

Soziale Schieflagen in Minijobs

Netzwerk FrauenZeiten
15. Januar 2011

Dr. Dorothea Voss-Dahm
Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen

Entgeltungleichheit zwischen Frauen
und Männern

Arbeitszeit(verteilung)

Gleichstellungspolitik

Minijob – geringfügige Beschäftigung

Soziale Sicherung

Soziale Ungleichheit im Betrieb

Niedriglohn – Mindestlohn

→ **Leitbild: Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf**

Gliederung

1. Was sind Minijobs?
2. Wer arbeitet im Minijob und wo wird im Minijob gearbeitet?
3. **Soziale Schieflagen in Minijobs und gesellschaftliche Folgen**
 - Erosion sozialer Standards im Betrieb und im Beschäftigungssystem
 - Verfestigung der Ungleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt
 - Politischer Handlungsbedarf und Perspektiven

Gesetzliche Regelung im Minijob

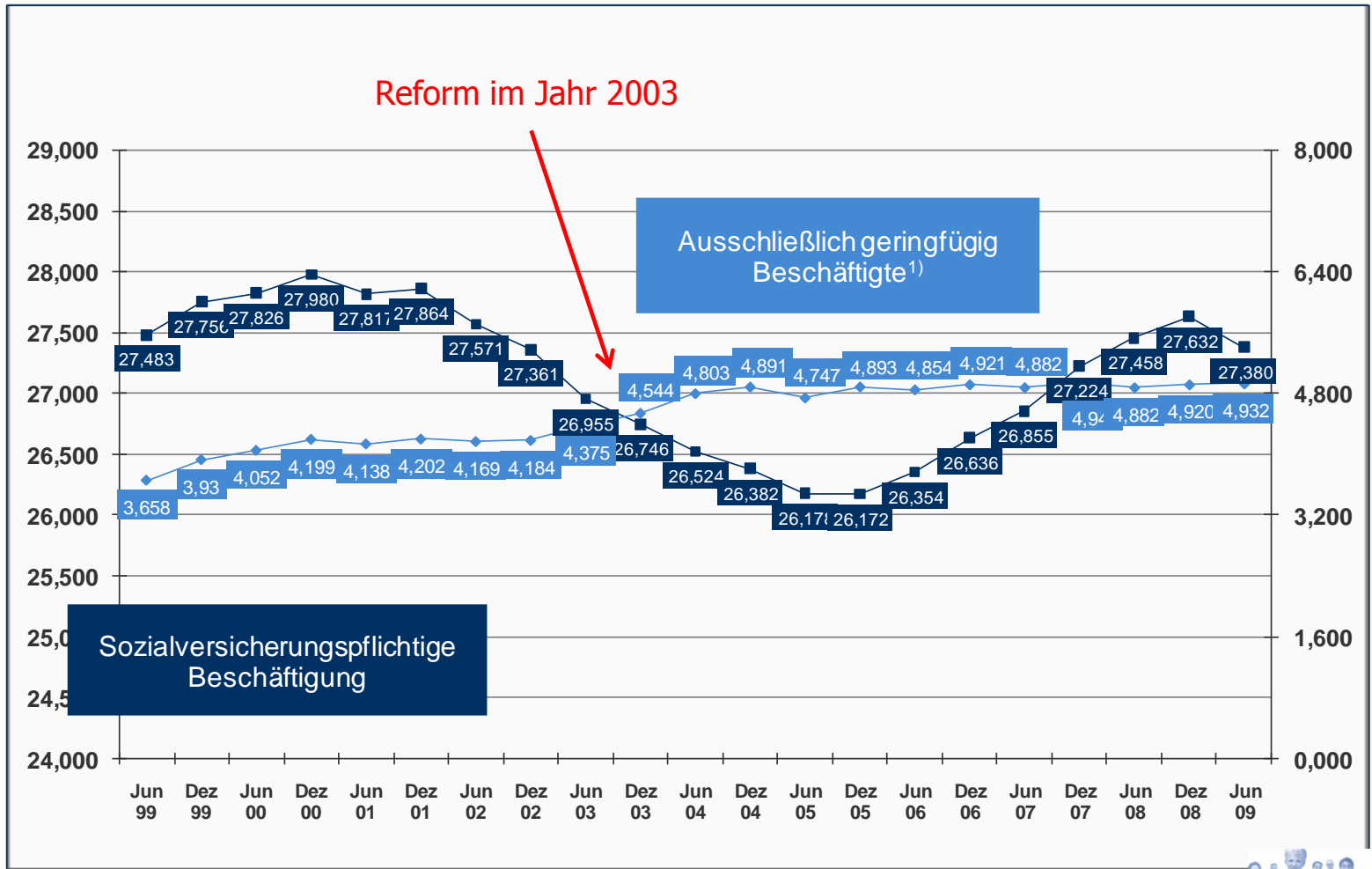
Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung in der geringfügigen Beschäftigung

- Arbeitnehmer/innen-Einkommen bis 400 Euro sind **steuer- und abgabenfrei** (auch im Nebenjob) → brutto=netto
- AN erwerben **keinen eigenständigen Anspruch** in der **GKV, AL- und Pflegeversicherung** und **verminderte Ansprüche in der GRV**.
- Arbeitgeber zahlen **30% Abgaben** auf das **Bruttoentgelt** (RV 15%, KV 13%, 2% pauschale Lohnsteuer)

Der **Gleichbehandlungsgrundsatz** für geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Arbeitsrecht

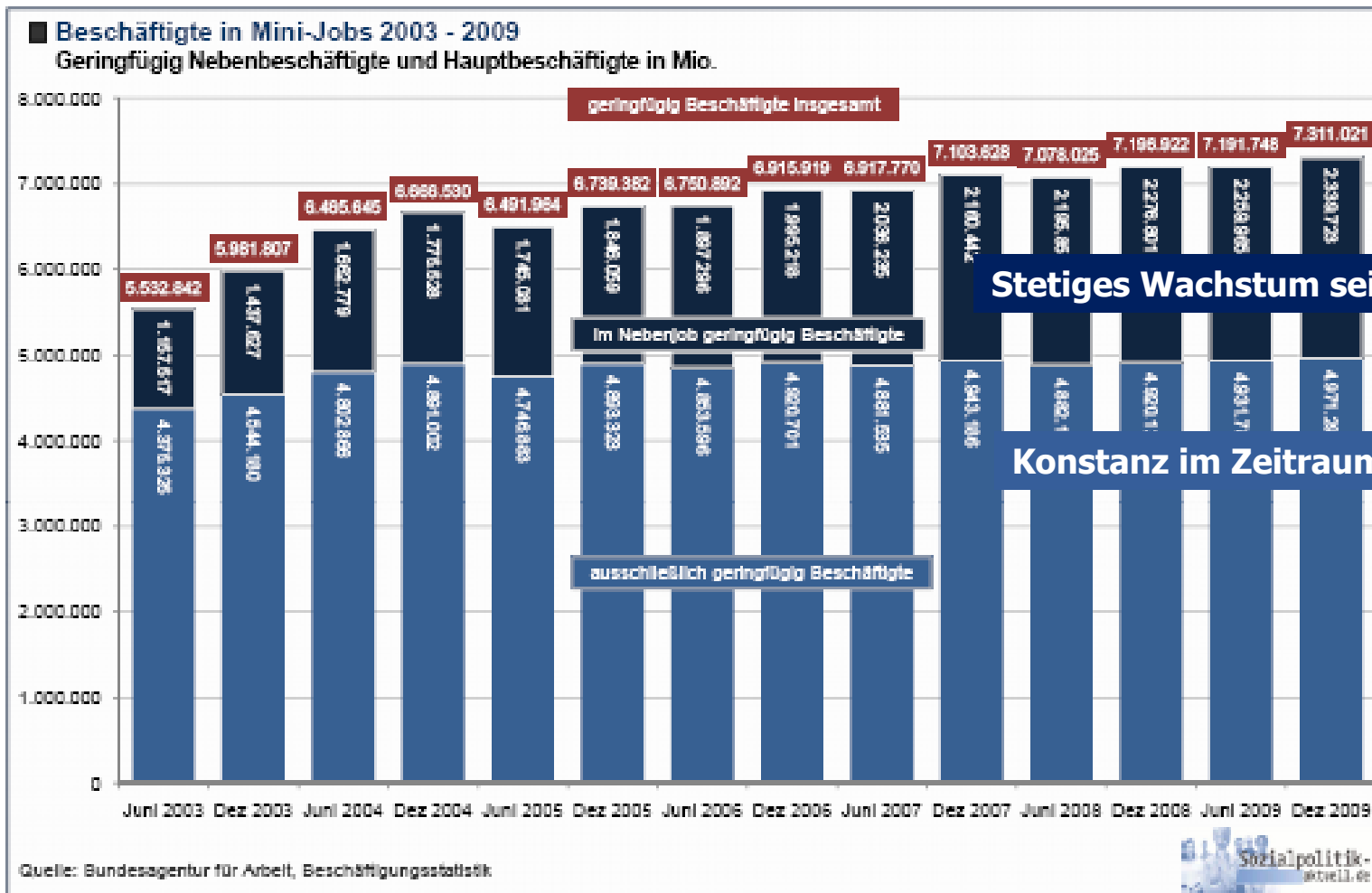
- Arbeitnehmer/innen im Minijob
 - sind entsprechend der **ausgeübten Tätigkeit und Qualifikation zu entlohnen**
 - erhalten **Zuschläge** für die Arbeit zu besonderen Zeiten
 - haben ein Anrecht auf **bezahlten Urlaub**
 - erhalten **tarifliche Sonderzahlungen**
 - sind in die **betriebliche Altersvorsorge** mit einzubeziehen
 - es gilt der **gesetzliche Kündigungsschutz** sowie die
 - **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall**

Quantitative Entwicklung der soz.vers.pflichtig und ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung 1999 bis 2009

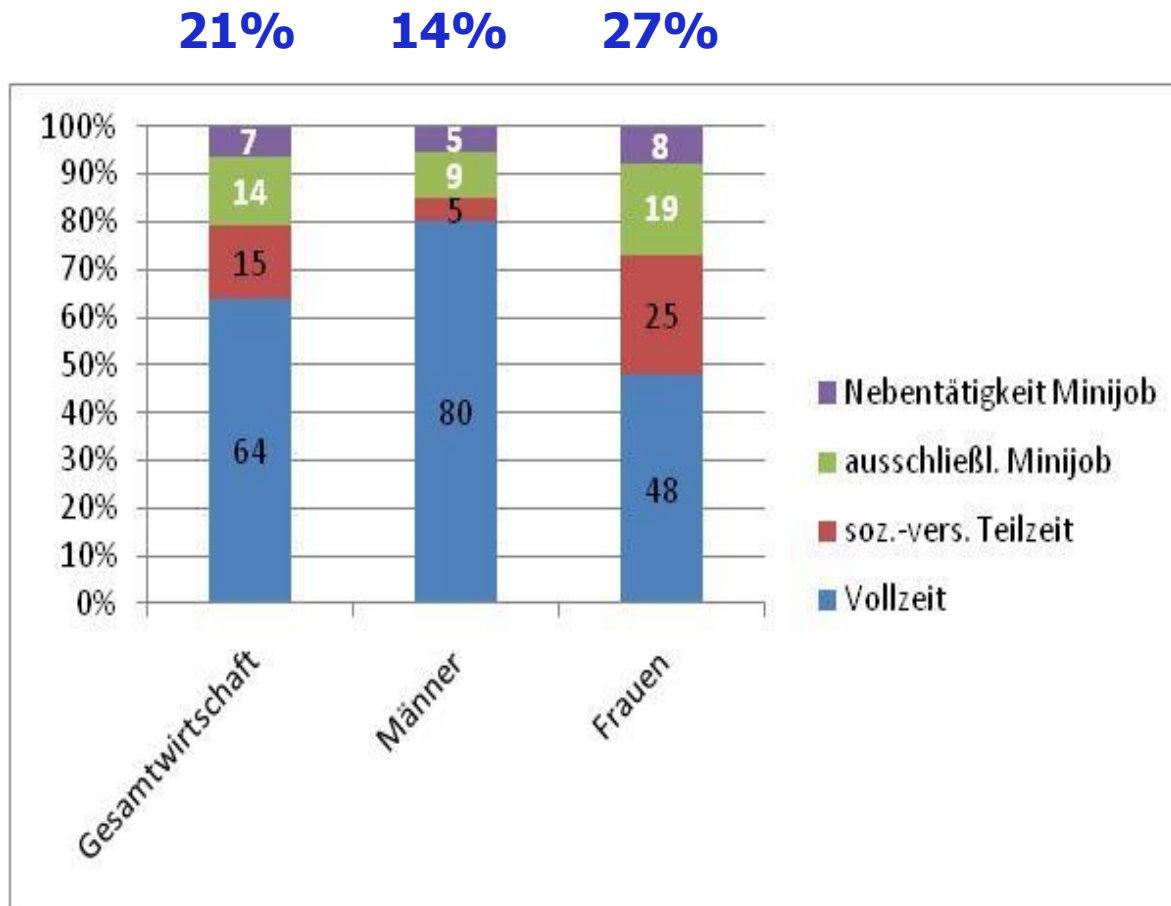


Geringfügig entlohnte Beschäftigung 1999 bis 2009

→ 7,3 Millionen Minijobs (2009)



Frauen und Männer im Minijob



- Ein Fünftel aller abh. Beschäftigten arbeiten in einem Minijob
- Frauen arbeiten mehrheitlich in Teilzeit oder Minijob!
- Frauen arbeiten häufiger im Minijobs als in soz.vers.pflichtiger Teilzeit

Arbeitsmarkttrends

- Mehr Frauen sind erwerbstätig
- Integration in den AM über Teilzeit – in Westdeutschland
- Mehr Frauen sind erwerbstätig, aber das Arbeitszeitvolumen aller Frauen steigt nur wenig!

Deutschland	1994	2005	2007	Differenz 1994 - 2007
Beschäftigungsquote (% Bev. 15-64)	55,1	60,6	64,0	+8,9
Teilzeit (% alle weibl. Besch.)	33,2	43,5	45,8	+12,6
Beschäftigungsquote in VZ-Äquivalenten	46,2	45,2	48,2	+2,0

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich (2006)

	Erwerbstätigenquote der Frauen	Erwerbstätigenquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten	Geschlechterlücke gemessen an Vollzeitäquivalenten
Deutschland	61,5	46,5	- 22,9
EU 27	57,1	48,8	- 20,6
Finnland	67,3	62,9	- 6,6
Schweden	70,7	61,0	- 11,4
Frankreich	57,7	50,7	- 16,0
Niederlande	67,7	42,9	- 29,4

* Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen

Quelle: European Commission (2007), Zahlen nach Kömmerling et al. (2008)

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich (2006)

	Erwerbstätigenquote der Frauen	Erwerbstätigenquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten	Geschlechterlücke gemessen an Vollzeitäquivalenten
Deutschland	61,5	46,5	- 22,9
EU 27	57,1	48,8	- 20,6
Finnland	67,3	62,9	- 6,6
Schweden	70,7	61,0	- 11,4
Frankreich	57,7	50,7	- 16,0
Niederlande	67,7	42,9	- 29,4

* Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen

Quelle: European Commission (2007), Zahlen nach Kömmerling et al. (2008)

Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich (2006)

	Erwerbstätigenquote der Frauen	Erwerbstätigenquote der Frauen in Vollzeitäquivalenten	Geschlechterlücke gemessen an Vollzeitäquivalenten
Deutschland	61,5	46,5	- 22,9
EU 27	57,1	48,8	- 20,6
Finnland	67,3	62,9	- 6,6
Schweden	70,7	61,0	- 11,4
Frankreich	57,7	50,7	- 16,0
Niederlande	67,7	42,9	- 29,4

* Erwerbstätigenquoten der 15- bis 64-Jährigen

Quelle: European Commission (2007), Zahlen nach Kömmerling et al. (2008)

- Skandinavien: Höhere Erwerbsquote und geringere Geschlechterlücke in der Arbeitszeitverteilung
→ Keine geschlechtergerechte Verteilung des Arbeitsvolumens am deutschen Arbeitsmarkt

Gewöhnliche Arbeitszeiten von Frauen im Vergleich (2008)

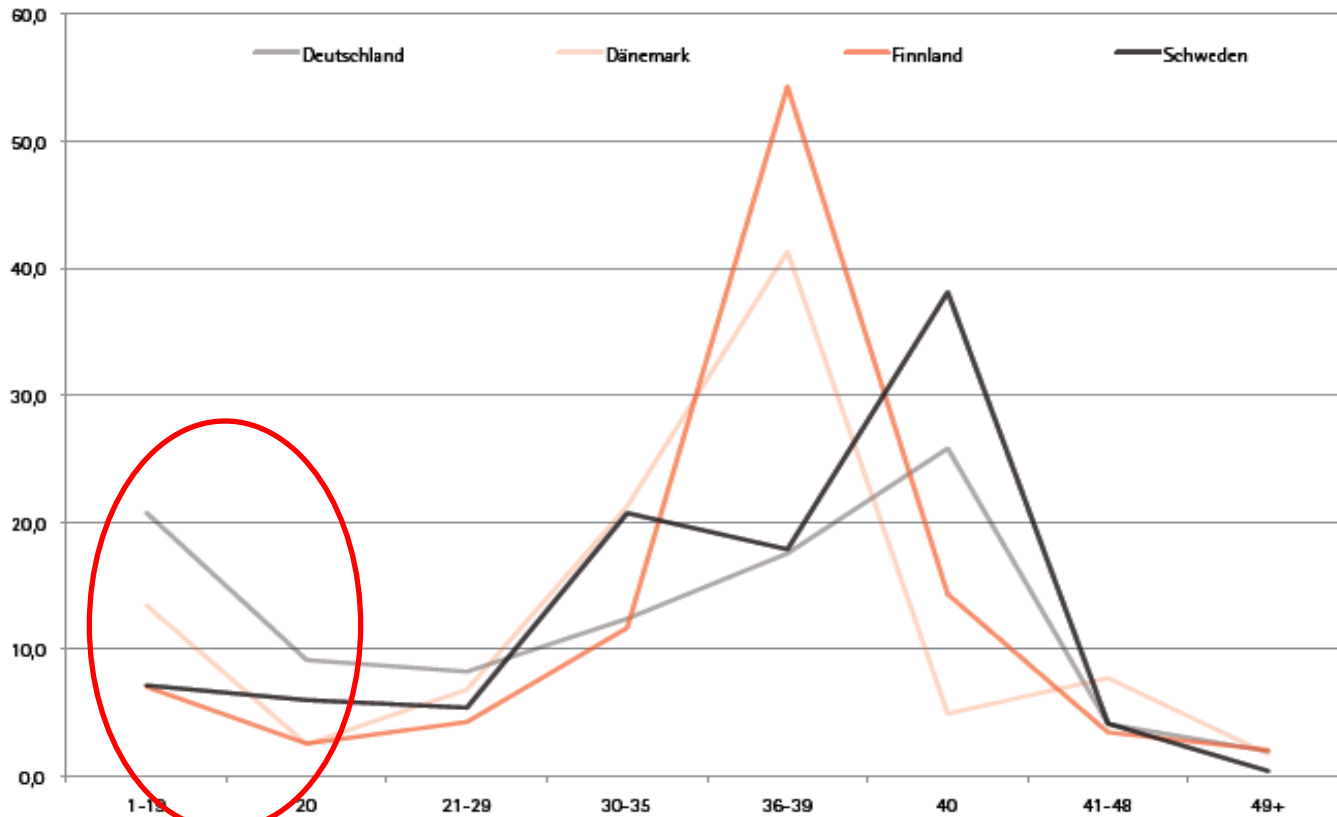


Abbildung 3.13: Verteilung der gewöhnlichen Arbeitszeiten in Deutschland, Dänemark, Finnland und Schweden, abhängig beschäftigte Frauen im Alter 15-64, 2008

Quelle: EU-LFS, eigene Auswertung IAQ

Quelle: Lehndorff/Wagner/Franz 2010: 72

- 20% der deutschen Frauen arbeiten weniger als 20 Wochenstunden
- 7% der finnischen und schwedischen Frauen arbeiten weniger als 20 Wochenstunden



Knappschaft Bahn See

Informationen Meldungen Beiträge



Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008)



- Minijobs sind in Westdeutschland verbreiteter als in Ostdeutschland
- Minijob-Branchen: Handel, Gebäudereinigung, Gastgewerbe

Wo wird im Minijob gearbeitet?

- Wahlfreiheit in Minijob-Branchen????
- Mehr Minijobs = mehr Trampolin statt Sprungbrett in vollwertige Beschäftigung

Wirtschaftszweig	Insgesamt	Soz.vers.pflichtig Beschäftigung	Geringfügige Beschäftigung
Einzelhandel	3.089.130	68%	32%
Gastgewerbe (Hotels, Restaurants)	1.565.252	51%	49%
Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln (2008)	861.356	45%	55%
Private Haushalte	239.953	16%	84%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2010): Beschäftigungsstatistik - Beschäftigung Ende März 2010 in Deutschland

Soziale Schieflagen im Minijob und gesellschaftliche Folgen

- Erosion sozialer Standards im Betrieb
- Mehr Minijobs = mehr Frauen (und Männer) arbeiten ohne eigenständige soziale Absicherung
- Mehr Minijobs = mehr Frauen (und Männer) arbeiten zu niedrigen Löhnen

Minijob = Niedriglohn

	Niedriglohnanteil in Kategorie	
	1995	2006
Vollzeit	11,0	14,3
Teilzeit	22,2	23,4
Minijobs	86,0	91,7
Gesamt	15,0	22,2

Niedriglohnschwelle 2006: 9,61€ West - 6,81€ Ost
Quelle: SOEP; IAQ-Report 2008-1

→ 9 von 10 Beschäftigte im Minijob arbeiten zu Niedriglöhnen

Institutionen und Institutionenpraxis

Paradox?!

Rechtsnorm

- Minijob „teurer“ als normale Beschäftigung für AG
- Minijob (pro Stunde) „ertragreicher“ als normale Beschäftigung für AN

Institutionenpraxis

- Minijob als Institution zur Senkung der Personalkosten für AG
- Minijob als Niedriglohnfalle für AN

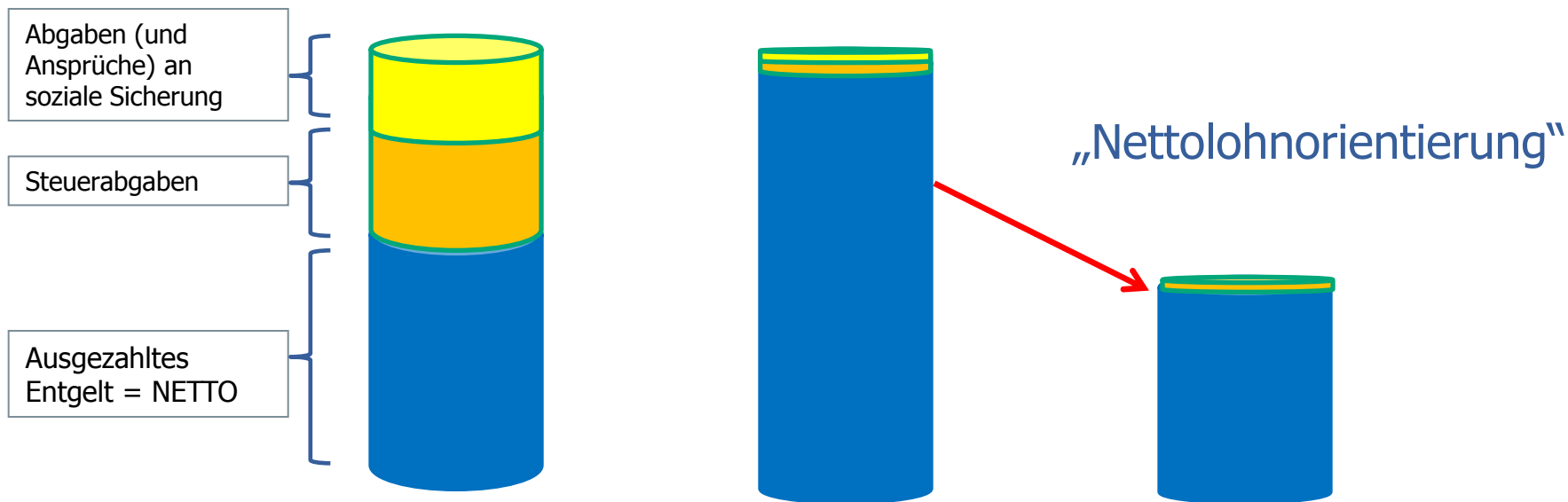
→ Wie geht das?

Lohnbestandteile im Minijob nach gesetzlicher Regelung und in der Praxis

AN Bruttostundenlohn
in soz.vers.-pflichtiger
Beschäftigung

AN Bruttostundenlohn
im Minijob
nach Gesetz

AN Brutto im Minijob in
der Praxis



→ Minijob wird zur Niedriglohnfalle

Minijobs als Instrument der Kostensenkung in Unternehmen

- „Nettolohnorientierung“ beim Umgang mit Minijob
- Grundsatz der Nichtdiskriminierung bei unterschiedlicher Dauer der Arbeitszeit – Pro rata temporis – wird verletzt
- Offensichtlich keine Sanktionen gegen Unternehmen
- In Branchen mit hohem Wettbewerbsdruck:
(Personal)Kostensenkung durch Ausweitung von Minijobs
- Minijobs als „Exit-Option“ * für Unternehmen

* Exit-Optionen sind de jure oder de facto existierende Ausnahmetatbestände bzw. Regelungslücken in ansonsten weitgehend durch Institutionen regulierten Beschäftigungssystemen (vgl. Schmitt/Gautie 2010). Bei der geringfügigen Beschäftigung handelt es sich faktisch um eine Exit-Option, weil sie – entgegen der vom Gesetzgeber intendierten Wirkung – durch die praktizierte Beschäftigungspolitik in Unternehmen zu Benachteiligungen für Beschäftigte im Minijob führen.

Die Erosion sozialer Normen im Betrieb

- Systematischer Fokus auf Erwerbsgruppen mit abgeleiteten sozialen Ansprüchen (z.B. verheiratete Frauen)
- Kein Mangel an qualifiziertem Personal in Minijobs! Abwertung von qualifizierter Arbeit im Minijob. Diskrepanz zwischen Lohn und Leistung
- Disziplinierung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten = Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird zum „Privileg“ bei erhöhten Anforderungen
- Kopplung von Leistung - Lohn - sozialer Sicherung wird im Kern destabilisiert
- Konzept „Hinzuverdienst“ ist überholt und stimmt mit der Lebenswirklichkeit immer weniger überein

Handlungsoptionen im Betrieb

1. *Aufklären:* Rechte im Minijob
2. *Thematisieren:* Gleiches Geld für gleiche Arbeit
3. *Arbeitszeit aufstocken* hat Vorrang vor Neueinstellung von Minijob-Beschäftigten
4. Präventiv *klare Regeln* zum Umgang und Umfang von Minijobs verhandeln (Quotenlösung?)
5. *Thematisieren* : Die geringfügige Beschäftigung birgt Gefahren für alle : „*Was wir für sie tun, tun wir für alle.*“
6. *Thematisieren* : Es gibt *keine Beschäftigten erster und zweiter Klasse.*

Erosion sozialer Normen im Beschäftigungssystem

- Faktische Exklusion von sozialer Sicherung und tariflicher Bezahlung im Minijob reduziert Chancen für vollwertige Beschäftigung.
- „Work-welfare nexus“ gerät unter Druck: HHkontext bzw. Wohlfahrtsstaat werden in Anspruch genommen, soziale Absicherung zu übernehmen.
 - Wohlfahrtsstaatliche Leistungen legitimieren und stabilisieren soziale Ungleichheit im Beschäftigungssystem
 - Vertiefung geschlechtsspezifischer Ungleichheit am Arbeitsmarkt
 - Rolle der Frau als „Zuverdienerin“ wird zementiert
 - Rückschritte für Realisierung des Ziels einer eigenständigen Erwerbsbiografie ohne Altersarmut von Frauen

Politischer Rückenwind für die Abschaffung von Minijobs:

- **Deutscher Juristentag** – Ertragsschwäche von Minijobs wird zum Hauptproblem
- **Deutscher Frauenrat** – Abschaffung Minijobs – Sozialversicherung ab dem ersten Euro
- **Sachverständigenrat** – Für die Subventionierung besteht keine Veranlassung
- **Bertelsmann-Stiftung** – Hohe Grenzbesteuerung zweites HHeinkommen
- **IAB** – Kein Sprungbrett, daher kaum gute Gründe Minijobs mit öff. Mitteln zu fördern
- **BMAS** – Minijobs für Arbeitslose keine Brücke in sozverspfl. Beschäftigung
- **Gleichstellungsbericht** – kritische Beurteilung von Minijobs für die Geschlechtergleichstellung

Politischer Reformbedarf

1. Abgeleitete Ansprüche werden im Betrieb als Lohnsubvention in Anspruch genommen: Zugang zu eigenständiger soziale Sicherung in jeder geleisteten Arbeitsstunde
2. „Dazuverdiener“ Status im Minijob: Steuerrechtliche Diskriminierung von Fraueneinkommen aufheben
3. Minijobs sind ein Einfallstor für Niedriglöhne: Untere Haltelinie für das Lohnniveau durch Mindestlöhne
4. Perspektiven für eine Modernisierung des Beschäftigungssystems: Gleiche Verteilung von Arbeitszeit und Entgelt für Frauen und Männer!

Vielen Dank!