

Minijobs

Weinkopf, Claudia

In: IAQ-Standpunkte / 2012-03

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt.

Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: <https://doi.org/10.17185/duepublico/45829>

URN: <urn:nbn:de:hbz:464-20180405-165550-8>

Link: <https://duepublico.uni-duisburg-essen.de:443/servlets/DocumentServlet?id=45829>

Claudia Weinkopf

Minijobs

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Deutschen Bundestag am 22. Oktober 2012

2012
03

- (a) zum Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP: Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drs. 17/10773)
- (b) zum Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE:
Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drs. 17/7386)

Während der Gesetzentwurf von CDU, CSU und FDP auf eine Erhöhung der Sozialversicherungsfreigrenze auf 450 € pro Monat sowie eine im Ergebnis eher graduelle Änderung hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht der Beschäftigten setzt, sieht der Antrag der Fraktion DIE LINKE, die Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weitgehend aufzuheben.

In der Stellungnahme wird argumentiert, dass zahlreiche Argumente dafür sprechen, geringfügige Beschäftigung nicht weiter zu fördern oder gar auszuweiten.

Zusammenfassung

Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit der letzten Reform im April 2003 massiv gestiegen auf gut 7,5 Millionen zum Jahresende 2011. Der Anstieg geht vor allem auf die erhebliche Zunahme der geringfügigen Nebenjobs zurück (um gut 1,4 Millionen seit Juni 2003), während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten vor allem zwischen März 2003 und Ende 2004 erheblich (um rund 760.000) gestiegen ist und seitdem mit geringen Schwankungen bei etwa 4,9 Millionen stagniert.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Regierungsparteien und der Antrag der Fraktion DIE LINKE markieren zwei sehr unterschiedliche Richtungen der weiteren Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland: Der Gesetzentwurf von CDU, CSU und FDP setzt auf die Fortführung bzw. sogar Ausweitung der beitrags- und steuerfreien geringfügigen Beschäftigung (durch die Erhöhung der Sozialversicherungsfreigrenze auf 450 € pro Monat mit einer graduellen Änderung hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht bzw. Beitragsbefreiung der Beschäftigten). Der Antrag der Fraktion DIE LINKE sieht demgegenüber vor, die Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weitgehend aufzuheben und Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichzustellen.

Die Argumente gegen die Sonderregelungen für Minijobs sind zahlreich. Bezogen auf die Beschäftigten werden ihre mangelnde soziale Absicherung und vielfältige Benachteiligungen in der Praxis kritisiert, die zwar überwiegend als Verstöße gegen geltendes Recht anzusehen sind, aber i.d.R. nicht sanktioniert werden. Darüber hinaus erfüllen Minijobs nur selten die von ihnen erhoffte Brückenfunktion in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern erweisen sich oft als Sackgasse. Da knapp zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten weiblich sind, tragen Minijobs zur Fortschreibung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt bei. Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011: 135) hat Minijobs „aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet“.

In jüngerer Zeit ist auch im Kontext der aktuellen Debatte über mögliche Ansatzpunkte zur Linderung des wachsenden Fachkräftebedarfs bzw. -mangels in Deutschland auf die kontraproduktive Wirkung der Minijobs hingewiesen worden. Die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit wird diesbezüglich als ein wichtiger Hebel anzusehen, der aber durch den Fortbestand von Anreizen zur Begrenzung der Arbeitszeit, wie die Minijobs sie setzen, konterkariert wird.

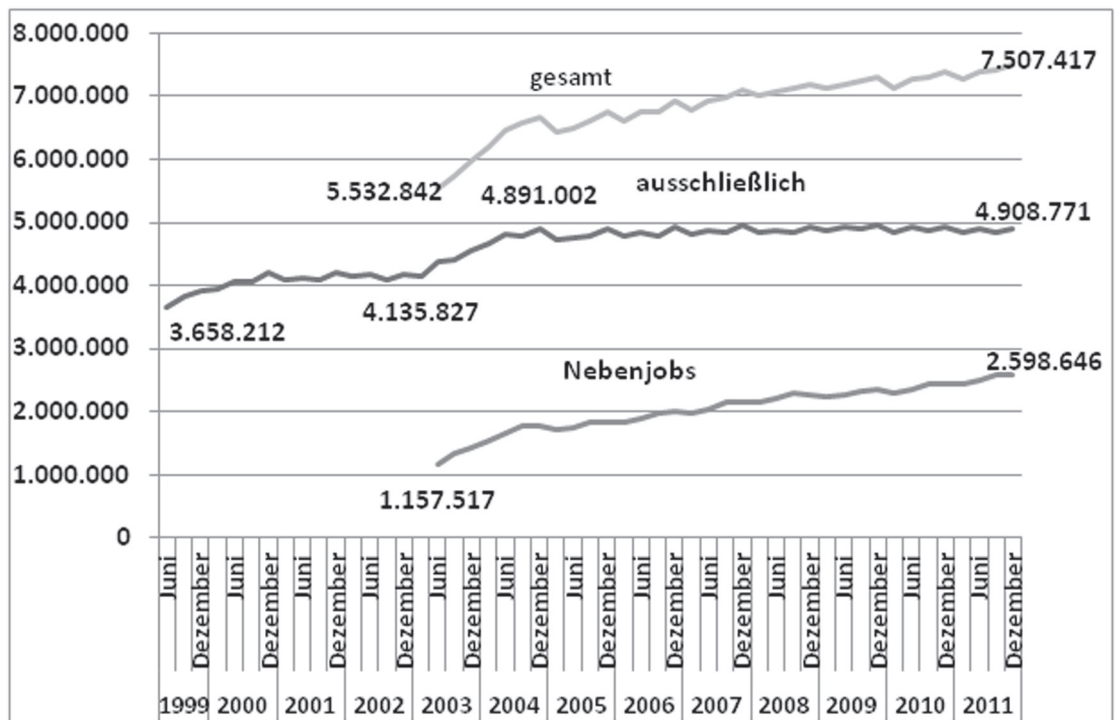
Eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € pro Monat, wie von den Regierungsparteien ab Anfang 2013 geplant, setzt in dieser Hinsicht falsche Anreize. Geringfügige Beschäftigung sollte nicht weiter gefördert und ausgeweitet, sondern vielmehr wirksam eingedämmt werden.

Es muss attraktiver werden, mehr als nur geringfügig zu arbeiten, was sich viele Minijobber/innen vorliegenden Befragungen zufolge offenbar auch wünschen. Begrüßenswert wäre dagegen eine grundlegende Reform dieses Arbeitsmarktsegmentes, die darauf abzielt, die Sonderregelungen aufzuheben, wie dies im Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE gefordert wird.

1. Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung

Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit der letzten Reform im April 2003 massiv angestiegen. Gab es im Juni 2003 noch insgesamt knapp über 5,5 Millionen Minijobs, lag deren Zahl Ende 2011 um rund 2 Millionen höher. Der Anstieg geht vor allem auf die erhebliche Zunahme der geringfügigen Nebenjobs zurück (um gut 1,4 Millionen seit Juni 2003), während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten vor allem zwischen März 2003 und Ende 2004 erheblich (um rund 760.000) gestiegen ist und seitdem mit geringen Schwankungen bei etwa 4,9 Millionen stagniert (Abbildung 1). Gegenüber 1999 ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bis Ende 2011 sogar um 1,25 Millionen gestiegen.

Abbildung 1: Zahl der Minijobs, Juni 1999 bis Ende 2011*



* Geringfügige Nebenjobs werden erst seit Mitte 2003 statistisch erfasst.

Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2012

Nach Berechnungen einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung kommen inzwischen auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 26 Minijobs (Eichhorst et al. 2012: 28). In bestimmten Branchen wie etwa im Gastgewerbe sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen gibt es sogar ebenso viele Minijobber/innen wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Bereich der privaten Haushalte kommen auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle sogar knapp sechs Minijobs (ebenda: 29). Nach Berufen differenziert überwiegen in der Gästebetreuung, in hauswirtschaftlichen und in Reinigungsberufen mit Relationen von zwischen 1,2 und 1,4 die geringfügigen gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (ebenda: 32).

Der wachsende Anteil der Minijobs an der Gesamtbeschäftigung entzieht den öffentlichen Haushalten und den Sozialversicherungen erhebliche Einnahmen, die von den voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über höhere Sozialversicherungsbeiträge und von allen Steuerzahler/innen über eine höhere Steuerbelastung ausgeglichen werden müssen.

2. Benachteiligungen von geringfügig Beschäftigten in der Praxis

Beschäftigte in Minijobs haben grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen und tariflichen Ansprüche wie regulär Beschäftigte. Der Jurist Peter Hanau bezeichnet die Minijobs in dieser Hinsicht als „Rätsel“: „In tatsächlicher Hinsicht ist rätselhaft, was die Arbeitgeber zur Beschäftigung von Arbeitnehmern veranlassen könnten, die mit deutlich erhöhten Lohnnebenkosten verbunden ist, zumal die Beitragsbelastung der Arbeitgeber schon ab 401 Euro auf das Normale zurückgeht.“ (Hanau 2006: 809) Er spricht damit an, dass die Abgaben, die Arbeitgeber für Minijobs abführen müssen, deutlich höher sind als für voll sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Dies legt nahe, dass Arbeitgeber Mittel und Wege suchen und wohl auch finden, um die erhöhte Abgabenlast auf die geringfügig Beschäftigten zu überwälzen. So argumentiert auch Hanau selbst: „Man wird deshalb annehmen müssen, dass die Arbeitgeber die Minijobs auch deshalb als kostengünstig ansehen und sogar zum Anlass einer Aufspaltung von Arbeitsplätzen nehmen, weil sie ihre Beitragsbelastung ganz oder teilweise auf die Arbeitnehmer abwälzen.“

Tatsächlich liefern vorliegende Studien und Auswertungen zahlreiche Indizien dafür, dass das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Diskriminierungsverbot für geringfügig Beschäftigte in der Praxis vielfach unterlaufen wird, ohne dass dies Sanktionen nach sich zieht. Dies gilt insbesondere für die Löhne, die oftmals deutlich niedriger liegen als für vergleichbare andere Beschäftigte, aber auch für sonstige Arbeitnehmerrechte, die geringfügig Beschäftigten häufig vorenthalten werden – etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Winkel 2005) und an Feiertagen sowie die Gewährung von bezahltem Urlaub.

In einer einschlägigen Fachzeitschrift für Arbeitgeber hieß es hierzu: „Fest Angestellte haben einen höheren Stundenlohn als Minijobber, sechs Wochen bezahlten Urlaub, erhalten Urlaubs- und Weihnachtsgeld und eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. *Einen gesetzlichen Anspruch auf diese Vergünstigungen haben Minijobber zwar auch, in der Praxis wird es aber kaum in Anspruch genommen.*“ (Thiede/Heller 2003: 12; Hervorhebung CW).

Die verbreitete Annahme, in Minijobs werde „brutto für netto“ verdient, erweist sich damit faktisch häufig als Illusion. Die Beschäftigten wissen vielfach nicht, welche Ansprüche sie haben, oder sie trauen sich nicht, diese einzufordern. Eine qualitative Studie im sächsischen Einzelhandel hat gezeigt, dass geringfügig Beschäftigte hier zum Teil nur die Hälfte des Tariflohns sowie üblicherweise kein Urlaubsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten und häufig auf Abruf arbeiten (Benkhoff/Hermet 2008; vgl. ähnlich auch Voss-Dahm 2009 und Voss/Weinkopf 2012). Dass formal existierende Arbeitnehmerrechte nicht gewährt werden, deutet auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2009, Ziffer 553) an. Als mögliche Gründe werden hier u.a. ebenfalls die „Unkenntnis der Arbeitnehmer über ihre Rechte oder dass diese wegen der geringeren Bedeutung des Beschäftigungsverhältnisses und der Tätigkeiten nicht auf ihren vollen Rechten insistieren“ genannt.

Nach einer aktuellen Auswertung des Statistischen Bundesamtes (2012) auf der Basis der Verdienststrukturerhebung lagen die Stundenlöhne von 84,3% der geringfügig beschäftigte „Kernerwerbstätigen“ (zwischen 15 und 64 Jahren, nicht in Ausbildung oder Bildung, keine Nebenjobs) im Jahr 2010 unterhalb der Niedriglohnschwelle. Auffällig ist hierbei, dass kaum Unterschiede nach Alter, Betriebsgröße oder Tarifbindung festgestellt wurden. Auch die Qualifikation der Beschäftigten macht keinen großen Unterschied. Zwar ist das Niedriglohnrisiko von geringfügig Beschäftigten ohne Berufsabschluss am höchsten, aber auch 61,4% der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss werden gering bezahlt. Der Studie der Bertelsmann-Stiftung zufolge, die eine andere Datenbasis und Abgrenzung verwendet, verdienten im Jahr 2010 knapp 47% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten weniger als 7,50 € pro Stunde und etwa jede/r Fünfte sogar weniger als 5 € (Eichhorst et al. 2012: 20). Dabei haben dieser Studie zufolge nur rund 18% der geringfügig Beschäftigten keinen Berufsabschluss. Die im Minijob ausgeübte Tätigkeit entspricht nur bei knapp 21% der Beschäftigten dem erlernten Beruf und bei mehr als der Hälfte ist dies nicht der Fall (ebenda: 24).

Eine weitere Ungerechtigkeit besteht darin, dass für Einkünfte aus einem geringfügigen Nebenjob weder Steuern noch Sozialabgaben gezahlt werden müssen, während bei einer Steigerung des Arbeitsentgeltes im Hauptjob (z.B. durch Ausweitung der Arbeitszeit) die üblichen Abgaben fällig sind. Hierbei handelt es sich allerdings eher um eine Besserstellung der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob bzw. um eine Benachteiligung anderer Beschäftigter.

3. Gender-Perspektive

Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011: 135) hat ihre Forderung, die Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen, mit drastischen Worten begründet: „Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als *desaströs* bezeichnet werden.“ (Hervorhebung CW). Aufgrund der mangelnden Durchlässigkeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erwiesen sich Minijobs „langfristig (...) häufig als biographische Sackgasse“ (ebenda) und beeinträchtigten individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. „Wünsche nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit können nicht realisiert und eine eigenständige soziale Sicherung kann nicht aufgebaut werden.“ (ebenda: 220)

Die große Zahl von vor allem weiblichen Minijobber/innen wird häufig mit den institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland, die die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster prägen, in Verbindung gebracht: Mit dem Ehegattensteuersplitting, der Steuerklasse V, der Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Hinterbliebenenversorgung bestünden monetäre Anreize, die eine Zuverdiener-Rolle für verheiratete Frauen als lohnend erscheinen lassen.

Außerdem ist (vor allem in Westdeutschland) die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung nach wie vor schwierig, da es häufig an einem bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Angebot an Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten mangelt. Dies betrifft in besonderem Maße, aber nicht nur ländliche Regionen.

Die Situation in Ostdeutschland unterstreicht jedoch, dass diese Erklärungsmuster alleine zu kurz greifen. Obwohl hier die Kinderbetreuungsangebote breiter sind und Frauen nach wie vor eine starke Vollzeitorientierung aufweisen, ist ihr Teilzeitanteil z.B. in Thüringen zwischen 2003 und 2008 um mehr als 5 Prozentpunkte gewachsen (Dietrich/Fritzsche 2009). Teilzeitarbeit wird in Ostdeutschland häufig unfreiwillig ausgeübt. Fast zwei Drittel der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten (64%) würden nach eigenen Angaben lieber Vollzeit arbeiten, während es in Westdeutschland nur 17% sind. Familiäre Gründe spielen in Ostdeutschland demgegenüber nur bei 14% der Teilzeitbeschäftigten eine Rolle und damit weitaus seltener als in Westdeutschland (57%) (ebenda).

Gegen die These, dass Beschäftigte überwiegend freiwillig Minijobs ausüben, spricht auch, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten von Minijobber/innen nach einer Auswertung des SOEP erheblich kürzer sind als die von den Befragten angegebenen Wunscharbeitszeiten. Im Jahr 2009 hatten geringfügig beschäftigte Frauen im Durchschnitt eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 11,8 Stunden, während ihre gewünschte Arbeitszeit bei 20,5 Wochenstunden lag, also um knapp 9 Stunden höher.

Geringfügig beschäftigte Männer hatten mit durchschnittlich 14,9 Wochenstunden eine etwas längere vereinbarte Arbeitszeit, die Differenz zur gewünschten Wochenarbeitszeit (23,9 Stunden) war mit genau 9 Stunden aber ähnlich groß (Wanger 2011: 6).

Diese erheblichen Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Arbeitszeiten sind auch im Kontext der Debatte über Wege zur Linderung des Fachkräftemangels von Bedeutung. In der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit wird ein wichtiger Hebel gesehen, um bislang un(ter)ausgeschöpfte Potenziale zu erschließen. Anreize zur Nicht-Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt oder zur Begrenzung ihrer Arbeitszeit (wie die Minijobs und das Ehegattensplitting) sind in dieser Hinsicht als überaus kontraproduktiv anzusehen. Um die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen nachhaltig zu fördern und zu erhöhen, müsste das Steuer- und Transfersystem so ausgestaltet werden, dass zusätzliche Erwerbsarbeit belohnt wird (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2012).

4. Zum Gesetzentwurf der Regierungsparteien

Die Erhöhung der Verdienstgrenzen für geringfügige Beschäftigung (auf 450 €) und Beschäftigung in der Gleitzone (auf 850 €) ab Januar 2013 zielen dem Gesetzentwurf zufolge darauf ab, diese an die allgemeine Lohnentwicklung anzupassen.

Unberücksichtigt bleibt dabei jedoch, dass insgesamt nur etwa ein Viertel der geringfügig Beschäftigten pro Monat über 350 € verdienen (Eichhorst et al. 2012: 18) und nur etwa 20% aller geringfügig Beschäftigten einen monatlichen Verdienst von 400 € erzielen. Damit könnte überhaupt nur ein kleiner Teil der geringfügig Beschäftigten (zumindest theoretisch) von einer Erhöhung der Verdienstgrenze profitieren. Dies würde zudem voraussetzen, dass die Arbeitgeber bereit sind, Löhne entsprechend zu erhöhen. Alternativ oder ergänzend könnte auch die Arbeitszeit ausgeweitet werden, was zwar möglicherweise den monatlichen Verdienst steigern würde, aber nicht automatisch auch die Bezahlung pro Stunde. Insofern ist völlig offen, ob die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € in der Praxis tatsächlich zur Anpassung der Verdienste an die allgemeine Lohnentwicklung beitragen wird.

Als weitere Maßnahme sieht der Gesetzentwurf vor, geringfügig Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen, sofern sie nicht eine Freistellung beantragen (Wechsel von Opt-in zu Opt-out). Diese Umstellung ist im Interesse der Absicherung im Alter zwar grundsätzlich begrüßenswert, wird allerdings faktisch kaum zu nachhaltigen Verbesserungen führen. Dagegen spricht zum einen, dass die Rentenansprüche aus einem niedrigen Monatsverdienst von maximal 450 € gering sind. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass auch weiterhin die Freistellung von der Versicherungspflicht (auf Antrag) möglich sein soll.

Dass dies die Wirksamkeit der Neuregelung weitgehend aushebeln wird, wird in der Begründung des Gesetzentwurfes deutlich. Dort wird angenommen, dass etwa 90% der rund 3,5 Millionen geringfügig Beschäftigten, die einen Minijob pro Jahr neu aufnehmen, von der Befreiung Gebrauch machen werden.

Hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Wirkungen der Gesetzesänderung verweisen die Regierungsparteien in der Begründung lediglich darauf, dass die Einführung der Rentenversicherungspflicht insbesondere Frauen zugutekommt. Dies ist insofern kurzsichtig, als an anderer Stelle davon ausgegangen wird, dass sich der Anteil derjenigen, die sich nicht von der Versicherungspflicht freistellen lassen, durch die Umstellung von Opt-in zu Opt-out kaum erhöhen wird. Völlig unberücksichtigt bleiben zudem die weitreichenden negativen Wirkungen der geringfügigen Beschäftigung für die Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, auf die die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011) nachdrücklich hingewiesen hat.

5. Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

Der Antrag greift gewichtige Argumente und Fakten auf, die in den vergangenen Jahren von zahlreichen Verbänden, Institutionen und Forschungseinrichtungen für eine grundlegende Reform der geringfügigen Beschäftigung angeführt worden sind. Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Notwendigkeit flankierender Maßnahmen betont wird wie etwa die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und einer wirksamen Durchsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft, hochwertige Kinderbetreuungsangebote sowie eine Abschaffung des Ehegattensplittings.

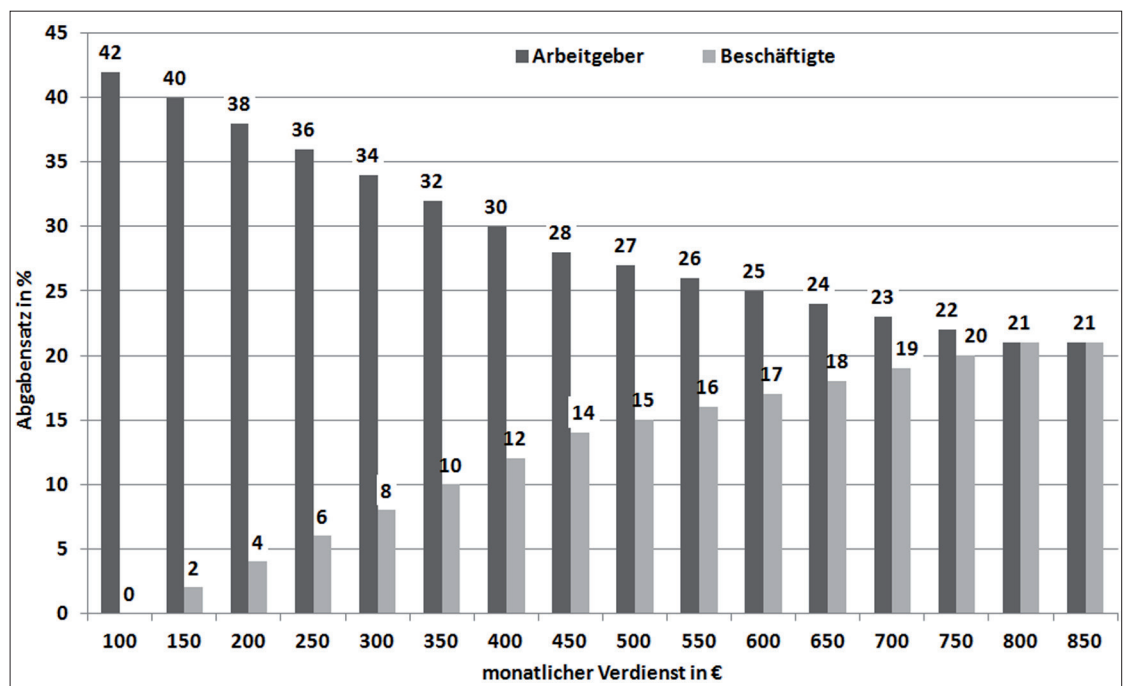
Letzteres wird gestützt durch die aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung, in der die Effekte unterschiedlicher Reformvarianten zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung und der Ehegattenbesteuerung simuliert worden sind. Untersucht wurden die Wirkungen auf die Arbeitsmarktteilhabe, die Beschäftigung, die staatlichen Einnahmen und Ausgaben sowie auf die Einkommensverteilung. Ein zentrales Ergebnis ist, dass die Kombination von Reformen der geringfügigen Beschäftigung und der Ehegattenbesteuerung zu größeren Beschäftigungseffekten führt als einzelne Reformen in einem der beiden Bereiche. Die größten Beschäftigungseffekte (gemessen als Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden) hätte eine gleichzeitige Abschaffung des Ehegattensplittings und der Mini- sowie Midijobs (Eichhorst et al. 2012).

Im Antrag der Fraktion DIE LINKE wird der im Rahmen einer wissenschaftlichen Expertise (Weinkopf 2011) entwickelte Vorschlag aufgegriffen, den Übergang von der bisherigen Geringfügigkeitsgrenze ohne arbeitnehmerseitige Abgabepflicht hin zur Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigten

abzufedern durch eine „erweiterte Gleitzone“, in der der Anteil der Beschäftigten am Gesamtsozialversicherungsbetrag sukzessive steigt, während der Anteil der Arbeitgeber mit steigendem Monatsverdienst entsprechend sinkt (Abbildung 2).

Hintergrund war die Einschätzung, dass eine abrupte Einführung der vollen Sozialversicherungspflicht ab dem ersten €, wie sie z.B. vom Deutschen Frauenrat (2010) und der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) gefordert wird, zwar grundsätzlich sinnvoll, aber politisch vermutlich schwierig durchsetzbar wäre. Insofern ist das Konzept der erweiterten Gleitzone als Einstieg in eine Sozialversicherungspflicht von Arbeitgebern und Beschäftigten gemeint, das perspektivisch in Richtung einer Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse weiterentwickelt werden sollte.

Abbildung 2: Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone, in % des monatlichen Verdienstes



Quelle: Weinkopf 2011

Positiv am vorliegenden Antrag ist darüber hinaus, dass hier Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen benannt werden, um geringfügig Beschäftigte zu befähigen und zu ermutigen, die ihnen zustehenden Rechte und Ansprüche für die Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten einzufordern und durchzusetzen. Über die im Antrag angesprochenen öffentlichen Kampagnen und verbesserten Mitbestimmungsrechte und Interventionsmöglichkeiten von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften hinaus wären nach meiner Einschätzung allerdings weitere Maßnahmen erforderlich.

Dies betrifft insbesondere wirksame Kontrollen und spürbare Sanktionen, um Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot aufzudecken und effektiv zu unterbinden. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll (ähnlich wie in Großbritannien im Zusammenhang mit der Einführung und Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns), eine Hotline einzurichten, bei der Beschäftigte Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (auch anonym) anzeigen können.

Fazit

Die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € pro Monat, wie im Gesetzentwurf der Regierungsparteien ab Anfang 2013 vorgesehen, würde zu einer Stabilisierung oder gar Ausweitung dieses Arbeitsmarktsegmentes beitragen und zu deutlichen Mehrkosten bzw. Einnahmeverlusten bei den öffentlichen Haushalten und den Sozialversicherungsträgern führen. Die massive Kritik der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung an der geringfügigen Beschäftigung als „biographische Sackgasse“ für Frauen wird hierbei völlig außer Acht gelassen.

Nach Einschätzung dieser Sachverständigenkommission und vieler anderer Verbände, Institutionen, Forschungseinrichtungen und Expert/innen sollte geringfügige Beschäftigung nicht weiter gefördert und ausgeweitet, sondern vielmehr wirksam eingedämmt werden. Es muss attraktiver werden, mehr als nur geringfügig zu arbeiten, was sich viele Minijobber/innen vorliegenden Befragungen zufolge offenbar auch wünschen. Dies könnte auch einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftebedarfs und zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt leisten. Insofern zielt der Antrag der Fraktion DIE LINKE in die richtige Richtung und sollte zu einem umfassenden Reformkonzept weiterentwickelt werden.

Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass es bei der geringfügigen Beschäftigung – unabhängig von der Stoßrichtung möglicher Reformkonzepte – in der Praxis erhebliche Missstände gibt, die dringenden Handlungsbedarf signalisieren. Dass geringfügig Beschäftigte offenkundig häufig hinsichtlich der Bezahlung und weiterer grundlegender Arbeitnehmerrechte benachteiligt werden, verstößt gegen geltendes Recht, denn der Gleichbehandlungsgrundsatz im Teilzeit- und Befristungsgesetz bezieht ausdrücklich auch geringfügig Beschäftigte ein. Es wäre demnach ein Gebot der Fairness und Gerechtigkeit, alles daran zu setzen, die Lücke zwischen dem geltenden Recht und der Umsetzungspraxis endlich wirksam zu schließen.

Literatur

Benkhoff, Birgit / Hermet, Vicky, 2008: Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. In: Industrielle Beziehungen 15 (1), S. 5-31 Abstract

Bundesagentur für Arbeit, 2012: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen – Zeitreihe. Nürnberg

Deutscher Frauenrat, 2010: Minijobs – Wege in die Armut: Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten? Positionspapier zur Mitgliederversammlung. Berlin Volltext

Dietrich, Ingrid / Fritzsche, Birgit, 2009: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Thüringen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 05 Volltext

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 47. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung Volltext

Hanau, Peter, 2006: Das Rätsel Minijob. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 23 (15), S. 809-810

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2012: „Wissenschaft trifft Praxis“. Tagungsbericht zur Konferenz „Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“ am 10. und 11. Juli 2012. Nürnberg Infos

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung, 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Volltext

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2009: Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Zweiklassengesellschaft am Arbeitsmarkt? (Ziffern 513 bis 530). Wiesbaden: Auszug aus dem Jahresgutachten 2008/2009 „Die Finanzkrise meistern –Wachstumskräfte stärken“, S. 301-311 Volltext

Statistisches Bundesamt, 2012: Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin. (DeStatis - wissen, nutzen), Wiesbaden Volltext

Thiede, Simone / Heller, Katharina, 2003: Welche Vorteile Minijob & Co. bringen. In: PROFirma 4, S. 10-14

Voss, Dorothea / Weinkopf, Claudia, 2012: Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI-Mitteilungen 65 (1), S. 5-12 Volltext

Voss-Dahm, Dorothea, 2009: Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma. Zugl.: Univ. Duisburg-Essen, Diss., 2009

Waltermann, Raimund, 2010: Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? In: Gutachten des 68. Deutschen Juristentages, Teil B. Berlin

Wanger, Susanne, 2011: Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 09. Nürnberg Volltext

Weinkopf, Claudia, 2011: Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen. Expertise. Erarbeitet im Rahmen des Projektes „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“. Berlin

Winkel, Rolf, 2005: Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft: Lohnausgleichskasse machte 136,6 Millionen Überschuss. In: Soziale Sicherheit 54 (9), S. 292-298



Dr. Claudia Weinkopf

Stellvertretende Geschäftsführende Direktorin
des IAQ

Leiterin der Forschungsabteilung Flexibilität
und Sicherheit

Kontakt: claudia.weinkopf@uni-due.de

IAQ-Standpunkt 2012-03

Redaktionsschluss: 24.10.2012

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de>

IAQ-Standpunkt:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-standpunkte/index.php>

Über das Erscheinen der IAQ-Standpunkte informieren wir über
eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>