

Studie



Minijobreport Hamburg

Aufstiegchancen schaffen – Arbeitsrechte durchsetzen – Potenziale nutzen



Vorwort

Erstmals präsentiert der DGB Hamburg einen Minijob-Report für die Hansestadt. Wir wollen damit einen umfassenden Blick auf eine Arbeitsform werfen, die nicht zur eigenständigen Existenzsicherung ausreicht – weder jetzt noch im Alter.

Trotzdem arbeiten in Hamburg rund 177.000 Menschen in einem Minijob. Die meisten von ihnen – 60 Prozent - haben kein anderes Einkommen. Und bei über der Hälfte derjenigen, die ausschließlich im Minijob arbeiten, handelt es sich um Personen im klassischen Erwerbsalter von 25 bis 64 Jahren. Überproportional stark betroffen sind Frauen, die häufiger im Minijob tätig sind als Männer. Bedenklich ist zudem, gerade in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels, dass ein großer Teil der Minijobber/-innen gut ausgebildete Fachkräfte sind und der Anteil der Akademiker/-innen steigt.

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 und arbeitsmarktpolitische Ideen überlagern die Diskussion. Minijobs sollen als Niedriglohninstrument ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung sein. Die Wissenschaft ist sich jedoch weitgehend einig, dass es sich um ein wenig wirksames Instrument handelt.

Die Folgen hingegen sind verheerend:

- Minijobs sind Sackgassen und keine Brücken: Meist arbeiten die so Beschäftigten immer wieder in Minijobs.
- Die Flexibilität wird von Unternehmen ausgenutzt – zum Nachteil der Arbeitnehmer/-innen.
- Häufig gibt es den Mindestlohn nur auf dem Papier, fast die Hälfte aller Minijobber/-innen bekommt weniger.
- Minijobber/-innen werden benachteiligt bei Urlaub, Krankheit, Weiterbildung.
- Minijob führt zu Minirente - und damit in die Altersarmut.
- Das in Minijobs feststehende Fachkräftepotenzial wird ignoriert, was auch der Gesamtgesellschaft schadet.

Deutlich wird: Minijobs schaden der Gesellschaft mehr, als dass sie einen Nutzen bringen. In diesem Report präsentieren wir konkrete Lösungsvorschläge für eine Reform der Minijobs, die Beschäftigte zunehmend in tariflich entlohnte, sozialversicherungspflichtige, auskömmliche und sichere Arbeit führt – damit Arbeit in Hamburg Gute Arbeit ist.

Katja Karger

Vorsitzende DGB Hamburg



Impressum

Herausgeber:
DGB Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.hamburg.dgb.de

Autor: Daniel Gimpel
Redaktion: Heiko Gröpler
Verantwortlich: Katja Karger
Gestaltung & Druck: drucktechnik-altona
Titelfoto: shutterstock.com, Foto Katja Karger: Peter Bisping

Hamburg, April 2018

1	Das Wichtigste in Kürze	3
2	Minijobs – Was ist das?	4
3	Minijobs in Hamburg – Die Zahlen	5
4	Nachteile geringfügiger Beschäftigung	16
5	Minijobs – Brücke oder Sackgasse?	18
6	Minijobbende haben Rechte und bekommen sie oft nicht	20
7	Geringfügige Beschäftigung: Viel Fachkräftepotenzial	22
8	Abschied vom Minijob – Vorteile für Unternehmen	23
9	Was will der DGB?	24
	Literaturverzeichnis	28

Klebeeffekt

Minijobs sollten Langzeiterwerbslosen und Rückkehrer/-innen in die Berufswelt den Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt erleichtern. Diese Hoffnungen haben sich nicht erfüllt. Im Gegenteil: Statt einer „Brückenfunktion“ entfalten die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse einen „Klebeeffekt“. Die Menschen hängen auf ihren Minijobs fest oder wechseln von Minijob zu Minijob – nur wenige schaffen den Sprung in eine reguläre Beschäftigung.

177.000 Betroffene

Im Jahr 2017 waren in Hamburg 177.000 Menschen in Minijobs beschäftigt. Davon waren zwei Drittel im klassischen Erwerbsalter von 25–64 Jahren. Vor allem im Einzelhandel und der Gastronomie sind Beschäftigte von diesen prekären Beschäftigungsformen betroffen. Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in den Minijobs, meist zu Niedriglöhnen. Der hohe Frauenanteil in diesen Jobs ist kein Zufall, sondern das Ergebnis von gezielten staatlichen Fehlanreizen.

Gut ausgebildet

Die Mehrheit der Minijobbenden sind gut ausgebildete Fachkräfte: Nur rund ein Viertel verfügt über keinen beruflichen Abschluss. Der Anteil der Minijobbenden mit akademischem Abschluss steigt rasant. Mittlerweile haben 10 Prozent der Minijobbenden einen akademischen Abschluss.

Fachkräftepotenzial geht verloren

Trotz der beachtlichen beruflichen Potenziale dieser Beschäftigtengruppe spielen sie in der Fachkräftediskussion bislang kaum eine Rolle. Stattdessen werden sie selten gemäß ihrer beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten eingesetzt. Zudem wollen viele von ihnen mehr arbeiten und bekommen zu selten die Möglichkeit. Auch hier geht wertvolles Potenzial verloren.

Vielfache Benachteiligung

Minijobbende sind zahlreichen Arbeitsmarktrisiken und Benachteiligungen ausgesetzt. Dazu gehören die Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche, niedrige Löhne, aber auch kaum Teilhabe an Weiterbildungen und mangelnde Chancen auf reguläre sozialversicherte Beschäftigung.

Reform notwendig

Minijobber/-innen brauchen Perspektiven: Durch die Umwandlung von Minijobs in reguläre Beschäftigung sowie durch einen besseren Zugang zu Weiterbildung. Gerade diejenigen, die über einen längeren Zeitraum nicht in eine gute Arbeit wechseln können, sollten durch eine Qualifizierungsoffensive gezielt gefördert werden. Zudem müssen die gleichen Arbeitsbedingungen und -rechte für Minijobbende durchgesetzt werden. Für Hamburg fordert der DGB eine Beratungsstelle für Beschäftigte und Betriebe, weil über die Folgen dieser Arbeitsform zu wenig aufgeklärt wird. Nicht zuletzt braucht es eine gesetzliche Neuregelung der Minijobs auf Basis des vollen Sozialversicherungsschutzes ab dem ersten Euro sowie Korrekturen im Steuerrecht. Nur so lassen sich Fehlanreize verhindern und die risikobehafteten Klebeeffekte lösen.

2 Minijobs – Was ist das?

Minijobs – so die geläufige Bezeichnung für geringfügige Beschäftigung – zählen in Deutschland neben Teilzeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Leiharbeit zu den sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen.¹ Ein Minijob ist bis zu der Entgeltgrenze von 450 Euro von Beiträgen zur Sozialversicherung und Steuern befreit. Folglich haben Arbeitnehmende im Minijob keine Ansprüche an die Kranken- und Arbeitslosenversicherung und erwerben nur minimale Ansprüche an die Rentenversicherung.²

[Minijobs können generell als eine deutsche Besonderheit betrachtet werden.

Minijobs können generell als eine deutsche Besonderheit betrachtet werden. Es sind keine vergleichbaren Regelungen in Europa bekannt mit Ausnahme von Österreich.³ 95 Prozent der OECD Staaten kommen offensichtlich ohne diese prekären Arbeitsformen aus.

Ein Beschäftigungsverhältnis kann auf zwei verschiedenen Wegen als Minijob ausgeführt werden. Zum einen als geringfügig entlohnte Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), dann darf das monatliche Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro nicht übersteigen. Oder das Beschäftigungsverhältnis ist eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) und darf daher 70 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten⁴, auch wenn die Entlohnung in dieser Zeit über der Verdienstgrenze von 450 Euro liegt.⁵

[Grundsätzlich gilt, dass nur für jene Personen, die bereits anderweitig materiell und sozial abgesichert sind, die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung einen denkbaren Weg darstellen kann.

Bei geringfügig Beschäftigten⁶ sind verschiedene Personengruppen (zum Beispiel Studierende, Rentner/-innen, Hausfrauen/-männer) und deren Motive zur Ausübung dieser Tätigkeit zu unterscheiden. Grundsätzlich gilt, dass nur für jene Personen, die bereits anderweitig materiell und sozial abgesichert sind, die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung einen denkbaren Weg darstellen kann. So greift im Falle einer geringfügigen Beschäftigung als Nebenjob (iNgB⁷) die in der Hauptbeschäftigung geltende Krankenversicherung. Anders bei einer geringfügigen Hauptbeschäftigung (agB⁸). Hier findet, entsprechend der eigenen Lebenssituation, entweder eine Absicherung über die Familienversicherung, die studentische Krankenversicherung oder die Krankenversicherung der Rentner/-innen statt.⁹

3 Minijobs in Hamburg – Die Zahlen

Um die Situation im Minijobbereich ausreichend bewerten zu können, werden im Folgenden die vorhandenen Arbeitsmarktdaten zunächst für Hamburg und daran anschließend aus bundesweit verfügbaren Datenquellen ergänzt. Dargestellt werden die Entwicklung der Minijobs im Zeitverlauf, die soziodemographische Zusammensetzung der Menschen mit Minijob, ihre Arbeitszeit sowie Einkommenssituation.

Entwicklung

Zwischen 2003 und 2017 hat sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten in Hamburg von 119.625 auf 176.898 erhöht, eine Steigerung um 48 Prozent. Ein zwischenzeitlicher Höhepunkt wurde im Juni 2014 mit 175.022 Minijobenden erreicht. Im darauf folgenden Jahr sank die Zahl mit der Einführung des bundesweiten Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 leicht ab, steigt seitdem aber wieder. Zum Vergleich: Auch die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse haben sich seit 2003 fast verdoppelt, dagegen stiegen die Vollzeitstellen lediglich um 14 Prozent.

[Binnen 15 Jahren steigen Minijobs um 48 %.

Für 40 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Hamburg ist der Minijob ein Nebenjob. Gerade Personen mit diesem Beschäftigungsstatus haben in den letzten Jahren rasant zugenommen. So stieg die Anzahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten seit 2003 von 25.429 auf 71.329 Personen und hat sich damit fast verdreifacht. Seit der Neuregelung der Minijobs ist ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

Weniger stark und mit geschlechterspezifischen Unterschieden ist dagegen die Zahl der ausschließlich im Minijob Beschäftigten gestiegen. Der höchste Stand war im Juni 2014 mit knapp 113.000 Beschäftigten erreicht. Seitdem sinkt die Zahl der Beschäftigten mit diesem Status u.a. infolge der Einführung des Mindestlohns und erreichte Mitte 2017 einen Stand von 105.569 Personen. Die ausschließlich geringfügig Beschäftigten bilden in Hamburg mit fast 60 Prozent den größeren Anteil unter den Minijobenden.

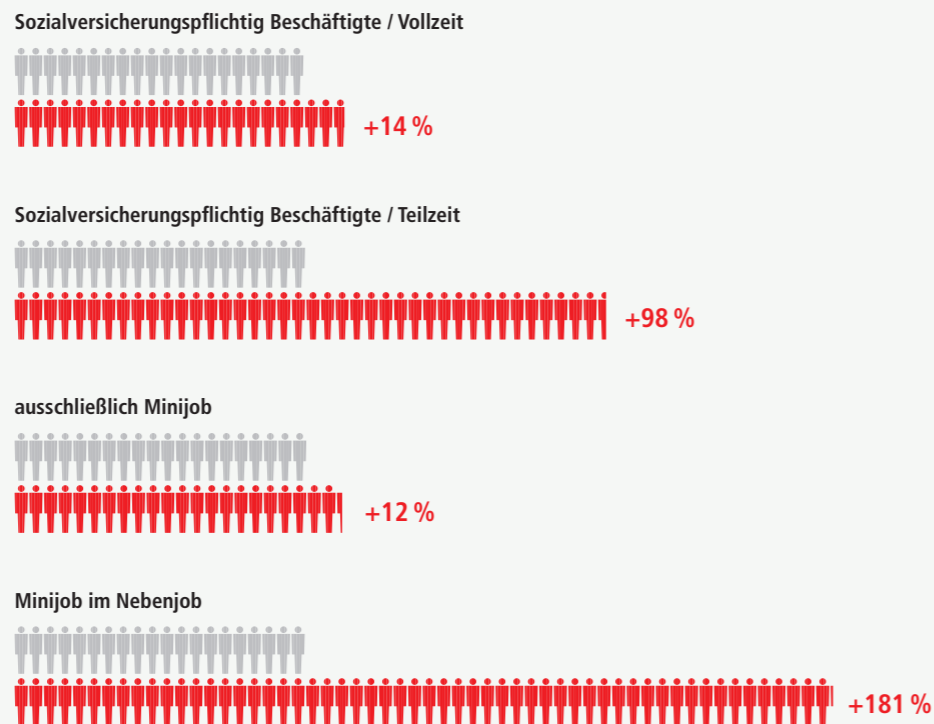
Tabelle 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung in Hamburg 2003–2017, jeweils im Juni, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 04.01.2018

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			geringfügig Beschäftigte (Minijobber)								
	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt			ausschließlich Minijob			Minijob im Nebenjob		
				Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
2003	744.427	606.062	133.584	119.625	46.148	73.477	94.196	34.742	59.454	25.429	11.406	14.023
2004	733.804	593.792	134.484	144.246	57.427	86.819	107.745	41.257	66.488	36.501	16.170	20.331
2005	737.124	594.070	137.274	144.659	57.048	87.611	105.831	40.098	65.733	38.828	16.950	21.878
2006	751.376	604.542	141.757	147.253	56.992	90.261	104.981	38.851	66.130	42.272	18.141	24.131
2007	771.136	619.222	146.801	150.064	58.295	91.769	105.113	38.699	66.414	44.951	19.596	25.355
2008	798.130	640.306	152.546	153.237	59.836	93.401	105.183	38.897	66.286	48.054	20.939	27.115
2009	808.484	644.799	158.274	158.140	62.158	95.982	107.456	40.382	67.074	50.684	21.776	28.908
2010	821.266	649.455	166.140	159.634	63.560	96.074	107.465	40.975	66.490	52.169	22.585	29.584
2011	836.672	#NV	#NV	160.783	64.690	96.093	107.367	41.448	65.919	53.416	23.242	30.174
2012	858.323	#NV	#NV	166.482	67.632	98.850	110.045	43.026	67.019	56.437	24.606	31.831
2013	873.748	653.841	214.721	171.969	70.911	101.058	112.440	44.901	67.539	59.529	26.010	33.519
2014	892.619	660.943	226.666	175.022	72.332	102.690	112.954	45.167	67.787	62.068	27.165	34.903
2015	912.762	672.067	240.534	172.001	71.350	100.651	107.868	43.306	64.562	64.133	28.044	36.089
2016	933.846	682.457	251.368	174.263	72.664	101.599	106.917	42.802	64.115	67.346	29.862	37.484
2017	952.959	688.761	264.198	176.898	74.624	102.274	105.569	42.857	62.712	71.329	31.767	39.562
Steigerung 2003–2017	28 %	13,6 %	97,8 %	47,9 %	61,7 %	39,2 %	12,1 %	23,4 %	5,5 %	180,5 %	178,5 %	182,1 %

Abbildung 1: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung in Hamburg 2003–2017 (Index 2003=10), Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 04.01.2018



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



Zusammenfassend kann gesagt werden, dass der Anstieg der Minijobs in Hamburg deutlich stärker auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Nebenerwerb zurückzuführen ist.

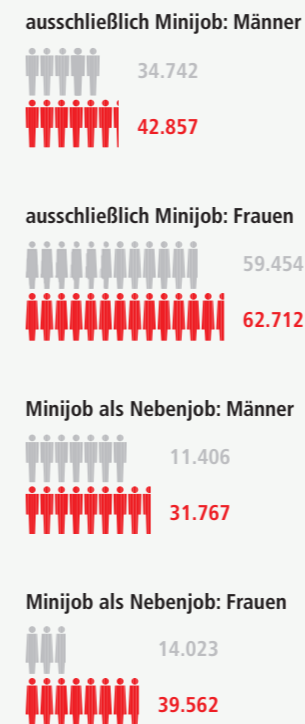
Unterschiedliche Dynamiken

Die Minijobbenden in Hamburg sind überwiegend weiblich. Jedoch vollzieht sich eine langsame Angleichung beider Geschlechtergruppen: Seit 2010 sinkt die Zahl der insgesamt im Minijob beschäftigten Frauen leicht, dafür sind immer mehr Männer als Minijobber beschäftigt. Die Minijobs als Nebenerwerb steigen bei beiden Geschlechtern in den vergangenen Jahren deutlich und kontinuierlich.

Der Ausländeranteil stieg bei den Minijobs seit 2003 von 13 Prozent auf 16 Prozent und liegt damit um 5 Prozentpunkte über ihrem Anteil bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Die offizielle Statistik zeigt zudem: Nur jede/-r vierte Beschäftigte mit Minijob besitzt keine Berufsausbildung. 40 Prozent haben mindestens eine abgeschlossene

Der Minijob ist weiblich, doch die Männer holen auf. So viele Beschäftigte arbeiteten 2003 und 2017 in den jeweiligen Minijobformen:



So viele Minijobbende waren:
2003 (grey), 2017 (red)

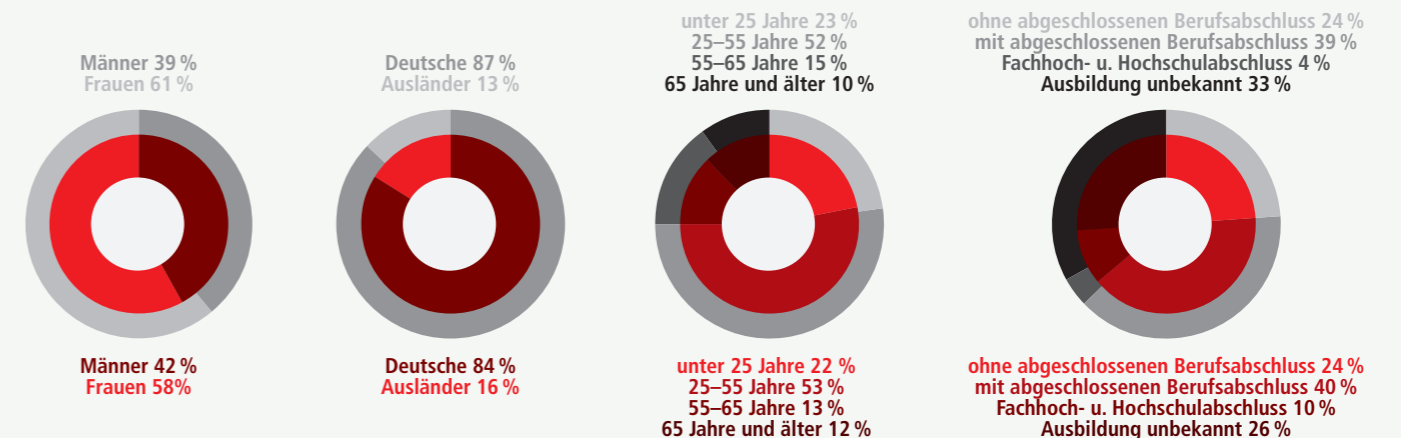


Abbildung 2 (links): Geschlechterspezifische Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Hamburg 2003–2017, jeweils im September, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 04.01.2018



Abbildung 3 (unten): Merkmale der geringfügigen Beschäftigung in Hamburg 2003 und 2017, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen; Datenstand 04.01.2018

[Nur jede/-r vierte Beschäftigte mit Minijob besitzt keine Berufsausbildung.

Berufsausbildung. 17.921 und damit jede/-r Zehnte hat einen (Fach-) Hochschulabschluss. Damit arbeiten in Hamburg doppelt so viele Akademiker/-innen im Minijob wie im Nachbarland Schleswig-Holstein. Bei 26 Prozent gibt es keine Daten zum Stand der Ausbildung. Dass bei rund jeder vierten Minijobbeschäftigung der Status »Ausbildung unbekannt« vom Unternehmen angegeben wurden, ist ein deutliches Indiz, dass sich Arbeitgeber nicht für die Qualifikation ihrer Minijobben- den interessieren oder aber die vorhandenen Qualifikationen unterschätzen. Gerade Letzteres führt dazu, dass ein sehr großer Teil der Minijobber/-innen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt wird.

Hinter diesen Werten verstecken sich allerdings sehr unterschiedliche Dynamiken. Während die Zahl der Minijobben- den insgesamt in Hamburg zwischen 2003 und 2017 um 48 Prozent zulegen, stieg in den vergangenen Jahren die Zahl der Minijob- ben- den mit einer akademischen Ausbildung um 274 Prozent (!). Auch Minijobben- de mit einer beruflichen Ausbildung nahmen mit 52 Prozent stärker zu als die Zahl der Minijobben- den ohne Berufsabschluss mit »nur« 48 Prozent.

Auffällig ist zudem, dass zwar alle Altersgruppen um mindestens 25 Prozent zulegten, aber die überproportionale Steigerung vor allem bei älteren Beschäftigten (+73 Prozent) und der mittleren Altersgruppe der 25 bis 54jährigen (+51 Prozent) zu finden war.

Minijobs im Branchenüberblick

Von den rund 1,1 Millionen sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten in Hamburg sind mit 48 Prozent knapp die Hälfte Frauen und rund ein Sechstel im Minijob beschäftigt. Von den Minijobber/-innen wiederum sind 58 Prozent Frauen. Drei Fünftel der geringfügig Beschäftigten werden als ausschließlich im Minijob Tätige geführt.

Auffällig sind die Branchenunterschiede: Die absolut meisten Minijobben- den beschäftigen mit Abstand der Einzelhandel und die Gastronomie mit jeweils über 23.000 solcher Arbeitsverhältnisse. Allein diese beiden Branchen der insgesamt 62 ausgewerteten Branchen vereinen über ein Viertel aller geringfügigen Arbeitsver- hältnisse auf sich, die ersten fünf Branchen knapp die Hälfte. Ebenfalls in den TOP 5 finden sich die Branchen Gebäudebetreuung/Garten- und Landschaftsbau, das Gesundheitswesen und Erziehung/Unterricht.

Auch beim Anteil der Minijobben- den an der Gesamtbeschäftigung fallen die Branchen deutlich auseinander. Während in der Gastronomie 44 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse geringfügig sind (und nur 27 Prozent in sozial- versicherter Vollzeit), sind es im Einzelhandel 25 Prozent. Auch die Gebäude- betreuung liegt mit 38 Prozent deutlich über dem Landesdurchschnitt von 16 Prozent. In den privaten Haushalten mit Hauspersonal fällt die Quote mit 75 Prozent erwartungsgemäß am höchsten aus. In der Industrie, aber auch in einigen Dienstleistungsbranchen wie Versicherungen oder im öffentlichen Dienst spielen Minijobs dagegen kaum eine Rolle.

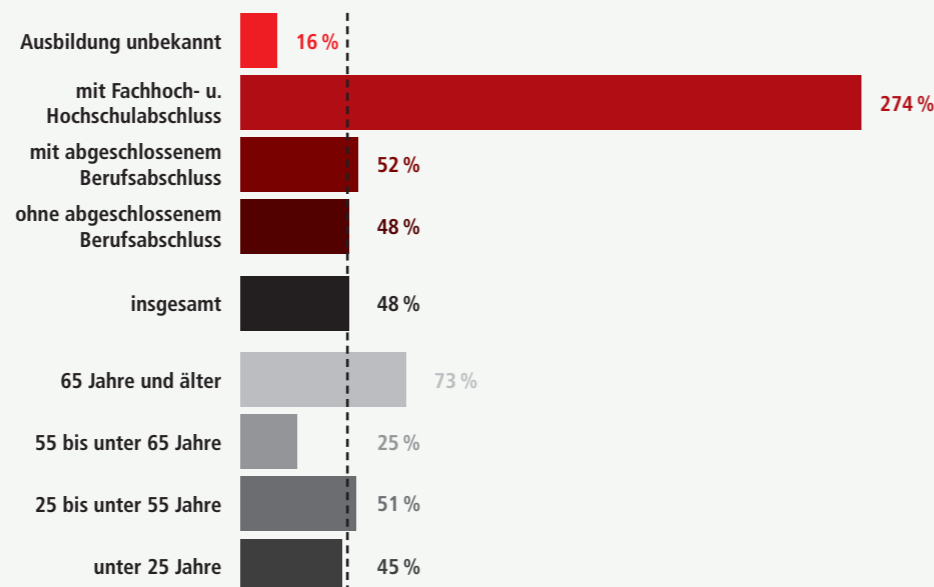
Eine Erklärung für die Konzentration der Minijobs auf bestimmte Wirtschafts- bereiche bietet Voss-Dahm (2005)¹⁰. Sie stellt fest, dass der Minijob die vermeintlich günstigste personalpolitische Antwort auf organisationale oder produktions- technische Rationalisierungsprozesse darstellt. So spielen in den genannten Dienstleistungsbereichen lange Öffnungszeiten oder teilweise schwankende Nachfrage (saisonal, im Tagesverlauf etc.) eine große Rolle. Laut Voss-Dahm ließe

[Von den Minijobber/-innen sind 58 Prozent Frauen.

[Die meisten Minijobben- den beschäftigen mit Abstand der Einzelhandel und die Gastro- nomie.

Abbildung 4: Dynamik der verschiedenen Merkmale in der geringfügigen Beschäftigung in Hamburg 2003 und 2017, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundes- agentur für Arbeit; eigene Berechnungen; Datenstand 04.01.2018

▶ Immer mehr Qualifizierte und Ältere als Minijobben- de. Im Vergleich zu 2003 stieg die Anzahl der Minijobben- den:



▶ Die TOP 5 der Minijobbranchen:

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	SV und geringfügig Beschäftigte (gesamt)	Anteil Frauen an Beschäftigten	Minijobs (gesamt)	Anteil Minijobs an Beschäftigten	Anteil der Frauen an Minijobs	Anteil ausschließlich geringfügig beschäftigt
1 Gastronomie	53.547	46,7%	23.682	44,2%	51,6%	58,3%
2 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	92.146	63,8%	23.136	25,1%	64,0%	72,0%
3 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	52.222	53,6%	19.818	37,9%	57,8%	46,0%
4 Gesundheitswesen	73.498	78,0%	10.155	13,8%	72,3%	53,7%
5 Erziehung und Unterricht	41.868	68,1%	7.574	18,1%	60,5%	71,2%
Insgesamt	1.129.857	48,4%	176.898	15,7%	57,8%	59,7%

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte in Hamburg nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008); ab 1.000 Beschäftigten; mit verwertbaren Angaben; Juni 2017, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 01.03.2018

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

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	SV und geringfügig Beschäftigte (gesamt)	Anteil Frauen an Beschäftigten	Minijobs (gesamt)	Anteil Minijobs an Beschäftigten	Anteil der Frauen an Minijobs	Anteil ausschließlich gB
Private Haushalte mit Hauspersonal	7.432	88,1%	5.596	75,3%	89,0%	63,5%
Erbr.v. Dienstl. des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	8.589	46,4%	3.948	46,0%	51,3%	55,7%
Gastronomie	53.547	46,7%	23.682	44,2%	51,6%	58,3%
Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	1.597	43,1%	606	37,9%	62,0%	74,4%
Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	52.222	53,6%	19.818	37,9%	57,8%	46,0%
Grundstücks- und Wohnungswesen	21.584	50,1%	7.156	33,2%	45,6%	55,0%
Vermietung von beweglichen Sachen	6.315	29,5%	1.855	29,4%	20,1%	59,9%
Sonstl.freiberufl., wissenschaftl.u.techn.Tätigkeiten	5.325	55,2%	1.401	26,3%	59,5%	56,1%
Erbr.v.sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	11.556	69,7%	3.026	26,2%	66,6%	68,3%
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	92.146	63,8%	23.136	25,1%	64,0%	72,0%
Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	2.600	51,6%	635	24,4%	53,5%	62,8%
Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	5.331	48,3%	1.218	22,8%	52,8%	56,2%
Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	14.527	49,9%	3.057	21,0%	51,5%	57,6%
Beherbergung	11.663	55,9%	2.265	19,4%	56,0%	57,9%
Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	9.229	21,3%	1.778	19,3%	26,5%	50,4%
Post-, Kurier- und Expressdienste	9.276	27,7%	1.685	18,2%	29,0%	61,1%
Erziehung und Unterricht	41.868	68,1%	7.574	18,1%	60,5%	71,2%
Interessenvertr.,kirchl.u.sonst.Verein	15.257	63,1%	2.682	17,6%	62,7%	62,6%
Sozialwesen (ohne Heime)	36.644	67,7%	6.404	17,5%	71,5%	53,3%
Beschäftigte in HH – Insgesamt	1.129.857	48,4%	176.898	15,7%	57,8%	59,7%
Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	25.311	69,3%	3.935	15,5%	71,3%	58,0%
Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	35.440	37,4%	5.301	15,0%	61,7%	52,0%
Rep.v. DV-geräten und Gebrauchsgütern	1.467	25,4%	217	14,8%	46,5%	75,1%
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	8.786	42,3%	1.294	14,7%	66,4%	72,9%
Hst.,Verl.u.Vertr.v.Filmen,Fernseh;Kinos;Tonst.u.Verl.v.Musik	4.583	46,8%	660	14,4%	54,4%	63,6%
Gesundheitswesen	73.498	78,0%	10.155	13,8%	72,3%	53,7%
Reisebüros, Reiseveranst.u.Erbr.sonst.Reservierungs-DL	4.390	69,2%	593	13,5%	62,2%	63,6%
Bibl.,Archive,Museen,zoolog.u.ä.Gärten	1.707	64,1%	224	13,1%	54,9%	74,6%
Werbung und Marktforschung	18.191	55,7%	2.352	12,9%	55,0%	69,9%
Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	21.971	75,7%	2.624	11,9%	72,4%	57,8%
Vorber. Baustellenarbeiten, Bauinstallation u. sonst. Ausbaugew.	28.166	18,0%	3.244	11,5%	47,0%	61,9%
Herstellung von Metallserzeugnissen	4.019	17,8%	455	11,3%	40,4%	64,8%
Herstellung von sonstigen Waren	6.927	44,4%	743	10,7%	52,4%	67,4%

Wirtschaftsabteilungen und -gruppen der WZ 2008	SV und geringfügig Beschäftigte (gesamt)	Anteil Frauen an Beschäftigten	Minijobs (gesamt)	Anteil Minijobs an Beschäftigten	Anteil der Frauen an Minijobs	Anteil ausschließlich gB
Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	23.176	16,3%	2.490	10,7%	24,1%	49,5%
Verw.u. Führung v.Unternehmen u.Betr.; Unternehmensber.	41.002	54,3%	4.364	10,6%	62,0%	59,7%
Hdl. mit Kraftfahrzeugen; Instandh.u.Rep.v.Kraftfahrzeugen	16.911	21,5%	1.768	10,5%	35,5%	66,0%
Mit Finanz- und Versicherungs-DL verb. Tätigkeiten	11.688	56,0%	1.201	10,3%	65,9%	52,4%
Informationsdienstleistungen	5.242	42,0%	500	9,5%	54,2%	54,0%
Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	62.295	39,1%	5.103	8,2%	53,1%	63,6%
Forschung und Entwicklung	6.385	49,3%	502	7,9%	61,0%	68,1%
Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	4.103	15,8%	316	7,7%	37,7%	56,0%
Architektur- und Ingenieurbüros; techn., physik. u. chem. Unters.	24.439	40,4%	1.797	7,4%	58,2%	65,7%
Verlagswesen	9.658	54,2%	595	6,2%	61,5%	64,5%
Telekommunikation	2.033	23,9%	116	5,7%	38,8%	68,1%
Hochbau	5.198	22,8%	289	5,6%	50,9%	63,0%
Lagerei sowie Erbr.v.sonstigen DL für den Verkehr	46.845	30,5%	2.593	5,5%	39,0%	58,0%
Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	36.465	28,9%	1.743	4,8%	58,1%	57,3%
Tiefbau	3.006	9,2%	123	4,1%	39,8%	68,3%
Sammlung,Abfallbeseitigung,Rückgewinnung	5.768	16,3%	185	3,2%	27,6%	56,8%
Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	2.213	28,0%	63	2,8%	57,1%	65,1%
Schifffahrt	8.900	32,5%	225	2,5%	43,1%	58,2%
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	2.851	21,6%	65	2,3%	40,0%	60,0%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	42.589	59,6%	958	2,2%	44,8%	74,7%
Hst.v.DV-geräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	8.417	21,9%	174	2,1%	43,7%	61,5%
Maschinenbau	12.827	18,5%	187	1,5%	36,9%	65,8%
Rundfunkveranstalter	5.086	50,7%	71	1,4%	57,7%	63,4%
Erbringung von Finanzdienstleistungen	23.207	51,8%	297	1,3%	59,3%	54,9%
Energieversorgung	6.281	26,4%	74	1,2%	54,1%	56,8%
Herstellung von chemischen Erzeugnissen	7.922	38,9%	81	1,0%	46,9%	67,9%
Metallerzeugung und -bearbeitung	4.849	9,8%	37	0,8%	35,1%	73,0%
Versicherungen u.Pensionskassen	12.218	52,0%	103	0,8%	52,4%	68,0%
Sonstiger Fahrzeugbau	26.045	15,7%	109	0,4%	45,9%	77,1%

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008); ab 1.000 Beschäftigten; mit verwertbaren Angaben, Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenstand 01.03.2018

sich der Faktor Arbeit optimal nutzen, wenn er in Minijobs »gestückelt« zum Einsatz kommt. Aufgrund der geringen Verwaltungs-, Einstellungs- und Entlassungskosten – besonders in Kombination mit befristeten Verträgen oder Abrufarbeit – könne die Beschäftigung sehr schnell anpasst werden.

Deutlich wird, dass sowohl die »Flexibilisierungslast« als auch die Rationalisierungsprozesse allein durch die Beschäftigten getragen werden. Gleichzeitig sorgt die Grenze von 450 Euro dafür, dass die Beschäftigten kaum eine Chance haben, ein halbwegs auskömmliches Einkommen zu erreichen – eine Flexibilisierung nach Oben ist für sie nicht vorgesehen.

Bei der branchenbezogenen Betrachtung fällt auf, dass die TOP 5 der »Minijob-Branchen« durch einen hohen Beschäftigtenanteil von Frauen geprägt sind.

[Minijobs sind in der Regel von kurzer Dauer, damit ist allerdings kein stabiler Weg in sozialversicherte Beschäftigung verbunden.

[Minijobbende sind mit Abstand am stärksten von Niedriglöhnen betroffen.

Minijobs – Beschäftigungsdauer und Einkommen

Die Minijob-Zentrale erfasst nur die Dauer ein und desselben Beschäftigungsverhältnisses. Es gibt keine Zahlen darüber, wie lange insgesamt Minijobbende in dieser Arbeitsform verbleiben¹¹. Dennoch geben die Daten Hinweise auf die Entwicklung: Demnach bestanden Ende 2016 rund 71 Prozent der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse längstens 3 Jahre. Bei genauer Betrachtung zeigt sich, dass gut 38 Prozent der Minijobs maximal ein Jahr dauern, gut 19 Prozent längstens 2 Jahre und 13 Prozent zwischen 2 und 3 Jahren.¹² Diese Zahlen verdeutlichen, dass Minijobs in der Regel von kurzer Dauer sind, allerdings damit keineswegs ein stabiler Weg in sozialversicherte Beschäftigung verbunden ist. Allzu oft schließt sich nur ein weiterer Minijob an. Eine eingehende Betrachtung dazu findet sich im Kapitel »Brücke oder Sackgasse« in diesem Report.

Aus der Verdienststrukturerhebung 2014 ergeben sich zudem erhebliche Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigungsarten. Minijobbende sind mit Abstand am stärksten von Niedriglöhnen betroffen. Arbeiteten im Jahr 2014 in Hamburg durchschnittlich nur 5,4 Prozent der unbefristet Vollzeitbeschäftigten zu Niedriglöhnen, wurden knapp zwei Drittel (!) der Minijobbenden in Hamburg mit Niedriglöhnen abgespeist. Der Bruttostundenverdienst lag im Schnitt in Hamburg bei Normalbeschäftigten bei 22,69 Euro, bei Minijobbenden bei lediglich 9,48 Euro.

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

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

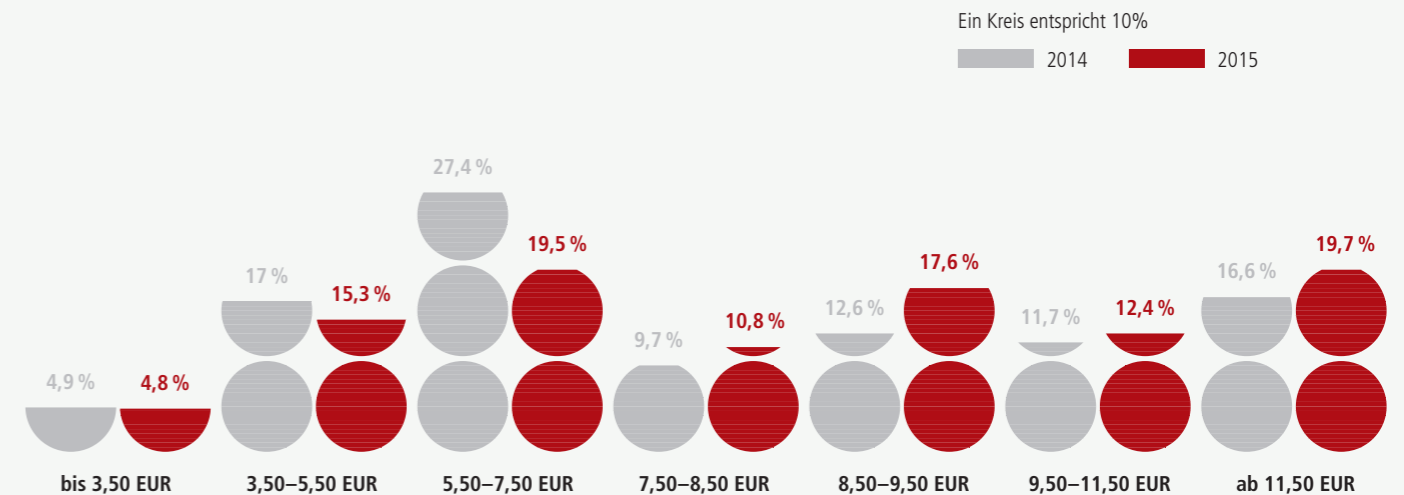
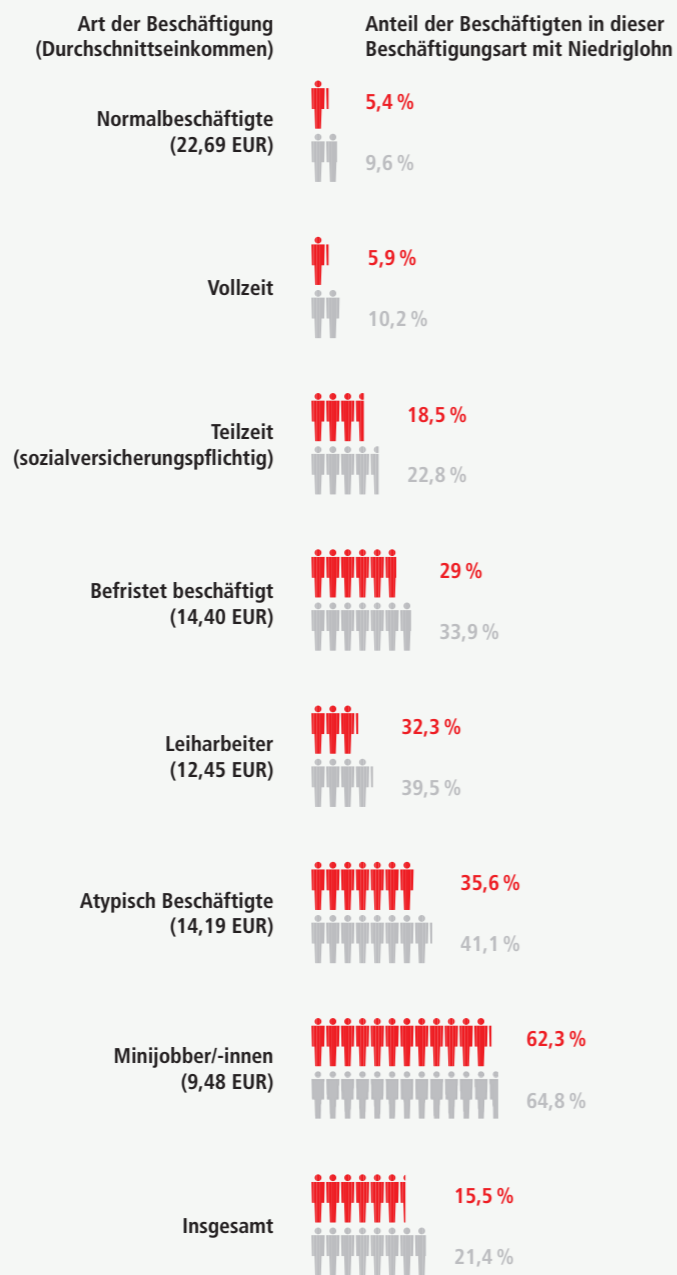


Abbildung 6: Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen in Hamburg und Deutschland 2014, Quelle 1: Antwort der Bundesregierung auf Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Jutta Krellmann, Susanna Karawanskij, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 18/10582, Quelle 2: Ulrich Wiemann, Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigungen: Struktur- und Verdienstunterschiede in Hamburg und Schleswig-Holstein; in: Statistikamt Nord, Statistische Analysen 01/2017

Eine Figur entspricht 5 %.



65 Prozent der Minijobber erhalten Niedriglohn. Im Durchschnitt aller Beschäftigten sind es nur 21 Prozent. So viele dieser Beschäftigtengruppen erhielten nur Niedriglöhne:



Für Minijobber gilt der gesetzliche Mindestlohn. Nach einer Untersuchung des DIW zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform auf Grundlage von Daten aus dem Jahr 2016 ergab sich zwar eine Verbesserung der Stundenentgelte der geringfügig Beschäftigten, dennoch mussten sich auch fast zwei Jahre nach der Einführung des Mindestlohnes zum 1.1.2015 immer noch 43 Prozent aller anspruchsberechtigten Minijobber mit einem Lohn unter 8,50 Euro zufrieden geben. Auch hier sind wieder Frauen besonders von Stundenlöhnen unter Mindestlohn betroffen.¹³

Über das Arbeitsvolumen der einzelnen Beschäftigtengruppen gibt es nur wenige Daten. Ein Ergebnis der Registerstatistikumfrage 2011, mit der damals noch gültigen 400 Euro-Begrenzung, ergab, dass Schüler/-innen, Rentner/-innen und Studierende zumeist weniger Stunden als Hausfrauen/-männer arbeiten, mit entsprechend geringerem Einkommen. Letztere nutzten die Verdienstgrenze am stärksten aus. Unter der Gruppe der Hausfrauen/-männer würde die Mehrheit ihre Arbeitszeit gerne erhöhen.¹⁴

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

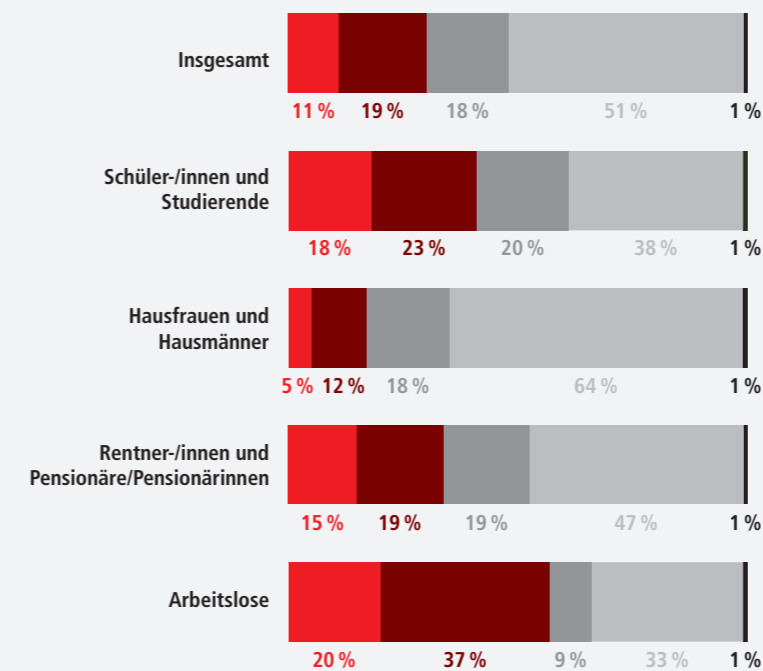


Abbildung 7: Verteilung des durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens aus der Tätigkeit in %, Quelle: Körner et al. (2013), Schaubild 7, S. 53, Ergebnisse der Registerstatistikumfrage 2010.

4 Nachteile geringfügiger Beschäftigung

Minijobs haben erhebliche negative Folgen für die soziale Absicherung. Arbeitnehmende in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis sind nicht arbeitsloserversichert. Zudem erwerben sie nur geringe Ansprüche an die gesetzliche Rentenversicherung und zahlen keine Beiträge zur Krankenversicherung.¹⁵ Mit der Folge, dass Minijobbende oft schlechter gestellt sind als sozialversichert Beschäftigte. Für viele ist der Minijob der einzige Job – vor allem für junge Mütter. Da ist die Sozialversicherungsfreiheit alles andere als vorteilhaft. Das bemerken betroffene Mütter spätestens dann, wenn sie erneut schwanger werden. Wer sozialversicherungspflichtig arbeitet, erhält bei einem Lohn von 450,01 Euro immerhin 13 Euro Mutterschaftsgeld pro Kalendertag. In der Mutterschutzfrist kommen so mindestens 1.287 Euro zusammen. Für geringfügig Beschäftigte gibt es stattdessen – und nur auf Antrag – einmalig 210 Euro Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt.

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

Von der Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit eines Minijobs profitieren eigentlich nur diejenigen, die über einen einigermaßen gut bezahlten Hauptjob oder als Rentnerin oder Rentner bereits abgesichert sind.¹⁶

Problematisch für Minijobber/-innen ist die hohe Gefahr der Altersarmut. Aus zwei Gründen:

1. Niedriglöhne. Wie für fast alle Formen der atypischen Beschäftigung sind auch in Minijobs niedrige Löhne weit verbreitet.¹⁷ In Hamburg arbeiten fast zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten für einen Stundenlohn unter 7,50 Euro.¹⁸ Trotz Gleichbehandlungsgebots¹⁹ zeigen die im vorhergehenden Kapitel aufgezeigten Befunde eine deutliche Differenz zwischen den Löhnen von geringfügig Beschäftigten und Beschäftigten mit einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis.²⁰
2. Minimale Rentenpunkte. Dauerhaft niedrige Löhne führen zu niedrigen Renten. Wer 45 Jahre ausschließlich in einem gewerblichen Minijob arbeitet, erhält 164 Euro Rente monatlich. Bei Beschäftigung in einem Privathaushalt sind es sogar nur 55 Euro.

Darüber hinaus zeigen Beispielrechnungen, dass die vorteilhaften Regelungen der geringfügigen Beschäftigung im Steuer- und Abgaberecht nicht den Beschäftigten im Minijob, sondern den Unternehmen zugutekommen, die damit Personalkosten sparen.²¹ Die eigentlich zur Entlastung der Beschäftigten gedachten geringeren Abgaben werden von den Unternehmen bereits im Vorfeld vom Bruttoentgelt abgezogen.

Weitere Studien zeigen, dass auch Arbeitsrechtsstandards häufig nicht eingehalten werden. Nur einer Minderheit der Minijobber/-innen wird bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie die gesetzlich vorgeschriebenen Pausenregelungen gewährt.²² Auch sind Verstöße gegen das Mindestlohngesetz keine Seltenheit. Hiervon sind insbesondere das Gastgewerbe und der Einzelhandel betroffen.²³

Weiterhin ist festzuhalten, dass geringfügige Beschäftigung in aller Regel keine Weiterbildungsmöglichkeiten und nur wenig Aufstiegschancen bietet. Außerdem entspricht bei mehr als der Hälfte der ausschließlich im Minijob Beschäftigten die ausgeübte nicht der erlernten Tätigkeit. Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten solcher Personen können damit nicht produktiv eingesetzt werden.

Minijobs bergen aber nicht nur die Gefahr individueller Nachteile, sondern führen auch zu gesellschaftlichen Fehlentwicklungen. So trägt die gesetzliche Ausgestaltung der Minijobs dazu bei, traditionelle Geschlechterarrangements aufrecht zu erhalten. Infolge des Ehegattensplittings erweist es sich als vorteilhaft für den Ehepartner oder die Ehepartnerin, die Verdienstgrenzen von 450 Euro nicht zu überschreiten. Häufig kommen die Ehefrauen damit in die Rolle der Zuverdienerin neben dem männlichen Ernährer.²⁴ Aus gleichstellungspolitischer Sicht führt dies in die falsche Richtung. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellte fest, dass die aufgrund der Anreizstrukturen getroffenen Entscheidungen, die finanzielle Abhängigkeit der Partnerin verstärken. Sie verschlechtern darüber hinaus nicht nur ihre Chancen auf eine substanzielle umfangreichere und sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit,²⁵ sondern auch auf eine eigenständige und auskömmliche Alterssicherung. Aus diesen Gründen hatte die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung die Beschäftigung im Minijobbereich bereits 2011 als „Sackgasse“²⁶ sowie als desaströs aus Sicht der Geschlechtergleichstellung bezeichnet. Auch im aktuellen Gleichstellungsbericht (2017) plädiert die Kommission für ein „deutliche[s] zurückfahren“²⁷ der staatlichen Förderung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse.

[Minijobs führen zu gesellschaftlichen Fehlentwicklungen und bergen die Gefahr individueller Nachteile.

5 Minijobs – Brücke oder Sackgasse?

Immer wieder wird diskutiert ob Minijobs eine Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sein können oder ob die Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse letztlich dazu führt, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen verdrängt werden. Auch stellt sich die Frage, ob die Ausweitung der Minijobs tatsächlich dazu geführt hat, dass mehr geringqualifizierte Arbeitnehmende in Beschäftigung gebracht und Arbeitslosigkeit reduziert wurde. Immerhin waren dies die erklärten Ziele der Politik für die Reform im Jahr 2003.²⁸

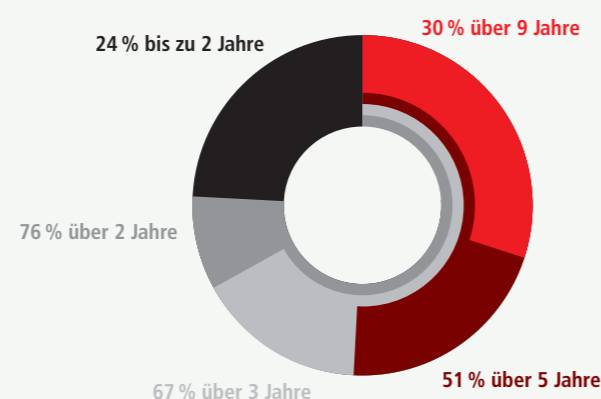
Brückenfunktion?

30 Prozent der Frauen arbeiten über 9 Jahre in Minijobs, 50 Prozent sind mehr als 5 Jahre in diesen Arbeitsverhältnissen. Nur 40 Prozent nehmen nach ihrem letzten Minijob eine sozialversicherte Beschäftigung auf. Ähnlich schwierig gestaltet sich die Situation für Langzeitarbeitslose im Hartz-IV-System.

Vieles weist darauf hin, dass die sozial- und steuerrechtliche Begünstigung von Minijobs gerade bei Frauen und Langzeiterwerbslosen einen Klebeffekt haben – statt einer Brückenfunktion in sozialversicherte Beschäftigung. Um auf ein vergleichbares Einkommen wie ihre Ehemänner zu kommen, müssten viele Frauen die Arbeitszeit bei vergleichsweise niedrigen Löhnen deutlich erhöhen. Die sozial- und steuerrechtliche Begünstigung des Minijobs führt besonders bei Frauen in die Minijobfalle, denn je nach Lebenssituation fallen bei Überschreiten der willkürlich

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

► So lange arbeiten Frauen ausschließlich in Minijobs:



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



gesetzten 450-Euro-Mauer aufgrund der danach sprunghaft einsetzenden Steuerpflicht hohe Grenzkosten an, die für Beschäftigte das Überschreiten der 450-Euro-Grenze sehr unattraktiv erscheinen lässt. Die Folgen sind insgesamt längere Verweildauern im Minijob, die die Chancen auf eine sozialversicherte Beschäftigung noch weiter verringern und damit später zu massiver Altersarmut führen können.²⁹

Jedoch spielen nicht nur die Motive der Arbeitnehmenden inkl. der staatlichen Anreize eine Rolle für den (unfreiwilligen) Verbleib im Minijob. Auch Unternehmen müssen bereit sein, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Nach einer Studie des Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung (RWI 2012) scheint die Entscheidung der Arbeitgeber weniger von typischen Betriebsmerkmalen, wie Betriebsgröße, Firmenalter oder Branche beeinflusst zu sein, sondern vor allem durch die bereits existierende Struktur der Belegschaft. Betriebe, die einen hohen Anteil an Minijobs aufweisen, wandeln diese lt. RWI (2012) deutlich seltener in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. Unternehmen mit hoher Teilzeitbeschäftigung greifen dagegen deutlich weniger auf Minijobs zurück. Unternehmen folgen offensichtlich einer tradierten Einstellungspolitik. Das RWI kommt zu dem Schluss, dass Teilzeitbeschäftigung und Minijobs bis zu einem gewissen Grad austauschbar sind. Es kommt daher maßgeblich auf den Willen der Unternehmen an.³⁰

Auch die Arbeitsmarktforschung untersuchte die mögliche Brückenfunktion von Minijobs. Eine Analyse der bestehenden Forschungsliteratur der vergangenen Jahre durch das Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (Eichhorst et al. 2012) zeigt ein eindeutiges Bild: Übergänge von geringfügiger Beschäftigung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis stellen eher die Ausnahme dar.³¹ Minijobs haben vielmehr einen Klebeffekt als eine Brückenfunktion. Auch die wenigen aktuelleren Studien schließen sich dieser Meinung an. So stellen Berthold/Coban (2013) fest, dass „[...]die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung kein Sprungbrett in die reguläre Beschäftigung abbildet“³².

Entstehen neue Arbeitsplätze?

Eine weitere Motivation der Reform aus 2003 war es, die Beschäftigung zu stimulieren, d.h. Arbeitsplätze zu schaffen, die ohne die Reform nicht entstanden wären. Verschiedene Studien haben sich mit der Frage beschäftigt, ob dieses Ziel erreicht wurde, indem die Effekte der Reform auf das realisierte Arbeitsangebot untersucht wurden. Es wird überwiegend festgestellt, so ein Überblick des RWI (2012), dass die Auswirkungen vergleichsweise klein waren – ein leichter positiver Effekt auf die Beschäftigungsquote wurde durch einen negativen Effekt auf die Anzahl gearbeiteter Stunden ausgeglichen.³³

Auch Eichhorst et al. (2012) schließen in ihrer Zusammenfassung der Studien der letzten Jahre, „[...]dass Minijobs eindeutig die gesetzten Ziele verfehlen und hinsichtlich Beschäftigungsaufbau und Arbeitslosigkeitsabbau kein geeignetes Instrument darstellen“³⁴.

[Minijobs verfehlen eindeutig die gesetzten Ziele und stellen hinsichtlich Beschäftigungsaufbau und Arbeitslosigkeitsabbau kein geeignetes Instrument dar.

6 Minijobbende haben Rechte und bekommen sie oft nicht

[Geringfügig Beschäftigten stehen die gleichen Arbeitsrechte zu, wie allen anderen Arbeitnehmenden.

Geringfügig Beschäftigten stehen die gleichen Arbeitsrechte zu, wie allen anderen Arbeitnehmenden. Entsprechend haben Minijobbende Anspruch auf bezahlten Urlaub sowie Entgeltfortzahlung bei Krankheit und an Feiertagen. Darüber hinaus steht ihnen sowohl das Recht auf Verringerung der Arbeitszeit nach Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie auf eine bevorzugte Berücksichtigung beim Wunsch nach einer Verlängerung der Arbeitszeit zu. Ebenfalls haben Sie Anspruch auf Eltern- bzw. Pflegezeit und Mutterschutz. In Unternehmen mit mehr als 10 Vollzeitkräften und bei einem Arbeitsverhältnis von mindestens 6 Monaten Dauer gilt auch für geringfügig Beschäftigte der allgemeine Kündigungsschutz. Zudem dürfen sie auf Grund ihrer geringfügigen Beschäftigung nicht schlechter behandelt werden, als vergleichbare Beschäftigte in Vollzeit im selben Betrieb.³⁵ Das gebietet der Grundsatz der Gleichbehandlung³⁶.

Minijobbende haben Anspruch auf

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

Abbildung 9: Quelle: Broschüre zur Wanderausstellung der Bundesagentur für Arbeit und des DGB „Der Minijob – eine Erfolgsgeschichte?“.

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

Tatsächlich bekommen aber laut einer IAB-Studie nur etwa 40 Prozent der befristet im Minijob Beschäftigten bezahlten Urlaub, bei unbefristeten Minijobber/-innen sind es nur knapp die Hälfte. Bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sieht es sogar noch etwas schlimmer aus. Grundsätzliche Arbeitnehmerrechte werden geringfügig Beschäftigten von viel zu vielen Unternehmen in einem Ausmaß vorenthalten, das in dieser Dimension im Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nahezu unbekannt ist. Und es ist zumeist nicht nur ein Versehen der Arbeitgeber: Die Hälfte derjenigen Betriebe, die angegeben haben, ihren Beschäftigten im Minijob keinen bezahlten Urlaub zu gewähren, hatte Kenntnis von der tatsächlichen Rechtslage.³⁷ Es zeigt sich bewusst rechtswidriges Verhalten in erheblichem Ausmaß.³⁸

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

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

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

Tabelle 4: Unterlaufen von ArbeitnehmerInnenrechten in Minijobs und sozialversicherter Teilzeitbeschäftigung. Quelle: DGB-Darstellung auf der Datenbasis des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; siehe IAB-Forschungsbericht „Situation atypischer Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten“ (2015).

Die Befragung des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Stegmaier et al. 2015) zeigt auch, dass ein Großteil der im Minijob Tätigen ihre Rechte nicht kennen. Untersucht wurde das Wissen verschiedener Gruppen von Beschäftigten über fünf grundlegende Arbeitsrechte. Das Ergebnis zeigt, dass das Ausmaß der Unkenntnis über die Rechte bei im Minijob Beschäftigten am höchsten ist.³⁹ So sind ca. 30 Prozent der Befragten mit Minijob der Meinung, dass ihnen kein bezahlter Urlaub zustehe.⁴⁰ Auch wissen viele geringfügige Beschäftigte nicht, dass sie bei Krankheit ein Recht auf Lohnfortzahlung haben.⁴¹ Viel zu oft ist nicht einmal ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorhanden.⁴²

Die zum Teil erhebliche Unkenntnis der Beschäftigten bei gleichzeitig rechtswidrigem Verhalten vieler Arbeitgeber/-innen führt zu einer deutlichen Schlechterbehandlung von Minijobber/-innen gegenüber sozialversichert Beschäftigten mit einer Vollzeit- oder Teilzeitstelle.⁴³ Kennen die Arbeitnehmenden allerdings ihre Rechte, fordern sie diese auch häufiger ein.⁴⁴ Aus unserer Sicht kaum verwunderlich: Vergleichsweise gut über ihre Rechte informiert sind laut Stegmaier et al. (2015) Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag.⁴⁵ Das zeigt erneut, wie wichtig gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretungen zur Durchsetzung der Rechte von Beschäftigten sind.

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

[Wichtige Aufgabe für Politik, Jobcenter, Arbeitsagenturen und Beratungsstellen: Sie müssen die Betroffenen deutlich mehr und besser informieren.

7 Geringfügige Beschäftigung: Viel Fachkräftepotenzial

Der vorliegende Report zeigt: Minijobs spielen am Arbeitsmarkt eine große Rolle. Die hohe Anzahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist sozial- und arbeitsmarktpolitisch problematisch, vor allem in Zeiten eines hohen Fachkräftebedarfs. Die Grenzkosten bei Überschreiten der künstlichen 450-Euro-Mauer sind enorm, wodurch betroffene Beschäftigte, aber auch die Unternehmen in den Möglichkeiten der Arbeitszeitausweitung deutlich eingeschränkt sind. Obwohl es sich bei Minijobbern zum Großteil um eine Gruppe mit beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten handelt, spielen sie im Zusammenhang mit der Fachkräftediskussion kaum eine Rolle.⁴⁶

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Maier et al. 2016) stellten in ihrer gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten Qualifikations- und Berufsfeldprojektion fest, dass ein relativierendes Bild dieser Engpassituation entsteht, wenn die von Arbeitgeberseite benötigten Arbeitsstunden dem Arbeitsvolumenpotenzial gegenübergestellt werden. Das Arbeitsvolumenpotenzial berücksichtigt die Anzahl an Stunden, die eine Person zu arbeiten bereit ist. Bei solch einer Betrachtungsweise nach Stunden würde sich vor allem in Berufen mit einem stärkeren Ausmaß an Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung ein höheres Arbeitsangebot als bei einer Betrachtungsweise nach Köpfen ergeben.⁴⁷ Bereits 2012 machte das IAB auf diesen Umstand aufmerksam und wies auf schlummernde Fachkräftepotenziale am Arbeitsmarkt hin. So könne durch eine Arbeitszeiterhöhung dieser Berufsgruppen eine drohende Fachkräftelücke kompensiert werden.⁴⁸ Entsprechend stellen Maier et al. (2016) fest, dass in den Berufsfeldern „Gastronomieberufe“, „Reinigungsberufe“, „Berufe im Warenhandel: Verkaufsberufe (Einzelhandel)“ und den „Rohstoff gewinnenden Berufen“ – bei Berücksichtigung der angebotenen Arbeitsstunden – in Zukunft mehr Arbeitskraft zur Verfügung stünde als nachgefragt wird.⁴⁹ Im Klartext: Mit einer Abschaffung der 450-Euro-Grenze würden erhebliche Potenziale für die Fachkräfteversorgung in besonders betroffenen Branchen freigelegt, zumal heute schon fast 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten.

Gerade diese Erkenntnis dürfte das weitgehend ungenutzte Potenzial unter den Minijobbern deutlich werden lassen.

[Mit einer Abschaffung der 450-Euro-Grenze würden erhebliche Potenziale für die Fachkräfteversorgung freigelegt. Schon heute arbeiten fast 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten unterhalb ihrer Qualifikation.

8 Abschied vom Minijob – Vorteile für Unternehmen

Nicht nur für Arbeitnehmende bietet eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Vorteile. Auch für Unternehmen lohnt es sich, sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung zu bevorzugen.

So sind Minijobber im Vergleich zu regulären Normalarbeitsverhältnissen teurer. Während in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis zusätzliche Kosten in Form der Sozialversicherungsbeiträge für die Unternehmen in Höhe von knapp 20 Prozent anfallen, sind es bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen knapp 31 Prozent. Bedingt durch hohe Fluktuation im Unternehmen entstehen zudem zusätzliche indirekte Kosten. Der Flexibilitätsvorteil der geringfügigen Beschäftigung ist somit letztlich mit höheren Kosten für die Betriebe verbunden.⁵⁰ Neben geringeren Kosten für einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz ist die Sicherung von Fachkompetenz im Unternehmen ein weiterer Vorteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Außerdem entsteht durch die Übernahme sozialer und wirtschaftlicher Verantwortung ein positives Image und höheres Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit. Zudem gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten für Weiterbildung der Beschäftigten.⁵¹

[Im Vergleich zu regulären Normalarbeitsverhältnissen sind Minijobber teurer.

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

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

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

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

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

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

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

9 Was will der DGB?

Wer arbeitet, soll von seinem Einkommen auch leben können. Ein Minijob reicht zur eigenständigen Existenzsicherung nicht aus – weder jetzt noch im Alter.

Der vorliegende Report zeigt, dass die arbeitsmarktpolitischen Ziele der Minijob-Reform nicht erreicht wurden und sie im Gegenteil eher zu schweren Nebenwirkungen auf die Qualität der Beschäftigung, die soziale Sicherung und das Lohnniveau geführt hat. Dem muss entgegengewirkt werden. Nahezu die gesamte Wissenschaft ist sich darüber einig, dass die Förderung der Minijobs weder arbeitsmarktpolitisch noch aus Gleichstellungsperspektive sinnvoll ist. Der Wirtschaftsweisenrat Bofinger sieht in den Minijobs zudem Jobkiller und eine „Hauptbarriere für Arbeitslose mit geringer Qualifikation“⁵². Aber auch das als wirtschaftsliberal geltende Münchner Ifo-Institut und das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft beurteilen Minijobs sehr skeptisch.⁵³

Hamburg hat bereits erste Schritte unternommen, um die Situation der Minijobber/-innen zu verbessern. Innerhalb des Fachkräftenetzwerks steht diese Zielgruppe im Fokus der Bemühungen; es gibt ein ESF- gefördertes Projekt zur Unterstützung von Alleinerziehenden und auch die Agentur für Arbeit bietet gezielt Weiterbildungen an. Diese ersten Schritte sind wichtig und richtig – reichen aber aus unserer Sicht überhaupt nicht aus, um eine maßgebliche Verbesserung zu erreichen. Die gelingt nur, wenn landespolitische Initiativen und bundespolitische Richtlinien sich verändern und ineinander greifen.

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

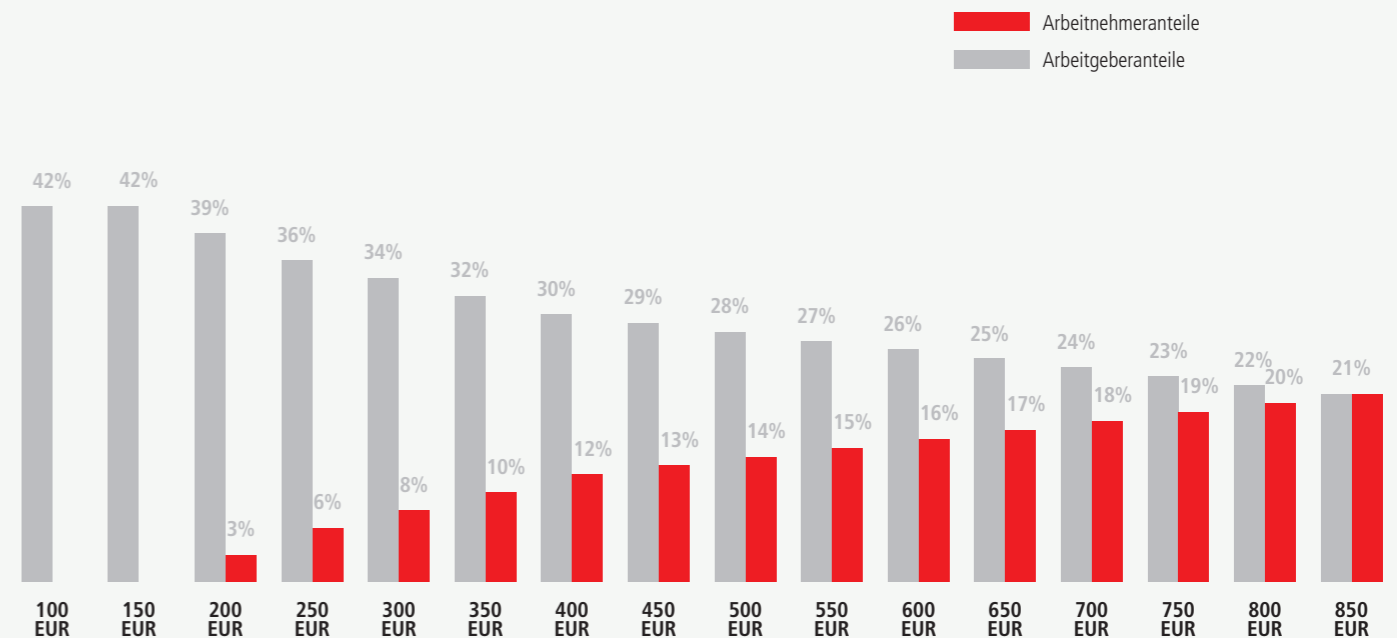
Im Einzelnen bedeutet dies für den DGB:

Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung

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

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

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



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

Pauschale Besteuerung zugunsten zielgruppengerechter Förderung beenden

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

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

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

Gesetzgeber bei Bedarf angepasst werden können. Schülerinnen und Schüler könnten in Form einer Taschengeldregelung weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen verdienen. Somit braucht es den Minijob, wie in 95 Prozent der anderen OECD Staaten, nicht.

Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen durchsetzen

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 konsequenter 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. Außerdem muss die Durchsetzung des Rechts auf Arbeitszeiterhöhung – analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit – verbessert werden. Und es braucht auch für Beschäftigte im Minijob mehr Beteiligungsmöglichkeiten an Weiterbildungsangeboten.

Eine weitere Chance liegt in der Aufklärung der Beschäftigten selbst sowie der Unternehmen. In Anlehnung an das Berliner Projekt Joboption⁵⁴ halten wir eine Beratungsstelle für Minijobber/-innen und Betriebe für Hamburg für ausgesprochen sinnvoll. Die hier veröffentlichten Daten zeigen auch, dass zu viele Beschäftigte und Arbeitgeber zu wenig über die Risiken und Folgen dieser Beschäftigung wissen. Die Beratungsstelle soll - neben der Information - vor allem Betriebs- und Personalräte sowie Sozialpartner und Unternehmen bei einer nachhaltigen Reduzierung prekärer Beschäftigung unterstützen.

Anmerkungen

- 1 Vgl. Hohendanner/Stegmaier (2012), S. 1.
- 2 Vgl. Hohendanner/Stegmaier (2012), S. 2, Infokasten.
- 3 Vgl. Eichhorst et al. (2012), 13.
- 4 Für kurzfristige Minijobs bis zum 31. Dezember 2014 und ab dem 1. Januar 2019 gelten andere Zeitgrenzen: Zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage, Quelle: Homepage der Minijobzentrale, https://www.minijob-zentrale.de/DE/01_minijobs/02_gewerblich/01_grundlagen/02_kurzfristige_gewerbliche_minijobs/01_zeitgrenzen/node.html, (05.07.2017).
- 5 Hohendanner/Stegmaier (2012), S. 2, Infokasten.
- 6 Die Begriffe „Minijobbende“ und „geringfügig Beschäftigte“ werden in diesem Report synonym verwendet.
- 7 iNgB - im Nebenerwerb geringfügige Beschäftigung.
- 8 agB – ausschließlich geringfügige Beschäftigung.
- 9 Für diesen Abschnitt siehe: Bäcker/Neuffer (2012).
- 10 Voss-Dahm, D. (2005), in: Institut Arbeit und Technik (Hrsg.), Jahrbuch 2005, S. 232–246
- 11 Vgl. Bäcker/Neuffer (2012), S. 16 f.
- 12 Minijobzentrale (2016), S. 15
- 13 Vgl. Pusch/Seifert (2017), S. 3
- 14 Vgl. Körner et al. (2013), S. 54ff
- 15 Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 16 Rolf Winkel; in: Soziale Sicherheit
- 17 Siehe hierzu: Oschmiansky/Obermeier (2014), oder auch Voss/Weinkopf (2012).
- 18 Pusch/Seifert (2017), S. 5.
- 19 „Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, bei Anwendung einer selbst geschaffenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung“, Quelle: Homepage Rechtsanwalt Dr. Kluge, <http://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitsrechtlicher-gleichbehandlungsgrundsatz.html>, (05.07.2017).
- 20 Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014), sowie Voss/Weinkopf (2012), S. 8.
- 21 Vgl. Voss/Weinkopf (2012), S. 8, für eine ausführliche Darstellung.
- 22 Vgl. Stegmaier et al. (2015).
- 23 Vgl. Pusch/Seifert (2017), S. 9.
- 24 Vgl. Eichhorst et al. (2012), S. 6, sowie Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 25 Vgl. Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 26 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011), S. 242.
- 27 Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017), S. 130.
- 28 Vgl. Eichhorst et al. (2012), S. 12; sowie Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 29 Vgl. DGB (2015), S. 11 f.
- 30 Für diesen Abschnitt: RWI (2012), S. 101.
- 31 Vgl. Eichhorst et al. 2012, S. 34.
- 32 Berthold/Coban (2013), S. 11.
- 33 Vgl. Bargain et al. (2010), Caliendo/Wrohlich (2010), Steiner/Wrohlich (2005), in: RWI (2012), S. 13.
- 34 Eichhorst et al. (2012), S. 36.
- 35 Für diesen Abschnitt: Vgl. Stegmaier et al. (2015).
- 36 Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die sich in einer vergleichbaren Lage befinden, bei Anwendung einer selbst geschaffenen Regelung gleich zu behandeln. Er verbietet nicht nur die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe, sondern auch eine sachfremde Gruppenbildung. Quelle: Homepage Rechtsanwalt Dr. Kluge, <http://www.kluge-recht.de/arbeitsrecht-ratgeber/arbeitsrechtlicher-gleichbehandlungsgrundsatz.html>, (05.07.2017).
- 37 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 10.
- 38 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 9, Abb. 8 u. 9.
- 39 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 4.
- 40 Stegmaier et al. (2015), S. 3 und Abb. 1.
- 41 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 4 und Abb. 1.
- 42 Vgl. Körner et al. (2013), S. 53.
- 43 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 8.
- 44 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 8 und Abb. 6 u. 7.
- 45 Vgl. Stegmaier et al. (2015), S. 11.
- 46 Vgl. DGB (2015), S. 2.
- 47 Vgl. Maier et al. (2016), S. 11 f.
- 48 Vgl. Zika et al. (2012), S. 5 und S. 7.
- 49 Maier et al. (2016), S. 11 f.
- 50 Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 51 Broschüre zur Wanderausstellung der Bundesagentur für Arbeit und des DGB „Der Minijob – eine Erfolgsgeschichte?“, Onlineresource: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtk0/~edisp/egov-content487290.pdf>, (05.07.2017).
- 52 Für diesen Abschnitt: Oschmiansky/Obermeier (2014), sowie <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-38201312.html>
- 53 Für diesen Abschnitt: Oschmiansky/Obermeier (2014).
- 54 Mehr Informationen unter: <https://www.minijob-machmehrtaus.de/>, sowie <https://www.berlin.de/sen/arbeitsberliner-beit-ziel-2/joboption/>, (05.07.2017).

Literaturverzeichnis

- Bäcker, Gerhard / Neuffer, Stefanie** (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat. In: WSI Mitteilungen 1/2012, S. 13-21.
- Burauel, Patrick / Caliendo, Marco / Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus M. / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen / Wittbrodt, Linda** (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. DIW WOCHENBERICHT NR. 49/2017, DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V., Berlin
- Berthold, Norbert / Coban, Mustafa** (2013): Ordnungspolitische Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijobs). Berlin, Onlineressource: <http://www.insm.de/insm/dms/insm/text/arbeit/studie-minijobs-prof-berthold-2013/Studie%20Ordnungspolitische%20Beurteilung%20geringf%C3%BCgig%20entlohnter%20Besch%C3%A4ftigung%20%28Minijobs%29.pdf>, (05.07.2017).
- DGB** (2014): Unterwertige Beschäftigung – Beleuchtung eines am Arbeitsmarkt vernachlässigten Problems. arbeitsmarktaktuell Nr. 02, Januar 2014, DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.), Berlin.
- DGB** (2015): Minijobs: Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte – Analyse der Qualifikationsprofile von ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten. arbeitsmarktaktuell Nr. 09, November 2015, DGB Bundesvorstand, Abteilung Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.), Berlin.
- DGB** (2016): Raus aus der Armutsfalle: DGB-Reformkonzept Minijob. Faltblatt, November 2016, DGB Bundesvorstand (Hrsg.), Berlin.
- Dundler, Agnes** (2010): Kurzfristige Beschäftigung. Bundesagentur für Arbeit, Statistik (Hrsg.), Nürnberg 2010.
- Eichhorst, Werner / Hinz, Tina / Marx, Paul / Peichl, Andreas / Pestel, Nico / Siegloch, Sebastian / Thode, Eric / Tobsch, Verena** (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report No. 47, Bertelsmann Stiftung, Essen.
- Hohendanner, Christian / Stegmaier, Jens** (2012): Umstrittene Minijobs – Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht Nr. 24, Dezember 2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg.
- Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina** (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. WISTA – Wirtschaft und Statistik, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden.
- Maier, Tobias / Zika, Gerd / Wolter, Marc Ingo / Kalinowski, Michael / Neuber-Pohl, Caroline** (2016): BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BiBB Report, 10. Jahrgang, Heft 3, September 2016, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.), Bonn.
- Minijobzentrale** (2016): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. IV. Quartal 2016, Knappschaft Bahn See, Essen.
- Oschmiansky, Frank / Obermeier, Tim** (2014): Minijobs / geringfügige Beschäftigung, in: Dossier Arbeitsmarktpolitik, Homepage der Bundeszentrale für politische Bildung, Onlineressource: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55335/minijobs-geringfuegige-beschaeftigung?p=all>, (05.07.2017).
- Pusch, Toralf / Seifert, Hartmut** (2017): Mindestlohngesetz - Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief Nr. 9, 01/2017, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Düsseldorf.
- RWI** (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.
- Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen**, Projektbericht Dezember 2012, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, Onlineressource: www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf, (05.07.2017).
- Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung** (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin, BT-Drucksache 17/6240.
- Stegmaier, Jens / Gundert, Stefanie / Tesching, Karin / Theuer, Stefan** (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB-Kurzbericht Nr. 18, Oktober 2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg.
- Voss, Dorothea / Weinkopf, Claudia** (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI Mitteilungen 1/2012, S. 5-12.
- Zika, Gerd / Helmrich, Robert / Kalinowski, Michael / Wolter, Marc, Ingo / Hummel, Markus / Maier, Tobias / Hänisch, Carsten / Drosdowski, Thomas** (2012): In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht Nr. 18, Oktober 2012, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Nürnberg



DGB Hamburg
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg
www.hamburg.dgb.de