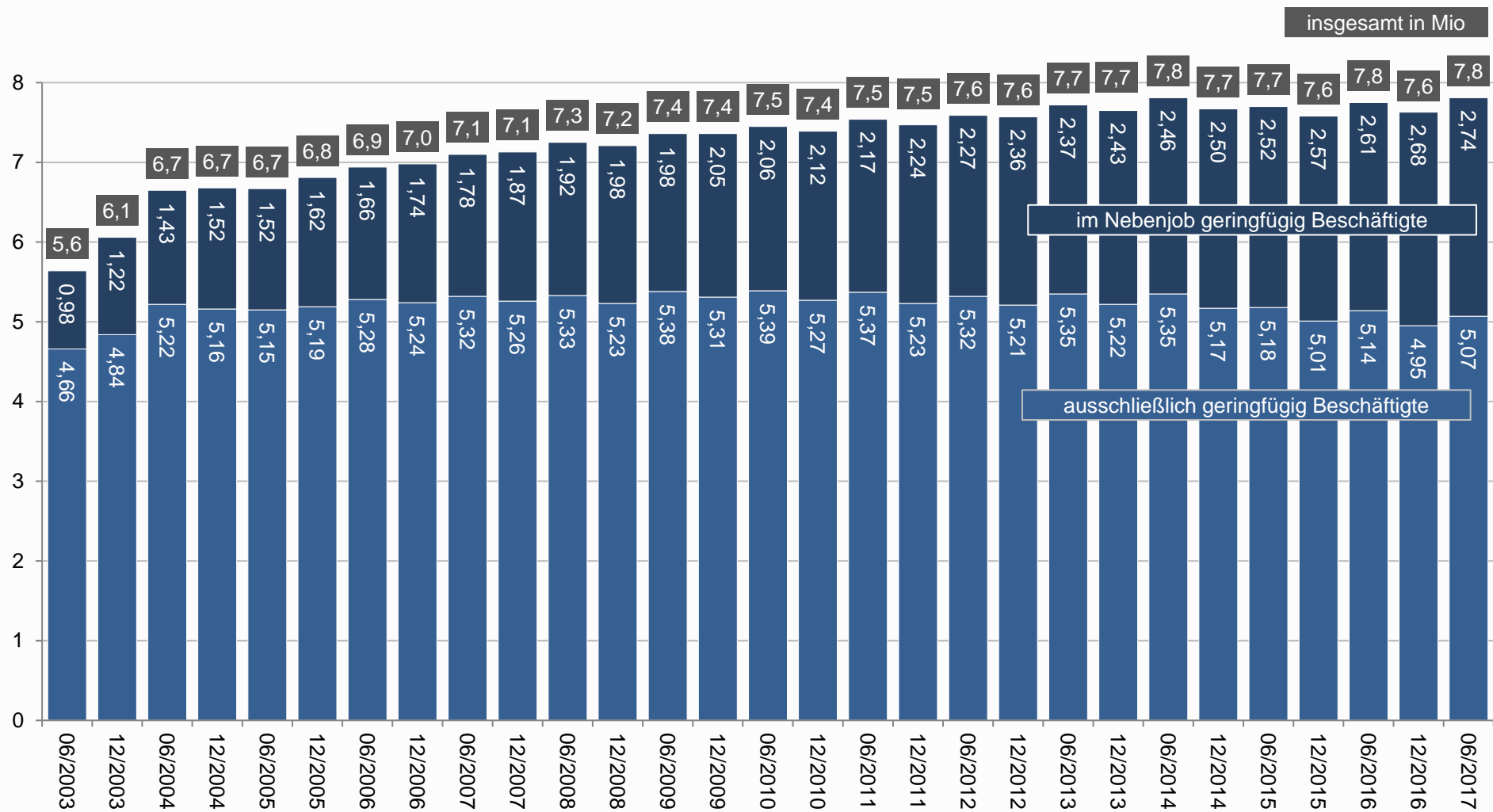


■ Beschäftigte in Mini-Jobs 2003 - 2017

Geringfügig Nebenbeschäftigte und Hauptbeschäftigte in Mio.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018), Beschäftigungsstatistik

Beschäftigte in Mini-Jobs 2003 - 2017

Die Zahl der geringfügig Beschäftigten hat seit den Neuregelungen im Jahr 2003 stark zugenommen. Betrug die Zahl der so genannten „Mini-Jobs“ im März 2003 noch etwa 5,6 Mio., so hat sie sich seitdem auf rund 7,8 Mio. (Juni 2017) erhöht. Zu unterscheiden sind hierbei Personen, die ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen (etwa 5,1 Mio.) sowie im Nebenjob geringfügig Beschäftigte (etwa 2,7 Mio.). Vor allem die Zahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigung hat sich kontinuierlich erhöht, der Anteil an allen Mini-Jobs stieg von 17,5 % im Juni 2003 auf 35 % im Juni 2017. Die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist hingegen seit etwa 2007 nahezu konstant geblieben. Seit 2014/2015 zeigt sich hier ein leichter Rückgang, der im Wesentlichen mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zusammenhängt (vgl. weiter unten).

Bei den geringfügig Beschäftigten ist der Anteil der Frauen mit etwa zwei Drittel wesentlich höher als der der Männer. Bei den geringfügig Nebenbeschäftigten dominieren die Männer.

Die geringfügig Beschäftigten machen mittlerweile einen erheblichen Anteil an allen Arbeitsverhältnissen aus. Im Juni 2016 waren es knapp ein Viertel. Auf etwa 4,0 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte¹⁾ kam ein Mini-Jobber (vgl. [Abbildung IV.92](#)).

Seit Anfang 2013 sind die Regelungen bei den Minijobs verändert worden (zu den Details vgl. [Abbildung II.20](#)): Der Grenzwert liegt seitdem bei 450 Euro im Monat. Unverändert ist das Einkommen steuerfrei und es besteht keine Versicherungs- und Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Neu ist hingegen seit 2013 die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Auf Antrag wird allerdings eine Befreiung gewährt (opt-out Regelung). Etwa 83 % haben im Juni 2015 von dieser opt-out-Regelung Gebrauch gemacht. Die Arbeitgeber müssen weiterhin eine Pauschalabgabe von 30 % des Verdienstes entrichten (s.u.).

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind in aller Regel auf anderem Wege krankenversichert: Ehefrauen über die kostenfreie Mitversicherung durch den Ehemann, SchülerInnen und Studierende über die studentische oder Familienkrankenversicherung, RentnerInnen über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR). Weiterhin befinden sich unter den geringfügig Beschäftigten auch Arbeitslose bzw. Hilfebedürftige, die im Rahmen des SGB III bzw. SGB II krankenversichert sind.

Die Expansion der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist in mehrfacher Hinsicht kritisch zu bewerten:

- Oftmals werden sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse in Mini-Jobs aufgespalten. Diese Substitution mindert die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung, ein zusätzliches Arbeitsvolumen entsteht nicht.
- Geringfügig Beschäftigte erwerben keine eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche. Aus frauenpolitischer Perspektive bedeutet dies eine Fortschreibung des Modells der abgeleiteten sozialen Sicherung auf der Basis der Hausfrauenehe. Vor allem aber be-

grenzt die Schwelle von 450 Euro - im Zusammenwirken mit den Folgewirkungen des steuerlichen Ehegattensplittings und der beitragsfreien Krankenversicherung (vgl. [Abbildung III.100](#) und [Abbildung III.101](#)) - das Arbeitsangebot von Frauen auf ein unteres Stunden- und Einkommenssegment.

- 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.
- Praxisbeispiele und auch empirische Befunde weisen 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.
- Bei den Minijobs handelt es sich überwiegend um eine Niedriglohnbeschäftigung, die realisierten Stundenentgelte liegen weit überwiegend unterhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. [Abbildung III.33](#)).
- Üben sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eine geringfügige Nebenbeschäftigung aus, führt diese Ausweitung der Arbeitszeit im Unterschied zu einem steuer- und beitragspflichtigen Mehrverdienst beim Hauptarbeitgeber (Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten oder Ableistung von Überstunden) zu keinerlei Abzügen.
- Geringfügig Nebenbeschäftigte haben bereits einen Arbeitsplatz, ihre zusätzliche Tätigkeit wirkt auf dem Arbeitsmarkt wie eine Arbeitszeitverlängerung und verhindert damit geradezu die Einstellung von Arbeitslosen.

Minijobs und Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt für die meisten in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gesetzliche Mindestlohn. Auch Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten beschäftigt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn. Von der Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, gibt es Ausnahmen. Diese gelten vor allem für Auszubildende, Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu drei Monaten sowie Langzeitarbeitslose in der Phase des Wiedereinstiegs während der ersten sechs Monate. Diese Personen haben keinen Rechtsanspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Der Mindestlohn führt dazu, dass bei den Minijobs eine Stundengrenze der Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden darf. Diese Grenze liegt derzeit bei 11,8 Stunden. Wenn länger gearbeitet wird und das regelmäßig erzielte monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 Euro überschreitet, muss der Arbeitsvertrag durch Reduzierung der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit angepasst werden, damit weiterhin ein 450-

Euro-Minijob vorliegt. Wird allerdings die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro regelmäßig überschritten, liegt kein Minijob mehr vor, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Viele Anzeichen deuten darauf hin, dass durch den Mindestlohn geringfügige in versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt worden sind.

Hintergrund

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 Mini-Jobs in Privathaushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % an die GRV und GKV sowie ebenfalls 2 % Steuern) ([vgl. Abbildung II.20](#)).

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 und 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](#)).

- 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.