



Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Forschungsvorhaben im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Impressum

Vorstand des RWI

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)

Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)

Prof. Dr. Wim Kösters

Verwaltungsrat

Dr. Eberhard Heinke (Vorsitzender);

Manfred Breuer; Dr. Henning Osthues-Albrecht; Reinhold Schulte
(stellv. Vorsitzende);

Dr. Hans Georg Fabritius; Prof. Dr. Justus Haucap, Hans Jürgen Kerkhoff;
Dr. Thomas Köster; Dr. Thomas A. Lange; Martin Lehmann-Stanislawski; Andreas
Meyer-Lauber; Hermann Rappen; Reinhard Schulz; Dr. Michael N. Wappelhorst

Forschungsbeirat

Prof. Dr. Claudia M. Buch; Prof. Michael C. Burda, Ph.D.; Prof. Dr. Lars P. Feld;
Prof. Dr. Stefan Felder; Prof. Nicola Fuchs-Schündeln, Ph.D.; Prof. Timo Goeschl,
Ph.D.; Prof. Dr. Justus Haucap; Prof. Dr. Kai Konrad; Prof. Dr. Wolfgang Leininger;
Prof. Regina T. Riphahn, Ph.D.

Ehrenmitglieder des RWI

Heinrich Frommknecht; Prof. Dr. Paul Klemmer †; Dr. Dietmar Kuhnt

RWI Projektbericht

Herausgeber:

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Hohenzollernstraße 1/3, 45128 Essen, Germany

Phone +49 201-81 49-0, Fax +49 201-81 49-200, e-mail: rwi@rwi-essen.de

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2012

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Dezember 2012

Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse

Dezember 2012

Forschungsvorhaben im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Projektbericht

Projektteam

Dr. Ronald Bachmann (Projektleiter), Ellen von den Driesch, Christoph Ehlert (Projektleiter), Regina Flake, Hanna Frings, Dr. Sandra Schaffner und Dr. Markus Scheuer

Das Projektteam dankt Claudia Lohkamp, Oliver Rehbein, Valentin Schiele, Andrea Siebert, Michael Tamminga und Barbara Treude für die Unterstützung bei der Erstellung des Berichts.

Inhaltsverzeichnis

1.	Hintergrund, Aufgabenstellung und Überblick über die Untersuchung.....	7
1.1	Hintergrund und Rechtslage.....	7
1.2	Aufgabenstellung und Überblick über die Untersuchung	9
2.	Stand der Literatur.....	11
2.1	Arbeitnehmer	11
2.1.1	Soziodemographie	11
2.1.2	Löhne und Arbeitsumfang	14
2.1.3	Weitere Beschäftigung, Haushaltseinkommen und Haushaltszusammensetzung	15
2.1.4	Beweggründe und berufliche Perspektive	16
2.2	Arbeitgeber.....	17
2.2.1	Betriebscharakteristika.....	17
2.2.2	Arbeitsbedingungen und Leistungen.....	19
2.2.3	Beweggründe für das Angebot von Minijobs	19
2.2.4	Substitutionseffekte	20
3.	Datengrundlage	22
3.1	Design und Durchführung der Befragung.....	22
3.2	Repräsentativität der Befragungen	23
3.2.1	Vergleichbarkeit Nordrhein-Westfalen – Bundesrepublik Deutschland	23
3.2.2	Vergleichbarkeit Stichprobe und Gesamtzahlen Nordrhein-Westfalen.....	25
3.3	Missings und Korrekturen der Antworten.....	25
4.	Arbeitnehmerbefragung.....	28
4.1	Soziodemographie	28
4.2	Jobcharakteristika.....	31
4.3	Arbeitsbedingungen	45
4.4	Beweggründe und berufliche Perspektiven	53
4.5	Vergleich der Ergebnisse mit der RWI-Studie von 2004.....	60
5.	Arbeitgeberbefragung	65
5.1	Betriebscharakteristika und Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung.....	65
5.1.1	Betriebsmerkmale	65
5.1.2	Anzahl und Anteil der Minijobs	68
5.2	Arbeitsbedingungen	73
5.3	Beweggründe für das Angebot von Minijobs	86
5.4	Sprungbrettfunktion von Minijobs	91
5.4.1	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs	91
5.4.2	Tatsächliche Häufigkeit der Umwandlung von Minijobs.....	96
5.4.3	Reaktionen auf die Erhöhung der Einkommensgrenze	98
6.	Vergleich der Arbeitgeberbefragung mit der Arbeitnehmerbefragung.....	102
7.	Zusammenfassung.....	105
8.	Literaturverzeichnis	112
9.	Abkürzungsverzeichnis	115
	Anhang 1: Übersicht Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen.....	116
	Anhang 2: Methodische Details zu den Regressionsanalysen	117
	Anhang 3: zusätzliche Tabellen zu Kapitel 4	119

Anhang 4: zusätzliche Tabellen zu Kapitel 5.....	139
Anhang 5: Fragebögen	142

Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder

Tabelle 3.1	Geringfügig Beschäftigte in Deutschland, NRW und der Befragung.....	24
Tabelle 4.1	Arbeitgebercharakteristika des aktuellen Minijobs.....	32
Tabelle 4.2	Durchschnittliche Stundenlöhne des aktuellen Minijobs nach Arbeitgebercharakteristika	40
Tabelle 4.3	Durchschnittliche Stundenlöhne nach Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs.....	40
Tabelle 4.4	Determinanten des Stundenlohns (Regressionsergebnisse)	43
Tabelle 4.5	Leistungsgewährung in geringfügiger Beschäftigung	47
Tabelle 4.6	Vergleich der Stundenlöhne in geringfügiger Beschäftigung	62
Tabelle 4.7	Vergleich der gearbeiteten Stunden pro Monat in geringfügiger Beschäftigung.....	62
Tabelle 5.1	Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Betriebsmerkmal	70
Tabelle 5.2	Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils von geringfügig Beschäftigten	71
Tabelle 5.3	Vertragsart und Löhne	74
Tabelle 5.4	Durchschnittliche Stundenlöhne und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche	74
Tabelle 5.5	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte.....	75
Tabelle 5.6	Zusammenhänge von Betriebscharakteristika und Leistungsgewährung I	84
Tabelle 5.7	Zusammenhänge von Betriebscharakteristika und Leistungsgewährung II	85
Tabelle 5.8	Betriebliche Determinanten der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.....	95
Tabelle 5.9	Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden	99
Tabelle 5.10	Betriebliche Determinanten der Reaktion auf die Erhöhung der Einkommensgrenze von Minijobs.....	100
Tabelle 6.1	Vergleich von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung bezüglich der Leistungsgewährung	103
Tabelle A4.1	Charakteristika des aktuellen Minijobs – gesamte Stichprobe.....	119
Tabelle A4.2	Charakteristika des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund	122
Tabelle A4.3	Charakteristika des aktuellen Minijobs – nach Geschlecht	123
Tabelle A4.4	Charakteristika des aktuellen Minijobs – nach Unternehmensart	124
Tabelle A4.5	Dauer und Arbeitsstunden des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses	125
Tabelle A4.6	Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs – nach Geschlecht	126
Tabelle A4.7	Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund.....	127
Tabelle A4.8	Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs – nach Unternehmensart.....	128
Tabelle A4.9	Tätigkeit und Branche des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses	129
Tabelle A4.10	Tätigkeiten und Branche des aktuellen Minijobs – nach Unternehmensart.....	130
Tabelle A4.11	Tätigkeiten und Branche des aktuellen Minijobs – nach Geschlecht	131

Tabelle A4.12	Tätigkeiten und Branche des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund	132
Tabelle A4.13	Vertragscharakteristika der geringfügigen Beschäftigung.....	133
Tabelle A4.14	Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung I	134
Tabelle A4.15	Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung II	136
Tabelle A4.16	Situation der geringfügig Beschäftigten: Motivation zur Aufnahme des Minijobs, Zukunftspläne, Wunschstunden, Leistungsbezug.....	138
Tabelle A5.1	Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter.....	139
Tabelle A5.2	Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika	140
Tabelle A5.3	Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Branche.....	141
Abbildung 2.1	Entwicklung von Minijobs und sozialversicherungspflichtiger-Beschäftigung seit 2003	12
Abbildung 2.2	Arten der geringfügigen Beschäftigung	12
Abbildung 2.3	Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten in 2011.....	13
Abbildung 2.4	Verteilung der Minijobs auf die Wirtschaftszweige in 2012.....	18
Abbildung 3.1	Entwicklung der geringfügig entlohnten Beschäftigten im gewerblichen Bereich	24
Abbildung 4.1	Leistungsbezug.....	31
Abbildung 4.2	Dauer des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses.....	34
Abbildung 4.3	Aktuelle geringfügige Beschäftigung – Bezahlte Arbeitsstunden.....	34
Abbildung 4.4	Tätigkeit des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses	36
Abbildung 4.5	Branche des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses	37
Abbildung 4.6	Monatseinkommen der geringfügigen Beschäftigung	38
Abbildung 4.7	Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.....	38
Abbildung 4.8	Verteilung der Stundenlöhne.....	39
Abbildung 4.9	Stundenlohn und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche.....	41
Abbildung 4.10	Durchschnittliche Stundenlöhne des aktuellen Minijobs nach Tätigkeit	42
Abbildung 4.11	Vertragsart der geringfügigen Beschäftigung	46
Abbildung 4.12	Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub	49
Abbildung 4.13	Leistungsgewährung nach Branche: Unbezahlter Urlaub	49
Abbildung 4.14	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit	50
Abbildung 4.15	Leistungsgewährung nach Branche: Mutterschutzlohn	50
Abbildung 4.16	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage.....	51
Abbildung 4.17	Leistungsgewährung nach Branche: Pausenzeiten mehr als 6 Stunden	51
Abbildung 4.18	Leistungsgewährung nach Branche: Aufstocken Rentenbeiträge	52
Abbildung 4.19	Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung.....	52
Abbildung 4.20	Gründe für geringfügige Beschäftigung.....	55
Abbildung 4.21	Pläne für berufliche Zukunft	55
Abbildung 4.22	Gewünschte Arbeitsstunden	57
Abbildung 4.23	Grund der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung nach Haushaltseinkommen	58
Abbildung 4.24	Bedeutung des Grundes „Hinzuverdienstmöglichkeit“ nach Leistungsbezug.....	59
Abbildung 4.25	Perspektive „Voll-/Teilzeitbeschäftigung“ nach Leistungsbezug.....	59
Abbildung 4.26	Grund für geringfügige Beschäftigung für Personen, die eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben.....	60

Abbildung 5.1	Verteilung der Betriebe und der geringfügig Beschäftigten über das Merkmal „Standort“	66
Abbildung 5.2	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach Anzahl der Mitarbeiter	66
Abbildung 5.3	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach dem Betriebsalter	67
Abbildung 5.4	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten über die Branchen	68
Abbildung 5.5	Anzahl von Minijobs je Betrieb	69
Abbildung 5.6	Anteil von Minijobs an allen Beschäftigten je Betrieb	70
Abbildung 5.7	Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub	76
Abbildung 5.8	Leistungsgewährung nach Branche: Unbezahlter Urlaub	76
Abbildung 5.9	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit	77
Abbildung 5.10	Leistungsgewährung nach Branche: Mutterschutzlohn	77
Abbildung 5.11	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage	78
Abbildung 5.12	Leistungsgewährung nach Branche: Aufstocken Rentenbeiträge	78
Abbildung 5.13	Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung	80
Abbildung 5.14	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Bezahlter Urlaub	80
Abbildung 5.15	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Unbezahlter Urlaub	81
Abbildung 5.16	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Entgelt im Krankheitsfall	81
Abbildung 5.17	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Mutterschutzlohn	82
Abbildung 5.18	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Entgelt Feiertage	82
Abbildung 5.19	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Aufstockung Rentenversicherung	83
Abbildung 5.20	Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Weiterbildungen	83
Abbildung 5.21	Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter	87
Abbildung 5.22	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Standort	88
Abbildung 5.23	Grund für den Einsatz geringfügig Beschäftigter nach Betriebscharakteristika „Betriebsalter“	88
Abbildung 5.24	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Anteil der geringfügig Beschäftigten	89
Abbildung 5.25	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Stundenlohn	89
Abbildung 5.26	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Vertragsart	90
Abbildung 5.27	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs über das Merkmal „Standort“	92
Abbildung 5.28	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach Betriebsgröße	92
Abbildung 5.29	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach Betriebsalter	93
Abbildung 5.30	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlich gezahltem Stundenlohn	94
Abbildung 5.31	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlicher monatlicher Arbeitszeit	94

Abbildung 5.32	Anzahl der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden.....	97
Abbildung 5.33	Anteil der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden.....	97
Abbildung 5.34	Reaktion auf die Erhöhung der Einkommensgrenze von Minijobs.....	98

1. Hintergrund, Aufgabenstellung und Überblick über die Untersuchung

Angesichts des hohen Anteils geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung hat das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW das RWI mit einer Untersuchung dieser Beschäftigungsverhältnisse beauftragt. Hierzu wurden im Herbst 2012 zwei umfangreiche Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern durchgeführt und ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen werden im vorliegenden Bericht präsentiert. Zur Einordnung der Ergebnisse wird im Folgenden zunächst kurz auf den institutionellen Hintergrund und die Aufgabenstellung der Studie eingegangen. Des Weiteren wird ein Überblick über die Struktur des Berichts gegeben.

1.1 Hintergrund und Rechtslage¹

Seit Anfang der 90er Jahre stellen atypische Beschäftigungsverhältnisse einen immer größer werdenden Anteil der deutschen Beschäftigung dar, wobei sich ihr Anteil seit 2006 stabilisiert hat; der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen abhängig Beschäftigten hat sogar wieder leicht abgenommen (SVR 2012). Atypische Beschäftigung bringt einerseits positive Aspekte mit sich. So kann z.B. eine erhöhte Flexibilität des Arbeitsmarktes sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber zu Verbesserungen führen, wenn Arbeitgeber flexibel auf sich ändernde Geschäftsbedingungen reagieren können, oder wenn Arbeitnehmer ein (gewünschtes) Beschäftigungsverhältnis eingehen können, das eine relativ geringe Arbeitszeit aufweist. Jedoch besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer aufgrund finanzieller Notwendigkeiten ein atypisches Beschäftigungsverhältnis eingehen, obwohl dieses möglicherweise negative Aspekte mit sich bringt, wie beispielsweise schlechte Arbeitsbedingungen. Zudem kann ein solches Beschäftigungsverhältnis auch die Gefahr mit sich bringen, dass der Übergang in eine möglicherweise gewünschte reguläre Beschäftigung erschwert wird.

Bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen spielen, neben der klassischen Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und befristeter Beschäftigung, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle. Geringfügige Beschäftigung ist durch einen geringen monatlichen Verdienst, der entweder durch ein niedriges Entgelt oder durch eine geringe Stundenzahl zustande kommt, gekennzeichnet. Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse liegen vor, wenn die Verdienstgrenze von 400 Euro im Monat (ab 1.1.2013: 450 Euro im Monat) nicht überschritten wird.² Zur Berechnung des Verdienstes werden das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt sowie einmalige Einnahmen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden (z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld), zugrunde gelegt. Geht eine Person mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach, so werden die Entgelte aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gemeinsam berücksichtigt. Wird die Verdienstgrenze überschritten, gilt das Beschäftigungsverhältnis vom Tag des Überschreitens an nicht mehr als geringfügig. Auf die gesetzlichen Regelungen und Besonderheiten, die für geringfügige Beschäfti-

¹ Die Informationen zur Rechtslage in diesem Abschnitt stammen, sofern nicht anders vermerkt, von der Homepage der Minijobzentrale: <http://www.minijob-zentrale.de>.

² Die kurzfristige Beschäftigung wird im Folgenden nicht weiter betrachtet. Die folgenden Ausführungen beziehen sich somit ausschließlich auf geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse.

gung im Untersuchungszeitraum (zweites Halbjahr 2012) galten, wird im Folgenden kurz eingegangen.³

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Arbeitnehmer müssen daher für Beschäftigungsverhältnisse, die vor dem 31.12.2012 begonnen haben, grundsätzlich keine Abgaben an die gesetzliche Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung leisten. Zudem sind Einkünfte aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nicht steuerpflichtig. Hingegen sind Arbeitgeber geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in der Regel dazu verpflichtet, pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung und für die Einkommenssteuer ihrer geringfügig Beschäftigten zu zahlen. Hinzu kommen Umlagebeträge hinsichtlich Krankheit und Mutterschaft. Die abzuführenden Arbeitgeberbeiträge liegen insgesamt bei etwas mehr als 30 Prozent und damit über den Arbeitgeberbeiträgen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (Eichhorst et al. 2012).

Die genannten Regelungen machen geringfügige Beschäftigungen für bestimmte Bevölkerungsgruppen besonders attraktiv. Hierzu zählen zum einen Rentner und Studenten, die geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in der Regel aufgrund der unkomplizierten Hinzuverdienstmöglichkeit in Anspruch nehmen. Auch für Arbeitslose sind geringfügige Beschäftigungen attraktiv, da sie das Aufstocken der Zahlungen der Arbeitslosenversicherung erlauben. Letztlich führt das im Steuersystem verankerte Ehegattensplitting dazu, dass die Person, die in einer Ehe weniger verdient als der Partner bzw. die Partnerin, einen starken Anreiz hat, einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen. Die Wirkungen dieser genannten Anreizmechanismen werden im nächsten Kapitel ausführlich dargestellt.

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Regelungen gelten prinzipiell dieselben Bestimmungen wie für sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. So haben geringfügig Beschäftigte unabhängig von ihrem Arbeitgeber genau wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschutz. Sofern vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld haben, gilt dies auch für geringfügig Beschäftigte. Ausnahmen hiervon sind nur möglich, wenn ein sachlicher Grund (z.B. Qualifikation oder unterschiedliche Arbeitsplatzanforderungen) hierfür vorliegt. Schließlich gilt auch für geringfügig Beschäftigte der gleiche Kündigungsschutz wie für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Das Kündigungsschutzgesetz gilt, wenn in dem Betrieb in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) beschäftigt sind und das Arbeitsverhältnis in diesem Betrieb ununterbrochen mindestens sechs Monate bestanden hat. Teilzeitbeschäftigte werden hierbei anteilig berücksichtigt.

Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis in *Privathaushalten* zeichnet sich dadurch aus, dass es auf haushaltsnahe Dienstleistungen beschränkt ist, also auf Einkaufen, Aufräumen, Abwaschen, Kochen, Putzen, Staubsaugen und Wäsche bügeln und ähnliches, also auf Tätigkeiten, die normalerweise Familienmitglieder ausführen. Haushalte zahlen geringere Pauschalbeträge als gewerbliche Arbeitgeber, weil die geringfügige Beschäftigung in diesem Fall vom Gesetzgeber besonders gefördert wird. Für geringfügige Beschäftigung in Privathaushalten gilt ferner eine besondere Steuerermäßigung sowie ein vereinfachtes Anmeldeverfahren, das sogenannte Haushaltsscheckverfahren.

³ In Anhang 1 wird zudem in tabellarischer Form eine kurze Übersicht über die Entwicklung der wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen der geringfügigen Beschäftigung der jüngeren Vergangenheit gegeben.

1.2 Aufgabenstellung und Überblick über die Untersuchung

Die für die vorliegende Studie durchgeführte Befragung unter geringfügig Beschäftigten verfolgt mehrere Ziele. Zunächst soll für diese Personen ein deskriptives Bild hinsichtlich der individuellen Charakteristika und Haushaltscharakteristika, der Beschäftigungshistorie und der Jobcharakteristika, wie beispielsweise der Löhne und des Arbeitsumfangs, gezeichnet werden. Von besonderem Interesse sind die Arbeitsbedingungen, vor allem hinsichtlich der in Anspruch genommenen Zusatzleistungen. Zudem sind die Beweggründe für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung sowie die berufliche Perspektive geringfügig Beschäftigter von großem Interesse. Dementsprechend wird die Untersuchung vor dem Hintergrund der folgenden forschungsleitenden Fragestellungen durchgeführt:

- Inwiefern lassen sich die Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung klaren Segmenten hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsmarktvorgeschichte zuordnen?
- Welche Tätigkeiten werden in geringfügiger Beschäftigung verrichtet?
- Welche Faktoren hängen mit der Wahl eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses zusammen und welche beruflichen Ziele sind damit verbunden?
- Welche Personen in geringfügiger Beschäftigung nehmen eine Aufstockung der Rentenbeiträge, Urlaub und sonstige rechtlich verbrieft Leistungen (z.B. Entgeltfortzahlung während Krankheits- oder Mutterschutzzeiten) in Anspruch?

Zudem werden Entwicklungen im Hinblick auf die Charakteristika geringfügig Beschäftigter im Vergleich zu der im Jahre 2004 vom RWI durchgeführten Vorgängerstudie (RWI 2004) genauer analysiert.

Auf Grundlage der Befragung von Arbeitgebern, die geringfügig Beschäftigte zu ihrer Belegschaft zählen, wird zunächst auf die Arbeitgeber-Charakteristika (Betriebsgröße etc.) eingegangen sowie der Anteil geringfügig Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten bestimmt. Ein zentrales Thema bei dieser Untersuchung stellen auch auf Arbeitgeberseite die Arbeitsbedingungen, insbesondere die gewährten Leistungen, dar. Zudem wird auf die Beweggründe für das Angebot von geringfügigen Beschäftigungen, die potenzielle Substitution mit anderen Beschäftigungsformen sowie die mögliche Sprungbrettfunktion von geringfügiger Beschäftigung eingegangen. Die Auswertungen der Arbeitgeberbefragung orientieren sich somit an den folgenden forschungsleitenden Fragestellungen:

- Wie hängen Betriebscharakteristika und der Umfang geringfügiger Beschäftigung in einem Betrieb zusammen?
- Aus welchen Gründen bieten Arbeitgeber geringfügige Beschäftigungsverhältnisse an und welche Rolle spielt dabei die Verdienstgrenze?
- Bei welchen Tätigkeiten sind geringfügige und sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse als Substitute anzusehen?
- Welche Anforderungen an Arbeitszeitflexibilität werden an geringfügig Beschäftigte im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestellt?
- Welche Bedingungen begünstigen die Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse?

Letztlich werden die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung mit den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung in Zusammenhang gebracht. Dies ermöglicht es zu untersuchen, ob bestimmte Betriebscharakteristika (z.B. die Branchenzugehörigkeit) mit den Arbeitnehmercharakteristika geringfügig Beschäftigter (z.B. deren Qualifikationsniveau in dieser Branche) zusammenhängen.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut. Im nächsten Kapitel wird auf die Entwicklung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, sowie auf den aktuellen Stand der Literatur zur geringfügigen Beschäftigung eingegangen. Das dritte Kapitel beschreibt die Datengrundlage, insbesondere das Design und die Durchführung sowie die Repräsentativität der Befragung. Kapitel 4 liefert eine Auswertung der Arbeitnehmerbefragung, Kapitel 5 eine Auswertung der Arbeitgeberbefragung. Die Ergebnisse der beiden Befragungen werden in Kapitel 6 vergleichend dargestellt. Das letzte Kapitel fasst die wichtigsten Ergebnisse der Studie zusammen und diskutiert wirtschaftspolitische Implikationen.

2. Stand der Literatur

Das nachfolgende Kapitel gibt einen Überblick zum aktuellen Stand der Forschung zur geringfügigen Beschäftigung. Da sich keine Studie explizit mit Nordrhein-Westfalen beschäftigt, beziehen sich die Ergebnisse auf Deutschland, wenn möglich getrennt nach Ost- und Westdeutschland.

Zusätzlich zu der Diskussion relevanter Studien werden aggregierte Statistiken zur geringfügigen Beschäftigung in NRW ausgewertet. Die Datengrundlage ist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit 2012e) sowie Daten der Minijobzentrale (Minijob-Zentrale, 2012). Da die Zahl der in dieser Statistik ausgewiesenen Merkmale relativ begrenzt ist, werden weitere Informationen aus den Quartalsberichten der Minijobzentrale sowie aus einer aktuellen Studie von Eichhorst et al. (2012) übernommen, die sich wiederum auf Deutschland beziehen. Da sich die geringfügig Beschäftigten in Deutschland und NRW in Bezug auf ihr Alter, ihr Geschlecht und der Branche in der sie tätig sind kaum voneinander unterscheiden (vgl. Abschnitt 3.2.1), erscheint die Übertragbarkeit der Ergebnisse für Deutschland auf NRW hoch. Die Ergebnisse werden getrennt aus der Perspektive der Arbeitnehmer (Abschnitt 2.1) und der Arbeitgeber (Abschnitt 2.2) diskutiert.

2.1 Arbeitnehmer

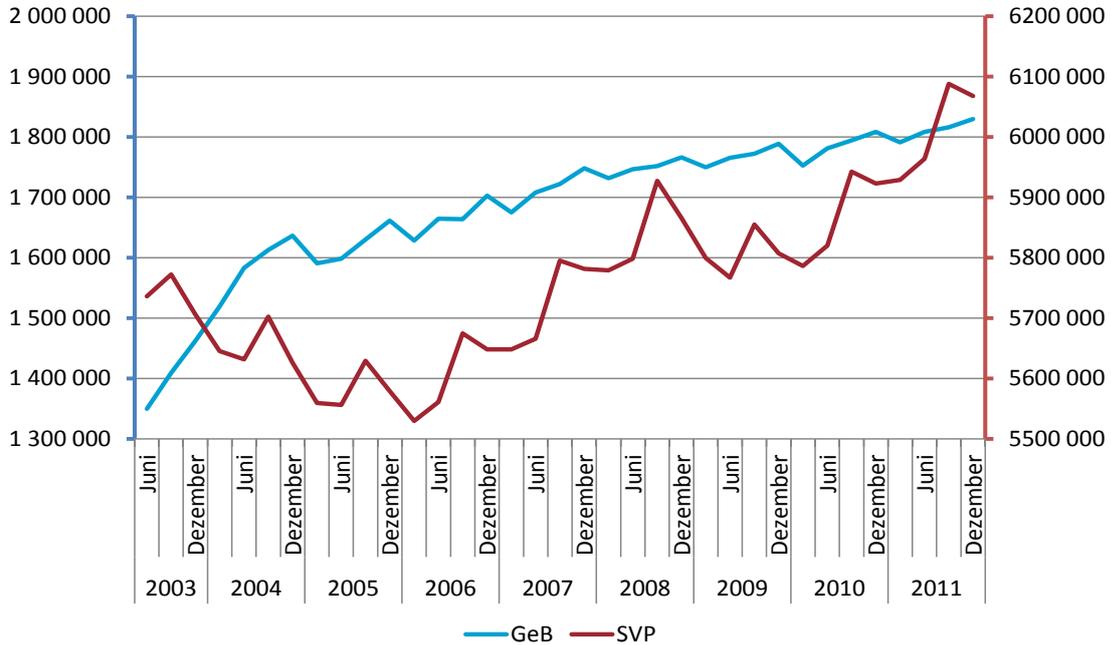
Abschnitt 2.1 stellt die Ergebnisse der Analysen zu Minijobs aus der Perspektive der Arbeitnehmer vor. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf diejenigen Fragestellungen gelegt, die die vorliegende Studie ebenfalls behandelt. Gesamtwirtschaftliche Effekte oder mögliche Auswirkungen der geringfügigen Beschäftigung auf den Niedriglohnsektor stehen dementsprechend nicht im Mittelpunkt. Stattdessen werden die individuellen Merkmale geringfügig Beschäftigter analysiert (Abschnitt 2.1.1). Diese Auswertung dient insbesondere der Einordnung der Ergebnisse der eigenen Arbeitnehmerbefragung sowie einer Skizzierung der Entwicklung seit 2003. Alle weiteren Aspekte, die in diesem Abschnitt beleuchtet werden, wurden bisher in der existierenden Literatur nur unzureichend analysiert. Die Diskussion des Stands der Literatur dient dementsprechend dazu, den Erkenntnisgewinn der vorliegenden Studie zu verdeutlichen. Abschnitt 2.1.2 beschäftigt sich mit Löhnen und Arbeitsstunden, während das Haushaltseinkommen sowie die Haushaltszusammensetzung in Abschnitt 2.1.3 beleuchtet werden. Abschnitt 2.1.4 diskutiert die Beweggründe für die Ausübung eines Minijobs und die berufliche Perspektive geringfügig Beschäftigter.

2.1.1 Soziodemographie

Abbildung 2.1 zeigt die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung sowie der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen (NRW) seit 2003. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten ist von 1,35 Mill. im März 2003 auf 1,83 Mill. im Dezember 2011 angestiegen. Mehr als die Hälfte dieser zusätzlichen Minijobs ist direkt nach der Reform 2003 entstanden. Seit 2004 ist lediglich ein moderater Anstieg zu beobachten. Die Entwicklung der Minijobs und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung scheinen zu Beginn des Beobachtungszeitraums keinem gemeinsamen Trend zu unterliegen. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung während der ersten beiden Beobachtungsjahre rückläufig war, ist der Trend auch bei diesen „regulären“ Beschäftigungsverhältnissen seit 2006 wieder positiv.

Abbildung 2.1

Entwicklung von Minijobs und sozialversicherungspflichtiger-Beschäftigung seit 2003

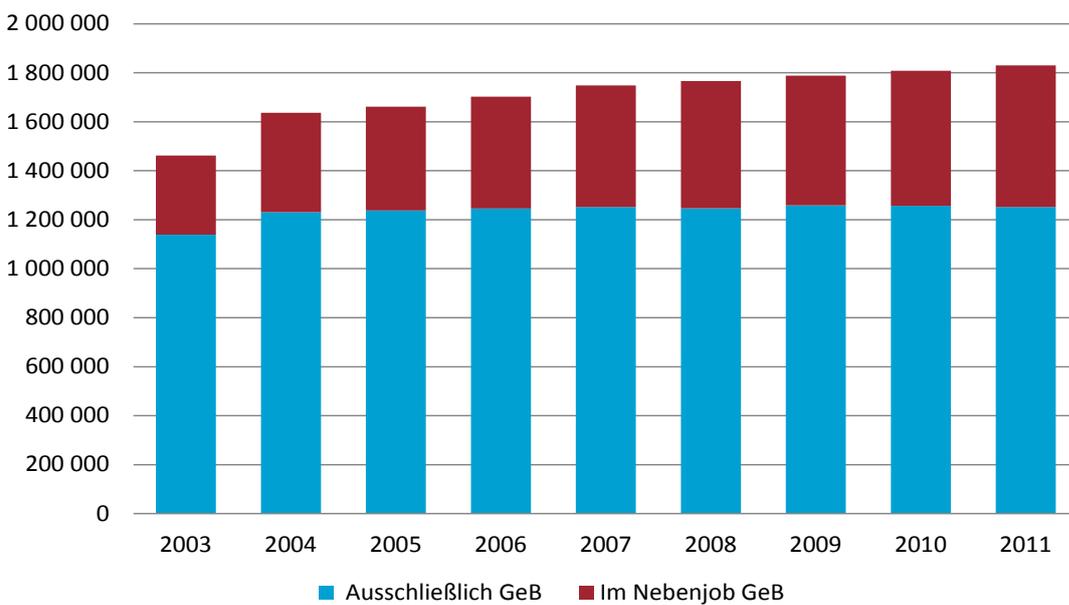


Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012e, 2012f), eigene Berechnung. – GeB: geringfügige Beschäftigung; SVP: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit erlaubt eine Differenzierung von ausschließlich geringfügig Beschäftigten und Beschäftigten, die im Nebenerwerb einem Minijob nachgehen. Der Anstieg der Minijobs in NRW ist nahezu ausschließlich auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Nebenjob zurückzuführen, deren Anzahl sich zwischen 2003 und 2011 von 323 633 auf 578 373 beinahe verdoppelt hat (Abbildung 2.2). Im Jahr 2011 gehen 32 Prozent der geringfügig Beschäftigten dem Minijob lediglich im Nebenerwerb nach.

Abbildung 2.2

Arten der geringfügigen Beschäftigung



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012e), eigene Berechnung.

Die Anzahl der Beschäftigten, die ausschließlich einem Minijob nachgehen, ist im Gegensatz dazu nahezu konstant geblieben. Eine wichtige Ausnahme ist der sprunghafte Anstieg nach der Reform 2003, der jedoch teilweise auf die Neuregelung für Privathaushalte zurückgeführt werden kann. Die Intention dieser Neuregelung war es Schwarzarbeit im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen zu reduzieren und diese stattdessen in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

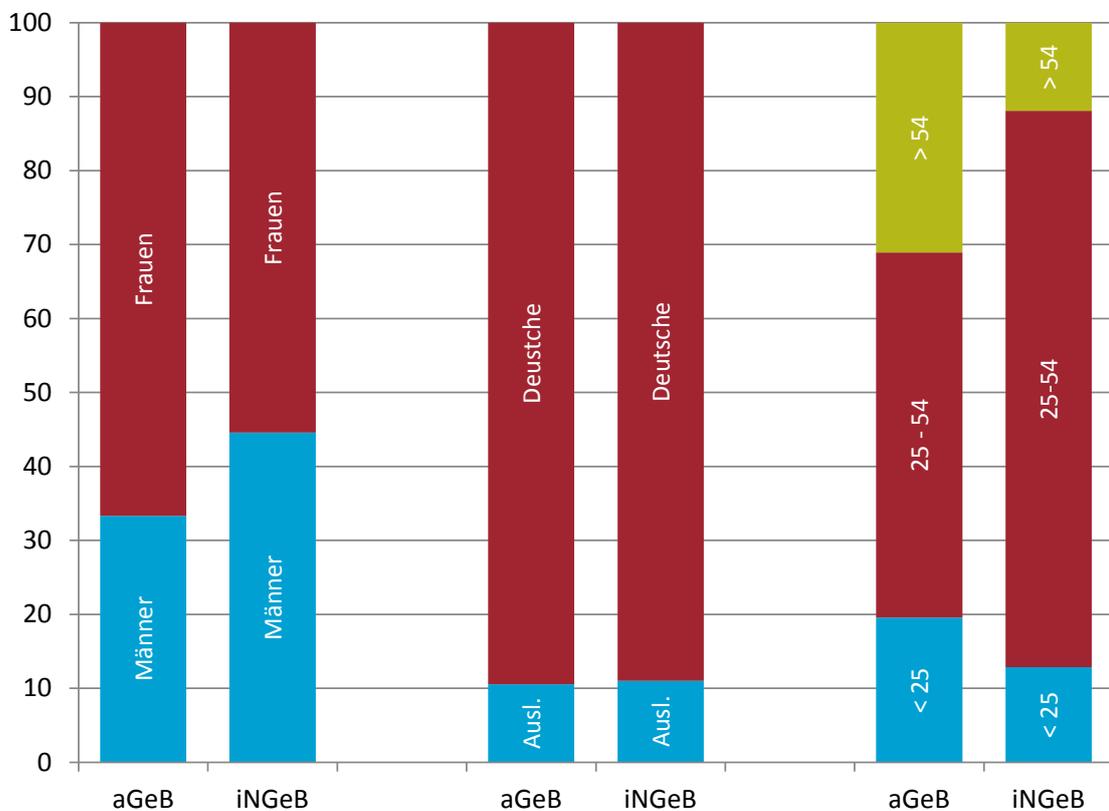
Eine weitere Motivation der Reform aus 2003 war, die Beschäftigung zu stimulieren, d.h. Arbeitsplätze zu schaffen, die ohne die Reform nicht entstanden wären. Verschiedene Studien haben sich mit der Frage beschäftigt, ob dieses Ziel erreicht wurde, indem die Effekte der Reform auf das realisierte Arbeitsangebot untersucht wurden. Es wird überwiegend festgestellt, dass die Effekte vergleichsweise klein waren – ein leichter positiver Effekt auf die Beschäftigungsquote wurde durch einen negativen Effekt auf die Anzahl gearbeiteter Stunden ausgeglichen (Bargain et al. 2010; Caliendo, Wrohlich 2010; Steiner, Wrohlich 2005).

Die ausschließlich geringfügig Beschäftigten und die im Nebenjob geringfügig Beschäftigten unterscheiden sich erheblich (Abbildung 2.3). Im Jahr 2011 waren zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen. Gleichzeitig sind bei den Beschäftigten mit Minijob im Nebenerwerb immerhin 45 Prozent Männer. Des Weiteren zeigt Abbildung 2.3, dass 75 Prozent der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten der Altersgruppe 25-54 Jahre angehören. Im Gegensatz dazu ist dieser Anteil mit lediglich knapp 50 Prozent bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten deutlich geringer.

Abbildung 2.3

Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten in 2011

in %



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012e), eigene Berechnung. – Die Gruppe „älter als 54 Jahre“ kann auch Personen, die jünger als 15 Jahre sind, enthalten.

Diese Beobachtung ist dadurch zu erklären, dass die Wahrscheinlichkeit dem Arbeitsmarkt aktiv zur Verfügung zu stehen, und dementsprechend einer Hauptbeschäftigung nachzugehen, in der Altersgruppe 25 – 54 Jahren deutlich höher ist als bei den anderen beiden Gruppen. Gleichzeitig liegt die Vermutung nahe, dass ein höherer Anteil an Schülern, Studenten und Rentnern bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten zu finden ist. Hinsichtlich der Herkunft, bzw. der Staatsangehörigkeit unterscheiden sich die ausschließlich und im Nebenerwerb geringfügig Beschäftigten kaum. Der Anteil der Ausländer ist mit ca. 11 Prozent bei beiden Gruppen nahezu identisch. Seit 2004 gab es keine nennenswerte Veränderung der Zusammensetzung der Beschäftigten mit Minijob hinsichtlich des Geschlechts, des Alters und der Nationalität.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit gibt keine Auskunft über das Qualifikationsniveau der Beschäftigten mit Minijob. Eichhorst et al. (2012) haben diesbezüglich das Sozioökonomische Panels (SOEP) für Deutschland ausgewertet. Die Ergebnisse zeigen, dass im Jahr 2010 mehr als 75 Prozent der männlichen geringfügig Beschäftigten eine berufliche Ausbildung oder einen höheren Bildungsabschluss hatten. Bei den Frauen liegt dieser Anteil mit knapp 80 Prozent sogar etwas höher. Gleichzeitig geben über 50 Prozent der Befragten an, dass ihre Tätigkeit im Minijob nicht ihrem erlernten Beruf entspricht (Eichhorst et al. 2012).

2.1.2 Löhne und Arbeitsumfang

Die Daten der Minijobzentrale geben einen Überblick der monatlichen Bruttolöhne von geringfügig Beschäftigten in NRW und in Deutschland. Im Jahr 2011 lag der durchschnittliche Monatslohn in NRW mit 184,73 Euro im privaten 274,38 Euro im gewerblichen Bereich knapp über dem Durchschnitt der alten Bundesländer (183,52 Euro und 268,94 Euro) (Minijobzentrale, 2012). Somit liegt sowohl in NRW als auch in Deutschland der durchschnittliche Monatslohn im gewerblichen Bereich deutlich über dem privaten Bereich. Des Weiteren zeigt die Analyse des SOEP von Eichhorst et al. (2012), dass rund 20 Prozent der ausschließlich und knapp 18 Prozent der im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten exakt 400 Euro im Monat verdienen. Diese Ballung an der Geringfügigkeitsgrenze legt die Vermutung nahe, dass ein Übergang aus einem Minijob in einen Midijob sich nicht lohnt, wenn der Verdienst nur wenig mehr als 400 Euro beträgt. Bäcker/Neuffer (2012) berechnen beispielsweise, dass ein hinzuverdienender Ehepartner in einem Midijob 540 Euro brutto verdienen muss, um auf einen Nettolohn von 400 Euro zu kommen.

Dieser extrem hohe Grenzsteuersatz an der 400 Euro Grenze entsteht einerseits durch die Abgabefreiheit des Minijobs für den Arbeitnehmer, andererseits durch das im deutschen Steuersystem verankerte Ehegattensplitting. Durch das Ehegattensplitting erfahren beide Partner denselben Grenzsteuersatz. Diese vergleichsweise starke Besteuerung des Einkommens des Zweitverdieners, üblicherweise die hinzuverdienende Ehefrau, macht die Ausweitung des Arbeitsangebots vergleichsweise unattraktiv. Eichhorst et al. (2012) argumentieren, dass Minijobs Frauen zunächst den Wiedereinstieg nach Kinderbetreuungszeiten erleichtern. Die Kombination der Abgabefreiheit im Minijob und des Ehegattensplittings erschwert es denselben Frauen jedoch in einem zweiten Schritt den Minijob zu verlassen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, solange sich das Einkommen nicht deutlich erhöht.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012) zeigt deskriptiv, dass die Übergangsrate von ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen in sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung in der Tat mit 14 Prozent äußerst niedrig ist. Dies wird auf die oben beschriebenen ungünstigen Anreizwirkungen für Frauen zurückgeführt. Alternative bzw. zusätzliche Erklärungsansätze sind jedoch, dass manche Frauen aus anderen Gründen, wie beispielsweise die Kinderbetreuung oder die Pflege von Familienangehörigen, keinen Übergang in

eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wünschen. Diese Gründe können durch eine mangelnde Infrastruktur, beispielsweise hinsichtlich Betreuungsangeboten für Kinder oder Pflegedienste, verstärkt werden.

Ohne Informationen zu den geleisteten Arbeitsstunden sind die Daten zu den monatlichen Bruttolöhnen wenig informativ. Über die Hälfte der im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten arbeitet 1 – 5 Stunden pro Woche. Weitere 28 Prozent haben eine wöchentliche Arbeitszeit von 6 – 10 Stunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit der ausschließlich geringfügig Beschäftigten ist höher: 29 Prozent der Beschäftigten arbeiten 1 – 5 Stunden, 34 Prozent 6 – 10 Stunden und 22 Prozent 11 – 15 Stunden (Eichhorst et al. 2012). Aus der Kombination der Monatslöhne und der wöchentlichen Arbeitszeit berechnen Eichhorst et al. (2012) die entsprechenden Stundenlöhne. Hierbei zeigt sich, dass ausschließlich geringfügig Beschäftigte deutlich niedrigere Stundenlöhne haben: Fast die Hälfte verdient weniger als 7,50 Euro und knapp 75 Prozent der Beschäftigten verdienen weniger als 10 Euro pro Stunde. Bei den Beschäftigten, die den Minijob lediglich im Nebenerwerb ausüben, verdienen über 50 Prozent mehr als 10 Euro pro Stunde.

Voss/Weinkopf (2012) argumentieren, dass die Stundenlöhne geringfügig Beschäftigter besonders niedrig sind. Da die Arbeitnehmer keine Steuern und Sozialabgaben entrichten müssen, entspricht das Bruttogehalt dem Nettogehalt. Zwei Arbeitnehmer, die bei demselben Betrieb beschäftigt sind und sich in ihren Lohn-relevanten, individuellen Merkmalen (z.B. Qualifikation oder Arbeitserfahrung) nicht unterscheiden, sollten dementsprechend denselben Bruttolohn erhalten. Ein geringfügig Beschäftigter müsste demnach einen höheren Netto Stundenlohn haben. Die Autoren befürchten, dass in der Realität der Bruttolohn von geringfügig Beschäftigten häufig niedriger ausfällt, so dass das Nettogehalt von geringfügig Beschäftigten und von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ähnlich ist (Voss, Weinkopf 2012). In der Tat existiert empirische Evidenz für die These, dass geringfügig Beschäftigte die niedrigsten Stundenlöhne in der Gruppe der atypischen Beschäftigung (Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit) haben. Dieser Unterschied bleibt auch bestehen, wenn berücksichtigt wird, dass individuelle Merkmale, wie Alter, Geschlecht, Nationalität und Qualifikation, sowie Betriebsmerkmale (Wirtschaftszweig und Betriebsgröße) Einfluss auf die Höhe des Einkommens haben (Brehmer, Seifert 2008).

Gleichzeitig zeigt die deskriptive Auswertung von Eichhorst et al. (2012), dass die Streuung der Stundenlöhne recht hoch ist, und dass nicht zu vernachlässigende Unterschiede zwischen ausschließlich und im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten bestehen. Die Bedeutung weiterer Unterschiede in den Charakteristika geringfügig Beschäftigter für deren Entlohnung wurde bisher jedoch nicht untersucht. Weitere empirische Auswertungen, die der Heterogenität der geringfügig Beschäftigten Rechnung tragen, sind daher notwendig, bevor ein (wirtschaftspolitisches) Fazit zu der Höhe der Stundenlöhne gezogen werden kann. Daher werden entsprechende Auswertungen in der vorliegenden Studie durchgeführt (vgl. Abschnitt 4.2).

2.1.3 Weitere Beschäftigung, Haushaltseinkommen und Haushaltszusammensetzung

Für eine wirtschaftspolitische Einordnung ist neben dem individuellen Stundenlohn im Minijob das Haushaltseinkommen entscheidend, das sowohl durch die Haushaltszusammensetzung als auch durch weitere Beschäftigung neben dem Minijob beeinflusst wird. Wie bei den Stundenlöhnen existieren zum Haushaltseinkommen geringfügig Beschäftigter kaum quantitative Studien. Nach den Berechnungen von Eichhorst et al. (2012) leben 8 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Haushalten mit einem monatlichen Nettoeinkommen unter 1 000 Euro und weitere 23 Prozent der Beschäftigten leben in Haushalten mit einem monatlichen Nettoeinkom-

men zwischen 1 000 und 1 999 Euro. Über die Haushaltsgröße werden allerdings keine Angaben gemacht. Die Schlussfolgerung, dass jeder geringfügig Beschäftigte automatisch arm ist, erweist sich demnach als nicht fundiert. Um dieser Frage weiter nachzugehen, wertet die vorliegende Studie den Zusammenhang zwischen dem Haushaltseinkommen und den Beweggründen, eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, aus.

Die Aufnahme eines Minijobs ist insbesondere für die Bevölkerungsgruppen interessant, die zumindest im Hinblick auf den Krankenversicherungsschutz oder anderweitig bereits sozial abgesichert sind (Bäcker, Neuffer 2012). Dies gilt für viele unterschiedliche Gruppen: Geringfügig Beschäftigte mit einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehepartner, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die den Minijob nur im Nebenerwerb ausüben, sowie Schüler, Studenten, Rentner und Arbeitslose. Die unterschiedliche Situation dieser Gruppen in Bezug auf das Haushaltseinkommen, die zukünftige Erwerbshistorie und die Motivation zur Aufnahme eines Minijobs erschwert eine Bewertung der vergleichsweise niedrigen Stundenlöhne geringfügig Beschäftigter zusätzlich.

Die Auswertungen des SOEP von Eichhorst et al. (2012) zeigen in jedem Fall, dass weniger als 2 Prozent der geringfügig Beschäftigten keiner der oben genannten Gruppen angehören. Geringfügig Beschäftigte, die in Singlehaushalten leben, sind besonders häufig in der Ausbildung (37 Prozent), zusätzlich vollzeitbeschäftigt (23 Prozent) oder bereits in Rente (16 Prozent). Mehr als die Hälfte der in Paarhaushalten lebenden geringfügig Beschäftigten haben einen Partner mit Vollzeitbeschäftigung, weitere 27 Prozent sind entweder selbst in Rente oder leben mit einem Partner zusammen, der Rentenbezüge erhält (Eichhorst et al. 2012). Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Minijobs ohne einem Haupterwerb in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen ist in Westdeutschland sehr selten (Hirschenauer, Wießner 2006).

2.1.4 Beweggründe und berufliche Perspektive

Es existieren kaum Studien, die sich spezifisch mit den Beweggründen, einen Minijob anzunehmen, sowie der beruflichen Perspektive geringfügig Beschäftigter auseinandersetzen. Eine Ausnahme stellt die Untersuchung von Fertig/Kluve (2006) dar, die auf Basis von Umfragedaten zeigt, dass die große Mehrheit von geringfügig Beschäftigten nicht daran interessiert ist eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen, sondern ausschließlich im Minijob beschäftigt bleiben möchte. Dies gilt insbesondere für hinzuverdienende Ehepartner, Schüler, Studenten und Rentner. Im Gegensatz dazu zeigt Wanger (2011), dass gerade geringfügig beschäftigte Frauen durchaus bereit wären eine höhere Anzahl von Stunden zu arbeiten. Der größte Unterschied zwischen den gearbeiteten und den präferierten Stunden findet Wanger (2011) bei Frauen in Ostdeutschland, die zwischen 25 und 34 Jahren alt sind, eine geringe Qualifikation und ein geringes Haushaltseinkommen sowie keine Kinder haben.

In Bezug auf die hinzuverdienenden Ehepartner – in der Regel Frauen – sehen Klenner/Schmidt (2012) deutliche Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. In Westdeutschland handelt es sich in der großen Mehrheit um verheiratete Frauen mit Kindern, die im Vergleich zu ostdeutschen Frauen ein besseres Qualifikationsniveau, ein höheres Haushaltseinkommen und stabilere Erwerbsbiographien aufweisen. Im Gegensatz dazu sind geringfügig beschäftigte Frauen in Ostdeutschland häufiger jung, haben eine niedrigere Bildung, ein geringeres Haushaltseinkommen und sind diskontinuierlich prekär beschäftigt.

Eine spezielle Gruppe im Hinblick auf die Beweggründe einen Minijob aufzunehmen sind Arbeitslose. ALG II Bezieher können bis zu 165 Euro monatlich ohne Abschläge auf die Transferleistungen hinzuverdienen. Neben dieser direkten Motivation, einen Minijob anzunehmen,

besteht die Hoffnung, dass die geringfügige Beschäftigung den Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgrund einer Verbindung zum Arbeitsmarkt oder eines geringeren Humankapitalverlusts erleichtert. Ob Minijobs diese sogenannte „Sprungbrett- oder Brückenfunktion“ tatsächlich erfüllen, ist in der wissenschaftlichen Literatur umstritten. Auch wenn die vorliegende Studie zu dieser Thematik aufgrund des Querschnittcharakters der Daten keine kausale Evidenz liefern kann, sind die Auswertungen zu den beruflichen Perspektiven geringfügig Beschäftigter (Abschnitt 4.4) und zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Abschnitt 5.4) in diesem Zusammenhang von Bedeutung. Zudem stellt die mögliche Brückenfunktion von Minijobs ein zentrales wirtschaftspolitisches Argument der Reform 2003 dar.

Die übliche empirische Methodik besteht in einem Vergleich der Erwerbsentwicklung von Arbeitslosen mit und ohne Minijob. Dingeldey et al. (2012) stellen fest, dass die Wahrscheinlichkeit, den ALG II Bezug zu verlassen, sich durch die Aufnahme eines Minijobs nicht erhöht. Freier/Steiner (2008) ziehen für arbeitslose Männer in Westdeutschland dasselbe Fazit, allerdings deuten die Ergebnisse auf eine Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit hin. Anders ausgedrückt, selbst wenn Minijobs keine Brückenfunktion übernehmen, führen sie nicht zu einem „Lock-in“-Effekt. Caliendo et al. (2012) zeigen, dass die Dauer der Arbeitslosigkeit eine entscheidende Rolle spielt. Die Übergangswahrscheinlichkeit in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Beschäftigungsstabilität erhöhen sich demnach durch die Aufnahme eines Minijobs, wenn die Arbeitslosigkeit bereits länger als ein Jahr andauert. Eine mögliche Erklärung ist, dass ab diesem Zeitpunkt eine geringfügige Beschäftigung den Verfall des Humankapitals verhindern kann. Diese Studie deutet also darauf hin, dass eine Brückenfunktion von Minijobs erst nach einem Jahr der Arbeitslosigkeit eintritt.

Andererseits sind negative Effekte auf die Wahrscheinlichkeit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden möglich. Wenn Arbeitslose mit Minijob ihr Suchverhalten anpassen, z.B. weniger Zeit in die Suche investieren, könnte dies der Fall sein. Böheim/Weber (2011) zeigen dahingehend, dass Arbeitslose mit einer geringfügigen Beschäftigung in Österreich mehr Tage in der Arbeitslosigkeit verbringen und bei anschließender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung niedrigere Löhne erzielen.

2.2 Arbeitgeber

Der folgende Abschnitt stellt den Stand der Forschung zu Betrieben, die Minijobs anbieten, dar. Insgesamt existieren zu diesen Fragestellungen deutlich weniger Studien als zu Arbeitnehmern in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. In diesem Kontext leistet die vorliegende Studie einen wertvollen Beitrag, da es für eine wirtschaftspolitische Einordnung von Minijobs unabdingbar ist zu verstehen, welche Betriebe aus welchen Gründen geringfügige Beschäftigung nachfragen.

Abschnitt 2.2.1 analysiert, welche betrieblichen Charakteristika mit dem Angebot von Minijobs verknüpft sind. Die Arbeitsbedingungen und gewährten Leistungen werden in Abschnitt 2.2.2 diskutiert, während sich Abschnitt 2.2.3 mit den Beweggründen für das Angebot von Minijobs auseinandersetzt. In Abschnitt 2.2.4 wird der Frage nachgegangen, ob reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch Minijobs ersetzt werden.

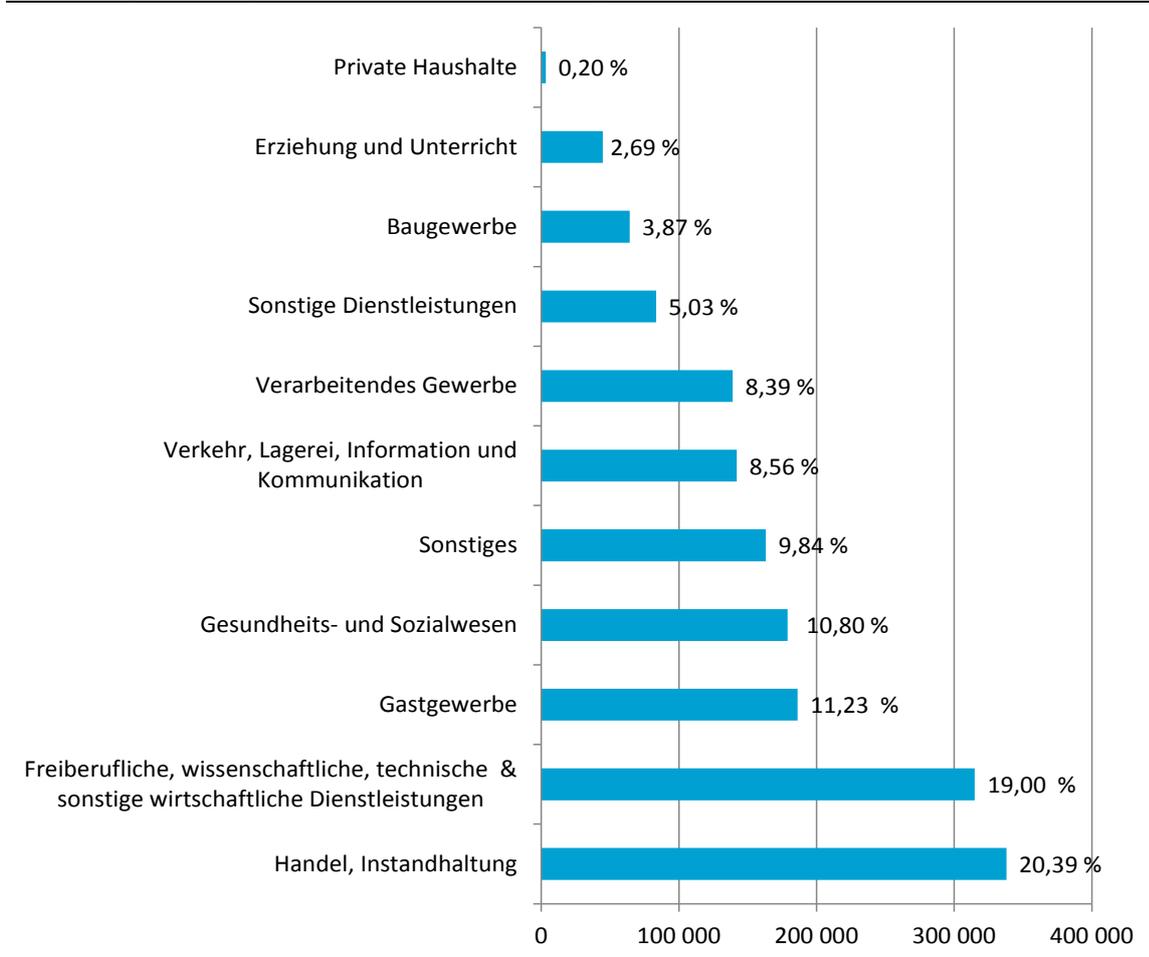
2.2.1 Betriebscharakteristika

Die große Mehrheit der geringfügig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen arbeitet in Betrieben, die dem Dienstleistungssektor zugeordnet werden können (Minijob-Zentrale 2012). Abbildung 2.4 zeigt, dass die wichtigsten drei Branchen bereits die Hälfte der geringfügig Beschäftig-

ten abdecken; hierbei handelt es sich um den Handel (20 Prozent), wirtschaftliche Dienstleistungen (19 Prozent) und das Gastgewerbe (11 Prozent). Das Gesundheits- und Sozialwesen ist ein weiterer bedeutender Wirtschaftszweig, der knapp 11 Prozent aller Personen mit Minijob beschäftigt. Ein relativ geringer Anteil der geringfügig Beschäftigten arbeitet in Privathaushalten (0,2 Prozent).

Abbildung 2.4

Verteilung der Minijobs auf die Wirtschaftszweige in 2012



Quelle: Minijob-Zentrale (2012), eigene Berechnung.

Der Quartalsbericht der Minijobzentrale gibt Auskunft über die Anzahl von geringfügig Beschäftigten je (gewerblichem) Arbeitgeber in Deutschland. Die große Mehrheit der Betriebe hat genau einen Angestellten mit Minijob (45 Prozent). Weitere 20 Prozent der Betriebe haben genau zwei geringfügig Beschäftigte, während weniger als 20 Prozent der Betriebe mehr als 10 Angestellte im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis haben (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale 2012). Hohendanner und Stegmaier (2012) zeigen auf Basis des IAB Betriebspanels, dass insbesondere Kleinbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern durch einen besonders hohen Anteil geringfügiger Beschäftigung charakterisiert sind⁴.

⁴Bei der Einordnung dieses Ergebnis muss bedacht werden, dass der hohe Anteil an geringfügiger Beschäftigung in Kleinbetrieben zumindest teilweise durch die geringe Anzahl aller Beschäftigten getrieben wird. So beträgt der niedrigste, mögliche Anteil 10 Prozent (1 von 10 Mitarbeitern). Bedingt man die Stichprobe auf Betriebe, die mindestens eine Minijob anbieten, ist der höhere Anteil nicht überraschend.

Die einzige Studie zu den betrieblichen Determinanten von Minijobs wertet das IAB Betriebspanel für Niedersachsen aus. Die Ergebnisse zeigen, dass es auf betrieblicher Ebene mit steigendem Qualifikationslevel der Beschäftigten weniger Minijobs gibt, während das Gegenteil für einen hohen Frauenanteil zutrifft. Des Weiteren wirken sich die Existenz eines Betriebsrats negativ und eine Tarifbindung des Betriebs positiv auf die Anzahl der geringfügig Beschäftigten aus. Schließlich gibt es Evidenz, dass Betriebe Minijobs als Instrument der Arbeitszeitflexibilität bei Nachfrageschocks verwenden (Pfeifer 2007), worauf in Abschnitt 5.3 näher eingegangen wird.

2.2.2 Arbeitsbedingungen und Leistungen

Im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und weitere Leistungen unterliegen Minijobs denselben gesetzlichen Bestimmungen wie sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Kapitel 1). Allerdings existieren keine Untersuchungen über die tatsächliche Situation von geringfügig Beschäftigten. In diesem Kontext leistet die vorliegende Studie einen wichtigen Beitrag.

Brehmer/Seifert (2008) untersuchen die sozialen Risiken von Minijobs. In diesem Zusammenhang zeigen die Autoren, dass Minijobs in Deutschland im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung keine geringere Beschäftigungsstabilität haben. Dieses Ergebnis begründet sich dadurch, dass der Kündigungsschutz auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gilt. Gleichzeitig haben geringfügig Beschäftigte einen deutlich schlechteren Zugang zur Weiterbildung. Die Erklärung liegt in den geringeren Arbeitszeiten, die eine Investition in die Produktivität des Arbeitnehmers weniger attraktiv machen (Brehmer, Seifert 2008). Voss/Weinkopf (2012) präsentieren qualitative Evidenz aus Fallstudien in unterschiedlichen Branchen, die darauf hindeutet, dass arbeits- und kollektivrechtliche Standards nicht immer eingehalten werden (Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Vergütung von Überstunden oder Sonderzahlungen). In diesem Kontext ist die Auswertung in Abschnitt 5.2 die erste auf einem repräsentativen Datensatz beruhende quantitative Analyse der Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte.

Schließlich zeigt eine Auswertung der Deutschen Rentenversicherung Bund, dass Arbeitnehmer, die zu mindestens einem Zeitpunkt ihrer Erwerbsbiographie einen Minijob angenommen haben, im Durchschnitt weniger Rentenanwartschaften erwerben (Müller 2008). In diesem Zusammenhang ist die Frage interessant, wie viele geringfügig Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch machen, ihre Abgaben an die Rentenversicherung „aufzustocken“ (vgl. Kapitel 1). Obwohl dies eine freie Entscheidung der Arbeitnehmer und keine Leistung der Arbeitgeber ist, die bereits einen pauschalen Anteil an die Rentenversicherung abführen, besteht so die Möglichkeit die soziale Absicherung eines geringfügig Beschäftigten zu erhöhen. Im Jahr 2011 haben rund 5 Prozent der im gewerblichen Bereich Beschäftigten und fast 7 Prozent der Beschäftigten in Privathaushalten diese Zahlungen geleistet. Seit 2009 steigt dieser Anteil im gewerblichen Bereich an, während er in Privathaushalten leicht rückläufig ist (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale 2011).

2.2.3 Beweggründe für das Angebot von Minijobs

Boockmann/Hagen (2005) diskutieren drei mögliche Gründe für das Angebot von Minijobs: Flexibilisierung der Arbeitszeiten je nach wirtschaftlicher Situation, Personalauswahl und geringere Bruttolöhne. Die Autoren verwerfen die ersten beiden Argumente. Erstens unterliegen Minijobs demselben Kündigungsschutz wie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wodurch eine Flexibilisierung aufgrund von konjunkturellen Schwankungen durch einen erhöhten Anteil geringfügig Beschäftigter an der Belegschaft nicht erreicht werden kann. Diese Ar-

gumentation setzt natürlich voraus, dass die rechtlichen Regelungen tatsächlich von den Arbeitgebern eingehalten werden. Des Weiteren könnte die geringfügige Beschäftigung gegenüber der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung den Vorteil haben, dass die monatliche Stundenanzahl einfacher variiert werden kann, was attraktiv ist wenn bestimmte Arbeiten zwar regelmäßig, aber nur in größeren Abständen anfallen. Ein konkretes Beispiel wäre das Austragen von Zeitungen, das in der Regel in den frühen Morgenstunden stattfindet. Allerdings könnte dieser punktgenaue Einsatz von Arbeitskräften auch durch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung erreicht werden.

Zweitens ist die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten laut Boockmann/Hagen (2005) nicht an einem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung interessiert (vgl. Abschnitt 2.1.4), Minijobs eignen sich also nicht als „verlängerte Probezeit“. Im Fazit sehen die Autoren die geringeren Bruttostundenlöhne von geringfügig Beschäftigten als wichtigsten Grund für deren Einstellung. Fertig/Kluve (2006) kommen zu demselben Ergebnis. Dementsprechend sind Minijobs besonders attraktiv, wenn niedrige Personalkosten zu einem Wettbewerbsvorteil führen. Dies erklärt auch die relativ starke Verbreitung geringfügig Beschäftigter in Branchen des Dienstleistungssektors, die besonders personalintensiv sind. Die vorliegende Studie bietet in diesem Kontext einen deutlichen Erkenntnisgewinn, da die Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter explizit erhoben und ausgewertet wird (Abschnitt 5.3).

2.2.4 Substitutionseffekte

Eine zentrale Frage im Rahmen der wirtschaftspolitischen Einordnung von Minijobs ist, ob Unternehmen sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abbauen, um diese durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu ersetzen. Die rein deskriptive Evidenz scheint dies zu suggerieren, da insbesondere direkt nach der Reform 2003 die Anzahl von Minijobs stark angestiegen ist, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschrumpft ist (Abbildung 2.1). Allerdings ist bei der kausalen Interpretation von deskriptiver Evidenz immer Vorsicht geboten, da Zusammenhänge auch durch Zufall entstanden sein könnten. Für einen solchen zufälligen Zusammenhang spricht, dass die Entwicklung von geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung seit 2005 nicht entgegengesetzt, sondern parallel verläuft (Abbildung 2.1).

Die Literatur liefert keine eindeutigen Anhaltspunkte, dass eine Substitution von sozialversicherungspflichtiger für geringfügige Beschäftigung tatsächlich stattgefunden hat. Greve et al. (2007) argumentieren, dass der sprunghafte Anstieg der Minijobs nach der Reform 2003 stattdessen auf eine Umwandlung von Schwarzarbeit in Minijobs, insbesondere in Privathaushalten, zurückzuführen ist. (vgl. Abschnitt 2.1.1).

Hohendanner/Stegmaier (2012) zeigen, dass insbesondere in kleinen Betrieben mit unter 10 Mitarbeitern und in Branchen mit einer besonders hohen Anzahl geringfügig Beschäftigter (Einzelhandel, Gastgewerbe, wirtschaftliche Dienstleistungen, Gesundheitswesen) auf betrieblicher Ebene ein negativer Zusammenhang zwischen der Anzahl der geringfügig und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besteht. Dieses Ergebnis kann, muss aber nicht zwangsläufig auf eine Substitution von sozialversicherungspflichtiger für geringfügige Beschäftigung hindeuten. Insbesondere sollte das Ergebnis nicht kausal interpretiert werden. Erstens ist es durchaus möglich, dass ein Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zu einer Reduktion der Minijobs geführt hat. Es könnte also einen Effekt von der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf die geringfügige Beschäftigung gegeben haben, nicht umgekehrt. Zweitens können die beiden Entwicklungen in Wirklichkeit unabhängig voneinander sein, d.h. die Reduktion in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hätte auch ohne einen Anstieg der geringfügigen Beschäftigung stattgefunden.

In der Mehrheit der empirischen Studien zu dieser Thematik werden üblicherweise die sogenannten „Eigenlohn­elastizitäten“ und „Kreuzlohn­elastizitäten“ für unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten geschätzt. Eigenlohn­elastizitäten geben an, wie stark die Beschäftigung von z.B. geringfügig Beschäftigten abgebaut wird, wenn sich ihr Lohn erhöht. Kreuzlohn­elastizitäten zeigen, wie stark die Beschäftigung von anderen Gruppen, z.B. sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten, auf die Veränderung der Löhne von Personen mit Minijob reagieren. Wenn Minijobs für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte substituiert wurden, müsste eine hohe Kreuzlohn­elastizität existieren. Das heißt eine Reduktion des Lohns von Beschäftigten mit Minijob würde zu einem Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung führen.

Jacobi/Schaffner (2008) untersuchen genau diese Fragestellung für den Zeitraum vor und nach der Reform 2003 und zeigen, dass sich die Kreuzlohn­elastizitäten zwischen Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch die Reform erhöht haben, was für eine erhöhte Substituierbarkeit der beiden Beschäftigungsformen spricht. Gleichzeitig sind die Eigenlohn­elastizitäten der geringfügig Beschäftigten äußerst hoch. Dieses zweite Ergebnis deutet darauf hin, dass Minijobs bei Betrieben in der Tat in erster Linie aufgrund ihres Kostenvorteils populär sind. Freier/Steiner (2010) kommen zu einem ähnlichen Ergebnis: Die Eigenlohn­elastizitäten von Minijobs sind genauso hoch wie bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, während die Kreuzlohn­elastizitäten sehr niedrig sind. Zusammengefasst ist die Evidenz nicht eindeutig. Obwohl die Substitution von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Minijobs nicht völlig ausgeschlossen werden kann, sind die quantitativen Effekte eher klein. Es erscheint folglich nicht als wahrscheinlich, dass der gesamte Anstieg in der Anzahl geringfügiger Beschäftigung durch einen Abbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung erklärt werden kann.

3. Datengrundlage

3.1 Design und Durchführung der Befragung

Als Datengrundlage für die Analyse der geringfügigen Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen dient eine Befragung von Beschäftigten in geringfügiger Beschäftigung sowie von Arbeitgebern, die mindestens einen geringfügig Beschäftigten haben. Dazu wurden durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Westfalen und die DRV Rheinland entsprechende Adressen aus deren Datenbestand gezogen. Insgesamt wurden 25 000 Arbeitnehmer und 10 000 Arbeitgeber aus den Datenbeständen der beiden Rentenkassen zufällig ausgewählt. Dabei wurden die Daten zu je gleichen Teilen aus den beiden Datenbeständen gezogen, d.h. 12 500 Beschäftigte in Westfalen bzw. im Rheinland und je 5 000 Betriebe in Westfalen und Rheinland. Bei den Betrieben lassen sich in den administrativen Daten Privathaushalte und gewerbliche Firmen nicht unterscheiden. Entsprechend sollten sowohl Privathaushalte als auch Firmen entsprechend ihrer Anteile (ca. 3,7 Prozent der Arbeitgeber sind Privathaushalte; Deutsche Rentenversicherung 2012; eigene Berechnung) gleichermaßen ausgewählt worden sein.

Nach der Ziehung wurden Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils von der DRV mit einem Brief angeschrieben, der zum einen den jeweiligen Fragebogen an sich und zum anderen den Link zu einer Online-Befragung mit dem gleichen Befragungsinhalt enthielt. Der Fragebogen konnte entweder mit Hilfe eines entgeltfreien Briefumschlags an das MAIS verschickt werden, das diesen zur Auswertung an das RWI übergab, oder online beantwortet werden. Es wurde außerdem explizit darauf hingewiesen, dass sowohl die Online-Befragung als auch die ausgefüllten Fragebögen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Betriebe zulassen und die Befragung somit komplett anonym abgewickelt wurde.

Der Fragebogen für die Arbeitnehmer umfasst 27 Fragen und der Fragebogen für die Arbeitgeber elf Fragen (siehe Anhang 5). Entsprechend kann von einer Befragungsdauer von ungefähr 8-12 bzw. 5-8 Minuten ausgegangen werden. Der Fragebogen verkürzt sich jeweils für Beschäftigte in Privathaushalten und für Privathaushalte als Arbeitgeber deutlich. Bei den online Befragten dauerte die durchschnittliche Befragung der Arbeitnehmer acht Minuten (im Median sieben Minuten), bei den Arbeitgebern sechs Minuten im Durchschnitt und vier Minuten im Median. Das Ausfüllen der Fragebögen sollte in der Regel etwas länger dauern.

Von den versandten Briefen konnten 173 Briefe an Arbeitnehmer und 171 Briefe an Arbeitgeber aufgrund fehlerhafter Adressen nicht zugestellt werden. Dies sollte aufgrund der relativ geringen Größenordnung keinen nennenswerten Einfluss auf die Rücklaufquote haben.

Die Online-Befragung wurde mit www.onlineumfragen.com durchgeführt, das bereits für andere Befragungen am RWI zum Einsatz kam. Hier können die Daten direkt aus den Angaben der Befragten generiert werden. Die Papier-Fragebögen wurden mit Hilfe des Programms FormPro eingelesen, das Kreuze, Zahlen und teilweise auch Freitext automatisch erkennt. Allerdings können hier bei undeutlichen Angaben auch Fehler entstehen. Diese werden von der Software angezeigt, wenn es nicht möglich ist, einen Wert eindeutig zuzuordnen. Diese Fehler wurden dann von den Mitarbeitern manuell kontrolliert. Aufgrund der kurzen Projektphase konnten ansonsten nur stichprobenartige Kontrollen durchgeführt werden. Des Weiteren wurden Geburtsjahr, Geschlecht und Art des Betriebs gesondert kontrolliert, ebenso Ausreißer bei Angaben zu Löhnen, gearbeiteten Stunden und Mitarbeiterzahlen.

Insgesamt wurde ein Rücklauf von 2 213 Antworten durch Arbeitnehmer (1 987 Papierfragebögen und 226 Online-Antworten) erzielt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa

8,9 Prozent. Bei den Arbeitgebern haben 1 278 (1 128 Papierfragebögen, 150 Online-Antworten) Firmen und Privathaushalte geantwortet. Hier ist die Rücklaufquote mit 12,8 Prozent etwas höher. Insgesamt lassen sich die relativ geringen Quoten durch mehrere Faktoren erklären. Erstens war der für die Befragung zur Verfügung stehende Zeitraum von knapp vier Wochen relativ kurz. Zweitens wurden keine Erinnerungsbriefe verschickt. Drittens lässt sich aufgrund der eingegangenen Anrufe vermuten, dass ein gewisser Anteil der Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund nur geringe deutsche Sprachkenntnisse aufweist. So war teilweise ein Beantworten der Fragen aufgrund dieser sprachlichen Hindernisse nicht möglich und der Hintergrund der Befragung wurde nicht allen Angeschriebenen klar. Viertens scheinen nicht alle angeschriebenen Personen und Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Befragung wirklich geringfügig beschäftigt bzw. Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten gewesen zu sein. Dies zeigt sich zum einen dadurch, dass in der Arbeitnehmerbefragung 240 Personen bei der Frage nach der Anzahl ihrer Minijobs geringfügigen Beschäftigungen sich für keine der Antworten (eine, zwei oder drei und mehr geringfügige Beschäftigungen) entscheiden und auch darauf folgend keine Angaben zu ihrem Minijob machen. Zum anderen ist dies den entsprechenden Informationen aus den Anmerkungen in vielen Papierfragebögen sowie zahlreichen Anrufen (74 Anrufe im Zeitraum vom 6. November 2012 bis zum 20. November 2012) im RWI zu entnehmen.

Eine ähnliche Beobachtung lässt sich für die befragten Unternehmen machen. So geben 47 Firmen in der Befragung an, dass sie keinen geringfügig Beschäftigten haben. Des Weiteren teilen dies zwei Betriebe telefonisch mit. Insgesamt lässt dies darauf schließen, dass die Auswahl der Adressen einige nicht betroffene Personen und Firmen beinhaltet.

3.2 Repräsentativität der Befragungen

Die Rücklaufquote an sich sagt nicht viel über die Repräsentativität einer Befragung aus. Aus diesem Grund werden die Charakteristika der Teilnehmer mit den aggregierten Daten der Minijob-Zentrale verglichen. Dabei soll zunächst Nordrhein-Westfalen mit Gesamtdeutschland und anschließend die Stichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen werden.

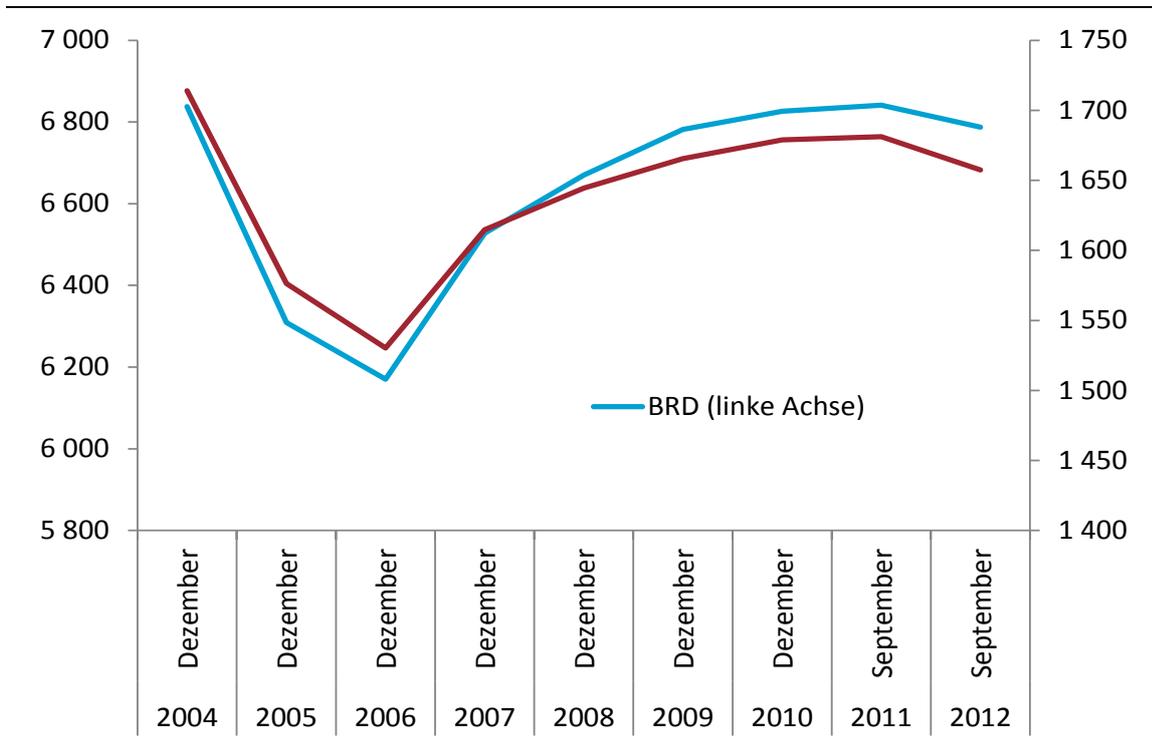
3.2.1 Vergleichbarkeit Nordrhein-Westfalen – Bundesrepublik Deutschland

Der zeitliche Verlauf der Entwicklung geringfügiger Beschäftigung in Deutschland und NRW ist in Abbildung 3.1 dargestellt. Es lässt sich deutlich erkennen, dass die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland und NRW seit den letzten Hartz-Reformen in 2004 gleichermaßen verlaufen ist. Hier scheint es keine grundlegenden Unterschiede zwischen NRW und der gesamten BRD zu geben, auch wenn die Entwicklung der Anzahl geringfügig Beschäftigter in NRW etwas hinter den bundesweiten Zahlen zurückbleibt.

NRW liegt mit 92,9 geringfügig Beschäftigten in gewerblichen Firmen und 3,65 in Privathaushalten pro 1 000 Einwohnern über dem Bundesdurchschnitt von 82,93 bzw. 2,95 geringfügig Beschäftigten (Deutsche Rentenversicherung 2012).

Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten im September 2012 in Deutschland und NRW sowie der geringfügig Beschäftigten, die auf die Befragung geantwortet haben. Es zeigt sich, dass die geringfügig Beschäftigten in NRW hinsichtlich ihrer beobachtbaren Charakteristika weitgehend mit den geringfügig Beschäftigten in Gesamtdeutschland übereinstimmen. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass fast ein Viertel der in Deutschland geringfügig Beschäftigten in NRW gemeldet ist. Die Zusammensetzung nach Geschlecht, Alter und Nationalität weist kaum Unterschiede auf. In den meisten Un-

Abbildung 3.1
Entwicklung der geringfügig entlohnten Beschäftigten im gewerblichen Bereich
 in 1 000



Quelle: Deutsche Rentenversicherung (2012), eigene Darstellung.

Tabelle 3.1
Geringfügig Beschäftigte in Deutschland, NRW und der Befragung

	NRW		Deutschland		Befragung ¹	
	Sep 12	%	Sep 12	%	Sep 12	%
Insgesamt	1 722 680	100,0	7 028 520	100,0	1 588	100,0
Männer	636 778	37,0	2 617 247	37,2	647	40,7
Frauen	1 085 902	63,0	4 411 273	62,8	941	59,3
Männer 15 bis unter 20 Jahre	57 843	3,4	223 652	3,2	94	5,9
Frauen 15 bis unter 20 Jahre	67 068	3,9	256 678	3,7	117	7,4
Männer 20 bis unter 25 Jahre	78 029	4,5	297 374	4,2	76	4,8
Frauen 20 bis unter 25 Jahre	91 596	5,3	364 020	5,2	134	8,4
Männer 25 bis unter 50 Jahre	251 809	14,6	1 030 169	14,7	234	14,7
Frauen 25 bis unter 50 Jahre	530 204	30,8	2 134 925	30,4	434	27,3
Männer 50 bis unter 55 Jahre	53 447	3,1	213 577	3,0	44	2,8
Frauen 50 bis unter 55 Jahre	133 997	7,8	528 904	7,5	92	5,8
Männer 55 bis unter 65 Jahre	97 927	5,7	423 000	6,0	141	8,9
Frauen 55 bis unter 65 Jahre	179 675	10,4	753 319	10,7	123	7,7
Männer ab 65 Jahre	97 723	5,7	429 475	6,1	58	3,7
Frauen ab 65 Jahre	83 362	4,8	373 427	5,3	41	2,6
männliche Deutsche	559 711	32,5	2 314 730	32,9	594	37,4
weibliche Deutsche	972 450	56,4	3 962 769	56,4	820	51,6
männliche Ausländer	77 067	4,5	302 517	4,3	54	3,4
weibliche Ausländer	113 452	6,6	448 504	6,4	121	7,6

Quelle: Minijob-Zentrale (2012) und eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung. – ¹nur Befragte, mit Angaben zum Geschlecht, Geburtsjahr und Nationalität; Missings wurden ausgeschlossen.

tergruppen liegen die Unterschiede bei weniger als 0,4 Prozentpunkten. So ist beispielsweise die Anzahl der Männer, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, in NRW um 0,2 Prozentpunkte geringer als in Gesamtdeutschland, entsprechend ist die Anzahl der Frauen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, um 0,2 Prozentpunkte höher. Weiterhin machen sowohl in der gesamten Bundesrepublik als auch in NRW Frauen im Alter von 25 bis unter 50 Jahre mit jeweils rund 30 Prozent den größten Anteil aller geringfügig Beschäftigten aus.

3.2.2 Vergleichbarkeit Stichprobe und Gesamtzahlen Nordrhein-Westfalen

Zum Vergleich der Befragung mit den Daten der Minijob-Zentrale werden nur die Beobachtungen der Befragung berücksichtigt, die auch Angaben zum Geschlecht, Geburtsjahr und der Nationalität enthalten. In der Befragung ebenso wie in der Grundgesamtheit machen Frauen einen größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten aus als Männer, wobei der Anteil von Männern in der Befragung leicht über dem NRW-Anteil liegt (41 Prozent im Vergleich zu 37 Prozent). Eine differenzierte Betrachtung der Männer- und Frauenanteile nach Altersgruppen zeigt, dass jüngere geringfügig Beschäftigte (15 bis unter 20 Jahre) in der Befragung relativ stärker vertreten sind als in der Grundgesamtheit. Hingegen sind die Anteile der Befragten in der zahlenmäßig wichtigsten Altersgruppe, den 25- bis 49-Jährigen, in der Befragung und in NRW vergleichbar. Während 15 Prozent (27 Prozent) aller Personen in der Befragung männlich (weiblich) und zwischen 25 und 49 Jahre alt sind, liegt dieser Anteil in NRW bei 15 Prozent (31 Prozent). Auch hinsichtlich der Nationalität lassen sich die Anteile der Befragung mit denen der Grundgesamtheit sehr gut vergleichen. Auf NRW-Ebene sind, ebenso wie in der Befragung, 11 Prozent der geringfügig Beschäftigten Ausländer.⁵

Grundsätzlich ist die erhobene Stichprobe somit repräsentativ für die Population aller geringfügig Beschäftigten in NRW. Eine Ausnahme besteht im Anteil der Beschäftigten, die in Privathaushalten arbeiten. Dieser ist mit 8,1 Prozent in der Stichprobe höher als der Anteil von 3,4 Prozent, den die Minijob-Zentrale für Deutschland ausweist (Deutsche Rentenversicherung/Knappschaft Bahn See 2012). Diese überproportionale Gewichtung von in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten hat jedoch offenbar keinen nennenswerten Einfluss auf die Ergebnisse. Zunächst handelt es sich, auch in der Stichprobe, um eine vergleichsweise kleine Personengruppe. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass Personen mit Minijob im privaten und gewerblichen Bereich hinsichtlich ihrer individuellen Merkmale sehr ähnlich sind. So unterscheidet sich beispielsweise der aus der Stichprobe berechnete Stundenlohn zwischen diesen beiden Gruppen nicht signifikant. Letztlich sollte darauf hingewiesen werden, dass den Personen mit Minijob im Privathaushalt deutlicher weniger Fragen gestellt, insbesondere in Bezug auf die Merkmale des Minijobs, bzw. des Arbeitgebers. Analysen, die diese Informationen beinhalten, beziehen sich somit nur auf Beschäftigte bzw. Betriebe im gewerblichen Bereich, d.h. die in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten haben auf diese Auswertungen keinen Einfluss.

3.3 Missings und Korrekturen der Antworten

Innerhalb der Beobachtungen lässt sich bei allen Fragen ein gewisser Anteil an fehlenden Antworten, sogenannten Missings, erkennen. Dies resultiert zum einen aus einer gewissen Zahl unvollständiger Fragebögen, da einige Befragte nicht alle Seiten zurückgeschickt haben. Zum anderen kann es sein, dass Befragte nicht auf bestimmte Fragen antworten möchten oder kön-

⁵ Hier ist nur ein Vergleich mit Hilfe der Nationalität möglich, da die Minijob-Zentrale den Migrationshintergrund nicht erhebt.

nen, weil sie die Informationen nicht haben oder die Frage nicht verstehen. Zum anderen kann man bei einigen Fragen auch beobachten, dass systematisch nicht geantwortet wurde. Dies trifft sowohl auf die Zahl der Kinder und Jugendlichen im Haushalt als auch auf die Zahl der unbezahlten Stunden zu. Insbesondere bei der Zahl der Kinder und Jugendlichen bis 16 Jahre scheint es sich bei Nichtantworten vor allem um eine Null zu handeln, d.h. es gibt keine Kinder und Jugendlichen im Haushalt. Aus diesem Grund wurde bei der Frage nach den Kindern oder den Jugendlichen eine Null angenommen, wenn ansonsten die Frage nach der Haushaltsgröße beantwortet wurde. Ähnlich scheint es bei der Zahl der unbezahlten Überstunden zu sein. Auch hier bedeutet ein Missing wohl vielfach eine Null. Jedoch lassen sich hier auch Missings aufgrund von Verständnisproblemen oder dem Wunsch, auf diese Frage nicht zu antworten, nicht generell ausschließen.

Fehlten Angaben zu der Art des Arbeitgebers, wird angenommen, dass die geringfügig Beschäftigten in einem Privathaushalt arbeiten, wenn keine Angaben zu der Branche, der Anzahl der weiteren Standorte sowie der Anzahl der Mitarbeiter gemacht wurden (232 Beobachtungen). Weiterhin wird hier als Unternehmensart der gewerbliche Bereich denjenigen zugewiesen, die entweder bei der Branche, bei der Anzahl der weiteren Standorte oder bei der Anzahl der Mitarbeiter Angaben machen (163 Beobachtungen).

Bei einigen Variablen wurden unplausible Werte für die weiteren Analysen auf Missings (fehlende Werte) gesetzt. Dies trifft auf den Beginn einer geringfügigen Beschäftigung zu, wenn das erste Jahr vor 1978 bzw. nach dem September 2012 ist. Hier sind von Seiten der Befragten häufig Nullen eingetragen. Auch die Angaben von Personen, die in Privathaushalten arbeiten und Angaben zu Branche, Anzahl der Unternehmen, der Mitarbeiter und der geringfügig Beschäftigten gemacht haben, wurden als unplausibel eingestuft.

Weiterhin wurden Beobachtungen mit mehr als 160 bezahlten Stunden (276 Beobachtungen) oder unbezahlten Stunden auf Missing gesetzt. Monatseinkommen mit mehr als 400 € (43 Beobachtungen) könnten auf Messfehler hindeuten. Hier werden Werte zwischen 410 und 1 080 € beobachtet. Aus diesem Grund werden diese Löhne herausgenommen, da der Fokus der Untersuchung auf geringfügigen Beschäftigungen im klassischen Sinne liegt. Die Stundenlöhne werden auf Grundlage der Monatseinkommen und der gearbeiteten Stunden berechnet. Hier gibt es insgesamt 15 Beobachtungen mit Stundenlöhnen größer als 66,66 € oder kleiner als 2,86 €, was jeweils dem oberen bzw. unteren halben Prozent der Verteilung entspricht. Diese werden für die weiteren Analysen auch als Ausreißer betrachtet und ausgeschlossen.

Bei einigen Befragten scheint die Frage nach dem Monatslohn unklar zu sein, offenbar wurde der Stundenlohn angegeben. Wenn dies eindeutig erkennbar war, wurden die entsprechenden Angaben korrigiert. In einigen Fällen war dies jedoch nicht so einfach möglich. In der Arbeitnehmerbefragung war es angedacht, dass bei Frage 16, *Welche Tätigkeit verrichten Sie hauptsächlich in Ihrem Minijob? (Bitte wählen Sie die Tätigkeitsgruppe aus, in der sich Ihre hauptsächliche Tätigkeit befindet.)* nur eine Antwort möglich ist. Dies wurde auch in der Online-Befragung so umgesetzt. Allerdings wurde beim Einlesen der Papierfragebögen deutlich, dass von den Befragten häufig Mehrfachantworten gegeben wurden. Insgesamt haben auf diese Frage 248 Personen zwei und 37 Personen drei oder mehr Tätigkeiten ausgewählt. Um Verzerrungen zu vermeiden, werden alle Antworten in der späteren Analyse berücksichtigt. Hier ist jedoch zu beachten, dass die Befragten der Online-Befragung nur eine Antwort geben konnten.

Ähnlich wurde bei Frage 13, *Bitte nennen Sie uns die Art Ihres Arbeitsvertrags*, vorgegangen. Auch hier wurde für die schriftlich Befragten im Nachhinein die Möglichkeit gegeben, mehrere

Antworten auszuwählen. Hier kam dies aber deutlich seltener vor. So haben 19 Personen mehrere der Optionen ausgewählt.

Analog zu den Arbeitnehmern haben auch bei den Arbeitgebern einige bei Frage 2, *In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?*, mehrere Antworten gegeben, die im Nachhinein alle mit in die Analyse eingehen. So haben hier 126 Firmen zwei und 18 Firmen drei oder mehr Branchen ausgewählt. Auch dies war innerhalb der Online-Befragung nicht möglich.

Bei Frage 7, *Bitte nennen Sie uns die bei Ihnen vorherrschende Art der Arbeitsverträge für geringfügig Beschäftigte*, haben 55 Betriebe mehrere Optionen ausgewählt. Hierbei scheint es sich sowohl um verschiedene Verträge bei verschiedenen Mitarbeitern zu handeln als auch um Sondervereinbarungen, die mündlich getätigt wurden.

Insgesamt bleiben aus der Arbeitnehmerbefragung 254 Personen unberücksichtigt, da hier keine Angaben zu der Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, dem Beginn der ersten und zweiten geringfügigen Beschäftigung (Monat und Jahr) und dem Einkommen der ersten und zweiten geringfügigen Beschäftigung vorliegen. Durch das Fehlen dieser Angaben können für diese Personen keine plausiblen Analysen hinsichtlich geringfügiger Beschäftigung gemacht werden. In der Arbeitgebererhebung werden diejenigen aus der Grundgesamtheit gelöscht, die eindeutig angeben, Null geringfügig Beschäftigte zu beschäftigen (25 Beobachtungen). Somit sinkt die Zahl der ausgewerteten Fragebögen auf 1 959 bei den Arbeitnehmern und 1 253 bei den Arbeitgebern.

4. Arbeitnehmerbefragung

4.1 Soziodemographie

Ziel dieses Abschnitts ist es darzustellen, welche Personengruppen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2012 einer geringfügigen Beschäftigung nachgegangen sind. Zu den hierbei abgefragten persönlichen Merkmalen gehören

- Geschlecht
- Alter
- Feststellung einer Schwerbehinderung
- Schulische und berufliche Bildung
- Migrationshintergrund
- Familiäre Situation
- Arbeitsmarktstatus
- Bezug staatlicher Transferleistungen

Alle Auswertungen sind in Tabelle A4.1 im Anhang zusammengefasst. In diesem Abschnitt wird schwerpunktmäßig auf besonders bemerkenswerte Charakteristika der untersuchten geringfügig Beschäftigten eingegangen.

Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten ist weiblich, nämlich deutlich mehr als die Hälfte der Befragten, die Angaben über ihr Geschlecht gemacht haben (59,3 Prozent). Bei denjenigen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt und ansonsten arbeitslos sind, ist der Frauenanteil mit 52,0 Prozent deutlich geringer. Beide Werte sind jedoch geringer als die von der Bundesagentur für Arbeit ermittelten Werte für Gesamtdeutschland (Bundesagentur für Arbeit 2012e). Für Gesamtdeutschland liegt der Anteil der Frauen an den geringfügig Beschäftigten insgesamt bei 62,7 Prozent bzw. bei 65,7 Prozent für ausschließlich geringfügig beschäftigte Personen (Meinken et al. 2012). Diese Werte sind deutlich höher, als es bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Fall ist. Hier sind in Nordrhein-Westfalen nur 44,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2012e).

Hinsichtlich des sonstigen Erwerbsstatus der geringfügig Beschäftigten machten in Nordrhein-Westfalen im September 2012 die Schüler und Studenten die größte Gruppe derer aus, die Angaben hierzu machten (Gesamt: 15,31 Prozent, Frauen: 15,7 Prozent, Männer: 16,4 Prozent). Die zweitgrößte Gruppe waren Teilzeitbeschäftigte (9,44 Prozent) und Arbeitslose (9,24 Prozent), dicht gefolgt von Vollzeitbeschäftigten (8,88 Prozent). Deutlich sind die Geschlechtsunterschiede bei geringfügig Beschäftigten, die vollzeitbeschäftigt sind (Frauen: 5,6 Prozent, Männer: 14,9 Prozent). Einen größeren Anteil männlicher geringfügig Beschäftigter gab es auch bei den Rentnern (Männer: 10,2 Prozent, Frauen: 5,7 Prozent) und den Arbeitslosen (Männer: 11,3 Prozent, Frauen: 8,4 Prozent).

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse scheinen für Arbeitslose als zusätzliche Erwerbsquelle oder als Versuch, wieder ins Erwerbsleben einzusteigen, keine bedeutende Rolle zu spielen. Nur 9,2 Prozent der Befragten insgesamt haben „arbeitslos“ als ihren derzeitigen beruflichen Hauptstatus angegeben. Angesichts des Umstands, dass Frauen grundsätzlich häufiger als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, lag der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen, die zusätzlich noch einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, erwartungsgemäß über dem der Männer in gleicher Lage (Frauen: 12,1 Prozent, Männer: 5,7 Prozent).

Auch in den Altersgruppen lässt sich eine unterschiedliche Besetzung zwischen Männern und Frauen erkennen. Während Frauen ab dem Ende der Schulpflicht bis zur Altersgruppe der bis zu

54-Jährigen einen größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten haben, sind Männer in den höheren Altersklassen stärker vertreten. Dies ausschließlich mit Erziehungsaufgaben in Verbindung zu bringen, wäre nicht richtig, weil nur 11,8 Prozent der in der Stichprobe für Nordrhein-Westfalen erfassten Haushalte von geringfügig Beschäftigten mindestens ein kleines Kind unter 6 Jahren angehörte. Rund doppelt so groß war der Anteil der Haushalte mit Kindern und Jugendlichen bis zum Alter von 16 Jahren.

Der in der Befragung festgestellte Anteil an Personen mit einer anerkannten Schwerbehinderung (oder gleichgestellte Personen) an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen liegt bei 7,9 Prozent und damit höher als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Während in Nordrhein Westfalen 4,9 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Positionen Schwerbehinderte sind, sind es im Bundesdurchschnitt 4,5 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2010). Eine Einschränkung in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer anerkannten Schwerbehinderung besteht darin, dass Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern nicht erfasst werden. Der Anteil der Personen mit Schwerbehinderung an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten könnte verzerrt sein, wenn der Anteil mit der Betriebsgröße korreliert ist. Innerhalb der verfügbaren Klassen zeigt sich in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2010) ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil von Arbeitnehmern mit Schwerbehinderung und der Betriebsgröße. Dies deutet darauf hin, dass der in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit reportierte Anteil für NRW von 4,9 Prozent unter Einbezug von Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern noch kleiner wäre. Zusammenfassend lässt sich somit die Aussage treffen, dass der Anteil von Arbeitnehmer mit Schwerbehinderung in NRW bei geringfügig Beschäftigten deutlich höher ist als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die Schulbildung der geringfügig Beschäftigten ist insgesamt gut. Nur 7 Prozent derjenigen, die hierzu Angaben gemacht haben, haben keinen Schulabschluss (8,5 Prozent der Männer und 7,1 Prozent der Frauen). Fast ein Viertel verfügt sogar über ein Abitur oder einen vergleichbaren Abschluss (23,3 Prozent der Männer und 25,2 Prozent der Frauen). Der häufigste Schulabschluss der befragten geringfügig Beschäftigten ist mit 28,6 Prozent der Hauptschulabschluss, dicht gefolgt vom Realschulabschluss mit 27 Prozent. Hierbei überwiegen die Männer bei der Haupt- und die Frauen bei der Realschule.

Unter den befragten geringfügig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen verfügten 29,8 Prozent derjenigen, die Angaben zu dieser Frage gemacht haben, über keinen beruflichen Abschluss (29,5 Prozent der Männer und 34,9 Prozent der Frauen). Fast 40 Prozent der geringfügig Beschäftigten gaben an, eine Berufsausbildung/Lehre absolviert zu haben (43,9 Prozent der Männer und 41,7 Prozent der Frauen). Weitere 4,4 Prozent haben mit der Berufsfachschule und 3,7 Prozent mit einer Fachschule qualifizierte berufsorientierte Qualifikationen erworben. Eine universitäre oder Fachhochschulqualifikation haben 7,0 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten erworben. Insgesamt sind die geringfügig Beschäftigten etwas schlechter ausgebildet als alle Erwerbstätigen in NRW. Das Statistische Landesamt NRW hat diesbezüglich für das Jahr 2011 den Mikrozensus ausgewertet. Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Erwerbstätigen in NRW verfügt über eine Berufsausbildung, bzw. einen Abschluss. Im Gegensatz dazu verfügen knapp 20 Prozent der Erwerbstätigen über keine berufliche Bildung. Jeweils rund 7 Prozent haben eine Berufsfachschule bzw. eine Fachhochschule besucht und knapp 11 Prozent der Erwerbstätigen in NRW verfügen über einen universitären Abschluss (Information und Technik – Nordrhein-Westfalen 2012). Somit weisen geringfügig Beschäftigte insgesamt ein niedrigeres Bildungsniveau auf als die Gesamtheit der Beschäftigten, im Durchschnitt sind Arbeitnehmer mit Minijob jedoch nicht per se schlecht ausgebildet.

Drei Viertel der befragten geringfügig Beschäftigten gaben an deutsche Staatsangehörige zu sein (76,9 Prozent), 9,7 Prozent gaben an ausschließlich eine ausländische Staatsangehörigkeit zu besitzen (13,4 Prozent machten hierzu keine Angabe). Im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind ausländische Arbeitnehmer somit nur leicht überrepräsentiert, da in Nordrhein-Westfalen 8,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ausländer sind (Bundesagentur für Arbeit 2012e). Zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten gaben an, in Deutschland geboren zu sein, bei fast ebenso vielen waren auch beide Eltern in Deutschland geboren. Die Frage, ob entweder die Eltern oder die befragte Person migriert ist, also ob ein direkter oder indirekter Migrationshintergrund bestehe, beantworteten 26,2 Prozent der Befragten zustimmend.

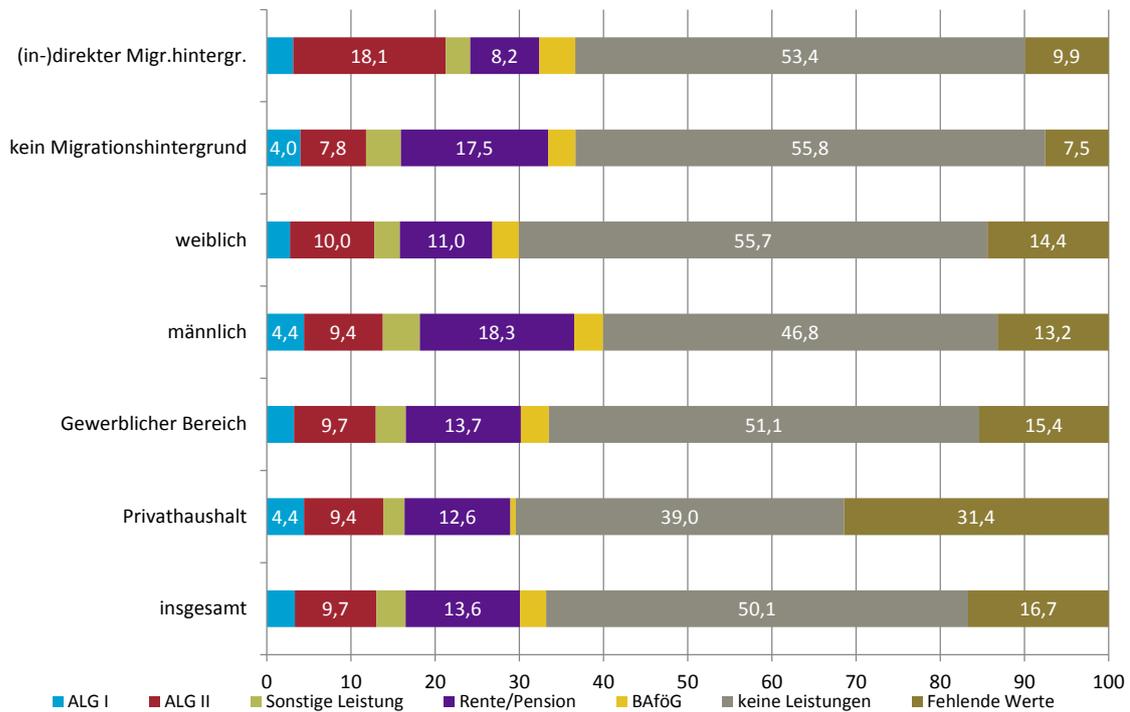
Auf die Frage nach der familiären Situation gaben 35,6 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten an, alleine zu leben, während 39,7 Prozent verheiratet waren und weitere 7,9 Prozent unverheiratet in häuslicher Gemeinschaft lebten.

Die Ein- und Zweipersonenhaushalte machten mit jeweils gut einem Viertel der geringfügig Beschäftigten die stärksten Gruppen aus. Mit jeweils rund einem Fünftel an Drei- und Vierpersonenhaushalten wird die Stichprobe schon fast komplettiert. Größere Haushalte sind kaum vertreten.

Bei der Frage nach dem Erwerbsstatus des Partners liegen Antworten von weniger als der Hälfte der an der Befragung teilnehmenden geringfügig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vor, was nicht nur an den Alleinlebenden lag, weitere 17,6 Prozent der Befragten machten hierzu keine Angaben. Diese Information hätte jedoch aufschlussreich sein können, da der Erwerbsstatus des Lebenspartners für die Entscheidung, eine geringfügige Beschäftigung anzunehmen, unter Umständen eine wichtige Rolle spielt. 5,1 Prozent der Befragten gaben an, dass der Partner Hausfrau bzw. Hausmann ist und 24,4 Prozent gaben an, dass der Partner Voll- oder Teilzeit erwerbstätig ist. 6,3 Prozent gaben an, dass der Partner geringfügig beschäftigt ist und 6,4 Prozent dass der Partner Rentner ist. Die übrigen Alternativen des Status des Partners wie Selbständiger, Arbeitsloser, Auszubildender und Schüler/Student fallen anteilmäßig kaum ins Gewicht.

Nach dem Bezug von staatlichen Leistungen gefragt, gibt die Hälfte aller Befragten an, keine Leistungen zu erhalten (Abbildung 4.1 und Tabelle A4.1). Die am häufigsten bezogenen Leistungen von geringfügig Beschäftigten sind Renten- bzw. Pensionszahlungen (14 Prozent). 10 Prozent der Befragten beziehen Arbeitslosengeld II, 3 Prozent Arbeitslosengeld I und 3 Prozent BAföG.

Abbildung 4.1
Leistungsbezug
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. - Die ausgelassenen Werte für die Angabe "ALG I" liegen unter 3,5%, für die Angaben "Sonstige Leistung" und "BAföG" jeweils unter 5%.

Zwischenfazit

Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten ist weiblich (59,3 Prozent). Während Frauen ab dem Ende der Schulpflicht bis zur Altersgruppe der bis zu 54-Jährigen einen größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten ausmachen, sind Männer in den höheren Altersklassen stärker vertreten. Die Schulbildung der geringfügig Beschäftigten ist insgesamt gut, nur 7 Prozent haben keinen Schulabschluss, allerdings verfügen 29,8 Prozent über keinen beruflichen Abschluss (29,5 Prozent der Männer und 34,9 Prozent der Frauen). Drei Viertel der befragten geringfügig Beschäftigten waren deutsche Staatsangehörige. Hinsichtlich des sonstigen Erwerbsstatus der geringfügig Beschäftigten stellten Schüler und Studenten mit 15,3 Prozent die größte Gruppe dar, gefolgt von Teilzeitbeschäftigten (9,4 Prozent), Arbeitslosen (9,2 Prozent) und Vollzeitbeschäftigten (8,9 Prozent). Die Hälfte der befragten geringfügig Beschäftigten bezog keine staatlichen Transferleistungen. In größerem Umfang wurden nur Altersrenten/Pensionen (13,6 Prozent) sowie Arbeitslosengeld II (9,7 Prozent) bezogen.

4.2 Jobcharakteristika

In diesem Abschnitt werden Umfang und Struktur geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse dargestellt. Dabei stehen folgende Angaben der Befragten im Fokus:

- Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse
- Art des Arbeitgebers
- Beginn des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses
- Durchschnittliche bezahlte und unbezahlte Arbeitsstunden

- Monatseinkommen
- Bezahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld
- Durchschnittlicher Stundenlohn
- Tätigkeitsbereich der geringfügigen Beschäftigung
- Branchenzugehörigkeit des Arbeitgebers
- Anzahl der Standorte des Arbeitgebers
- Gesamte Mitarbeiterzahl des Arbeitgebers
- Anzahl geringfügig Beschäftigter beim Arbeitgeber

Diese Informationen werden auf Unterschiede nach Geschlecht, Migrationshintergrund der Beschäftigten und Arbeitbertyp (gewerblicher Bereich vs. Privathaushalt) untersucht.⁶ Eine detaillierte Analyse soll zusätzlich Aufschluss über Determinanten des Stundenlohns geben.

Tabelle 4.1

Arbeitgebercharakteristika des aktuellen Minijobs

	Anzahl	Anteil in %
Anzahl Minijobs		
ein Minijob	1 929	98,5
zwei oder mehr Minijobs	29	1,5
Art Arbeitgeber		
Privathaushalt	159	8,1
gewerblicher Bereich	1 800	91,9
weitere Standorte		
nein	999	51,0
ja, bis zu 4 weitere Standorte	186	9,5
ja, mehr als 5 weitere Standorte	446	22,8
Fehlende Werte	328	16,7
Mitarbeiter Betrieb		
weniger als 10	814	41,6
10 bis 49	535	27,3
50 bis 149	153	7,8
150 bis 249	44	2,2
250 bis 500	26	1,3
über 500	53	2,7
Fehlende Werte	334	17,0
Anzahl geringf. Besch.		
keine weiteren GeB	235	12,0
ein weiterer GeB	122	6,2
2 bis 5 weitere GeB	309	15,8
6 bis 10 weitere GeB	156	8,0
11 bis 20 weitere GeB	80	4,1
mehr als 20 weitere GeB	67	3,4
Fehlende Werte	990	50,5
Gesamt	1 959	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Wie Tabelle 4.1 deutlich macht, übt die Mehrzahl der insgesamt 1 959 Befragten genau eine geringfügige Beschäftigung aus (98,5 Prozent). Lediglich 1,5 Prozent haben zwei geringfügige Beschäftigungsverhältnisse oder mehr. 8,1 Prozent aller Befragten geben an in einem Privathaushalt zu arbeiten. Unterscheidet man diese Angabe nach Herkunft der geringfügig Beschäftigten, ist zu erkennen, dass 10,1 Prozent der Personen mit (in-)direktem Migrationshinter-

⁶ Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn die befragte Person angibt, nicht Deutscher im Sinne von Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes oder nicht in Deutschland geboren zu sein (direkter Migrationshintergrund). Ein indirekter Migrationshintergrund liegt vor, wenn mindestens ein Elternteil außerhalb Deutschlands und der/ die Befragte in Deutschland geboren wurde.

grund in Privathaushalten arbeiten, während bei Personen ohne Migrationshintergrund dieser Anteil bei 5,9 Prozent liegt (Tabelle A4.2 im Anhang).

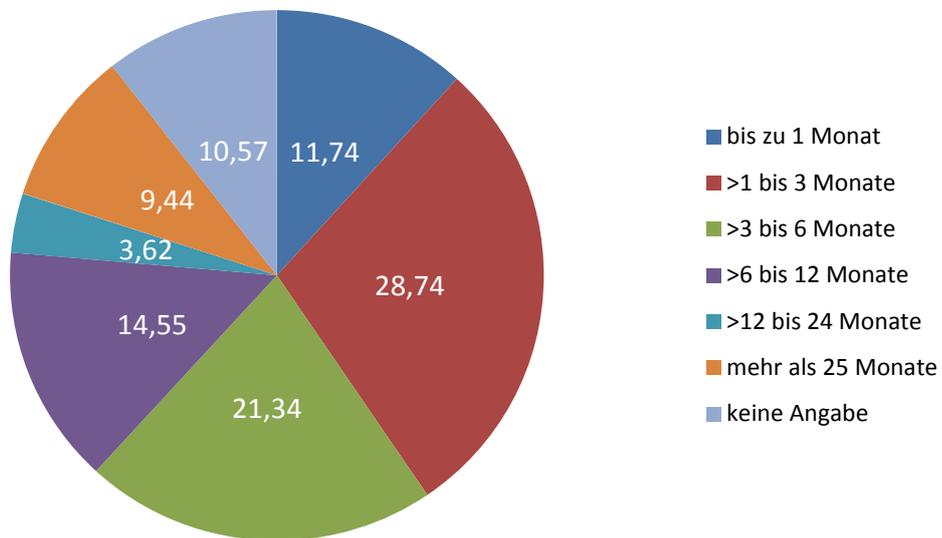
Hinsichtlich der Anzahl weiterer Standorte des beschäftigenden Betriebs zeigen die Ergebnisse, dass etwa die Hälfte (51,0 Prozent) der befragten Personen in Betrieben tätig ist, die nicht zu einer Kette gehören bzw. von denen es keine weiteren Standorte gibt. Dieser Anteil ist bei den männlichen geringfügig Beschäftigten höher (57,4 Prozent) als bei den weiblichen (46,9 Prozent). In Unternehmensketten mit mehr als fünf Standorten ist bei einer Unterscheidung nach Geschlecht jeder fünfte männliche (19,8 Prozent) und jede vierte weibliche (24,8 Prozent) geringfügig Beschäftigte tätig (Tabelle A4.3 im Anhang). Von allen Befragten, die im gewerblichen Bereich tätig sind, gibt fast jeder Vierte (24,8 Prozent) an, in Unternehmen mit mehr als fünf Standorten zu arbeiten (Tabelle A4.4 im Anhang).

Darüber hinaus zeigt Tabelle 4.1, dass rund zwei Drittel der Befragten in Betrieben angestellt ist, in denen bis zu 49 Mitarbeiter (inklusive der Personen mit einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis) regelmäßig arbeiten. Dies gilt unabhängig von Geschlecht oder Migrationshintergrund der geringfügig Beschäftigten (Tabellen A4.2, A4.3 und A4.4 im Anhang). Im Vergleich dazu sind in Nordrhein-Westfalen nur ca. 39 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 49 Mitarbeitern angestellt (Bundesagentur für Arbeit 2012g). Obgleich der Großteil der Personen in Firmen mit verhältnismäßig wenigen Mitarbeitern (bis zu zehn) arbeitet, geben 17,2 Prozent derjenigen, die im gewerblichen Bereich tätig sind, an, dass zwischen zwei bis fünf weitere Beschäftigte mit geringfügigen Beschäftigungen in ihrem Betrieb arbeiten. 13,1 Prozent geben an, dass es neben ihnen keine weiteren geringfügig Beschäftigten gibt und nur 8,1 Prozent sind in Betrieben mit mehr als 11 geringfügig Beschäftigten tätig (Tabelle A4.4 im Anhang).

Tabelle A4.5 (im Anhang) präsentiert weitere Ergebnisse der Jobcharakteristika. Hieraus wird deutlich, dass mehr als 70 Prozent der Befragten angeben, bis zu einem Jahr in dem aktuellen geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig zu sein. Nach Arbeitgeberart unterscheiden sich hierbei die Angaben marginal (Tabelle A4.8 im Anhang). So üben mehr als 29 Prozent der im gewerblichen Bereich geringfügig Beschäftigten die Beschäftigung zwischen einem und drei Monaten aus, wohingegen 26,4 Prozent der im Privathaushalt Tätigen bereits zwischen drei und sechs Monaten in ihrer aktuellen geringfügigen Beschäftigung arbeiten. Insgesamt machen diejenigen, die angeben vor über einem Jahr mit ihrer aktuellen geringfügigen Beschäftigung begonnen zu haben, einen verhältnismäßig geringen Anteil aus (13 Prozent). Rund 11 Prozent der Befragten machen keine monatsgenauen Angaben zu der Frage nach dem Beginn der aktuellen geringfügigen Beschäftigung. Abbildung 4.2 macht deutlich, dass rund 50 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten zwischen ein und sechs Monaten in ihrem derzeitigen Beschäftigungsverhältnis tätig sind.

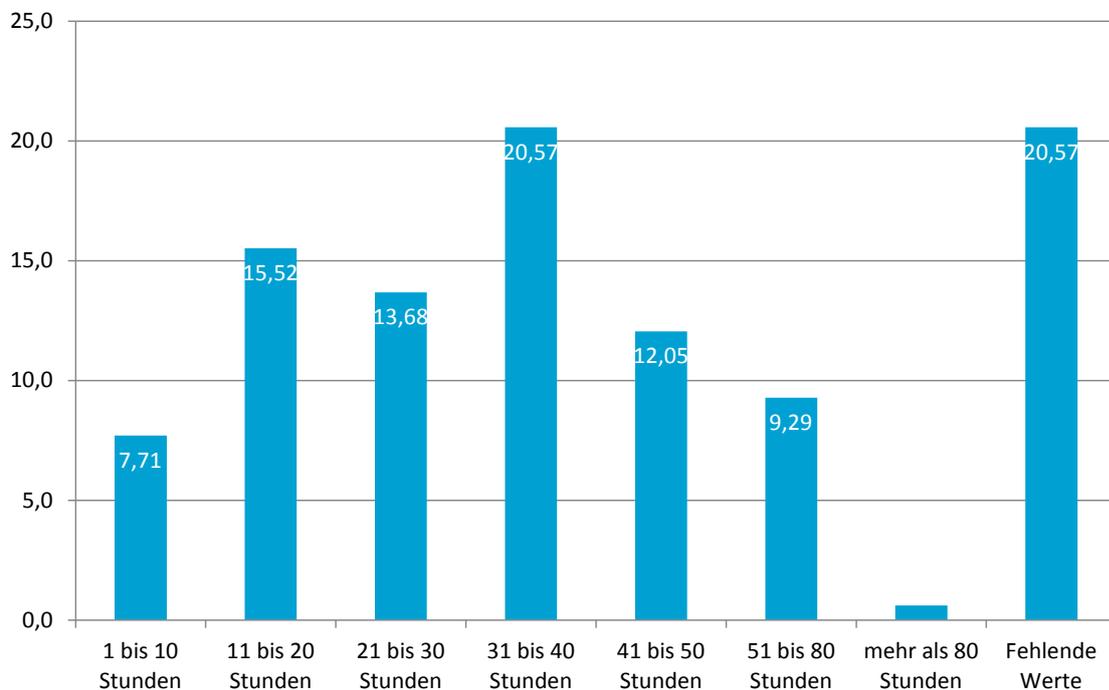
Hinsichtlich der bezahlten Arbeitsstunden ist in Abbildung 4.3 und Tabelle A4.5 zu erkennen, dass diese insgesamt sehr gering sind. Rund ein Drittel aller Befragten gibt an, weniger als 30 Stunden im Monat September bezahlt bekommen zu haben, 20,6 Prozent 31 bis 40 Stunden. Darüber hinaus geben 9,9 Prozent der Personen an, mehr als 50 Monatsstunden im September 2012 bezahlt bekommen zu haben. Jedoch liegt zu fast jedem Fünften keine Angabe zu dieser Frage vor. Dies lässt sich möglicherweise dadurch begründen, dass teilweise keine Bezahlung nach Stunden, sondern nach Stückzahlen erfolgt. Ähnliche Verteilungen der bezahlten Arbeitsstunden zeigen sich auch bei einer geschlechtsspezifischen Betrachtung sowie bei der Unterscheidung nach Personen mit und ohne (in-)direktem Migrationshintergrund (Tabellen A4.6 und A4.7 im Anhang). Wie auch bei der Angabe, seit wann die befragte Person in der aktuellen

Abbildung 4.2
Dauer des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.3
Aktuelle geringfügige Beschäftigung – Bezahlte Arbeitsstunden
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. Nur 0,6 Prozent der geringfügig Beschäftigten arbeitet mehr als 80 Stunden pro Monat.

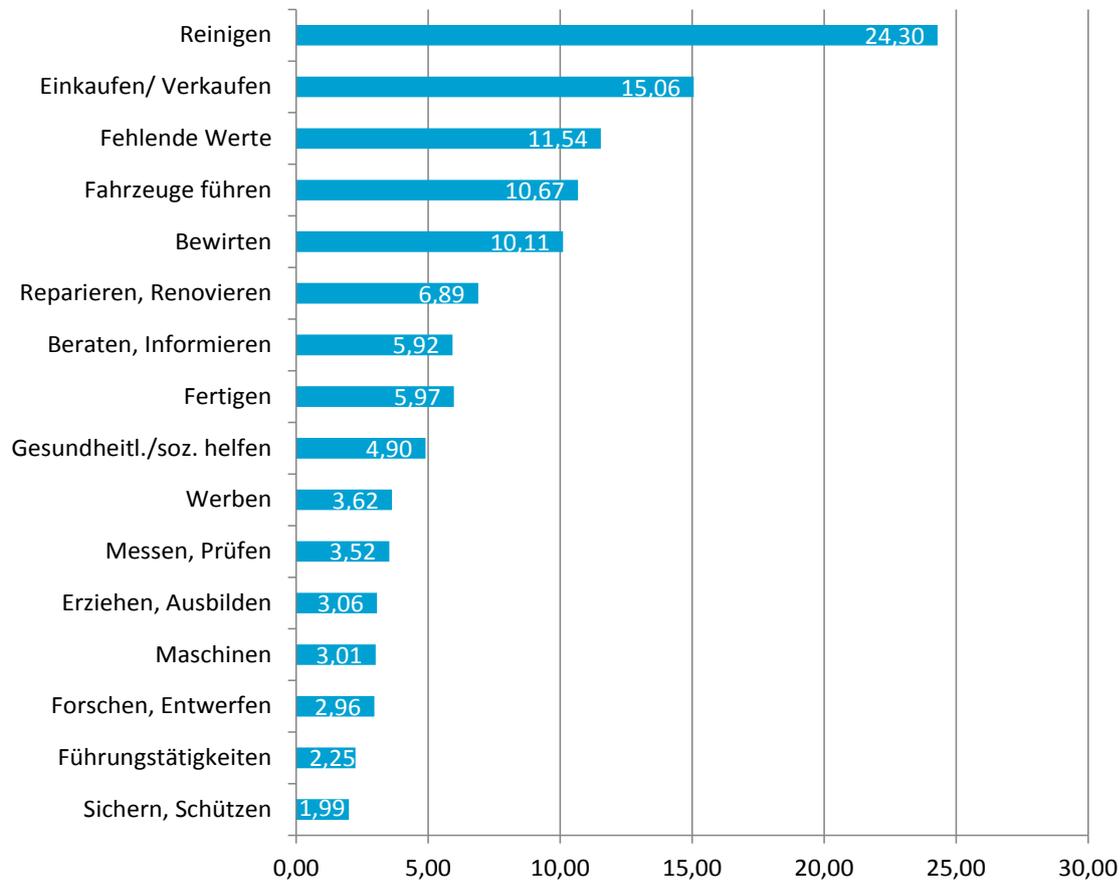
geringfügigen Beschäftigung tätig ist, liegen bei der Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden Unterschiede nach Arbeitgeberart vor (siehe Anhang, Tabelle A4.8). So zeigt sich, dass geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten weniger bezahlte Stunden aufweisen als Befragte, die im gewerblichen Bereich tätig sind. Allerdings sind in der Gruppe der im Privathaushalt arbeitenden geringfügig Beschäftigten auch mehr fehlende Angaben zu beobachten.

Auf die Frage nach dem Umfang der unbezahlten Stunden im Monat September machen 72 Prozent der Befragten die Angabe, dass sie keine unbezahlten Arbeitsstunden hatten.⁷ Insgesamt machen rund 21 Prozent der geringfügig Beschäftigten hierzu keine Angabe. Von den Personen, die Angaben zu unbezahlten Arbeitsstunden machen, gibt die Mehrheit an, zwischen einer und fünf Stunden gearbeitet zu haben. Somit werden in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen unbezahlte Stunden offenbar nur in einem sehr geringen Umfang geleistet (siehe Tabelle A4.5 im Anhang).

Abbildung 4.4 und Tabelle A4.9 geben einen Überblick über die Verteilung der geringfügig Beschäftigten auf verschiedene Tätigkeitsbereiche. Obwohl die Befragten nur eine Haupttätigkeit auswählen sollten, wurden häufig Mehrfachantworten gegeben. Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden daher alle Antworten berücksichtigt (vgl. Abschnitt 3.3). Jede mögliche Tätigkeitsgruppe ist dementsprechend als Dummy codiert und nimmt den Wert eins an, wenn eine Tätigkeit zutrifft. Als häufigste Tätigkeitsbereiche werden Reinigen (24,3 Prozent), Einkaufen/Verkaufen (15,1 Prozent) und Fahrzeuge führen (10,7 Prozent) genannt. Bei einer Differenzierung nach Arbeitgebertyp sind deutliche Unterschiede in den Tätigkeitsbereichen zu erkennen. Mehr als 40 Prozent der in Privathaushalten tätigen Personen geben Reinigen als Haupttätigkeit an. Demgegenüber stehen 22,6 Prozent der im gewerblichen Bereich Beschäftigten. Hingegen arbeiten fast 16 Prozent der geringfügig Beschäftigten in gewerblichen Betrieben im Einkauf/Verkauf, während dieser Anteil in Privathaushalten 5 Prozent beträgt (Tabelle A4.10 im Anhang). Auch nach Geschlecht der Arbeitnehmer zeigen sich klare Unterschiede. So üben Männer in ihren geringfügigen Beschäftigungen zumeist Tätigkeiten in den Bereichen Fahrzeuge führen (19,2 Prozent), Reinigen (18,5 Prozent) und Reparieren/Renovieren (15,3 Prozent) aus. Frauen verrichten hingegen zum Großteil Tätigkeiten im Reinigungsbereich (29,9 Prozent), Einkaufen/Verkaufen (19,7 Prozent) und Bewirten (13,2 Prozent) (Tabelle A4.11 im Anhang). Differenziert man die vier häufigsten Tätigkeitsbereiche nach dem Migrationshintergrund der geringfügig Beschäftigten, zeigen sich nur geringe Unterschiede. Der größte Unterschied besteht hinsichtlich des Anteils der Personen, die im Reinigungsbereich tätig sind. So gibt jede dritte Person mit (in-) direktem Migrationshintergrund (34,1 Prozent) und nur rund jede fünfte Person ohne Migrationshintergrund (21,8 Prozent) an, in diesem Bereich tätig zu sein (Tabelle A4.12 im Anhang)

⁷ An dieser Stelle wurde im Fragebogen für Beschäftigte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen folgender Hinweis gegeben: „Als unbezahlte Stunden gilt, wenn Ihr Arbeitgeber Sie für das Vor- und Nachbereiten Ihrer Arbeit an Ihrem Arbeitsplatz nicht bezahlt (z.B. Öffnung des Geschäfts, Trinkgeldabrechnung nach Feierabend usw.). Überstunden gelten nur dann als unbezahlte Stunden, wenn diese am Monatsende ohne Zeitausgleich oder Bezahlung verfallen. Reisezeiten gelten nicht als unbezahlte Stunden.“

Abbildung 4.4
Tätigkeit des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses
 in %

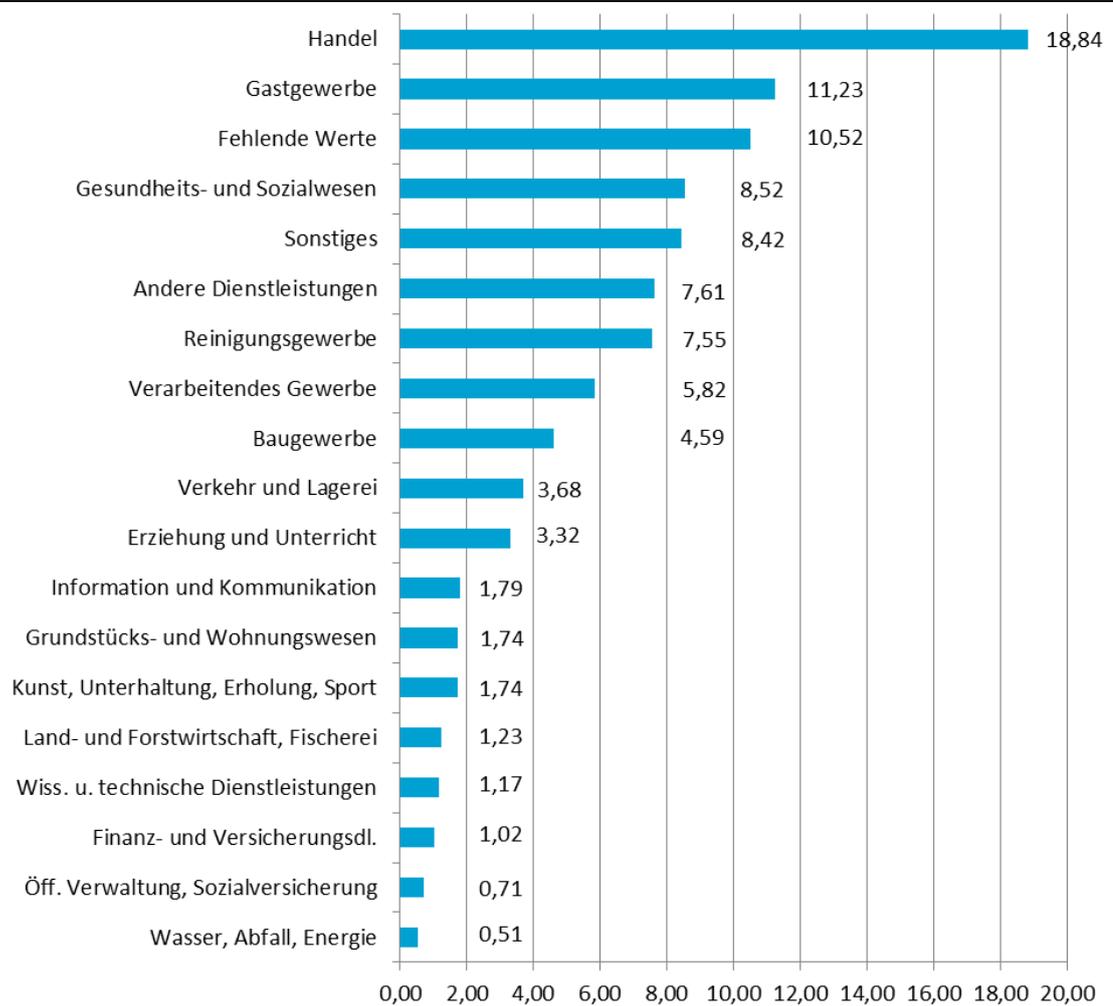


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Ähnliches spiegelt sich bei der Betrachtung der Branchen wider (Abbildung 4.5).⁸ Die insgesamt am häufigsten genannten Wirtschaftszweige sind Handel (18,8 Prozent), Gastgewerbe (11,2 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (8,5 Prozent) (Tabelle A4.9 im Anhang). Eine geschlechtsdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass sowohl bei Frauen (21,5 Prozent) als auch bei Männern (14,7 Prozent) Handel die am häufigsten vertretene Branche ist. Am zweithäufigsten wird bei den weiblichen geringfügig Beschäftigten das Gastgewerbe (13,1 Prozent) und am dritthäufigsten das Gesundheits- und Sozialwesen (10,4 Prozent) angegeben. Mit 8,7 bzw. 8,5 Prozent sind bei den Männern das Baugewerbe und andere Dienstleistungen die häufigsten Wirtschaftszweige neben dem Handel (Tabelle A4.11 im Anhang). Diese Zahlen stehen im Kontrast zu denen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Hier ist die vorherrschende Branche das verarbeitende Gewerbe (21,8 Prozent), gefolgt von Handel (15,4 Prozent) und wirtschaftlichen Dienstleistungen (14,2 Prozent) (2012e).

⁸ Brancheninformationen sind nur für im gewerblichen Bereich beschäftigte Personen verfügbar. Dies erklärt u.a. die hohe Anzahl fehlender Werte.

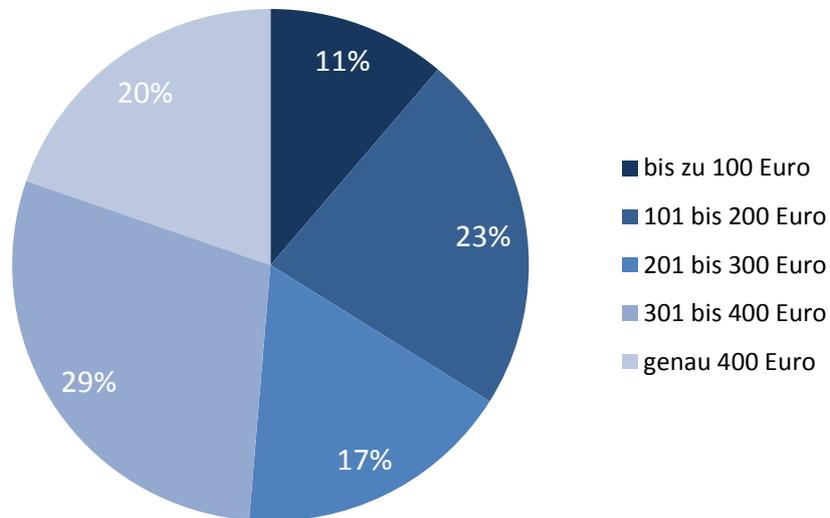
Abbildung 4.5
Branche des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

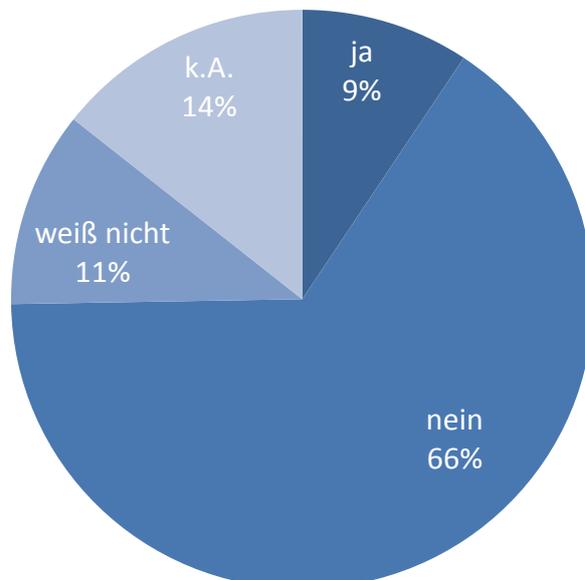
Das über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse erzielte Monatseinkommen (Abbildung 4.6) liegt mit 20 Prozent zu einem beträchtlichen Teil genau an der oberen Grenze der geringfügigen Beschäftigung (400 Euro). Am häufigsten jedoch werden Einkommen zwischen 300 und 400 Euro beobachtet. Selten Bestandteil der Entlohnung ist Weihnachts- oder Urlaubsgeld (Abbildung 4.7). Knapp ein Zehntel der Befragten geben an, eine solche Leistung zu erhalten.

Abbildung 4.6
Monatseinkommen der geringfügigen Beschäftigung
 in %



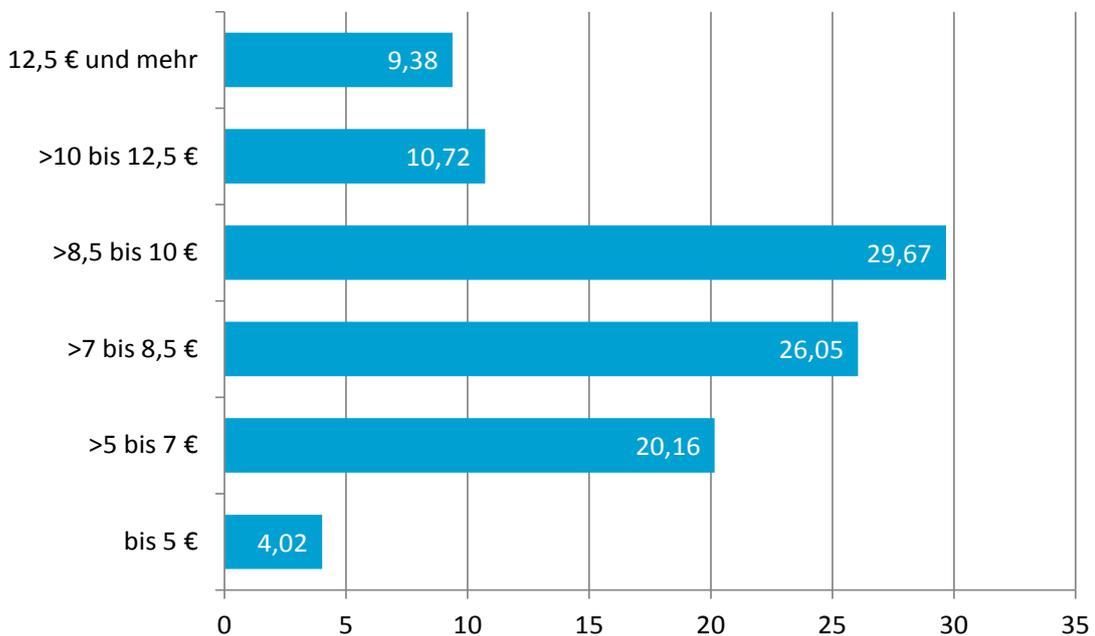
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1748 Beobachtungen zu Monatseinkommen vor.

Abbildung 4.7
Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1959 Beobachtungen zur Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld vor.

Abbildung 4.8
Verteilung der Stundenlöhne
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1493 Beobachtungen zu Lohnsätzen vor.

Im weiteren Verlauf dieses Abschnitts soll der Stundenlohn der geringfügig Beschäftigten nach Job- und Betriebscharakteristika analysiert werden. Allerdings lässt sich der Stundenlohn nicht direkt aus der Befragung entnehmen und wird daher aus dem Monatslohn und den bezahlten Stunden im September 2012 berechnet. Um den Einfluss von Ausreißern zu verringern, bleiben weiterhin jeweils das obere und untere halbe Prozent der Einkommensverteilung unberücksichtigt. Hieraus ergibt sich eine Untergrenze von 2,86 Euro pro Stunde und eine Obergrenze von 66,6 Euro. Der Stundenlohn liegt durchschnittlich bei 9,45 Euro. Eine klassierte Verteilung der Stundenlöhne lässt sich Abbildung 4.8 entnehmen.

Tabelle 4.2 präsentiert den durchschnittlichen Stundenlohn nach ausgewählten Betriebscharakteristika. Hierbei zeigt sich, dass Befragte, die in Privathaushalten tätig sind, mit 10,17 Euro einen höheren Stundenlohn haben als Beschäftigte in gewerblichen Betrieben. Darüber hinaus haben Personen, die in Betrieben tätig sind, die nicht zu einer Kette gehören bzw. von denen es keine weiteren Standorte gibt, einen höheren Lohn (9,54 Euro) als Beschäftigte in Betrieben mit mehreren Standorten (z.B. 8,63 Euro in Betrieben mit mehr als fünf Standorten). Es lässt sich kein Trend beim Zusammenhang zwischen dem Stundenlohn und der Anzahl der Mitarbeiter in dem Betrieb erkennen.

Im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten mit geringfügigen Beschäftigungen, die neben den Befragten im Betrieb arbeiten, ist hingegen zu erkennen, dass das Durchschnittseinkommen höher ist, je weniger weitere geringfügig Beschäftigte in der Firma tätig sind. Den höchsten Stundenlohn erhalten im Durchschnitt Personen, die in einem Betrieb arbeiten, der außer ihnen noch einen weiteren geringfügig Beschäftigten hat.

Tabelle 4.2

Durchschnittliche Stundenlöhne des aktuellen Minijobs nach Arbeitgebercharakteristika

	durchschnittlicher Stundenlohn in €	Anzahl
Anzahl Minijobs		
ein Minijob	9,46	1 471
zwei oder mehr Minijobs	9,28	22
Art Arbeitgeber		
Privathaushalt	10,17	111
gewerblicher Bereich	9,39	1 382
weitere Standorte		
nein	9,54	766
ja, bis zu 4 weitere Standorte	9,30	146
ja, mehr als 5 weitere Standorte	8,63	354
Mitarbeiter Betrieb		
weniger als 10	9,51	627
10 bis 49	9,00	424
50 bis 149	9,16	120
150 bis 249	11,49	37
250 bis 500	8,68	20
über 500	10,75	38
Anzahl geringf. Besch.		
keine weiteren GeB	9,90	184
ein weiterer GeB	10,13	98
2 bis 5 weitere GeB	9,76	245
6 bis 10 weitere GeB	8,10	123
11 bis 20 weitere GeB	7,84	68
mehr als 20 weitere GeB	8,35	58
Gesamt	9,45	1 493

Quelle: Eigene Erhebung auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle 4.3

Durchschnittliche Stundenlöhne nach Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs

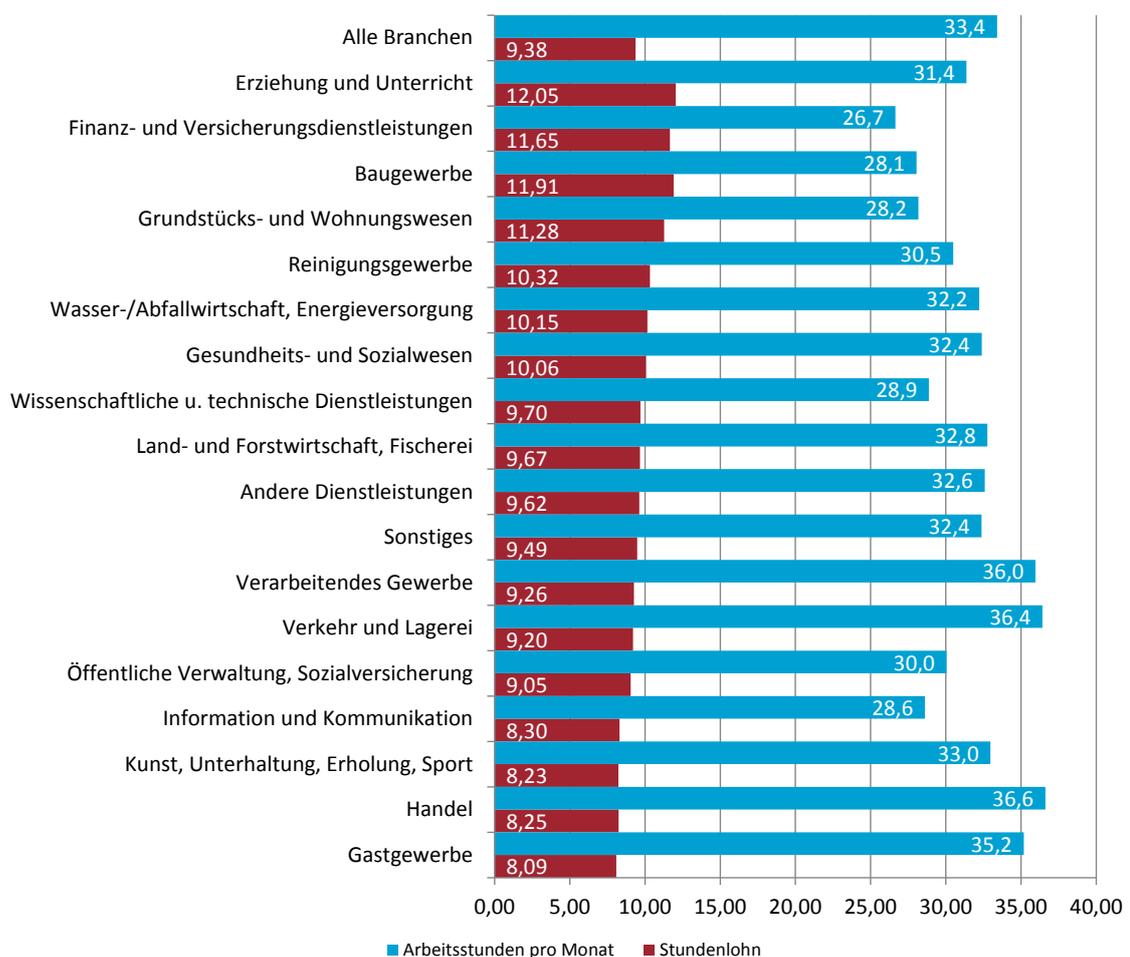
	durchschnittlicher Stundenlohn in €	Anzahl
Beginn MJ (in Monatsklassen)		
bis zu 1 Monat	9,02	188
>1 bis 3 Monate	9,18	465
>3 bis 6 Monate	9,57	342
>6 bis 12 Monate	9,90	224
>12 bis 24 Monate	9,81	53
mehr als 25 Monate	9,36	147
Bezahlte Arbeitsstunden		
1 bis 10 Stunden	14,27	139
11 bis 20 Stunden	10,52	289
21 bis 30 Stunden	9,65	266
31 bis 40 Stunden	9,13	397
41 bis 50 Stunden	7,79	229
51-80 Stunden	6,50	168
mehr als 80 Stunden	4,08	5
Unbezahlte Arbeitsstunden		
keine unbezahlten Arbeitsstunden	9,52	1 358
1 bis 5 Stunden	8,47	61
6 bis 10 Stunden	8,96	33
10 bis 15 Stunden	9,39	22
mehr als 15 Stunden	9,25	14
Gesamt	9,45	1 493

Quelle: Eigene Erhebung auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle 4.3 führt die vorangegangene Tabelle fort. Es wird dabei deutlich, dass der durchschnittliche Stundenlohn höher ist, je länger der Beginn des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses zurückliegt. So liegt der durchschnittliche Stundenlohn bei einer Dauer des Beschäftigungsverhältnisses von maximal einem Monat bei 9,02 Euro und bei denen, die bereits vor ein bis zwei Jahren mit ihrer geringfügigen Beschäftigung begonnen haben, bei durchschnittlich 9,81 Euro. Es zeigt sich außerdem, dass der Stundenlohn im Durchschnitt höher ist, je weniger bezahlte Arbeitsstunden angegeben werden. Die Befragten mit ein bis zehn bezahlten Arbeitsstunden erzielen demnach mit 14,27 Euro den höchsten durchschnittlichen Stundenlohn. Bei geringfügig Beschäftigten mit durchschnittlich 41 bis 50 Stunden liegt der Stundenlohn hingegen nur bei 7,79 Euro.

Abbildung 4.9

Stundenlohn und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1345 Beobachtungen zu Stundenlöhnen und Arbeitsstunden vor. – Die angegebenen Werte sind Durchschnittswerte (arithmetisches Mittel).

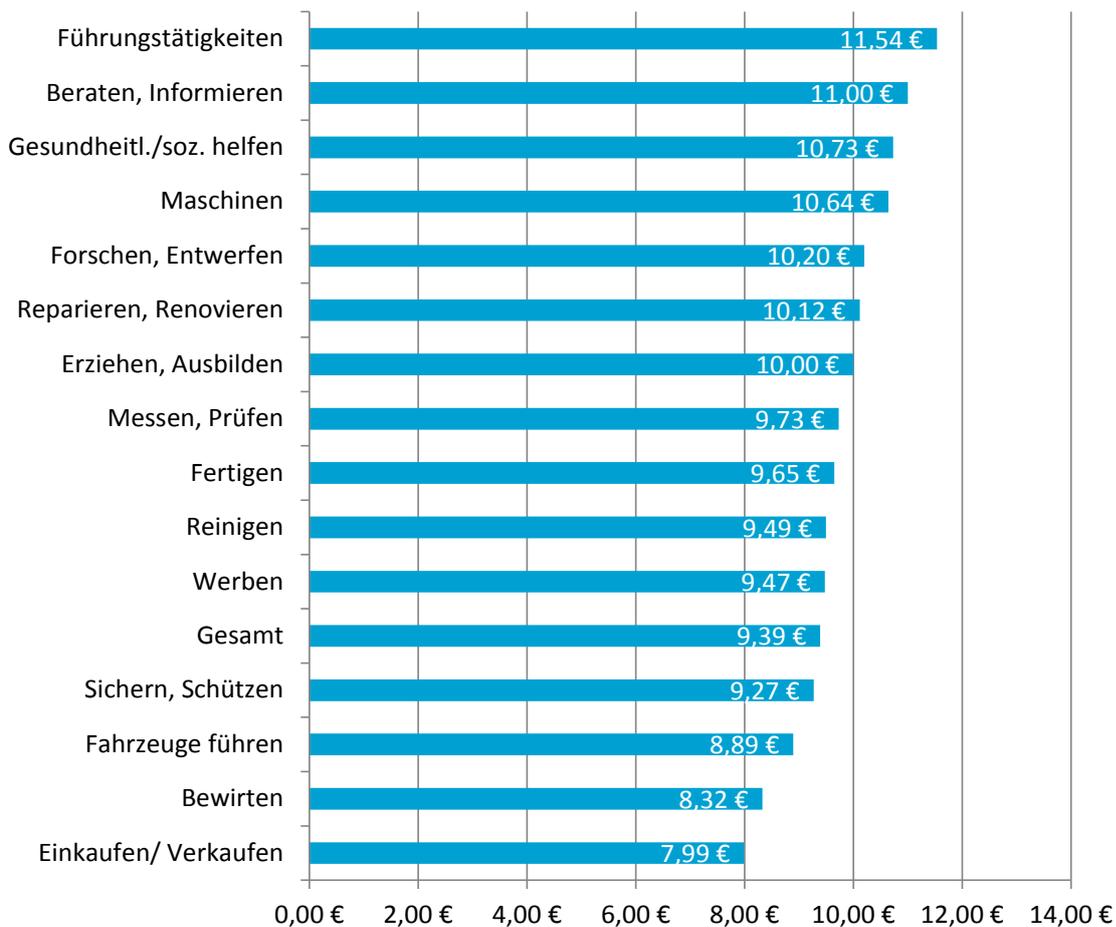
Der durchschnittliche Stundenlohn unter den Befragten mit Informationen zur Branche beträgt 9,38 Euro (Abbildung 4.9), wobei sich dieser stark nach Branchen unterscheidet. Der im Mittel höchste Stundenlohn wird im Baugewerbe gezahlt (11,94 Euro), der niedrigste im Gastgewerbe (8,09 Euro). Inwiefern eine Überrepräsentation höherer Stundenlöhne in unserer Stichprobe vorliegt, beispielsweise weil höher gebildete Personen mit besserem Stundenlohn eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit an der Befragung zeigen, bleibt unklar. Des Weiteren

werden im Baugewerbe monatlich durchschnittlich 28 Stunden zu einem relative hohen Stundenlohn gearbeitet, während im Gastgewerbe im Mittel 35 Stunden zu einem niedrigeren Stundenlohn gearbeitet werden.

Ein Blick auf die Haupttätigkeit zeigt, dass in den Bereichen Erziehen/Ausbilden, Gesundheitlich/sozial helfen, Beraten/Informieren, Reparieren/Renovieren, Forschen/Entwerfen, Maschinen führen und Führungstätigkeiten der durchschnittliche Stundenlohn über 10 Euro liegt. Mit 7,99 Euro bzw. 8,32 Euro sind die Stundenlöhne in den Gruppen Einkaufen/Verkaufen bzw. Bewirten am geringsten (Abbildung 4.10).

Abbildung 4.10

Durchschnittliche Stundenlöhne des aktuellen Minijobs nach Tätigkeit



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle 4.4
Determinanten des Stundenlohns (Regressionsergebnisse)

	Koeffizient	t-Wert
Alter in Klassen		
bis 18 Jahre	-0,301	-5,305
19 bis 24 Jahre	-0,073	-1,677
25 bis 39 Jahre	Referenzgruppe	
40 bis 54 Jahre	-0,038	-0,886
55 bis 64 Jahre	0,002	0,036
65 Jahre und älter	0,043	0,616
Geschlecht		
Männer	Referenzgruppe	
Frauen	-0,063	-2,236
Schulabschluss		
kein Abschluss	0,179	3,008
Hauptschulabschluss	Referenzgruppe	
Realschulabschluss	0,039	1,112
Abitur	0,080	1,857
Gesamte Arbeitsstunden		
1 bis 10 Stunden	0,255	4,815
11 bis 20 Stunden	0,021	0,550
21 bis 30 Stunden	0,049	1,304
31 bis 40 Stunden	Referenzgruppe	
41 bis 50 Stunden	-0,139	-3,435
51 bis 80 Stunden	-0,230	-5,404
über 80 Stunden	-0,816	-4,454
Branche		
Handel	Referenzgruppe	
Gastgewerbe	-0,001	-0,025
Gesundheits- und Sozialwesen	0,125	2,561
Verarbeitendes Gewerbe	0,058	1,101
Reinigungsgewerbe	0,107	1,955
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	-0,102	-0,333
Erziehung und Unterricht	0,207	2,924
Baugewerbe	0,259	3,873
Wiss. u. technische Dienstleistungen	0,018	0,138
Verkehr und Lagerei	-0,110	-1,563
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,156	1,663
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	-0,036	-0,457
Finanz- und Versicherungsd.	0,234	2,302
Wasser, Abfall, Energie	0,201	1,100
Information und Kommunikation	0,082	0,729
Andere Dienstleistungen	0,100	2,065
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,131	1,270
Sonstiges	0,024	0,479

noch: Tabelle 4.4

	Koeffizient	t-Wert
Weiterer Arbeitsmarktstatus		
Status – Vollzeit Erwerbstätig		Referenzgruppe
Status – Teilzeit Erwerbstätig	0,091	2,084
Status – Selbstständig	-0,117	-0,960
Status – Student/ Schüler	0,057	1,191
Status – Rentner	0,094	1,814
Status – Arbeitslos	-0,072	-1,672
Status – Sonstiges	0,014	0,339
Konstante	2,117	29,474
R ²		0,341
N		619

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Weitere insignifikante Kontrollvariablen: Migrationshintergrund, Indikatorvariablen für Berufsabschluss, Beschäftigungsdauer.

Die im Vorhergehenden präsentierten Ergebnisse stellen den Zusammenhang zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen und jeweils einer Bezugsgröße (z.B. Alter oder Schulabschluss) dar. Da diese Bezugsgrößen untereinander korreliert sein können, wird im Folgenden berechnet, in welchem Zusammenhang der Stundenlohn mit den persönlichen Charakteristika der Beschäftigten (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, Bildung, weiterer Arbeitsmarktstatus), den Charakteristika des Beschäftigungsverhältnisses (Länge, Arbeitsstunden) und der Branchenzugehörigkeit steht, wobei diese Bezugsgröße alle gleichzeitig berücksichtigt werden. Hierzu wird im Rahmen einer multivariaten Lohnregression der logarithmierte Stundenlohn auf die genannten Eigenschaften der geringfügig Beschäftigten und deren Beschäftigungsverhältnis sowie auf Branchendummies regressiert.^{9,10} Diese multivariate Vorgehensweise ermöglicht es, den Zusammenhang einzelner Faktoren mit den Stundenlöhnen genauer zu bestimmen. Es sollte jedoch beachtet werden, dass die geschätzten Koeffizienten dennoch nur Korrelationen, nicht jedoch kausale Effekte, darstellen.

Die Schätzergebnisse bestätigen weitgehend die Unterschiede, die in der deskriptiven Analyse beschrieben wurden (Tabelle 4.4). Darüber hinaus zeigt sich am signifikanten Koeffizienten von -0,063, dass geringfügig beschäftigte Frauen im Vergleich zu geringfügig beschäftigten Männern, der Referenzgruppe, einen um 6,3 Prozent niedrigeren Stundenlohn erhalten. Zudem stellt sich heraus, dass die Unterschiede in den durchschnittlichen Stundenlöhnen für verschiedene Kategorien von geleisteten Arbeitsstunden signifikant sind. Die Referenzgruppe bilden Beschäftigte, die 31 bis 40 Stunden pro Monat arbeiten. Personen, die nur 1 bis 10 Stunden wöchentlich arbeiten, haben einen signifikant höheren und Personen, die 41 bis 50 Stunden oder mehr arbeiten, einen signifikant geringeren Stundenlohn als vergleichbare Personen in der Referenzgruppe. Auch für die Branchen lassen sich signifikante Unterschiede feststellen. Im Vergleich zu Beschäftigten im Handel erhalten Personen, die in den Branchen Gesundheit- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Baugewerbe, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen oder anderen Dienstleistungen arbeiten, einen signifikant höheren Stundenlohn. Ordnet

⁹ Methodische Details zu den Regressionsanalysen werden in Anhang 2 näher erläutert.

¹⁰ Für geringfügig beschäftigte Personen in Privathaushalten liegen keine Brancheninformationen vor, weshalb diese von der Regression ausgeschlossen sind.

man diese Ergebnisse in die deskriptive Analyse ein (z.B. in Abbildung 4.10 im nächsten Kapitel), so zeigt sich am Beispiel Handel und Baugewerbe, dass die Stundenlöhne in der deskriptiven Analyse im Baugewerbe 44 Prozent höher als im Handel sind. Dieser Abstand sinkt in der hier präsentierten Regressionsanalyse durch die Berücksichtigung weiterer Faktoren (u.a. Alter und Bildung) auf knapp 26 Prozent.

Zwischenfazit

Ein Großteil der befragten geringfügig Beschäftigten ist in nur einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis und typischerweise im gewerblichen Bereich in einem kleineren Betrieb ohne weitere Standorte tätig. Rund 30 Prozent der weiblichen geringfügig Beschäftigten sind im Reinigungsbereich tätig, wohingegen mit 19,2 Prozent die Mehrheit der männlichen geringfügig Beschäftigten eine Tätigkeit im Bereich des Führens von Fahrzeugen angeben.

Rund ein Drittel aller Befragten arbeitete im September 2012 weniger als 30 und ein Fünftel 31 bis 40 Stunden. Ein Zehntel der befragten Personen arbeitete mehr als 50 Stunden im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung im September. Nur ein sehr geringer Teil der Befragten gibt an, unbezahlte Stunden zu leisten (7 Prozent, wobei hiervon die meisten Antworten auf 5 oder weniger Stunden entfallen). Die Verdienstobergrenze von 400 Euro wird nur in einem Fünftel der beobachteten Fälle ausgeschöpft. Der in der Stichprobe beobachtete durchschnittliche Stundenlohn liegt bei 9,45 Euro. Der Stundenlohn ist im Durchschnitt höher, je weniger bezahlte Arbeitsstunden angegeben werden und je länger ein Arbeitsverhältnis besteht.

4.3 Arbeitsbedingungen

In diesem Abschnitt werden die Arbeitsbedingungen geringfügig Beschäftigter dargestellt und multivariate Auswertungen, die mehrere Bestimmungsfaktoren gleichzeitig berücksichtigen, durchgeführt. Dabei stehen folgende Angaben der Befragten im Fokus:

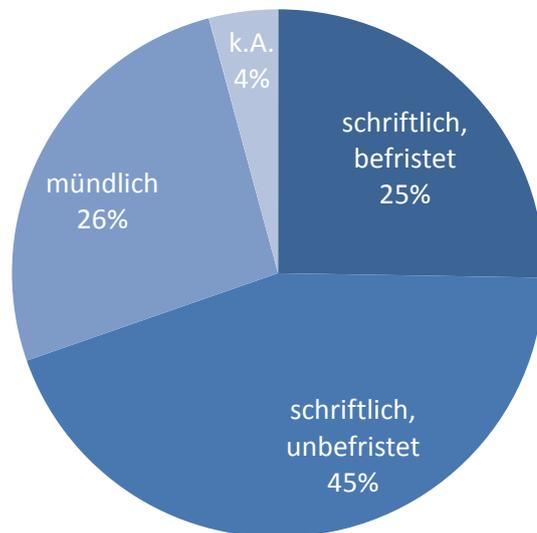
- Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub
- Entgelt im Krankheitsfall
- Gewährung von Pausenzeiten
- Aufstockung der Rentenbeiträge
- Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
- Ausgestaltung des Arbeitsvertrags
- Branche

Diese Informationen werden darüber hinaus nach weiteren Arbeitnehmermerkmalen ausgewertet.

Einen integralen Bestandteil der Arbeitsbedingungen stellt der Vertragsrahmen dar. Wie in Abbildung 4.11 aufgeführt, ist die vorherrschende Vertragsform ein schriftlicher, unbefristeter Vertrag. Jeweils ein Viertel der Befragten geben an, entweder einen befristeten, schriftlichen oder einen mündlichen Vertrag zu haben. Mündliche Vertragsabsprachen machen somit einen bedeutenden Teil der vorherrschenden Verträge aus. Nur ein vergleichsweise kleiner Teil der Befragten macht keine Angaben zum Vertrag.

Eine bedeutende Rolle für die Arbeitsbedingungen spielen die vom Gesetzgeber vorgesehenen und die vom Arbeitgeber zusätzlich gewährten Leistungen. Tabelle 4.5 bietet einen Überblick über die Verteilung der Gewährung dieser Leistungen aufgeteilt nach Geschlecht. Abgefragt wurden acht Leistungen. Hierbei wurden vier Antwortmöglichkeiten gegeben mit einer Differenzierung, ob (1) eine Leistung in Anspruch genommen wurde, (2) eine Inanspruchnahme möglich ist, aber nicht realisiert wurde oder (3) nicht möglich ist. Ferner wurde abgefragt, ob (4) die Person über keine Information über die Möglichkeit einer Inanspruchnahme verfügt. Die hierbei gewonnenen Erkenntnisse lassen sich gut an der vorletzten Kategorie (3) ablesen.

Abbildung 4.11
Vertragsart der geringfügigen Beschäftigung
in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1959 Beobachtungen zu Vertragsarten vor.

Insgesamt zeigt sich, dass die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen von weniger als einem Viertel der Befragten schon einmal in Anspruch genommen wurden. Mehrheitlich ist den Angaben zufolge eine Inanspruchnahme nicht möglich, oder die Befragten haben keine Informationen dazu (Kategorie 3 und 4). So geben mehr als 40 Prozent der Befragten an, keine Entgeltfortzahlung zu erhalten, wenn ein Arbeitstag auf einen Feiertag fällt. Ebenfalls mehr als 40 Prozent der Befragten geben an, dass sie keinen bezahlten Urlaub in Anspruch nehmen können. Gut einem Viertel wird kein unbezahlter Urlaub gewährt. Darüber hinaus geben knapp 40 Prozent der Befragten an, dass sie keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten. Rund ein Drittel der Befragten gibt an, keinen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zu haben. Ein Viertel der befragten geringfügig Beschäftigten nehmen Pausenzeiten bei Arbeitszeiten über 6 Stunden in Anspruch. Insgesamt wird diese Möglichkeit knapp 40 Prozent der Befragten eingeräumt, wobei sich allerdings nur gut 20 sicher sind, dass dieses in ihrem Betrieb nicht möglich ist. Betrachtet man den Geschlechteraspekt, so fällt auf, dass Frauen – mit Ausnahme der Pausenzeiten – durchgängig häufiger Leistungen in Anspruch nehmen als Männer, sie also in diesem Aspekt nicht benachteiligt zu sein scheinen.

Tabelle 4.5
Leistungsgewährung in geringfügiger Beschäftigung

	schon in Anspruch genommen		möglich, nicht in Anspruch genommen		nicht möglich		weiß nicht		keine Angabe		
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	
Bezahlter Urlaub	gesamt	377	19,25	259	13,22	812	41,45	210	10,72	301	15,37
	männlich	103	14,19	111	15,29	350	48,21	74	10,19	88	12,12
	weiblich	254	24,05	135	12,78	421	39,87	120	11,36	126	11,93
Unbezahlter Urlaub	gesamt	272	13,89	376	19,19	507	25,88	372	18,99	432	22,05
	männlich	91	12,53	162	22,31	200	27,55	133	18,32	140	19,28
	weiblich	171	16,19	195	18,47	274	25,95	215	20,36	201	19,03
Entgelt Krankheit	gesamt	205	10,47	318	16,23	759	38,74	334	17,05	343	17,51
	männlich	44	6,06	127	17,49	313	43,11	130	17,91	112	15,43
	weiblich	151	14,30	174	16,48	406	38,45	184	17,42	141	13,35
Mutterschutzlohn	gesamt	10	0,51	120	6,13	524	26,75	779	39,77	526	26,85
	männlich	4	0,55	33	4,55	208	28,65	265	36,50	216	29,75
	weiblich	5	0,47	82	7,77	288	27,27	475	44,98	206	19,51
Entgelt Feiertage	gesamt	274	13,99	125	6,38	849	43,34	327	16,69	384	19,60
	männlich	67	9,23	63	8,68	352	48,49	125	17,22	119	16,39
	weiblich	189	17,90	53	5,02	453	42,90	185	17,52	176	16,67
Pausenzeiten mehr als 6 St.	gesamt	485	24,76	279	14,24	462	23,58	288	14,70	445	22,72
	männlich	205	28,24	110	15,15	164	22,59	103	14,19	144	19,84
	weiblich	256	24,24	158	14,96	263	24,91	174	16,48	205	19,41
Aufstocken Rentenbeiträge	gesamt	135	6,89	310	15,82	397	20,27	700	35,73	417	21,29
	männlich	45	6,20	128	17,63	166	22,87	257	35,40	130	17,91
	weiblich	83	7,86	169	16,00	207	19,60	405	38,35	192	18,18
betriebliche Weiterbildung	gesamt	162	8,27	212	10,82	700	35,73	453	23,12	432	22,05
	männlich	46	6,34	85	11,71	287	39,53	172	23,69	136	18,73
	weiblich	105	9,94	116	10,99	377	35,70	256	24,24	202	19,13

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

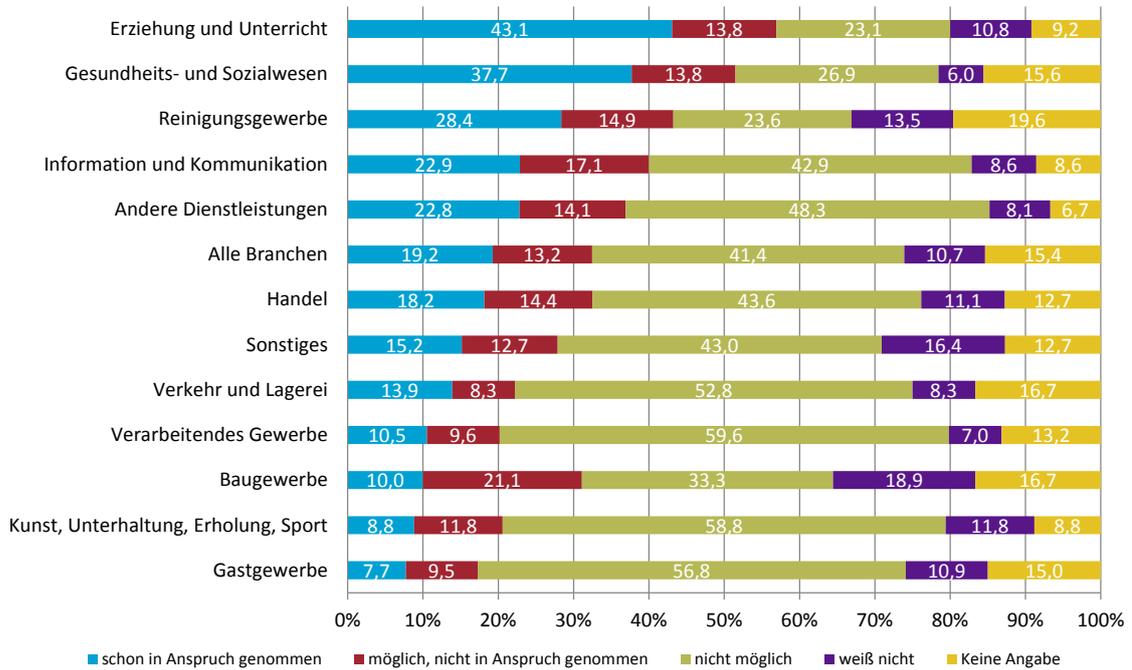
Um die Gewährung dieser Leistungen nach Branchen zu unterscheiden, wurde die Leistungsgewährung getrennt nach Branchen untersucht (Abbildungen 4.12 bis 4.19). So wird bezahlter Urlaub zum Beispiel im Gast-, Bau- und verarbeitenden Gewerbe kaum in Anspruch genommen (Abbildung 4.12), während dies im Reinigungsgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht vergleichsweise häufig der Fall ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch in der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Abbildung 4.14), wobei hier allerdings noch Verkehr und Lagerei, sowie das verarbeitende Gewerbe als Branchen hinzukommen, in denen diese Leistung kaum in Anspruch genommen wird. Auch wenn der Mutterschutzlohn kaum in Anspruch genommen wird (Abbildung 4.15), so variiert doch die Gewährung dieser Leistung nach Branche. Hauptsächlich in Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht wird diese Leistung gewährt. In anderen Branchen fällt die Gewährung deutlich geringer aus (um 5 Prozent).

Deutlich häufiger wird Entgeltzahlung an Feiertagen in Anspruch genommen und gewährt (Abbildung 4.16). Über ein Drittel der Personen in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie gut ein Viertel der Personen im Gesundheits- und Sozialwesen nehmen diese Leistung in Anspruch. Erneut bilden geringfügig Beschäftigte in Verkehr und Lagerei sowie im Gastgewerbe das Schlusslicht in der Inanspruchnahme dieser Leistung. Interessanterweise verändert sich dieses bisher im Branchenvergleich recht eindeutige Bild, wenn man die Inanspruchnahme von Pausenzeiten betrachtet (Abbildung 4.17). Das Gastgewerbe liegt hier über dem Durchschnitt aller Branchen, mit gut einem Viertel der befragten Personen, die die Ihnen gewährten Pausenzeiten auch in Anspruch nehmen. Allerdings muss hier festgestellt werden, dass für die Inanspruchnahme solcher Pausenzeiten eine tatsächliche Tagesarbeitszeit von mehr als 6 Stunden nötig ist, was für viele geringfügig Beschäftigte nicht zutreffen dürfte.

Im Gegensatz zu den Pausenzeiten, finden sich im Vergleich der Aufstockung von Rentenbeiträgen zwischen den Branchen kaum nennenswerte Unterschiede in der Inanspruchnahme (Abbildung 4.18). Anders sieht es bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus (Abbildung 4.19), welche in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen besonders ausgeprägt ist. Im Baugewerbe scheint zwar die Möglichkeit zur Teilnahme an Weiterbildungen recht hoch zu sein, jedoch liegt hier die Inanspruchnahme unter dem Durchschnitt aller Branchen.

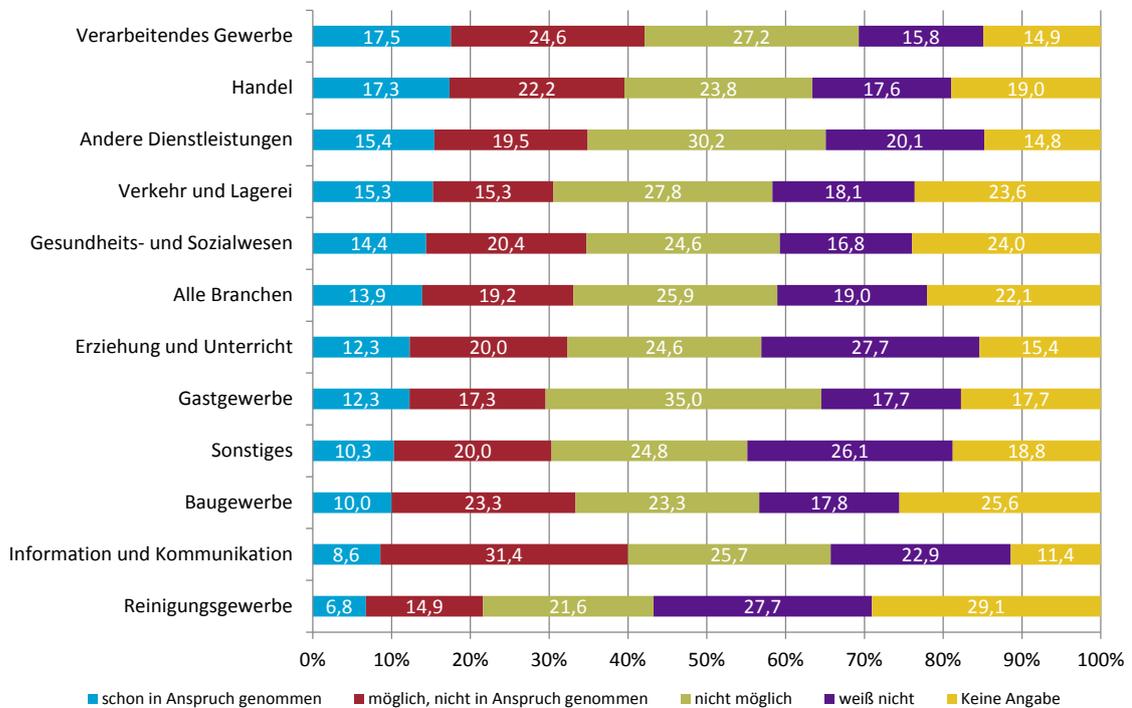
Die bisher gezeigten Tabellen erlauben nur eine eingeschränkte Betrachtung der Faktoren, die mit der Leistungsgewährung zusammenhängen, da immer nur zwei Merkmale gemeinsam betrachtet werden konnten (z.B. Branchenzugehörigkeit und Leistungsgewährung). Um eine differenziertere Darstellung zu erreichen, wird in den Tabellen A4.14 und A4.15 (siehe Anhang) für die Leistungsgewährung eine Regressionsanalyse durchgeführt, die auf einer Ordered Probit Schätzung beruht. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit untersucht, dass auf der Skala der Leistungsgewährung (in diesem Fall mit der Reihung: Leistung wird nicht gewährt, Leistung möglich, Leistung wurde schon in Anspruch genommen) eine Bewegung nach oben (positiv signifikanter Koeffizient) oder unten (negativ signifikanter Koeffizient) stattfindet.

Abbildung 4.12
Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub



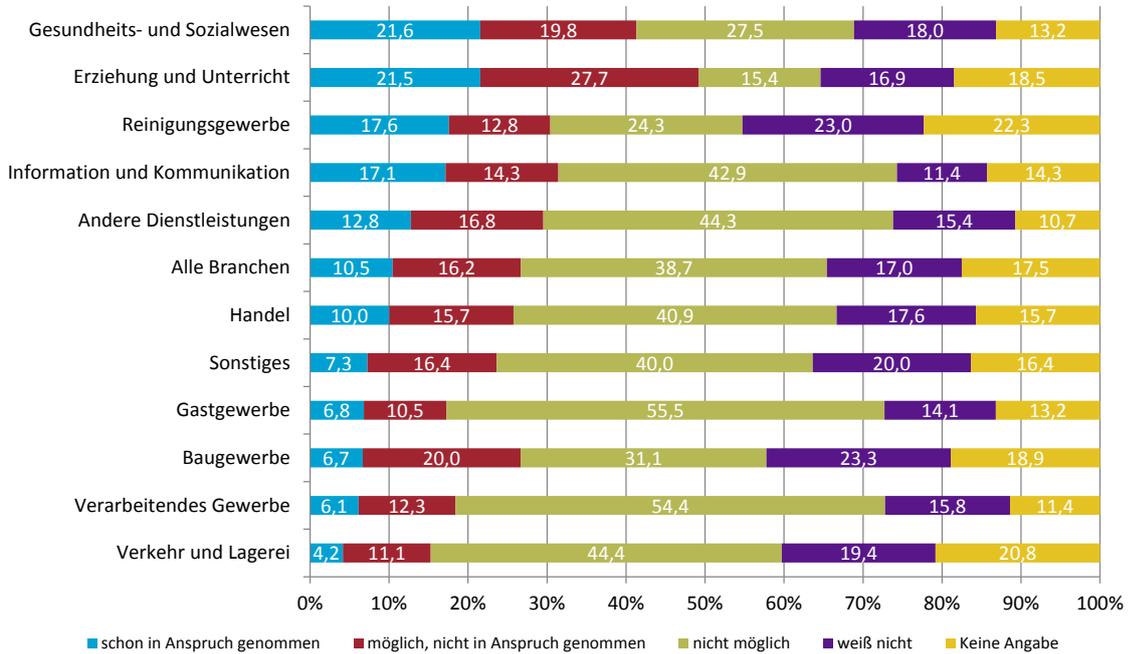
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.13
Leistungsgewährung nach Branche: Unbezahlter Urlaub



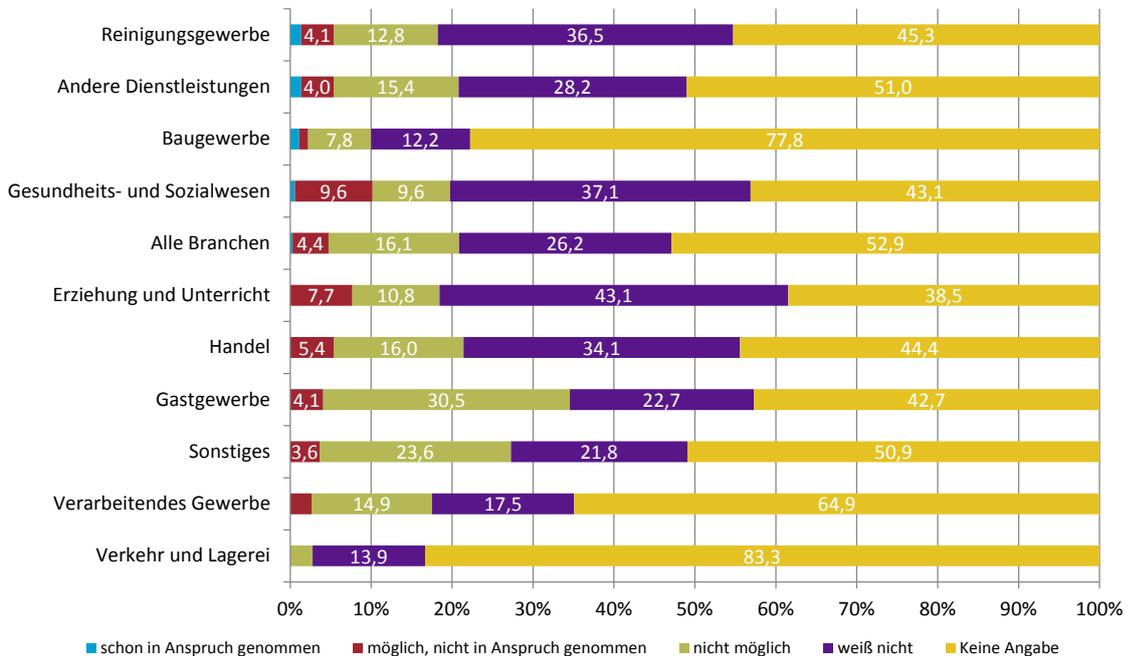
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.14
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit



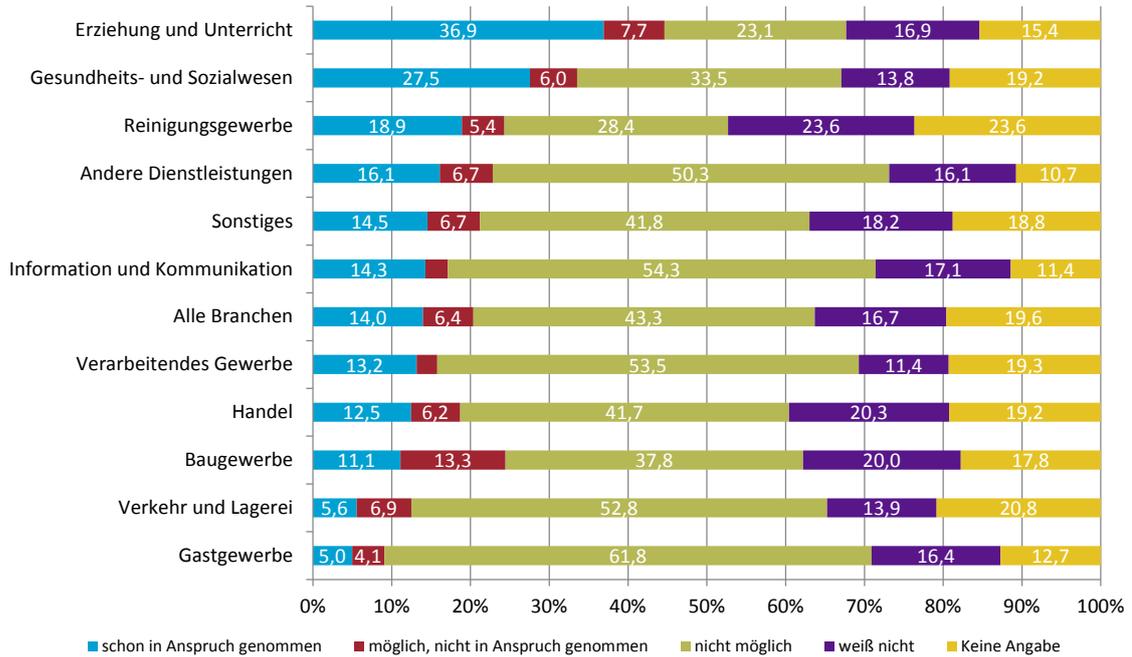
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.15
Leistungsgewährung nach Branche: Mutterschutzlohn



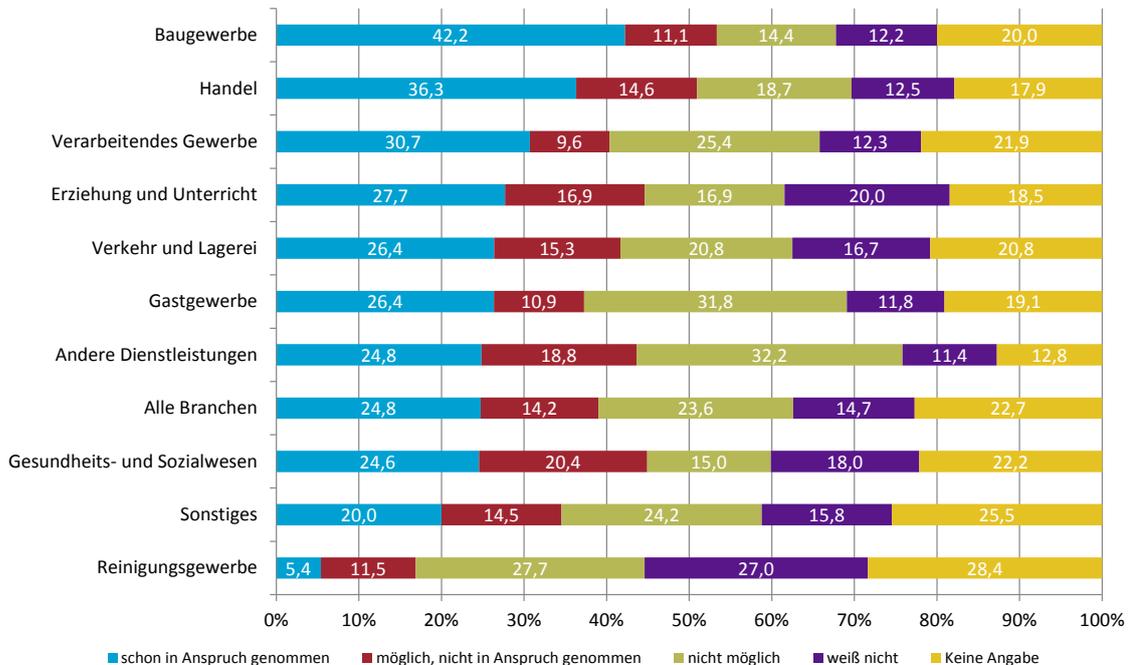
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. - Die ausgelassenen Werte für die Angabe "schon in Anspruch genommen" liegen bei allen Branchen bei unter 2%, für die Angabe "möglich, nicht in Anspruch genommen" bei unter 5% und für die Angabe "nicht möglich" für die Branche Verkehr und Lagerei bei 2,8%.

Abbildung 4.16
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage



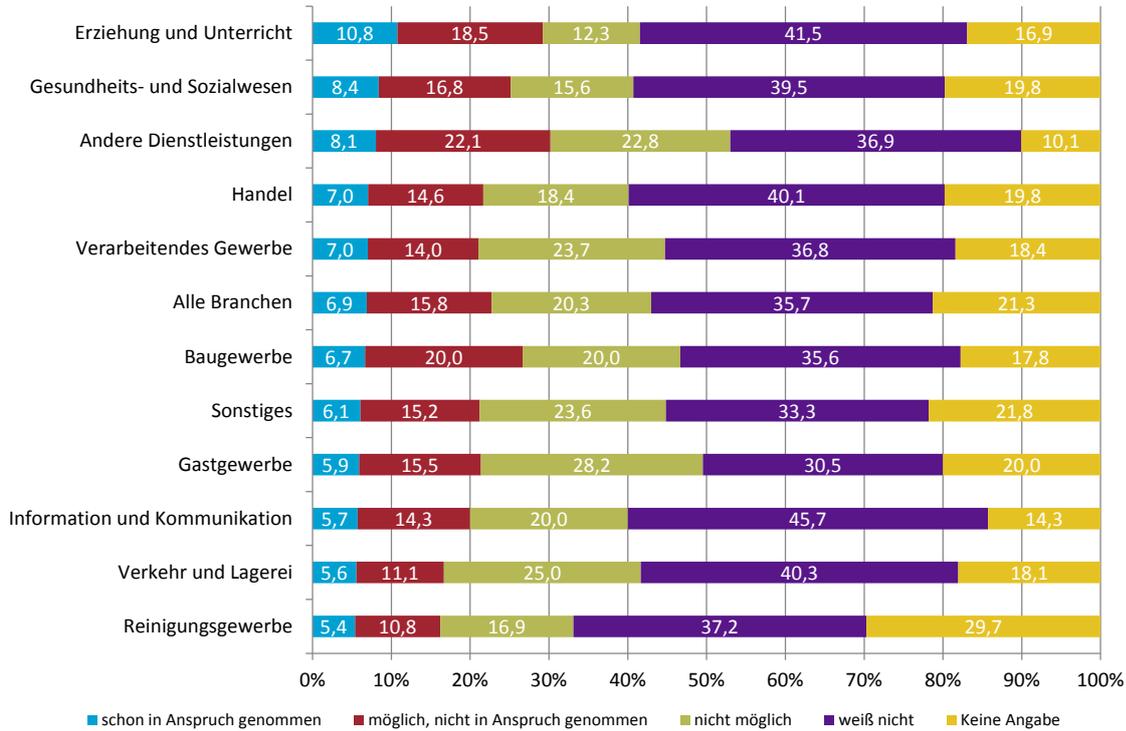
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. - Die ausgelassenen Werte für die Angabe "möglich, nicht in Anspruch genommen" für die Branchen Information und Kommunikation sowie verarbeitendes Gewerbe liegen bei 2,9%, bzw. 2,6%.

Abbildung 4.17
Leistungsgewährung nach Branche: Pausenzeiten mehr als 6 Stunden



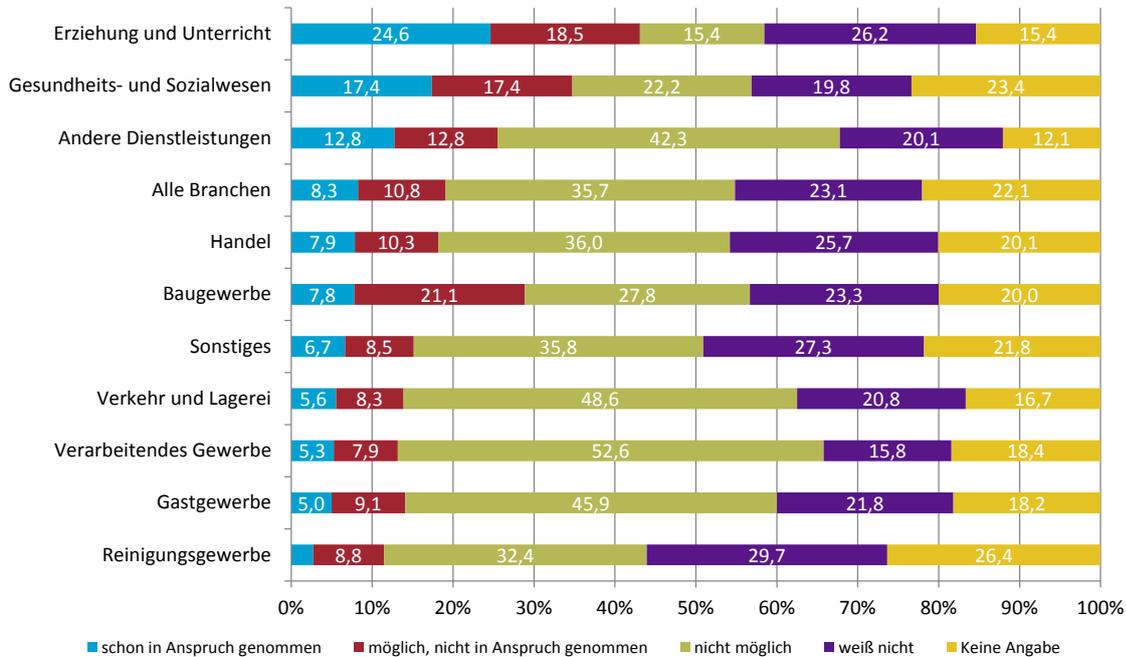
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.18
Leistungsgewährung nach Branche: Aufstocken Rentenbeiträge



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.19
Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. Der ausgelassene Wert für die Angabe "schon in Anspruch genommen" für das Reinigungsgewerbe liegt bei 2,7%.

Die Ergebnisse legen nahe, dass Personen mit einem (in-)direkten Migrationshintergrund seltener unbezahlten Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Anspruch nehmen als die Referenzgruppe der Personen ohne Migrationshintergrund. Bei den anderen betrachteten Leistungen gibt es hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Sowohl das Vorliegen eines höheren Schulabschlusses (Abitur, EOS-Abschluss 12. Klasse), als auch das Vorhandensein eines Berufsabschlusses führt zu einer größeren Wahrscheinlichkeit, dass Leistungen in Anspruch genommen oder gewährt werden. Bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschutzlohn werden eher von Betrieben mit mehr als einem Standort gezahlt.

Betrachtet man die Brancheneinflüsse (Branchen mit geringen Fallzahlen wurden in diesem Fall unter „Sonstiges“ zusammengefasst), so fällt auf, dass im Vergleich zur Referenzgruppe Handel in der Branche Erziehung und Unterricht fast durchgängig eine höhere Wahrscheinlichkeit zur Leistungsgewährung besteht. Im Gastgewerbe werden im Vergleich zu dieser Referenzgruppe signifikant seltener Pausenzeiten und Entgeltfortzahlung an Feiertagen gewährt. Der Handel ist in diesem Fall insofern eine gute Referenzgruppe, als dass der Durchschnitt aller gewährten Leistungen (Abbildungen 4.12-4.19) nahe am Durchschnitt aller Branchen liegt. Insofern spiegelt der negative Zusammenhang von Gastgewerbe und Leistungsgewährung, bzw. der positive Zusammenhang zur Branche Erziehung und Unterricht gut den bereits aus den vorherigen Tabellen abgeleiteten Zusammenhang wider.

Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich zu den Arbeitsbedingungen festhalten, dass ein schriftlicher, unbefristeter Vertrag dominiert (45 Prozent der Nennungen), dass ein erheblicher Anteil der geringfügig Beschäftigten nach eigenen Angaben jedoch nur über einen mündlichen Vertrag verfügt. Hinsichtlich der gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen zeigt sich, dass diese von weniger als einem Viertel der Befragten schon einmal in Anspruch genommen wurden. Mehrheitlich ist eine Inanspruchnahme nicht möglich oder die Befragten haben keine Informationen dazu. Bei der Leistungsgewährung zeigt sich ein heterogenes Bild für Männer und Frauen, wobei Frauen im Mittel mehr Leistungen in Anspruch nehmen als Männer. Auch im Branchenvergleich zeigen sich deutliche Unterschiede. So werden beispielsweise im Gast- und Baugewerbe weniger Leistungen gewährt und in Anspruch genommen als im Reinigungsgewerbe.

4.4 Beweggründe und berufliche Perspektiven

Im Rahmen der Erhebung wurden die Beweggründe der Arbeitnehmer zur Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung sowie die berufliche Perspektive der geringfügig Beschäftigten innerhalb der nächsten 12 Monate erfragt. Mit Hilfe dieser Informationen lassen sich unter anderem Hinweise darauf ableiten, inwieweit die derzeitige ausgeübte geringfügige Beschäftigung eine „Brückenfunktion“ in eine nicht-geringfügige Beschäftigung übernimmt.

Für die nachfolgenden Analysen wurden folgende Informationen der Arbeitnehmerbefragung ausgewertet:

- Gründe für die Aufnahme der geringfügigen Beschäftigung(en)
 - Im Rahmen eines Praktikums
 - Um Arbeitserfahrung zu sammeln
 - Habe kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden
 - Als Hinzuverdienstmöglichkeit
 - Um zukünftig eine nicht-geringfügige Beschäftigung zu finden

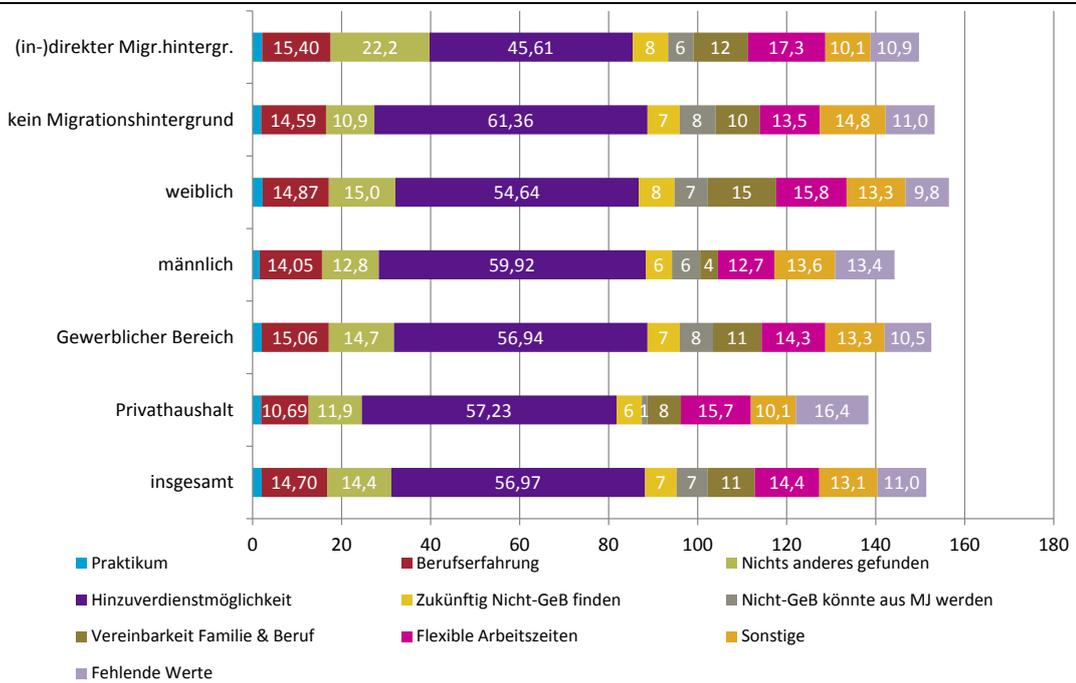
- Weil aus dieser geringfügigen Beschäftigung eine nicht-geringfügige Beschäftigung werden könnte
 - Wegen besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Wegen der flexiblen Arbeitszeiten
 - Sonstiges
- Berufliche Perspektive innerhalb der nächsten 12 Monate
- Keine Veränderung
 - Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung
 - Beginn einer beruflichen Ausbildung
 - Beginn eines Studiums
 - Beginn einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Teilzeit oder Vollzeit)
 - Ruhestand
 - Sonstiges

Der bei Weitem am häufigsten genannte Grund für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung (57 Prozent der Befragten) ist die Hinzuverdienstmöglichkeit (Abbildung 4.20 und Tabelle A4.16 im Anhang).¹¹ Mit jeweils knapp 15 Prozent folgen das Sammeln von Berufserfahrung, die Tatsache, nichts anderes gefunden zu haben sowie flexible Arbeitszeiten als häufig genannte Gründe. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt für 11 Prozent der Befragten eine Rolle. Mehr als 14 Prozent der Befragten verbinden mit der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung die Hoffnung, darüber eine andere Beschäftigungsmöglichkeit (keine geringfügige Beschäftigung) zu finden (7,1 Prozent der Befragten geben als Grund an, die geringfügigen Beschäftigung auszuüben, um zukünftig eine nicht-geringfügige Beschäftigung zu finden, während 7 Prozent der Befragten als Grund angeben, dass aus der geringfügigen Beschäftigung eine nicht-geringfügige Beschäftigung werden könnte). Dass es sich bei ihrer Beschäftigung um ein Praktikum handelt, geben mit 2 Prozent die wenigsten der geringfügigen Beschäftigten an.

Bei den Gründen für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung werden einige Unterschiede zwischen den Geschlechtern deutlich (Abbildung 4.20, Tabelle A4.16 im Anhang). Da Frauen mit 59 Prozent aller geringfügigen Beschäftigung deutlich stärker repräsentiert sind als in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, können geschlechtsspezifische Unterschiede in den Beweggründen einen Minijob anzunehmen erwartet werden. So geben mehr als 15 Prozent der befragten Frauen an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Rolle in diesem Zusammenhang spielt, bei den Männern ist dies nur für knapp 4 Prozent der Fall. Auch flexiblere Arbeitszeiten spielen für Frauen eine größere Rolle, allerdings ist hier der Unterschied zu männlichen geringfügig Beschäftigten weniger stark ausgeprägt. Außerdem verbinden Frauen in etwas größerem Maße mit der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung die Hoffnung, dass sie zukünftig eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden werden (7,5 Prozent der Frauen, 6,3 Prozent der Männer), oder dass ihre geringfügige Beschäftigung direkt in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis münden könnte (8 Prozent der Frauen, 5,9 Prozent der Männer). Somit spielen familiäre Verpflichtungen offensichtlich eine große Rolle für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung durch Frauen. Dem entspricht eine mögliche Erklärung für die Hoffnung auf einen Übergang in eine sozialver-

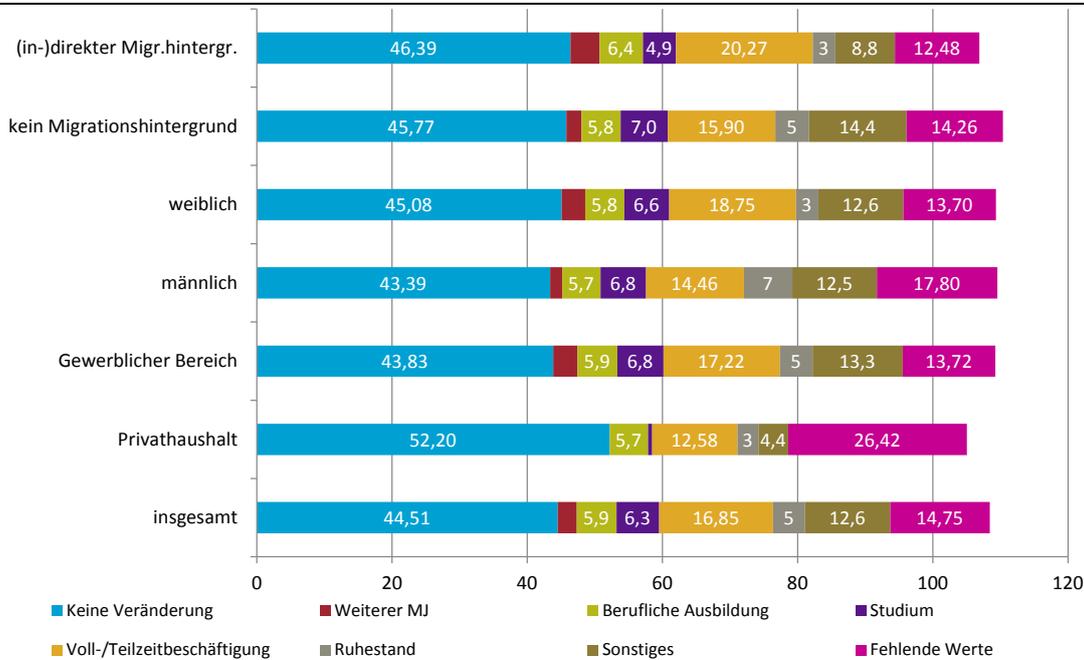
¹¹ Von den 1 959 Befragten haben 215 Personen (11 Prozent) keine Angaben zu den Beweggründen und 289 Personen (15 Prozent) keine Angaben zu ihrer beruflichen Perspektive gemacht.

Abbildung 4.20
Gründe für geringfügige Beschäftigung
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. - Mehrfachantworten möglich. Zwischen 1,52 und 2,27 Prozent der Antworten entfallen auf die Kategorie "Praktikum".

Abbildung 4.21
Pläne für berufliche Zukunft
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. - Mehrfachantworten möglich. Weniger als 4,3% der Antworten entfallen auf die Kategorie "Weiterer Minijob". Der ausgelassene Wert für die Angabe "Studium" für in Privathaushalten geringfügig Beschäftigte liegt bei 0,6%.

sicherungspflichtige Beschäftigung, der vor allem von Frauen mit Kindern geäußert wird (gut drei Viertel der Personen, die diesen Grund nennen, sind Frauen, von denen knapp 40 Prozent Kinder hat¹²), die möglicherweise kurz nach der Mutterschaft ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis angenommen haben.

Hinsichtlich der beruflichen Perspektiven zeigt sich, dass ein großer Teil der Befragten (45 Prozent) sich für die Zukunft keine berufliche Veränderung wünscht (Tabelle A4.16 im Anhang und Abbildung 4.21). Hingegen streben mehr als 16 Prozent der geringfügig Beschäftigten zukünftig eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung an. Jeweils 6 Prozent der Befragten planen in den nächsten 12 Monaten eine berufliche Ausbildung oder ein Studium aufzunehmen. 5 Prozent geben an, in Zukunft in den Ruhestand einzutreten, und 3 Prozent streben die Aufnahme einer weiteren geringfügigen Beschäftigung an. In diesem Zusammenhang zeigen sich erneut Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Männer planen in etwas geringerem Maße (14,5 Prozent) als Frauen (18,8 Prozent), innerhalb der nächsten 12 Monate eine sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitstelle anzunehmen. Auch für Personen mit Migrationshintergrund ist diese Perspektive mit 20,2 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten stärker ausgeprägt als für Personen ohne Migrationshintergrund (15,9 Prozent).

In Bezug auf die aktuelle geringfügige Beschäftigung gibt ein Viertel der Befragten an, dass sie für den gleichen Stundenlohn mehr Stunden arbeiten würden, wenn sie es sich aussuchen könnten (Abbildung 4.22). 56 Prozent der Befragten sind mit ihrem derzeitigen Arbeitsvolumen zufrieden.

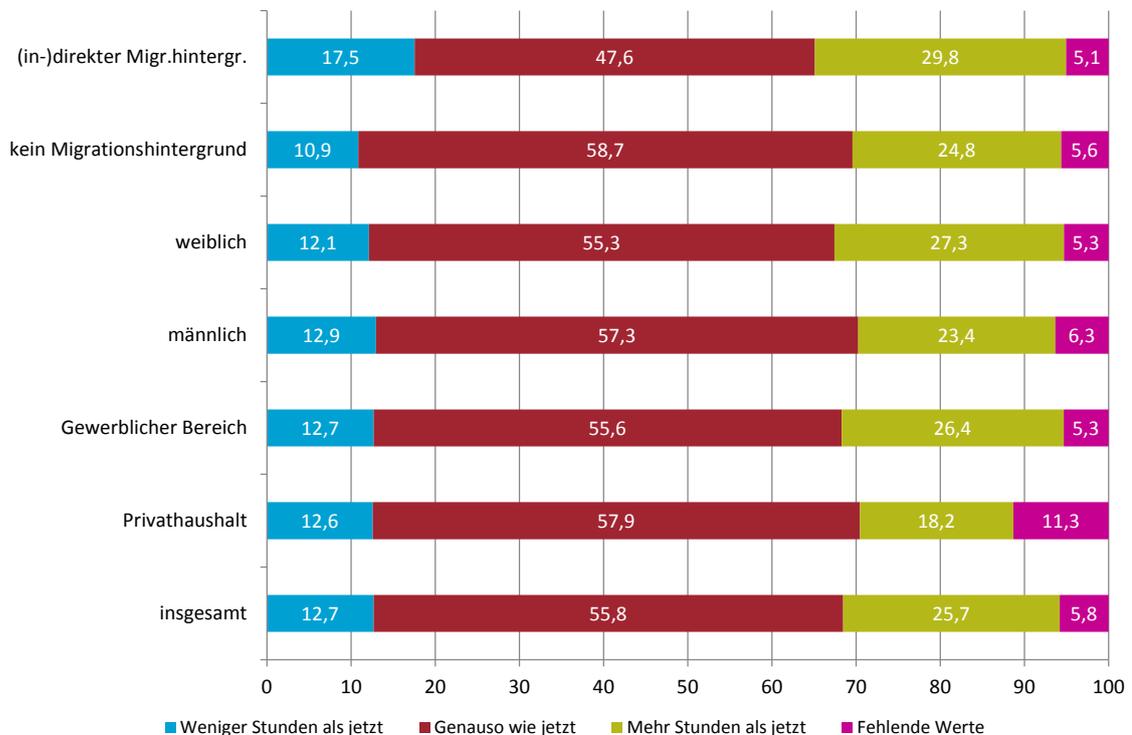
Eine differenzierte Betrachtung der Beweggründe und beruflichen Perspektiven nach Art des Arbeitgebers, d.h. nach Privathaushalten und gewerblichen Bereich, zeigt, dass die Beweggründe der Befragten bei beiden Arbeitgebern vergleichbar sind (Tabelle A4.16 im Anhang). Der einzige signifikante Unterschied besteht hinsichtlich der Begründung, dass aus der geringfügigen Beschäftigung eine nicht-geringfügige Beschäftigung werden könnte. Dies ist bei Beschäftigten im gewerblichen Bereich stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten in Privathaushalten (8 Prozent im Vergleich zu 1 Prozent).¹³ Größere Unterschiede bestehen hinsichtlich der Zukunftspläne. So ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten, der für die Zukunft keine Veränderung wünscht, in Privathaushalten höher als im gewerblichen Bereich (52 Prozent im Vergleich zu 44 Prozent).

Die Unterteilung der Befragten nach Personen mit und ohne Migrationshintergrund zeigt, dass die Hinzuverdienstmöglichkeit für Personen mit Migrationshintergrund seltener ein Beweggrund für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung ist als für Personen ohne Migrationshintergrund (46 Prozent im Vergleich zu 61 Prozent; Abbildung 4.20). Hingegen geben Personen mit Migrationshintergrund doppelt so häufig an, die geringfügige Beschäftigung auszuüben, da sie nichts anderes gefunden haben (22 Prozent im Vergleich zu 11 Prozent). Des Weiteren ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, die zukünftig eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung aufnehmen wollen, größer als der entsprechende Anteil bei Personen ohne Migrationshintergrund (20 Prozent im Vergleich zu 15 Prozent). Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Leistungen, die die geringfügig Beschäftigten erhalten. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund, die Arbeitslosengeld II beziehen (18 Prozent), ist mehr als doppelt

¹² Nebenrechnung nicht in den Tabellen ausgewiesen.

¹³ Alle ausgewiesenen Unterschiede sind signifikant auf dem 5 Prozent-Niveau.

Abbildung 4.22
Gewünschte Arbeitsstunden
 in %



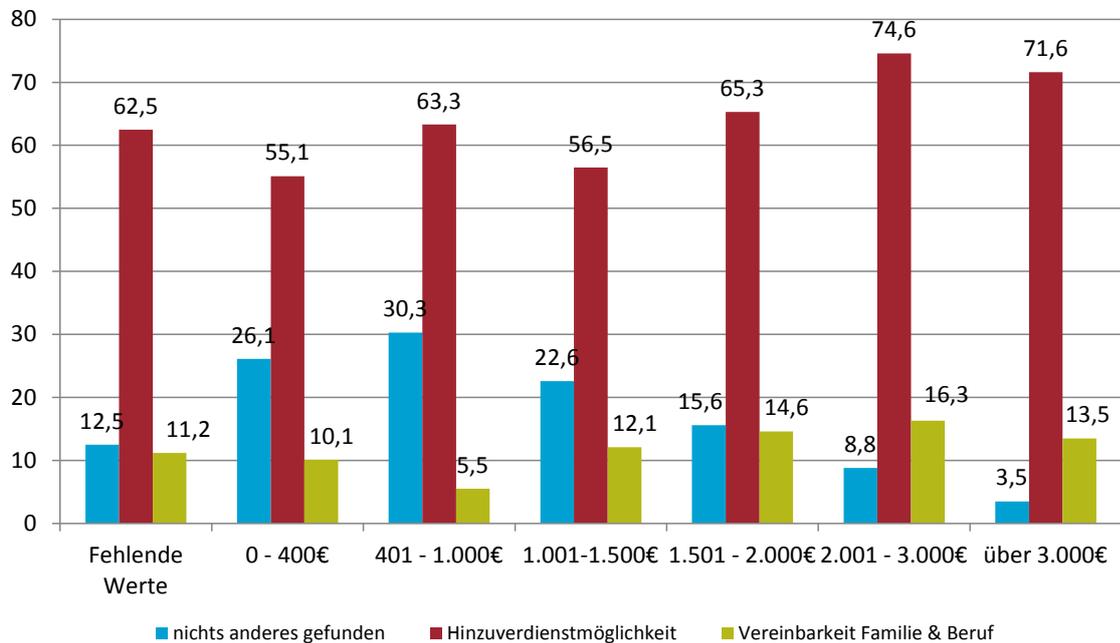
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

so hoch wie der Anteil von Personen ohne Migrationshintergrund (8 Prozent). Im Gegensatz hierzu beziehen die Befragten ohne Migrationshintergrund doppelt so häufig Rente oder Pension wie Personen mit Migrationshintergrund (18 Prozent im Vergleich zu 8 Prozent).

Um weitere Erkenntnisse über die Beweggründe für und Perspektiven in geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu erhalten, werden nun Beweggründe, Zukunftsperspektive, Haushaltseinkommen und Leistungsbezug gemeinsam betrachtet.

Abbildung 4.23 zeigt ausgewählte Beweggründe sortiert nach dem Haushaltseinkommen. Es wird deutlich, dass die Hinzuverdienstmöglichkeit in allen Einkommensklassen stark vertreten ist. Die Begründung, nichts anderes gefunden zu haben, ist in niedrigeren Einkommensklassen von größerer Bedeutung als in höheren. Somit besteht für Personen mit einem niedrigeren Haushaltseinkommen offenbar eine größere Notwendigkeit für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung, weil keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zur Verfügung stand. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist tendenziell in höheren Einkommensklassen von größerer Bedeutung als in niedrigeren.

Abbildung 4.23
Grund der Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung nach Haushaltseinkommen
 in %



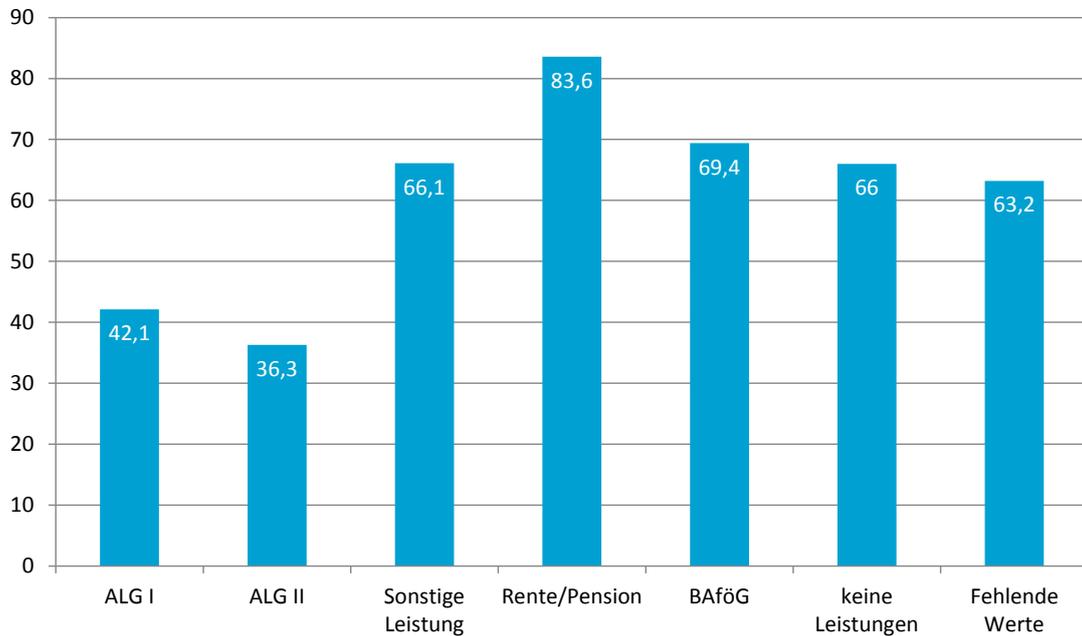
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachnennungen möglich.

Insgesamt ist also die Hinzuverdienstmöglichkeit der am häufigsten genannte Beweggrund für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung. Abbildung 4.24 stellt graphisch den Anteil an Personen in den verschiedenen Leistungsbezugsgruppen dar, die diesen Grund angegeben haben. Es wird deutlich, dass der Hinzuverdienst für Personen die Arbeitslosengeld beziehen, weit weniger bedeutend ist als für Personen die andere oder gar keine Leistungen beziehen. Insbesondere für Personen, die Renten- oder Pensionszahlungen erhalten, spielt das zusätzliche Einkommen eine große Rolle (83,6 Prozent).

Im Hinblick auf die Zukunftsplanung ergibt sich folgendes Bild. Nach dem Wunsch, dass es im nächsten Jahr keine Veränderung gibt, ist die Aufnahme einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung die am zweithäufigsten genannte Perspektive für die nächsten 12 Monate. Abbildung 4.25 zeigt, wie diese Perspektive auf die verschiedenen Leistungsempfängergruppen verteilt ist. Wie erwartet planen insbesondere Arbeitslosengeldempfänger, zukünftig eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen (68 Prozent bzw. 54 Prozent). Für alle anderen Gruppen liegt der entsprechende Anteil jeweils bei unter 20 Prozent bzw. für Personen, die Renten- oder Pensionszahlungen erhalten, sogar unter 10 Prozent.

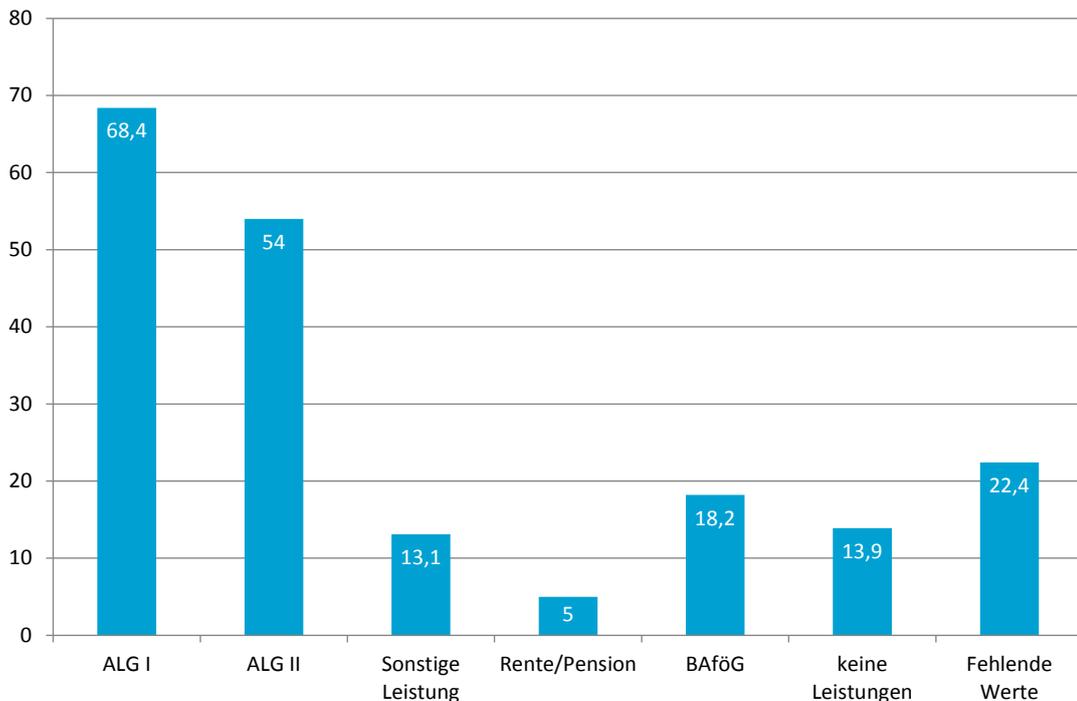
Einen Eindruck, ob die aktuelle geringfügige Beschäftigung als mögliche Brücke für eine zukünftige nicht-geringfügige Beschäftigung gesehen wird, kann die gemeinsame Betrachtung von Gründen und Perspektive geben. Abbildung 4.26 präsentiert die Beweggründe für die Aufnahme der geringfügigen Beschäftigungen von Personen, die im nächsten Jahr die Aufnahme einer Voll- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben. Gut ein Drittel dieser Personen gibt an, die geringfügige Beschäftigung auszuüben, da sie nichts anderes gefunden haben. Ein Viertel dieser Personen sieht in der geringfügigen Beschäftigung eine Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln,

Abbildung 4.24
Bedeutung des Grundes „Hinzuverdienstmöglichkeit“ nach Leistungsbezug
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 4.25
Perspektive „Voll-/Teilzeitbeschäftigung“ nach Leistungsbezug
in %

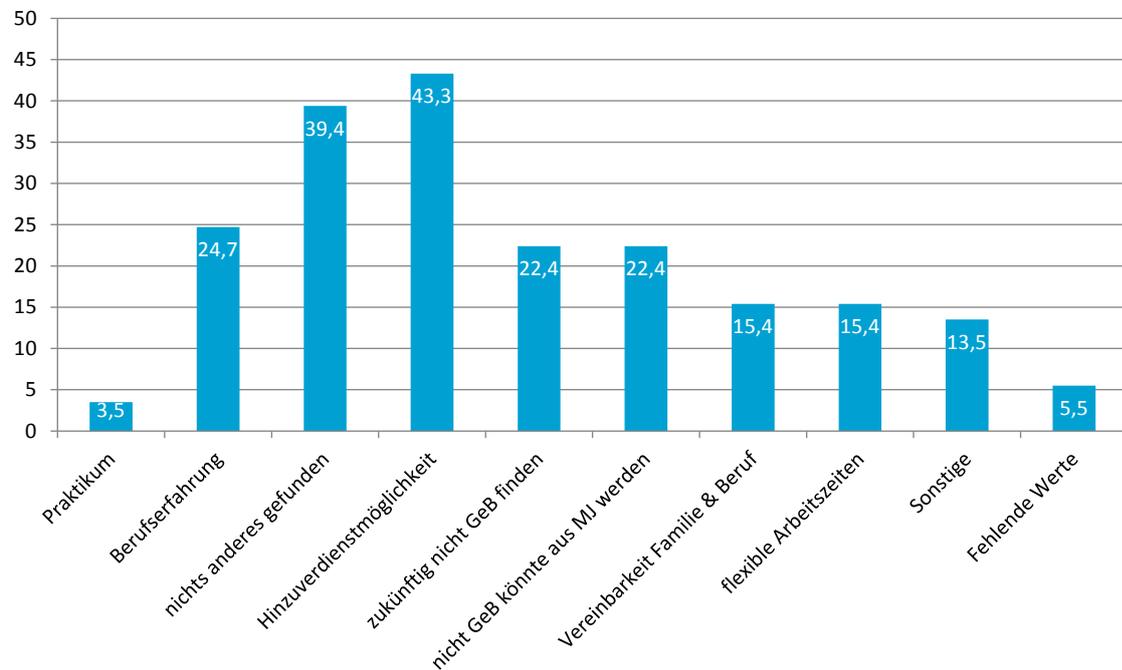


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachnennungen möglich.

Abbildung 4.26

Grund für geringfügige Beschäftigung für Personen, die eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung anstreben

in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachnennungen möglich.

während jeweils 22 Prozent angeben, die geringfügige Beschäftigung mit der Hoffnung angefangen zu haben, zukünftig eine nicht-geringfügige Beschäftigung zu finden oder dass aus dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis selber eine nicht-geringfügige Beschäftigung werden könnte.

Zwischenfazit

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden von der Mehrzahl der geringfügig Beschäftigten aufgrund der damit verbundenen Hinzuverdienstmöglichkeiten aufgenommen. Eine geringere, aber dennoch wichtige Rolle spielen das Sammeln von Berufserfahrung, die Tatsache, nichts anderes gefunden zu haben, flexible Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der letztgenannte Grund ist für Frauen besonders wichtig, spielt für Männer hingegen kaum eine Rolle.

Fast die Hälfte der befragten geringfügig Beschäftigten wünscht sich keine Veränderung hinsichtlich ihres Erwerbsstatus. Jedoch verbindet mehr als ein Zehntel der Befragten mit der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung die Hoffnung, zukünftig in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig werden zu können. Dies ist insbesondere für jene geringfügig Beschäftigten der Fall, die Arbeitslosengeld beziehen.

4.5 Vergleich der Ergebnisse mit der RWI-Studie von 2004

Ein Jahr nach Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse am 1. April 2003 hatte das RWI im Auftrag der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft die Auswirkungen dieser Reform untersucht. Insgesamt kam die Untersuchung zu dem Ergebnis, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse von den Marktteilnehmern gut ange-

nommen wurden, was bereits in kurzer Zeit zu einem deutlichen Anstieg der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse führte.

In der Rückschau zeigt sich, dass sich die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse verfestigt hat. Wie Abbildung 3.1 in Kapitel 3 zeigt, hat die Anzahl geringfügiger Beschäftigungen insgesamt seit der Neuregelung kontinuierlich zugenommen. Diese Zunahme ist hauptsächlich auf den Anstieg der geringfügig entlohnten Nebenbeschäftigung zurückzuführen, da die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten seit dem Jahre 2005 weitgehend konstant geblieben ist (Meinken et al. 2012). Des Weiteren hat der Anstieg der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten eine wichtige Rolle gespielt (vgl. Abschnitt 2.1.1).

Die vorliegende, auf Nordrhein-Westfalen beschränkte Untersuchung, fast ein Jahrzehnt nach der Einführung der geringfügigen Beschäftigungen im Rahmen der Hartz-Reformen, hat ein begrenzteres Untersuchungsgebiet und einen anderen Fokus als die 2004 begonnene Vorgängerstudie. Es geht nicht mehr darum, ob und wie sich diese neue Beschäftigungsform auf dem Arbeitsmarkt etablieren konnte, sondern vor allem darum, welche Arbeitsbedingungen sich inzwischen entwickelt haben und ob sich die Hoffnungen, die mit der Einführung der geringfügigen Beschäftigungen verbunden worden waren, erfüllt haben. Letzteres gilt insbesondere für die geringfügige Beschäftigung als „Sprungbrett“ oder „Brücke“ in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Es ist zusätzlich zu beachten, dass sich das gesamtwirtschaftliche Umfeld in der Zwischenzeit verändert hat.

Unter der wesentlichen Einschränkung, dass sich die Untersuchungen nicht auf dasselbe räumliche Gebiet beziehen, kann der Blick auf einige wesentliche Befunde nützlich für die Einordnung und Bewertung der Befragungsergebnisse von 2012 sein.

Grundlegende Umstände der geringfügigen Beschäftigung sind unverändert geblieben. So ist es noch immer eine absolute Ausnahme, mehr als eine geringfügige Beschäftigung gleichzeitig auszuüben.

Die in beiden Untersuchungen betrachteten Stundenlöhne werden in Tabelle 4.6 gegenübergestellt¹⁴. Im Jahre 2004 verfügte etwa die Hälfte aller Beschäftigten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen über einen Stundenlohn, der den im Niedriglohnsektor gezahlten überstiegen hat¹⁵. Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Stundenlöhne nominal gestiegen sind, d.h., dass die unteren Lohnklassen geringer besetzt sind als in der Studie von 2004. Deflationiert man die Löhne allerdings mit dem aktuellen Verbraucherpreisindex zum Zeitpunkt der alten Studie, so ändert sich dieses Bild. Real sind die Löhne in geringfügigen Beschäftigungen gesunken, was sich zum Teil durch die Verdienstobergrenze von nominal 400 Euro bei gleichbleibenden Arbeitsstunden erklären lässt. Zudem sollte beachtet werden, dass für den relevanten Zeitraum für alle Beschäftigten in Deutschland eine stagnierende bzw. negative Lohnentwicklung zu beobachten ist. Dies gilt gleichermaßen für sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte (Brenke, Grabka 2010).

¹⁴ Da in der Studie von 2004 im Unterschied zur jetzigen Studie Prozentanteile ohne Berücksichtigung von Antwortausfällen auf einzelne Fragen berechnet wurden, wird in diesem Abschnitt bei allen Vergleichen mit den Befragungsergebnissen von 2012 in gleicher Weise verfahren. Deshalb weichen die hier ausgewiesenen Anteilswerte teilweise von denen in vorherigen Abschnitten ab.

¹⁵ Die Niedriglohnschwelle liegt bei 60 Prozent des Medianstundenlohns (vgl. RWI 2004: 31f.).

Tabelle 4.6
Vergleich der Stundenlöhne in geringfügiger Beschäftigung

Stundenlohn	Studie RWI 2004 (BRD)		Studie RWI 2012 (NRW)			
	Anzahl	Anteil in %	in Preisen von September 2012		in Preisen von März 2004	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
bis unter 5€	79	3,97	33	2,21	105	7,03
5 bis unter 6€	181	9,10	87	5,83	206	13,80
6 bis unter 7€	333	16,75	196	13,13	369	24,72
7 bis unter 8€	404	20,32	249	16,68	224	15,00
8 bis unter 9€	360	18,11	278	18,62	315	21,10
9 bis unter 10€	159	8,00	136	9,11	73	4,89
10 bis unter 11€	263	13,23	272	18,22	63	4,22
11 bis unter 12€	40	2,01	48	3,22	27	1,81
12 bis unter 13€	69	3,47	59	3,95	34	2,28
13€ und mehr	100	5,03	135	9,04	77	5,16

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung und RWI (2004).
 Fehlende Werte nicht berücksichtigt.

Hinsichtlich der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit ergaben die beiden Befragungen der geringfügig Beschäftigten für Deutschland 2004 und Nordrhein-Westfalen 2012 eine durchaus ähnliche Struktur der durchschnittlich in der geringfügigen Beschäftigung gearbeiteten Stunden pro Monat (Tabelle 4.7). Die überwiegende Mehrzahl der Antwortenden arbeitete zwischen 16 und 40 Stunden/Monat (57 Prozent in 2004 und 53 Prozent in 2012). Bemerkenswert ist, dass der Anteil derer, die mehr als 40 Stunden/Monat arbeiteten, 2012 in Nordrhein-Westfalen (28,5 Prozent) über dem Durchschnitt für Gesamtdeutschland in 2004 (23,5 Prozent) lag.

Tabelle 4.7
Vergleich der gearbeiteten Stunden pro Monat in geringfügiger Beschäftigung
 Vergleich der gearbeiteten Stunden pro Monat in geringfügiger Beschäftigung

Arbeitsstunden	Studie RWI 2004 (BRD)		Studie RWI 2012 (NRW)	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Bis 15 Stunden	423	19,8	277	18,3
16 bis 30 Stunden	712	33,3	400	26,5
31 bis 40 Stunden	503	23,5	403	26,7
41 bis 50 Stunden	297	13,9	236	15,6
51 bis 60 Stunden	130	6,1	120	8,0
Über 60 Stunden	74	3,5	74	4,9

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung und RWI (2004).
 Fehlende Werte nicht berücksichtigt.

Unterschiede bestehen zwischen der Schulbildung der Befragten in den beiden Untersuchungen. Während 2004 von 16,6 Prozent der Befragten angegeben wurde, über Hochschul- bzw. Fachhochschulreife zu verfügen, lag dieser Anteil 2012 in Nordrhein-Westfalen mit 26,3 Prozent weit höher (dieser und folgende Werte bezieht sich, um die Vergleichbarkeit mit der alten Studie zu gewährleisten, auf den Anteil der gültigen Antworten und weicht daher von den anderen Anteilen in diesem Bericht ab). Der Anteil der Befragten mit Mittlerer Reife lag in beiden Untersuchungen auf gleichem Niveau (2004: 32,9 Prozent, 2012: 31,8 Prozent). Hingegen lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten ohne Schulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss im Jahr 2012 in Nordrhein-Westfalen mit 41,9 Prozent deutlich unter dem Niveau von 2004 (49,5 Prozent). Inwieweit damit eine Umschichtung in der Bildungsstruktur der geringfügig Beschäftigten tatsächlich stattgefunden hat, lässt sich wegen der unterschiedlichen untersuchten Personenkreise nicht mit Bestimmtheit sagen.

Ein etwas anderes Bild ergibt sich für beide Untersuchungen hinsichtlich der beruflichen Qualifikation. 2004 hatten 25,8 Prozent derjenigen, die zu diesem Thema Auskunft gaben, keinen Berufsabschluss. Bei den 2012 in Nordrhein-Westfalen befragten geringfügig Beschäftigten lag dieser Anteil mit 34,6 Prozent deutlich höher. Dagegen war das entgegengesetzte Ende des Spektrums der beruflichen Qualifikation, der Abschluss an einer Hoch- oder Fachhochschule, in beiden Befragungen gleich stark besetzt (8,1 Prozent in 2004 bzw. 8,2 Prozent in 2012). Unverändert ist auch der Anteil derer geblieben, die eine Lehre oder eine vergleichbare Berufsqualifikation erworben haben. Dieser Anteil lag 2004 bei 43,5 Prozent und 2012 bei 45,4 Prozent. Somit ist dies die unter geringfügig Beschäftigten am stärksten vertretene Berufsqualifikation.

Seit der letzten Untersuchung haben sich die Größenordnungen der Beschäftigungsverhältnisse verändert, die neben der geringfügigen Beschäftigung bzw. hauptsächlich ausgeübt werden. 14,3 Prozent der Befragten waren 2012 neben der geringfügigen Beschäftigung vollzeiterwerbstätig, 2004 waren es 8,2 Prozent. Auch bei der Teilzeiterwerbstätigkeit ergaben sich Änderungen. Während 2004 6,8 Prozent der Befragten teilzeiterwerbstätig waren, lag dieser Anteil in 2012 bei 15,2 Prozent. Der Anteil der Selbständigen sank hingegen von 1,4 Prozent auf 1,2 Prozent. Ebenfalls gleich geblieben ist der Umstand, dass die Erwerbstätigkeit neben der geringfügigen Beschäftigung die Ausnahme geblieben ist. 2004 betrug der Anteil nur 16,5 Prozent, 2012 in Nordrhein-Westfalen waren es 30,7 Prozent, bzw. unter Einbezug der fehlenden Angaben 19,1 Prozent. In beiden Untersuchungen überwiegen bei Weitem die Schüler/Studenten, Hausfrauen/-männer, Arbeitslosen und Rentner als geringfügig Beschäftigte.

Ein wichtiger Punkt der gesellschaftlichen und politischen Diskussion um die geringfügige Beschäftigung war die freiwillige Aufstockung der Rentenbeiträge. 2004 gaben 9,8 Prozent der Befragten an, diese Möglichkeit wahrzunehmen, 70,1 Prozent hatten sich dagegen entschieden und 19,6 Prozent gaben an, diese Möglichkeit nicht zu kennen. Damals wurden geringfügig Beschäftigte in ganz Deutschland befragt. Die Befragung in Nordrhein-Westfalen 2012 ergab, dass 6,9 Prozent aufgestockt haben, bei 15,8 Prozent war dies möglich, wurde aber nicht in Anspruch genommen während 20,3 Prozent angaben, dass dies bei ihrer geringfügigen Beschäftigung nicht möglich gewesen sei. Insgesamt 57 Prozent gaben an, entweder nichts von dieser Möglichkeit gewusst zu haben oder machten keine Angaben. Beide Ergebnisse bestätigen, dass es im Sinne der besseren Absicherung der geringfügig Beschäftigten in der Rentenversicherung sinnvoll erscheint, von der Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung zur automatischen Versicherung mit der Möglichkeit des Verzichts überzugehen. Mit der jüngsten Reform der geringfügigen Beschäftigung, die ab dem 1. Januar 2013 gültig werden soll, wird die Regelung der freiwilligen Aufstockung der Rentenbeiträge umgekehrt. Von der Opt-In Variante, also der Aktivität des geringfügig Beschäftigten sich bei der Rentenkasse anzumelden, soll zur Opt-Out Regelung übergegangen werden, d.h. der Betreffende muss sich abmelden, falls er von der Möglichkeit der freiwilligen Höherversicherung keinen Gebrauch machen möchte.

Eine vergleichende Betrachtung der beiden Studien des RWI zur geringfügigen Beschäftigung in Hinsicht auf den Migrationshintergrund der befragten geringfügig Beschäftigten ist nicht möglich, da sich die abgefragten Kategorien verändert haben. Während 2004 die Kategorien „Aussiedler“, „Nicht-Deutsche“ und „Deutsche in Deutschland geboren“ erhoben worden sind, wurden 2012 die Merkmale „Deutsche Staatsangehörigkeit“, „In Deutschland geboren“ und „Beide Eltern in Deutschland geboren“ abgefragt.

Zwischenfazit

Unter der wesentlichen Einschränkung, dass sich die Untersuchungen von 2004 und 2012 nicht auf dasselbe räumliche Gebiet beziehen, sind einige wesentliche Befunde nützlich für die Einordnung und Bewertung der Befragungsergebnisse von 2012. Grundlegende Umstände der geringfügigen Beschäftigung sind unverändert geblieben. So ist es noch immer eine absolute

Ausnahme, mehr als eine geringfügige Beschäftigung gleichzeitig auszuüben. Die Stundenlöhne sind nominal gestiegen, deflationiert man die Löhne allerdings mit dem aktuellen Verbraucherpreisindex zum Zeitpunkt der alten Studie erkennt man, dass die Löhne in geringfügigen Beschäftigungen real gesunken sind. Hinsichtlich der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit ergaben die beiden Befragungen eine ähnliche Struktur. Die überwiegende Mehrzahl der Antwortenden arbeitete zwischen 16 und 40 Stunden/Monat. Der Anteil derer, die mehr als 40 Stunden/Monat arbeiteten, lag jedoch 2012 in Nordrhein-Westfalen über dem Durchschnitt für Gesamtdeutschland in 2004.

Die Schulbildung der Befragten war 2012 in Nordrhein-Westfalen generell höherwertiger als 2004 in Gesamtdeutschland. Dagegen lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss in Nordrhein-Westfalen deutlich höher. Mit fast der Hälfte ist und war in beiden Untersuchungen die Lehre die häufigste Qualifikation von geringfügig Beschäftigten. Die Erwerbstätigkeit neben der geringfügigen Beschäftigung ist die Ausnahme geblieben. 2004 betrug der Anteil nur 16,5 Prozent, 2012 in Nordrhein-Westfalen waren es 19,1 Prozent. In beiden Untersuchungen überwiegen die Schüler/Studenten, Hausfrauen/-männer, Arbeitslosen und Rentner als geringfügig Beschäftigte.

Ein wichtiger Punkt der gesellschaftlichen und politischen Diskussion um die geringfügige Beschäftigung war die freiwillige Aufstockung der Rentenbeiträge. 2004 gaben 9,8 Prozent der Befragten an, diese Möglichkeit wahrzunehmen, in Nordrhein-Westfalen 2012 waren es 6,9 Prozent. Beide Ergebnisse bestätigen, dass es im Sinne der besseren Absicherung der geringfügig Beschäftigten in der Rentenversicherung sinnvoll erscheint, von der Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung zur automatischen Versicherung mit der Möglichkeit des Verzichts überzugehen.

5. Arbeitgeberbefragung

5.1 Betriebscharakteristika und Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung

In diesem Abschnitt werden zunächst die Merkmale der Betriebe aus der Arbeitgeberbefragung analysiert. In einem zweiten Schritt werden die Verteilungen der Anzahl und der Anteile der geringfügigen Beschäftigung dargestellt. Im Vergleich zur absoluten Anzahl wird der Anteil der geringfügigen Beschäftigung an allen Beschäftigten (geringfügig, Teilzeit und Vollzeit) als aussagekräftigerer Indikator betrachtet, da er Betriebe mit unterschiedlicher Größe vergleichbar macht. Die Auswertungen in diesem Abschnitt greifen insbesondere auf folgende Fragen der Arbeitgeberbefragung zurück:

- In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?
- Hat Ihr Betrieb weitere Standorte?
- In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?
- Wie viele geringfügig Beschäftigte hat Ihr Betrieb?

An der Arbeitgeberbefragung werden die Angaben von 1 253 Betrieben ausgewertet (vgl. Kapitel 3). Die in diesem Abschnitt behandelten Fragestellungen betreffen allerdings nur die gewerblichen Betriebe, d.h. die oben genannten Fragen wurden Privathaushalten nicht gestellt. Aus diesem Grund wurden sowohl die Privathaushalte (36 Antworten) als auch Arbeitgeber, die keine Angaben gemacht haben, ob sie dem gewerblichen oder dem privaten Bereich zuzuordnen sind (33 Antworten), von den Analysen ausgeschlossen. Somit ergibt sich eine Grundgesamtheit von 1 184 gewerblichen Betrieben, die für die Auswertungen genutzt werden können.

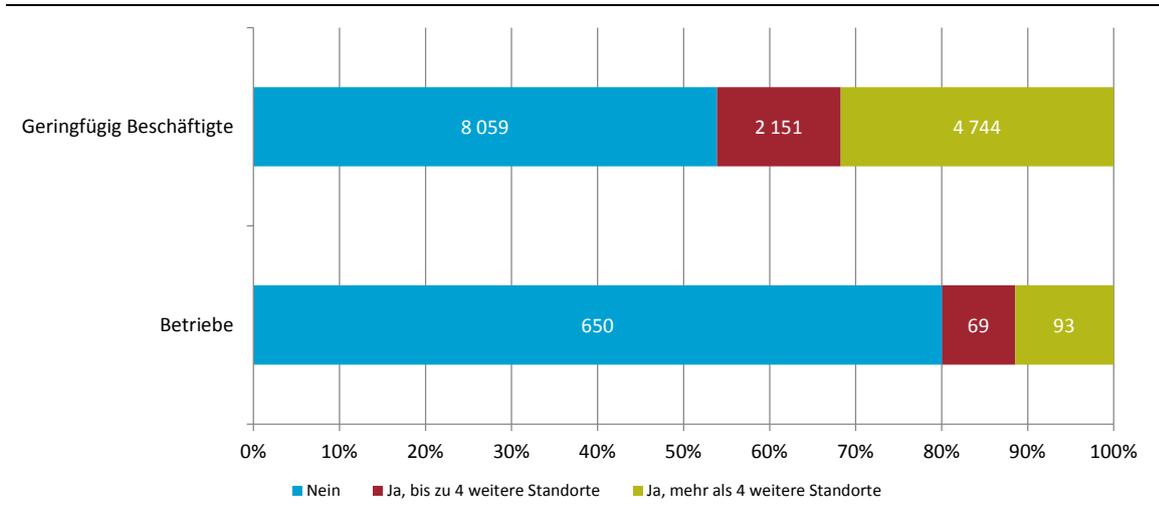
5.1.1 Betriebsmerkmale

Die große Mehrheit der befragten Betriebe, knapp 80 Prozent, hat keine weiteren Standorte (Abbildung 5.1). Wenn weitere Standorte existieren, ist die Anzahl weiterer Filialen häufig relativ hoch: Abbildung 5.1 zeigt, dass lediglich 9 Prozent der Betriebe angeben, dass bis zu vier weitere Standorte existieren, während immerhin 11 Prozent der Betriebe mehr als vier weitere Standorte haben. Die Verteilung der in den Betrieben angestellten geringfügig Beschäftigten fällt insofern anders aus, als dass ein deutlich höherer Anteil in Betrieben mit mehreren Standorten arbeitet. Rund 46 Prozent der geringfügig Beschäftigten sind bei Arbeitgebern mit mehreren Standorten beschäftigt.

Dieser Unterschied in der Verteilung der Betriebe und der Verteilung der geringfügig Beschäftigten zeigt, dass Betriebe mit mehreren Standorten grundsätzlich durch eine höhere Anzahl geringfügig Beschäftigter charakterisiert sind. Ob diese Betriebe tatsächlich vermehrt auf geringfügige Beschäftigung zurückgreifen, oder ob es sich lediglich um größere Betriebe mit insgesamt mehr Mitarbeitern handelt, wird in Abschnitt 5.1.2 erörtert.

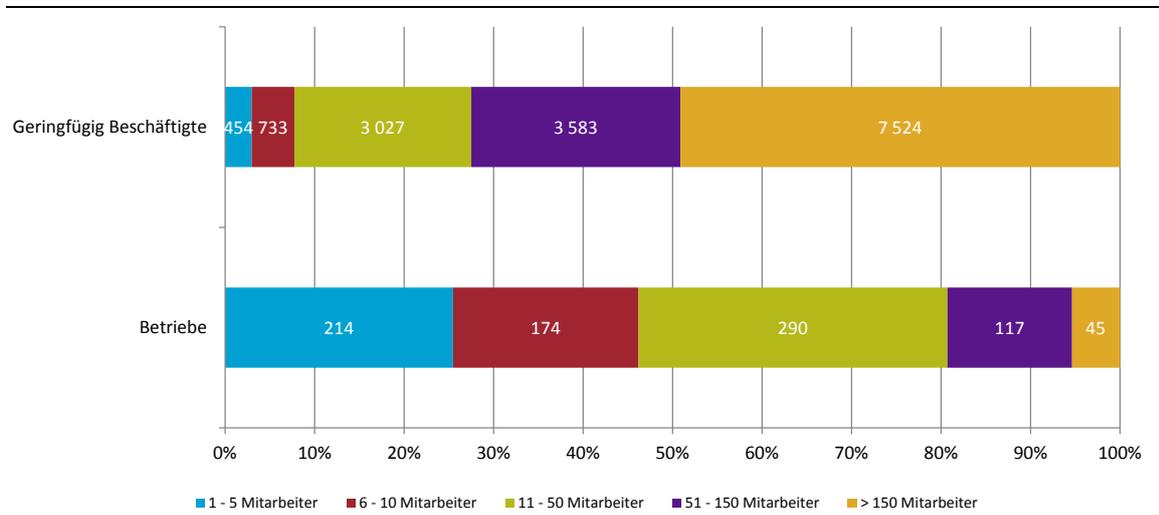
Zunächst zeigt Abbildung 5.2 die Betriebsgröße der befragten Arbeitgeber. Mehr als 46 Prozent der Betriebe sind klein, d.h. sie haben bis zu zehn Mitarbeiter. Dieser scheinbar hohe Anteil ist immer noch deutlich kleiner, als der Anteil von 79 Prozent der Betriebe mit bis zu 10 Mitarbeitern an allen Betrieben in NRW (Bundesagentur für Arbeit 2012g). Demensprechend zeigt sich bei den weiteren Betriebsgrößeklassen, dass Arbeitgeber, die mindestens einen Minijob anbieten vergleichsweise groß sind (die entsprechenden Anteile an allen Betrieben in NRW finden sich in Klammern). Weitere 34 Prozent (16 Prozent) beschäftigen 11-50 Arbeitnehmer. Lediglich knapp 20 Prozent (4 Prozent) der Betriebe haben über 50 Beschäftigte. Die Gruppe der Großbetriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern ist mit 5 Prozent (1 Prozent)

Abbildung 5.1
Verteilung der Betriebe und der geringfügig Beschäftigten über das Merkmal „Standort“
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. - Die Zahlen in den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe und der geringfügig Beschäftigten an. 372 Betriebe (31,8%) werden aufgrund fehlender Angaben ausgeschlossen.

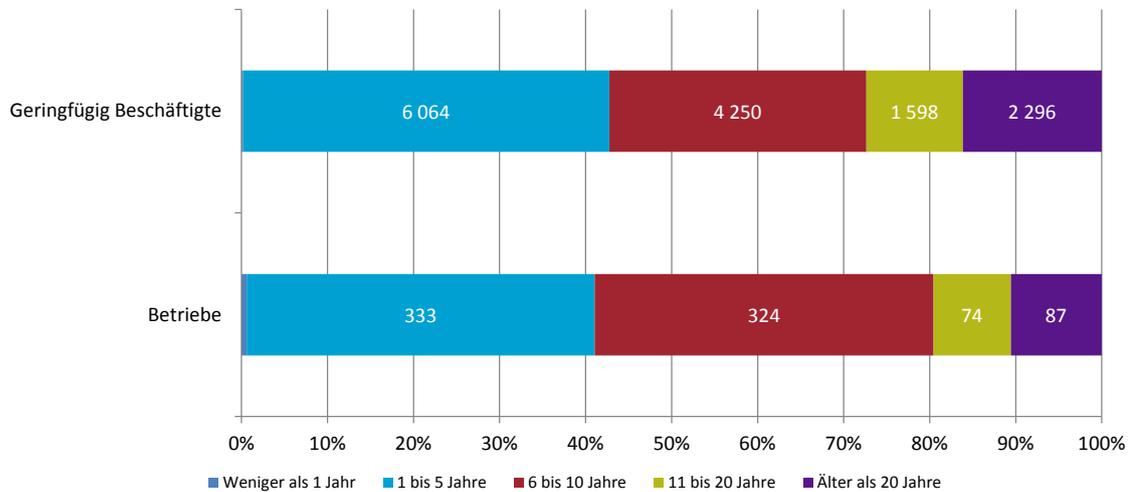
Abbildung 5.2
Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach Anzahl der Mitarbeiter
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Zahlen in den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe und der geringfügig Beschäftigten an. 344 Betriebe (29,1%) werden aufgrund fehlender Angaben ausgeschlossen.

vergleichsweise klein. Gleichzeitig sind fast 50 Prozent der geringfügig Beschäftigten (7 524 Personen) genau in diesen Großbetrieben beschäftigt (Abbildung 5.2). Dieses Ergebnis kann dadurch erklärt werden, dass ein Betrieb mit mehr als 150 Mitarbeitern eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit hat, dass viele dieser Mitarbeiter geringfügig beschäftigt sind.

Abbildung 5.3
Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach dem Betriebsalter
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. - Die Zahlen in den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe und der geringfügig Beschäftigten an. Rund 0,5 Prozent der Betriebe (5 Betriebe mit 23 geringfügig Beschäftigten) sind jünger als ein Jahr. 361 Betriebe (30,5%) werden aufgrund fehlender Angaben ausgeschlossen.

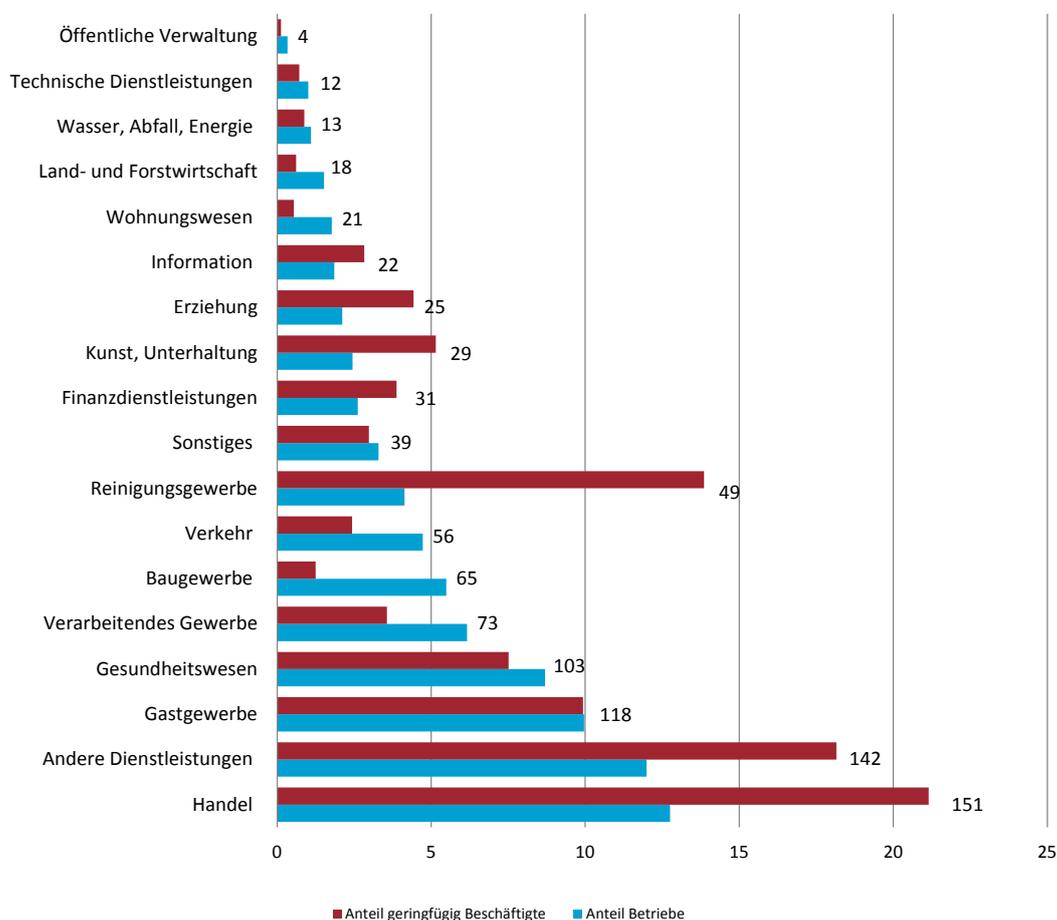
Abbildung 5.3 stellt das Betriebsalter dar: 80 Prozent der befragten Betriebe sind maximal 10 Jahre alt, wobei der Anteil der Betriebe, die im letzten Jahr gegründet wurden, mit 0,5 Prozent äußerst gering ist.

Die Verteilung der geringfügig Beschäftigten unterscheidet sich wiederum insofern, als dass ein deutlich höherer Anteil bei den Betrieben, die älter als 20 Jahre sind, zu finden ist (Abbildung 5.3). Dies spricht dafür, dass ältere Betriebe durchschnittlich mehr Mitarbeiter und dadurch mehr geringfügig Beschäftigte haben.

Schließlich zeigt Abbildung 5.4 die Verteilung der Betriebe und der geringfügig Beschäftigten über die Branchen. Bei den Branchen mit dem größten Anteil von befragten Betrieben handelt es sich um den Handel (13 Prozent), andere Dienstleistungen (12 Prozent), das Gastgewerbe (10 Prozent) und das Gesundheitswesen (9 Prozent). Das Reinigungsgewerbe erscheint zunächst mit nur 4 Prozent der befragten Betriebe relativ unbedeutend, allerdings sind fast 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten in dieser Branche tätig (Abbildung 5.4). Dies spricht entweder für überdurchschnittlich große Betriebe oder eine starke Verwendung von Minijobs. Diese Frage kann letztendlich nur im Rahmen einer multivariaten Analyse beantwortet werden, die gleichzeitig auf mehrere Bestimmungsfaktoren eingeht (vgl. Abschnitt 5.1.2).

Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist bei den anderen Dienstleistungen sowie im Handel ebenfalls deutlich höher als der Anteil der Betriebe in diesen Branchen. Das Gegenteil ist im Gesundheitswesen, im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in der Verkehrsbranche der Fall.

Abbildung 5.4
Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten über die Branchen in %



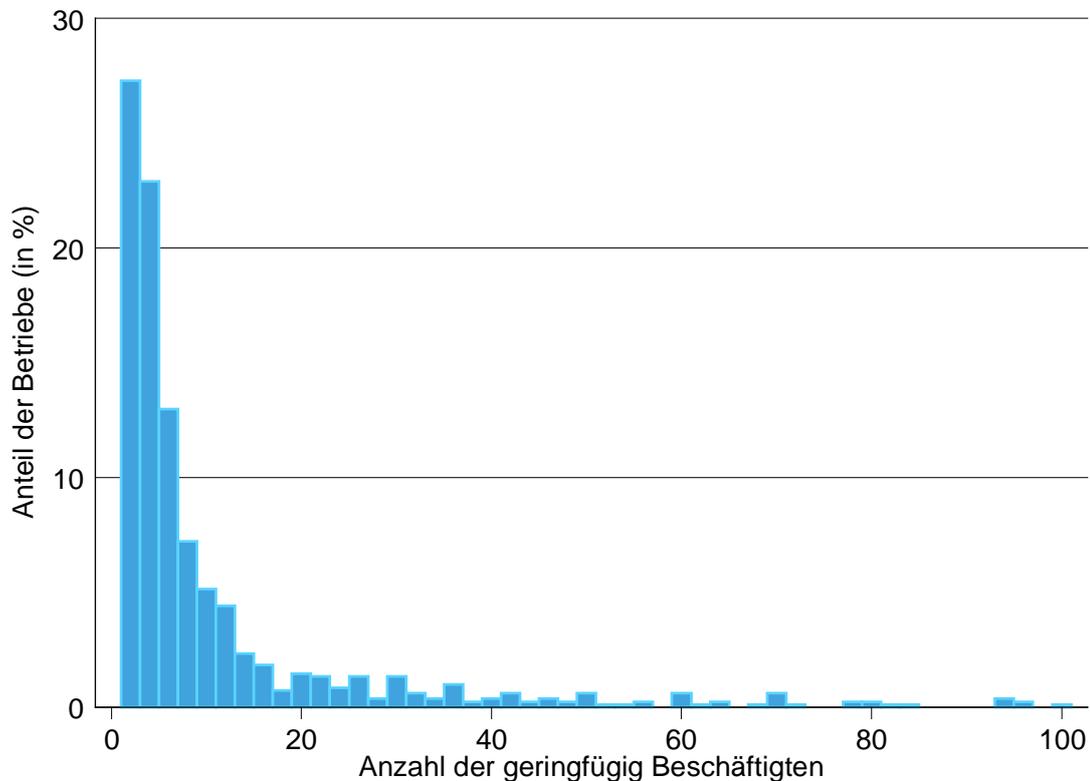
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen. Die Zahl über den Balken gibt die absolute Anzahl der Betriebe an. Rund 32 Prozent der Betriebe (380 Betriebe) machen keine Angabe zu ihrer Branchenzugehörigkeit.

Auf eine Auswertung nach Branchen und weiteren Betriebsmerkmalen (wie z.B. das Alter oder die Größe) wird im Folgenden aufgrund der relativ niedrigen Beobachtungszahl verzichtet. Finden sich bspw. 30 Betriebe in einer Branche, die sich auf sechs Altersklassen verteilen, befinden sich in jeder Zelle (d.h. in einer Kombination aus Branchenzugehörigkeit und Altersklasse) durchschnittlich nur noch fünf Betriebe. Auf Basis einer so niedrigen Beobachtungszahl können keine validen Aussagen getroffen werden.

5.1.2 Anzahl und Anteil der Minijobs

Abbildung 5.5 und Abbildung 5.6 stellen jeweils die Verteilung der Anzahl und des Anteils der geringfügig Beschäftigten dar. Bei den Abbildungen handelt es sich um Histogramme, die zeigen wie hoch der Anteil der Betriebe mit einem bestimmten Merkmal ist. Abbildung 5.5 zeigt bspw. wie hoch der Anteil der Betriebe mit einer bestimmten Anzahl von geringfügig Beschäftigten ist. Die Mehrheit der befragten Betriebe hat deutlich weniger als 10 geringfügig Beschäftigten.

Abbildung 5.5
Anzahl von Minijobs je Betrieb

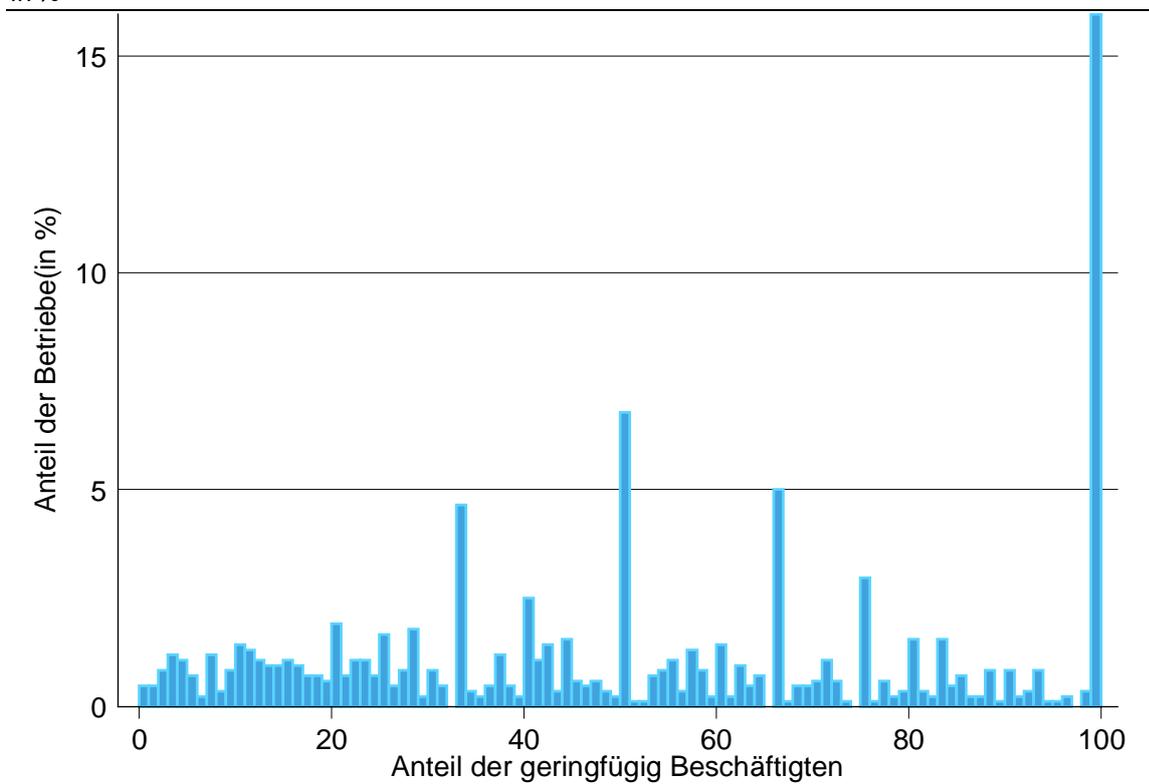


Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Betriebe mit mehr als 100 geringfügig Beschäftigten (23 Betriebe; 1,8%) werden nicht berücksichtigt.

tigte. Vor dem Hintergrund, dass fast die Hälfte der Betriebe nicht mehr als 10 Angestellte, inklusive aller geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, hat, ist dieses Ergebnis nicht überraschend (vgl. Abschnitt 5.1.1). Der Anteil der geringfügig Beschäftigten setzt deren Anzahl und die Betriebsgröße ins Verhältnis zueinander (Abbildung 5.6). Hierbei wird deutlich, dass über 15 Prozent der befragten Betriebe ausschließlich geringfügig Beschäftigte anstellen. Dabei handelt es sich vermutlich um Kleinbetriebe, bspw. einen Selbstständigen, der eine geringfügige Beschäftigung anbietet.

Der Durchschnitt des Anteils der geringfügig Beschäftigten liegt bei 53,4 Prozent (Tabelle 5.1). Das bedeutet allerdings nicht, dass die Hälfte der Mitarbeiter in allen Betrieben über einen Minijob beschäftigt ist. Stattdessen existiert eine breite Verteilung mit Betrieben, die einen sehr hohen Anteil von geringfügig Beschäftigten haben, aber ebenfalls mit Betrieben, deren Anteil von Minijobs sehr niedrig ist (Abbildung 5.6). Tabelle 5.1 zeigt die Durchschnittswerte der Verteilung des Anteils geringfügig Beschäftigter nach den verschiedenen Betriebsmerkmalen. Betriebe ohne weitere Standorte scheinen den höchsten Anteil von geringfügig Beschäftigten zu haben. Dasselbe gilt für kleine Betriebe, d.h. für Betriebe mit relativ wenigen Mitarbeitern. Schließlich legen die deskriptiven Statistiken in Tabelle 5.1 keinen direkten Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und dem Anteil geringfügig Beschäftigter nah. Der durchschnittliche Anteil von geringfügig Beschäftigten in Betrieben, die vor weniger als einem Jahr gegründet wurden, ist zwar recht hoch, jedoch aufgrund der niedrigen Beobachtungszahlen (5 Betriebe) nicht belastbar.

Abbildung 5.6
Anteil von Minijobs an allen Beschäftigten je Betrieb
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

Tabelle 5.1
Anteil der geringfügig Beschäftigten nach Betriebsmerkmal

	Mittelwert	Median	Minimum	Maximum	Anzahl
weitere Standorte					
nein	57,4	55,6	0,7	100,0	644
ja, bis zu 4 weitere Standorte	41,5	40,9	1,0	100,0	68
ja, mehr als 4 weitere Standorte	30,9	21,1	1,1	100,0	89
Alter des Unternehmens					
weniger als 1 Jahr	66,0	90,0	18,8	100,0	5
1 bis 5 Jahre	54,4	50,0	2,4	100,0	330
6 bis 10 Jahre	55,0	52,6	0,8	100,0	318
11 bis 20 Jahre	57,9	62,5	1,4	100,0	73
älter als 20 Jahre	40,7	33,3	0,7	100,0	85
Gesamtanzahl Beschäftigte					
1 bis 5	76,1	80,0	20,0	100,0	214
6 bis 10	53,4	50,0	10,0	100,0	174
11 bis 50	46,0	41,7	2,1	100,0	290
51 bis 150	36,4	27,8	0,8	96,7	117
150 und mehr	36,7	24,5	0,7	99,2	45
Gesamt	53,4	50,0	0,7	100,0	840

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Aufgrund fehlender Angaben lässt sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten nur für 840 Betriebe berechnen. Die Beobachtungsanzahl bei den Auswertungen nach Betriebsmerkmal wird weiter reduziert, da auch hier nicht alle Betriebe Angaben gemacht haben.

Tabelle 5.2

Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils von geringfügig Beschäftigten

	Anzahl geringfügig Beschäftigte		Anteil geringfügig Beschäftigte	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Betriebsalter	-0,243	-1,389	-0,107	-2,099
Anteil Teilzeit	-0,166	-1,792	-0,606	-13,865
Betriebsgröße	0,307	3,457	-0,003	-0,631
Branchen				
Handel	Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Gastgewerbe	1,518	0,384	10,86	3,852
Gesundheits- und Sozialwesen	-6,647	-1,724	-3,976	-1,29
Verarbeitendes Gewerbe	-9,674	-2,863	-17,73	-4,796
Reinigungsgewerbe	12,231	1,501	11,472	3,411
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	12,912	1,566	-1,023	-0,098
Erziehung und Unterricht	-31,672	-1,446	0,002	0,000
Baugewerbe	-14,469	-2,712	-15,691	-3,748
Wiss. u. technische Dienstleistungen	-5,588	-0,780	-17,379	-2,148
Verkehr und Lagerei	-6,605	-2,373	-12,883	-3,003
Grundstücks- und Wohnungswesen	-4,078	-1,161	23,667	6,081
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	-25,747	-1,266	8,970	1,817
Finanz- und Versicherungsd.	9,983	1,398	-2,037	-0,425
Wasser, Abfall, Energie	5,931	0,697	3,850	0,458
Information und Kommunikation	-8,507	-0,869	-9,371	-1,428
Andere Dienstleistungen	5,220	0,911	-3,075	-1,016
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-2,166	-0,580	-6,742	-0,798
Sonstiges	-0,781	-0,163	-4,369	-0,853
Standorte				
keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe	
bis zu 4 weitere Standorte	-6,984	-1,202	-14,091	-3,984
mehr als 4 weitere Standorte	-5,338	-0,604	-18,672	-5,583
Konstante	12,515	3,681	69,364	31,605
R ²	0,691		0,322	
Beobachtungen	731		731	

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt.

Tabelle 5.2 beinhaltet zwei lineare Regressionsmodelle (vgl. Anhang 2) mit jeweils der Anzahl und dem Anteil geringfügig Beschäftigter als abhängige Variable. Der Vorteil von Regressionsmodellen gegenüber Kreuztabellen besteht in der Möglichkeit den Zusammenhang zwischen mehreren Variablen gleichzeitig darzustellen. Wenn bspw. die Betriebsgröße positiv mit der Anzahl von Minijobs zusammenhängt und ältere Betriebe größer sind als jüngere, so würde in einer Kreuztabelle möglicherweise auf einen positiven Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und der Anzahl geringfügig Beschäftigter geschlossen. Tatsächlich muss dieser Zusammenhang jedoch nicht existieren, sondern kann nur durch die Betriebsgröße „getrieben“ werden. Lineare Regressionsmodelle erlauben den Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und der Anzahl geringfügig Beschäftigter „herauszurechnen“, um so den wahren Einfluss des Betriebsalters auf die Anzahl geringfügig Beschäftigter zu ermitteln. Das heißt, diese Modelle erlauben den Vergleich von Betrieben mit unterschiedlichem Alter, aber derselben Betriebsgröße. Dieses Beispiel kann leicht auf mehr als zwei Determinanten der Anzahl geringfügig Beschäftigter ausgeweitet werden.

Das Betriebsalter steht in keinem statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Anzahl der geringfügig Beschäftigter (Tabelle 5.2), was sich daran ablesen lässt, dass der Koeffizient (-0,243) nicht signifikant ist. Im Gegensatz dazu steht das Betriebsalter in einem negativen Zusammenhang mit dem Anteil geringfügig Beschäftigter (der Koeffizient beträgt -0,107 und ist statistisch signifikant): Jedes zusätzlich Jahr nach der Betriebsgründung ist mit einem niedrige-

ren Anteil der geringfügig Beschäftigten von 0.1 Prozentpunkten assoziiert. Die Betriebsgröße ist positiv mit der Anzahl, jedoch negativ mit dem Anteil geringfügig Beschäftigter korreliert. Dieses Ergebnis zeigt, dass große Betriebe zwar absolut mehr geringfügig Beschäftigte haben, aber relativ weniger stark auf diese Beschäftigungsform zurückgreifen als kleine Betriebe. Der Koeffizient von $-0,003$ im Fall des Anteils geringfügig Beschäftigter bedeutet, dass mit jedem zusätzlichen Mitarbeiter im Betrieb der Anteil geringfügig Beschäftigter durchschnittlich um $0,003$ Prozentpunkte sinkt. Der Koeffizient von $0,307$ bei der Schätzung für die Anzahl geringfügig Beschäftigter bedeutet, dass jeder zusätzliche Mitarbeiter im Betrieb durchschnittlich mit einer Erhöhung der Anzahl geringfügig Beschäftigter um $0,307$ assoziiert ist. Einer von drei weiteren Mitarbeitern ist demnach über einen Minijob beschäftigt.

Des Weiteren zeigt Tabelle 5.2, dass der Anteil von Minijobs in Betrieben, die bis zu vier weitere Standorte haben, durchschnittlich 14 Prozentpunkte niedriger ist als in Betrieben, die keine weitere Filialen haben. Bei Betrieben, die mehr als vier weitere Standorte haben, ist der Anteil sogar um rund 18 Prozentpunkte geringer als bei Betrieben ohne weitere Standorte. In Bezug auf die Anzahl geringfügig Beschäftigter existiert kein statistisch signifikanter Zusammenhang.

Ein äußerst interessantes Ergebnis ist der negative Zusammenhang zwischen dem Anteil von Teilzeitbeschäftigten und der Anzahl sowie dem Anteil geringfügig Beschäftigter. Die Ergebnisse in Tabelle 5.2 zeigen, dass ein Anstieg des Anteils von Teilzeitbeschäftigten um einen Prozentpunkt mit einer Reduktion im Anteil der geringfügig Beschäftigten um $0,6$ Prozentpunkte assoziiert ist. Das bedeutet, dass Betriebe entweder einen hohen Anteil von sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten haben oder einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter. Dies legt eine gewisse Austauschbarkeit dieser beiden Beschäftigungsformen nahe. Allerdings können auf Basis der vorliegenden Ergebnisse keine Aussagen darüber getroffen werden, warum sich Betriebe für eine dieser beiden Beschäftigungsformen entscheiden.

Schließlich erlauben die Indikatorvariablen für die Branchen in Tabelle 5.2 eine Aussage darüber, in welchen Branchen ein besonders hoher, durchschnittlicher Anteil von Minijobs beobachtet werden kann. Die sogenannte Referenzgruppe ist hierbei der Handel, d.h. alle Koeffizienten müssen als Unterschied der Anzahl, bzw. des Anteils geringfügiger Beschäftigung im Vergleich zum Handel interpretiert werden. Der Anteil geringfügig Beschäftigter ist im Gastgewerbe, im Reinigungsgewerbe und im Grundstücks- und Wohnungswesen deutlich höher als im Handel. In diesen Branchen scheint verstärkt auf geringfügige Beschäftigung zurückgegriffen zu werden. Deutlich geringer ist der Anteil geringfügig Beschäftigter im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, bei den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie in der Branche „Verkehr und Lagerei“. Dieses Ergebnis deckt sich weitestgehend mit der deskriptiven Auswertung in Abschnitt 5.1.1.

Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die große Mehrheit der Betriebe nicht mehr als 50 Mitarbeiter beschäftigt und keine weiteren Standorte hat. Im Handel, dem Gastgewerbe und dem Gesundheitswesen existieren besonders viele Betriebe mit geringfügig Beschäftigten. Das Reinigungsgewerbe ist eine weitere bedeutende Branche, in der besonders viele geringfügig Beschäftigte arbeiten, die bei vergleichsweise wenigen Betrieben angestellt sind. Des Weiteren bieten 15 Prozent der befragten Arbeitgeber ausschließlich Minijobs an und im Durchschnitt ist einer von drei neu eingestellten Arbeitnehmern geringfügig beschäftigt. Schließlich zeigt sich, dass auf Betriebsebene ein negativer Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs herrscht. Somit scheint es eine gewisse Austauschbarkeit zwischen Teilzeit-Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten zu geben.

5.2 Arbeitsbedingungen

Im folgenden Abschnitt werden die von Arbeitgebern gewährten Leistungen für geringfügig Beschäftigte dargestellt und multivariate Auswertungen durchgeführt. Dabei stehen folgende Angaben der befragten Unternehmen im Fokus:

- Gewährung von bezahltem oder unbezahltem Urlaub
- Entgelt im Krankheitsfall
- Aufstockung der Rentenbeiträge
- Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung
- Ausgestaltung des Arbeitsvertrags
- Monats- und Stundenlohn
- Branche

Diese Informationen werden darüber hinaus nach weiteren Arbeitgebermerkmalen ausgewertet.

Wie auch im Abschnitt für die Arbeitnehmer, stellt der Vertragsrahmen auch bei den Arbeitgebern einen integralen Bestandteil der Arbeitsbedingungen dar. Wie in Tabelle 5.3 aufgeführt, ist die vorherrschende Vertragsform ein schriftlicher unbefristeter Vertrag. Zweithäufigste Vertragsform (ein Fünftel der Angaben) ist ein mündlicher Vertrag. Befristete schriftliche Verträge sind dagegen nur in gut einem Zehntel der Fälle zu finden. Ein vergleichsweise großer Anteil (ein Drittel) der Befragten macht keine Angaben zum Vertrag, was unter anderem daran liegen könnte, dass es für die befragten Betriebe nicht möglich war, eine vorherrschende Vertragsform für geringfügig Beschäftigte zu identifizieren.

Der an geringfügig Beschäftigte gezahlte Monatslohn liegt zu einem beträchtlichen Teil genau an der oberen Grenze der geringfügigen Beschäftigung (400 Euro). Am häufigsten jedoch werden Einkommen zwischen 300 und 400 Euro beobachtet. Knapp die Hälfte (44,8 und 41,2%) der Betriebe macht weder Angaben zu den durchschnittlich gezahlten Monatslöhnen, noch zu den Stundenlöhnen. Knapp 40 Prozent der Angaben entfallen auf Betriebe, die Stundenlöhne zwischen 7 und 10 Euro zahlen. Jeweils 10 Prozent der Angaben entfallen auf Stundenlöhne unter 7 und über 10 Euro.

Der durchschnittliche gezahlte Stundenlohn beträgt 9,14 Euro (Tabelle 5.4), wobei sich dieser stark nach Branchen unterscheidet. Der im Mittel höchste Stundenlohn wird im Baugewerbe gezahlt (10,88 Euro), der niedrigste im Handel (8,18 Euro). Der durchschnittliche Stundenlohn über alle Branchen liegt bei 9,14 Euro. Generell spiegeln sich die Stundenlöhne aufgrund der Verdienstobergrenze in geringfügiger Beschäftigung auch in den gearbeiteten Stunden pro Monat wider. So werden im Baugewerbe monatlich durchschnittlich 38 Stunden gearbeitet, während im Handel im Mittel knapp 41 Stunden gearbeitet werden.

Neben dem Lohn spielen die vom Gesetzgeber vorgesehenen und die vom Arbeitgeber zusätzlich gewährten Leistungen eine wichtige Rolle für die Arbeitsbedingungen. Tabelle 5.5 bietet einen Überblick über die Verteilung der Gewährung dieser Leistungen. Abgefragt wurden sieben Leistungen. Hierbei wurden drei Antwortmöglichkeiten gegeben mit einer Differenzierung, ob (1) eine Leistung schon in Anspruch genommen wurde, (2) eine Inanspruchnahme möglich ist aber noch nicht realisiert wurde oder (3) nicht möglich ist. Die hierbei gewonnenen Informationen lassen sich gut an der letzten Kategorie (3) ablesen. Entgeltfortzahlung an Feiertagen wird nach Angabe von gut 40 Prozent der befragten Betriebe nicht gewährt. Ähnlich ist die Situation bei (un-)bezahltem Urlaub und dem Mutterschutzlohn, die von jeweils einem Drittel der befragten Betriebe nicht gewährt werden. Auch Entgeltersatz im Krankheitsfall wird von einem Viertel der befragten Betriebe nicht gewährt.

Tabelle 5.3
Vertragsart und Löhne

	Anzahl	Anteil in %
Vertrag		
Schriftlich, befristet	168	13,41
Schriftlich, unbefristet	481	38,39
Mündlich	248	19,79
Keine Angabe	417	33,28
Gesamt	1 253	104,87
Monatslohn		
bis 100 €	28	2,24
>100 bis 200 €	94	7,50
>200 bis 300 €	129	10,30
>300 bis 400 €	236	18,84
genau 400 €	205	16,36
Keine Angabe	561	44,77
Gesamt	1 253	100,00
Stundenlohn		
bis 5 €	16	1,28
>5 bis 7 €	112	8,94
>7 bis 8,5 €	227	18,12
>8,5 bis 10 €	258	20,59
>10 bis 12,5 €	77	6,15
12,5 € und mehr	47	3,75
Keine Angabe	516	41,18
Gesamt	1 253	100,00

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Bei den Vertragscharakteristika sind Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

Tabelle 5.4
Durchschnittliche Stundenlöhne und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche

Branche	Anzahl (Stundenlohn)	Stundenlohn Mittelwert	Stunden pro Monat
Handel	128	8,18	40,65
Gastgewerbe	99	8,38	36,95
Gesundheits- und Sozialwesen	86	9,91	34,14
Verarbeitendes Gewerbe	61	9,05	39,06
Reinigungsgewerbe	42	8,87	34,19
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	4	9,88	38,90
Erziehung und Unterricht	22	9,35	35,50
Baugewerbe	58	10,88	37,94
Wiss. u. technische Dienstleistungen	11	9,94	32,90
Verkehr und Lagerei	49	8,48	36,60
Grundstücks- und Wohnungswesen	18	9,35	29,12
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	25	8,79	34,20
Finanz- und Versicherungsdl.	27	9,48	39,15
Wasser, Abfall, Energie	11	10,59	37,73
Information und Kommunikation	19	8,84	36,78
Anderer Dienstleistungen	115	8,99	35,07
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	17	9,25	33,74
Sonstiges	30	9,45	33,59
Alle Branchen	737	9,14	36,26

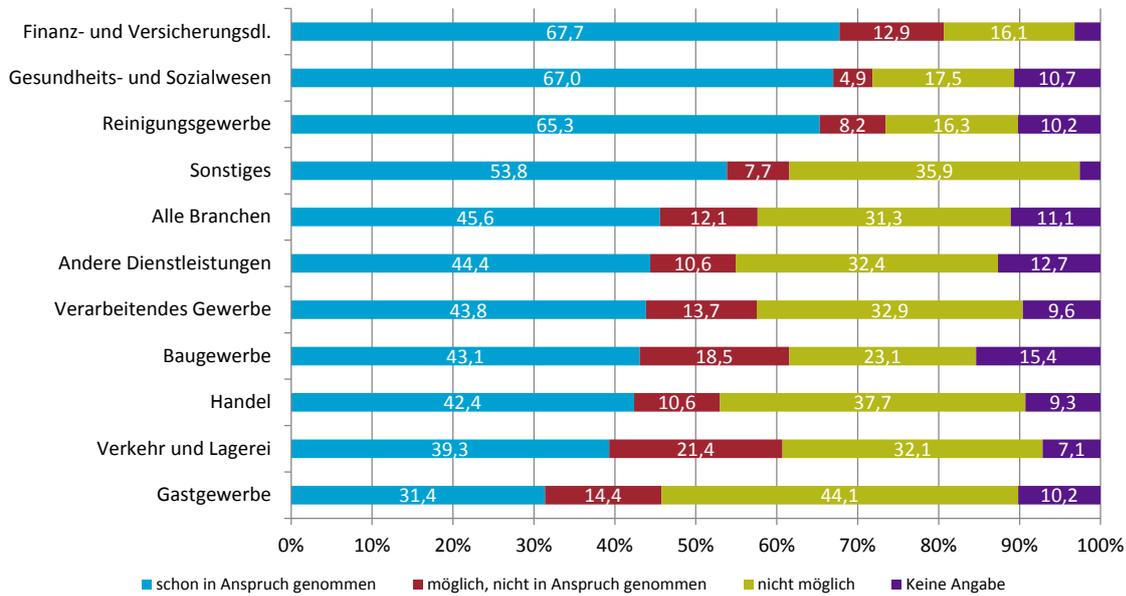
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

Tabelle 5.5
Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte
 Tabelle 5.5: Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte

	wurde von Geb in Anspruch genommen		noch nicht in Anspruch genommen, aber möglich		nicht möglich		Keine Angabe	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
bezahlter Urlaub	571	45,57	151	12,05	392	31,29	139	11,09
unbezahlter Urlaub	202	16,12	417	33,28	377	30,09	257	20,51
Entgelt im Krankheitsfall	553	44,13	245	19,55	321	25,62	134	10,69
Mutterschutzlohn	145	11,57	525	41,90	418	33,36	165	13,17
Entgelt Feiertage	405	32,32	177	14,13	505	40,30	166	13,25
Aufstockung Rentenversicherung	334	26,66	539	43,02	222	17,72	158	12,61
betriebliche Weiterbildung	367	29,29	400	31,92	263	20,99	223	17,80

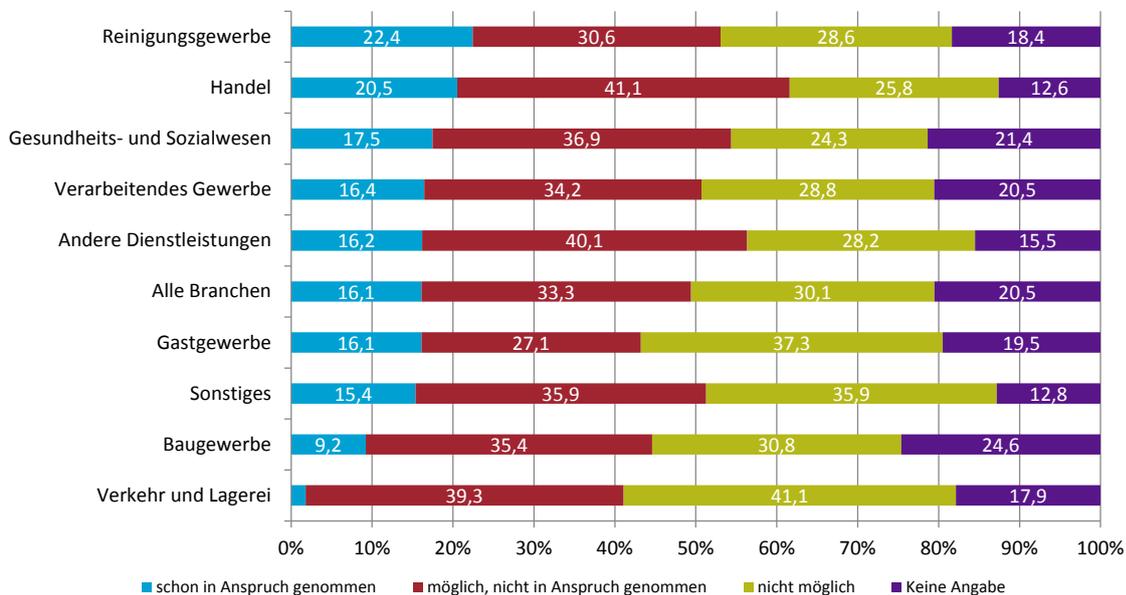
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

Abbildung 5.7
Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung. - Die ausgelassenen Werte für die Angabe "Keine Angabe" liegen für Finanz- und Versicherungsdienstleister bei 3,2% und für Sonstige bei 2,6%.

Abbildung 5.8
Leistungsgewährung nach Branche: Unbezahlter Urlaub

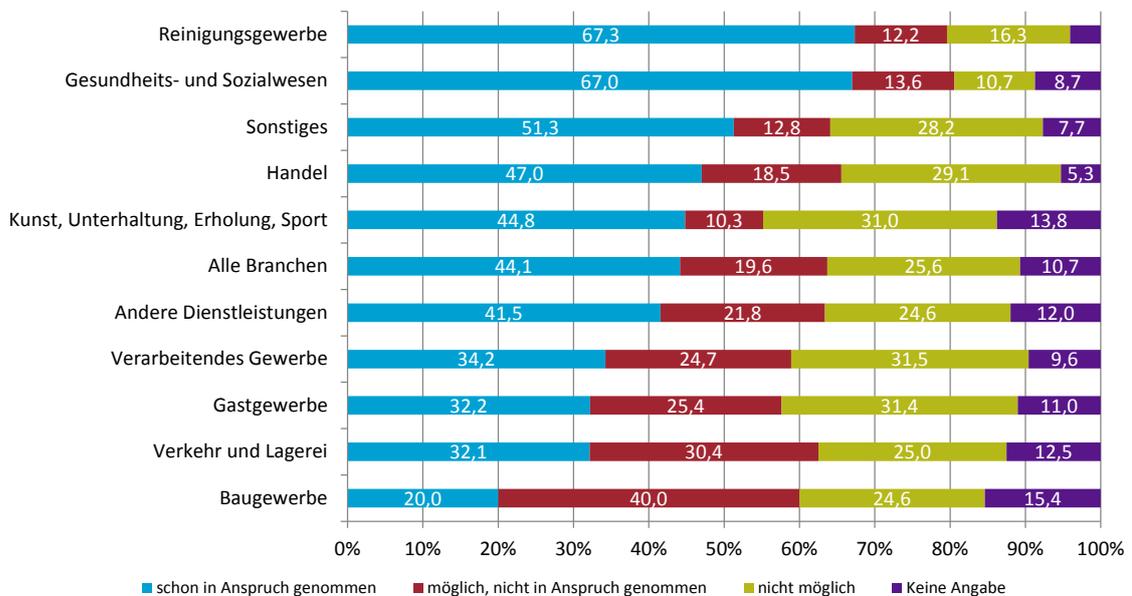


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung. - Der ausgelassene Wert für die Angabe "Schon in Anspruch genommen" liegt für Verkehr und Lagerei bei 1,8%.

Ein vollständigeres Bild der Leistungsgewährung ergibt sich bei der Analyse nach Branchen, wie die Abbildungen 5.7 bis 5.13 getrennt nach möglichen Leistungen zeigen (es wurden nur Branchen mit mehr als 30 Beobachtungen in die Graphiken aufgenommen). Es zeigen sich für die Gewährung von bezahltem Urlaub erhebliche Ungleichheiten – so gibt im Gastgewerbe nur

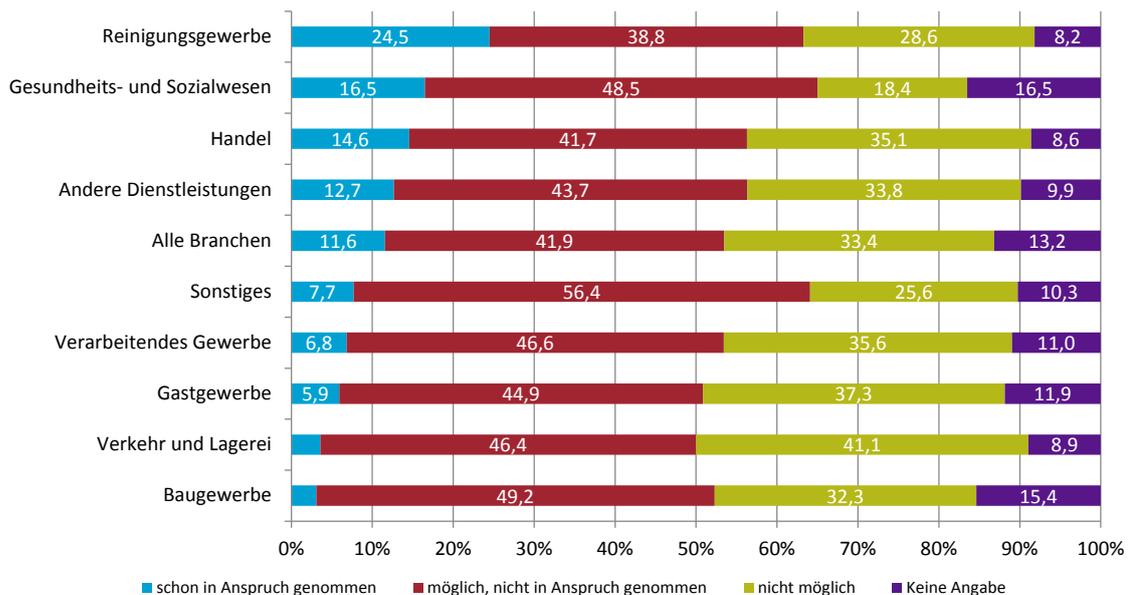
knapp ein Drittel der befragten Betriebe an, dass bezahlter Urlaub schon in Anspruch genommen worden sei, während dies im Reinigungsgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen knapp zwei Drittel der Betriebe angeben (Abbildung 5.7). Unbezahlter Urlaub hingegen wird im Handel überdurchschnittlich oft gewährt (Abbildung 5.8).

Abbildung 5.9
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung. - Der ausgelassene Wert für die Angabe "Keine Angabe" liegt für das Reinigungsgewerbe bei 4,1%.

Abbildung 5.10
Leistungsgewährung nach Branche: Mutterschutzlohn



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung. - Die ausgelassenen Werte für die Angabe "Schon in Anspruch genommen" liegen für Verkehr und Lagerei bei 3,6% und für das Baugewerbe bei 3,1%.

Abbildung 5.11
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Abbildung 5.12
Leistungsgewährung nach Branche: Aufstocken Rentenbeiträge



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Das für die Gewährung von bezahltem Urlaub gezeichnete Bild bestätigt sich, wenn man Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall betrachtet (Abbildung 5.9). Geht man davon aus, dass im Baugewerbe die gleiche Krankheitswahrscheinlichkeit wie in anderen Branchen herrscht¹⁶, so sticht

¹⁶ Einem Bericht der Krankenkasse AOK für Baden-Württemberg zufolge, liegen die Fehlzeiten aufgrund von Krankheit im Baugewerbe im Mittel aller Branchen (AOK 2012).

der geringe Prozentsatz von Inanspruchnahme dieser Leistung ins Auge: nur ein Fünftel der Betriebe im Baugewerbe gibt an, dass eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall schon einmal in Anspruch genommen wurde, während insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Reinigungsgewerbe in über zwei Dritteln der Betriebe eine Entgeltfortzahlung schon einmal in Anspruch genommen wurde. Die Verteilung der Inanspruchnahme des Mutterschutzlohnes (Abbildung 5.10) dürfte der ungleichmäßigen Geschlechterverteilung in den Branchen geschuldet sein, weshalb im Baugewerbe die geringste und im Reinigungsgewerbe die höchste Inanspruchnahme zu verzeichnen ist.

Entgeltfortzahlung an Feiertagen (Abbildung 5.11) ist nach Angaben von gut der Hälfte der befragten Betriebe in der Finanz- und Versicherungsbranche schon einmal geleistet worden, während dies nur bei ca. 15 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe der Fall ist. Dies dürfte auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass viele Betriebe des Gastgewerbes auch an Feiertagen ihrem regulären Betrieb nachgehen.

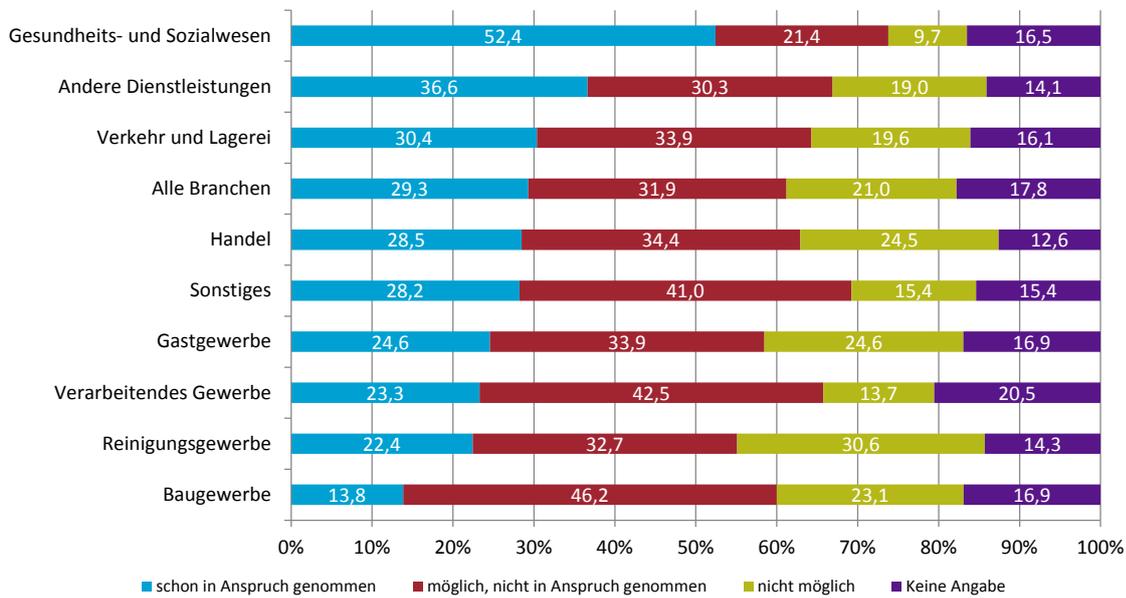
Ähnlich niedrig wie die Inanspruchnahme der Entgeltfortzahlung an Feiertagen ist die Inanspruchnahme einer Aufstockung der Rentenbeiträge (Abbildung 5.12). Am höchsten ist diese im Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem Reinigungsgewerbe (jeweils ca. 40 Prozent). Es fällt jedoch auf, dass ein Großteil der befragten Betriebe die Möglichkeit einer Gewährung dieser Leistung zu kennen scheint (knapp 70 Prozent der Betriebe geben an, dass eine Aufstockung der Rentenbeiträge schon in Anspruch genommen worden oder zumindest möglich sei).

Betrachtet man schließlich die Möglichkeit der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach Branchen, so fällt auf, dass eine solche zwar in so gut wie allen Branchen in einem hohen Prozentsatz der Betriebe möglich zu sein scheint, eine Inanspruchnahme jedoch nur im Gesundheits- und Sozialwesen in größerem Umfang (mehr als 50 Prozent) gegeben ist.

Eine Aufschlüsselung der Leistungsgewährung nach Betriebsgröße zeigt, dass kleinere Betriebe im Mittel weniger Leistungen als größere gewähren (Abbildungen 5.14-5.20). Besonders ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei bezahltem Urlaub (Abbildung 5.14) und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Abbildung 5.16) sowie der Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge (Abbildung 5.19). Weniger ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen (Abbildung 5.18) und der Möglichkeit, an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen (Abbildung 5.20).

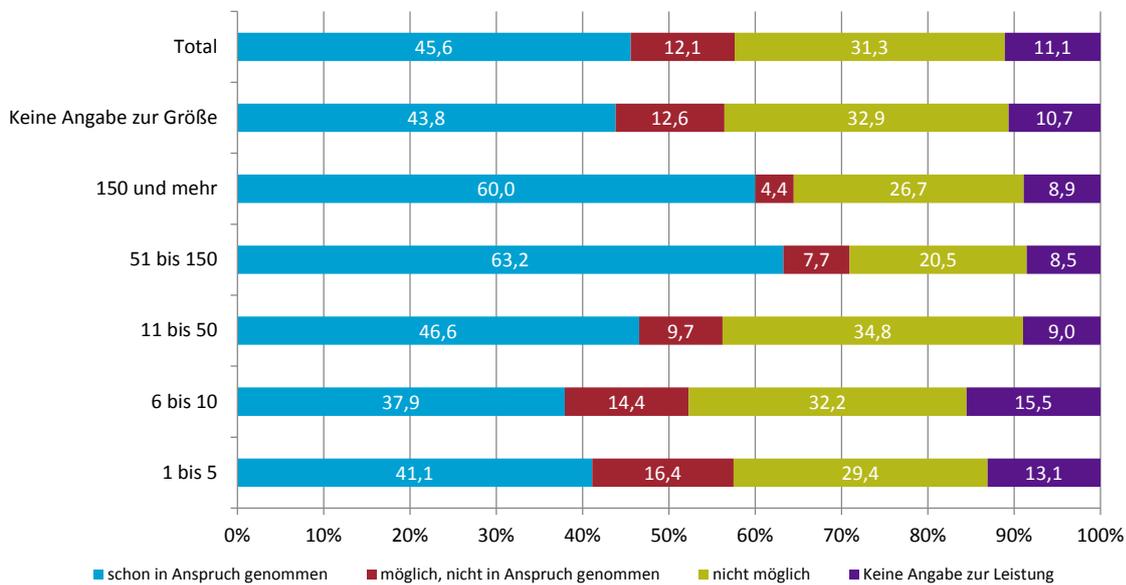
Die bisher gezeigten Tabellen erlauben nur eine eingeschränkte Betrachtung der Bestimmungsgründe der Leistungsgewährung, da immer nur zwei Merkmale gemeinsam betrachtet werden konnten. Um eine differenziertere Darstellung zu erreichen, wird in Tabelle 5.6 und 5.7 eine Regressionsanalyse durchgeführt, die auf einer Ordered Probit Schätzung beruht. Dabei wird die Wahrscheinlichkeit untersucht, dass auf der Skala der Leistungsgewährung (in diesem Fall mit der Reihung: Leistung wird nicht gewährt, Leistung möglich, Leistung wurde schon in Anspruch genommen) eine Bewegung nach oben (positiv signifikanter Koeffizient) oder unten (negativ signifikanter Koeffizient) stattfindet.

Abbildung 5.13
Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

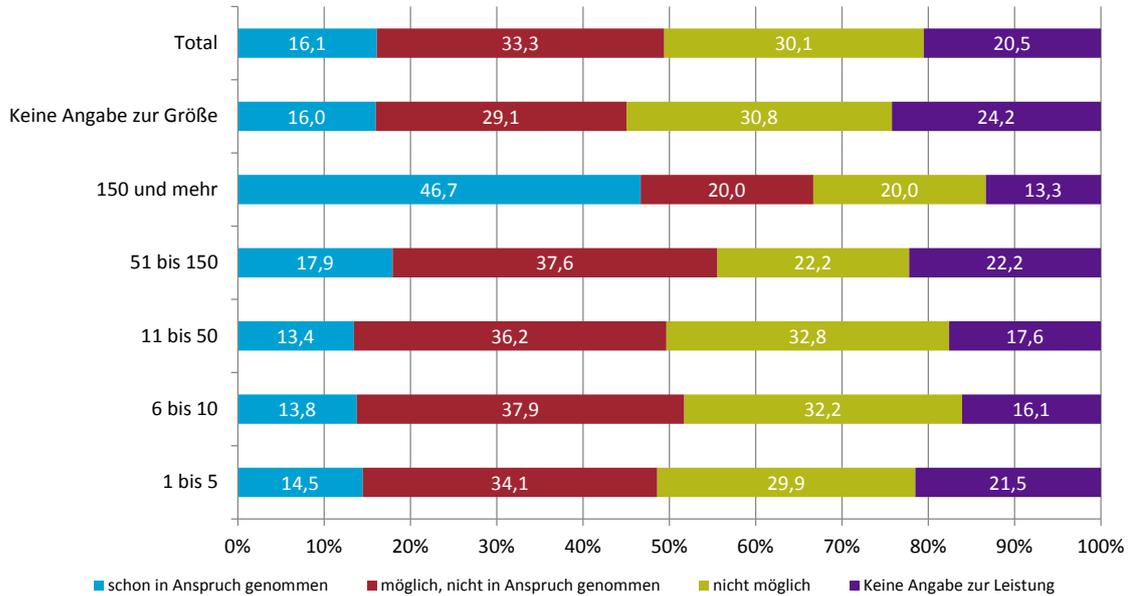
Abbildung 5.14
Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Bezahlter Urlaub



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Abbildung 5.15

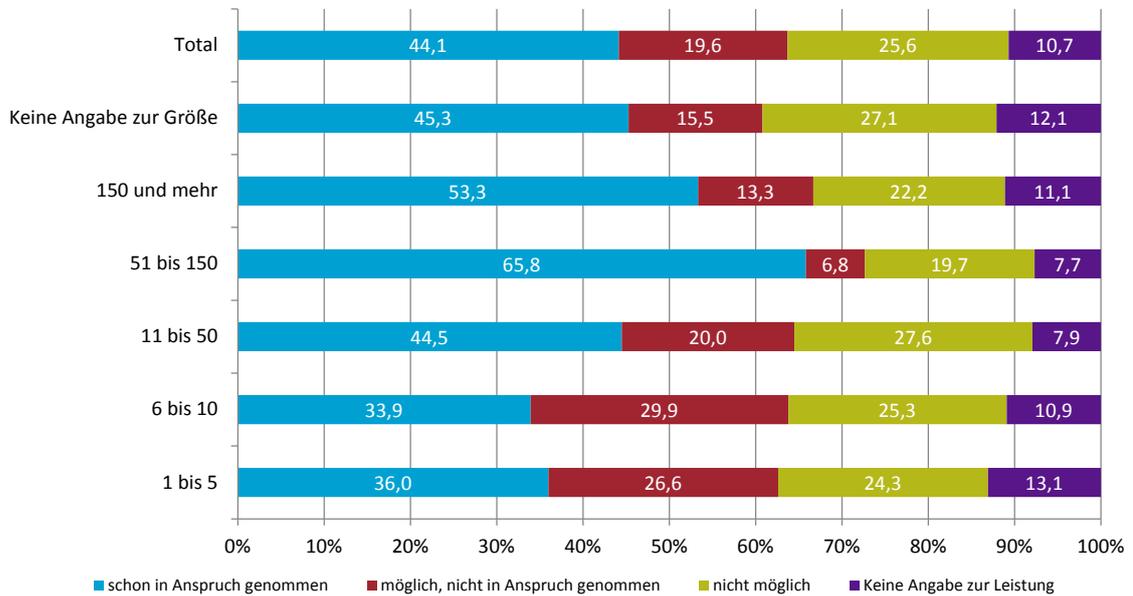
Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Unbezahlter Urlaub



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

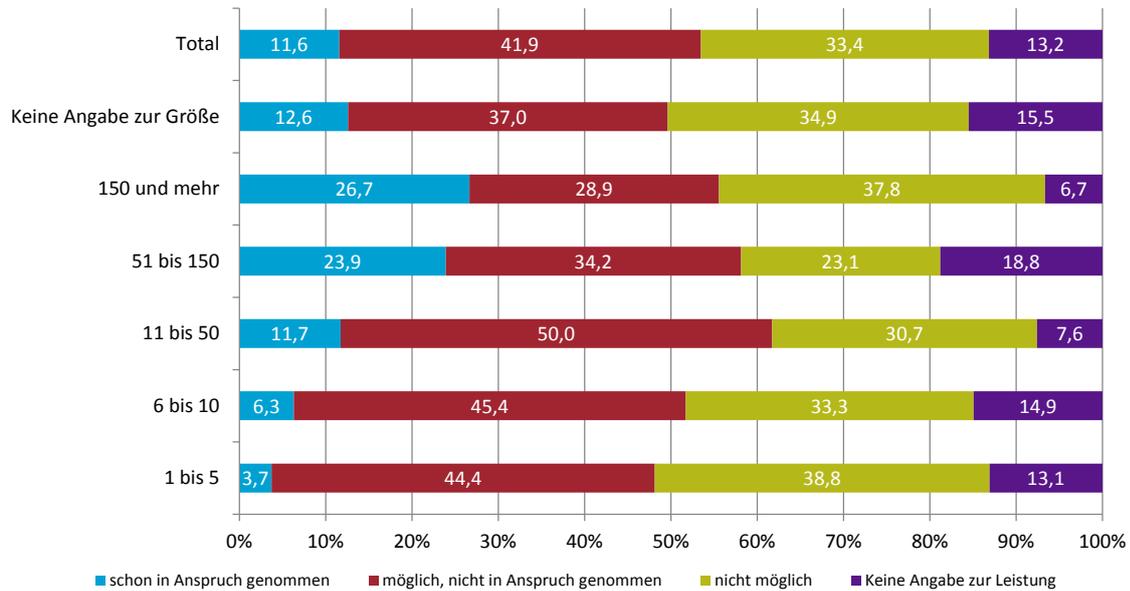
Abbildung 5.16

Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Entgelt im Krankheitsfall



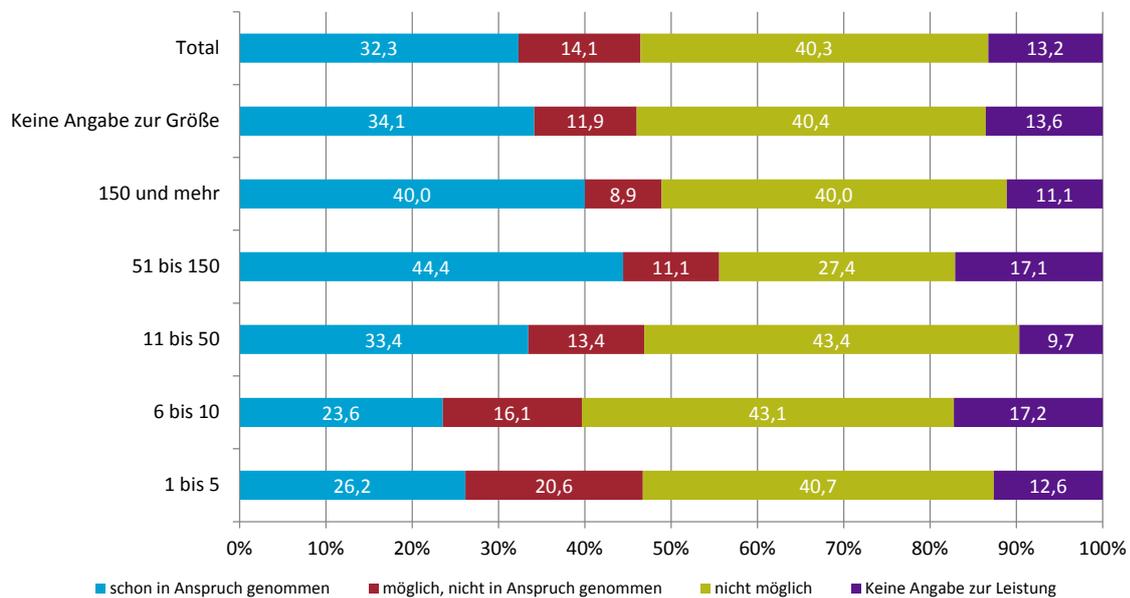
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Abbildung 5.17
Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Mutterschutzlohn



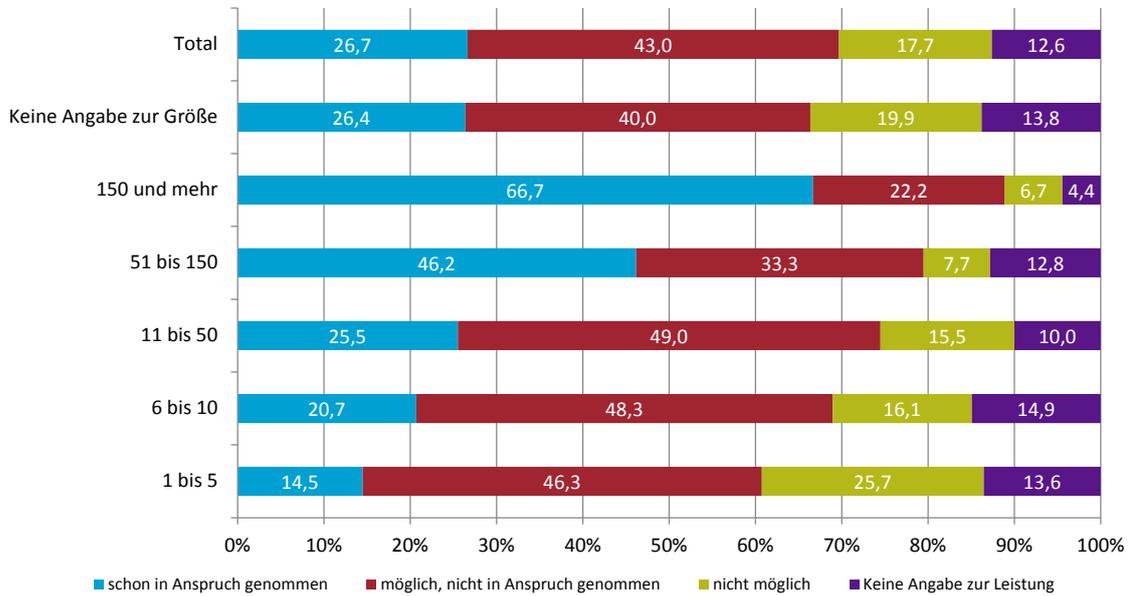
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Abbildung 5.18
Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Entgelt Feiertage



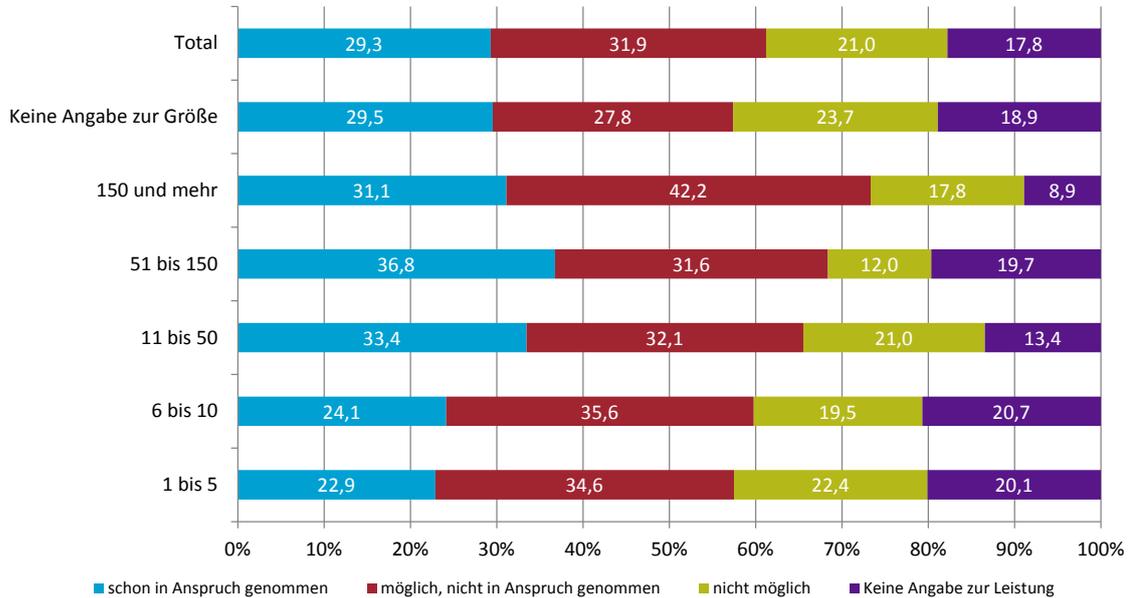
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Abbildung 5.19
Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Aufstockung Rentenversicherung



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Abbildung 5.20
Leistungsgewährung nach Betriebsgröße (Anzahl Mitarbeiter): Weiterbildungen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis eigener Erhebung.

Tabelle 5.6

Zusammenhänge von Betriebscharakteristika und Leistungsgewährung I

	Bezahlter Urlaub		Unbezahlter Urlaub		Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall		Mutterschutzlohn	
	Koeffi- zient	t-Wert	Koeffi- zient	t-Wert	Koeffi- zient	t-Wert	Koeffi- zient	t-Wert
Standorte								
keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
bis zu 4 weitere Standorte	0,369	1,100	0,803	2,699	-0,026	-0,082	0,203	0,661
mehr als 4 weitere Standorte	0,342	1,026	0,286	0,981	0,240	0,774	0,209	0,697
Vertragsart								
schriftlich, befristet	0,623	1,638	-0,005	-0,013	0,739	2,220	0,342	0,967
schriftlich, unbefristet	0,853	2,335	0,157	0,454	0,685	2,123	0,517	1,483
mündlich	0,020	0,053	0,040	0,113	-0,153	-0,470	-0,308	-0,863
Gründungsjahr	0,008	1,711	0,005	0,987	0,004	1,018	0,002	0,541
Art der Beschäftigung								
SVP Vollzeit	0,004	1,266	0,002	1,157	0,002	1,195	-0,001	-0,673
SVP Teilzeit	0,008	2,385	0,002	0,732	-0,002	-1,086	-0,001	-0,486
Geringfügig Beschäftigte	-0,009	-2,940	0,003	1,341	0,002	0,947	0,004	1,907
Branche								
Handel	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Gastgewerbe	-0,353	-1,348	-0,588	-2,219	-0,223	-0,875	-0,127	-0,496
Gesundheits- und Sozialwesen	1,318	3,815	0,180	0,657	1,383	4,304	0,490	1,749
Verarbeitendes Gewerbe	-0,313	-1,011	-0,209	-0,672	-0,462	-1,548	-0,074	-0,242
Reinigungsgewerbe	0,927	2,313	-0,227	-0,605	0,855	2,259	0,317	0,891
Baugewerbe	0,389	1,155	-0,242	-0,699	-0,295	-0,934	0,104	0,314
Verkehr und Lagerei	-0,382	-1,121	-0,771	-2,141	-0,078	-0,223	-0,519	-1,471
Andere Dienstleistungen	-0,012	-0,048	-0,099	-0,401	-0,041	-0,166	-0,060	-0,237
Sonstiges	0,450	1,982	0,274	1,288	0,472	2,125	0,011	0,053
Einsatzgrund geringfügige Beschäftigung								
Flexibler einsetzbar	0,490	2,627	0,353	1,984	0,270	1,526	0,156	0,883
Geringere Kosten	-0,606	-3,221	-0,144	-0,782	-0,587	-3,255	-0,629	-3,401
Passende Bewerber	-0,029	-0,149	0,537	2,877	0,353	1,869	0,469	2,479
Auftragsspitzen	0,027	0,147	-0,149	-0,869	-0,273	-1,561	-0,108	-0,623
Bewährung vor Einstellung als SVP	-0,209	-1,122	0,332	1,883	-0,251	-1,406	0,005	0,03
Abdeckung von Randzeiten	0,125	0,613	-0,208	-1,057	0,338	1,711	0,397	2,013
Sonstige	0,298	1,059	0,035	0,135	0,361	1,353	0,300	1,124
N	595		549		597		583	
R ²	0,099		0,052		0,092		0,063	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Branchen mit Fallzahlen kleiner 30 wurden zu „sonstiges“ zusammengefasst.

Die Zahl der Standorte und damit die Frage, ob es sich bei dem befragten Unternehmen um einen Filialbetrieb handelt, spielt für fast keine der untersuchten Leistungen eine Rolle. Eine einzige Ausnahme bildet die Gewährung unbezahlten Urlaubes, der in Betrieben mit bis zu vier weiteren Standorten häufiger gewährt bzw. in Anspruch genommen wird als in Betrieben ohne weitere Standorte.

Generell lässt sich sagen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Leistungsgewährung steigt, wenn schriftliche Arbeitsverträge die hauptsächliche Vertragsart bilden. Dies gilt insbesondere für das Vorhandensein schriftlich unbefristeter Verträge, welche sowohl für die Gewährung bezahlten Urlaubes als auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen eine positive Rolle spielen.

Tabelle 5.7

Zusammenhänge von Betriebscharakteristika und Leistungsgewährung II

	Entgelt Feiertage		Aufstockung Rentenbeiträge		Betriebliche Weiterbildung	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
keine weiteren Standorte						
bis zu 4 weitere Standorte	0,436	1,390	0,509	1,732	0,022	0,076
mehr als 4 weitere Standorte	0,175	0,553	0,481	1,609	0,134	0,443
Vertragsart						
schriftlich, befristet	0,978	2,755	0,556	1,629	0,001	0,004
schriftlich, unbefristet	0,700	2,027	0,553	1,671	-0,018	-0,050
mündlich	-0,132	-0,375	-0,198	-0,584	-0,173	-0,474
Gründungsjahr	0,005	1,050	-0,002	-0,502	-0,001	-0,121
Art der Beschäftigung						
SVP Vollzeit	0,003	1,571	0,003	1,126	0,001	0,600
SVP Teilzeit	-0,001	-0,634	0,000	-0,069	0,001	0,522
Geringfügig Beschäftigte	-0,002	-0,905	0,002	1,045	-0,003	-1,399
Branche	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Handel						
Gastgewerbe	-0,351	-1,297	0,048	0,194	0,040	0,158
Gesundheits- und Sozialwesen	0,808	2,826	0,657	2,377	1,396	4,676
Verarbeitendes Gewerbe	-0,449	-1,440	-0,024	-0,080	0,095	0,323
Reinigungsgewerbe	0,391	1,063	0,131	0,358	-0,364	-1,047
Baugewerbe	-0,040	-0,118	-0,173	-0,532	-0,437	-1,345
Verkehr und Lagerei	-0,100	-0,286	-0,792	-2,365	0,195	0,571
Andere Dienstleistungen	-0,031	-0,123	0,015	0,062	0,645	2,601
Sonstiges	0,245	1,112	0,127	0,605	0,558	2,609
Einsatzgrund geringfügige Beschäftigung						
Flexibler einsetzbar	0,120	0,664	0,066	0,381	-0,309	-1,744
Geringere Kosten	-0,581	-3,120	-0,557	-3,088	0,001	0,007
Passende Bewerber	0,008	0,043	0,189	1,036	0,046	0,250
Auftragsspitzen	-0,217	-1,220	0,167	0,977	0,222	1,269
Bewährung vor Einstellung als SVP	-0,026	-0,141	0,026	0,150	0,360	2,051
Abdeckung von Randzeiten	0,089	0,451	0,097	0,511	0,274	1,402
Sonstige	0,137	0,492	0,310	1,185	0,259	0,991
N	574		593		553	
R ²	0,070		0,067		0,053	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Branchen mit Fallzahlen kleiner 30 wurden zu „sonstiges“ zusammengefasst.

Betrachtet man die gewährten Leistungen erneut nach Branche (Branchen mit geringen Fallzahlen wurden in diesem Fall unter „Sonstiges“ zusammengefasst), so fällt auf, dass im Vergleich zur Referenzgruppe Handel im Gesundheits- und Sozialwesen signifikant häufiger Leistungen gewährt werden. Auch das Reinigungsgewerbe stellt im Vergleich zum Handel mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit bezahlten Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bereit. Der Handel ist in diesem Fall insofern eine gute Referenzgruppe, als dass die in dieser Branche gewährten Leistungen nahe am Durchschnitt aller Branchen liegen (siehe Abbildungen 5.7 bis 5.13). Insofern spiegelt der positive Zusammenhang zur Branche Gesundheits- und Sozialwesen gut den bereits aus den vorherigen Tabellen abgeleiteten Zusammenhang wider.

Auch die Beweggründe zum Einsatz geringfügiger Beschäftigung spiegeln Merkmale wider, die mit der Anzahl der im Mittel gewährten Leistungen zusammenhängen. Betriebe, die Minijobs der geringen Kosten wegen einsetzen, gewähren, mit Ausnahme der Beteiligung an betrieblichen Weiterbildungen, mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit Leistungen als Betriebe, die diesen Grund nicht angeben.

Zwischenfazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass unbefristete schriftliche Arbeitsverträge überwiegen, dass aber fast ein Fünftel der geringfügig Beschäftigten laut Angabe der Betriebe nur über einen mündlichen Vertrag verfügt. Beim Stundenlohn zeigen sich große Unterschiede zwischen den Branchen, wobei der Mittelwert bei 9,14 Euro liegt. Die durchschnittliche Arbeitszeit über alle Branchen beträgt 36,2 Stunden, in keiner Branche wird durchschnittlich mehr als 41 Stunden pro Monat gearbeitet.

In Bezug auf die Gewährung von gesetzlichen Leistungen zeigt sich, dass der Anteil von Betrieben, in denen die Leistungen bereits in Anspruch genommen wurden, bei keiner der abgefragten Leistungen mehr als 50 Prozent beträgt. Gleichzeitig geben hohe Anteile der Betriebe an, dass die Gewährung der abgefragten Leistungen grundsätzlich nicht möglich ist, obwohl ein gesetzlicher Anspruch besteht (Entgeltfortzahlung Feiertage: 40 Prozent, Mutterschutzlohn: 33 Prozent, bezahlter Urlaub: 31 Prozent, Entgeltfortzahlung Krankheitsfall: 26 Prozent).

Der durchschnittliche Anteil von Betrieben, der bestimmte Leistungen gewährt, täuscht über starke Unterschiede zwischen den Betrieben hinweg. So werden im Reinigungsgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen deutlich häufiger Leistungen gewährt, als im Handel und im Gastgewerbe. Des Weiteren erhöht ein schriftlicher, unbefristeter Vertrag die Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung signifikant. Schließlich liefern die Auswertungen Hinweise darauf, dass diejenigen Betriebe, die Minijobs aufgrund der niedrigeren Kosten anbieten, deutlich seltener Leistungen gewähren. Im Gegensatz dazu steigt die Wahrscheinlichkeit der betrieblichen Weiterbildung wenn Minijobs als „verlängerte Probezeit“ gesehen werden.

5.3 Beweggründe für das Angebot von Minijobs

Im folgenden Abschnitt werden die Beweggründe von Arbeitgebern für das Angebot geringfügiger Beschäftigung dargestellt und multivariate Auswertungen durchgeführt. Dabei stehen folgende Angaben der befragten Unternehmen im Fokus:

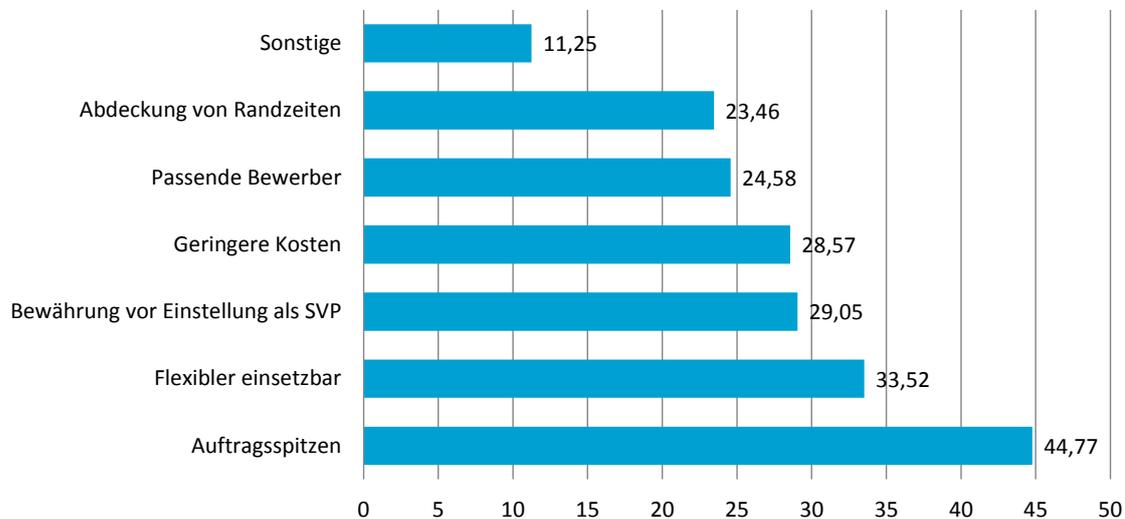
- Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter
- Branche

Diese Informationen werden darüber hinaus nach weiteren Arbeitgebermerkmalen ausgewertet.

Geringfügige Beschäftigung wird aus den unterschiedlichsten Gründen angeboten. Sechs verschiedene Gründe, sowie eine Sammelkategorie für weitere Gründe wurden im Rahmen der Arbeitgeberstudie erhoben. Im Fokus standen die Vorteile des Einsatzes geringfügiger Beschäftigung im Unternehmen. Wie Tabelle A5.1 bzw. Abbildung 5.21 zeigt, ist der Ausgleich von Auftragsspitzen der am häufigsten genannte Grund (44,8 Prozent). Ein Drittel der befragten Betriebe gibt an, dass geringfügig Beschäftigte flexibler einsetzbar seien.

28,6 Prozent der Arbeitgeber gab als Grund an, dass sie Minijobs nutzen, weil sie geringere Personalkosten verursachen. Dies könnte unter Umständen an einem geringeren administrativen Aufwand liegen, den Minijobs im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verursachen. Des Weiteren scheinen geringfügig Beschäftigte niedrigere Bruttolöhne zu erhalten, was wiederum zu faktisch niedrigeren Sozialversicherungsbeiträgen und geringen Personalkosten führt (siehe Kapitel 2.1.2). Schließlich führt die Nicht-Gewährung von Leistungen, wie bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, ebenfalls zu geringeren Personalkosten im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (siehe Kapitel 5.2).

Abbildung 5.21
Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter
 in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

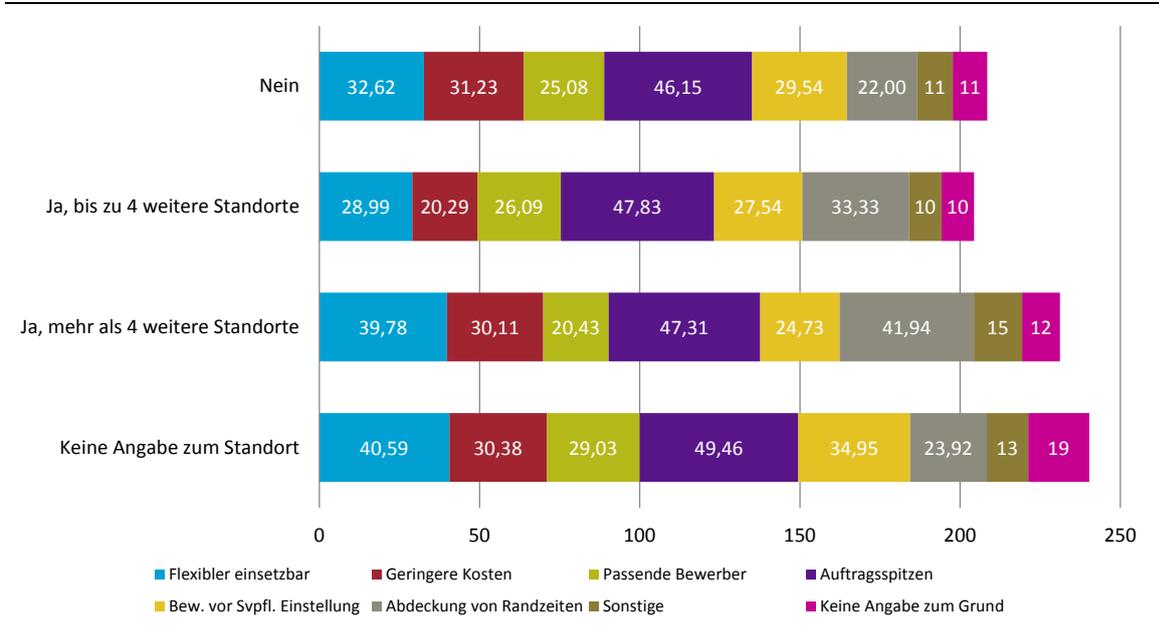
Ein weiterer sehr wichtiger Grund mit ebenfalls einem Drittel der Nennungen liegt in der Nutzung von Minijobs als Einstieg zur Bewährung vor Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Offensichtlich wird der Minijob hier als eine Form der Probezeit genutzt. Immerhin ein Viertel der Betriebe gibt an, für Minijobs einfacher (für die Tätigkeit) passende Bewerber zu finden, was auf eine gewisse Beliebtheit von geringfügiger Beschäftigung seitens der Arbeitnehmer hindeutet.

Die genannten Gründe variieren z.T. stark zwischen den Unternehmen (Tabelle A5.2 bzw. Abbildungen 5.22-5.26). So spielen die flexiblere Einsetzbarkeit und die Abdeckung von Randzeiten bzw. von Auftragsspitzen vor allem bei größeren Betrieben mit mehr als 4 Standorten eine Rolle (Abbildung 5.22). Die geringeren Personalkosten sind vor allem für kleinere Betriebe ein Grund für den Einsatz von Minijobs.

Vor allem Betriebe mit einem Alter zwischen 6 und 10 Jahren geben an, Minijobs aufgrund ihrer flexiblen Einsatzfähigkeit anzubieten (Abbildung 5.23). Hervorzuheben ist weiterhin, dass die Nutzung geringfügiger Beschäftigung zur Bewährung in älteren Betrieben (älter als 20 Jahre) eine deutlich geringere Rolle als in den jüngeren Betrieben spielt. Gleichzeitig spielt der Ausgleich von Auftragsspitzen für die älteren Betriebe eine deutlich größere Rolle als für die jüngeren. Lässt man die gering besetzte Kategorie der sehr jungen Betriebe außer Acht, so gibt es in den übrigen Kategorien kaum nennenswerte Unterschiede.

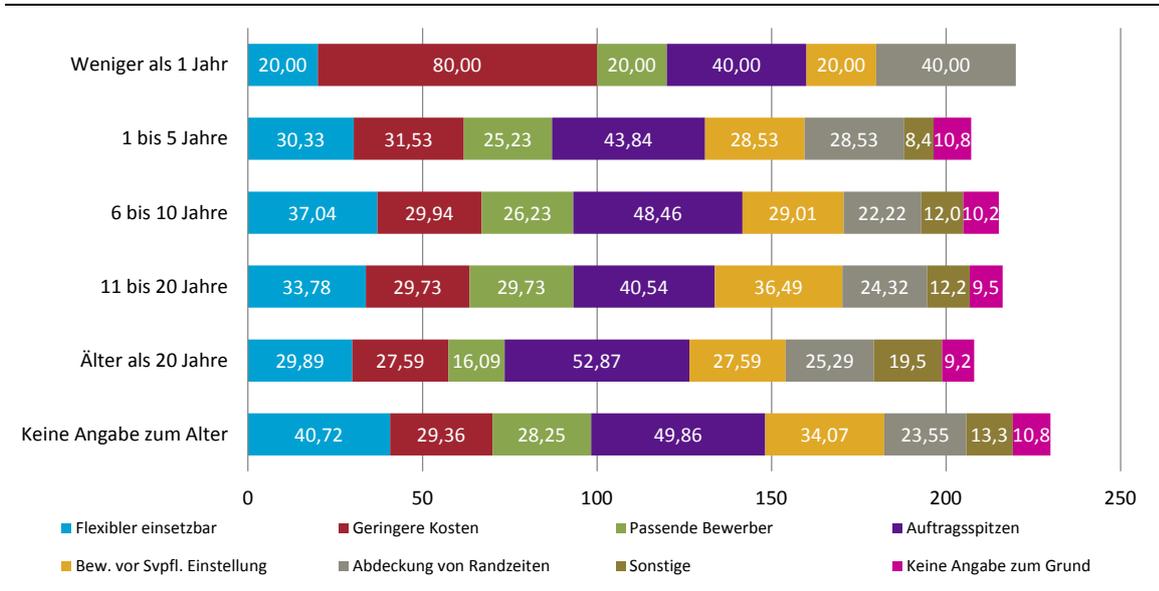
Insgesamt verändert sich die Bedeutung von bestimmten Einsatzgründen geringfügiger Beschäftigung mit dem Einsatz derselben im Unternehmen (Abbildung 5.24). So nimmt die Bedeutung von flexiblerer Einsetzbarkeit, geringeren Kosten und passenderer Bewerber mit dem Anteil geringfügig Beschäftigter im Betrieb zu, während die Bedeutung der anderen Einsatzgründe (Ausgleich von Auftragsspitzen, Randzeiten und Bewährung) mit dem Anteil geringfügig Be-

Abbildung 5.22
Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Standort
 in % aller Betriebe



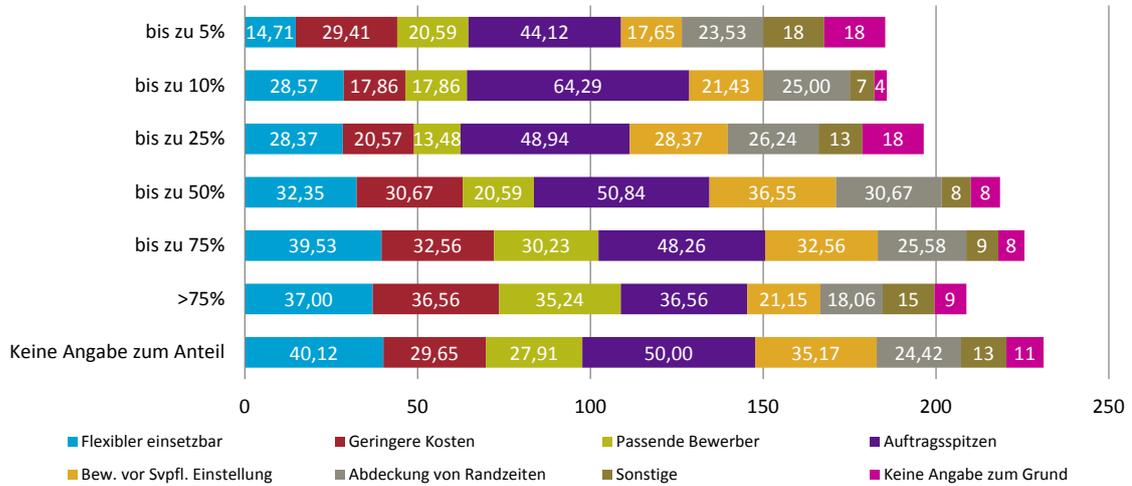
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

Abbildung 5.23
Grund für den Einsatz geringfügig Beschäftigter nach Betriebscharakteristika „Betriebsalter“
 in % aller Betriebe



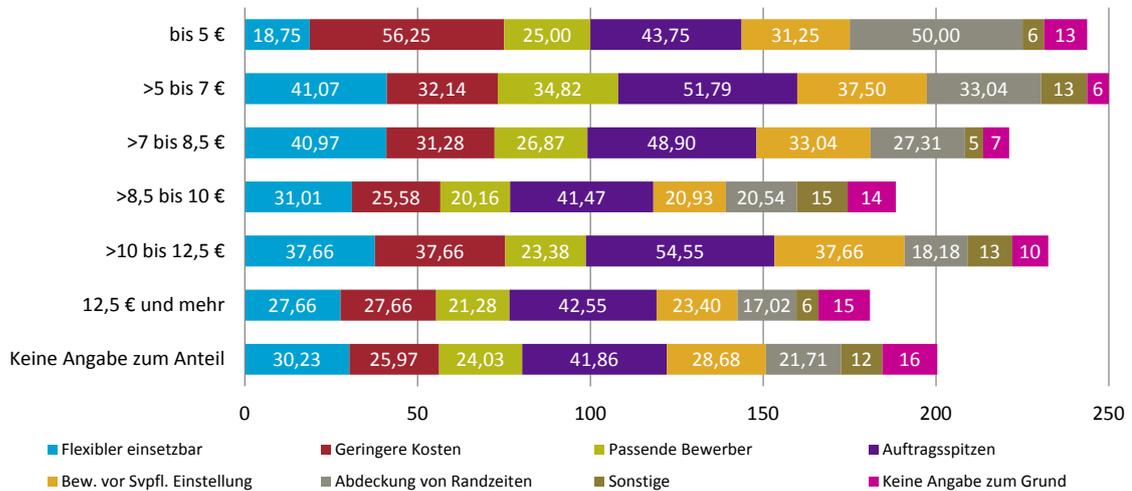
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

Abbildung 5.24
Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Anteil der geringfügig Beschäftigten in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

Abbildung 5.25
Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Stundenlohn in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

schäftigter eher abnimmt. Dies lässt sich leicht dadurch erklären, dass die letztgenannten Gründe Minijobs eher als komplementär zu anderen Beschäftigungsformen behandeln, während erstgenannte Gründe eher eine substituierende Wirkung entfalten dürften.

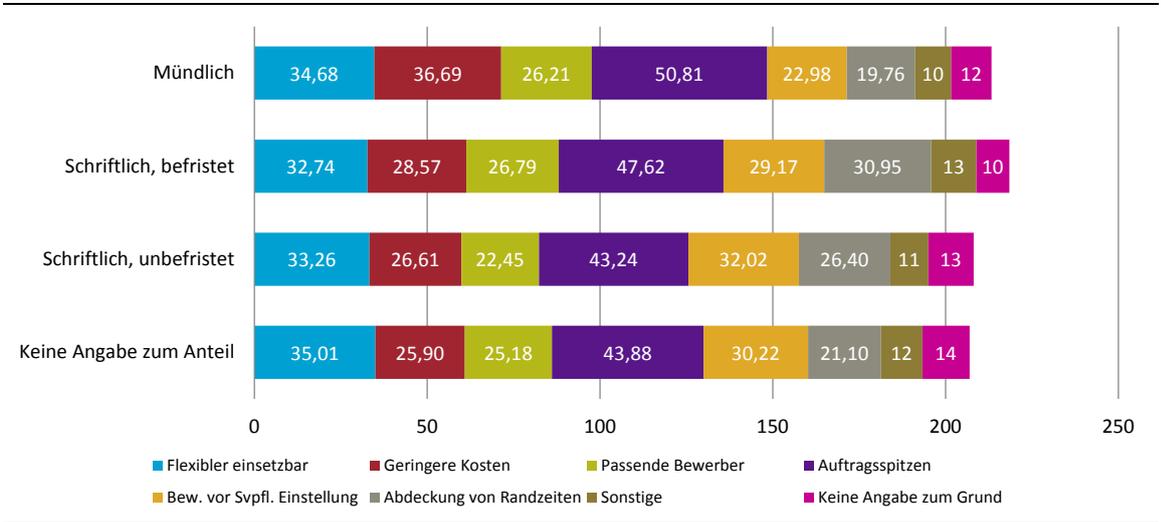
Wertet man die Häufigkeit der Einsatzgründe nach Lohnklassen aus, ergibt sich kein eindeutiges Bild (Abbildung 5.25). Interessanterweise geben knapp 40 Prozent der Betriebe, die zwischen 10 und 12,5 Euro Stundenlohn zahlen, die geringeren Kosten als wichtigen Grund zum

Einsatz geringfügiger Beschäftigung an. Wichtiger in dieser Lohnklasse sind nur der Ausgleich von Auftragsspitzen und die Bewährung vor Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. In der untersten gut besetzten Lohnklasse (zwischen 5 und 7 Euro Stundenlohn) sind die Haupteinsatzgründe ähnlich, wobei hier auch die Abdeckung von Randzeiten eine wichtige Rolle spielt.

Werden die Beweggründe nach Vertragsart ausgewertet (Abbildung 5.26), so zeigt sich, dass insbesondere in der Gruppe der mündlichen Verträge geringere Kosten und die Ausgleichung von Auftragsspitzen eine Rolle spielen. Letzterer Grund ist auch bei schriftlich-befristeten Verträgen von hoher Bedeutung. Über 50 Prozent der Betriebe, in denen schriftliche befristete Verträge vorherrschen, nennen diesen Grund als Vorteil von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Abbildung 5.26

Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Vertragsart in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

In der Auswertung nach Branchen (Tabelle A5.3) zeigt sich Folgendes: Die flexible Einsetzbarkeit spielt vor allem im Gastgewerbe eine wichtige Rolle (fast 50 Prozent der Betriebe im Gastgewerbe nennen diesen Einsatzgrund), während die geringen Kosten vor allem im Baugewerbe von Bedeutung sind. Zwei weitere Gründe, die mit Flexibilität zusammenhängen sind die Abdeckung von Randzeiten und Auftragsspitzen. Diese Gründe werden besonders in Handel, Verkehr und Lagerei als Vorteile der geringfügigen Beschäftigung angesehen. Dominant ist letztgenannter Grund jedoch im Baugewerbe. Drei Viertel der befragten Betriebe im Baugewerbe sehen den Vorteil von Minijobs im Ausgleich von Auftragsspitzen. Als Instrument zur Bewährung vor der Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis spielt der Minijob vor allem in Erziehung und Unterricht eine wichtige Rolle – fast die Hälfte der in dieser Branche befragten Unternehmen nennt diesen Grund.

Zwischenfazit

Die Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung sind vielfältig. Sie wird hauptsächlich (von knapp 45 Prozent der befragten Betriebe) zum Ausgleich von Auftragsspitzen und aufgrund höherer Flexibilität (34 Prozent) im Einsatz nachgefragt. Es spielen jedoch auch die Be-

währung eines Beschäftigten vor einer möglichen Einstellung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (29 Prozent) und geringere Kosten (29 Prozent) eine wichtige Rolle. Die Gewichtung dieser Gründe variiert nach Branche und gezahlten Löhnen. Eine höhere Flexibilität im Einsatz geringfügig Beschäftigter spielt vor allem im Gastgewerbe eine wichtige Rolle, während der Ausgleich von Auftragsspitzen für das Baugewerbe den dominierenden Faktor darstellt.

5.4 Sprungbrettfunktion von Minijobs

In diesem Abschnitt wird analysiert, inwiefern geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Dafür wird zunächst die grundsätzliche Bereitschaft der Arbeitgeber ausgewertet, solche Umwandlungen vorzunehmen (Abschnitt 5.4.1). In einem zweiten Schritt wird für diejenigen Betriebe, die angeben, dass eine Umwandlung grundsätzlich möglich ist, untersucht, wie viele Minijobs in den letzten 12 Monaten tatsächlich umgewandelt wurden (Abschnitt 5.4.2). Schließlich werden in Abschnitt 5.4.3 die Reaktionen auf die geplante Erhöhung der Einkommensgrenze auf 450 Euro untersucht. Hierbei wird, neben den verfügbaren betrieblichen Merkmalen, ein besonderer Schwerpunkt auf die Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gelegt.

Die Auswertungen in diesem Abschnitt greifen insbesondere auf folgende Fragen der Arbeitgeberbefragung zurück:

- Ist es bei Ihnen möglich, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln?
- Falls ja, wie viele Beschäftigungsverhältnisse wurden in den letzten 12 Monaten umgewandelt?
- Für den 01.01.2013 ist eine Erhöhung der Einkommensgrenze von 400 auf 450 Euro geplant. Wollen Sie in diesem Zusammenhang (a) den Stundenlohn erhöhen, (b) die Arbeitszeiten ausweiten, (c) mehr geringfügig Beschäftigte einstellen oder (d) keine Änderungen vornehmen?

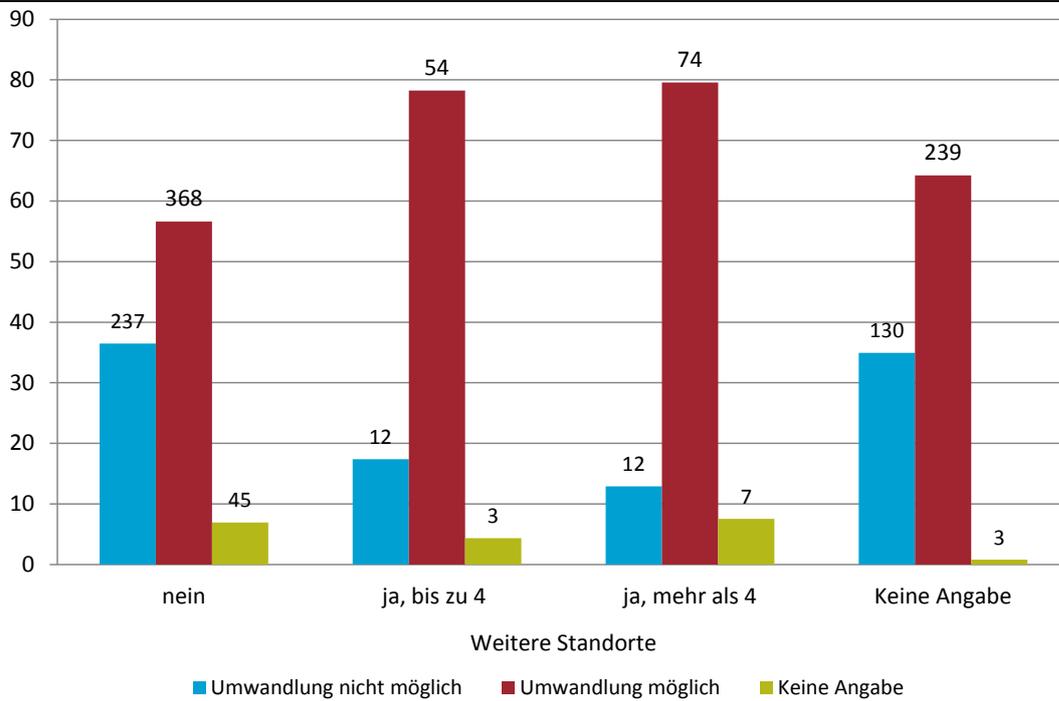
Alle drei Fragen wurden nur gewerblichen Arbeitgebern gestellt. Dementsprechend beziehen sich die folgenden Auswertungen auf die 1 184 gewerblichen Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben (vgl. Abschnitt 5.1).

5.4.1 Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs

Die Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ist vergleichsweise hoch: Rund 61 Prozent der Betriebe (728 Betriebe) geben an, dass eine solche Umwandlung grundsätzlich möglich ist, während 33 Prozent (361 Betriebe) dies ablehnen. Weitere 6 Prozent der Betriebe (65 Betriebe) machen keine Angabe.

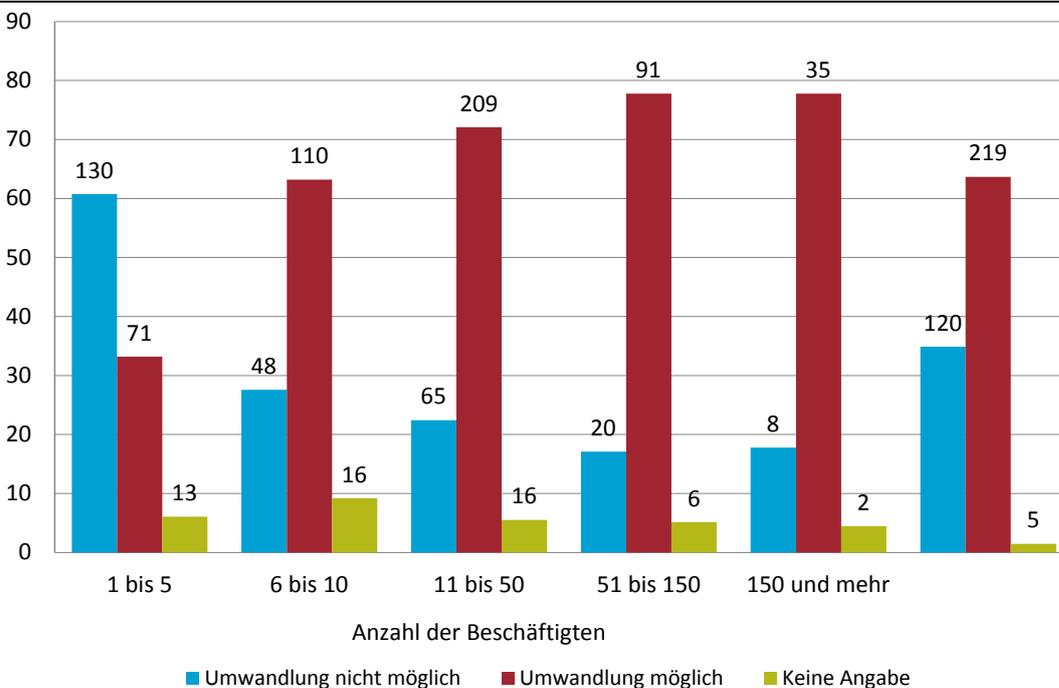
Abbildung 5.27 differenziert das Antwortverhalten danach, ob der Betrieb weitere Standorte hat. Die Abbildung zeigt, dass die Bereitschaft zur Zustimmung von 57 Prozent bei Betrieben ohne weitere Standorte auf 80 Prozent bei Betrieben mit mehr als 4 weiteren Filialen ansteigt. Allerdings muss beachtet werden, dass die Beobachtungszahl der Betriebe mit weiteren Standorten deutlich geringer ausfällt als bei Betrieben ohne weitere Filialen. Des Weiteren erscheint es naheliegend, dass es sich zumindest teilweise um einen Effekt der Betriebsgröße

Abbildung 5.27
Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs über das Merkmal „Standort“
 in %



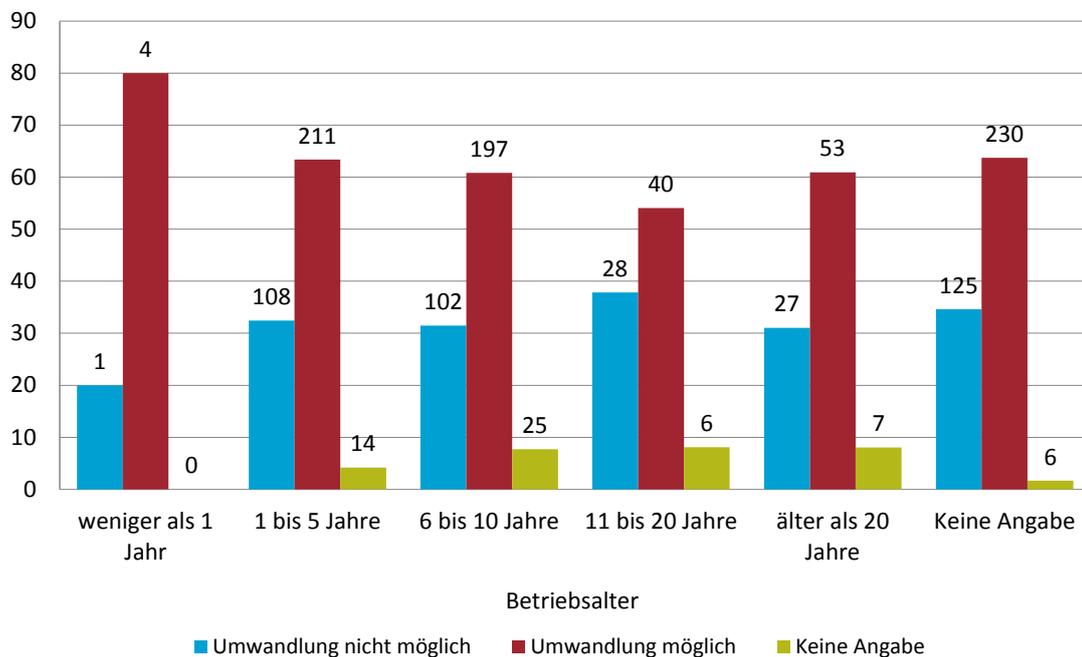
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Zahlen über den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe an.

Abbildung 5.28
Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach Betriebsgröße
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Zahlen über den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe an.

Abbildung 5.29
Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach Betriebsalter
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Zahlen über den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe an.

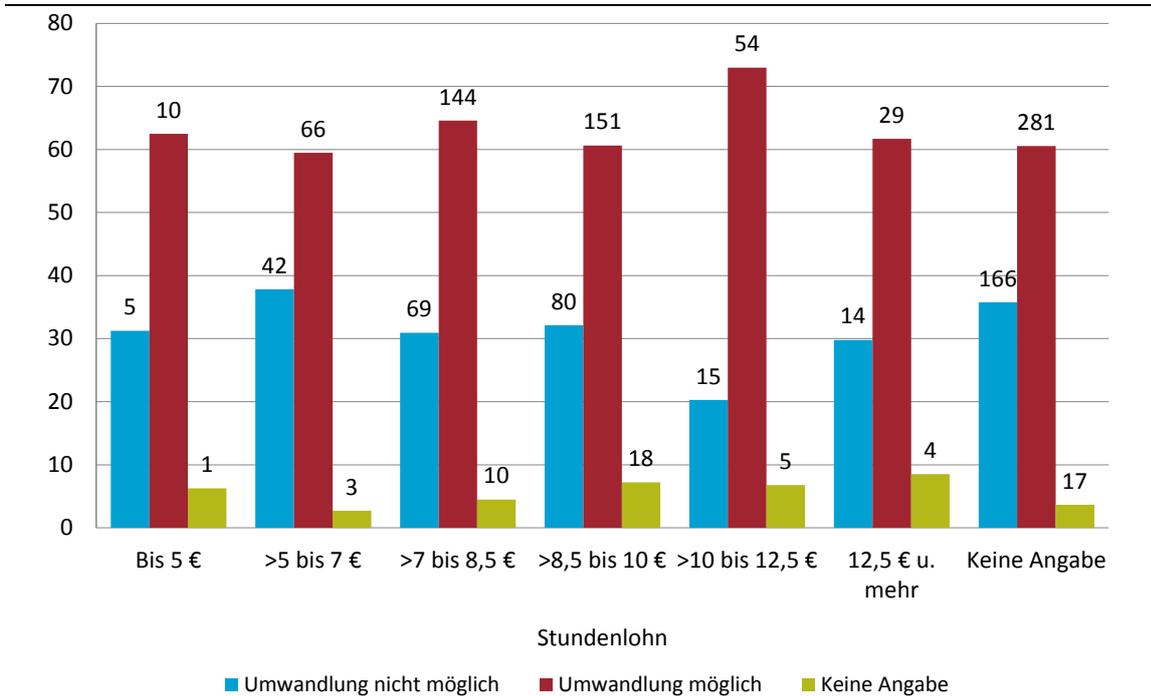
handeln könnte. Diese ist ebenfalls stark mit der Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs korreliert (Abbildung 5.28), wobei auch hier die Beobachtungszahl der sehr kleinen und sehr großen Betriebe gering ausfällt.

Mit Ausnahme der hohen Bereitschaft der sehr jungen Betriebe (4 von 5 Betrieben geben an, dass eine Umwandlung möglich ist), deutet Abbildung 5.29 nicht darauf hin, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Betriebsalter und der Bereitschaft zur Umwandlung gibt. Die Bereitschaft liegt über alle Altersklassen hinweg um die 60 Prozent.

Auf den ersten Blick scheint es ebenfalls keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Bereitschaft zur Umwandlung und dem durchschnittlich gezahlten Stundenlohn (Abbildung 5.30) sowie der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit zu geben (Abbildung 5.31). Unter Ausschluss der Randgruppen, also den sehr niedrigen und sehr hohen Löhnen und Arbeitszeiten, zeigt sich jedoch für beide Variablen eine positive Korrelation. Da die Randgruppen durch niedrige Beobachtungszahlen gekennzeichnet sind, ist diese Vorgehensweise sinnvoll. Die Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln beträgt 59 Prozent in der Lohngruppe 5 – 7 Euro und 73 Prozent in der Lohngruppe 10 – 12,50 Euro (Abbildung 5.30). Die Unterschiede sind für die unterschiedlichen monatlichen Arbeitszeiten deutlich stärker ausgeprägt: 45 Prozent der Betriebe, in denen die geringfügig Beschäftigten durchschnittlich 11-20 Stunden pro Monat arbeiten, sind zu einer Umwandlung bereit, während dieser Anteil bei Betrieben mit einer durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit von 41-60 Stunden 74 Prozent beträgt (Abbildung 5.31).

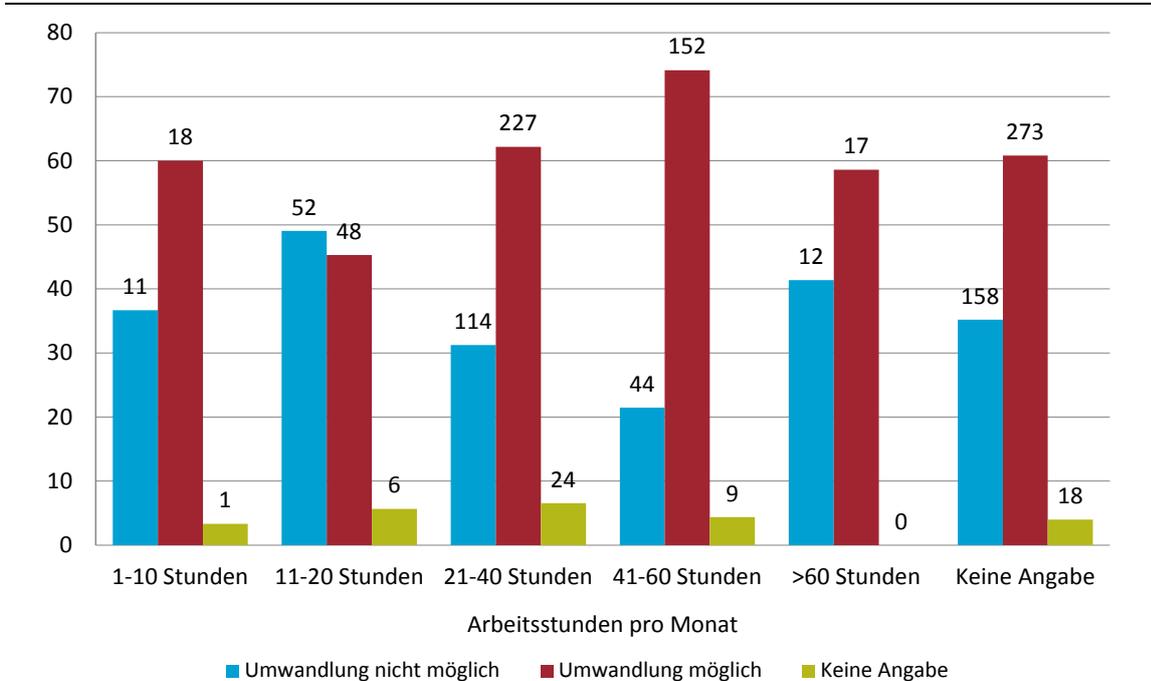
Tabelle 5.8 zeigt die Ergebnisse einer „Logit Schätzung“ (vgl. Anhang 2), welche den Einfluss der diskutierten betrieblichen Merkmale auf die Wahrscheinlichkeit der Umwandlungsbereit-

Abbildung 5.30
Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlich gezahltem Stundenlohn
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Zahlen über den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe an.

Abbildung 5.31
Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlicher monatlicher Arbeitszeit
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Zahlen über den Balken geben die absolute Anzahl der Betriebe an.

Tabelle 5.8

Betriebliche Determinanten der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln

	Bereitschaft zur Umwandlung	
	Marginaler Effekt	t-Wert
Betriebsalter	-0,001	-1,297
Anteil Teilzeit	0,002	2,117
Anteil Minijobs	-0,003	-4,236
Betriebsgröße	0,000	-0,484
Stundenlohn	0,019	2,015
Stunden pro Monat	0,004	3,476
Standorte		
keine weiteren Standorte		Referenzgruppe
bis zu 4 weitere Standorte	0,145	2,349
mehr als 4 weitere Standorte	0,173	2,852
Gründe		
flexibler einsetzbar	-0,036	-0,996
geringere Kosten	-0,027	-0,718
passende Bewerber	0,044	1,134
Auftragsspitzen	0,050	1,360
Bewährung vor Einstellung als SVP	0,280	7,878
Abdeckung von Randzeiten	0,120	2,870
Sonstige	0,072	1,389
Pseudo-R ²		0,299
N		505

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die marginalen Effekte werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Es handelt sich um durchschnittliche, marginale Effekte auf die Wahrscheinlichkeit zur Umwandlung bereit zu sein. Branchendummies wurden in die Schätzung aufgenommen, werden aufgrund ihrer Insignifikanz jedoch nicht ausgewiesen.

schaft untersucht. In der Tabelle werden sogenannte „marginale Effekte“ ausgewiesen, die angeben wie sich die Wahrscheinlichkeit verändert, wenn die entsprechende erklärende Variable um eine Einheit erhöht wird.

Das Betriebsalter und die Betriebsgröße zeigen keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Des Weiteren spielt die Branchenzugehörigkeit, zumindest im Vergleich zum Handel, keine nennenswerte Rolle. Im Gegensatz dazu ist sowohl der durchschnittliche Stundenlohn, als auch die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit positiv mit der Bereitschaft zur Umwandlung korreliert.

Eine Erhöhung des durchschnittlichen Stundenlohns um einen Euro, erhöht die Wahrscheinlichkeit, zu einer Umwandlung bereit zu sein, um 2 Prozentpunkte. Für Betriebe, in denen die geringfügig Beschäftigten eine Stunde im Monat mehr arbeiten, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit um 0,5 Prozentpunkte (Tabelle 5.8).

Ein weiteres interessantes Ergebnis ist der negative Zusammenhang zwischen der Bereitschaft zur Umwandlung und dem Anteil geringfügig Beschäftigter im Betrieb: Eine Erhöhung dieses Anteils um einen Prozentpunkt führt zu einer Reduktion in der Wahrscheinlichkeit zu einer Umwandlung bereit zu sein um 0,3 Prozentpunkte. Demnach sind insbesondere diejenigen Arbeitgeber nicht zu einer Umwandlung bereit, die verhältnismäßig stark auf geringfügige Beschäftigung zurückgreifen. Gleichzeitig existiert ein positiver Zusammenhang zwischen dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Mitarbeitern und der Bereitschaft zur Umwandlung: Ein Betrieb der einen Prozentpunkt mehr Angestellte in Teilzeit beschäftigt, hat demnach eine

um 0,2 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit zur Umwandlung bereit zu sein. Hier liegt die Vermutung nahe, dass Betriebe mit vielen Teilzeitbeschäftigten vermehrt dazu bereit sind, geringfügige Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung umzuwandeln.

Schließlich zeigt Tabelle 5.8, dass ein Zusammenhang zwischen den Gründen geringfügig Beschäftigte einzusetzen (vgl. Abschnitt 5.3) und der Bereitschaft zur Umwandlung existiert. Arbeitgeber, die Minijobs als „verlängerte Probezeit“ nutzen, haben eine um fast 28 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit zu einer Umwandlung bereit zu sein. Besteht die Motivation zum Angebot von Minijobs in der Abdeckung von Randzeiten, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit um immerhin 12 Prozentpunkte. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass Minijobs benutzt werden, um Arbeiten, die zwar regelmäßig, aber im geringen Ausmaß anfallen, abzudecken. In diesem Fall wäre eine Teilzeitbeschäftigung ebenfalls geeignet.

5.4.2 Tatsächliche Häufigkeit der Umwandlung von Minijobs

Neben der Bereitschaft zur Umwandlung ist die tatsächliche Häufigkeit der Umwandlung von Minijobs entscheidend für die Bewertung der Frage, ob Minijobs eine Sprungbrettfunktion in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellen können. Für diese Analyse wird die Stichprobe auf diejenigen Betriebe beschränkt, die grundsätzlich eine Bereitschaft zur Umwandlung signalisiert haben.¹⁷ Somit beschränkt sich die Stichprobengröße der hier analysierten Betriebe auf 728.

Abbildung 5.32 zeigt die Verteilung der absoluten Anzahl von Minijobs, die in den letzten 12 Monaten umgewandelt wurden. Knapp 26 Prozent der Betriebe (187 Betriebe), die grundsätzlich zu einer Umwandlung bereit sind (728 Betriebe), haben von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht. Insgesamt haben 452 Betriebe während der letzten 12 Monate mindestens einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt. Dies entspricht einem Anteil von 62,1 Prozent an allen Betrieben, die grundsätzlich zu einer Umwandlung bereit sind (452 von 728 Betrieben), sowie einem Anteil von 38,2 Prozent an allen gewerblichen Betrieben (452 von 1.184 Betrieben).¹⁸

Neben der absoluten Anzahl umgewandelter Minijobs, ist der Anteil der Minijobs, der umgewandelt wurde, ein wichtiger Indikator.¹⁹ Abbildung 5.33 zeigt, dass Anteile zwischen 1 Prozent und 20 Prozent relativ häufig vorkommen, während höhere Anteile selten sind. Eine Ausnahme stellen die Anteile von 50 Prozent und 100 Prozent dar, die auf Betriebe mit einer geringen absoluten Anzahl von geringfügig Beschäftigten zurückzuführen sind.

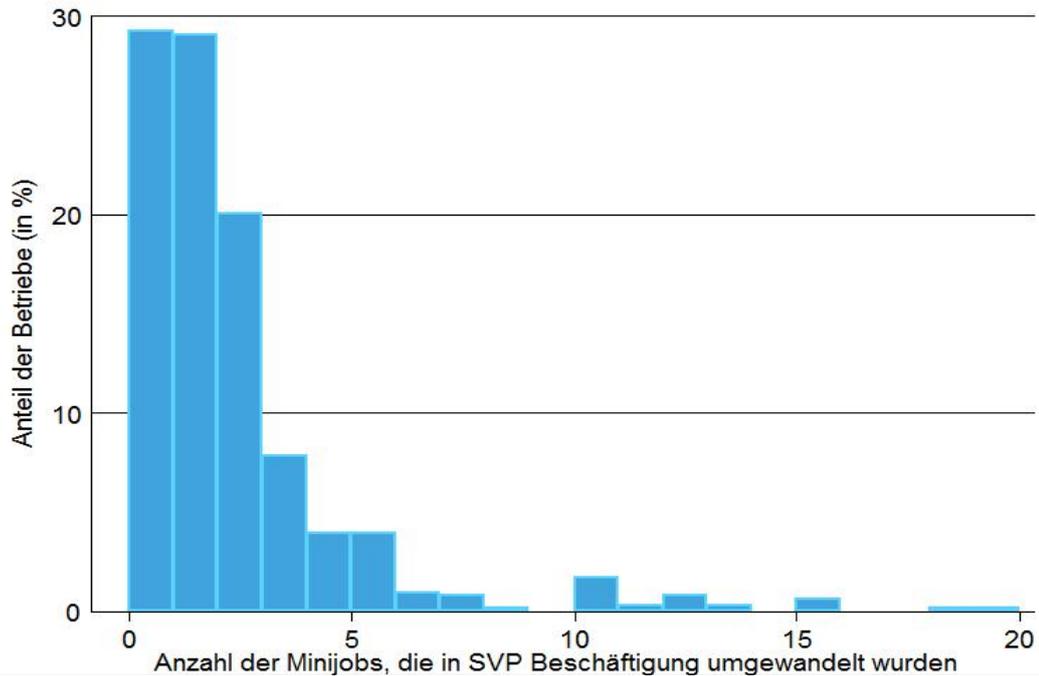
¹⁷ Bis auf eine Ausnahme haben Betriebe, die keine Bereitschaft zur Umwandlung gezeigt haben, auch keine Angaben zur Häufigkeit der Umwandlung gemacht. Die Angabe des Betriebs, der eine Angabe gemacht hat, wurde aus dem Datensatz gelöscht.

¹⁸ Werden nur die Betriebe berücksichtigt, die Angaben zur Umwandlungsbereitschaft gemacht haben, ergibt sich ein Anteil von 40,4 Prozent (452 von 1.119 Betrieben).

¹⁹ Es ist möglich, dass der Anteil an umgewandelten Minijobs 100 Prozent übersteigt, da auf Basis der Arbeitgeberbefragung nur die Anzahl der geringfügig Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt bekannt ist. Im Gegensatz dazu bezieht sich die Frage nach der Umwandlung auf die letzten 12 Monate.

Abbildung 5.32

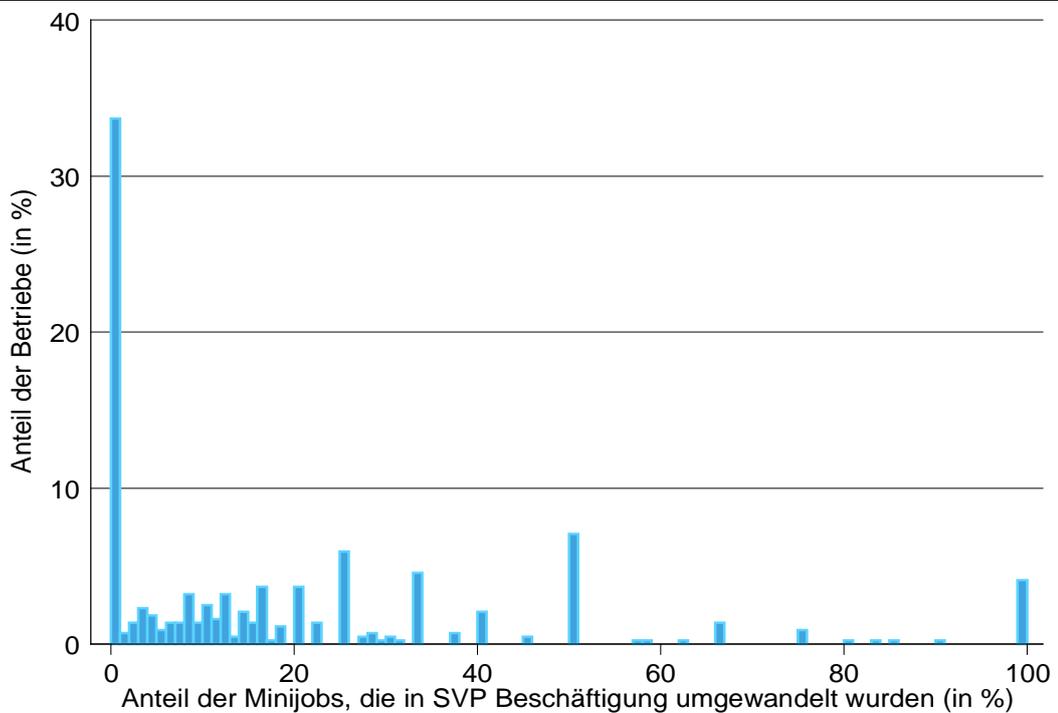
Anzahl der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Betriebe mit mehr als 20 Umwandlungen (5 Betriebe; 1 Prozent der Betriebe, die zur Umwandlung bereit sind) werden nicht berücksichtigt.

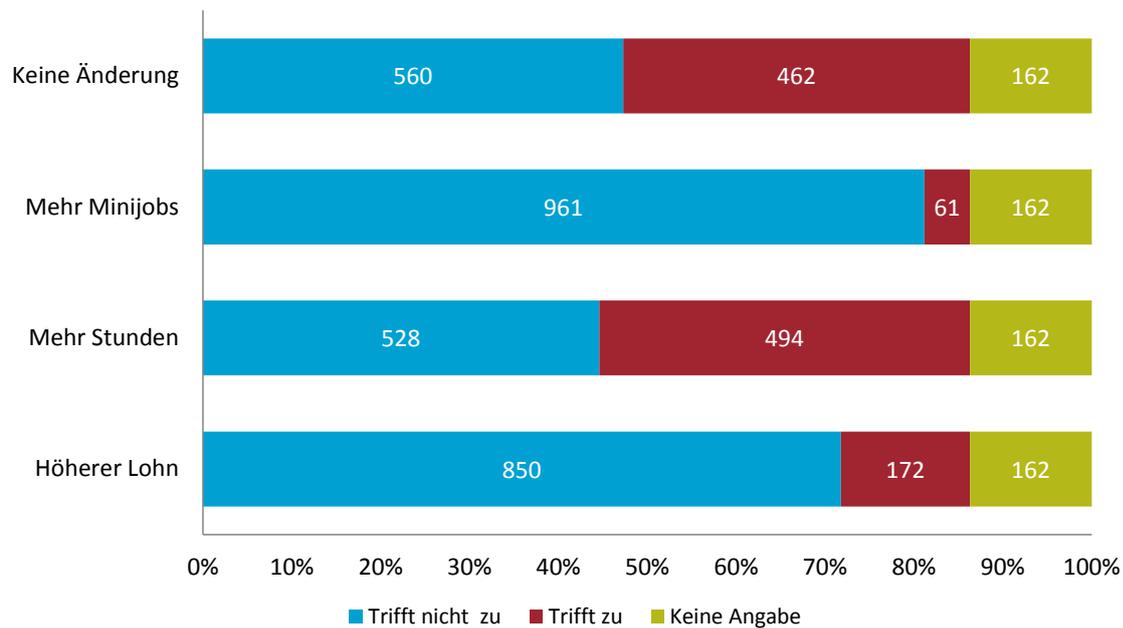
Abbildung 5.33

Anteil der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Betriebe mit einem Anteil über 100% (15 Betriebe; 2 Prozent der Betriebe, die zur Umwandlung bereit sind) werden nicht berücksichtigt.

Abbildung 5.34
Reaktion auf die Erhöhung der Einkommensgrenze von Minijobs



Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachantworten möglich.

Mit Hilfe von zwei linearen Regressionsmodellen (vgl. Anhang 2) wird der Zusammenhang zwischen den betrieblichen Merkmalen und der Anzahl bzw. dem Anteil der umgewandelten Minijobs untersucht (Tabelle 5.9). Eine Erhöhung im Anteil der Teilzeitbeschäftigten um einen Prozentpunkt führt zu einer Erhöhung des Anteils der umgewandelten Minijobs um 0,5 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten negativ mit dem Anteil umgewandelter Minijobs korreliert: Steigt der Anteil der Minijobs im Betrieb um einen Prozentpunkt, so sinkt der Anteil der umgewandelten um 0,8 Prozentpunkte (Tabelle 5.9). Diese Ergebnisse lassen vermuten, dass (1) Arbeitgeber, die stark auf geringfügige Beschäftigung zurückgreifen, seltener Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln, und dass (2) Minijobs und Teilzeitbeschäftigung unter bestimmten Bedingungen austauschbar sind.

Überraschenderweise ist der Anteil umgewandelter Minijobs besonders hoch, wenn der Betrieb einen Vorteil der geringfügigen Beschäftigung bei den geringeren Kosten sieht. Wurde diese Motivation zum Angebot von Minijobs angegeben, steigt der Anteil der umgewandelten Beschäftigungsverhältnisse um fast 20 Prozentpunkte (Tabelle 5.9).

5.4.3 Reaktionen auf die Erhöhung der Einkommensgrenze

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Reaktionen der befragten Betriebe auf die Erhöhung der Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte auf 450 Euro. Abbildung 5.34 zeigt, dass die am häufigsten genannte Reaktion die Ausweitung der Arbeitsstunden von geringfügig Beschäftigten ist. Knapp 42 Prozent der Betriebe wählen diese Option, während 39 Prozent der Betriebe keine Änderungen vornehmen wollen. Die beiden anderen möglichen Optionen, das Angebot an Minijobs auszuweiten oder den Stundenlohn geringfügig Beschäftigter zu erhöhen, wurden lediglich von jeweils 5 Prozent und 14 Prozent der Betriebe angegeben.

Tabelle 5.9

Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden

	Anzahl der Minijobs, die umgewandelt wurden		Anteil der Minijobs, die umgewandelt wurden	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Betriebsalter	0,004	0,221	-0,037	-0,175
Anteil Teilzeit	0,036	2,207	0,520	2,949
Anteil Minijobs	-0,001	-0,098	-0,836	-6,055
Betriebsgröße	0,013	4,488	-0,104	-3,324
Stundenlohn	-0,081	-0,533	-0,306	-0,184
Stunden pro Monat	0,008	0,527	-0,273	-1,562
Standorte				
keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe	
bis zu 4 weitere Standorte	0,503	0,561	-6,321	-0,644
mehr als 4 weitere Standorte	0,475	0,548	-21,41	-2,258
Gründe				
flexibler einsetzbar	-0,33	-0,582	-11,287	-1,822
geringere Kosten	0,621	0,969	19,766	2,819
passende Bewerber	0,192	0,309	0,595	0,087
Auftragsspitzen	1,036	1,777	7,095	1,111
Bewährung vor Einstellung als SVP	0,340	0,596	4,577	0,732
Abdeckung von Randzeiten	0,043	0,076	-0,323	-0,052
Sonstige	1,355	1,614	19,434	2,114
Konstante	0,718	0,374	79,512	3,778
R ²	0,311		0,425	
N	214		214	

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Die Stichprobe wurde auf Betriebe beschränkt, die grundsätzlich zu einer Umwandlung bereit sind. Branchendummies wurden in die Schätzung aufgenommen, werden aufgrund ihrer Insignifikanz jedoch nicht ausgewiesen.

Tabelle 5.10 zeigt, separat für jede der vier möglichen Reaktionen, eine Logit Schätzung (vgl. Anhang 2), um den Zusammenhang zwischen den betrieblichen Merkmalen und der Wahrscheinlichkeit die entsprechende Reaktion anzugeben zu analysieren. Insgesamt scheint es keinen Zusammenhang zwischen den betrieblichen Merkmalen und den genannten Reaktionen zu geben. Insbesondere bei der Erhöhung der Anzahl der Minijobs ist dies dadurch zu erklären, dass lediglich 61 Betriebe diese Option gewählt haben (Abbildung 5.34).

Eine wichtige Ausnahme stellen die Betriebe dar, die zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bereit sind: Ihre Wahrscheinlichkeit keine Änderungen vorzunehmen ist um 25 Prozentpunkte geringer. Stattdessen haben sie eine um 27 Prozentpunkte erhöhte Wahrscheinlichkeit anzugeben, dass sie die Arbeitsstunden der geringfügig Beschäftigten ausweiten wollen. Ein ähnlicher Zusammenhang besteht zwischen den durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden der geringfügig Beschäftigten und den geplanten Reaktionen der Betriebe auf die Gesetzesänderung: Jede zusätzliche Arbeitsstunde vermindert die Wahrscheinlichkeit keine Änderungen zu planen um 0,6 Prozentpunkte und erhöht die Wahrscheinlichkeit die Arbeitsstunden ausweiten um 0,2 Prozentpunkte (Tabelle 5.10).

Tabelle 5.10

Betriebliche Determinanten der Reaktion auf die Erhöhung der Einkommensgrenze von Minijobs

	Ausweitung Arbeitsstunden		Mehr Minijobs		Höherer Lohn		Keine Änderungen	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Betriebsalter	0,002	1,647	-0,0022	-1,0729	0,0008	0,8398	-0,0017	-1,395
Anteil Teilzeit	-0,0003	-0,1887	0,0005	0,7593	0,0008	0,6978	0,0001	0,1116
Anteil Minijobs	-0,0001	-0,0926	0,0005	1,1735	0,0013	1,6974	0,0002	0,291
Betriebsgröße	-0,0001	-0,6709	-0,0002	-0,7602	-0,0001	-0,5176	0,0001	0,5994
Stundenlohn	-0,0093	-0,8331	0,0056	1,3274	-0,0038	-0,4043	0,0014	0,1322
Stunden pro Monat	0,0024	1,5271	0,0014	2,495	0,0012	0,9901	-0,0056	-3,5121
Bereitschaft zur Umwandlung	0,2745	5,3392	0,0465	2,3561	0,0846	2,12	-0,2542	-4,94
Pseudo-R ²		0,092		0,15		0,039		0,121
N		473		473		473		473

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die marginalen Effekte werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Es handelt sich um durchschnittliche, marginale Effekte auf die Wahrscheinlichkeit die entsprechende Reaktion zu wählen. – Branchendummies und das Merkmal „weitere Standorte“ wurden in die Schätzung aufgenommen, werden aufgrund ihrer (überwiegenden) Insignifikanz jedoch nicht ausgewiesen.

Zwischenfazit

Grundsätzlich scheinen Minijobs aus Sicht der Arbeitgeber durchaus eine Sprungbrettfunktion zu erfüllen: 61 Prozent der gewerblichen Betriebe geben an zu einer Umwandlung bereit zu sein und 39 Prozent der Betriebe haben innerhalb der letzten 12 Monate tatsächlich ein geringfügiges in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt. Typische Betriebsmerkmale, wie die Betriebsgröße, das Betriebsalter und die Branche spielen keine nennenswerte Rolle. Stattdessen scheint die existierende Struktur der Belegschaft einen wichtigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Umwandlung zu haben. Betriebe, die durch einen hohen Anteil von geringfügiger Beschäftigung gekennzeichnet sind, wandeln deutlich seltener Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. Das Gegenteil trifft für Betriebe mit einem hohen Anteil an Teilzeitkräften zu. Dieser simultane Zusammenhang erlaubt die These, dass Teilzeitbeschäftigung und Minijobs bis zu einem gewissen Grad austauschbar sind. Schließlich zeigt die durchgeführte Analyse, dass Unternehmen, die angeben Minijobs zur Abdeckung von Randzeiten und als „verlängerte Probezeit“ einzusetzen, zwar eine höhere Bereitschaft zur Umwandlung zeigen, jedoch tatsächlich keine höhere Anzahl von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen umwandeln.

6. Vergleich der Arbeitgeberbefragung mit der Arbeitnehmerbefragung

Da die zwei Befragungen inhaltlich übereinstimmende Fragen enthalten, ist ein Vergleich der Arbeitgeberbefragung und der Arbeitnehmerbefragung von Interesse. Dieser dient insbesondere dem Zweck, die Verlässlichkeit der Ergebnisse der beiden Befragungen zu überprüfen. Jedoch sollte beachtet werden, dass die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung nicht nach der Anzahl der geringfügig Beschäftigten, die von einem Betrieb angestellt sind, gewichtet wurden.

Im Vergleich der monatlich gezahlten Löhne fällt auf, dass sich die Lohnverteilung über die ausgewiesenen Klassen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung nicht stark unterscheidet, wenn man fehlende Angaben außer Acht lässt (Tabelle 4.8 und Tabelle 5.3). Tatsächlich ist der deutlich höhere Anteil fehlender Werte in der Arbeitgeberbefragung verwunderlich, lässt er doch keinen Schluss auf die Stundenlöhne zu.

Aufschlussreich ist eine Gegenüberstellung der Durchschnittslöhne über die Branchen aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung (Tabellen 4.9 und 5.4). Über alle Branchen hinweg, geben die Arbeitnehmer ca. 1,10 Euro höhere Stundenlöhne als die Arbeitgeber an. Die Schwankungen sind jedoch nach Branchen erheblich. Im Handel geben die Arbeitnehmer einen ca. 1,50 Euro höheren Stundenlohn an, als dies bei den befragten Arbeitgebern der Fall ist. Auch im Baugewerbe sind die von Arbeitnehmern genannten Löhne im Mittel deutlich höher (ca. 3,40 Euro).

Auch bei den Arbeitsstunden lassen sich Unterschiede zwischen beiden Befragungen ausmachen (Tabellen 4.9 und 5.4). Im Mittel geben die Arbeitnehmer eine knapp 3 Stunden niedrigere monatliche Arbeitszeit an als die Arbeitgeber. Auch hier lässt sich eine große Variation über die Branchen beobachten. Im Gast- und Baugewerbe geben die Arbeitnehmer im Mittel eine ca. 4 Stunden geringere Arbeitszeit an als die Arbeitgeber.

Der Grund für die Abweichungen in Arbeitszeit und Stundenlohn könnte die geringe Beobachtungszahl in der Kombination Branche und Stundenlohn bei den Arbeitgebern sein (613 Fälle). Die Abweichungen deuten darauf hin, dass es sich bei den befragten Betrieben nicht um eine Positivselektion hinsichtlich Arbeitszeit und Stundenlohn handelt. Gegeben, dass im Fall der Arbeitnehmerbefragung ebenfalls keine Positivselektion stattgefunden hat (zufriedene geringfügig Beschäftigte haben keine höhere Antwortneigung), sind die präsentierten Ergebnisse für die Arbeitgeber hinsichtlich dieser beiden Merkmale eher als eine Unterschätzung der tatsächlichen Stundenlöhne bzw. als eine Überschätzung der gearbeiteten Stunden zu sehen.

Hinsichtlich der Leistungsgewährung in geringfügiger Beschäftigung ergeben Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung teilweise ein recht einheitliches Bild, wenn man die Antwortmöglichkeit „nicht möglich“ betrachtet (siehe Tabelle 6.1; die ausführlichen Ergebnisse sind in den Tabellen 4.10 und 5.5 enthalten). Eine relative hohe Übereinstimmung hinsichtlich dieser Antwortkategorie ergibt sich insbesondere bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen und beim Aufstocken der Rentenbeiträge. Beim Mutterschutzlohn und beim unbezahlten Urlaub ist dies in geringerem Ausmaß der Fall. Deutliche Diskrepanzen gibt es bei den Angaben zu bezahltem Urlaub, zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und insbesondere zur betrieblichen Weiterbildung. Jedoch ist kein systematischer Zusammenhang zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung zu erkennen, der darauf hindeuten würde, dass die Arbeitnehmer das Bild zu negativ oder die Arbeitgeber das Bild zu positiv zeichnen.

Tabelle 6.1

Vergleich von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragung bezüglich der Leistungsgewährung in %

		Arbeitnehmer- befragung	Arbeitgeber- befragung	Differenz
Bezahlter Urlaub	nicht möglich	41,45	31,29	10,16
	nicht in Anspr. gen.	13,22	12,05	1,17
	in Anspr. genommen	19,25	45,57	-26,32
Unbezahlter Urlaub	nicht möglich	25,88	30,09	-4,21
	nicht in Anspr. gen.	19,19	33,28	-14,09
	in Anspr. genommen	13,89	16,12	-2,23
Entgelt im Krankheitsfall	nicht möglich	38,74	26,62	12,12
	nicht in Anspr. gen.	16,23	19,55	-3,32
	in Anspr. genommen	10,47	44,13	-33,66
Mutterschutzlohn	nicht möglich	26,75	33,36	-6,61
	nicht in Anspr. gen.	6,13	41,9	-35,77
	in Anspr. genommen	0,51	11,57	-11,06
Entgelt Feiertage	nicht möglich	43,34	40,3	3,04
	nicht in Anspr. gen.	6,38	14,3	-7,92
	in Anspr. genommen	13,99	32,32	-18,33
Aufstocken Rentenversicherung	nicht möglich	20,27	17,72	2,55
	nicht in Anspr. gen.	15,82	43,02	-27,2
	in Anspr. genommen	6,89	26,66	-19,77
betriebliche Weiterbildung	nicht möglich	35,73	20,99	14,74
	nicht in Anspr. gen.	10,82	31,92	-21,1
	in Anspr. genommen	8,27	29,29	-21,02

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung. – „nicht in Anspr. gen.“ steht für Leistungen, die zwar möglich wären, aber vom geringfügig Beschäftigten nicht in Anspruch genommen wurden.

Ein anderes Bild ergibt sich bei Betrachtung der tatsächlichen Inanspruchnahme bzw. der Möglichkeit der Inanspruchnahme, wobei deutliche Diskrepanzen zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung zu Tage treten (Tabelle 6.1). So berichten 46 Prozent der Betriebe, dass bezahlter Urlaub schon in Anspruch genommen wurde, von den Arbeitnehmern sind dies nur 19 Prozent. Noch größere Unterschiede werden bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall beobachtet. Geringere, aber dennoch nennenswerte Unterschiede liegen bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen, der Aufstockung der Rentenbeiträge und der Inanspruchnahme betrieblicher Weiterbildung vor.

Da größere Betriebe in der Regel mehr Leistungen gewähren, könnte man vermuten, dass die erfasste Leistungsgewährung aus der Betriebsbefragung nach unten verzerrt ist. Die Leistungsgewährung großer Betriebe geht nämlich im gleichen Maße in unsere Befragung ein wie die Leistungsgewährung (oder Nicht-Leistungsgewährung) kleinerer Betriebe, obwohl die Leistungen größerer Betriebe mehr Beschäftigten zugutekommen. Beim Vergleich der beiden Befragungen ergibt sich jedoch das Bild, dass die von den Arbeitnehmern reportierte Leistungsanspruchnahme in allen Kategorien deutlich geringer ausfällt als die von den Arbeitgebern reportierte Leistungsgewährung. Somit scheint keine negative Verzerrung in der Arbeitgeberbefragung vorzuliegen.

Neben den gewährten oder in Anspruch genommenen Leistungen, zeigen sich auch Unterschiede in den Beweggründen für das Angebot bzw. die Aufnahme von Minijobs (Tabellen 4.13 und 5.9). Spielen auf Arbeitnehmerseite die mit einem Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbundenen Gründe (ca. 14% der Nennungen) eine eher untergeordnete Rolle, so ist dieser Grund bei den Arbeitgebern deutlich ausgeprägter (Minijob als Bewährung

vor Einstellung nennen knapp 29% der Betriebe). Auf Arbeitnehmerseite scheint der Minijob also deutlich weniger als Sprungbrett wahrgenommen zu werden, als dies auf Arbeitgeberseite der Fall ist. Deutlich ähnlicher sind sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihren Bedürfnissen nach Flexibilität. In der Arbeitnehmerbefragung fällt knapp ein Viertel der Nennungen in diese Kategorie (Vereinbarkeit Familie und Beruf sowie flexible Arbeitszeiten). Auf Arbeitgeberseite spielt höhere Flexibilität für ca. ein Drittel der befragten Betriebe eine wichtige Rolle.

7. Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wurden die Ergebnisse zweier umfangreicher Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der geringfügigen Beschäftigung präsentiert. Diese Befragungen wurden im Herbst 2012 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW durch das RWI durchgeführt. Datengrundlage waren die Datenbestände der DRV Rheinland und der DRV Westfalen, aus denen insgesamt 25 000 geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und 10 000 Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten nach dem Zufallsprinzip angeschrieben wurden. Trotz relativ geringer Rücklaufquote können die Befragungsergebnisse angesichts von Vergleichen zwischen den Charakteristika der Befragten und den Charakteristika der Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten in NRW und in der Bundesrepublik Deutschland als repräsentativ angesehen werden. Die wichtigsten Ergebnisse der beiden Befragungen werden im Folgenden zusammengefasst.

Welche Personen und Betriebe sind im Bereich der geringfügigen Beschäftigung tätig?

Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten ist weiblich (59,3 Prozent). Der Anteil der Frauen an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in NRW beträgt lediglich 44 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2012e). Somit sind Frauen in Minijobs überrepräsentiert. Während Frauen ab dem Ende der Schulpflicht bis zur Altersgruppe der unter 55-Jährigen einen größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten ausmachen, sind Männer in den höheren Altersklassen stärker vertreten. Die Schulbildung der geringfügig Beschäftigten ist insgesamt gut, nur 7 Prozent haben keinen Schulabschluss, allerdings verfügen 29,8 Prozent über keinen beruflichen Abschluss (29,5 Prozent der Männer und 34,9 Prozent der Frauen). Das Bildungsniveau der geringfügig Beschäftigten ist zwar leicht niedriger als das aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, aber die Verteilung über die Abschlüsse, insbesondere in Bezug auf qualifizierenden Berufsabschlüsse, ist relativ ähnlich (Information und Technik – Nordrhein-Westfalen 2012). Insgesamt bestätigen wir somit die Ergebnisse von Eichhorst et al. (2012), dass geringfügig Beschäftigte generell über ein relativ hohes Bildungsniveau verfügen. Im Vergleich zu deren Ergebnissen für Deutschland auf Basis des SOEP fallen die Anteile der geringfügig Beschäftigten ohne Berufsausbildung hoch aus. Insbesondere finden Eichhorst et al. (2012), dass Männer häufiger keinen Berufsabschluss haben als Frauen (Männer: 25 Prozent; Frauen: 20 Prozent) (vgl. Kapitel 2).

Drei Viertel der befragten geringfügig Beschäftigten geben an, keinen Migrationshintergrund zu haben. Ausländer machen in NRW rund 9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus (Bundesagentur für Arbeit 2012e). Dies entspricht in etwa dem Anteil der Ausländer in der vorliegenden Befragung. Hinsichtlich des sonstigen Erwerbsstatus der geringfügig Beschäftigten stellen Schüler und Studenten mit 15,3 Prozent die größte Gruppe dar, gefolgt von Teilzeitbeschäftigten (9,4 Prozent), Arbeitslosen (9,2 Prozent) und Vollzeitbeschäftigten (8,9 Prozent). Die Hälfte der befragten geringfügig Beschäftigten bezog keine staatlichen Transferleistungen. In größerem Umfang wurden nur Altersrenten/Pensionen (13,6 Prozent) sowie Arbeitslosengeld II (9,7 Prozent) bezogen.

Geringfügig Beschäftigte arbeiten vor allem in kleinen Betrieben. So sind etwa 83 Prozent aller geringfügig Beschäftigten bei Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern angestellt. Zudem sind 61 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Betrieben tätig, die keine weiteren Standorte haben. Besonders häufig werden geringfügig Beschäftigte in den Branchen Handel (21,0 Prozent), Gastgewerbe (12,5 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (9,5 Prozent) eingesetzt. Rund 30 Prozent der weiblichen geringfügig Beschäftigten sind im Reinigungsbereich tätig, wohinge-

gen mit 19,2 Prozent der größte Anteil von männlichen geringfügig Beschäftigten eine Tätigkeit im Bereich des Führens von Fahrzeugen angibt.

Wie viele Minijobs werden in der Regel gleichzeitig ausgeübt, wie ist die Dauer, die Anzahl der gearbeiteten Stunden und das Entgelt?

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (98 Prozent) ist in genau einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig. Dieses Ergebnis stimmt mit der Studie von Hirschenauer und Wießner (2006) überein, die zeigen, dass eine Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Minijobs in Westdeutschland äußerst selten ist (vgl. Kapitel 2). Das ausgeübte geringfügige Beschäftigungsverhältnis ist in der Regel von relativ kurzer Dauer. So weisen über 40 Prozent der ausgeübten Minijobs eine Dauer von 3 Monaten oder kürzer auf, weitere 36 Prozent dauern vier Monate bis zu einem Jahr. 15 Prozent der befragten Arbeitgeber bieten ausschließlich Minijobs an, im Durchschnitt ist einer von drei neu eingestellten Arbeitnehmern geringfügig beschäftigt. Somit sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in bestimmten Unternehmen konzentriert.

Die bezahlten Arbeitsstunden in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind insgesamt relativ niedrig. Rund ein Drittel aller Befragten arbeitete laut eigenen Angaben im September 2012 weniger als 30 und ein Fünftel 31 bis 40 Stunden. Immerhin ein Zehntel der befragten Personen arbeitete mehr als 50 Stunden im Rahmen des Minijobs im September. Nur ein sehr geringer Teil der Befragten gibt an, unbezahlte Stunden zu leisten (7 Prozent, wobei hiervon die meisten Antworten auf 5 oder weniger Stunden entfallen).

Der Stundenlohn liegt durchschnittlich bei 9,45 Euro (laut Arbeitnehmerbefragung) bzw. 9,14 Euro (laut Arbeitgeberbefragung). Allerdings erhalten 24 % der befragten geringfügig Beschäftigten einen Stundenlohn von unter 7 Euro. Laut Arbeitgebern beträgt die durchschnittliche Arbeitszeit über alle Branchen 36,2 Stunden, in keiner Branche wird durchschnittlich mehr als 41 Stunden pro Monat gearbeitet. Hinsichtlich der Stundenlöhne konnte auf Grundlage der Arbeitnehmerbefragung gezeigt werden, dass dieser im Durchschnitt höher ist, je weniger bezahlte Arbeitsstunden angegeben werden und je länger ein Arbeitsverhältnis besteht. Die Verdienstobergrenze von 400 Euro wird nur in einem knappen Fünftel der beobachteten Fälle ausgeschöpft, weitere 26 Prozent (laut Arbeitnehmerbefragung) verdienen zwischen 301 und 400 Euro.

Die Ergebnisse bezüglich der monatlichen Arbeitszeit und der Stundenlöhne stimmen mit denen von Eichhorst et al. (2012) für Deutschland überein. Die Autoren zeigen, dass 78 Prozent der im Nebenjob und 63 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten nicht mehr als 40 Stunden arbeiten. Des Weiteren verdienen mehr als 50 Prozent der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten mehr als 10 Euro, während bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten mehr als 50 Prozent weniger als 10 Euro verdienen. Allerdings stellen die ausschließlich geringfügig Beschäftigten die deutlich kleinere Gruppe dar (vgl. Kapitel 2).

Welchen vertraglichen Regelungen herrschen vor, in welchem Ausmaß werden gesetzlich festgeschriebene Leistungen gewährt?

Die Mehrzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sind durch einen schriftlichen, unbefristeten Vertrag geregelt (45 Prozent der Nennungen bei den Arbeitnehmern, 38 Prozent bei den Arbeitgebern), weitere 25 Prozent (laut Arbeitnehmern) bzw. 13 Prozent (laut Arbeitgebern) durch einen schriftlichen, befristeten Vertrag. Ein erheblicher Anteil der geringfügig Beschäftigten verfügt nach eigenen Angaben jedoch nur über einen mündlichen Vertrag (26 Prozent laut Arbeitnehmern, 20 Prozent laut Arbeitgebern).

Die Gewährung gesetzlich vorgeschriebener Leistungen ist laut der befragten geringfügig Beschäftigten äußerst gering. Keine der abgefragten Leistungen wurde von mehr als einem Viertel der Arbeitnehmer in Anspruch genommen (Pausenzeiten nach 6 Arbeitsstunden: 25 Prozent; Bezahlter Urlaub: 19 Prozent; Entgeltfortzahlung Feiertag: 14 Prozent; Entgeltfortzahlung Krankheit: 10 Prozent). Bei fast allen Leistungen geben mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten an, dass eine Inanspruchnahme entweder nicht möglich ist oder dass sie über den Leistungsanspruch nicht informiert sind. Insgesamt zeigt sich ein heterogenes Bild für Männer und Frauen, wobei Frauen im Mittel mehr Leistungen in Anspruch nehmen als Männer. Des Weiteren erhalten geringfügig Beschäftigte mit Migrationshintergrund bestimmte Leistungen (unbezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) in deutlich geringerem Maße als Personen ohne Migrationshintergrund. Auch im Branchenvergleich zeigen sich deutliche Unterschiede. So werden beispielsweise im Gast- und Baugewerbe weniger Leistungen gewährt und in Anspruch genommen als im Reinigungsgewerbe.

Die freiwillige Aufstockung der Rentenversicherung wird laut Arbeitnehmerbefragung nur von knapp 7 Prozent der Befragten in Anspruch genommen. Vor diesem Hintergrund erscheint der Wechsel am 1.1.2013 vom opt-in Prinzip (der Arbeitnehmer muss schriftlich mitteilen, dass er/sie von der Aufstockung Gebrauch machen will) zum opt-out Prinzip (sofern der Arbeitnehmer keine Mitteilung macht, wird eine Aufstockung durchgeführt) bei der Rentenversicherung als sinnvoll.

In der Arbeitgeberbefragung zeigt sich ein etwas positiveres Bild. So gibt die Mehrheit der Betriebe an, sowohl Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (44 Prozent der Betriebe) als auch bezahlten Urlaub (46 Prozent) gewährt zu haben. Allerdings gewährt ein Drittel (Mutterschutzlohn), bzw. ein Viertel (Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) der Betriebe diese Leistungen nicht, obwohl hierauf ein gesetzlicher Anspruch besteht. Auch der gesetzlich zustehende bezahlte Urlaub wird von 30 Prozent der befragten Betriebe nicht gewährt.

Die vorliegende Studie zeichnet somit erstmals ein Bild der (gesetzlich vorgeschriebenen) Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte auf Grundlage einer repräsentativen Befragung. Die Ergebnisse bestätigen anekdotische Evidenz und qualitative Fallstudien, die zeigen, dass arbeits- und kollektivrechtliche Standards bei geringfügig Beschäftigten oft nicht eingehalten werden (vgl. Kapitel 2).

Welche Beweggründe für die Aufnahme eines Minijobs gibt es, welche beruflichen Perspektiven sind mit der Aufnahme eines Minijobs verbunden?

Minijobs werden von der Mehrzahl der geringfügig Beschäftigten (57 Prozent) aufgrund der damit verbundenen Hinzuverdienstmöglichkeiten aufgenommen. Eine geringere, aber dennoch wichtige Rolle spielen das Sammeln von Berufserfahrung (15 Prozent), die Tatsache, nichts anderes gefunden zu haben (14 Prozent), flexible Arbeitszeiten (14 Prozent) und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (11 Prozent). Der letztgenannte Grund ist für Frauen besonders wichtig (15 Prozent), spielt für Männer (4 Prozent) hingegen kaum eine Rolle. Zudem ist der Grund, keine andere Beschäftigung gefunden zu haben, vor allem für Personen aus Haushalten mit niedrigem Einkommen wichtig. Für Haushalte mit höherem Einkommen gewinnt vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung.

Fast die Hälfte der befragten geringfügig Beschäftigten wünscht sich keine Veränderung hinsichtlich ihres Erwerbsstatus. Diese Beobachtung bestätigt die Ergebnisse von Fertig/Kluve (2006) insofern, als dass die Hälfte der geringfügig Beschäftigten kein Interesse daran hat, ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen. Jedoch verbindet mehr

als ein Zehntel der Befragten mit der Aufnahme eines Minijobs die Hoffnung, zukünftig in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis tätig werden zu können. Dies ist insbesondere für jene geringfügig Beschäftigten der Fall, die Arbeitslosengeld beziehen.

Ein großer Anteil von Frauen gibt an, einen Minijob aufgrund flexibler Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgenommen zu haben (31,2 Prozent). Ein deutlich geringerer Anteil (15 Prozent) nennt als Motivation, kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden zu haben. Dies bestätigt die Ergebnisse von Klenner/Schmidt (2012), die zeigen, dass die Mehrheit der geringfügig beschäftigten Frauen in Westdeutschland diesen Beschäftigungsstatus nicht unbedingt aufgrund fehlender Beschäftigungsalternativen gewählt hat (vgl. Kapitel 2).

Warum bieten Arbeitgeber Minijobs an?

Die Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung sind vielfältig. Sie wird hauptsächlich (von knapp 45 Prozent der befragten Betriebe) zum Ausgleich von Auftragsspitzen und aufgrund höherer Flexibilität (34 Prozent) im Einsatz nachgefragt. Es spielen jedoch auch die Bewährung eines Beschäftigten vor einer möglichen Einstellung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (29 Prozent) und geringere Kosten (29 Prozent) eine wichtige Rolle. Eine höhere Flexibilität im Einsatz geringfügig Beschäftigter spielt vor allem im Gastgewerbe eine wichtige Rolle, während der Ausgleich von Auftragsspitzen für das Baugewerbe den dominierenden Faktor darstellt.

Interessanterweise stimmen die genannten Bewegründe nicht mit den theoretischen Überlegungen von Boockmann/Hagen (2005) überein (vgl. Kapitel 2). Die Autoren verwerfen das Argument der Auftragsspitzen, da geringfügig Beschäftigte demselben Kündigungsschutz unterliegen wie bspw. sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte. Dennoch handelt es sich hierbei um den meistgenannten Grund. Vor dem Hintergrund der eher kurzen Betriebszugehörigkeitsdauer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und den geltenden Kündigungsfristen in Probezeit, spiegelt sich in diesen Zahlen nicht notwendigerweise eine Verletzung des Kündigungsschutzes wider. Allerdings lässt die Tatsache, dass 26 Prozent der geringfügig Beschäftigten nur einen mündlichen Vertrag haben, eine Nicht-Einhaltung des Kündigungsschutzes möglich erscheinen.

Während Boockmann/Hagen (2006) die niedrigeren Personalkosten als einzigen relevanten Beweggrund sehen, geben lediglich 29 Prozent der Betriebe diese Antwort. Tatsächlich können Minijobs bei gleichem Nettoverdienst laut Voss/Weinkopf (2012) mit niedrigeren Personalkosten einhergehen, da geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte innerhalb eines Betriebs nicht denselben Bruttostundenlohn, sondern denselben Nettostundenlohn erhalten. Des Weiteren reduziert die Nicht-Gewährung von gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, wie bezahltem Urlaub oder der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, die Personalkosten von geringfügig Beschäftigten zusätzlich. Im Gegensatz dazu hat die vorliegende Studie keine Ansatzpunkte dafür geliefert, dass unbezahlte Überstunden im Minijob ein weit verbreitetes Phänomen sind. Zusammengefasst können die Personalkosten bei geringfügig Beschäftigten trotz der höheren prozentualen Sozialversicherungsabgaben für den Arbeitgeber niedriger sein als die Personalkosten für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

In welchem Maße werden Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt?

Grundsätzlich scheinen Minijobs aus Sicht der Arbeitgeber durchaus eine Sprungbrettfunktion zu erfüllen: 61 Prozent der gewerblichen Betriebe geben an, zu einer Umwandlung bereit zu

sein, und 39 Prozent der Betriebe haben innerhalb der letzten 12 Monate tatsächlich ein geringfügiges in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt.

Typische Betriebsmerkmale, wie die Betriebsgröße, das Betriebsalter und die Branche spielen hierbei keine nennenswerte Rolle. Stattdessen scheint die existierende Struktur der Belegschaft einen wichtigen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit einer Umwandlung zu haben. Betriebe, die durch einen hohen Anteil von geringfügiger Beschäftigung gekennzeichnet sind, wandeln deutlich seltener Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. Das Gegenteil trifft für Betriebe mit einem hohen Anteil an Teilzeitkräften zu. Dieser simultane Zusammenhang erlaubt die These, dass Teilzeitbeschäftigung und Minijobs bis zu einem gewissen Grad austauschbar sind. Schließlich zeigt die durchgeführte Analyse, dass Unternehmen, die angeben, Minijobs zur Abdeckung von Randzeiten und als „verlängerte Probezeit“ einzusetzen, zwar eine höhere Bereitschaft zur Umwandlung zeigen, jedoch tatsächlich keine höhere Anzahl von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen umwandeln. Diese Beobachtung reduziert die Glaubwürdigkeit der Aussage, dass Minijobs als verlängerte Probezeit genutzt werden, deutlich.

Schließlich zeigt sich, dass auf Betriebsebene ein negativer Zusammenhang zwischen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs herrscht. Somit scheint es eine gewisse Austauschbarkeit zwischen Teilzeit-Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten zu geben. Dieses Ergebnis kann dadurch erklärt werden, dass beide Beschäftigungsformen flexibel einsetzbar sind, und sich somit eignen um Randzeiten mit erhöhter Nachfrage zu bedienen (z.B. Kellnern während der Mittagszeit oder das Einräumen von Regalen im Supermarkt abends).

Welche Entwicklungen sind für die Vergangenheit erkennbar, was ist für die Zukunft zu erwarten?

Grundlegende Umstände der geringfügigen Beschäftigung sind zwischen den Befragungen im Jahr 2003 und im Jahr 2012 unverändert geblieben.²⁰ Die Schulbildung der Befragten war 2012 in Nordrhein-Westfalen generell höher als 2004 in Gesamtdeutschland. Dagegen lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss in Nordrhein-Westfalen deutlich höher.

Auch in 2012 ist es noch immer eine absolute Ausnahme, mehr als einen Minijob gleichzeitig auszuüben. Die Stundenlöhne sind nominal gestiegen, deflationiert man die Löhne allerdings mit dem aktuellen Verbraucherpreisindex zum Zeitpunkt der alten Studie erkennt man, dass die Löhne in Minijobs real gesunken sind. Allerdings sind die Reallöhne in diesem Zeitraum in Deutschland generell nicht gestiegen, bzw. zwischen 2004 und 2008 sogar gesunken (Brenke, 2009). Das bedeutet, dass die Lohnentwicklung der geringfügig Beschäftigten zumindest keinem deutlich negativeren Trend folgt als die Lohnentwicklung aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Hinsichtlich der durchschnittlichen monatlichen Arbeitszeit ergaben die beiden Befragungen eine ähnliche Struktur. Die überwiegende Mehrzahl der Antwortenden arbeitete zwischen 16 und 40 Stunden/Monat. Der Anteil derer, die mehr als 40 Stunden/Monat arbeiteten, lag jedoch 2012 in Nordrhein-Westfalen über dem Durchschnitt für Gesamtdeutschland in 2004.

²⁰ Es sollte jedoch beachtet werden, dass sich die Untersuchungen von 2004 (Gesamtdeutschland) und 2012 (NRW) nicht auf dasselbe Gebiet beziehen.

Die Erwerbstätigkeit neben dem Minijob ist die Ausnahme geblieben. 2004 betrug der Anteil nur 16,5 Prozent, 2012 in Nordrhein-Westfalen waren es 19,1 Prozent (siehe Kapitel 4.5). In beiden Untersuchungen überwiegen die Schüler/Studenten, Hausfrauen/-männer, Arbeitslosen und Rentner als geringfügig Beschäftigte. Ein wichtiger Punkt der gesellschaftlichen und politischen Diskussion um die geringfügige Beschäftigung war die freiwillige Aufstockung der Rentenbeiträge. 2004 gaben 9,8 Prozent der Befragten an, diese Möglichkeit wahrzunehmen, in Nordrhein-Westfalen 2012 waren es knapp 7 Prozent. Beide Ergebnisse bestätigen, dass es im Sinne der besseren Absicherung der geringfügig Beschäftigten in der Rentenversicherung sinnvoll erscheint, von der Möglichkeit der freiwilligen Aufstockung zur automatischen Versicherung mit der Möglichkeit des Verzichts überzugehen.

Letztlich lässt die Arbeitgeberbefragung auch Rückschlüsse auf die zu erwartende Reaktion auf die Erhöhung der Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte auf 450 Euro zu. 42 Prozent der Betriebe haben vor, die Arbeitsstunden von geringfügig Beschäftigten auszuweiten, 39 Prozent der Betriebe planen jedoch keine Änderung. Somit ist damit zu rechnen, dass die geleisteten Stunden moderat ansteigen werden, die Anzahl der geringfügig Beschäftigten wird voraussichtlich jedoch kaum ansteigen.

Welche wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen ergeben sich?

Generell macht die Untersuchung deutlich, dass es sich sowohl bei den geringfügig Beschäftigten als auch bei deren Arbeitgebern um sehr heterogene Gruppen handelt. Entsprechend variieren sowohl die Gründe für eine Tätigkeit bzw. für das Angebot geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse als auch die Bedingungen, unter denen eine geringfügige Beschäftigung stattfindet. Dennoch lassen sich einige wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen ableiten.

Hinsichtlich der durchschnittlich gezahlten Löhne sowie der durchschnittlichen Arbeitsstunden ist offenbar kein Handlungsbedarf gegeben. Andererseits leistet eine nicht zu vernachlässigende Minderheit der geringfügig Beschäftigten eine relativ hohe Anzahl an Arbeitsstunden, dasselbe gilt für geringfügig Beschäftigte mit relativ geringen Stundenlöhnen. Inwieweit hieraus Handlungsbedarf abgeleitet wird, ist letztlich eine politische Entscheidung.

Obwohl viele geringfügig Beschäftigte deutlich unter 400 Euro verdienen, verdient ein Fünftel genau 400 Euro. Dies deutet darauf hin, dass diese Personen evtl. gerne mehr arbeiten würden, die Aufnahme eines Midijobs bzw. einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung jedoch unattraktiv für sie ist. Somit scheint das existierende Regelwerk für eine nicht zu vernachlässigende Personengruppe einen deutlichen Anreiz zu setzen, in einem Minijob zu verbleiben (Arbeitnehmer), bzw. keinen Midijob anzubieten (Arbeitgeber).

Ein relativ hoher Anteil der geringfügig Beschäftigten hat einen schriftlichen, unbefristeten Vertrag und damit ein recht sicheres Arbeitsverhältnis. Jedoch verfügen relativ viele geringfügig Beschäftigte nach eigenen Angaben nur über einen mündlichen Vertrag und somit über ein eher unsicheres Beschäftigungsverhältnis.

Auch bei der Leistungsgewährung zeigt sich, dass gesetzlich vorgeschriebene Leistungen offenbar relativ häufig vorenthalten werden. So geben sowohl viele Arbeitnehmer als auch viele Arbeitgeber an, dass bestimmte gesetzlich gewährleistete Leistungen nicht gewährt werden bzw. nicht gewährt werden können.

Somit ergibt sich bei den vertraglichen Regelungen und bei der Leistungsgewährung offenbar Handlungsbedarf. In einem ersten Schritt sollte zunächst der Kenntnisstand über die Rechte und Pflichten von Beschäftigten in Minijobs und Arbeitgebern verbessert werden. Ob darüber hinausgehende Maßnahmen zur Durchsetzung der bestehenden gesetzlichen Regeln

notwendig sind, kann auf Grundlage der vorliegenden Untersuchung nicht beantwortet werden. Bei der diesbezüglichen (politischen) Entscheidung sollte jedenfalls berücksichtigt werden, dass eine strikte Durchsetzung der gesetzlichen Bestimmungen zu einer geringeren Anzahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse führen könnte.

Die vorliegende Untersuchung liefert neue Erkenntnisse hinsichtlich der Personen, die Minijobs ausüben, und der Betriebe, die diese anbieten. Dies wird vor allem durch die Einzigartigkeit des erhobenen Datensatzes ermöglicht, der die Gründe für das Angebot von und die Nachfrage nach Minijobs, die vertraglichen Regelungen und die Gewährung gesetzlich festgeschriebener Leistungen umfasst. Besonders bei Letzteren hat die vorliegende Studie deutlichen Handlungsbedarf aufgezeigt. Die Untersuchung macht zudem deutlich, dass Personen und Betriebe im Umfeld geringfügiger Beschäftigung sehr heterogen sind. Diese Unterschiede sind bei Änderungen im Regelwerk der geringfügigen Beschäftigung mit einzubeziehen, um Fehlsteuerungen zu vermeiden.

8. Literaturverzeichnis

- Bäcker, G. und S. Neuffer (2012), Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat. *WSI Mitteilungen* 1: 13-21.
- Bargain, O., M. Caliendo, P. Haan und K. Orsini (2010), 'Making Work Pay' in a Rationed Labour Market: The Mini-Job Reform in Germany. *Journal of Population Economics* 23 (1): 323-351.
- Bauer, Th.K., M. Fertig und Ch.M. Schmidt (2009), Empirische Wirtschaftsforschung. Eine Einführung. Springer Verlag.
- Böheim, R. und A. Weber (2011), The effects of marginal employment on subsequent labour market outcomes. *German Economic Review* 12 (2): 165-181.
- Boockmann, B. und Hagen, T. (2005), Befristet und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 38 (2/3): 305-324.
- Brehmer, W. und H. Seifert (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 2008 (4): 501-531.
- Brenke, K. und M. M. Grabka (2011), Reallöhne 2000-2010: Ein Jahrzehnt ohne Zuwachs. Wochenbericht des DIW Berlin, Nr. 45/2011.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2010), Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung, Land: Nordrhein-Westfalen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012a), Beschäftigungsstatistik, Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012b), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Mai 2012. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012c), Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht April 2012. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012d), Qualitätsbericht – Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012e), Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Nordrhein-Westfalen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012f), Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen – Zeitreihe. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2012g), Betriebe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Land: Nordrhein-Westfalen, Stichtag: 30. Juni 2012. Nürnberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012), Frauen in Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.
- Caliendo, M. und K. Wrohlich (2010), Evaluating the German "Mini-Job" Reform Using a True Natural Experiment. *Applied Economics* 42 (19): 2475-2489.
- Caliendo, M., S. Künn und A. Uhlendorff (2012), Marginal Employment, Unemployment Duration and Job Match Quality. DIW Discussion Papers Nr. 1222. Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (Hrsg) (2011), Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Internet: http://www.minijob-zentrale.de/DE/Service/O3_service_rechte_navigation/DownloadCenter/6_Berichte_und_Statistiken/1_Quartalsberichte_d_MJZ/2011/quartal_1_2011.pdf?__blob=publicationFile&v=4, abgerufen am 07.12.2012.
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (Hrsg) (2012), Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Internet: <http://www.minijob->

- zentrale.de/DE/Service/03_service_rechte_navigation/ DownloadCenter/
6_Berichte_und_Statistiken/1_Quartalsberichte_d_MJZ/2012/2012_quartal_3.pdf;jsessionid=1CA95549
4CAB19F6113A95165D691A4C?__blob=publicationFile&v=2, abgerufen am 02.12.2012.
- Dingeldey, I., P. Sopp und A. Wagner (2012), Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. *WSI Mitteilungen* 1: 22-31.
- Eichhorst, W., T. Hinz, P. Marx, A. Peichl, N. Pestel, S. Siegloch, E. Thode und V. Tobsch (2012), Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report Nr. 47. Bertelsmann Stiftung Gütersloh.
- Fertig, M. und J. Kluge (2006), Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijob. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 75 (3): 97-117.
- Freier, R. und V. Steiner (2008), ‚Marginal Employment‘: Stepping Stone or Dead End? Evaluating the German Experience. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 41 (2/3): 223-243.
- Freier, R. und V. Steiner (2010), ‚Marginal Employment‘ and the Demand for Heterogeneous Labour: Empirical Evidence from a Multi-Factor Labour Demand Model for Germany. *Applied Economics Letters* 17 (12): 1177-1182.
- Greve, G., R. Pfeiffer und Th. Vennebusch (2007), Minijob-Zentrale – Entwicklung und Status quo der geringfügigen Beschäftigung. *RVaktuell* 2007 (3): 39-43.
- Hirschenauer, F. und F. Wießner (2006), Ein Job ist nicht genug. IAB Kurzbericht Nr. 22/2006. Nürnberg.
- Hohendanner, C. und Stegmaier, J. (2012), Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB Kurzbericht, 24/2012.
- Information und Technik – Nordrhein-Westfalen (2012). Bildungsstand der Erwerbstätigen in NRW. Internet: <http://www.it.nrw.de/statistik/d/daten/eckdaten/r514erwerb1.html> , abgerufen am 4.12.2012.
- Jacobi, L. und S. Schaffner (2008), Does Marginal Employment Substitute Regular Employment? – A Heterogeneous Dynamic Labor Demand Approach for Germany. Ruhr Economic Papers #56. RWI, Essen.
- Klenner, C. und T. Schmidt (2012), Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model“. *WSI Mitteilungen* 1: 22-31.
- Meinken, H., T. Körner und K. Punsch (2012), Wer sind die Geringfügig Beschäftigten? Analysen einer heterogenen Beschäftigungsform. Internet: https://www.destatis.de/DE/UeberUns/Veranstaltungen/VeranstaltungenArchiv/BeitragMeinkenKoerne rPuch.pdf?__blob=publicationFile, abgerufen am 07.11.2012
- Minijob-Zentrale (2012), Sonderauswertungen aus der Statistik der Minijob-Zentrale. Minijob-Zentrale, Essen.
- Müller, T. (2008), Strukturen geringfügiger Beschäftigung im Scientific Use File der Versicherungskontenstichprobe 2005. In Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.), *Fünf Jahre FDZ-RV*. Bericht zum fünften Workshop des Forschungsdatenzentrums der Rentenversicherung (FDZ-RV) am 17. und 18. Juli 2008 im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (= DRV-Schriften, 55/2008). Berlin, 176-191.
- Oschmiansky, F. (2010), Minijobs / geringfügige Beschäftigung. Bundeszentrale für politische Bildung. Internet: www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55335/minijobs, abgerufen am 27.07.2012.
- Pfeifer, C. (2007), Betriebliche Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs: Eine theoretische und empirische Analyse mit niedersächsischen Betriebsdaten. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 40 (1): 65-76.
- RWI (2004), Aspekte der Entwicklung der Minijobs – Abschlussbericht. Projektbericht im Auftrag der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft. RWI, Essen.
- SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2012), Stabile

Architektur für Europa – Handlungsbedarf im Inland. Jahresgutachten 2012/2013. Wiesbaden, SVR.

Steiner, V. und K. Wrohlich (2005), Work Incentives and Labour Supply Effects of the 'Mini-Jobs Reform' in Germany. *Empirica* 2005 (32): 91-116.

Voss, D. und C. Weinkopf (2012), Niedriglohnfalle Minijob. *WSI Mitteilungen* 1: 5-12.

Wanger, S. (2011), Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011.

9. Abkürzungsverzeichnis

AAG	Aufwendungsausgleichsgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
DRV	Deutsche Rentenversicherung
EFZG	Entgeltfortzahlungsgesetz
EOS	Erweiterte Oberschule
EStG	Einkommensteuergesetz
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MAIS	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
MJ	Minijob
MuSchG	Mutterschutzgesetz
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung
SGB	Sozialgesetzbuch
SOEP	Sozioökonomisches Panel
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Anhang 1: Übersicht Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen

Ab wann?	Was?	Erläuterung	Quelle
01.01.2013	Grenze auf 450 Euro anheben, Einführung einer grundsätzlichen RV-Pflicht	Die Geringfügigkeitsgrenze soll mit Wirkung zum 01.01.2013 auf 450 Euro angehoben werden. Die Gleitzzone geht dann von 450,01 bis 850,00 Euro. Begleitend ist angedacht, eine grundsätzliche Rentenversicherungspflicht einzuführen, die der sozialen Absicherung von Minijobbern dienen soll. Minijobber haben demnach den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag des Arbeitgebers bis zum allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Rentenversicherung zu ergänzen. Ist dies nicht gewünscht, soll sich der geringfügig Beschäftigte von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen können.	Auszüge aus: http://www.minijob-zentrale.de/nn_10152/DE/0__Home/news/12_07_18_450_Euro__Grenze.html
14.10.2009	Neue Geringfügigkeitsrichtlinien	In den neuen Geringfügigkeits-Richtlinien wurden folgende eingetretene gesetzliche Änderungen sowie Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung berücksichtigt: 1. Übertragung des Einzugs der Umlage für das Insolvenzgeld von den Unfallversicherungsträgern auf die Einzugsstellen und Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens um die Daten zur Unfallversicherung durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Unfallversicherung (Unfallversicherungsmodernisierungsgesetz – UVMG) vom 30. Oktober 2008 (BGBl I S. 2130) ab 1. Januar 2009. 2. Klarstellung des Gesetzgebers dass Arbeitgeber, die bei Einstellung eines geringfügig Beschäftigten vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt haben, den Sachverhalt für die versicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aufzuklären, nachträglich zur Zahlung von Pflichtbeiträgen verpflichtet werden können sowie ab 1. Januar 2009 Einführung einer Sofortmeldung für bestimmte Branchen durch das zweite Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl I S. 2933). 3. Einführung flexibler Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte ab 1. Januar 2009 durch das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl I S. 2940).	Auszüge aus: http://www.minijob-zentrale.de/nn_112212/DE/01_Aktuelles/2009_Neue_GeringfRL_141009.html
01.01.2008	Grenze für Renter unter 65 auf 400 Euro angehoben	Der Gesetzgeber hat rückwirkend zum 1. Januar 2008 die bisherige Verdienstgrenze von 355 Euro auf 400 Euro angehoben. Damit können jetzt auch Rentempfänger bis zum 65. Lebensjahr Minijobs mit mehr als 355 Euro monatlich ausüben, ohne Beeinträchtigung ihres Rentenanspruchs. Auch bei Renten wegen voller Erwerbsminderung und wegen Erwerbsunfähigkeit sowie der Knappschaftsausgleichsleistung gilt die neue Hinzuverdienstgrenze von 400 Euro im Monat.	Auszüge aus: http://www.minijob-zentrale.de/nn_161100/DE/0_Home/news/08_02_25_rentner_unter_65.html
01.01.2007	Anhebung des Übungsleiterfreibetrages von 1.848 Euro auf 2.100 Euro im Kalenderjahr	Aufwandsentschädigungen für nebenberufliche Tätigkeiten als Übungsleiter in Sportvereinen, als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder für vergleichbare Tätigkeiten sowie für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen sind somit rückwirkend zum 1. Januar 2007 bis zur Höhe von insgesamt 2.100 Euro im Kalenderjahr steuerfrei. Die steuerfreien Aufwandsentschädigungen gehören nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. Der Steuerfreibetrag ist für die Ermittlung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung in gleicher Weise zu berücksichtigen wie im Steuerrecht, d. h. der steuerfreie Jahresbetrag kann pro rata (z.B. monatlich) oder en bloc (z.B. jeweils zum Jahresbeginn bzw. zu Beginn der Beschäftigung) ausgeschöpft werden. Bei anteiliger Inanspruchnahme ist der Übungsleiterfreibetrag insbesondere bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung geringfügiger Beschäftigungen von besonderer Bedeutung.	Auszüge aus: http://www.minijob-zentrale.de/nn_161100/DE/0_Home/news/07_09_21_uebungsleiterfreibetrag.html
01.01.2006	AAK (Aufwendungsausgleichsgesetz) in Kraft getreten	Das deutsche Aufwendungsausgleichsgesetz regelt seit 2006, unter welchen Voraussetzungen Arbeitgebern die Kosten für Entgeltfortzahlungen und Mutterschaftsleistungen erstattet werden (Ausgleichsverfahren) und wie die Erstattungen auf die Gesamtheit der Arbeitgeber finanziell verteilt werden (Umlageverfahren). Erstattungsfähig sind die Aufwendungen für Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall und bei Beschäftigungsverboten auf Grund des Mutterschutzgesetzes, für Zuschüsse zum Mutterschaftsgeld sowie für bestimmte Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung. Die finanziellen Mittel für die Kostenerstattungen werden von den beteiligten Arbeitgebern im Wege der Umlagen U1 und U2 getragen.	http://www.gesetze-im-internet.de/aufag/BJNR368610005.html

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang 2: Methodische Details zu den Regressionsanalysen

Regressionsanalysen dienen in ihrer einfachsten Form dazu den Zusammenhang, d.h. die Korrelation, zwischen zwei Variablen darzustellen. Wird ein linearer Zusammenhang zwischen den Variablen unterstellt, gibt der geschätzte Koeffizient β an, um wie viele Einheiten sich die abhängige Variable y verändert, wenn die erklärende Variable x um eine Einheit erhöht wird (Methode der kleinsten Quadrate). Ergibt sich beispielsweise bei der Regression der Anzahl geringfügig Beschäftigter in einem Betrieb (y) auf die Betriebsgröße (x), gemessen als die absolute Anzahl von Mitarbeitern, ein Koeffizient von 0,328, bedeutet dies, dass jeder zusätzliche Mitarbeiter in einem Betrieb mit einer Erhöhung der Anzahl geringfügig Beschäftigter um 0,328 assoziiert ist. Eine solche Schätzung kann durch folgende Gleichung dargestellt werden:

$$\text{Anzahl Minijobs}_i = \alpha + \beta * \text{Anzahl Mitarbeiter}_i + \varepsilon_i$$

wobei der Koeffizient β die Korrelation zwischen der erklärenden und der abhängigen Variable, α den Niveauunterschied zwischen dem Durchschnitt der abhängigen und dem Durchschnitt der erklärenden Variablen, und ε_i den Störterm darstellt. Das Subskript i steht für den jeweiligen Betrieb.

In vielen Regressionsmodellen werden als erklärende Variable sogenannte Indikatorvariablen verwendet, die nur den Wert null oder den Wert eins annehmen können. Ein prominentes Beispiel ist das Geschlecht. In diesem Fall erhalten alle Männer den Wert null und alle Frauen den Wert eins. Der geschätzte Koeffizient wird als durchschnittlicher Unterschied in der abhängigen Variablen zwischen Frauen und Männern interpretiert werden.

Indikatorvariablen werden ebenfalls verwendet, wenn bei der erklärenden Variable aus mehr als zwei Optionen genau eine Option gewählt werden muss. Ein Beispiel ist die Branchenzugehörigkeit eines Betriebs mit Minijobs. Für jede einzelne Branche wird eine Indikatorvariable gebildet. Ein Betrieb erhält den Wert eins, wenn er in der entsprechenden Branche tätig ist und den Wert null, wenn dies nicht der Fall ist. In dem Regressionsmodell wird normalerweise eine der Indikatorvariablen ausgelassen – hierbei handelt es sich um die sogenannte Referenzgruppe. In dem bereits diskutierten Regressionsmodell mit der Anzahl der Minijobs im Betrieb als abhängige Variable wurde der Handel als Referenzgruppe gewählt. Die Koeffizienten aller anderen Indikatorvariablen für die Branchen werden als Unterschied zum Handel interpretiert (deswegen der Name „Referenzgruppe“). Hat die Indikatorvariable für das Reinigungsgewerbe einen Koeffizienten von 21,533, bedeutet dies, dass Betriebe im Reinigungsgewerbe durchschnittlich knapp 22 mehr Minijobs anbieten als Betriebe im Handel.

Die genaue Spezifikation der Regressionsgleichung hängt von der zu erklärenden Variable ab. Wird ein linearer Zusammenhang unterstellt, kommt wie im angeführten Beispiel die Methode der kleinsten Quadrate zum Einsatz. Indikatorvariablen können ebenfalls als abhängigen Variablen verwendet werden. In diesem Fall kommen Logit- oder Probitmodelle zum Einsatz. Ein Beispiel hierfür ist die Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, bei der eine Indikatorvariable (Wert 0: Bereitschaft nicht vorhanden, Wert 1: Bereitschaft vorhanden) als abhängige Variable zum Einsatz kommt. In diesem Fall müssen die Schätzergebnisse umgerechnet werden, um sie quantitativ interpretieren zu können. Die berechneten „marginalen Effekte“ zeigen an, wie sich die entsprechende Wahrscheinlichkeit verändert Bereitschaft zur Umwandlung zu zeigen, wenn die jeweilige erklärende Variable um eine Einheit erhöht wird.

Die statistische Signifikanz des Koeffizienten zeigt, ob der geschätzte Zusammenhang tatsächlich positiv oder negativ ist, oder ob der Zusammenhang in Wahrheit gleich null ist. Insbesondere zeigt statistische Signifikanz auf einem bestimmten Signifikanzniveau an, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein Zusammenhang gleich null ist. Beispielsweise bedeutet ein Signifikanzniveau von fünf Prozent, dass der Zusammenhang mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit nicht gleich null ist.

Von einem multivariaten Regressionsmodell spricht man, wenn mehr als eine erklärende Variable in die Regressionsgleichung aufgenommen wird. Üblicherweise existiert eine erklärende Variable, die im Zentrum der Forschungsfrage steht, sowie verschiedene Kontrollvariablen, die andere Einflüsse auf die abhängige Variable „kontrollieren“ sollen. Multivariate Regressionsmodelle erlauben den Zusammenhang zwischen diesen Faktoren und der abhängigen Variable zu schätzen. Im angeführten Beispiel enthält die Regressionsgleichung neben einem Indikator für das Geschlecht Indikatoren für das Alter, den Migrationshintergrund, den Schul- und Berufsschulabschluss, den Beginn des Minijobs, die gesamten Arbeitsstunden, die Branchenzugehörigkeit und den weiteren Arbeitsmarktstatus.

In der Regel bedeutet ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen einer erklärenden Variable und einer abhängigen Variable nicht automatisch, dass ein kausaler Effekt vorliegt. In dem oben genannten Beispiel liegt die Problematik darin, dass weitere Variablen existieren, die (1) die Veränderung des Stundenlohns beeinflussen („ausgelassene Variablen“), und (2) nicht oder nur sehr schwer messbar sind („unbeobachtbare Heterogenität“).

Eine ausführliche Diskussion der Identifikation kausaler Effekte sowie von Modellspezifikationen ist in Bauer, Fertig und Schmidt (2009) zu finden.

Literatur

Bauer, Th.K., M. Fertig und Ch.M. Schmidt (2009), Empirische Wirtschaftsforschung. Eine Einführung. Springer Verlag.

Anhang 3: zusätzliche Tabellen zu Kapitel 4

Tabelle A4.1

Charakteristika des aktuellen Minijobs – gesamte Stichprobe

	Gesamt		männlich		weiblich		keine Angabe	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Alter in Klassen								
bis 18 Jahre	179	9,14	80	11,02	99	9,38	0	0,00
19 bis 24 Jahre	293	14,96	108	14,88	184	17,42	1	0,56
25 bis 39 Jahre	411	20,98	150	20,66	258	24,43	3	1,69
40 bis 54 Jahre	331	16,90	112	15,43	216	20,45	3	1,69
55 bis 64 Jahre	460	23,48	207	28,51	245	23,20	8	4,52
65 Jahre und älter	113	5,77	64	8,82	49	4,64	0	0,00
keine Angabe	172	8,78	5	0,69	5	0,47	162	91,53
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
deutsche Staatsangehörigkeit								
nein	190	9,70	54	7,44	121	11,46	15	8,47
ja	1 507	76,93	599	82,51	824	78,03	84	47,46
keine Angabe	262	13,37	73	10,06	111	10,51	78	44,07
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Migrationshintergrund ja/nein								
kein Migrationshintergrund	1 206	61,56	483	66,53	662	62,69	61	34,46
(in-)direkter Migrationshintergrund	513	26,19	175	24,10	298	28,22	40	22,60
keine Angabe	240	12,25	68	9,37	96	9,09	76	42,94
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Schwerbehinderung								
nein	1 546	78,92	587	80,85	946	89,58	13	7,34
ja, anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt	154	7,86	101	13,91	50	4,73	3	1,69
keine Angabe	259	13,22	38	5,23	60	5,68	161	90,96
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Schulabschluss								
kein Schulabschluss (Volksschul-/Hauptschulabschluss)	137	6,99	62	8,54	75	7,10	0	0,00
Realschulabschluss (mittlere Reife, Fachschulreife, POS)	560	28,59	253	34,85	300	28,41	7	3,95
Abitur/EOS-Abschluss	528	26,95	187	25,76	336	31,82	5	2,82
12. Klasse	437	22,31	169	23,28	266	25,19	2	1,13
keine Angabe	297	15,16	55	7,58	79	7,48	163	92,09
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Berufsabschluss								
kein Abschluss	584	29,81	214	29,48	368	34,85	2	1,13
Ausbildung, Lehre (Berufs-)Fachschule	767	39,15	319	43,94	440	41,67	8	4,52
(Fach-)Hochschule/ Universität	86	4,39	29	3,99	55	5,21	2	1,13
Fachschule	138	7,04	55	7,58	81	7,67	2	1,13
anderer	73	3,73	49	6,75	23	2,18	1	0,56
keine Angabe	41	2,09	16	2,20	25	2,37	0	0,00
keine Angabe	270	13,78	44	6,06	64	6,06	162	91,53
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Zusammenleben mit Partner								
alleinlebend	697	35,58	281	38,71	413	39,11	3	1,69
nicht verheiratet in häuslicher Gemeinschaft	155	7,91	62	8,54	92	8,71	1	0,56
verheiratet	778	39,71	323	44,49	447	42,33	8	4,52
keine Angabe	329	16,79	60	8,26	104	9,85	165	93,22
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00

noch: Tabelle A4.1

	Gesamt		männlich		weiblich		keine Angabe	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Anzahl Personen im Haushalt								
1	496	25,32	144	19,83	187	17,71	165	93,22
2	521	26,60	251	34,57	264	25,00	6	3,39
3	380	19,40	144	19,83	232	21,97	4	2,26
4	362	18,48	113	15,56	248	23,48	1	0,56
5	135	6,89	51	7,02	83	7,86	1	0,56
6	33	1,68	12	1,65	21	1,99	0	0,00
7	17	0,87	6	0,83	11	1,04	0	0,00
8	4	0,20	1	0,14	3	0,28	0	0,00
9	3	0,15	0	0,00	3	0,28	0	0,00
10	2	0,10	0	0,00	2	0,19	0	0,00
11	2	0,10	2	0,28	0	0,00	0	0,00
12	2	0,10	1	0,14	1	0,09	0	0,00
13	1	0,05	0	0,00	1	0,09	0	0,00
14	1	0,05	1	0,14	0	0,00	0	0,00
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Personen 6-16 Jh. im Haushalt								
0	1 441	73,56	566	77,96	704	66,67	171	96,61
1	289	14,75	89	12,26	195	18,47	5	2,82
2	172	8,78	52	7,16	119	11,27	1	0,56
3	42	2,14	15	2,07	27	2,56	0	0,00
4	9	0,46	4	0,55	5	0,47	0	0,00
5	2	0,10	0	0,00	2	0,19	0	0,00
7	3	0,15	0	0,00	3	0,28	0	0,00
11	1	0,05	0	0,00	1	0,09	0	0,00
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Personen unter 6 Jh. im Haushalt								
0	1 728	88,21	657	90,50	895	84,75	176	99,44
1	176	8,98	53	7,30	122	11,55	1	0,56
2	43	2,19	10	1,38	33	3,13	0	0,00
3	4	0,20	2	0,28	2	0,19	0	0,00
4	1	0,05	1	0,14	0	0,00	0	0,00
6	4	0,20	2	0,28	2	0,19	0	0,00
8	2	0,10	1	0,14	1	0,09	0	0,00
11	1	0,05	0	0,00	1	0,09	0	0,00
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Erwerbsstatus des geringfügig Beschäftigten								
vollzeitbeschäftigt	174	8,88	108	14,88	59	5,59	7	3,95
Teilzeit Erwerbstätig	185	9,44	41	5,65	128	12,12	16	9,04
Selbständig	15	0,77	9	1,24	4	0,38	2	1,13
Student/Schüler	300	15,31	119	16,39	166	15,72	15	8,47
Rentner	144	7,35	74	10,19	60	5,68	10	5,65
arbeitslos	181	9,24	82	11,29	89	8,43	10	5,65
sonstiges	219	11,18	54	7,44	153	14,49	12	6,78
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00
Bezug staatlicher Transferleistungen								
ALG I	65	3,32	32	4,41	29	2,75	4	2,26
ALG II	190	9,70	68	9,37	106	10,04	16	9,04
Sonstige Leistung	68	3,47	32	4,41	32	3,03	4	2,26
Rente/Pension	266	13,58	133	18,32	116	10,98	17	9,60
BAföG	61	3,11	25	3,44	33	3,13	3	1,69
keine Leistungen	982	50,13	340	46,83	588	55,68	54	30,51
keine Angabe	327	16,69	96	13,22	152	14,39	79	44,63
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00

noch: Tabelle A4.1

	Gesamt		männlich		weiblich		keine Angabe	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Bezug staatlicher Transferleistungen (Forts.)								
Partner – Voll-/ Teilzeit erwerbstätig	478	24,40	145	19,97	327	30,97	6	3,39
Partner – geringfügig beschäftigt	123	6,28	80	11,02	41	3,88	2	1,13
Partner – selbstständig	48	2,45	9	1,24	38	3,60	1	0,56
Partner – Hausfrau/-mann	100	5,10	87	11,98	13	1,23	0	0,00
Partner – arbeitslos	63	3,22	24	3,31	38	3,60	1	0,56
Partner – Azubi	15	0,77	6	0,83	9	0,85	0	0,00
Partner – Schüler/ Student	29	1,48	17	2,34	12	1,14	0	0,00
Partner – Rentner	126	6,43	46	6,34	78	7,39	2	1,13
Partner – Sonstiges	28	1,43	9	1,24	19	1,80	0	0,00
keine Angabe	1 041	53,14	349	48,07	527	49,91	165	93,22
Gesamt	1 959	100,00	726	100,00	1 056	100,00	177	100,00

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.2

Charakteristika des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund

	kein Migrations- hintergrund		(in-)direkter Migrationshintergrund	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Anzahl Minijobs				
ein Minijob	1 187	98,4	502	97,9
zwei oder mehr Minijobs	19	1,6	11	2,1
Art Arbeitgeber				
Privathaushalt	71	5,9	52	10,1
gewerblicher Bereich	1 135	94,1	461	89,9
weitere Standorte				
nein	634	52,6	250	48,7
ja, bis zu 4 weitere Standorte	117	9,7	48	9,4
ja, mehr als 5 weitere Standorte	276	22,9	121	23,6
Fehlende Werte	179	14,8	94	18,3
Mitarbeiter Betrieb				
weniger als 10	507	42,0	216	42,1
10 bis 49	352	29,2	131	25,5
50 bis 149	103	8,5	37	7,2
150 bis 249	24	2,0	12	2,3
250 bis 500	15	1,2	5	1,0
über 500	37	3,1	4	0,8
Fehlende Werte	168	13,9	108	21,1
Anzahl geringf. Besch.				
keine weiteren GeB	144	11,9	59	11,5
ein weiterer GeB	81	6,7	28	5,5
2 bis 5 weitere GeB	199	16,5	74	14,4
6 bis 10 weitere GeB	108	9,0	29	5,7
11 bis 20 weitere GeB	49	4,1	18	3,5
mehr als 20 weitere GeB	47	3,9	13	2,5
Fehlende Werte	578	47,9	292	56,9
Gesamt	1 206	100,0	513	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.3

Charakteristika des aktuellen Minijobs – nach Geschlecht

	männlich		weiblich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Anzahl Minijobs				
ein Minijob	717	98,8	1 037	98,2
zwei oder mehr Minijobs	9	1,2	19	1,8
Art Arbeitgeber				
Privathaushalt	52	7,2	88	8,3
gewerblicher Bereich	674	92,8	968	91,7
weitere Standorte				
nein	417	57,4	495	46,9
ja, bis zu 4 weitere Standorte	55	7,6	111	10,5
ja, mehr als 5 weitere Standorte	144	19,8	262	24,8
Fehlende Werte	110	15,2	188	17,8
Mitarbeiter Betrieb				
weniger als 10	302	41,6	445	42,1
10 bis 49	203	28,0	285	27,0
50 bis 149	61	8,4	83	7,9
150 bis 249	14	1,9	23	2,2
250 bis 500	10	1,4	10	1,0
über 500	21	2,9	26	2,5
Fehlende Werte	115	15,8	184	17,4
Anzahl geringf. Besch.				
keine weiteren GeB	82	11,3	115	10,9
ein weiterer GeB	46	6,3	65	6,2
2 bis 5 weitere GeB	95	13,1	191	18,1
6 bis 10 weitere GeB	64	8,8	81	7,7
11 bis 20 weitere GeB	29	4,0	43	4,1
mehr als 20 weitere GeB	28	3,9	33	3,1
Fehlende Werte	382	52,6	528	50,0
Gesamt	726	100,0	1 056	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.4

Charakteristika des aktuellen Minijobs – nach Unternehmensart

	Privathaushalt		gewerblicher Bereich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Anzahl Minijobs				
ein Minijob	157	98,7	1 772	98,4
zwei oder mehr Minijobs	2	1,3	28	1,6
weitere Standorte				
nein	-	-	999	55,5
ja, bis zu 4 weitere Standorte	-	-	186	10,3
ja, mehr als 5 weitere Standorte	-	-	446	24,8
Fehlende Werte	-	-	169	9,4
Mitarbeiter Betrieb				
weniger als 10	-	-	814	45,2
10 bis 49	-	-	535	29,7
50 bis 149	-	-	153	8,5
150 bis 249	-	-	44	2,4
250 bis 500	-	-	26	1,4
über 500	-	-	53	2,9
Fehlende Werte	-	-	175	9,7
Anzahl geringf. Besch.				
keine weiteren GeB	-	-	235	13,1
ein weiterer GeB	-	-	122	6,8
2 bis 5 weitere GeB	-	-	309	17,2
6 bis 10 weitere GeB	-	-	156	8,7
11 bis 20 weitere GeB	-	-	80	4,4
mehr als 20 weitere GeB	-	-	67	3,7
Fehlende Werte	-	-	831	46,2
Gesamt	159	100,0	1 800	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.5

Dauer und Arbeitsstunden des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses

	Anzahl	Anteil in %
Beginn MJ (in Monatsklassen)		
bis zu 1 Monat	230	11,7
>1 bis 3 Monate	563	28,7
>3 bis 6 Monate	418	21,3
>6 bis 12 Monate	285	14,6
>12 bis 24 Monate	71	3,6
mehr als 25 Monate	185	9,4
Fehlende Werte	207	10,6
Bezahlte Arbeitsstunden		
1 bis 10 Stunden	151	7,7
11 bis 20 Stunden	304	15,5
21 bis 30 Stunden	268	13,7
31 bis 40 Stunden	403	20,6
41 bis 50 Stunden	236	12,1
51 bis 80 Stunden	182	9,3
mehr als 80 Stunden	12	0,6
Fehlende Werte	403	20,6
Unbezahlte Arbeitsstunden		
keine unbezahlten Arbeitsstunden	1 417	72,3
1 bis 5 Stunden	65	3,3
6 bis 10 Stunden	33	1,7
10 bis 15 Stunden	24	1,2
mehr als 15 Stunden	19	1,0
Fehlende Werte	401	20,5
Gesamt	1 959	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.6

Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs – nach Geschlecht

	männlich		weiblich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Beginn MJ (in Monatsklassen)				
bis zu 1 Monat	88	12,1	119	11,3
>1 bis 3 Monate	223	30,7	290	27,5
>3 bis 6 Monate	151	20,8	232	22,0
>6 bis 12 Monate	103	14,2	162	15,3
>12 bis 24 Monate	30	4,1	33	3,1
mehr als 25 Monate	44	6,1	120	11,4
Fehlende Werte	87	12,0	100	9,5
Bezahlte Arbeitsstunden				
1 bis 10 Stunden	58	8,0	77	7,3
11 bis 20 Stunden	123	16,9	155	14,7
21 bis 30 Stunden	101	13,9	141	13,4
31 bis 40 Stunden	152	20,9	220	20,8
41 bis 50 Stunden	76	10,5	142	13,5
51 bis 80 Stunden	58	8,0	103	9,8
mehr als 80 Stunden	6	0,8	5	0,5
Fehlende Werte	152	20,9	213	20,2
Unbezahlte Arbeitsstunden				
keine unbezahlten Arbeitsstunden	535	73,7	753	71,3
1 bis 5 Stunden	15	2,1	47	4,5
6 bis 10 Stunden	9	1,2	22	2,1
10 bis 15 Stunden	7	1,0	15	1,4
mehr als 15 Stunden	8	1,1	8	0,8
Fehlende Werte	152	20,9	211	20,0
Gesamt	726	100,0	1 056	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.7

Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund

	kein Migrations- hintergrund		(in-)direkter Migrationshintergrund	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Beginn MJ (in Monatsklassen)				
bis zu 1 Monat	148	12,3	59	11,5
>1 bis 3 Monate	350	29,0	149	29,0
>3 bis 6 Monate	231	19,2	130	25,3
>6 bis 12 Monate	183	15,2	66	12,9
>12 bis 24 Monate	48	4,0	15	2,9
mehr als 25 Monate	119	9,9	42	8,2
Fehlende Werte	127	10,5	52	10,1
Bezahlte Arbeitsstunden				
1 bis 10 Stunden	91	7,6	39	7,6
11 bis 20 Stunden	206	17,1	67	13,1
21 bis 30 Stunden	177	14,7	70	13,7
31 bis 40 Stunden	241	20,0	108	21,1
41 bis 50 Stunden	152	12,6	59	11,5
51 bis 80 Stunden	103	8,5	48	9,4
mehr als 80 Stunden	8	0,7	3	0,6
Fehlende Werte	228	18,9	119	23,2
Unbezahlte Arbeitsstunden				
keine unbezahlten Arbeitsstunden	885	73,4	361	70,4
1 bis 5 Stunden	47	3,9	15	2,9
6 bis 10 Stunden	21	1,7	7	1,4
10 bis 15 Stunden	15	1,2	7	1,4
mehr als 15 Stunden	12	1,0	6	1,2
Fehlende Werte	226	18,7	117	22,8
Gesamt	1 206	100,0	513	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.8

Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs – nach Unternehmensart

	Privathaushalt		gewerblicher Bereich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Beginn MJ (in Monatsklassen)				
bis zu 1 Monat	10	6,3	220	12,2
>1 bis 3 Monate	36	22,6	527	29,3
>3 bis 6 Monate	42	26,4	376	20,9
>6 bis 12 Monate	27	17,0	258	14,3
>12 bis 24 Monate	5	3,1	66	3,7
mehr als 25 Monate	16	10,1	169	9,4
Fehlende Werte	23	14,5	184	10,2
Bezahlte Arbeitsstunden				
1 bis 10 Stunden	28	17,6	123	6,8
11 bis 20 Stunden	27	17,0	277	15,4
21 bis 30 Stunden	13	8,2	255	14,2
31 bis 40 Stunden	36	22,6	367	20,4
41 bis 50 Stunden	5	3,1	231	12,8
51 bis 80 Stunden	5	3,1	177	9,8
mehr als 80 Stunden	0	0,0	12	0,7
Fehlende Werte	45	28,3	358	19,9
Unbezahlte Arbeitsstunden				
keine unbezahlten Arbeitsstunden	107	67,3	1 310	72,8
1 bis 5 Stunden	3	1,9	62	3,4
6 bis 10 Stunden	1	0,6	32	1,8
10 bis 15 Stunden	2	1,3	22	1,2
mehr als 15 Stunden	2	1,3	17	0,9
Fehlende Werte	44	27,7	357	19,8
Gesamt	159	100,0	1 800	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.9

Tätigkeit und Branche des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses

	Anzahl	Anteil in %
Tätigkeit		
Bewirten	198	10,1
Einkaufen/Verkaufen	295	15,1
Erziehen, Ausbilden	60	3,1
Reinigen	476	24,3
Gesundheitl./soz. helfen	96	4,9
Fahrzeuge führen	209	10,7
Werben	71	3,6
Sichern, Schützen	39	2,0
Beraten, Informieren	116	5,9
Reparieren, Renovieren	135	6,9
Messen, Prüfen	69	3,5
Fertigen	117	6,0
Forschen, Entwerfen	58	3,0
Maschinen	59	3,0
Führungstätigkeiten	44	2,3
Fehlende Werte	344	17,6
Branche		
Handel	369	18,8
Gastgewerbe	220	11,2
Gesundheits- und Sozialwesen	167	8,5
Verarbeitendes Gewerbe	114	5,8
Reinigungsgewerbe	148	7,6
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	14	0,7
Erziehung und Unterricht	65	3,3
Baugewerbe	90	4,6
Wiss. u. technische Dienstleistungen	23	1,2
Verkehr und Lagerei	72	3,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	34	1,7
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	34	1,7
Finanz- und Versicherungsdl.	20	1,0
Wasser, Abfall, Energie	10	0,5
Information und Kommunikation	35	1,8
Andere Dienstleistungen	149	7,6
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	24	1,2
Sonstiges	165	8,4
Fehlende Werte	206	10,5
Gesamt	1 959	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.10

Tätigkeiten und Branche des aktuellen Minijobs – nach Unternehmensart

	Privathaushalt		gewerblicher Bereich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Tätigkeit				
Bewirten	1	0,6	197	10,9
Einkaufen/Verkaufen	8	5,0	287	15,9
Erziehen, Ausbilden	8	5,0	52	2,9
Reinigen	69	43,4	407	22,6
Gesundheitl./soz. helfen	10	6,3	86	4,8
Fahrzeuge führen	4	2,5	205	11,4
Werben	5	3,1	66	3,7
Sichern, Schützen	3	1,9	36	2,0
Beraten, Informieren	3	1,9	113	6,3
Reparieren, Renovieren	15	9,4	120	6,7
Messen, Prüfen	3	1,9	66	3,7
Fertigen	4	2,5	113	6,3
Forschen, Entwerfen	2	1,3	56	3,1
Maschinen	5	3,1	54	3,0
Führungstätigkeiten	2	1,3	42	2,3
Fehlende Werte	42	26,4	302	16,8
Branche				
Handel	-	-	369	20,5
Gastgewerbe	-	-	220	12,2
Gesundheits- und Sozialwesen	-	-	167	9,3
Verarbeitendes Gewerbe	-	-	114	6,3
Reinigungsgewerbe	-	-	148	8,2
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	-	-	14	0,8
Erziehung und Unterricht	-	-	65	3,6
Baugewerbe	-	-	90	5,0
Wiss. u. technische Dienstleistungen	-	-	23	1,3
Verkehr und Lagerei	-	-	72	4,0
Grundstücks- und Wohnungswesen	-	-	34	1,9
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	-	-	34	1,9
Finanz- und Versicherungsdl.	-	-	20	1,1
Wasser, Abfall, Energie	-	-	10	0,6
Information und Kommunikation	-	-	35	1,9
Andere Dienstleistungen	-	-	149	8,3
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-	-	24	1,3
Sonstiges	-	-	165	9,2
Fehlende Werte	-	-	47	2,6
Gesamt	159	100,0	1 800	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.11

Tätigkeiten und Branche des aktuellen Minijobs – nach Geschlecht

	männlich		weiblich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Tätigkeit				
Bewirten	46	6,3	139	13,2
Einkaufen/Verkaufen	69	9,5	208	19,7
Erziehen, Ausbilden	8	1,1	50	4,7
Reinigen	134	18,5	316	29,9
Gesundheitl./soz. helfen	17	2,3	74	7,0
Fahrzeuge führen	139	19,2	49	4,6
Werben	24	3,3	44	4,2
Sichern, Schützen	22	3,0	14	1,3
Beraten, Informieren	42	5,8	69	6,5
Reparieren, Renovieren	111	15,3	13	1,2
Messen, Prüfen	39	5,4	30	2,8
Fertigen	78	10,7	31	2,9
Forschen, Entwerfen	32	4,4	23	2,2
Maschinen	45	6,2	9	0,9
Führungstätigkeiten	20	2,8	24	2,3
Fehlende Werte	104	14,3	155	14,7
Branche				
Handel	107	14,7	227	21,5
Gastgewerbe	57	7,9	138	13,1
Gesundheits- und Sozialwesen	39	5,4	110	10,4
Verarbeitendes Gewerbe	56	7,7	46	4,4
Reinigungsgewerbe	35	4,8	99	9,4
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	6	0,8	7	0,7
Erziehung und Unterricht	15	2,1	45	4,3
Baugewerbe	63	8,7	20	1,9
Wiss. u. technische Dienstleistungen	14	1,9	8	0,8
Verkehr und Lagerei	57	7,9	13	1,2
Grundstücks- und Wohnungswesen	23	3,2	9	0,9
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	13	1,8	18	1,7
Finanz- und Versicherungsd.	5	0,7	11	1,0
Wasser, Abfall, Energie	5	0,7	5	0,5
Information und Kommunikation	18	2,5	13	1,2
Andere Dienstleistungen	62	8,5	81	7,7
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	17	2,3	6	0,6
Sonstiges	67	9,2	83	7,9
Fehlende Werte	67	9,2	117	11,1
Gesamt	726	100,0	1 056	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.12

Tätigkeiten und Branche des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund

	kein Migrations- hintergrund		(in-)direkter Migrationshintergrund	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Tätigkeit				
Bewirten	129	10,7	53	10,3
Einkaufen/ Verkaufen	195	16,2	74	14,4
Erziehen, Ausbilden	43	3,6	12	2,3
Reinigen	263	21,8	175	34,1
Gesundheitl./soz. helfen	69	5,7	20	3,9
Fahrzeuge führen	139	11,5	52	10,1
Werben	55	4,6	13	2,5
Sichern, Schützen	27	2,2	9	1,8
Beraten, Informieren	85	7,1	22	4,3
Reparieren, Renovieren	90	7,5	31	6,0
Messen, Prüfen	49	4,1	14	2,7
Fertigen	70	5,8	31	6,0
Forschen, Entwerfen	36	3,0	14	2,7
Maschinen	47	3,9	9	1,8
Führungstätigkeiten	33	2,7	8	1,6
Fehlende Werte	169	14,0	71	13,8
Branche				
Handel	233	19,3	97	18,9
Gastgewerbe	129	10,7	64	12,5
Gesundheits- und Sozialwesen	113	9,4	29	5,7
Verarbeitendes Gewerbe	76	6,3	26	5,1
Reinigungsgewerbe	71	5,9	61	11,9
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	12	1,0	1	0,2
Erziehung und Unterricht	44	3,7	14	2,7
Baugewerbe	57	4,7	22	4,3
Wiss. u. technische Dienstleistungen	13	1,1	6	1,2
Verkehr und Lagerei	46	3,8	18	3,5
Grundstücks- und Wohnungswesen	23	1,9	7	1,4
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	24	2,0	6	1,2
Finanz- und Versicherungsdl.	9	0,8	8	1,6
Wasser, Abfall, Energie	9	0,8	0	0,0
Information und Kommunikation	23	1,9	7	1,4
Andere Dienstleistungen	102	8,5	36	7,0
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	21	1,7	2	0,4
Sonstiges	104	8,6	42	8,2
Fehlende Werte	97	8,0	67	13,1
Gesamt	1 206	100,0	513	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.13

Vertragscharakteristika der geringfügigen Beschäftigung

	Anzahl	Anteil in %
Vertrag		
Schriftlich, befristet	495	25,3
Schriftlich, unbefristet	869	44,4
Mündlich	513	26,2
Keine Angabe	82	4,2
Gesamt	1 959	100,0
Urlaubs oder Weihnachtsgeld		
Ja	183	9,3
Nein	1 281	65,4
Weiß nicht	214	10,9
Keine Angabe	281	14,3
Gesamt	1 959	100,0
Monatseinkommen		
bis zu 100 Euro	196	10,0
101 bis 200 Euro	397	20,3
201 bis 300 Euro	304	15,5
301 bis 400 Euro	507	25,9
genau 400 Euro	344	17,6
Keine Angabe	211	10,8
Gesamt	1 959	100,0

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.14

Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung I

	Bezahlter Urlaub		Unbezahlter Urlaub		Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall		Mutterschutzlohn	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Geschlecht								
männlich	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe			
weiblich	0,275	1,451	-0,008	-0,040	0,189	0,920		
Migrationshintergrund								
kein Migrationshintergrund	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
(in-)direkter Migrationshintergrund	-0,171	-0,830	-0,456	-2,166	-0,542	-2,307	-1,302	-1,847
Schwerbehinderung								
Nein	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Ja	0,279	0,868	0,134	0,363	0,371	1,055	-1,773	-1,71
gewünschte Arbeitsstunden								
weniger Stunden als jetzt	0,022	0,081	0,344	1,174	0,013	0,044	-0,413	-0,353
genauso wie jetzt	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
mehr Stunden als jetzt	-0,319	-1,499	0,075	0,347	-0,206	-0,900	0,455	0,653
Alter								
bis 18 Jahre	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
19 bis 24 Jahre	0,519	1,235	0,402	0,981	1,038	2,155	-1,993	-1,417
25 bis 39 Jahre	0,670	1,484	0,001	0,003	1,295	2,543	-3,580	-2,249
40 bis 54 Jahre	1,160	2,478	-0,172	-0,374	1,248	2,374	-0,472	-0,358
55 bis 64 Jahre	1,019	2,077	-0,535	-1,065	1,567	2,858	-1,087	-0,770
65 Jahre und älter	1,056	1,818	-0,695	-1,096	1,002	1,546	-1,057	-0,669
Schulabschluss								
kein Schulabschluss	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
(Volksschul-/)Hauptschulabschluss	0,154	0,377	-0,082	-0,194	-0,399	-0,939	0,523	0,321
Realschulabschluss (mittlere Reife,	0,004	0,009	0,814	1,921	-0,434	-1,003	0,482	0,298
Abitur/EOS-Abschluss 12. Klasse	0,109	0,257	0,767	1,739	-0,623	-1,369	0,939	0,574
Berufsabschluss								
kein Abschluss	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Ausbildung, Lehre	-0,027	-0,110	-0,059	-0,232	-0,281	-1,040	0,451	0,558
(Berufs-)Fachschule	0,079	0,184	0,350	0,713	-0,064	-0,141	3,049	2,221
(Fach-)Hochschule/Universität	-0,206	-0,545	-0,350	-0,957	0,069	0,168	-2,463	-1,571
Fachschule	0,058	0,115	-0,733	-1,226	-0,460	-0,841	-12,261	-0,002
anderer	0,475	0,818	0,537	0,934	-0,017	-0,025	-12,232	-0,002
Monatslohn								
bis zu 100 Euro	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
101 bis 200 Euro	0,195	0,500	0,241	0,662	0,465	1,017	1,315	1,114
201 bis 300 Euro	0,623	1,636	0,213	0,581	0,636	1,399	-0,985	-0,795
301 bis 400 Euro	0,725	1,920	0,406	1,117	0,952	2,122	-0,671	-0,567
genau 400 Euro	1,000	2,556	-0,060	-0,155	1,398	3,040	1,392	1,097
Standorte								
keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
bis zu 4 weitere Standorte	0,694	2,440	-0,418	-1,313	0,627	2,106	1,869	2,084
mehr als 4 weitere Standorte	0,649	2,807	-0,409	-1,717	0,401	1,634	1,683	1,946
Anzahl der Beschäftigten im Betrieb								
weniger als 10	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
10-49	0,073	0,350	-0,102	-0,476	-0,150	-0,669	0,039	0,057
50-149	0,147	0,470	-0,399	-1,222	-0,283	-0,842	1,884	2,014
150-249	0,022	0,033	0,710	1,250	-0,373	-0,554	1,886	0,788
250-500	0,204	0,258	0,928	0,951	0,255	0,340		
über 500	0,250	0,561	-0,349	-0,747	0,012	0,026	-0,270	-0,183

noch: Tabelle A4.14

	Bezahlter Urlaub		Unbezahlter Urlaub		Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall		Mutterschutzlohn	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Familienstand	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
alleinlebend	-0,173	-0,506	-0,924	-2,717	-0,089	-0,234	0,933	0,767
nicht verheiratet in	0,060	0,234	-0,131	-0,490	-0,134	-0,493	1,847	2,270
verheiratet	0,073	1,070	-0,012	-0,159	0,047	0,628	-0,911	-2,853
Anzahl Personen im Haushalt								
Branche	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Handel	-0,672	-1,888	-0,552	-1,638	-0,374	-0,998	-0,488	-0,497
Gastgewerbe	0,982	3,010	-0,338	-0,964	0,597	1,726	2,208	1,846
Gesundheits- und Sozialwesen	-1,219	-2,750	-0,201	-0,534	-0,585	-1,404	-1,558	-1,010
Verarbeitendes Gewerbe	0,839	2,060	-0,455	-1,050	0,657	1,482	2,261	1,800
Reinigungsgewerbe	2,089	4,466	-1,606	-2,785	1,405	2,951	3,003	1,991
Erziehung und Unterricht	0,335	0,750	0,195	0,428	0,010	0,019	-17,310	-0,010
Baugewerbe	-0,757	-1,466	-0,504	-0,977	-0,667	-1,195		
Verkehr und Lagerei	-0,037	-0,109	-0,561	-1,485	0,009	0,024	-1,777	-1,382
Andere Dienstleistungen	0,182	0,655	-0,054	-0,186	0,198	0,647	-0,219	-0,264
Sonstiges								
Grund für die Ausübung geringfügiger Beschäftigung								
Praktikum	-0,577	-0,811	-0,179	-0,255	0,475	0,748	1,703	0,623
Berufserfahrung	0,315	1,209	0,006	0,024	0,198	0,688	0,602	0,553
nichts anderes gefunden	0,098	0,375	-0,086	-0,295	-0,412	-1,395	-0,550	-0,615
Hinzuverdienstmöglichkeit	-0,120	-0,563	0,591	2,674	0,141	0,607	-0,596	-0,881
zukünftig nicht GeB finden	0,099	0,309	0,203	0,563	0,785	2,304	0,511	0,449
nicht GeB könnte aus MJ werden	0,400	1,300	0,259	0,804	0,188	0,538	-0,449	-0,386
Vereinbarkeit Familie & Beruf	0,381	1,305	0,369	1,197	0,614	1,970	0,540	0,672
flexible Arbeitszeiten	-0,267	-1,122	-0,500	-2,005	-0,328	-1,262	-0,140	-0,179
Sonstige	-0,410	-1,494	0,438	1,669	0,198	0,719	-0,091	-0,116
Konstante	2,403	3,733	-0,248	-0,378	2,258	3,111	0,060	0,027
N	625		510		549		171	
R ²	0,112		0,085		0,098		0,367	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.15

Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung II

	Entgelt Feiertage		Pausenzeiten		Aufstockung Rentenversicherung		Weiterbildungen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Geschlecht								
männlich	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
weiblich	0,520	2,203	-0,077	-0,385	0,041	0,159	0,165	0,686
Migrationshintergrund								
kein Migrationshintergrund	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
(in-)direkter Migrationshintergrund	-0,225	-0,864	0,067	0,311	-0,342	-1,132	0,022	0,086
Schwerbehinderung								
Nein	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Ja	0,413	1,079	-0,426	-1,077	-0,196	-0,390	-0,219	-0,494
gewünschte Arbeitsstunden								
weniger Stunden als jetzt	-0,051	-0,150	-0,061	-0,217	0,041	0,115	-0,183	-0,538
genauso wie jetzt	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
mehr Stunden als jetzt	-0,022	-0,086	-0,165	-0,756	-0,091	-0,322	-0,071	-0,267
Alter								
bis 18 Jahre	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
19 bis 24 Jahre	0,064	0,125	-0,758	-1,881	0,000	0,001	-0,045	-0,098
25 bis 39 Jahre	0,027	0,050	-1,602	-3,668	-0,137	-0,226	-0,321	-0,617
40 bis 54 Jahre	0,345	0,618	-1,412	-3,072	0,451	0,749	-0,250	-0,472
55 bis 64 Jahre	0,621	1,067	-1,691	-3,427	0,147	0,224	-0,419	-0,726
65 Jahre und älter	0,627	0,881	-1,162	-1,924	-0,161	-0,205	-1,169	-1,459
Schulabschluss								
kein Schulabschluss (Volksschul-/Hauptschulabschluss)	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Realschulabschluss (mittlere Reife,	0,301	0,584	0,601	1,326	-0,329	-0,564	0,930	1,443
Abitur/EOS-Abschluss 12. Klasse	-0,064	-0,120	0,648	1,469	0,499	0,848	1,108	1,735
	0,080	0,146	1,198	2,629	0,491	0,791	1,267	1,936
Berufsabschluss								
kein Abschluss	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Ausbildung, Lehre	-0,316	-1,045	0,774	2,926	-0,298	-0,903	0,386	1,303
(Berufs-)Fachschule	0,752	1,409	0,039	0,087	0,298	0,475	-0,406	-0,711
(Fach-)Hochschule/Universität	0,236	0,550	0,774	2,000	-0,699	-1,273	-0,380	-0,867
Fachschule	-0,487	-0,784	0,598	1,114	-0,402	-0,640	-0,127	-0,206
anderer	-1,418	-1,233	0,159	0,185	-0,518	-0,529	-0,313	-0,276
Monatslohn								
bis zu 100 Euro	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
101 bis 200 Euro	0,373	0,725	0,860	2,311	0,388	0,806	0,054	0,114
201 bis 300 Euro	0,908	1,759	1,178	3,094	0,584	1,180	0,381	0,798
301 bis 400 Euro	0,783	1,520	1,314	3,474	1,013	2,137	0,532	1,139
genau 400 Euro	1,522	2,904	0,975	2,474	0,849	1,766	0,658	1,338
Standorte								
keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
bis zu 4 weitere Standorte	0,012	0,030	0,438	1,459	0,208	0,526	0,212	0,589
mehr als 4 weitere Standorte	0,365	1,276	0,225	0,916	0,030	0,097	0,341	1,227
Anzahl der Beschäftigten im Betrieb								
weniger als 10	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
10-49	-0,402	-1,553	0,466	2,153	-0,185	-0,691	0,063	0,258
50-149	-0,550	-1,349	0,684	2,115	0,454	1,146	-0,122	-0,309
150-249	0,515	0,700	-0,503	-0,849	0,115	0,137	-0,356	-0,387
250-500	-0,640	-0,533	-0,634	-0,808	0,334	0,320	-1,313	-1,089
über 500	-0,124	-0,245	-0,160	-0,372	0,205	0,338	-0,324	-0,541

noch: Tabelle A4.15

	Entgelt Feiertage		Pausenzeiten		Aufstockung Rentenversicherung		Weiterbildungen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Familienstand	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
alleinlebend	-1,190	-2,282	0,118	0,353	0,363	0,817	-0,523	-1,236
nicht verheiratet in	-0,296	-0,966	-0,251	-0,943	0,013	0,037	0,298	0,930
verheiratet	0,066	0,791	-0,123	-1,716	-0,109	-1,149	-0,087	-1,038
Anzahl Personen im Haushalt								
Branche	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Handel	-1,121	-2,174	-0,722	-2,044	-0,834	-1,858	-0,601	-1,375
Gastgewerbe	1,018	2,544	-0,104	-0,299	-0,311	-0,678	0,876	2,309
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,018	-0,037	-0,325	-0,794	-0,182	-0,343	-0,498	-1,027
Verarbeitendes Gewerbe	0,605	1,181	-1,214	-2,569	-0,662	-1,099	-0,412	-0,697
Reinigungsgewerbe	1,669	3,127	-0,129	-0,247	0,293	0,419	2,067	3,865
Erziehung und Unterricht	0,500	1,007	0,343	0,738	0,391	0,697	0,624	1,234
Baugewerbe	0,021	0,036	-0,722	-1,447	-0,856	-1,161	-0,600	-0,992
Verkehr und Lagerei	0,352	0,854	-0,799	-2,281	0,012	0,027	0,384	0,937
Andere Dienstleistungen	0,167	0,477	-0,327	-1,082	0,040	0,106	0,105	0,302
Sonstiges								
Grund für die Ausübung geringfügiger Beschäftigung								
Praktikum	0,110	0,138	1,241	1,590	-1,846	-1,426	0,359	0,454
Berufserfahrung	0,207	0,627	0,169	0,613	-0,349	-0,868	0,512	1,654
nichts anderes gefunden	-0,389	-1,173	0,176	0,581	-0,381	-1,044	-0,506	-1,484
Hinzuverdienstmöglichkeit	-0,039	-0,151	0,253	1,146	0,507	1,718	0,194	0,738
zukünftig nicht GeB finden	0,824	2,162	-0,557	-1,614	0,796	1,803	0,474	1,175
nicht GeB könnte aus MJ werden	0,451	1,081	0,189	0,583	0,600	1,363	0,941	2,615
Vereinbarkeit Familie & Beruf	0,878	2,585	0,521	1,665	1,339	3,555	0,386	1,117
flexible Arbeitszeiten	-0,088	-0,297	0,538	2,163	0,006	0,020	-0,424	-1,436
Sonstige	0,397	1,268	-0,369	-1,407	1,040	3,012	0,486	1,556
Konstante	2,580	3,169	-0,098	-0,147	0,744	0,851	2,288	2,669
N	538		538		349		482	
R ²	0,134		0,127		0,119		0,129	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A4.16

Situation der geringfügig Beschäftigten: Motivation zur Aufnahme des Minijobs, Zukunftspläne, Wunschstunden, Leistungsbezug

	insgesamt	Privathaushalt	Gewerblicher Bereich	männlich	weiblich	kein Migrationshintergrund	(in-)direkter Migrationshintergrund
Gründe für Minijob¹							
Praktikum	40	3	37	11	24	23	11
Berufserfahrung	288	17	271	102	157	176	79
Nichts anderes gefunden	283	19	264	93	158	131	114
Hinzuverdienstmöglichkeit	1 116	91	1 025	435	577	740	234
Zukünftig Nicht-GeB finden	139	9	130	43	85	87	41
Nicht-GeB könnte aus MJ werden	137	2	135	46	79	97	29
Vereinbarkeit Familie & Beruf	208	12	196	29	162	120	63
Flexible Arbeitszeiten	283	25	258	92	167	163	89
Sonstige	256	16	240	99	140	178	52
Fehlende Werte	215	26	189	97	103	133	56
Pläne für berufliche Zukunft¹							
Keine Veränderung	872	83	789	315	476	552	238
Weiterer MJ	55	0	55	13	37	27	22
Berufliche Ausbildung	115	9	106	41	61	70	33
Studium	124	1	123	49	70	84	25
Voll-/Teilzeitbeschäftigung	330	20	310	105	198	182	104
Ruhestand	92	5	87	52	32	60	17
Sonstiges	247	7	240	91	133	174	43
Fehlende Werte	289	42	247	124	138	172	64
Wunschstunden							
Weniger Stunden als jetzt	248	20	228	94	128	131	90
Genauso wie jetzt	1 093	92	1 001	416	584	708	244
Mehr Stunden als jetzt	504	29	475	170	288	299	153
Fehlende Werte	114	18	96	46	56	68	26
Leistungsbezug							
ALG I	65	7	58	32	29	48	16
ALG II	190	15	175	68	106	94	93
Sonstige Leistung	68	4	64	32	32	50	15
Rente/Pension	266	20	246	133	116	211	42
BAföG	61	1	60	25	33	39	22
keine Leistungen	982	62	920	340	588	673	274
Fehlende Werte	327	50	277	96	152	91	51
Gesamt	1 959	159	1 800	726	1 056	1 206	513

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – ¹Mehrfachantworten möglich.

Anhang 4: zusätzliche Tabellen zu Kapitel 5

Tabelle A5.1

Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter

	Anzahl	Anteil in %
Auftragsspitzen	561	44,77
flexibler einsetzbar	420	33,52
Bewährung vor Einstellung als SVP	364	29,05
geringere Kosten	358	28,57
passende Bewerber	308	24,58
Abdeckung von Randzeiten	294	23,46
Sonstige	141	11,25
Gesamt	1 253	

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

Tabelle A5.2

Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika

	Anzahl der Nennungen								
	flexibler einsetzbar	geringere Kosten	passende Bewerber	Auftrags-spitzen	Bew. vor Svpfl. Ein-stellung	Abdeckung von Rand-zeiten	Sonstige	Keine Angabe zum Grund f.d. Einsatz GeBs	Gesamt (Firmen)
weitere Standorte									
nein	212	203	163	300	192	143	72	70	650
ja, bis zu 4 weitere Standorte	20	14	18	33	19	23	7	7	69
ja, mehr als 4 weitere Standorte	37	28	19	44	23	39	14	11	93
Keine Angabe zum Standort	151	113	108	184	130	89	48	71	441
Alter des Unternehmens									
weniger als 1 Jahr	1	4	1	2	1	2	0	0	5
1 bis 5 Jahre	101	105	84	146	95	95	28	36	333
6 bis 10 Jahre	120	97	85	157	94	72	39	33	324
11 bis 20 Jahre	25	22	22	30	27	18	9	7	74
älter als 20 Jahre	26	24	14	46	24	22	17	8	87
Privathaushalt	0	0	0	0	0	0	0	36	36
Keine Angabe zum Alter	147	106	102	180	123	85	48	39	394
Anteil geringfügig Beschäftigte									
bis zu 5%	5	10	7	15	6	8	6	6	34
bis zu 10%	8	5	5	18	6	7	2	1	28
bis zu 25%	40	29	19	69	40	37	18	25	141
bis zu 50%	77	73	49	121	87	73	20	20	238
bis zu 75%	68	56	52	83	56	44	16	13	172
>75%	84	83	80	83	48	41	34	21	227
Trifft nicht zu	0	0	0	0	0	0	0	36	36
Keine Angabe zum Anteil	138	102	96	172	121	84	45	37	377
Stundenlohn									
bis 5 €	3	9	4	7	5	8	1	2	16
>5 bis 7 €	46	36	39	58	42	37	15	7	112
>7 bis 8,5 €	93	71	61	111	75	62	12	17	227
>8,5 bis 10 €	80	66	52	107	54	53	38	36	258
>10 bis 12,5 €	29	29	18	42	29	14	10	8	77
12,5 € und mehr	13	13	10	20	11	8	3	7	47
Keine Angabe zum Stundenlohn	156	134	124	216	148	112	62	82	516
Vertrag									
mündlich	86	91	65	126	57	49	26	29	248
schriftlich, befristet	55	48	45	80	49	52	22	16	168
schriftlich, unbefristet	160	128	108	208	154	127	53	63	481
Keine Angabe zur Vertragsart	146	108	105	183	126	88	50	57	417
Gesamt (Nennungen)	420	358	308	561	364	294	141	159	2 605

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich. Die Summe aller Nennungen kann dementsprechend die Anzahl der Betriebe übersteigen.

Tabelle A5.3

Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Branche

Branche	Anzahl der Nennungen								Gesamt (Firmen)
	Flexibler einsetzbar	Geringere Kosten	Passende Bewerber	Auftragsspitzen	Bew. vor Svpfl. Einstellung	Abdeckung von Randzeiten	Sonstige	Keine Angabe zum Grund	
Handel	51	53	36	67	41	59	9	16	151
Gastgewerbe	52	41	37	61	31	29	9	9	118
Gesundheits- und Sozialwesen	34	35	19	33	28	28	12	13	103
Verarbeitendes Gewerbe	22	20	13	35	24	18	9	6	73
Reinigungsgewerbe	16	12	17	21	16	6	12	3	49
Öff. Verwaltung, Sozialversicherung	2	0	0	2	3	2	0	0	4
Erziehung und Unterricht	7	7	3	12	12	5	9	0	25
Baugewerbe	17	28	10	46	21	7	4	5	65
Wiss. u. technische Dienstleistungen	3	2	3	4	3	1	5	2	12
Verkehr und Lagerei	18	8	8	29	18	23	4	8	56
Grundstücks- und Wohnungswesen	7	5	7	5	3	3	3	2	21
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	8	6	9	9	4	3	6	5	29
Finanz- und Versicherungsdl.	11	11	7	6	10	8	5	5	31
Wasser, Abfall, Energie	4	4	2	7	4	3	2	1	13
Information und Kommunikation	8	10	8	10	12	5	1	3	22
Andere Dienstleistungen	42	30	41	67	46	33	20	13	142
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	8	5	6	9	4	3	2	2	18
Sonstiges	15	5	8	21	9	8	2	6	39
Keine Angabe zur Branche	159	114	109	191	133	96	44	72	449
Gesamt (Nennungen)	420	358	308	561	364	294	141	159	2 605

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich. Die Summe aller Nennungen kann dementsprechend die Anzahl der Betriebe übersteigen.

Anhang 5: Fragebögen

Fragebogen Arbeitnehmer



Studie zu geringfügiger Beschäftigung

Fragebogen für Beschäftigte in Minijobs

Hinweise zum Ausfüllen

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, den folgenden Fragebogen zu Ihrem/Ihren Minijob(s) auszufüllen. Damit wir Ihre Antworten möglichst fehlerfrei verarbeiten können, möchten wir Sie bitten, uns in folgenden Punkten zu unterstützen:

1. Füllen Sie den Fragebogen am besten einem schwarzen oder blauen Kugelschreiber aus.
2. Bitte kreuzen Sie die Auswahlkästchen mittig mit einem großen Kreuz an.

Beispiel:



3. Sollten Sie sich bei der Auswahl vertan haben, füllen Sie bitte zunächst die falsche Auswahl komplett aus und kreuzen dann die gewünschte Auswahl wie oben beschrieben an.

Beispiel zum Ungültig machen eines versehentlich falsch gesetzten Kreuzes:



4. Werden Zahlen abgefragt, schreiben Sie bitte mittig in jedes Kästchen eine Ziffer. Bei Freifeldern, in die Sie ein Wort oder einen Text eintragen, achten Sie bitte auf eine deutliche Schreibweise. Schreiben Sie in Blockbuchstaben und lassen ausreichend Platz zwischen den Worten.

Beispiel:

1	9	7	0
---	---	---	---

FREITEXT

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Fragen zu Ihrem persönlichen Hintergrund

1. Welches Geschlecht haben Sie? <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich	2. In welchem Jahr wurden Sie geboren? <div style="display: flex; align-items: center; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; text-align: center;">1</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; text-align: center;">9</div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; text-align: center;"> </div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; text-align: center;"> </div> </div>
3. Sind Sie nach amtlicher Feststellung schwerbehindert? <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, ich bin anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt	
4. Welchen Schulabschluss haben Sie? (Ohne Hochschulabschlüsse; bitte nur den höchsten Schulabschluss angeben. Sollten Sie Ihren Schulabschluss im Ausland erworben haben, kreuzen Sie bitte einen gleichwertigen Schulabschluss an.) <input type="checkbox"/> Keinen Abschluss <input type="checkbox"/> Volksschul-/Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Realschulabschluss (mittlere Reife, Fachschulreife, POS) <input type="checkbox"/> Abitur/EOS-Abschluss 12. Klasse	
5. Welchen beruflichen Abschluss haben Sie? (Bitte nur den höchsten Abschluss angeben. Sollten Sie Ihren beruflichen Abschluss im Ausland erworben haben, kreuzen Sie bitte einen gleichwertigen Abschluss an.) <input type="checkbox"/> Keinen beruflichen Abschluss <input type="checkbox"/> Berufliche Ausbildung, Lehre <input type="checkbox"/> Berufsfachschule <input type="checkbox"/> Fachhochschule/Universität <input type="checkbox"/> Fachschule (z.B. Meister) <input type="checkbox"/> Anderer Berufsabschluss	
6. Leben Sie mit einem Partner/einer Partnerin zusammen? <input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 8 <input type="checkbox"/> Ja, nicht verheiratet in häuslicher Gemeinschaft <input type="checkbox"/> Ja, verheiratet	
7. Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin im Augenblick...? (Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an.) <input type="checkbox"/> sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Teilzeit oder Vollzeit) <input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt (Minijob) <input type="checkbox"/> selbständig <input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> Hausfrau/-mann <input type="checkbox"/> Azubi <input type="checkbox"/> Schüler/Student <input type="checkbox"/> Rentner <input type="checkbox"/> Sonstiges	
8. Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt? <div style="display: flex; align-items: center; gap: 20px;"> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> Personen insgesamt </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> ...davon <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> im Alter zwischen 6 und 16 Jahren </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> ...davon <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> im Alter unter 6 Jahren </div> </div>	

Fragen zu Ihrem/Ihren Minijob(s)

9. Wie viele Minijobs auf 400-Euro-Basis haben Sie zurzeit?

Einen Minijob Zwei Minijobs Drei oder mehr Minijobs

10. Bitte machen Sie folgende Angaben für jeden Ihrer Minijobs einzeln. Wenn Sie mehr als zwei Minijobs haben, machen Sie die Angaben bitte für die beiden Minijobs, mit denen Sie das höchste Einkommen erzielen.

	Minijob 1	Minijob 2
Beginn des Minijobs (Monat/Jahr)	□□ / □□□□	□□ / □□□□
Bezahlte Stunden im September	□□□	□□□
Unbezahlte Stunden im September*	□□□	□□□
Monatslohn im September	□□□□ €	□□□□ €

* Als unbezahlte Stunden gilt, wenn Ihr Arbeitgeber Sie für das Vor- und Nachbereiten Ihrer Arbeit an Ihrem Arbeitsplatz nicht bezahlt (z.B. Öffnung des Geschäfts, Trinkgeldabrechnung nach Feierabend usw.). Überstunden gelten nur dann als unbezahlte Stunden, wenn diese am Monatsende ohne Zeitausgleich oder Bezahlung verfallen. Anreizezeiten gelten nicht als unbezahlte Stunden.

11. Aus welchen Gründen haben Sie den Minijob/die Minijobs aufgenommen? (Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.)

Im Rahmen eines Praktikums Um Arbeitserfahrung zu sammeln

Habe kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden Als Hinzuerdienstmöglichkeit

Um zukünftig eine nicht-geringfügige Beschäftigung zu finden Weil aus diesem Minijob eine nicht-geringfügige Beschäftigung werden könnte

Wegen besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf Wegen der flexiblen Arbeitszeiten

Sonstiges, nämlich:

Für die folgenden Fragen (Fragen 12 bis 21) möchten wir Sie bitten, nur an den Minijob zu denken, mit dem Sie das höchste Einkommen pro Monat erzielen.

12. Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie viele Stunden würden Sie gerne in Ihrem Minijob bei entsprechender Bezahlung (gleicher Stundenlohn) arbeiten?

Weniger Stunden als jetzt Genauso viele Stunden wie jetzt Mehr Stunden als jetzt

13. Bitte nennen Sie uns die Art Ihres Arbeitsvertrags.

Schriftlicher, befristeter Arbeitsvertrag Schriftlicher, unbefristeter Arbeitsvertrag Mündlicher Vertrag

14. Wir möchten nun etwas genauer auf die (Zusatz-)Leistungen des Minijobs eingehen. Bitte nennen Sie uns für die einzelnen Punkte, ob Sie dies schon einmal in Anspruch genommen haben oder ob Ihnen dies in Ihrem Minijob erlaubt wird.

	Habe ich schon in Anspruch genommen	Möglich, ich nehme es aber bisher nicht in Anspruch	In meinem Minijob ist dies nicht möglich	Weiß nicht
Bezahlter Urlaub (wenn Urlaub genommen wird, ändert sich der Monatslohn nicht, Stunden müssen nicht nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unbezahlter Urlaub (Urlaub führt zu niedrigerem Monatslohn oder Stunden müssen nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (bei Krankheit wird der Lohn trotzdem gezahlt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutterschutzlohn oder Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung an Feiertagen (Stunden, die auf einen Feiertag fallen, müssen nicht nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pausenzeiten während der Arbeit, wenn länger als 6 Stunden gearbeitet wird	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Erhalten Sie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld?

Ja Nein Weiß nicht

16. Welche Tätigkeit verrichten Sie hauptsächlich in Ihrem Minijob? (Bitte wählen Sie die Tätigkeitsgruppe aus, in der sich Ihre hauptsächliche Tätigkeit befindet.)

<input type="checkbox"/> Bewirten/Kellnern; Beherbergen; Speisen zubereiten	<input type="checkbox"/> Einkaufen; Verkaufen; Vermitteln; Kassieren
<input type="checkbox"/> Erziehen; Ausbilden; Lehren; Kinderbetreuung	<input type="checkbox"/> Reinigen; Abfall beseitigen; Recycling
<input type="checkbox"/> Gesundheitlich/sozial helfen; Pflegen; Medizinisch/kosmetisch behandeln	<input type="checkbox"/> Fahrzeuge führen; Packen; Beladen; Güter Verladen/Sortieren/Zustellen
<input type="checkbox"/> Werben; Marketing; Öffentlichkeitsarbeit/PR	<input type="checkbox"/> Sichern; Schützen; Be-/Überwachen; Verkehr regeln
<input type="checkbox"/> Beraten; Informieren	<input type="checkbox"/> Reparieren; Renovieren; Instandsetzen; Ausbessern
<input type="checkbox"/> Messen; Prüfen; Erproben; Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren	<input type="checkbox"/> Fertigen; Be- und Verarbeiten; Bauen/Ausbauen; Installieren; Montieren
<input type="checkbox"/> Forschen; Entwerfen; Konstruieren; Gestalten von Produkten/Plänen/Programmen	<input type="checkbox"/> Maschinen, technische Anlagen oder Geräte einrichten/steuern/überwachen/warten
<input type="checkbox"/> Management-, Leitungs- u. Führungstätigkeiten	

17. Arbeiten Sie im Rahmen Ihres Minijobs im gewerblichen Bereich oder in einem Privathaushalt?	
<input type="checkbox"/> Gewerblicher Bereich (Betrieb/Firma)	<input type="checkbox"/> Privater Haushalt → weiter mit Frage 22
18. Zu welcher Branche gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten?	
<input type="checkbox"/> Handel (Einzelhandel, Großhandel)	<input type="checkbox"/> Gastgewerbe (Gaststätten, Hotels usw.)
<input type="checkbox"/> Gesundheits- und Sozialwesen	<input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
<input type="checkbox"/> Reinigungsgewerbe (Gebäudereinigung, Wäscherei usw.)	<input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
<input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht	<input type="checkbox"/> Baugewerbe
<input type="checkbox"/> Wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	<input type="checkbox"/> Verkehr und Lagerei
<input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen	<input type="checkbox"/> Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport
<input type="checkbox"/> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<input type="checkbox"/> Wasser-/Abfallwirtschaft, Energieversorgung
<input type="checkbox"/> Information und Kommunikation	<input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<input type="checkbox"/> Sonstiges
19. Gehört Ihr Betrieb zu einer größeren Kette bzw. gibt es weitere Standorte?	
<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, weniger als 5 weitere Standorte
	<input type="checkbox"/> Ja, mehr als 4 weitere Standorte
20. Wie viele Mitarbeiter (Personen mit Minijobs eingeschlossen) arbeiten regelmäßig in dem Betrieb bzw. der Filiale, in der Sie arbeiten?	
<input type="checkbox"/> Weniger als 10	<input type="checkbox"/> 10 - 49
	<input type="checkbox"/> 50 - 149
<input type="checkbox"/> 150 - 249	<input type="checkbox"/> 250 - 500
	<input type="checkbox"/> über 500
21. Wie viele Beschäftigte mit Minijobs arbeiten (ungefähr) neben Ihnen in diesem Betrieb?	
<input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/>	andere Personen in Minijobs
	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
22. Was planen Sie für Ihre berufliche Zukunft innerhalb der nächsten 12 Monate?	
<input type="checkbox"/> Keine Veränderung	<input type="checkbox"/> Aufnahme eines weiteren Minijobs
<input type="checkbox"/> Beginn einer beruflichen Ausbildung	<input type="checkbox"/> Beginn eines Studiums
<input type="checkbox"/> Beginn einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Teilzeit oder Vollzeit)	<input type="checkbox"/> Ruhestand
<input type="checkbox"/> Sonstiges, nämlich:	<input type="text"/>

Fragen zu Ihren Lebensumständen

23. Was trifft auf Sie <u>neben Ihrem Minijob</u> bzw. Ihren Minijobs zu und seit wann (Monat/Jahr)?		
<input type="checkbox"/> Vollzeit beschäftigt seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Teilzeit beschäftigt seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/> Selbständig seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Student/Schüler seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/> Rentner seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Arbeitslos seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
<input type="checkbox"/> Sonstiges, nämlich: <input type="text"/> seit <input type="text"/> <input type="text"/> / <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		
24. Falls Sie <u>neben Ihrem Minijob berufstätig</u> sind: Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer Teilzeit- bzw. Vollzeitbeschäftigung pro Woche?		
<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Stunden pro Woche		
<input type="checkbox"/> Trifft nicht zu		
25. Erhalten Sie eine der folgenden Leistungen?		
<input type="checkbox"/> Arbeitslosengeld I	<input type="checkbox"/> Arbeitslosengeld II	
<input type="checkbox"/> Rente/Pension	<input type="checkbox"/> Bafög	
<input type="checkbox"/> Sonstige Leistungen	<input type="checkbox"/> Keine davon	
26. Wie viel Einkommen – inklusive staatlicher Leistungen – stand Ihrem Haushalt im letzten Monat (September) zur Verfügung (die Einkommen aller Haushaltsmitglieder netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung)?		
<input type="checkbox"/> 0-400 Euro	<input type="checkbox"/> 1.251-1.500 Euro	<input type="checkbox"/> 2.501 -3.000 Euro
<input type="checkbox"/> 401-800 Euro	<input type="checkbox"/> 1.501-1.750 Euro	<input type="checkbox"/> Über 3.000 Euro
<input type="checkbox"/> 801-1.000 Euro	<input type="checkbox"/> 1.751-2.000 Euro	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
<input type="checkbox"/> 1.001-1.250 Euro	<input type="checkbox"/> 2.001-2.500 Euro	<input type="checkbox"/> Keine Angabe
27. Wir danken Ihnen für die Teilnahme und haben zum Abschluss noch die folgenden Fragen zu Ihrer Person:		
Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Sind Sie in Deutschland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Sind Ihre Eltern beide in Deutschland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Fragebogen Arbeitgeber



Studie zu geringfügiger Beschäftigung

Fragebogen für Unternehmen und Privathaushalte

Hinweise zum Ausfüllen

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, den folgenden Fragebogen zu Ihrem/Ihren Mitarbeitern auszufüllen. Damit wir Ihre Antworten möglichst fehlerfrei verarbeiten können, möchten wir Sie bitten, uns in folgenden Punkten zu unterstützen:

1. Füllen Sie den Fragebogen am besten einem schwarzen oder blauen Kugelschreiber aus.
2. Bitte kreuzen Sie die Auswählkästchen mittig mit einem großen Kreuz an.

Beispiel:



3. Sollten Sie sich bei der Auswahl vertan haben, füllen Sie bitte zunächst die falsche Auswahl komplett aus und kreuzen dann die gewünschte Auswahl wie oben beschrieben an.

Beispiel zum Ungültig machen eines versehentlich falsch gesetzten Kreuzes:



4. Werden Zahlen abgefragt, schreiben Sie bitte mittig in jedes Kästchen eine Ziffer. Bei Freifeldern, in die Sie ein Wort oder einen Text eintragen, achten Sie bitte auf eine deutliche Schreibweise. Schreiben Sie in Blockbuchstaben und lassen ausreichend Platz zwischen den Worten.

Beispiel:

1	9	7	0
---	---	---	---

FREITEXT

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

1. Handelt es sich bei Ihnen um ein Unternehmen (gewerblicher Bereich) oder um einen Privathaushalt?		
<input type="checkbox"/> Gewerblicher Bereich	<input type="checkbox"/> Privater Haushalt → bitte weiter mit den Fragen 6 bis 8	
2. In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig?		
<input type="checkbox"/> Handel (Einzelhandel, Großhandel) <input type="checkbox"/> Gesundheits- und Sozialwesen <input type="checkbox"/> Reinigungsgewerbe (Gebäudereinigung, Wäscherei usw.) <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht <input type="checkbox"/> Wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen <input type="checkbox"/> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen <input type="checkbox"/> Information und Kommunikation <input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	<input type="checkbox"/> Gastgewerbe (Gaststätten, Hotels usw.) <input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung <input type="checkbox"/> Baugewerbe <input type="checkbox"/> Verkehr und Lagerei <input type="checkbox"/> Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport <input type="checkbox"/> Wasser-/Abfallwirtschaft, Energieversorgung <input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen <input type="checkbox"/> Sonstiges	
3. Gehört Ihr Betrieb zu einer größeren Kette bzw. gibt es weitere Standorte?		
<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, weniger als 5 weitere Standorte <input type="checkbox"/> Ja, mehr als 4 weitere Standorte		
4. In welchem Jahr wurde der Betrieb/die Filiale gegründet?		
<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>		
5. Wie viele sozialversicherungspflichtige und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (Beschäftigte in einem Minijob) hat Ihr Betrieb?		
Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte:	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	
Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte:	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	
Geringfügig Beschäftigte:	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/>	
6. Wie hoch sind der durchschnittliche Stunden- und Monatslohn sowie die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit für die bei Ihnen angestellten geringfügig Beschäftigten?		
<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> €/Stunde	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> €/Monat	<input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> , <input style="width: 20px; height: 20px;" type="text"/> Stunden/Monat
7. Bitte nennen Sie uns die bei Ihnen vorherrschende Art der Arbeitsverträge für geringfügig Beschäftigte.		
<input type="checkbox"/> Schriftlicher, befristeter Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> Schriftlicher, unbefristeter Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/> Mündlicher Vertrag

8. Wir möchten nun etwas genauer auf die Zusatzleistungen für die von Ihnen angebotenen Minijobs eingehen. Bitte nennen Sie uns für die einzelnen Punkte, ob Sie diese Leistungen in Ihrem Betrieb/Haushalt gewähren bzw. ob diese schon einmal in Ihrem Betrieb/Haushalt in Anspruch genommen wurden.

	Wurde schon von geringfügig Beschäftigten in Anspruch genommen	Wurde noch nicht in Anspruch genommen, ist aber möglich	Dies ist bei uns nicht möglich
Bezahlter Urlaub (ohne dass Stunden nachgearbeitet werden müssen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unbezahlter Urlaub (Stunden müssen nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgelt im Krankheitsfall, d. h. Stunden müssen nicht nachgearbeitet werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutterschutzlohn oder Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung an Feiertagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufstockung der Rentenversicherungsbeiträge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

→ Für private Haushalte endet der Fragebogen an dieser Stelle. Wir danken für Ihre Teilnahme.

9. In welchen Bereichen sehen Sie Vorteile des Einsatzes geringfügiger Beschäftigter? (Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Flexibler einsetzbar als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	<input type="checkbox"/> Geringere Personalkosten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
<input type="checkbox"/> Für Minijobs lassen sich einfacher passende Bewerber finden	<input type="checkbox"/> Die Minijobs werden benötigt, um Auftragsspitzen auszugleichen
<input type="checkbox"/> Als Einstieg zur Bewährung vor der Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis	<input type="checkbox"/> Zur Abdeckung von Randzeiten (z.B. Früh- oder Spätschicht)
<input type="checkbox"/> Sonstige Gründe (bitte nennen): <div style="border: 1px solid black; width: 300px; height: 20px; display: inline-block;"></div>	

10. Ist es bei Ihnen möglich, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln?

Ja Nein

Falls ja, wie viele Beschäftigungsverhältnisse wurden in den vergangenen 12 Monaten umgewandelt?

--	--	--	--

11. Für den 01.01.2013 ist eine Erhöhung der Einkommensgrenze für geringfügige Beschäftigung von 400 auf 450 Euro geplant. Wollen Sie in diesem Zusammenhang...? (Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.)

<input type="checkbox"/> den Stundenlohn erhöhen	<input type="checkbox"/> die Arbeitszeiten der geringfügig Beschäftigten ausweiten
<input type="checkbox"/> mehr geringfügig Beschäftigte einstellen	<input type="checkbox"/> keine Änderungen vornehmen

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!