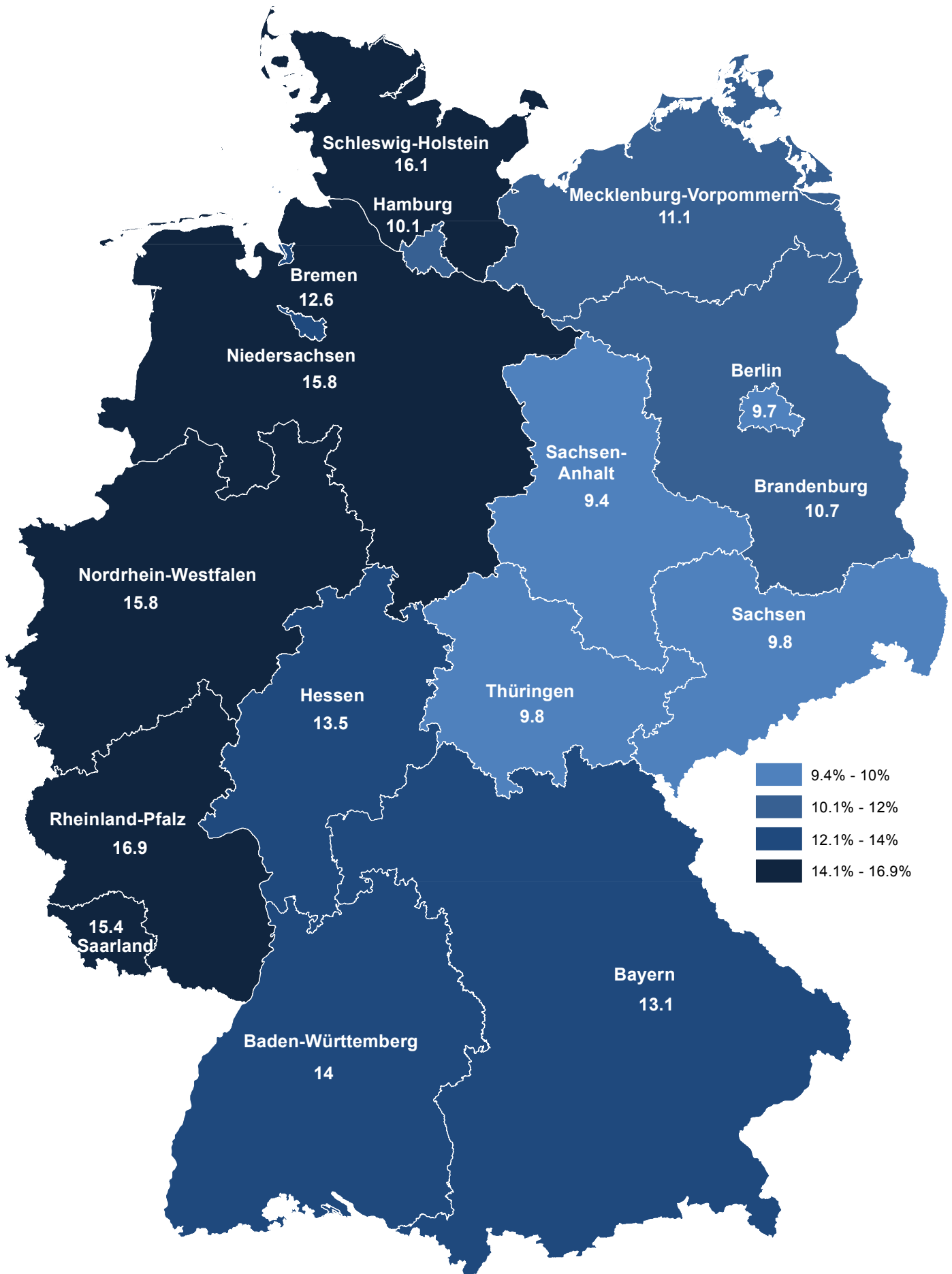


■ Geringfügig Hauptbeschäftigte nach Bundesländern, Juni 2017

Anteil an allen abhängig Hauptbeschäftigten¹ in %



¹ohne Mehrfachbeschäftigung

Minijobs in den westdeutschen Bundesländern stärker verbreitet als im Osten

Kurz gefasst

- Im Juni 2017 haben rund 36,9 Mio. Menschen in Deutschland eine abhängige Beschäftigung als Haupterwerbstätigkeit (ohne Nebenbeschäftigungen) ausgeübt. Dabei handelte es sich bei 86,3 % (31,9 Mio.) um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit und bei 13,7 % (5,1 Mio.) um eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung.
- Allerdings zeigen sich bei der Verbreitung von Minijobs mitunter starke regionale Disparitäten. So weisen fast alle westdeutschen Bundesländer einen höheren Anteil an ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf als die sechs ostdeutschen Länder. Mit 9,4 % weist Sachsen-Anhalt den bundesweit geringsten Anteil aus. Lediglich Berlin mit 9,7 % und Hamburg mit 10,1 % haben einen vergleichbar niedrigen Wert wie die neuen Bundesländern.
- Der Großteil der Minijobs wird von Frauen ausgeübt. Allerdings zeigen sich auch hier Unterschiede zwischen West und Ost. Während in den ostdeutschen Bundesländern knapp 54 % der ausschließlichen Minijobbeschäftigten Frauen sind, beträgt der Anteil im Westen knapp zwei Drittel (63,4 %). Das ist u.a. darauf zurück zu führen, dass die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in der ehemaligen DDR immer noch nachwirkt. Ihre traditionell hohe Erwerbsbeteiligung war durch ein hohes Versorgungsangebot an Kinderbetreuungseinrichtungen vom Kleinkindalter an möglich. Nach der deutschen Wiedervereinigung konnte eine umfangreiche Betreuungsinfrastruktur erhalten werden.
- Dagegen sind die höheren Minijob-Anteile in Westdeutschland unter anderem das Ergebnis einer weiterhin schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere bei Kindern im Alter von unter 3 Jahren liegen die Betreuungsquoten in einer Kindertageseinrichtung in den alten Bundesländern im Schnitt bei knapp 28 %, während sie in Ostdeutschland mit 51,8 % fast doppelt so hoch sind.
- Minijobbeschäftigte unterliegen stärker als andere Erwerbstätige höheren Arbeitsmarktrisiken: Sie erwerben kaum sozialversicherungsrechtliche Ansprüche und verweilen häufig für längere Phasen im unteren Stunden- und Einkommenssegment. Dadurch gelingt nur selten der Sprung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Zudem werden häufig arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt. Schließlich erfolgt oft keine qualifikationsgerechte Beschäftigung, was zur Dequalifikation führt.
- Die Faktenlage spricht für eine Reform der Minijobs. Vorschläge dafür werden seit Jahren diskutiert und reichen von einer besseren rechtlichen Aufklärung der Beschäftigten über stärkere Kontrollen der Arbeitsverhältnisse bis hin zur Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze. Alternativ wird die Einführung einer Bagatellgrenze von 150 € im Monat diskutiert (siehe weiter unten). Allerdings wird es ohne den notwendigen politischen Willen lediglich bei Diskussionen bleiben.

Hintergrund

Ein Blick auf die aktuellen Arbeitsmarktdaten lässt erkennen, dass (ausschließlich) geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland nach wie vor stark verbreitet sind. Im Juni 2017 haben rund 36,9 Mio. Menschen in Deutschland eine abhängige Beschäftigung als Haupterwerbstätigkeit (ohne Nebenbeschäftigungen) ausgeübt. Dabei handelte es sich bei 86,3 % (31,9 Mio.) um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit und bei 13,7 % (5,1 Mio.) um eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung. Die Verbreitung der Minijobs in Deutschland fällt regional jedoch stark auseinander. So weisen fast alle westdeutschen Bundesländer einen höheren Anteil an ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf als die sechs ostdeutschen Länder. Während in Rheinland-Pfalz (16,9 %), Schleswig-Holstein (16,1 %), Nordrhein-Westfalen (15,8 %), Niedersachsen (15,8 %) und im Saarland (15,4 %) knapp jeder sechste lediglich einen Minijob ausübt, betrifft dies im Osten höchstens 11,1 % (Mecklenburg-Vorpommern). Mit 9,4 % weist Sachsen-Anhalt den bundesweit geringsten Anteil aus. Lediglich Hamburg hat mit 10,1 % einen vergleichbar niedrigen Wert wie in den neuen Bundesländern.

Neben der relativen Häufigkeit differiert auch die Altersstruktur der geringfügig Beschäftigten zwischen West und Ost: In der Tendenz sind die ausschließlichen Minijobber/innen im Westen jünger als im Osten. Bei den unter 25-jährigen liegt der Anteil in den alten Bundesländern bei 22 % (Ost: 18,3 %) und bei den 25 bis 55-jährigen bei 39,1 % (Ost: 33,7 %). Dagegen sind 22,9 % der Minijobber/innen in Ostdeutschland zwischen 55 und 65 Jahre alt (West: 18,4 %) und 25,1 % älter als 65 Jahre (West: 20,5 %). Dabei dominieren deutschlandweit in den Altersgruppen bis 65 Jahren Frauen, lediglich im Rentenalter (also ab dem 65. Lebensjahr) ist der Männerteil leicht höher. Hierbei handelt es sich zum weit überwiegenden Teil um Bezieher einer Altersrente. Sowohl Anzahl als auch Anteil der im Minijob arbeitenden Rentner/innen haben sich seit 2003 kontinuierlich erhöht (vgl. [Abbildung IV.106](#)) - von 547.000 (2003) auf etwa 1 Mio. (2017).

Der Großteil der Minijobs wird von Frauen ausgeübt. Allerdings zeigen sich auch hier Unterschiede zwischen West und Ost. Während in den ostdeutschen Bundesländern knapp 54 % der ausschließlichen Minijobbeschäftigten Frauen sind, beträgt der Anteil im Westen knapp zwei Drittel (63,4 %). Die höheren Minijob-Anteile in Westdeutschland sind nicht zuletzt das Ergebnis einer weiterhin schwierigen Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere bei Kindern im Alter von unter 3 Jahren liegen die Betreuungsquoten in einer Kindertageseinrichtung in den alten Bundesländern im Schnitt bei knapp 28 %, während sie in Ostdeutschland mit 51,8 % fast doppelt so hoch sind (vgl. [Abbildung VII.26](#)). Die in weiten Teilen für die Kinderbetreuung zuständigen Mütter können entweder gar keine berufliche Tätigkeit ausüben, weil es keine Betreuungsmöglichkeit gibt. Oder ihnen gelingt es lediglich eine Stelle mit geringem Stundenumfang zu besetzen, weil die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen häufig begrenzt und nicht ganztägig sind. Daneben setzt auch das Ehegattensplitting nach wie vor starke Anreize für eine marginale Erwerbstätigkeit von Frauen. Dagegen zeigt sich in den neuen Bundesländern nach wie vor, dass in der ehemaligen DDR die Frauenerwerbstätigkeit in Vollzeit traditionell weit verbreitet gewesen ist. Möglich war dies vor allem durch ein hohes Versorgungsangebot an Kinderbetreuungseinrichtungen vom Kleinkindalter an. Auch nach der deutschen Wiedervereinigung konnte ein umfangreiches Betreuungsangebot erhalten werden (vgl. [Abbildung VII.28](#)). Der insgesamt hohe Frauenanteil in Minijobs spiegelt sich deutschlandweit auch in der Branchenstruktur wider: Die überwiegende Mehrheit arbeitet im Dienstleistungsbereich, insbesondere im Einzelhandel, im Gesundheits- und Sozialwesen, im

Gastgewerbe sowie in privaten Haushalten. In diesen Branchen sind jeweils mindestens zwei Drittel der Minijobber/innen Frauen. Gleichzeitig sind diese Bereiche überproportional von Niedriglöhnen betroffen (vgl. [Abbildung III.33](#)).

Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit den Neuregelungen im Jahr 2003 insgesamt leicht zugenommen hat. Während im März 2003 noch etwa 4,7 Mio. Minijobber/innen gezählt wurden, hat sich diese Gruppe seit 2007 bei einer Größe von etwa 5,4 Mio. eingependelt (vgl. [Abbildung IV.67a](#)). Seit Ende 2014 zeigt sich jedoch ein leichter Rückgang, der im Wesentlichen mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zusammenhängt (vgl. weiter unten). Die Zahl der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten hat sich im gleichen Zeitraum jedoch kontinuierlich erhöht. Während diese Gruppe im Jahr 2003 noch weniger als 1 Mio. Personen umfasste, ist sie trotz Mindestlohn mittlerweile bis auf über 2,7 Mio. (2017) angewachsen (vgl. [Abbildung IV.67b](#)). Die Probleme die mit dieser Entwicklung verbunden sind, sind vielfältig. So verweist die wachsende Anzahl an Minijobs beispielsweise darauf, dass der Verdienst aus der Hauptbeschäftigung allein nicht ausreicht. Außerdem werden zwei Stellen von nur einer Person besetzt. Hinzu kommt, dass die Betroffenen nur in ihrer Hauptbeschäftigung Sozialabgaben zahlen, so dass der Hinzuverdienst nicht zu einer Rentensteigerung führt.

Denn das Einkommen aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis (bis zu 450 € im Monat) ist für die Beschäftigten nicht nur steuerfrei, es fallen auch keine Beiträge für die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an, sodass im Risikofall keine eigenständigen Leistungsansprüche bestehen. Eine geringfügige Hauptbeschäftigung kann deshalb nur von Personen bzw. Personengruppen ausgeübt werden, die auf anderem Weg kranken- und pflegeversichert sind: Ehefrauen über die kostenfreie Mitversicherung durch den Ehemann, Schüler/innen und Studierende über die studentische oder Familienkrankenversicherung, Rentner/innen 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. Seit 2013 gilt zudem die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Auf Antrag wird allerdings eine Befreiung gewährt (opt-out Regelung), von der über drei Viertel der Minijobber/innen Gebrauch machen.

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind in mehrfacher Hinsicht kritisch zu bewerten. So erweist sich die opt-out Regelung vor allem dann als Problem, wenn es sich bei den Minijobs nicht nur um kurzfristige oder zwischenzeitliche Tätigkeiten (wie für Schüler/innen oder Studierende) oder um Rentnerbeschäftigung handelt, sondern um eine längerfristig angelegte Beschäftigungsform im mittleren Lebensalter. Vor allem die geringfügig beschäftigten Hausfrauen werden deshalb im Alter nicht auf eine ausreichend hohe und eigenständige Absicherung zurückgreifen können. Allerdings bleiben bei einem Einkommen von 450 € die Rentenanwartschaften selbst dann minimal, wenn volle Beiträge entrichtet werden. Hinzu kommt, dass durch das Zusammenwirken der steuer- und beitragsrechtlichen Sonderregelungen (vgl. [Abbildung III.101](#)) für verheiratete Frauen deutliche Anreize gesetzt werden, die Grenze von 450 Euro nicht zu überschreiten. Denn infolge des Ehegattensteuersplittings und der üblichen Steuerklassenwahl (Kombination von III und V) erweist sich ein Mehrverdienst als unattraktiv (vgl. [Abbildung III.100](#)). So liegt im Jahr 2017 bei einem Einkommen von 451 € mit Steuerklasse V der Nettobetrag nur noch bei 359,40 €, und erst ab einem Bruttoeinkommen von 620€ werden wieder 450 € netto erreicht. Aus frauenpolitischer Perspektive bedeutet dies eine Fortschreibung des Modells der abgeleiteten sozialen Sicherung auf der Basis der Hausfrauenehe.

Zudem ist problematisch, dass Minijobbeschäftigten häufig arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt werden, entweder weil Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche besteht oder weil die prekäre Lage der Beschäftigten ausgenutzt wird. Dazu zählen etwa die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlte Urlaubstage, tariflicher Grundlohn, Mindestlöhne, tarifliche Zuschläge oder Weihnachtsgeld. Bezahlt werden stattdessen oft nur die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden. Des Weiteren weisen Praxisbeispiele und empirische Befunde 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.

Hinzu kommt, dass viele Minijobber/innen unterhalb der erworbenen Qualifikation oder ausbildungsfremd eingesetzt werden, wodurch letztlich ein Dequalifikationsprozess stattfindet. Dies wird dadurch verstärkt, indem Beschäftigte in Minijobs nur geringe Chancen zur beruflichen Weiterbildung erhalten. Untersuchungen zeigen, dass selbst Arbeitslose bessere Zugangschancen zu formalen Weiterbildungsangeboten haben. Auch die Hoffnung, durch einen Minijob den Sprung in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis zu schaffen, gelingt häufig nicht. Vielmehr entfalten Minijobs einen schnell einsetzenden und hohen Klebeffekt.

Aufgrund der gravierenden Probleme für die Beschäftigten, den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungen wird in den letzten Jahren in der politischen und wissenschaftlichen Öffentlichkeit vermehrt eine Reformierung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gefordert. Ein wichtiger erster Schritt wäre die effektivere Umsetzung der Gleichbehandlung von geringfügig Beschäftigten, was durch eine bessere Aufklärung sowie stärkere Kontrollen und Sanktionierungen nachhaltig erreicht werden kann. Ergänzend müssten Arbeitgeber verpflichtet werden, ihre geringfügig Beschäftigten über ihre Rechte aufzuklären.

Eine weitreichendere Maßnahme wäre die gänzliche Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Überführung aller Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Dafür könnte zunächst eine – eventuell zeitlich befristete - Gleitzone eingeführt werden, bei der die Arbeitgeber im unteren Einkommensbereich einen deutlich höheren Anteil an den gesamten Sozialabgaben tragen müssen, wobei sich die finanzielle Beteiligung der Beschäftigten mit steigendem Monatsverdienst bis zur 850 € pro Monat sukzessive erhöht. Dafür ließe sich eine Bagatellgrenze von 150 € pro Monat einführen, bis zu der die Arbeitgeber die vollen Beiträge zur Sozialversicherung übernehmen. Damit steigen die Anreize für die Unternehmen, längere Arbeitszeiten anzubieten, was den Präferenzen vieler Minijobber/innen entspricht und Übergänge in normale Beschäftigung erleichtert. Die Vorteile einer solchen Regelung wären, dass für jede Arbeitsstunde volle Sozialversicherungsbeiträge entrichtet würden und für die Beschäftigten entsprechende Ansprüche entstehen. Zudem würden das Hemmnis vieler Minijobbeschäftigten entfallen, die 450 €-Grenze zu überschreiten (siehe [Bosch/Weinkopf 2017: Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs](#)).

Um den Übergang der bestehenden Minijobs zu erleichtern ließe sich ein Bestandsschutz für bereits bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gewähren. Beschäftigte und Unternehmen könnten schrittweise in neue Erwerbsmuster und Personalstrategien hinein wachsen. Die hohe Fluktuation bei der geringfügigen Beschäftigung würde die Zahl der Minijobs schnell zurückgehen lassen. Minijobber/innen, die sich langfristig auf diesen Zuverdienst im Haupt- oder Nebenjob eingerichtet haben, blieben hingegen zunächst „geschützt“, während neue Verträge den veränderten Regeln folgen müssten.

Für bestimmte Beschäftigtengruppen wie Schüler/innen, Studierende und Rentner/innen sind die bestehenden Regelungen zu anrechnungsfreien Zuverdiensten zu Sozialtransfers (vorgezogene Rente, BAFöG, ALG I und II) sowie die Steuerfreibeträge bei Ehrenämtern und karitativer Tätigkeit zielgenaue Instrumente, die bei Bedarf ohne Streueffekte auf andere Beschäftigungsgruppen nachjustiert werden können. Zusätzliche Sonderregelungen über geringfügige Beschäftigung sind für diese Gruppen daher nicht erforderlich.

Schließlich sind auch weitere grundlegende Reformen im Bereich des Steuer- und Sozialversicherungsrechts notwendig, nicht zuletzt um die bestehenden Regelungen zum Ehegattensplitting zu ändern.

Minijobs und Mindestlohn

Minijobbeschäftigte haben seit 2015 grundsätzlich Anspruch auf den gesetzlichen oder branchenspezifischen Mindestlohn (vgl. [Abbildung III.4a](#)). Eine Ausnahme gilt für sie nicht. Da Minijobs überwiegend im Niedriglohnbereich liegen (vgl. [Abbildung III.33](#)), ist es gerade in diesem Beschäftigungssegment zu merklichen Einkommenserhöhungen gekommen. Diese Einkommenserhöhungen können – bei gegebener Arbeitszeit – dazu führen, dass die Geringfügigkeitsschwelle überschritten wird. Da das Monatseinkommen nicht höher als 450 € liegen darf, errechnet sich bei einem Mindestlohn von derzeit 8,84 € eine maximale regelmäßige Arbeitszeit von 50,9 Stunden im Monat bzw. 11,8 Stunden in der Woche, bis zu der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Insofern müssten seit Januar 2015 entweder ein erheblicher Teil der Arbeitsverträge geändert und geringere Wochenstunden vereinbart worden sein oder aber die Zahl der Minijobs, und zwar sowohl der Haupt- als auch der Nebenjobs müsste sich deutlich verringert haben, weil sie nunmehr der Steuer- und Versicherungspflicht unterliegen.

Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen allerdings, dass sich die geringfügige Hauptbeschäftigung insgesamt lediglich leicht rückläufig entwickelt hat. So wurden im Juni 2017 mit 5,07 Mio. Personen rund 280.000 Beschäftigte weniger registriert als im Juni 2014. Im gleichen Zeitraum hat die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um knapp 2 Mio. zugelegt.

Der nur leichte Rückgang der geringfügig Hauptbeschäftigten ist nicht leicht zu erklären: Entweder stimmt es nicht, dass seit 2015 viele Minijobber das zulässige Stundenvolumen überschritten haben oder aber es trifft zu, dass die vertraglichen Arbeitszeiten deutlich verringert worden sind. Auf jeden Fall weisen die verfügbaren Daten darauf hin, dass die Minijobs eine ausgesprochen hohe Persistenz aufweisen. Dies nährt die Vermutung, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten nicht wahrheitsgemäß dokumentiert werden und die Kontrollen unzureichend sind. Eine unzutreffende oder gar fehlende Arbeitszeitdokumentation führt dazu, dass einerseits die Arbeitgeber einen Vorteil haben, weil sie effektive Stundenlöhne bezahlen, die unterhalb des Mindestlohns liegen, und dass andererseits die Beschäftigten keinen Einbruch bei ihren Nettoverdiensten hinnehmen müssen.

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](#)).

Die Daten in der Abbildung bilden den Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an allen abhängigen Hauptbeschäftigten. Bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten wurden alle Mehrfachbeschäftigungen herausgerechnet.

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](#)).

Monatsgrafik April 2018 – Kontakt:

Frederic Hüttenhoff | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2394 | frederic.huettenhoff@uni-due.de