



Projektbericht

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

## **Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse**

### **Zusammenfassung**

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](mailto:rwi@rwi-essen.de)

Alle Rechte vorbehalten. Essen 2012

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt

### **Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse**

Zusammenfassung – 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**

**Zusammenfassung – 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.

Im Folgenden werden die Ergebnisse zweier umfangreicher Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zusammenfassend dargestellt. 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, wohingegen 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 ei-

nem 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 Beweggründe 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.<sup>1</sup> 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.

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 politi-

---

<sup>1</sup> Es sollte jedoch beachtet werden, dass sich die Untersuchungen von 2004 (Gesamtdeutschland) und 2012 (NRW) nicht auf dasselbe Gebiet beziehen.

schen 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, das selbe 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 durchgeführte 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.