

A smiling woman with glasses and a white t-shirt is holding a baguette wrapped in a white paper bag with a green paper insert. She is standing behind a glass counter in what appears to be a bakery or cafe. The background is slightly blurred, showing shelves with bread.

DGB

Raus aus der Armutsfalle DGB-Reformkonzept Minijob

**GUTE
MINI
JOBS**

Warum ist eine Reform der Minijobs nötig?

Nach wie vor spielen Minijobs am Arbeitsmarkt eine große Rolle. Fast jede fünfte abhängige Beschäftigung ist geringfügig entlohnt. Somit sind rund 7,4 Millionen Menschen in einem Minijob tätig. Für ein Drittel ist er Nebenjob. Zwei Drittel arbeiten hingegen ausschließlich in Minijobs. Darunter sind rund drei Millionen im klassischen Erwerbsalter von 25 bis 64 Jahren. Sie haben nur den Minijob als Einkommen. Gerade bei dieser Gruppe gehen Minijobs zum Teil mit erheblich negativen Folgen einher.

Neben den gleichstellungspolitischen Aspekten wird immer deutlicher, dass das Festhalten gut qualifizierter Fachkräfte in Minijobs Fachkräfteengpässe begünstigt, Schwarzarbeit fördert und zu Altersarmut führt. Zugleich werden Arbeitnehmer/innen in der betrieblichen Praxis oftmals als „Beschäftigte zweiter Klasse“ behandelt. Insgesamt wirken Minijobs eher als Sackgasse denn als Brücke in sozialversicherte Beschäftigung. Doch warum erfreuen sich Minijobs scheinbar so großer Beliebtheit?

Minijob = brutto für netto!?

Minijobber/innen zahlen weder Steuern noch Sozialabgaben. Von der Rentenversicherung können sie sich befreien lassen. Minijob = brutto für netto!?! Sind Minijobs also ein gutes Geschäft? Die Frage ist für wen. Klar ist: Minijobs sind der Motor des Niedriglohnsektors. Minijobber/innen müssen Lohneinbußen in Kauf nehmen. So verdiente noch vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns fast die Hälfte der Minijobber/innen unter 8,50 Euro.

Aber auch mit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist Gleichbehandlung noch nicht automatisch dadurch erreicht, dass 8,50 Euro Stundenlohn bezahlt werden. Denn das geltende Recht sieht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz die Gleichbehandlung aller Beschäftigten unabhängig von der Arbeitszeit bei der Entlohnung entsprechend der Tätigkeiten und bei den übrigen Arbeitsbedingungen vor. Demnach müssen Beschäftigte in Minijobs denselben Stundenlohn erhalten wie die anderen Beschäftigten mit vergleichbaren Tätigkeiten im selben Betrieb auch. Außerdem darf es keine Benachteiligungen bei anderen Rechten, wie etwa der Gewährung und Bezahlung des zustehenden Urlaubs sowie von Feier- und Krankentagen geben.

Die tägliche Praxis sieht aber oft anders aus. Von der Steuer- und Abgabefreiheit profitieren in Wirklichkeit nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber. Der Trick: Die Löhne werden schon vorab gekürzt. Die meisten Minijobber/innen erfahren Lohnabschläge, weil sie als Aushilfen mit „Aushilfslöhnen“ abgespeist werden, obwohl sie reguläre Tätigkeiten verrichten. Hinzu kommt, dass ihnen auch andere gesetzlich verankerte Leistungen vorenthalten werden. Rund jede/r Dritte in einem Minijob erhält keinen bezahlten Urlaub und fast die Hälfte der Minijobber/innen bekommt keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.¹

¹ Vgl. IAB: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten, 2015.

Um Verstößen gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz entgegenzuwirken, setzt die Bundesregierung auf bessere Aufklärung über die Rechte von Beschäftigten in Minijobs. Etwa die Hälfte der Beschäftigten und Betriebe, die von der Nichtgewährung von Arbeitnehmerrechten berichten, kennen die Rechtslage nicht. Aufklärung ist daher ein erster wichtiger Schritt, reicht aber nicht aus. Die Ursache für die Verstöße liegt in der Sonderbehandlung der Minijobs bei den Steuer- und den Sozialabgaben. Deshalb muss auch hier zum Schutz der Beschäftigten angesetzt werden.



Ein Beispiel: „Sie wissen ja Frau Meyer, wenn ich Ihnen einen höheren Stundenlohn zahle, wird Ihr Einkommen abgabepflichtig, dann haben Sie netto weniger als heute“.

Was will der DGB?

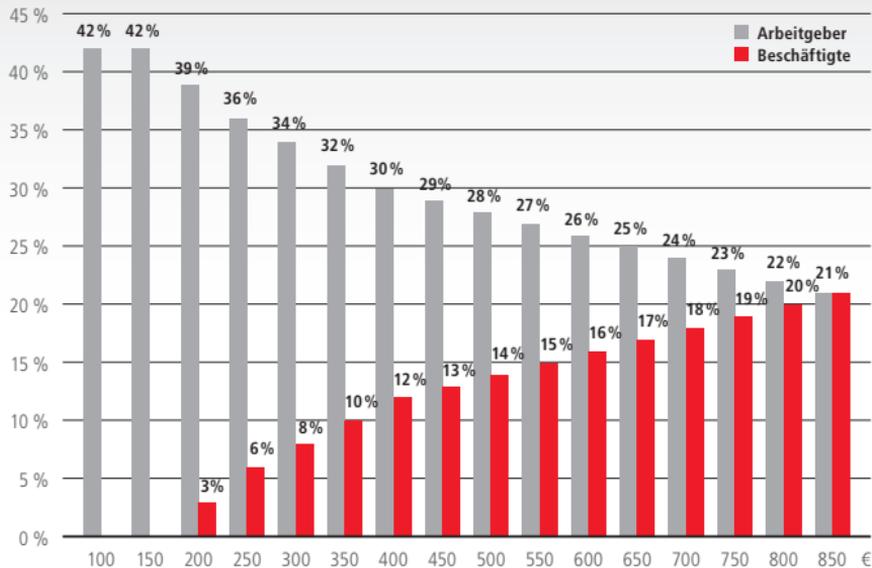
Alle Arbeitsverhältnisse sollen bei der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung gleich behandelt werden. Deshalb müssen die gesetzlichen Rahmenbedingungen verändert werden. Um die Arbeitsplätze zu erhalten und die Akzeptanz von grundlegenden Änderungen für die Beschäftigten zu erhöhen, schlägt der DGB folgende Reformen vor:²

1 Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung

Minijobs sollen ab dem ersten Euro Einkommen voll in die Sozialversicherung einbezogen werden. Ein möglicher Weg zur Umsetzung ist die Erweiterung der Gleitzonenregelung, die es schon bei den Midijobs gibt. Die Gleitzonenregelung umfasst aktuell Einkommen zwischen 450,01 und 850 Euro und wäre auf den Bereich der Einkommen von 1 bis 850 Euro zu erweitern. Die anfallenden Sozialversicherungsbeiträge sollten so verteilt werden, dass der Anteil der Beschäftigten schrittweise steigt, während die Belastung für die Arbeitgeber sinkt. Ab 850 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung. Die Beiträge erbringen individuell zurechenbare Ansprüche in der Sozialversicherung. So werden alle Beschäftigten vollständig in die Systeme der sozialen Sicherung eingebunden. Ihre eigenständigen Ansprüche und kontinuierlichen Erwerbsverläufe werden gestärkt. So kann die „450-Euro-Hürde“ genommen werden. Das führt aus der Arbeitszeitfalle. Diese Maßnahme sollte wissenschaftlich evaluiert werden.

² Für den Arbeitsplatz Privathaushalt hat der DGB ein weiteres Reformkonzept erarbeitet. Siehe dazu www.dgb.de/minijob.

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

2 Pauschale Besteuerung zugunsten zielgruppengerechter Förderung beenden

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

Bereits heute gibt es Beitrags- und Steuerfreibeträge für ehrenamtliche und karitative Tätigkeiten. Darüber hinaus bestehen weitere Sonderregelungen beim Zuverdienst zum Studium, zur Rente oder zur Arbeitslosenmeldung. Bei diesen Sonderregelungen handelt es sich um zielgenaue Instrumente, die durch den Gesetzgeber bei Bedarf angepasst werden können. Schüler/innen könnten zum Beispiel in Form einer Taschengeldregelung weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen verdienen. Somit braucht es den Minijob nicht.

3 Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen durchsetzen

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

Eine Frauendomäne

Über 60 Prozent der Beschäftigten in Minijobs sind Frauen. Deutlich höher liegt der Frauenanteil bei den ausschließlich in Minijobs Beschäftigten im Alter von 25-64 Jahren. Hier sind mehr als zwei Drittel der in Minijobs Beschäftigten Frauen. Das ist kein Zufall, sondern die Folge von gezielten staatlichen Fehlreizen. Minijobs bedeuten neben Entgeltdiskriminierung häufig auch einen Mangel an beruflichen (Aufstiegs-) Chancen. Beschäftigten in Minijobs werden Perspektiven genommen, heute und im Alter.

Minijobs sind selten Sprungbrett in einen guten Job

Minijobs kommen fast ausschließlich im Dienstleistungsbereich vor und konzentrieren sich dort auf wenige Tätigkeiten. Über 1,1 Millionen Beschäftigte in Minijobs arbeiten als Reinigungskraft, 850.000 Minijobber/innen sind im Verkauf tätig, 790.000 im Büro und Sekretariat und 640.000 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.

Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns kommt es zu mehr Umwandlungen von Minijobs in reguläre Teilzeit. Dennoch kann der Mindestlohn alleine das Problem Minijob nicht lösen. Minijobs als Nebenjob nehmen sogar weiterhin kontinuierlich zu.

Minijob = Minirente = Altersarmut

Die Beiträge für Minijobber/innen an die Sozialversicherung sind Pauschalen. Sie sorgen für keine eigenständige soziale Absicherung. Bei der Rentenversicherung besteht seit 2013 Versicherungspflicht, aber es gibt die Möglichkeit zur Befreiung. In der Folge sind nur 18 Prozent der Minijobber/innen im gewerblichen Bereich und 14 Prozent der Minijobber/innen in Privathaushalten rentenversicherungspflichtig beschäftigt. Für die anderen Minijobber/innen werden die Beiträge zur Rentenversicherung pauschal abgeführt.

Nach heutigen Werten 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 3,64 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.³

Altersarmut ist so vorprogrammiert.

³ Bei voller Beitragszahlung erwerben Minijobber/innen bei einem monatlichen Verdienst von 450 Euro pro Jahr einen Rentenzuwachs von 4,53 Euro pro Monat (West). Die Beteiligung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerinnen an der Rentenversicherung geht mit der Sicherung bestimmter Ansprüche einher. Bei diesen Angaben zum Rentenanspruch handelt es sich um Brutto-Werte.



Gute Gründe für eine Minijobreform

■ **Höhere Löhne. Mehr gute Arbeit. Gut gegen Fachkräftemangel.**

Die Reform der kleinen Arbeitsverhältnisse wird Jobs zweiter Klasse und Aushilfslöhne für reguläre Arbeit unterbinden. Dies stärkt vor allem Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte und Frauen. Durch die Aufhebung der „450-Euro-Hürde“ würde die Arbeitszeit ausgeweitet und individuell angepasst. So entstehen auch zusätzliche Verdienste. Schon heute gibt es im Gesundheitswesen, in der Pflege und bei der Kinderbetreuung erhebliche Fachkräftengpässe. Zugleich arbeiten auch in diesen Bereichen zahlreich gut ausgebildete Fachkräfte nur in Minijobs. Die Umgestaltung in reguläre Teil- und Vollzeitarbeit trägt dazu bei, Fachkräftepotenziale zu heben und verhilft den dort beschäftigten Frauen zu besseren Erwerbsmöglichkeiten.

■ **Teilzeitkräfte wollen und könnten länger arbeiten**

Entgegen vieler Vorurteile wollen und könnten viele Minijobber/innen länger arbeiten. Sie befinden sich aber oftmals durch die Festlegung auf 450 Euro in einer Arbeitszeitfalle. Seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns liegt die 450-Euro-Grenze bei 52,9 Stunden pro Monat bzw. 12,2 Stunden pro Woche. Ab 2017 wird der Mindestlohn auf 8,84 Euro erhöht. Damit liegt die Minijobgrenze bei 50,9 Stunden pro Monat bzw. 11,8 Std. pro Woche. Der durchschnittliche Arbeitszeitwunsch von Beschäftigten in Minijobs liegt bei rund 15 Stunden pro Woche (inkl. Minijobber/innen im Nebenjob) und damit oberhalb der heutigen 450-Euro-Grenze. Gerade diejenigen, die nur einen Minijob als Auskommen haben, wünschen sich deutlich höhere Arbeitszeiten. Dies wird durch wissenschaftliche Studien regelmäßig bestätigt.

■ Neue Aufgabe für eine erfahrene Institution

Auch reguläre Teilzeit mit wenig Stunden kann ohne bürokratischen Aufwand angeboten werden. Hier könnte die heutige Minijobzentrale neue Aufgaben übernehmen. Als „Teilzeitzentrale“ könnte sie die Anmeldung der „kleinen Teilzeit“ übernehmen, die Einhaltung der Sozialversicherungspflicht und der Entgeltgleichheit kontrollieren, für Beschäftigung im Haushalt zuständig bleiben und zusätzlich Kleinst-Unternehmen betreuen.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich:

Annelie Buntenbach

Redaktion:

Sabrina Klaus-Schellerter

E-Mail-Kontakt:

ais@dgb.de

Fotos:

S. 1 und S. 4 Colourbox
S. 10 maiwald/photocase.com

Satz und Druck:

PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsges. mbH

Stand:

November 2016

Bestellung von Broschüren und
Materialien des DGB bitte über den
DGB-Online-Bestellservice:

Link: www.dgb-bestellservice.de