Damit würden die Fehlanreize in Richtung Kleinstarbeitsverhältnisse und Zersplitterung des Arbeitsmarktes beseitigt und die soziale Sicherung aller Beschäftigten gestärkt, da alle Beschäftigten in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden wären. Die Grund-sicherung im Alter würde langfristig entlastet. Die Chancen auf die Beschäftigung in Arbeitsverhältnissen, von deren Lohn Beschäftigte leben können, würden verbessert und ein Einfallstor für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen geschlossen.

Langfristiges Ziel ist der Einbezug der heute geringfügig Beschäftigten in den Schutz der Sozialversicherung und damit die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse. Das bedeutet die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung als Sonderbeschäftigungsform am Arbeitsmarkt.

Die Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € muss sich auch auf diese Beschäftigungsverhältnisse beziehen. Zur Ausgestaltung der Forderungen in den genannten Rechtsgebieten schlägt der DGB im Einzelnen vor:

■ **Arbeitsrecht:**

In kleinen Arbeitsverhältnissen, also in Arbeitsverhältnissen mit geringer Stundenzahl, bzw. in Arbeitsverhältnissen, die oft fälschlicherweise als Aushilfstätigkeiten ausgewiesen werden, ist die Durchsetzung gesetzlicher und tariflicher Arbeitnehmerrechte noch weitaus schwieriger als in anderen Arbeitsverhältnissen. Um gesetzlich verankerte Rechte auch in diesen Arbeitsverhältnissen zur Geltung zu bringen, sind die Durchsetzung tatsächlicher Entgeltgleichheit im Sinne der Anwendung geltender Tarifverträge bzw. Branchenmindestlöhne auf alle Beschäftigte (korrekte Eingruppierung auf betrieblicher Ebene nach der Maßgabe „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“) und die gesetzliche Festlegung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes von mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde von zentraler Bedeutung. Zudem ist die wirksame Kontrolle dieses Mindestlohnes und weiterer gesetzlicher Mindestbestimmungen (wie z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) durch einschlägige staatliche Institutionen wie bei den gesetzlichen Branchenmindestlöhnen nach dem AEntG erforderlich. Flankierend fordert der DGB ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, welches die Durchsetzung gesetzlicher und tariflicher Mindeststandards ermöglicht.

- Sozialversicherungsrecht:

In der gegenwärtigen Diskussion, die der DGB zur Reform der Minijobs und zur Umsetzung seiner Anliegen angestoßen hat, wird das Modell der sogenannten „erweiterten Gleitzzone“ von Claudia Weinkopf (Institut für Arbeit und Qualifikation Duisburg/ Essen), das genau dieses Verfahren beschreibt, favorisiert. Das hieße:

Alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro unterliegen der vollen Sozialversicherungspflicht. Im unteren Einkommensbereich bis 800 Euro soll für die Finanzierung der Sozialversicherungsbeiträge eine andere Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen erfolgen. So könnten die Arbeitgeber zunächst den vollen Beitrag allein zahlen, in Stufen erhöht sich dann der Anteil der Arbeitnehmer/innen. Erst ab 800 Euro gilt die volle Parität. Auch heute zahlen die Arbeitgeber bei kleinen Arbeitsverhältnissen mehr als die Hälfte des üblichen Sozialversicherungsbeitrages. Allerdings würde damit der Grundsatz der paritätischen Beitragszahlung weiter verändert.

Den Beiträgen stehen adäquate und individuell zurechenbare Ansprüche der Sozialversicherungen gegenüber. Zur Vermeidung einer unangemessenen Benachteiligung der Versichertengemeinschaft sollen die Krankenkassen das Recht erhalten, für bestimmte Gruppen Mindestbeiträge festzulegen. (z.B. bei Angehörigen von Privatversicherten).

- Steuerrecht:

Die Besteuerung der Einkommen erfolgt soll nach Leistungsfähigkeit erfolgen, wenn das Einkommen des/der Einzelnen oder das Einkommen im Haushaltskontext bestimmte Freigrenzen überschreitet. Dieses Prinzip hat sich bewährt. Deswegen sind Ausnahmen für bestimmte Einkommen, vor allem für Einkommen im Nebenverdienst, im Steuerrecht nicht dauerhaft zu begründen. Wie konkret die Überführung der Minijobs in das allgemeine Steuersystem im Einzelnen erfolgen soll, wird gerade in der gewerkschaftlichen Diskussion sehr intensiv debattiert und geklärt. Die wichtigste Maßgabe für den DGB ist dabei, Menschen mit geringem Einkommen möglichst wenig zu belasten. Klar ist aber, dass für die Beschäftigten und Arbeitgeber angemessene Übergangsfristen notwendig sind. Daneben steht es dem Gesetzgeber frei, für gesellschaftliche sinnvolle Tätigkeiten Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen.

Langfristig sind grundsätzliche Änderungen im Steuerrecht notwendig. Der DGB setzt sich entsprechend seines steuerpolitischen Beschlusses D 001 vom Kongress im Mai 2010 für die schrittweise Umformung des Ehegattensplitting in eine Individualbesteuerung ein. Das heißt, die steuerliche Belastung soll individuell erfolgen, also unanhängig davon, ob Menschen verheiratet sind oder nicht. In unmittelbarem Zusammenhang mit der Regulierung geringfügiger Beschäftigung geht es in einem ersten Schritt um die kritische Bewertung der Steuerklasse V. Im Zuge von Modellen wie dem Faktorverfahren, das es heute schon auf freiwilliger Basis gibt, sollte sie ganz abgeschafft werden. Im Faktorverfahren wird für beide Ehepartner/innen die Steuerklasse IV angewendet. Durch den so genannten Faktor, den das Finanzamt ermittelt, wird jedoch trotz Steuerklasse IV die steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens bereits beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt, was bisher nicht der Fall ist. Mit dem Faktorverfahren wird konkret erreicht, dass bei dem/der jeweiligen Ehepartner/ in mindestens die ihm oder ihr persönlich zustehenden, steuerentlastend wirkenden Vorschriften beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden; zum Beispiel der Grundfreibetrag, die Vorsorgepauschale, der Sonderausgaben-Pauschbetrag oder Kinderfreibeträge.

b) Handlungsmöglichkeiten

■ langfristig:

Um diese Forderung umzusetzen, braucht es eine konsequente Lobbyarbeit der Gesamtorganisation. Grundlage dafür ist eine klare Position, die durch Aufklärung und übergreifende Diskussion unterstützt wird. Als Beitrag hierfür haben die DGB-Frauen ein aktuelles Positionspapier erarbeitet. Auch der DGB ist in diesem Prozess auf dem Weg. Entsprechende Publikationen können aktuell bei den zuständigen Fachabteilungen und/oder online angefragt werden.

Ein weiterer wichtiger Schritt auf diesem Weg ist die Diskussion um die (Neu)Gestaltung des Niedriglohnssektors. Dazu muss eine Auseinandersetzung mit vorhandenen Vorschlägen und Konzepten verstärkt werden.

In diesem Zusammenhang müssen Regelungen wie das Ehegattensplitting oder die beitragsfreie Mitversicherung von EhepartnerInnen in der GKV kritisch thematisiert werden, da sie die Struktur der geringfügigen Beschäftigung begünstigen. Diese Rahmenbedingungen schaffen falsche Anreize oder verstellen den Blick auf die gravierenden Nachteile geringfügiger Beschäftigung. Einen solchen Blick eröffnet das Expert/innengutachten zum Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, welches eben diese sozialen, ökonomischen, institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen auflistet, unter den Frauen wie Männer ihre Entscheidungen, so auch ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt, treffen und ihre individuellen Optionen auch realisieren (können). Handlungsfelder und angrenzenden Themen sind dabei u.a.: Rollenbilder und Recht, Bildung, Erwerbsleben oder Zeitverwendung im Lebensverlauf.

Grundsätzliche Änderungen im Steuerrecht mit dem Ziel der Individualbesteuerung, also einer Besteuerung unabhängig davon, ob Menschen verheiratet sind oder nicht, sind zwingend notwendig.

■ Mittel- und kurzfristig:

Zunächst ist die Darstellung konkreter Problemlagen und die Sensibilisierung und Information von Akteur/innen wie Betriebs- und Personalrät/innen das Ziel. Das ist bereits ein gutes Stück gelungen. Der Dreh- und Angelpunkt ist hier vor allem die Frage nach der Eingruppierung der Beschäftigten und die Frage nach der Zusammensetzung von Belegschaften.

Auch muss es weiterhin ein Angebot für Beschäftigte in diesen Arbeitsverhältnissen geben. Dazu sind Veröffentlichungen und Ratgeber ein Weg. Hier muss vor allem die Botschaft transportiert werden, dass auch geringfügig Beschäftigte verankerte Rechte haben. Denn oft ist dieses Wissen unter Minijobber/innen nur wenig ausgeprägt oder es wird vom Arbeitgeber bestritten, dass diese existieren.

Zu überlegen sind gezielte Organizing-Konzepte, sprich die Ansprache der Betroffenen (beispielsweise über Beratung oder Hotline). Darüber hinaus müssen die regionalen und geschlechtsspezifischen Unterschiede in diesem Arbeitsmarktsegment transparent werden. Da es starke regionale Unterschiede in der Verteilung der geringfügigen Beschäftigung gibt, ist eine verstärkte Einbindung besonders betroffener DGB-Regionen zu überlegen. Ein Schwerpunkt ist ohne Frage die verstärkte Betonung der zweiseitigen Wirkung der Mini-Jobs - also nicht nur personenbezogen, sondern auch mit Blick auf die Entwicklung der sozialen Sicherungssysteme und des Arbeitsmarktes insgesamt.

in Bezug auf Gewerkschaften & Beschäftigte:

Berücksichtigt werden müssen die großen Branchenunterschiede beim Einsatz der Minijobs. Solange es Tarifverträge gibt, in denen Mini-Jobs ausgenommen sind, ist es ein Ziel, die tariflichen Regelungen so zu verändern, dass geringfügige Beschäftigung ebenfalls erfasst ist und Beschäftigte dann betrieblich entsprechend eingruppiert werden.

Es ist auch die Frage zu diskutieren, ob ein übergreifendes Bündnis von Gewerkschaften und anderen Verbänden bzw. Interessenvertretungen sinnvoll ist und mit wem es neu entstehen kann. Strategisch ist eine Thematisierung verschiedener prekärer Sektoren evtl. sinnvoller, da dann Kräfte gebündelt werden können. Gleichzeitig müssen die gegenwärtig geringfügig Beschäftigten eine konkret angesprochen werden, zum Beispiel in Form von Projekten oder gezielten Angeboten.

Dabei ist folgende Botschaft von zentraler Bedeutung:

Es geht es nicht um die Abschaffung von MiniJobs – also um die Abschaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für die derzeit Betroffenen!

Denn: Es gibt einen Bedarf an Teilzeit, ohne Frage. Aber der rechtfertigt keine Sonderform am Arbeitsmarkt. Jede Teilzeit kann sozialversicherungspflichtig gestaltet werden und muss nicht zwangsläufig zu hohen Abgaben für die Arbeitnehmer führen – es kommt auf die Ausgestaltung an, wie das Modell der erweiterten Gleitzone zeigt. Und: Die Arbeit, die Minijobber/innen heute tun, wird nicht einfach wegfallen. Büros und andere Großgebäude werden auch morgen noch geputzt, Bäckereien verkaufen auch morgen noch ihre Produkte, der Einzelhandel ist einfach nicht ins Ausland zu verlagern ebenso wenig wie der Bereich von Gastronomie oder Hotels.

Im Mittelpunkt steht vielmehr die Argumentation, dass jede Form der Beschäftigung gleich zu behandeln und die Einbindung der Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherung zu gewährleisten ist – also die Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse.

Ein Schritt auf dem Weg zur Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse kann ihre Integration in ein Gesamtkonzept für die Gestaltung des Niedriglohnssektors sein. Die Diskussion hierüber wird im politischen Raum geführt, die Gewerkschaften werden sich in diese Diskussion einbringen.

in Bezug auf Betriebe:

BetriebsrätInnen sind aufgefordert, sich in den Betrieben stärker gegen den Ausbau von Mini-Jobs bzw. Abbau dieser Regelungen zu positionieren, da sie auch als Interessenvertretung der Mini-JobberInnen fungieren. Dazu muss inhaltliche und strategische Unterstützung zur Verfügung gestellt werden.

Sowohl in Hinsicht auf die Einzelgewerkschaften als auch auf die Betriebe muss deutlicher der Auswirkung des Mini-Job-Booms auf die sog. Stammebelegschaften bzw. auf die Aushandlung ihrer Arbeitsbedingungen betont, also eine eher mehrdimensionale Perspektive aufgezeigt werden. Mit eben diesem Blickwinkel muss die Forderung nach Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse und damit die Abschaffung geringfügiger Beschäftigungen an Betriebs- und Personalrät/innen herangetragen werden. Für die betrieblichen Akteur/innen müssen geeignete Materialien entwickelt werden.