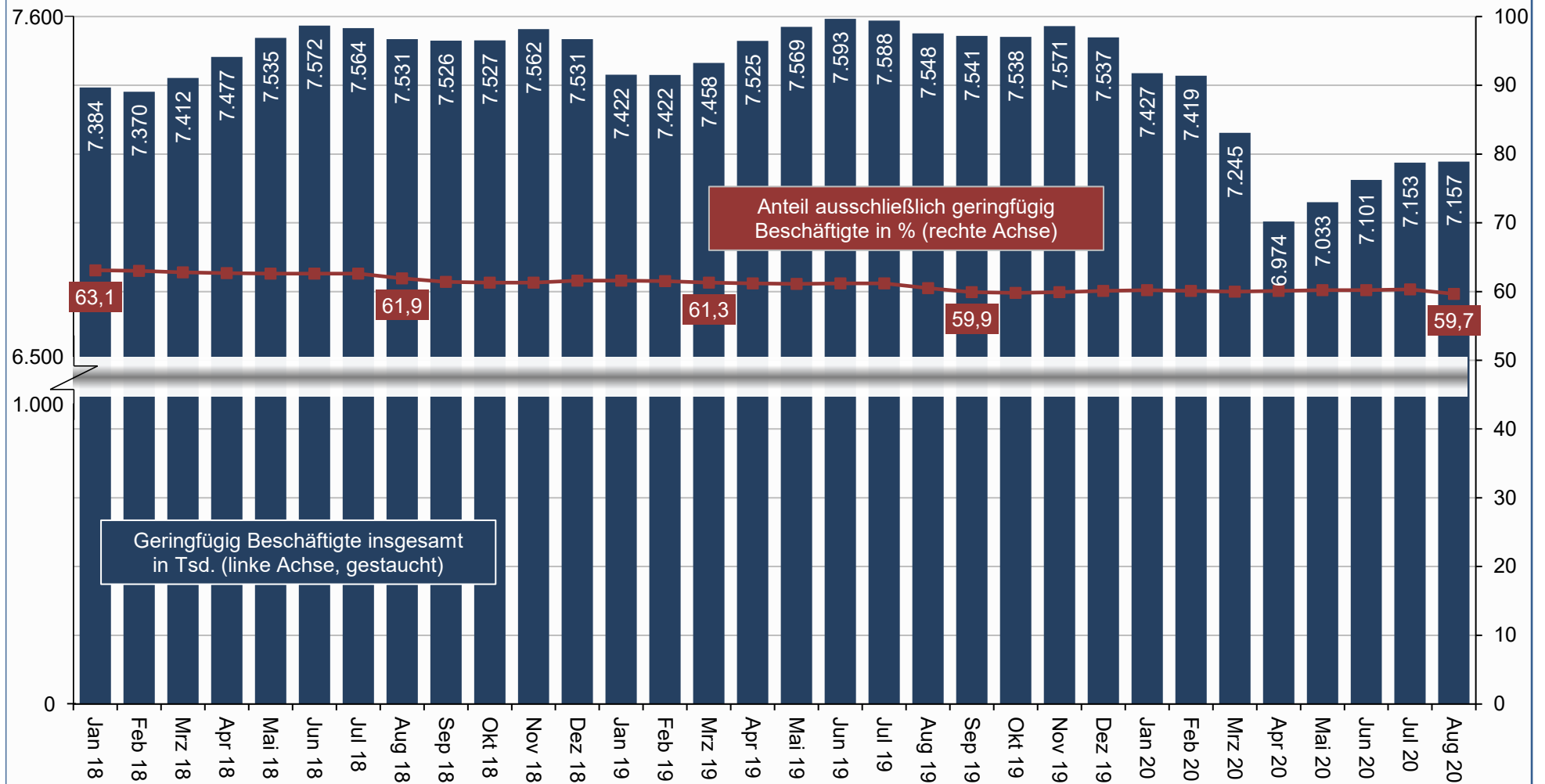


■ Beschäftigte in Minijobs 01/2018 - 08/2019¹

Geringfügig Beschäftigte in Tsd. und Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in Prozent



¹ Die Daten der letzten fünf Monate sind vorläufig.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2020), Eckwerte des Arbeitsmarktes und der Grundsicherung (Monatsdaten)

Corona-Krise: Minijobber*innen als Verlierer*innen auf dem Arbeitsmarkt

Kurz gefasst

- Nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit haben bis zum Frühjahr 2020 mehr als eine halbe Mio. Beschäftigte ihren Minijob verloren. Waren es im Dezember 2019 noch rund 7,6 Mio., so hat sich die Zahl bis zum April 2020 auf 7 Mio. reduziert.
- Durch die Hygiene- und sonstigen Schutzkonzepte konnte sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten danach stabilisieren. Infolge der „zweiten Welle“ ist aber ein erneuter Verlust von mehreren Tausend Minijobs zu erwarten.
- Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse während der Corona-Krise seit Anfang des Jahres macht deutlich, dass es sich bei Minijobber*innen um Randbelegschaften handelt, die in Krisenzeiten als erste abgebaut werden.
- Die Gesamtzahl der Minijobber*innen lässt sich in die ausschließlich geringfügig Beschäftigten und die im Nebenjob geringfügig Beschäftigten aufteilen. Beide Gruppen sind in gleicher Weise vom krisenbedingten Arbeitsplatzabbau betroffen.
- Die Entwicklung legt die besonderen Probleme der Minijobs als Beschäftigungsform dar. So werden die allgemeinen Kündigungsfristen in der Praxis häufig nicht eingehalten. Da Minijobber*innen vielmals in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten tätig sind, findet auch das Kündigungsschutzgesetz nur begrenzt Anwendung.
- Auch haben die Betroffenen keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld, da keine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung besteht.
- Der abrupte Wegfall der Beschäftigung und des Einkommens ist insbesondere für jene Personen existenzbedrohend, die den Minijob als Hauptbeschäftigung ausüben und die im Haushalt nicht durch ein weiteres Einkommen abgesichert sind. Dazu zählen vor allem Studierende, die ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln finanzieren müssen, sowie Alleinerziehende, die ihre Grundsicherung aufstocken.
- Vor diesem Hintergrund ist die aktuell vertretene Forderung, die Geringfügigkeitsgrenze auf bis zu 600 Euro anzuheben und damit die Zahl der Minijobber*innen noch deutlich auszuweiten, nicht zu begründen. Sie verschärft die Probleme.

Hintergrund

Nach der Neuregelung im Jahr 2003 haben geringfügige Beschäftigungsverhältnisse stetig an Bedeutung gewonnen. Sie machen mittlerweile einen erheblichen Anteil an allen Arbeitsverhältnissen aus. Im Dezember 2019 waren es knapp ein Fünftel. Auf etwa 4 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹ kam ein Minijobber (vgl. [Abbildung IV.92](#)). Die Anzahl der Mini-Jobber*innen ist von 5,6 Mio. Beschäftigten im Juni 2003 auf rund 7,7 Mio. im Dezember 2019 angestiegen (vgl. [Abbildung V.91](#)). Die Corona-Krise dämpft diese Entwicklung jedoch ab. Die Monatsdaten der Bundesagentur für Arbeit lassen einen massiven Einbruch der Mini-Jobs während der Zeit des ersten „Shut-Downs“ erkennen. Zwar sind – wie die Abbildung zeigt – Schwankungen der Monatswerte durchaus üblich. Sowohl zum Sommerende als auch zum Jahreswechsel geht die Anzahl der Minijobs saisonbedingt regelmäßig zurück, bevor es dann wieder zu einer steigenden Verbreitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse kommt. Aber die Entwicklung im Frühjahr 2020 fällt aus diesem Raster. Im Vergleich zum Vormonat ist die Anzahl der Minijobs im März 2020 um knapp 175 Tsd. gesunken, im April 2020 ist ein weiterer Abbau von etwa 271 Tsd. geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen. Das sind knapp 3 Prozent (März) bzw. etwa 7 Prozent (April) weniger Mini-Jobs als zur selben Zeit im Vorjahr. Offensichtlich zählen die Minijobber*innen zu den ersten, die in Krisenzeiten ihren Job verlieren.

Vom Arbeitsplatzaufbau sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten in gleicher Weise betroffen wie diejenigen, die ihren Minijob parallel zu einer regulären, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Nebenjob ausüben. Das lässt sich an dem prozentualen Anteil, den beide Minijob-Arten an der gesamten Beschäftigungsgruppe haben, ablesen (siehe Abbildung). Trotz des abrupten Rückgangs der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt liegt der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten in den vergangenen Monaten konstant bei etwa 60 Prozent, während die nebenberuflichen Minijobber*innen etwa 40 Prozent der Gesamtpopulation ausmachen. Insgesamt gingen im August 2020 etwa 4,3 Mio. Menschen ausschließlich einem Minijob nach, während etwa 2,9 Mio. Menschen zusätzlich zu ihrer Hauptbeschäftigung einen Minijob ausübten. Damit ist die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten in der Jahresmitte wieder auf etwa 7,2 Mio. angestiegen. Das lässt sich vor allem darauf zurückführen, dass die Hygienekonzepte in dem in besonderer Weise vom Stellenabbau betroffenen Gastgewerbe eine Fortführung des Betriebs möglich gemacht haben. Es ist aber absehbar, dass diese Stabilisierung nicht von Dauer sein wird. Die nun wieder einsetzende Infektionsdynamik und die dadurch erneut angestoßenen Schutz- und Schließungs-Verordnungen werden dazu führen, dass es zu einem neuen, ruckartigen Abbau der geringfügigen Beschäftigungen kommt. Mitgedacht werden muss außerdem die häufig praktizierte Regelung, dass im Rahmen von Minijob nicht ein festes, vertraglich vereinbartes Stundenvolumen bezahlt wird, sondern die tatsächlichen Arbeitsstunden aufgeschrieben und dann abgerechnet werden. Es ist dementsprechend davon auszugehen, dass die amtlichen Daten den tatsächlichen Abbau der Minijobs unterschätzen, weil ein Teil dieser Beschäftigungsverhältnisse formal fortbesteht, aber ruht. Der Einkommenswegfall der Betroffenen wird dabei nicht sichtbar. Das gilt für die erste Corona-Welle und ist auch für die kommenden Wochen zu erwarten.

¹ Da die geringfügig im Nebenjob Beschäftigten zugleich im Hauptjob zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen, handelt es sich hier um eine verzerrte Quote. Begrenzt auf die geringfügig Hauptbeschäftigten verschiebt sich das Verhältnis auf 1:6,1.

Die Entwicklung legt die schon seit Jahren in der Arbeitsmarktdebatte diskutierten Probleme der Minijobs frei. Häufig werden arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertage, Urlaubsansprüche, tariflicher Grundlohn, tarifliche Zuschläge, Weihnachtsgeld), entweder weil Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche besteht oder weil die prekäre Lage der Beschäftigten ausgenutzt wird. Das gilt vielfach auch im Falle von Kündigungen, wenn Minijobs ohne Einhaltung der vorgesehenen Fristen aufgelöst werden. Die im Arbeitsrecht vorgesehenen allgemeinen² und besonderen³ Kündigungsschutzregelungen, die auch für Minijobber*innen gelten, sobald ein Betrieb mehr als zehn Mitarbeiter*innen zählt und der bzw. die Minijobber*in hier mindestens sechs Monate gearbeitet hat, haben in der Praxis wenig Bedeutung. Aus diesem Grund ist der Abbau der Minijobs während der ersten Corona-Welle auch umgehend in den statistischen Daten sichtbar.

Hinzu kommt, dass das System der sozialen Sicherung nicht oder nur marginal bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen greift. Zwar sind geringfügig Beschäftigte seit der Neuregelung im Jahr 2013 in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert. Auf Antrag wird allerdings eine Beitragsbefreiung gewährt (so genannte Opt-out Regelung). Von dieser Möglichkeit machen etwa 80 Prozent der Minijobber*innen Gebrauch. Darüber hinaus besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung grundsätzlich keine Versicherungspflicht. Aus diesem Grund haben geringfügig Beschäftigte auch in Krisenzeiten keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld. Mit dem Verlust des Minijobs bricht den Betroffenen also nicht nur eine Einkommensquelle weg, sondern es gibt auch keine Lohnersatzleistungen. Die Einkommenseinbußen fallen dementsprechend vergleichsweise hoch aus. Das gilt insbesondere dann, wenn der Minijob die einzige eigenständige Einkommensquelle darstellt.

Allerdings trifft der Einkommenswegfall nicht alle Minijobber*innen gleich hart. Bekannterweise handelt es sich bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten um eine sehr heterogene Personengruppe, die davon geprägt ist, dass die Beschäftigten in der Regel auf einem anderen Weg finanziell abgesichert sind und der Minijob nur eine aufstockende Funktion erfüllt. Das gilt zum einen für die nur geringfügig tätigen Ehefrauen, die im Zusammenwirken von steuerlichen Ehegattensplittung und der beitragsfreien Krankenversicherung auf die sozialstaatlichen Anreize reagieren (vgl. [Abbildung III.100](#) und [Abbildung III.101](#)), ihre Erwerbstätigkeit stark zu begrenzen. Ihre soziale Sicherung basiert auf der Hausfrauenehe, aus frauenpolitischer Perspektive ein ausgesprochen problematisches Modell.

Zu den weiteren typischen Personengruppen mit einem aufstockenden Minijob zählen Rentner*innen, die mit ihrem Hinzuverdienst die eigenen Alterseinkommen aufbessern, Arbeitslose, die von der Freibetragsregelung während des Transferbezugs Gebrauch machen, und Studenten*innen. Alle diese Personengruppen kann der Wegfall der Beschäftigung, auch wenn sie lediglich im geringfügigen Einkommenssegment zu verorten ist, hart treffen.

² Nach dem Kündigungsschutzgesetz

³ Unter anderem nach dem Mutterschutzgesetz, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und nach dem IX. Sozialgesetzbuch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)

Ausgleichs-Hilfen für Studierende

Im Fall der Studenten*innen ist die Regierung jedoch bereits tätig geworden. Unter ihnen finanzieren rund zwei Drittel ihr Studium durch einen (Neben-)Job, mehr als die Hälfte ist auf dieses Einkommen angewiesen, um den eigenen Lebensunterhalt bestreiten zu können (vgl. [21. Sozialerhebung](#)). Häufig sind diese Jobs im Bereich von Geschäften und Freizeiteinrichtungen (wie Bars, Clubs, Restaurants, Messe- und Veranstaltungsbereich, Fitnesscenter etc.) angesiedelt – also jenen Branchen, die in besonderem Maße unter der Corona-Krise leiden. Um die massiven Einkommensverluste der Studenten*innen abzufangen, hat die Bundesregierung ein Überbrückungsprogramm für Studierende in pandemiebedingten Notlagen aufgelegt. Studenten*innen können entweder für den Zeitraum von Mai 2020 bis März 2021 einen zinsfreien KfW-Studienkredit aufnehmen⁴, oder für die Monate Juni bis September 2020 eine nicht zurückzuzahlende Soforthilfe in Höhe von bis zu 500 Euro beantragen. Während der Kredit grundsätzlich allen (also auch ausländischen Studierenden⁵) offen steht, ist der Förderrahmen der Soforthilfe auf diejenigen beschränkt, die eine akute Notlage nachweisen können. Die Soforthilfe ist seit ihrer Einführung deutschlandweit monatlich Tausenden von Studierenden gewährt worden (Juni: 82.280, Juli: 71.556, August: 54.132, September: 30.097). Die Monatszahlungen lagen im bundesdeutschen Durchschnitt (mit regionalen Schwankungen) zwischen 421 Euro (Juli 2020) und 546 Euro (September 2020). Das dafür aufgebrauchte Finanzierungsvolumen beträgt bislang in etwa 61 Mio. Euro (eigene Berechnung, vgl. [Bundestags-Drucksache 19/23278](#)). Seit dem 1. Oktober 2020 können keine Neuanträge auf Überbrückungshilfe mehr gestellt werden, weil das Programm seitdem ausgesetzt wird. Für den Monat November hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung jedoch die Wiederaufnahme der Soforthilfen in Aussicht gestellt.

Minijob-Alltag

Nach der Corona-Krise sollen die Studenten*innen genau wie die übrigen Minijobber*innen dann wieder in ihre geringfügigen Beschäftigungen zurückfinden. Trotz der derzeitigen Problemlage lässt sich diese Haltung darauf zurückführen, dass die Pufferfunktion, die die Minijobber*innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt einnehmen, arbeitsmarktpolitisch durchaus beabsichtigt ist. Eine ernsthafte Reformdebatte hat die bisherige Entwicklung daher (noch) nicht angestoßen. Die Argumente in der Debatte sind nicht neu: Beschäftigtenvertretungen führen regelmäßig an, dass die auch derzeit wieder sichtbare starke Unsicherheit geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, die grundsätzlichen Absicherungslücken und die Probleme bei der Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards eine Abschaffung oder Neuregelung dieser Beschäftigungsmöglichkeiten dringend nötig machen. Praxisbeispiele und auch empirische Befunde weisen außerdem darauf hin, dass vielfach der Bruttostundenlohn abgesenkt wird, um gegenüber steuer- und beitragspflichtigen Beschäftigten den gleichen Nettostundenlohn zu erreichen. Das Prinzip brutto = netto wird also häufig in das Gegenteil, nämlich netto = brutto verkehrt. Trotz verbindlicher gesetzlicher Regelung (u.a. zum Equal Pay) scheitert die Gleichbehandlung von Minijobber*innen in der Praxis dabei auch an verbindlichen Kontrollmechanismen und nachhaltigen Sanktionsmöglichkeiten. Aber auch ohne

⁴ Für bereits bestehende Verträge gelten die Zinsvergünstigungen ebenfalls.

⁵ Ausländische Studierende waren zuvor nicht antragsberechtigt für einen KfW-Studienkredit.

die beschriebenen Arbeitsrechtsverletzungen bleibt es erklärungsbedürftig, warum ausgewählte Arbeitnehmer*innen begünstigt werden, indem sie für ihren ausschließlich oder auch im Nebenjob ausgeübten Minijob von Steuern und anderen Abgaben befreit werden.

Minijobs und Mindestlohn

Befürworter der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse berufen sich vor allem auf das von allen Beteiligten gewünschte Flexibilitätspotenzial der Minijobs. Allerdings können Betriebe, wie es die Krise zeigt, eine wechselhaften Auftragslage nur bedingt über Zeitanpassungen bei Minijobs abfangen. Schließlich lassen diese Beschäftigungsverhältnisse durch die Kombination von Geringfügigkeitsgrenze und gesetzlichen Mindestlohn nur eine begrenzte Stundenzahl zu. Bei einem Mindestlohn von aktuell 9,35 Euro brutto ([vgl. Abbildung III.4a](#)) können Beschäftigte derzeit maximal 48 Stunden im Monat, also etwa 11 Stunden pro Woche⁶, arbeiten, sofern sie die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten wollen. Wegen der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ([vgl. Abbildung III.4b](#)) werden im Minijob ab 2021 noch 47 Stunden im Monat bzw. 10,8 Wochenstunden und ab Juli 2022 noch 43 Arbeitsstunden pro Monat bzw. etwa 9,9 Stunden in der Woche möglich sein. Der Korridor für arbeitszeitliche Anpassungen ist daher grundsätzlich gering und wird perspektivisch weiter begrenzt. Eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 530 Euro oder 600 Euro, wie sie derzeit von der FDP und Teilen der Union gefordert wird, könnte die Stundengrenze zwar erhöhen, an der grundsätzlichen Logik würde das jedoch nichts ändern. Vielmehr bestünde die Gefahr, dass dadurch ein noch größerer Kreis von Arbeitnehmer*innen von den Unsicherheiten der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erfasst wird oder dem Anreiz unterliegt, das eigene Erwerbsvolumen aus Steuer- und Abgabengründen zu begrenzen. Das ließe sich, auch vor dem Hintergrund einer insgesamt nach wie vor positiven Arbeitsmarktlage, nicht rechtfertigen.

Erwerbspotenzial und Reformoptionen

Denn auch wenn derzeit unklar ist, wie sich die Corona-Krise langfristig auf Arbeitsmarkt und Beschäftigung auswirkt so muss dennoch konstatiert werden, dass die Nachfrage an Arbeitskräften das Angebot in einer Vielzahl von Branchen und Berufen deutlich übersteigt und perspektivisch auch weiter übersteigen wird. Die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit macht dies regelmäßig sichtbar. Mit dem absehbaren Ausstieg geburtenstarker Kohorten aus dem Arbeitsmarkt dürften sich die Probleme der betroffenen Branchen und Regionen noch weiter verschärfen. Arbeitsmarktpolitische Regelungen hätten grundsätzlich die Kraft, dieser Entwicklung entgegen zu steuern und die Beschäftigten gezielt in die Jobs zu bringen, die gerade dringend gebraucht werden. Möglichst günstige Regelungen für Kleinstverträge oder Mehrfachbeschäftigungen sind hierfür sicher kein probates Mittel. Im Gegenteil, sie begrenzen einen Teil des Erwerbspersonenpotenzial künstlich auf einen definierten,

⁶ Die monatliche Arbeitszeit wird nach der Lohnsteuerrichtlinie mit dem Faktor 4,35 auf die Wochenarbeitszeit umgerechnet.

geringfügigen Beschäftigungsumfang. Das gilt insbesondere für Frauen. Ihr Anteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt mit knapp einem Drittel wesentlich höher als der der Männer. Bei den geringfügig Nebenbeschäftigten machen Frauen etwas mehr als die Hälfte aus (vgl. [Abbildung IV.91](#)). Außerdem belegen die Arbeitsmarktdaten, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahren beständig zu den Männern aufgeschlossen haben. Betrachtet man die Erwerbstätigenquoten so zeigt sich, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen mittlerweile in allen Altersgruppen nur noch sehr geringfügig von denen der Männer abweicht (vgl. [Abbildung IV.18 19](#)). Gleichzeitig stehen die normalerweise geleisteten Arbeitsstunden von Frauen nach wie vor deutlich hinter denen der Männer zurück (vgl. [Abbildung IV.25](#)). Für den Großteil der Frauen geht es also nicht darum, über einen Minijob überhaupt in Beschäftigung zu gelangen, sondern über einen geringfügigen Umfang hinaus in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Sofern sich keine Mehrheit für die grundsätzliche Abschaffung von Minijobs finden lässt, könnten aber auch Neuregelungen helfen, die dazu beitragen, die Verbreitung der Minijobs einschränken. Aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre in diesem Zuge zunächst daran zu denken, die Geringfügigkeitsgrenze weiter abzusenken und/oder die steuerliche- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile für Paarhaushalte abzubauen. Hierzu könnten die besonderen Regelungen des Ehegattensplittings ausgeschlichen und durch eine stärkere Individualbesteuerung (ggf. in Verbindung mit einem Familiensplitting) ergänzt werden. Parallel dazu müssten auch die abgeleiteten Ansprüche im sozialen Sicherungssystem (also Witwen/Witwenrente und kostenlose Mitversicherung in der Krankenversicherung) neu geregelt werden. Minijobs wären damit für die reguläre, aktive Erwerbsbevölkerung nicht mehr attraktiver als andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Insofern wäre es auch nur folgerichtig, auch die besondere Bevorteilung von geringfügigen Nebenbeschäftigungen wieder abzuschaffen. Die Steuer- und Abgabenbegünstigungen würde sich dann auf den Kreis der Studenten*innen und der Rentner*innen beschränken. Ihr Beschäftigungspotenzial ist i.d.R. durch ihre Ausbildungszeit eh begrenzt bzw. im Falle der Rentner*innen arbeitsmarktpolitisch sowieso nicht mehr vorgesehen. Insofern ließen sich für diese Gruppen auch Ausnahmeregelungen rechtfertigen.

Die Möglichkeiten, die Minijobber*innen auch über die aktuelle Corona-Krise hinaus vor den Unsicherheiten dieses Beschäftigungsverhältnisses zu schützen, sind also vielfältig. Die derzeitigen Befunde müssten eine ernsthafte Reformdebatte anstoßen, die in einer grundlegenden Neuausrichtung der geringfügigen Beschäftigungen mündet. Mindestens aber wären neue Mechanismen zu etablieren, die zuverlässig dafür sorgen, dass den Beschäftigten gerade in Krisenzeiten auch ihre Arbeitsschutzrechte gewährt werden. Zu klären ist dann aber auch, wie den grundlegenden Lücken im System der sozialen Sicherung begegnet werden kann. Ein einfaches Rückkehren zu den Vor-Corona-Regelungen bzw. der gelebten Vor-Corona-Praxis wäre vor dem Hintergrund der hier diskutierten Daten nicht nachzuvollziehen. Dazu hat die Krise die Probleme der Deregulierung im Allgemeinen und der Minijobs im Besonderen viel zu klargemacht. Es bleibt aber abzuwarten, wie sich der Arbeitsmarkt insgesamt weiterentwickelt und ob bzw. inwiefern diese Entwicklung den Spielraum von nachhaltigen Arbeitsmarktreformen begünstigt oder begrenzt.

Methodische Hinweise

Die Daten über Ausmaß und Struktur der Minijobs entstammen der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Die Beschäftigtenstatistik beruht auf den Meldungen der Unternehmen zur Sozialversicherung. Zwischen den Ergebnissen des auf Befragungen beruhenden Mikrozensus und der Beschäftigtenstatistik gibt es gerade im Bereich der geringfügigen Beschäftigung deutliche Abweichungen, denn bei den Befragungsdaten muss davon ausgegangen werden, dass die Betroffenen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zum Teil nicht benennen. (vgl. [Abbildung IV.108](#)).

Als geringfügig gelten Beschäftigungsverhältnisse, wenn bei dauerhafter Beschäftigung das Arbeitseinkommen 450 € im Monat nicht übersteigt oder wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht für länger als 3 Monate oder auf insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr (ab 1. Januar 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage) vereinbart ist.

Von der Arbeitgeberpauschale von 30 % des Bruttoarbeitsentgelts entfallen 15 % auf die gesetzliche Rentenversicherung, 13 % auf die gesetzliche Krankenversicherung und 2 % Pauschalsteuern. Für Minijobs in Privathaushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % an die GRV und GKV sowie ebenfalls 2 % Steuern) (vgl. [Abbildung II.20](#)).

Bei den hier vorliegenden Daten der Monate April bis einschließlich August handelt es sich um vorläufige Zahlen, die von der Bundesagentur für Arbeit ggf. noch einmal korrigiert werden.

Thema des Monats November 2020 – Kontakt:

Dr. Jutta Schmitz-Kießler | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | jutta.schmitz-kieessler@uni-due.de