



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Frauen im Minijob

Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme
geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf

Inhalt

I.	Einführung	5
II.	Zentrale Ergebnisse	16
III.	Minijobs im Lebenslauf von Frauen	20
3.1	Minijob als Brücke in eine existenzsichernde Beschäftigung?	20
	Erwerbsverläufe im Minijob und danach	20
	Schnell wirkender und fest haftender Klebeeffekt	24
	Brancheneffekte	29
	Einstiegs motive und Bleibe anreize	31
	Beschäftigungsumfang	36
	Erfahrungen von Frauen mit früherer Tätigkeit im <i>Minijob pur</i>	37
3.2	Minijobs im Lebenslauf: Chance oder Risiko?	41
	Bewertung des Minijobs von Frauen in Bezug auf ihre Alterssicherung	41
	Familienstand und die Rolle des Partners	46
3.3	Minijob-on-top: <i>Studium&Minijob, Job&Minijob, Rente&Minijob</i>	53
IV.	Weitere gleichstellungspolitisch relevante Ergebnisse	59
4.1	Gewährung und Beanspruchung arbeits- und sozialrechtlicher Leistungen	59
4.2	Schwarzarbeit – Einschätzungen von Frauen im Minijob	60
4.3	Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberperspektive: Einschätzungen der Frauen im Minijob	63
4.4	SGB-II („Hartz IV“)-Aufstockung?	66
4.5	Frauen mit Migrationshintergrund im Minijob	67
4.6	Soziodemografische Strukturen	70
V.	Erkenntnisse anderer Untersuchungen	78
5.1	Diagnosen	78
5.2	Reformvorschläge	82
VI.	Fazit	83
VII.	Anhang	88
7.1	Untersuchungsanlage	88
7.2	Historie gesetzlicher Regelungen zu Minijobs	89
7.3	Literatur und Quellen	93

I.

Einführung

„Minijobs“ oder „400-Euro-Jobs“ sind eine Sonderform der abhängigen Erwerbstätigkeit, in der geringfügig Beschäftigte von der Einkommensteuer ebenso wie von der Sozialversicherung freigestellt sind. Dies gilt – bis zur Grenze von 400 Euro im Monat aus geringfügiger Beschäftigung – sowohl für einen Minijob als alleinige Beschäftigung als auch für Nebentätigkeiten zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Darüber hinaus ist geringfügige Beschäftigung im Minijob auch für Zweitverdiener/-innen in Paarhaushalten unabhängig von der Höhe des Einkommens des Ehepartners steuer- und sozialversicherungsfrei.¹

Das **arbeitsmarktpolitische Instrument der Minijobs** wurde ursprünglich mit Blick auf spezifische **Zwecke und Zielgruppen** geschaffen und 2003 im Zuge des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) weiterentwickelt. Minijobs sollten (für Langzeitarbeitslose und für Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung) eine Brücke in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein. Für bereits abgesicherte Erwerbstätige sollte Hinzuverdienst unbürokratisch möglich sein, um damit die Schaffung neuer Arbeitsplätze zu unterstützen.²

Nebenverdienste sollten gerade auch für Auszubildende/Studierende und Rentnerinnen und Rentner mit wenig bürokratischem Aufwand verbunden sein: Minijobs vor der Erwerbsphase parallel zur Ausbildung sowie nach der Erwerbsphase als zusätzliches Einkommen zur Rente/Pension sollten es leichter machen, staatliche Transferleistungen durch eigenes Einkommen aufzustocken. Ähnliches galt für die Bezieher und Bezieherinnen von SGB-II-Leistungen.

Minijobs waren explizit auch als Instrument zur Bekämpfung von Schwarzarbeit konzipiert: Die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Begünstigung sollte in der Beschäftigungsform der Minijobs Anreize für die Aufnahme von Schwarzarbeit abbauen.

1 Im Gegensatz zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen Arbeitgeber für die bei ihnen geringfügig Beschäftigten Beiträge zur Sozialversicherung und eine Einkommensteuerpauschale abführen. Aktuell beläuft sich die Gesamtbelastung für den Arbeitgeber auf ca. 30 Prozent des Bruttolohnes: 15 Prozent Rentenversicherung, 13 Prozent Krankenversicherung, 2 Prozent Einkommensteuer, Umlagen für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc. Diese Lohnnebenkosten liegen um ca. 10 Prozentpunkte höher als die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung bei regulären Beschäftigungsverhältnissen. Abgesehen von den Sonderregeln bei der Einkommensteuer und Sozialversicherung bestehen für Minijobs keine Unterschiede im Verhältnis zu regulärer Beschäftigung. Es gelten alle arbeitsrechtlichen Regelungen, insbesondere Urlaubsansprüche und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Trotz der Arbeitgeberzahlungen begründet ein Minijob allein allerdings keine Versicherungsverhältnis in der Krankenkasse und in der gesetzlichen Rentenversicherung werden nur sehr geringe Ansprüche erworben. Werden von derselben Person mehrere geringfügig entlohnte oder kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt, so sind diese grundsätzlich zusammenzurechnen.

2 Neben den bereits abgesicherten Erwerbstätigen wurde die *Hinzuverdienstmöglichkeit* auch für Ehefrauen diskutiert, die über ihren Mann ökonomisch und sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind. Wie sehr diese Hinzuverdienstmöglichkeit aus heutiger Perspektive als gleichstellungspolitisch überholt anzusehen ist, ist Schwerpunktthema der vorliegenden Studie.

Wesentliche Veränderungen bestanden 2003 darin, dass die Einkommensgrenze im Minijob von 325 auf 400 Euro angehoben und die Begrenzung der maximalen Arbeitszeit (15 Stunden pro Woche) ersatzlos gestrichen wurde. Minijobs sind vom Gesetzgeber *nicht als dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis und lebenslange Erwerbsform* gedacht. Die vorrangige *Legitimation* des Instruments Minijobs liegt in der arbeitsmarktpolitisch vorausgesetzten und angestrebten Brückenfunktion in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Impliziert ist 1.) ein zeitlich befristeter Verbleib in Minijobs, der im SGB IV zwar nicht formal definiert ist, aber sinnvollerweise kaum länger als ein, zwei oder drei Jahre dauern sollte; 2.) eine in der Regel (d. h. für die Mehrheit der Minijob-Beschäftigten) anschließende sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit.

Frauen im Minijob

Umfang der in Minijobs Beschäftigten: Im Jahr 2011 gab es in Deutschland 6,94 Millionen Beschäftigte in Minijobs in *gewerblichen Unternehmen*³ sowie ca. 231.000 Beschäftigte in Minijobs in *privaten Haushalten*.⁴ Die Zahl der in Minijobs Beschäftigten ist seit Jahren konstant hoch und nach den Reformen des Jahres 2003 noch einmal sprunghaft angestiegen. 2011 stieg ihre Zahl im gewerblichen Bereich gegenüber dem Vorjahreswert um 2,1%, in Privathaushalten um 6,5%. Beschäftigte in Minijobs sind in großem Umfang weiblich, **mehr als zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen**.⁵

Während die allgemeine Erwerbsquote von Frauen niedriger liegt als die Erwerbsquote von Männern⁶, beträgt der Anteil von Frauen bei den gewerblichen Minijobs 62%, in Privathaushalten sogar 91%.⁷

Diese Entwicklung hängt eng mit den sozial- und steuerrechtlichen Regelungen für Verheiratete zusammen. Bleibt das Bruttoeinkommen des Zweitjobs des Hauptverdieners oder das Einkommen der „Zweitverdienerin“ bzw. des „Zweitverdieners“ (meist die Ehefrau) unter der Grenze, von 400 Euro, ist es einkommensteuerfrei, übersteigt es die Minijob-Grenze, unterliegt es ab dem ersten Euro (!) der Einkommensteuer. Der Grenzsteuersatz ergibt sich individuell je nach Haupteinkommen und familiärer Situation. Einen ähnlichen Effekt gibt es in der

3 Branchenschwerpunkte von Minijobs sind Einzelhandel, Gastronomie, Gebäudereinigung, Garten-/Landschaftsbau, Gesundheit, Großhandel, Grundstücks-/Gebäudewesen, Erziehung und Unterricht.

4 Quelle: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung; II. Quartal 2011, S. 5–11. Stand 30. Juni 2011.

5 Siehe Deutscher Bundestag – 17. Wahlperiode. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Petra Ernstberger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland. Drucksache 17/6382 vom 14.09.2011.

6 Nach Daten von Eurostat betragen im Jahr 2010 die Erwerbstätigenquoten (= Anteil der 20- bis 64-jährigen Erwerbspersonen an der Wohnbevölkerung) in Deutschland für Männer 80,1%, für Frauen 69,6%. Quelle: EUROSTAT (Abfrage vom 19.09.2011).

7 Quelle: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung; II. Quartal 2011, S. 10. Stand 30. Juni 2011.

Sozialversicherung, wo bei einem Einkommen oberhalb von 400 Euro die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Ehepartners endet.⁸

Reformbedarf

Der Koalitionsvertrag 2009 hebt die Notwendigkeit der Prüfung der geltenden Minijob-Regelungen hervor und benennt als Maßstab für die Reformen die Stärkung der Brückenfunktion in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.⁹ Besonderes Augenmerk richtet der Koalitionsvertrag auch auf das Ziel der Bekämpfung von Schwarzarbeit.¹⁰

Im Beschluss des **Deutschen Bundestages** zum Internationalen Frauentag 2010 (Internationaler Frauentag – Gleichstellung national und international durchsetzen, BT Drs. 17/901) wird dieser Gedanke weiterentwickelt und gleichstellungspolitisch konkretisiert: Die Bundesregierung wird aufgefordert, „die Bedingungen für berufliche Aufstiegsmöglichkeiten gerade für Frauen zu verbessern und den Übergang von Mini- und Midi-Jobs in existenzsichernde voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu unterstützen“.¹¹ Der **Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** war zu einer kritischen Beurteilung der Funktion und Folgen von Minijobs gekommen:

„Problematisch sind Minijobs vor allem, wenn sie die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. [...] Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen.“¹²

8 Bei einem Job in der sogenannten Gleitzone über 400 Euro (Midijobs) fallen neben dem Beitrag zur Krankenversicherung auch Beiträge zur Pflege- und zur Rentenversicherung an. Versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung sind die in der GKV versicherungspflichtigen Personen. Bei Midijobs wird ein vermindertes Einkommen zugrunde gelegt und darauf ein gleitend erhöhter Beitragssatz für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer angewandt. Konkret: Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat bei Beschäftigungen in der Gleitzone einen reduzierten Sozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Dieser beträgt bei 400,01 Euro ca. 10 Prozent des Arbeitsentgelts und steigt auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 20 Prozent bei 800,00 Euro Arbeitsentgelt an. Der Arbeitgeber hat dagegen stets den vollen Beitragsanteil zu tragen. Als „Sonderbeitrag“ wird in der GKV der Satz von 0,9% genannt, den die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst tragen müssen, während 14,6% paritätisch vom Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer geleistet werden. Weitere Sonderbeitragssätze bzw. ein Mindestbeitragssatz gibt es nur für Selbstständige, die sich freiwillig in der GKV versichern wollen. Hier wird ein Einkommen von rund 1.920 Euro im Monat unterstellt, auf das dann der volle Beitragssatz der GKV angewandt wird.

9 Koalitionsvertrag von CDU, CSU und FDP (2009): Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. Dort heißt es auf Seite 22/132 unter der Überschrift „Mini-Jobs“: „Wir wollen die Arbeitsanreize auch für gering entlohnte Beschäftigungsverhältnisse verbessern. Unser Ziel ist es, die Brückenfunktion von Mini- und Midi-Jobs in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu stärken. Wir prüfen die Erhöhung und die Dynamisierung der Grenze sozialversicherungsfreier Mini-Jobs. Bei den Hinzuverdienstregeln sollen die Arbeitsanreize gestärkt werden.“

10 „Schwarzarbeit ist kein Kavaliärsdelikt. Durch Schwarzarbeit werden den sozialen Sicherungssystemen Einnahmen entzogen. Sie führt zu einem unfairen Wettbewerb besonders zu Lasten des Mittelstandes und der Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben. Wir wollen daher Schwarzarbeit durch wirksame Kontrollen stärker bekämpfen und bessere Anreize zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung setzen.“ Ebd. S. 22/132.

11 Deutscher Bundestag – 17. Wahlperiode. Drucksache 17/901, S. 5.

12 Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf. Drucksache 17/6240, S. 142. Vgl. dort auch die Seiten 32, 42, 111f., 126, 132 f., 141f.

Die **21. Gleichstellungs- und Frauenministerkonferenz (GFMK)** stellte daraufhin im Juni 2011 fest, dass „*Minijobs auf den Prüfstand*“ gehören. Die GFMK teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission des 1. Gleichstellungsberichts, dass geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Hauptphase der Erwerbstätigkeit in der Regel kaum Möglichkeiten bietet, über den Minijob in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzusteigen. Die gegenwärtige Minijobstrategie sei sogar geeignet, die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zulasten der Frauen am Arbeitsmarkt zu verstärken. Die GFMK „erwartet von der Bundesregierung Vorschläge, wie nicht nur unter arbeitsmarkt-, sozial- und wirtschaftspolitischen, sondern insbesondere unter gleichstellungspolitischen Aspekten Minijobs dort, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhindern, beseitigt werden können“.¹³

Im September 2011 haben die Fraktionen der **Regierungskoalition vereinbart, die geltenden Minijobs anzupassen und dabei insbesondere auch die Anreize für Rentenbeitragszahlungen von Minijobbern zu verbessern.**

Anreizwirkungen des Minijobs – Forschungsstand

Tatsache ist, dass über die Motive und Anreizstrukturen für Frauen (und Männer), einen Minijob zu ergreifen bzw. auszuüben, bislang nur ungenügende Kenntnisse bestehen. Ob und unter welchen Bedingungen Minijobs von Frauen als Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung genutzt werden (können), wo und warum ihre erwünschte Brückenfunktion unterlaufen wird, ist bislang nicht systematisch befriedigend untersucht; entsprechend sind Reformvorschläge aus gleichstellungspolitischer Perspektive nicht selten unzureichend durchdacht.

Sozialwissenschaftliche Studien zeigen, dass Frauen, die heute nach längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren, vor allem die eigene finanzielle Alterssicherung (1) und die Existenzsicherung der Familie (2) verbessern wollen. Hinzu kommen als Motive die Stärkung des Selbstwertgefühls (3) und die materielle und emotionale Unabhängigkeit (4).¹⁴ Vor diesem Hintergrund wird in der vorliegenden Studie untersucht, ob Minijobs *im Effekt* diesen Wiedereinstiegsmotiven gerecht werden und ob sie in Langfristperspektive die Chancengerechtigkeit von Frauen und Männern im Lebenslauf eher stützen oder unterlaufen.¹⁵ Dabei geht es zugleich um die Prüfung arbeitsmarktpolitischer und gleichstellungspolitischer Erwartungen an Minijobs:

- | Sind Minijobs faktisch eine Brücke in den Arbeitsmarkt mit dem Ziel einer sozialversicherungs- und steuerpflichtigen Beschäftigung?
- | Welche (nicht beabsichtigten; nicht wahrgenommenen) Neben- und Spätfolgen haben Minijobs für die *Erwerbsverläufe* von Frauen? Welche Risiken im Lebenslauf sind für Frauen mit Minijobs verbunden?
- | Ist es mit dem Instrument Minijob gelungen, Schwarzarbeit zu verhindern oder zumindest einzudämmen?

¹³ Ergebnisse der 21. GFMK: „Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken“, zitiert nach der Website des Ministeriums für Justiz, Gleichstellung und Integration des Landes Schleswig-Holstein, das den Vorsitz der 21. GFMK hatte. URL: http://www.schleswig-holstein.de/MJGI/DE/Frauen/Gfmk/Gfmk_node.html (Abruf am 5. Januar 2012).

¹⁴ Vgl. Wippermann, Carsten (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Untersuchung vom DELTA-Institut für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 23.

¹⁵ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer im Lebensverlauf.

Direkt und indirekt geraten bei dieser Betrachtung verschiedene Reformvorschläge in den Blick, die aktuell diskutiert werden.

Forschungsdesign

Die vorliegende Studie „Frauen im Minijob“ basiert auf einer qualitativen Vorstudie und auf **zwei Repräsentativbefragungen**:¹⁶ Befragt wurden:

- | **Frauen, die früher in Minijobs tätig waren**, es aktuell aber nicht mehr sind. Diese näher in den Blick zu nehmen ist aufschlussreich, weil sie die Phase „Minijob“ hinter sich haben, sodass an ihrem Erwerbsverlauf bis heute und ihrem aktuellen Erwerbsstatus erkennbar ist, ob und wie das „Instrument Minijob“ als Brücke in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis funktioniert hat.
- | **Frauen, die aktuell im Minijob erwerbstätig sind.**

Beide Gruppen wurden zu Motiven und Einstellungen zum Minijob befragt. Diese Befunde liefern eine repräsentative Bestandsaufnahme der Istsituation und vor diesem Hintergrund eine Evaluation des „Instruments Minijob“.

Durch diese Untersuchungsanlage ist es erstmals möglich,

- | die objektiven Erwerbsverläufe von Frauen, die in Minijobs erwerbstätig waren oder sind, zu analysieren;
- | die subjektiven Motive und Einstellungen von *aktuell* in Minijobs beschäftigten Frauen zu vergleichen mit den (rückblickenden) Motiven, Einstellungen und Erfahrungen von Frauen, die *früher* im Minijob tätig waren;
- | zu identifizieren, inwieweit die Anreizstrukturen des „Instruments Minijob“ bei Frauen funktionieren für den Einstieg in einen Minijob sowie für den Verbleib im Minijob, welche weiteren (familiären, partnerschaftlichen) Rahmenbedingungen diesen begünstigen (und insofern eine Katalysatorwirkung haben) und welche Spätfolgen dadurch in den Hintergrund geraten oder ganz ausgeblendet werden.

Die Befragungen beschränkten sich bewusst auf Frauen. Unter **gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten** ist angesichts der starken Dominanz von Frauen unter den exklusiv im Minijob Beschäftigten insbesondere die Frage von Interesse, ob und unter welchen Umständen Minijobs – als Unterstützung z. B. eines möglicherweise gewünschten „gleitenden Wiedereinstiegs“ – eine tragfähige Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung darstellen und damit die Lebenseinkommensperspektive und die Alterssicherung von Frauen nachhaltig verbessern können. Diese Frage war zuletzt von der vom BMFSFJ geförderten Studie „Biographiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen“¹⁷ angesprochen und kritisch beantwortet worden.

16 Methodenbeschreibung siehe Kapitel Untersuchungsanlage.

17 Vgl. Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend (2011): Biographiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. S. 46 ff.

Mit der nun vorliegenden Auswertung der beiden repräsentativen Befragungen kann gezeigt werden, wie das „Instrument Minijob“ in der Praxis wirkt, welche (Rollen-)Bilder sich mit ihm verbinden, welche Anreizwirkungen bestehen und wie sich Minijobs im (Erwerbs-)Lebenslauf von Frauen platzieren. Im Mittelpunkt der Studie steht daher die Frage, **welche Implikationen und Risiken (Neben- und Spätfolgen) Minijobs für Frauen (und Männer) im Lebenslauf haben**. Mit dieser Ausrichtung trägt die Studie zu einer Weiterentwicklung **moderner Gleichstellungspolitik** als Politik fairer Chancen im Lebenslauf bei. Auf dieser gleichstellungspolitischen Analyse dieser Lebenslauffekte liegt der Schwerpunkt der Studie.

„Moderne Gleichstellungspolitik ist eine nachhaltige Politik der fairen Chancen, die nicht in Momentaufnahmen verharrt. Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer ist in unserer Gesellschaft des langen Lebens, in einer pluralistischen Gesellschaft nachhaltig und damit glaubwürdig nur zu erreichen, wenn die kurz- und langfristigen Folgen individuell und partnerschaftlich getroffener Entscheidungen konsequent bedacht werden und Politik dafür Sorge trägt, dass Chancen und Risiken dieser Entscheidungen im Lebensverlauf nicht strukturell ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind.“¹⁸

Im Kontext einer solchen Gleichstellungspolitik in der Lebenslaufperspektive kommt der Frage nach den Arbeitsmarktchancen und -risiken von Minijobs insbesondere für Frauen neben der Frage der Entgeltgleichheit hohe Priorität zu.¹⁹

Einige Hinweise ergeben sich aber auch auf die Frage, ob das Instrument der Minijobs geeignet ist, *Schwarzarbeit* wirksam einzuschränken. Dieser Frage ist ein eigenes Kapitel zur Schwarz-Bezahlung (monetäre Gratifikationen „auf die Hand“) gewidmet.

Vier Grundmuster von Frauen im Minijob

Von allen Frauen im Erwerbsalter zwischen 18 und 64 Jahre sind heute 10,6% im Minijob erwerbstätig. Die meisten von ihnen (95%) üben zum jeweiligen Zeitpunkt einen Minijob aus; 5% sind parallel in zwei Minijobs tätig.²⁰

Dabei gibt es – bezogen auf die genannte Grundgesamtheit – zwei Hauptgruppen mit insgesamt vier Grundmustern der Tätigkeit im Minijob:

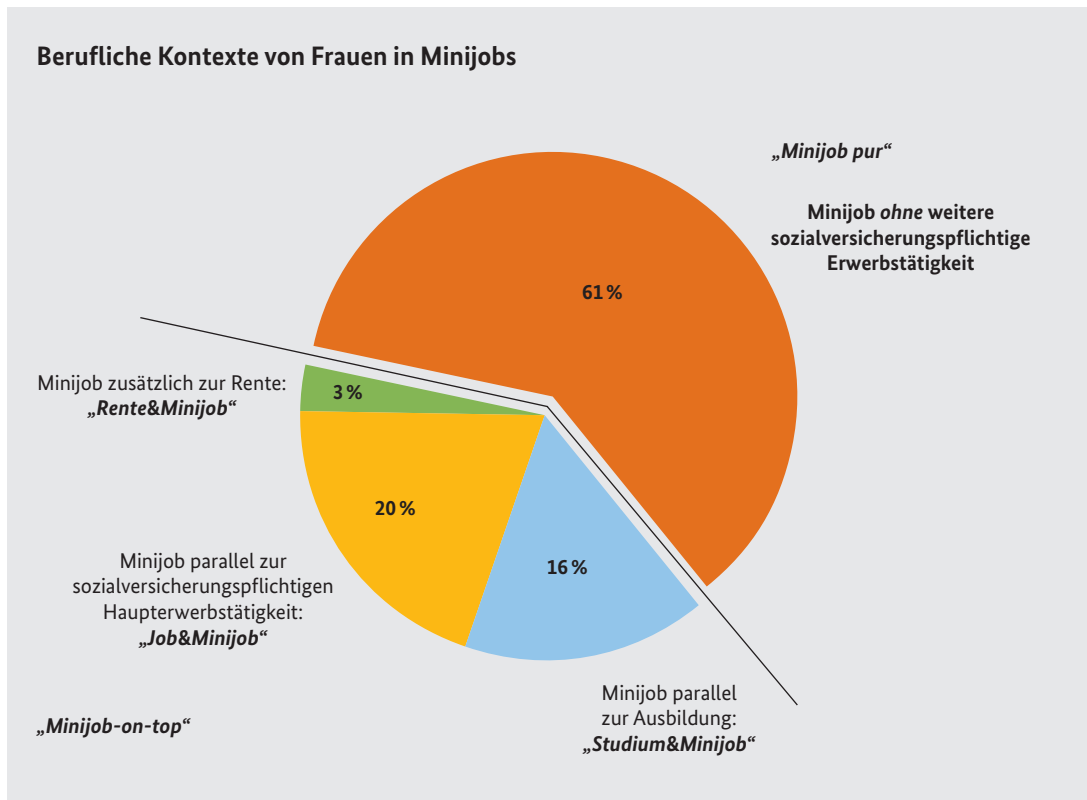
- 61% der Frauen in Minijobs arbeiten **ausschließlich im Minijob**, gehen also Minijobbeschäftigungen nach *ohne* eine sozialversicherungspflichtige (Haupt-)Erwerbstätigkeit (**Minijob pur**).
- 39% der Frauen in Minijobs haben einen **Minijob-on-top**: Davon gibt es je nach berufsbiografischer Phase drei Formen:

¹⁸ BMFSFJ (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer, S. 8.

¹⁹ Vgl. BMSFJ (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer nachhaltigen Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer, S. 30.

²⁰ Mehr als zugleich zwei Minijobs sind die Ausnahme. In unserer Stichprobe hatten 0,2% (2 Fälle) drei Minijobs, niemand hatte vier oder mehr Minijobs gleichzeitig. Von jenen mit einem zweiten Minijob sind 63% in diesem maximal 5 Stunden pro Woche tätig.

- 16% der Frauen in Minijobs sind noch (oder wieder) in einer (beruflichen) Ausbildung, i. d. R. Studium („**Studium&Minijob**“).
- 20% der Frauen in Minijobs arbeiten hauptsächlich in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis („**Job&Minijob**“).
- 3% der befragten Frauen in Minijobs sind bereits in Rente („**Rente&Minijob**“), wobei zu beachten ist, dass die Grundgesamtheit dieser Untersuchung auf das Altersspektrum 18 bis 64 Jahre beschränkt ist und damit nur die „jungen Rentnerinnen“ erfasst werden.²¹



Unter den *früher* in Minijobs tätigen Frauen (Frauen, die – gemessen ab 1999 – einen Minijob hatten, aber heute nicht mehr im Minijob tätig sind) hatten Frauen mit *Minijob pur* einen Anteil von 54%. Der Zuwachs des Anteils der Frauen mit *Minijob pur* innerhalb weniger Jahre von 54% auf 61% ist statistisch signifikant und gibt einen ersten Hinweis auf Klebeeffekte im Minijob pur.²²

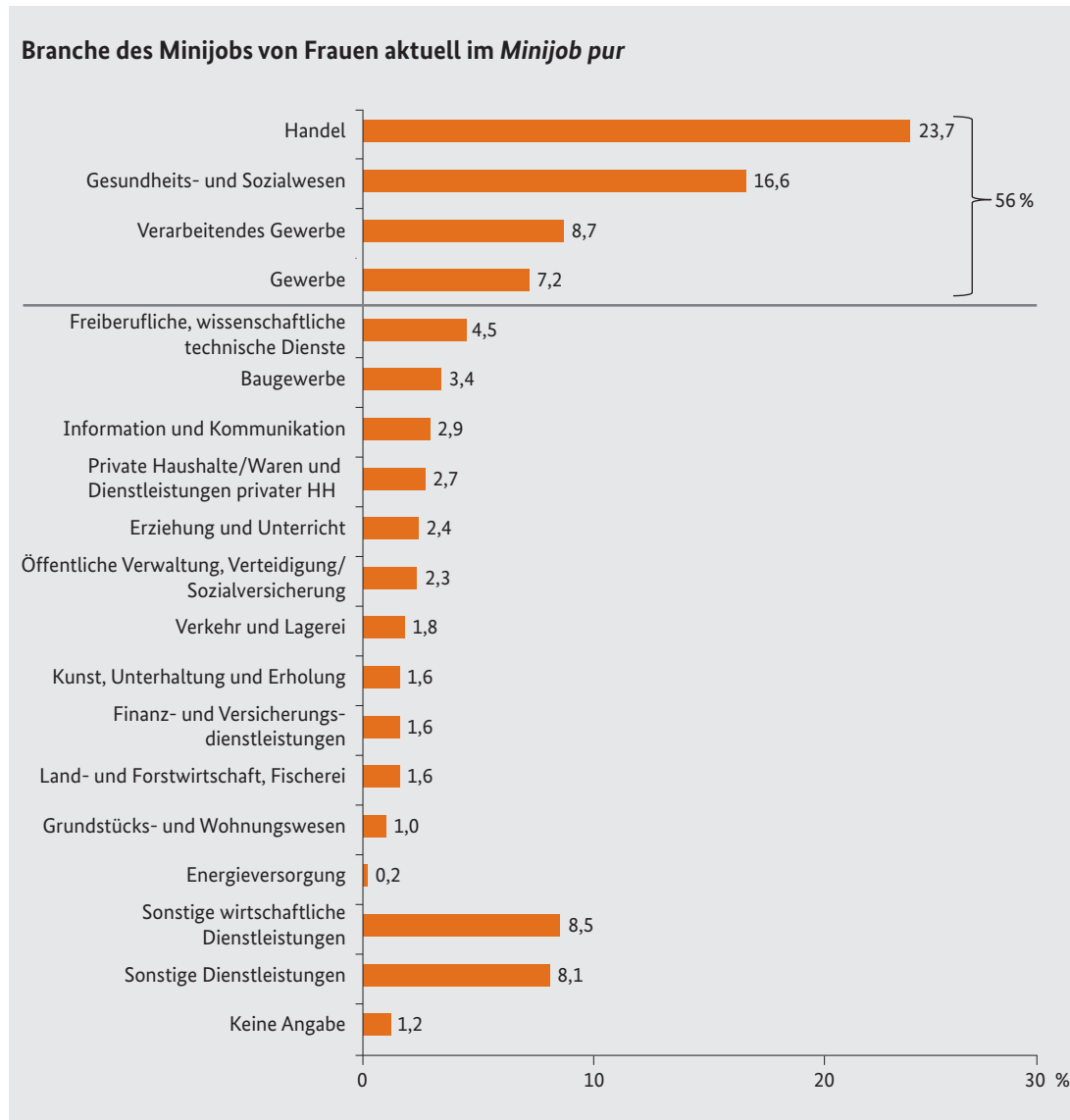
Frauen im „Minijob pur“: Die folgenden Analysen konzentrieren sich auf Frauen, die heute oder früher im *Minijob pur* beschäftigt waren. Diese sind die größte und wichtigste Gruppe, wenn es um die Frage geht, ob der Minijob eine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt darstellen kann.

²¹ Der Anteil der Rentnerinnen, die ihre Rente mit einem Minijob aufbessern, kann mit der vorliegenden Stichprobe, die auf das Alter bis 64 Jahre beschränkt ist, nicht ermittelt werden. Weil diese Teilgruppe bei der definierten Grundgesamtheit sehr klein ist, wird sie nicht weiter systematisch analysiert (v. a. geringe Fallzahl). Die Gruppe ist allerdings für weitere politische Vorhaben interessant und bedeutsam; sie sollte bei späteren Überlegungen ausdrücklich berücksichtigt werden.

²² Von den früher im Minijob beschäftigten Frauen hatten jene mit *Job&Minijob* einen Anteil von 16% (Zuwachs von vier Prozentpunkten auf heute 20%); jene mit *Studium&Minijob* hatten einen Anteil von 27% (Rückgang von elf Prozentpunkten auf heute 16%). Stabil ist in dieser vergleichbaren Grundgesamtheit der Frauen im Alter 18 bis 64 Jahre der Anteil der Frauen mit *Rente&Minijob* mit 3%.

Branchenstruktur

Die meisten Frauen mit *Minijob pur* arbeiten im Handel (23,7%) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (16,6%): Mehr als 40% aller Frauen mit *Minijob pur* arbeiten in diesen beiden Wirtschaftszweigen.²³ Weitere wichtige Branchen für Frauen mit *Minijob pur* sind das verarbeitende Gewerbe (8,7%) und Gastgewerbe (7,2%).²⁴

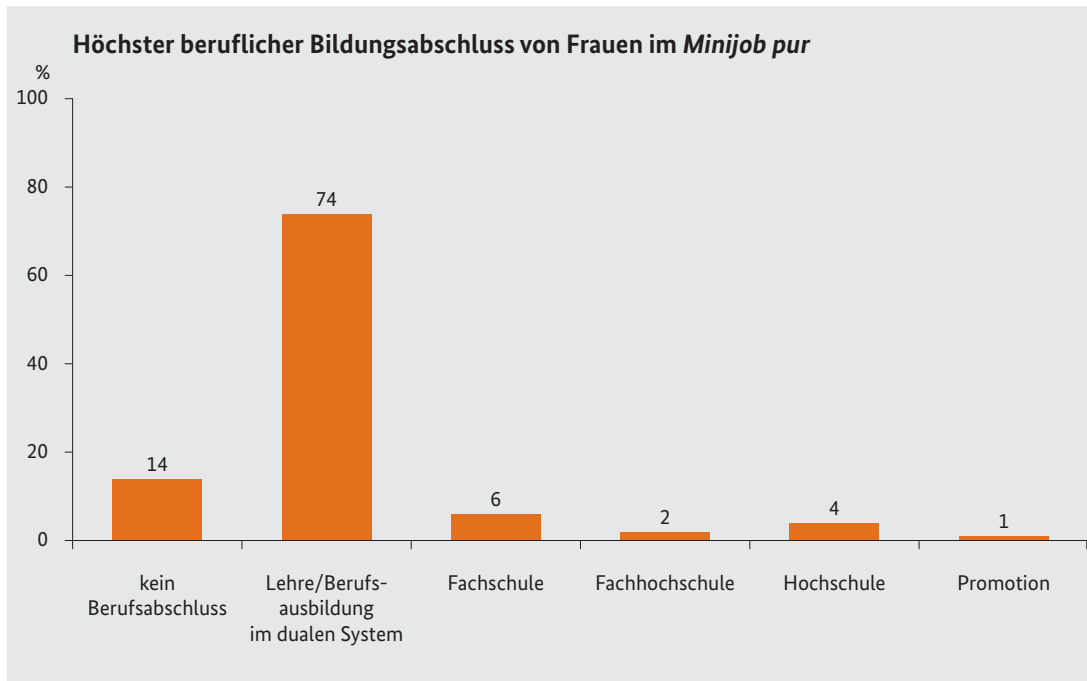


²³ Die Branchenzuordnung der geringfügig entlohnten Beschäftigten erfolgt entsprechend der Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamts (WZ 2008), basierend auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA), an der sich auch die Branchenerfassung der Minijob-Zentrale in ihren Quartalsberichten orientiert. Das bietet Vergleichsmöglichkeiten, unter der Berücksichtigung, dass die hier vorgestellte Untersuchung Frauen im Alter 18 bis 65 Jahre erfasst (somit z. B. keine Männer). Daher erklärt sich, dass es z. B. nahezu keine Frau mit Minijob im Baugewerbe, Baustellenarbeiten, Bauinstallationen sowie im Bergbau gibt. Die Zahlen ergeben sich aus der Befragung der in der Studie angesprochenen Frauen. Sie deckt sich weitgehend mit den Zahlen der Minijob-Zentrale.

²⁴ Zum Vergleich der Branchenbeschäftigung von Frauen mit *Minijob pur*, *Job&Minijob*, *Minijob&Studium* siehe Kapitel 4.6, S. 77.

Berufliche Qualifikation

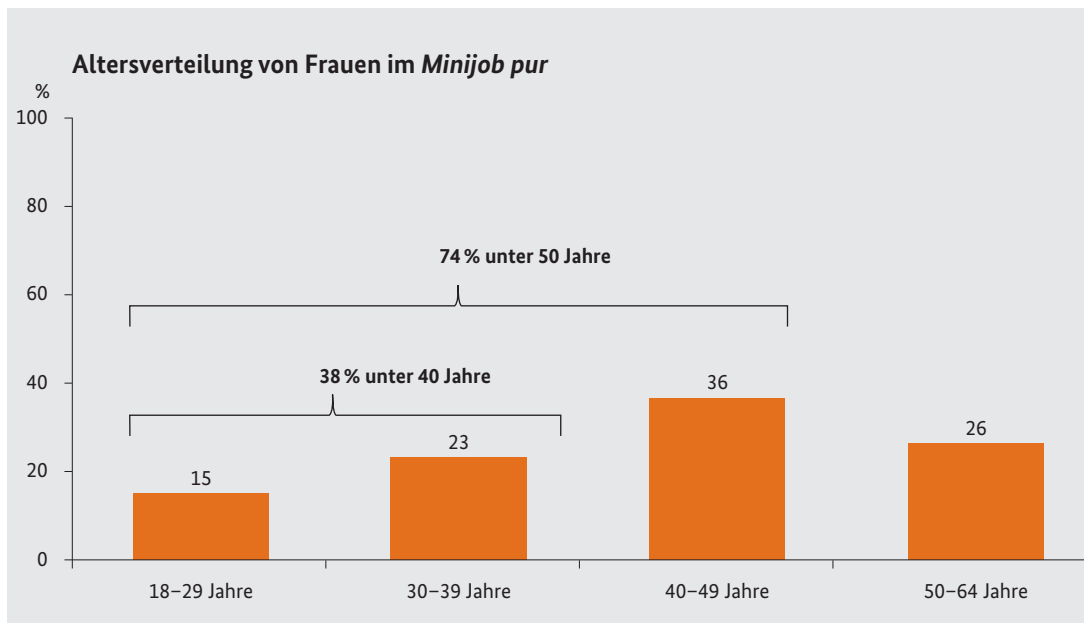
86% der befragten Frauen mit *Minijob pur* haben eine abgeschlossene berufliche Qualifikation: 74% haben eine Lehre im dualen System gemacht, 6% einen Fachschulabschluss, nur 6% haben ein Studium absolviert.



Altersstruktur

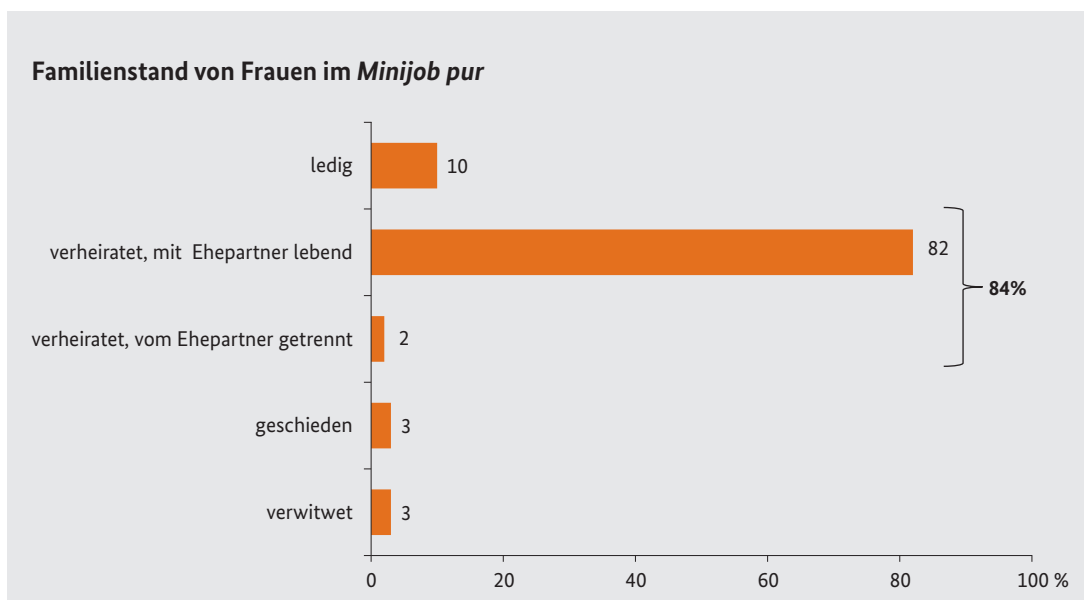
Frauen mit *Minijob pur* gibt es in allen Altersgruppen in relevanter Zahl – und damit auch in verschiedenen Lebensphasen. 15% aller Frauen mit *Minijob pur* sind jünger als 30 Jahre, 38% jünger als 40 Jahre: Sie haben bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter noch mehr als 25 Jahre, einige über 40 Jahre Erwerbsbiografie vor sich.

Mehr als ein Drittel (36%) der Frauen mit *Minijob pur* sind im Alter zwischen 40 und 49 Jahren – das ist der relativ höchste Anteil. Sie haben noch etwa 15 bis 25 Jahre bis zum Renteneintrittsalter vor sich. Insgesamt sind drei Viertel (74%) aller Frauen mit *Minijob pur* jünger als 50 Jahre.

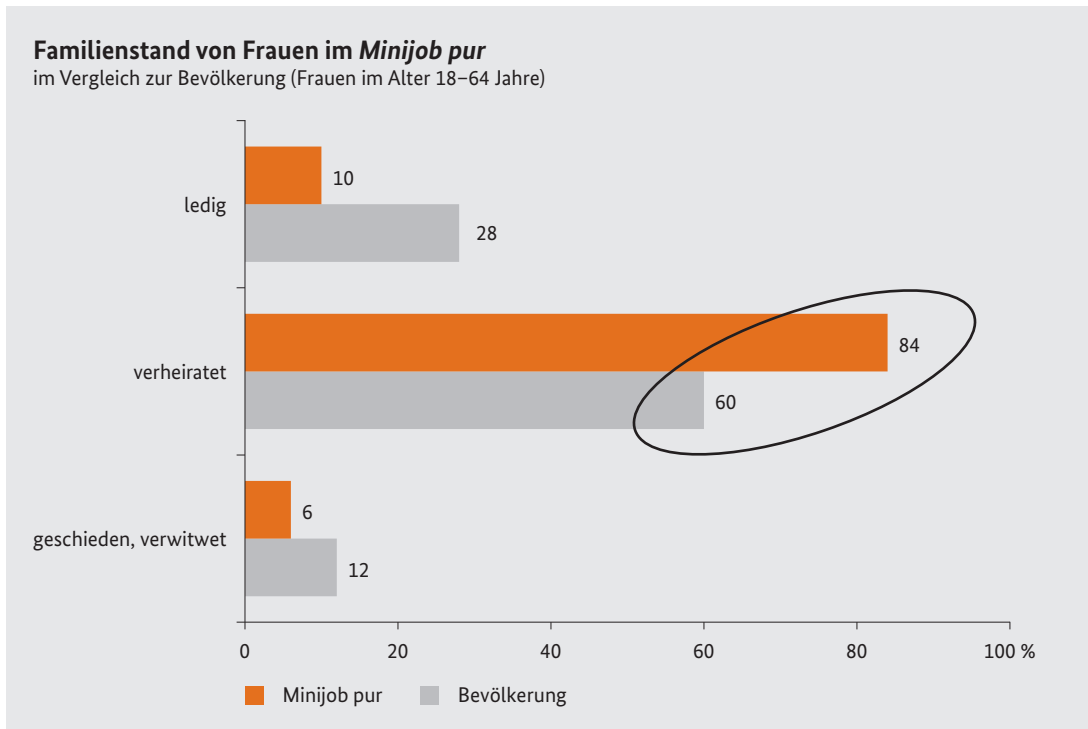


Familienstand

84% der aktuell im *Minijob pur* tätigen Frauen sind verheiratet (nur 10% sind ledig). Wie überdurchschnittlich hoch der Anteil der verheirateten Frauen im *Minijob pur* ist, zeigt der Vergleich zur allgemeinen Bevölkerung. Dort sind in der Vergleichsgruppe der Frauen im Alter von 18 bis 64 Jahren 60% verheiratet, 28% sind ledig und 12% sind geschieden/verwitwet.²⁵ Die Vermutung, dass die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Privilegierung der Minijobs von Ehefrauen eine spezifische Anreizwirkung in den Minijob entfaltet, wird durch diese Zahl und auch durch die Auswertung der Motive für den Minijob bestätigt.



25 Quelle TdW 2012; Bevölkerungsrepräsentative Untersuchung; Basis = 8.305 Fälle.



Dass diese Sogwirkung für verheiratete Frauen in den Minijobs nicht früher und stärker kritisiert wurde, hängt möglicherweise mit der nach wie vor bestehenden gesellschaftlichen Norm zusammen, eine verheiratete Frau sei durch den „Ernährer der Familie“ abgesichert, und eine eigenständige Existenzsicherung sei nicht unbedingt notwendig. Wie sehr dies mit den Wiedereinstiegsmotiven der Frauen konfligiert, wird durch die Zahlen zu den Wiedereinstiegsmotiven sichtbar. Und da heute bereits in 20 % der Mehrpersonenhaushalte Frauen die Familienernährerinnen sind und offensichtlich ist, dass im Lebenslauf jede Frau potenziell zur Familienernährerin werden kann, weil der Mann arbeitslos wird, die Familie verlässt oder stirbt, ist diese gesellschaftliche „Norm“ längst keine gute Richtschnur mehr für gesetzliche Regelungen.

Von den **Partnern der verheirateten Frauen im *Minijob pur*** sind 88 % in Vollzeit erwerbstätig (mindestens 35 Stunden pro Woche) und übernehmen i. d. R. damit aktuell die Zuständigkeit für das Haupteinkommen der Familie.

Frauen im *Minijob pur* leben ganz überwiegend verheiratet und in einer traditionellen Rollen- teilung mit dem Partner. Durch das Einkommen des Partners sehen sich diese Frauen grund- sätzlich ökonomisch abgesichert, ein Minijob erscheint für sie – auf den ersten Blick – aus ihrer subjektiven Perspektive als niedrigschwelliges Zusatzeinkommen für ihre aktuelle Lebens- situation passend.

II. Zentrale Ergebnisse

Minijob pur und *Minijob-on-top* sind in ihren Effekten und Wirkungen völlig verschieden. Die Rahmenbedingungen des „Instruments Minijob“ (Befreiung von Steuern und Sozialabgaben) haben für jene Beschäftigten mit einer sozialversicherungspflichtigen Haupterwerbstätigkeit völlig andere Konsequenzen als für Beschäftigte mit *Minijob pur*. Während für Männer ihr Minijob (weil Minijob-on-top) weitgehend risikofrei ist, ist für verheiratete Frauen ihr Minijob (meist als *Minijob pur*) mit erheblichen Risiken im Lebenslauf verbunden.

1. Einmal *Minijob pur* – lange Minijob: So lautet das Fazit dieser Studie: *Minijobs pur* entfalten eine **schnell einsetzende und hohe Klebewirkung** und **keine Brückenfunktion**. Die Zahlen belegen: Frauen, die einmal im Minijob waren, finden nur zu einem geringen Teil den Übergang in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Je länger der Minijob währt, umso unwahrscheinlicher wird ein Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die durchschnittliche Verweildauer im *Minijob pur* beträgt bei den aktuell im *Minijob pur* tätigen Frauen derzeit bereits 79 Monate (6 Jahre, 7 Monate); bei Verheirateten 85 Monate (7 Jahre, 1 Monat), bei Verheirateten mit pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt sogar 99 Monate (8 Jahre, 3 Monate).

Von den früher im *Minijob pur* beschäftigten Frauen haben heute nur 14 % eine Vollzeitstelle und 26 % eine Teilzeitstelle mit mindestens 20 Stunden pro Woche; mehr als die Hälfte der früher in Minijobs tätigen Frauen ist heute nicht mehr im Arbeitsmarkt. Insofern wird die These empirisch bestätigt, dass Minijobs nicht als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wirken, sondern als sehr schnell wirkender Klebstoff. Die Anreizstrukturen und das Image von Minijobs (passt zur aktuellen Lebenssituation, Maßanzug für alle, die nur wenige Stunden arbeiten wollen) verfangen und sind entscheidende Einstiegsmotive; doch im Anschluss ist die Mehrheit der Frauen im *Minijob pur* „gefangen“.

Denn wenn die Frauen im *Minijob pur* „drin“ sind, dann greifen die institutionalisierten Anreizstrukturen (beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben), sodass für die Hälfte dieser Frauen der Übertritt in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht mehr attraktiv und finanziell lohnenswert erscheint; zum anderen gelten Frauen mit zunehmender Dauer im *Minijob pur* nicht als qualifizierte Fachkraft, bekommen das stigmatisierende Label „Minijobberin“ und haben kaum noch Chancen auf eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Insofern erzeugen die gesetzlichen Regelungen des Instruments Minijob einen komplexen (Sofort-)Klebstoff, der sowohl auf der Ebene der subjektiven Motive als auch auf der Ebene objektiver Arbeitsmarktchancen wirkt.

Zugleich ist festzustellen, dass 52 % der Frauen im *Minijob pur* ihren Minijob nicht als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung angenommen haben. Es wäre politisch fahrlässig und ist für die Frauen fatal, daraus zu folgern, Minijobs würden, so wie sie sind, den Bedürfnissen der Mehrheit der Frauen entsprechen – ob es Klebeeffekte gäbe, sei insoweit unerheblich. Im Gegenteil: Gerade weil der *Minijob pur* Sofort-Klebeeffekte hat und die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mindert, haben die Frauen, die den Minijob „leichtfertig“ als passgenaues Angebot angenommen haben, künftig kaum die Möglichkeit, im Fall von Arbeitslosigkeit, Scheidung oder Tod des Partners die finanzielle Existenzsicherung ihrer Familie und ihrer selbst zu erwirtschaften. Leben verlaufen heute aber nicht geradlinig, sondern berufliche und private Brüche und Perforationen im Lebenslauf sind normal; Daher ist es eine Frage der Rationalität und politischen Verantwortung, die notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und zu erhalten, damit Frauen/Paare Veränderungen im Lebenslauf ökonomisch möglichst gut bewältigen können. Die Hürde zu einer regulären Teilzeit- oder Vollzeitstelle wird erst durch den Minijob pur errichtet bzw. massiv erhöht. Daher ist der *Minijob pur* im Effekt (ungewollt) ein Programm zur Erzeugung lebenslanger ökonomischer Ohnmacht und Abhängigkeit von Frauen.

Kombiniert man die objektiven Verlaufsdaten mit den Ergebnissen der Einstellungs- und Motivbefragung, dann zeigt sich: Das Anreizbündel der Minijobs macht es vor allem verheirateten Frauen schwerer als nötig, ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis anzunehmen. Vieles spricht dafür, dass ohne die Privilegierungen der Minijobs die Frauen im *Minijob pur* eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit (mindestens gleicher oder leicht) höherer Stundenzahl angenommen und entsprechend der Arbeitsmarktlage zwischenzeitlich flexibel aufgestockt hätten.

2. *Minijobs pur* sind besonders für verheiratete Frauen äußerst attraktiv und haben auf diese eine starke Sogwirkung (insbesondere für jene, die pflegebedürftige Angehörige haben, Kinder unter 18 Jahren im Haushalt oder nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung wieder einsteigen). 84 % der Frauen im *Minijob pur* sind **verheiratet**, nur 10 % ledig. Aufgrund der Klebeeffekte und mangelnden Brückenfunktion des Minijobs, der im Anschluss meist nur zur geringfügigen Beschäftigung, zurück in das Ausbildungssystem oder zum (endgültigen) Abschied vom Arbeitsmarkt führt, wird durch die Anreizstrukturen des Minijobs indirekt die **Ehe zu einem Risiko im Erwerbsverlauf von Frauen**. Frauen reflektieren zu Beginn und während des *Minijobs pur* den Einfluss der sozial- und steuerrechtlichen den „Zweitverdienst der Ehefrau“ privilegierenden Regelungen ebenso ungenügend wie den Einfluss des Ehepartners auf die Entscheidung. Subjektiv erscheint die Entscheidung für den Minijob als persönliche Entscheidung und überwiegend durch die Passung in Bezug auf Stundenumfang, Flexibilität und die aktuelle Lebenssituation motiviert. Vor dem Hintergrund der faktischen Bedeutung der „linked lives“ sowie in Bezug auf den besonderen Schutz der Ehe sind diese Beobachtungen von erheblicher Brisanz: Die unter dem besonderen Schutz des Staates stehende Institution der Ehe darf sich nicht als Risiko im Erwerbsverlauf darstellen und eine Heirat nicht implizit als „Fehlentscheidung im Erwerbsleben“ auswirken – Fakt ist aber, dass die sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen und Anreizstrukturen von Minijobs mit besonderer Strahlkraft und also Risiken für Ehefrauen verbunden sind.

Angesichts der Tatsache, dass alle Frauen in einer Gesellschaft des langen Lebens, der unsicheren Arbeitsmärkte (für Männer und Frauen), instabilerer Partnerschaften und schlechter Unterhaltsrechtsabsicherung in die Situation kommen können, zeitweise oder dauerhaft für sich und ihre Familie zur Haupternährerin werden zu müssen, ist das gegenwärtige Anreizsystem der Minijobs kontraproduktiv und schafft für Frauen im Minijob nur scheinbar Vorteile, die sich de facto und vor allem mit Blick auf die weiteren Erwerbschancen, aber auch in Bezug auf die Alterssicherung als Falle erweisen. Denn Minijobs stellen ein Hauptrisiko für Altersarmut dar, sie machen eine existenzsichernde Alterssicherung nahezu unmöglich oder verhindern sie im Effekt sogar. Durch die langen Verbleibzeiten im Minijob haben die Frauen am Ende weder eigene Ansprüche, noch können sie sicher auf eine ausreichende Alterssicherung durch den Ehemann vertrauen. Eine Reform der Rahmenbedingungen von Minijobs ist allein schon aus diesem Grund dringend geboten.

3. Studentinnen und Rentnerinnen können durch **Minijobs-on-top** ihre Transferbezüge verbessern, ohne langfristige Klebeeffekte im Minijob fürchten zu müssen. Für Studentinnen gibt es mit dem Ausbildungsabschluss einen natürlichen Schlusspunkt sowohl für studentische Minijobs an der Hochschule als auch für Minijobs zur Existenzsicherung in Handel und Gastronomie.
4. Aus der Erfahrung der befragten Frauen ist **Schwarzarbeit** im Kontext und im Umfeld von Minijobs die Normalität. Minijobs dienen offenbar in ähnlichem Umfang zur Verschleierung von Minijobs, wie sie Schwarzarbeit befördern. 32 % der Frauen im Minijob beobachten Schwarzarbeit im Minijob sehr häufig und 59 % mindestens gelegentlich; 85 % bestreiten nicht explizit, dass Schwarzarbeit vorkommt. Die flächendeckende Verbreitung von Schwarzarbeit in Minijobs zeigt sich in allen Branchen und unabhängig davon, ob jemand im *Minijob pur* oder im *Minijob-on-top* arbeitet. Insofern gibt es deutliche Hinweise dafür, dass das Instrument Minijob die Schwarzarbeit nicht reduziert hat, sondern selbst auch ein Katalysator für Schwarzarbeit sein kann.
5. Die gelegentlich geäußerte These von der Ausbeutung von Frauen im Minijob durch den Arbeitgeber bestätigt sich im Horizont der subjektiven Wahrnehmung und Erfahrung von Frauen im *Minijob pur* nicht. Es dominiert die Erfahrung, dass der Arbeitgeber bei der Gestaltung des Arbeitsvertrags auf die Wünsche der Frau geachtet habe (72 %). Gleichzeitig steigt mit zunehmender Dauer im Minijob die Wahrnehmung, dass der Arbeitgeber Minijobs nicht als eine Notlösung einsetzt, sondern als feste und dauerhafte Beschäftigungsform. Zugleich geben Frauen im *Minijob pur* – entgegen ihrer eigenen Erfahrung – auch nach mehr als 5, 7 oder 10 Jahren die Hoffnung nicht auf, dass ihr Arbeitgeber ihnen eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anbieten wird.

Solange der gesetzliche Rahmen Minijobs als Beschäftigungsform möglich macht, liegt die Verantwortung für die negativen Folgen der Nutzung des Rahmens aus der Perspektive der Frauen offensichtlich nicht beim Arbeitgeber.

Die folgende Grafik illustriert die Diskrepanz zwischen der subjektiven Perspektive von Frauen *aktuell im Minijob pur* (mit ihren Anreizen und Verlockungen) und den Erfahrungen von Frauen, die *ehemals im Minijob pur* tätig waren. Die Motive und attraktiven Rahmenbedingungen, die Frauen zu einem *Minijob pur* bewegen und an diesem länger festhalten lassen, kehren sich erst nach mehreren Jahren im Minijob und oft auch erst nach Beendigung des Minijobs (nach einigen Jahren Abstand) um in eine Perspektive, die die realen negativen Aspekte des Minijobs in Bezug auf die künftigen Arbeitsmarktchancen und die Alterssicherung betont – etwas, das Frauen vor und während ihrer Zeit im *Minijob pur* relativieren oder ausblenden.



III.

Minijobs im Lebenslauf von Frauen

Sind Minijobs im Lebenslauf von Frauen eine Brücke in eine existenzsichernde reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung oder ist die Aufnahme von Minijobs eine riskante Entscheidung, deren Risiken im Moment der Entscheidung für den Minijob den Frauen (und ihren Partnern) nicht bewusst sind und die durch spezifische Anreizstrukturen kaschiert bzw. in den Hintergrund gedrängt werden? Dieser Frage geht die Untersuchung mit Fokus auf Frauen mit *Minijob pur* nach. Dabei wird unterschieden zwischen subjektiven Einstellungen und Motiven der früheren und heutigen Frauen im *Minijob pur* einerseits, den objektiven Lebens- und Erwerbsverläufen andererseits.

3.1 Minijob als Brücke in eine existenzsichernde Beschäftigung?

Erwerbsverläufe im Minijob und danach

Von zentralem Interesse für die Bewertung der geltenden Regelungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sind Frauen mit Minijob ohne weitere sozialversicherungspflichtige Haupterwerbstätigkeit (*Minijob pur*). Denn vor allem für diese Frauen soll – so der arbeitsmarktpolitische Hauptzweck des Instruments – der Minijob eine Brücke in ein reguläres, vollversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein.

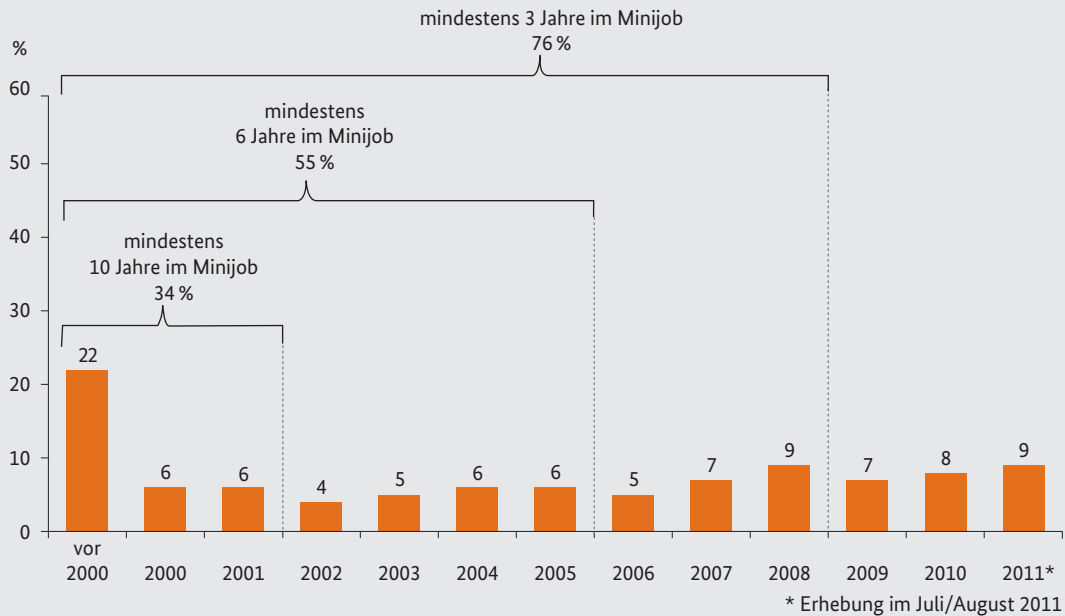
Wie lange sind Frauen mit *Minijob pur* bereits im Minijob? **34 % von ihnen sind bereits zehn Jahre und länger** im Minijob, **55 % über sechs Jahre** und **76 % länger als drei Jahre**. Anders formuliert: Mehr als drei Viertel der Frauen, die heute ausschließlich in einem Minijob arbeiten, hatten innerhalb der ersten drei Jahre in diesem Beschäftigungsverhältnis keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Wichtig ist ein ergänzender Befund:

- 76 % der Frauen, die heute im *Minijob pur* arbeiten, hatten seit ihrem ersten Minijob nicht eine einzige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.
- Weitere 8 % waren nur kurz in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis – ansonsten in Minijobs; und 3 % waren etwa gleich lang in Minijobs und sozialversicherungspflichtig erwerbstätig.
- Nur 14 % hatten zwischen ihrem ersten Minijob und ihrem aktuellen Minijob heute bereits eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die länger dauerte als ihre Zeit in Minijobs. Für mehr als drei Viertel der Frauen im Minijob, die eine qualifizierte Berufsausbildung haben, ist dieser zu ihrer **Dauererwerbsform** geworden.

Beginn der ersten Minijob-Tätigkeit

„In welchem Jahr haben Sie zum ersten Mal im Minijob gearbeitet?“

Aktuell im Minijob beschäftigte Frauen im *Minijob pur*

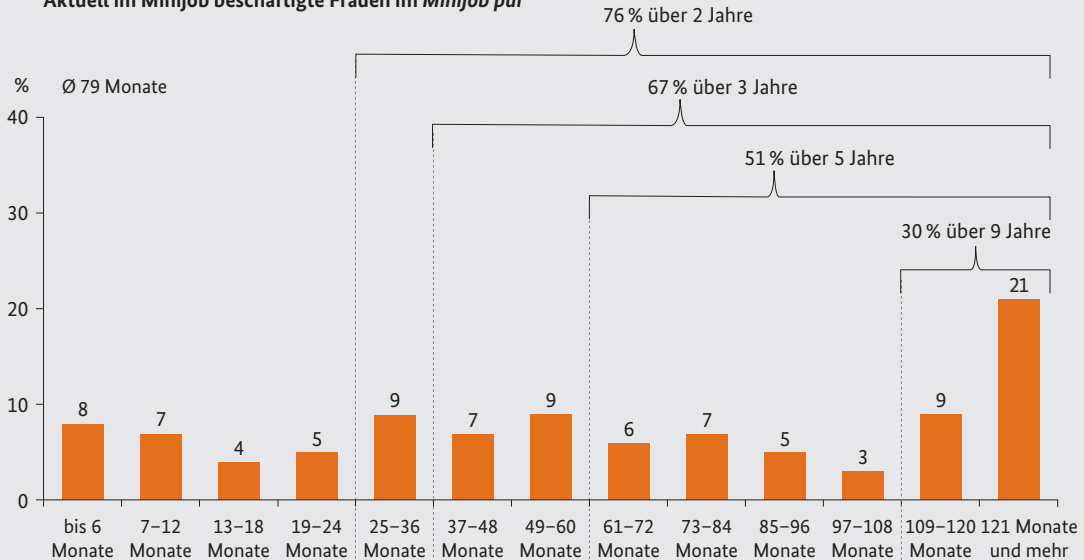


Der Befund der Dauererwerbstätigkeit in Minijobs bestätigt sich in Analysen der **Nettogesamtbeschäftigung in Minijobs** (= Dauer der Minijobs abzüglich der Unterbrechungen). Die überwiegende Mehrheit der Frauen mit *Minijob pur* (ohne weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) hat eine Nettoerwerbszeit in Minijobs von mehreren Jahren: 76 % über 2 Jahren; 67 % über 3 Jahre, 51 % über 5 Jahre, 30 % über 9 Jahre. Jede fünfte (21 %) Frau mit *Minijob pur* ist bereits mehr als 10 Jahre in Minijobs tätig. Frauen im *Minijob pur* haben damit *derzeit* – und diese Nettogesamtbeschäftigung im Minijob erhöht sich sukzessive, weil die Frauen weiter im Minijob tätig sind – bereits eine durchschnittliche Nettogesamtbeschäftigung in Minijobs von 79 Monaten (6 Jahre und 7 Monate).

Nettogesamtbeschäftigung in Minijobs

„Wenn Sie die Zeit zusammenrechnen, die Sie in Minijobs beschäftigt waren: Wie lange sind Sie insgesamt schon in Minijobs tätig?“

Aktuell im Minijob beschäftigte Frauen im *Minijob pur*

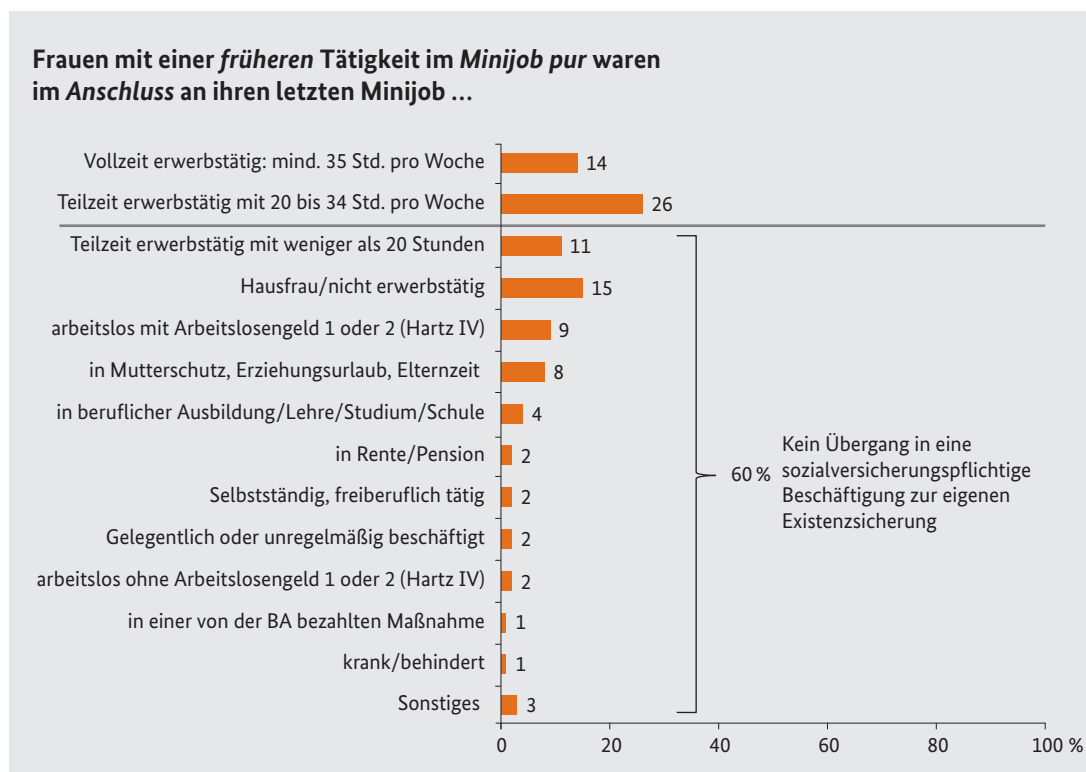


Deutlich geringer als der aktuelle „Zwischenstand“ von durchschnittlich 79 Monaten Minijob-Beschäftigungsdauer ist die bisherige Verweildauer von **ledigen** Frauen im *Minijob pur* mit durchschnittlich 32 Monaten (2 Jahre, 8 Monate) sowie von **geschiedenen** Frauen mit 58 Monaten (4 Jahre, 10 Monate). Deutlich höher als bei Ledigen und Geschiedenen ist die bisherige Beschäftigungsdauer von **verheirateten Frauen im *Minijob pur***:

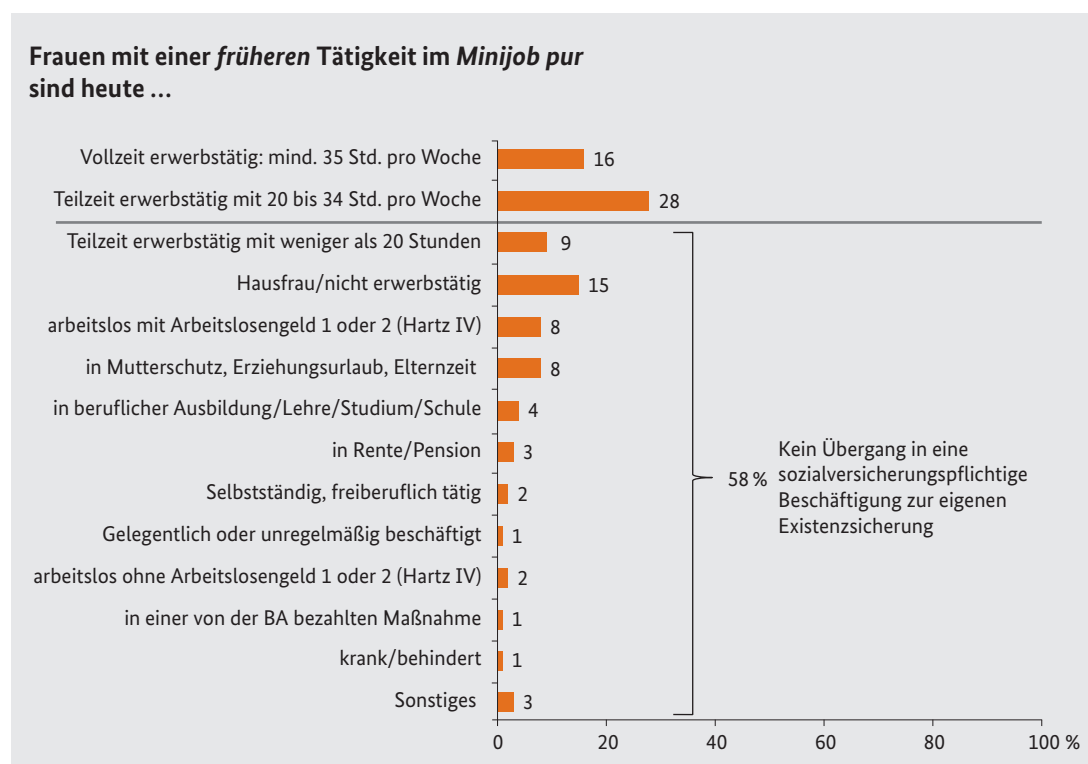
- Verheiratete Frauen: 85 Monate (7 Jahre, 1 Monat);
- Verheiratete Frauen mit Pflegeaufgaben in der Familie: 99 Monate (8 Jahre, 3 Monate).

Auch Frauen im *Minijob pur*, die im Erwerbsalter durch den Tod ihres Ehepartners **verwitwet** sind, sind bereits überdurchschnittlich lang (86 Monate) im Minijob. Hier zeigen sich die existenziellen Armutsrisiken des Minijobs bereits während der Erwerbsphase, wenn die Frau durch Klebeeffekte des Minijobs sich und ihre Familie durch eigene Erwerbsarbeit nicht ernähren kann, weil sie aus dem „Minijob-Labyrinth“ nicht herauskommt.

Eindrucksvolle Belege, dass das „Instrument Minijob“ die erwartete Brücken-Funktion nicht erfüllt, liefert auch die Analyse der objektiven Erwerbsverläufe jener **Frauen, die früher in *Minijobs pur* beschäftigt waren** (und heute nicht mehr): **Im Anschluss an ihren Minijob** hatten von diesen Frauen nur 14% eine Vollzeitbeschäftigung, nur etwa ein Viertel (26%) waren Teilzeit erwerbstätig (mit mindestens 20 Stunden pro Woche). Jedoch **für 60% der Frauen mit *Minijob pur* war ihr Minijob keine Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, die ein Einkommen zur Existenzsicherung (und Altersvorsorge) ermöglicht**. Sie gingen aus dem Minijob in die Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, kleine Teilzeit, Elternzeit, Rente o.Ä.



Bis **heute** hat sich an der Erwerbssituation dieser früher in *Minijobs pur* tätigen Frauen kaum etwas verändert. 47% sind nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt aktiv: 25% der vormalig im *Minijob pur* tätigen Frauen sind Hausfrau (15%) oder arbeitslos gemeldet (10%). Andere sind zurück in die Ausbildung (4%), in Mutterschutz/Elternzeit (8%) sowie 3% in Rente. Und der Anteil jener, die nach einer Latenzzeit nach ihrem Minijob in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit mehr als 20 Stunden pro Woche kamen, liegt auch nach mehreren Jahren nur um vier Prozentpunkte höher als unmittelbar nach dem Minijob. **Für mehr als die Hälfte (58%) aller vormalig ausschließlich in Minijobs Beschäftigten hat der Minijob als Brücke in eine normale existenzsichernde Beschäftigungsform zweifelsfrei nicht funktioniert.** Zu bedenken ist: Wenn eine Frau erst nach mehr als 5, 8 oder 10 Jahren Tätigkeit in einem *Minijob pur* ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bekommt, ist für diesen „Aufstieg“ der Minijob kaum als funktionsfähige „Brücke“ anzusehen.

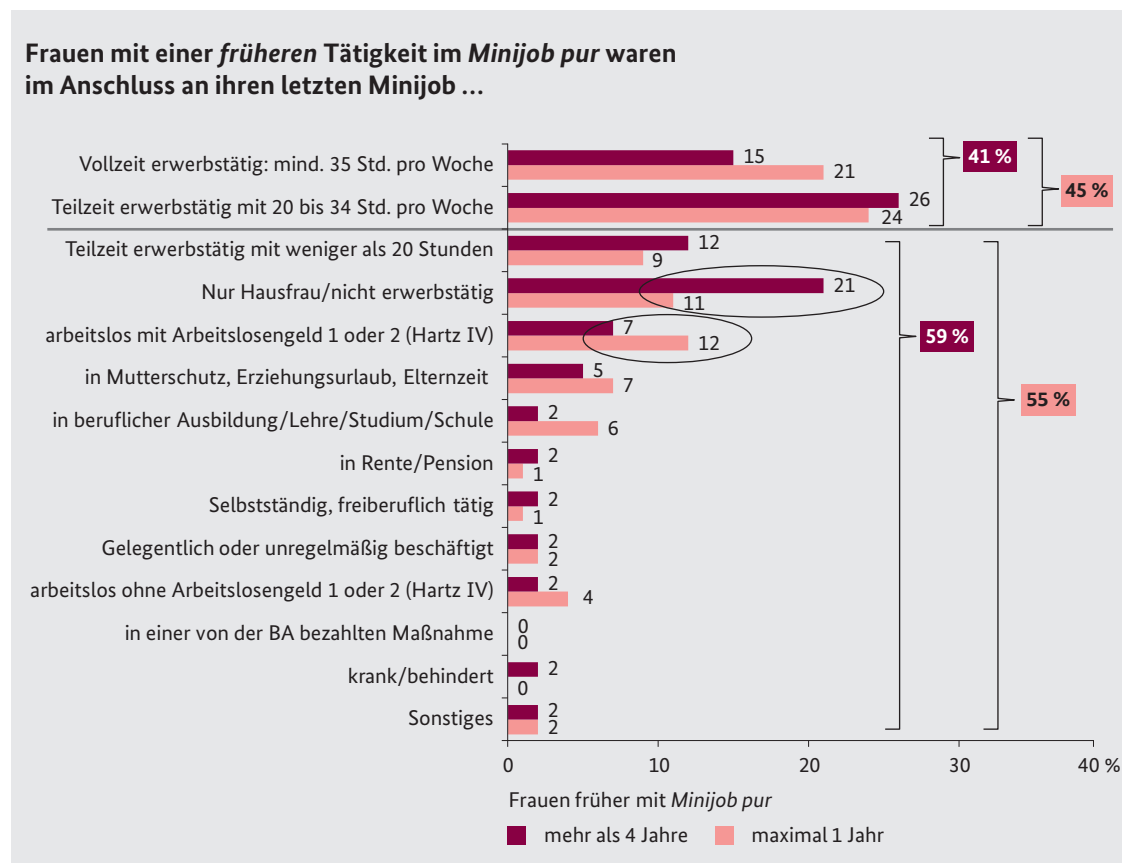


Die statistische Zusammenhangsanalyse zeigt darüber hinaus, dass mit zunehmender Verweildauer im Minijob der positive kausale Effekt des Minijobs für den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung immer kleiner wird und der Minijob sogar negative kausale Wirkungen entfaltet: Unsere Befragung jener Frauen, die früher in einem *Minijob pur* beschäftigt waren, zeigt, dass eine **lang andauernde Minijobtätigkeit die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (zum Teil erheblich) reduziert.** Minijobs haben bei mehrjähriger Verweildauer erhebliche dysfunktionale Effekte.

Auffällig ist der Befund, dass diese negativen Effekte des *Minijobs pur* von den Frauen meist erst im Rückblick gesehen werden; während der Minijob-Tätigkeit dominieren die Anreizmotive und die optimistische Erwartung, jederzeit bei Bedarf eine reguläre Stelle gemäß der eigenen Qualifikation bekommen zu können. Doch dies erweist sich als (Selbst-)Täuschung und Schimäre.

Schnell wirkender und fest haftender Klebeffekt

„Minijobs verfangen durch ihre Anreize, einmal drin ist *frau* darin gefangen.“ Selbst bei kurzer Verweildauer im *Minijob pur* sind die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit-/Vollzeitstelle zu begrenzt, um von einer stabilen Brücke sprechen zu können. Auch Frauen, die maximal 1 Jahr im *Minijob pur* tätig waren, waren im Anschluss nur zu weniger als der Hälfte (45%) in einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- oder Teilzeitstelle beschäftigt. Das widerlegt die Vermutung, dass man bei kurzer Verweildauer im Minijob von einer hohen Wahrscheinlichkeit auf eine reguläre sozialversicherungspflichtige Anschlussbeschäftigung mit mindestens 20 Stunden pro Woche ausgehen kann. *Von Anfang an* – also bereits mit Ergreifen des Minijobs – liegt die Wahrscheinlichkeit auf eine anschließende reguläre Beschäftigung, die zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreicht, klar unter 50% – was nicht auf darauf zurückgeführt werden kann, dass die Frauen eine schlechte Qualifikation mitbringen –, wie oben bereits ausgeführt, haben nur 14% der Frauen im Minijob keinen Berufsabschluss, 13% verfügen sogar über einen Fach-, Fachhochschul- oder einen höheren Abschluss. Die Verweildauer und Nettogesamtzeit der Tätigkeit im *Minijob pur* wirkt also verstärkend, sie ist aber nicht grundlegend entscheidend dafür, dass ein Erwerbseinstieg im Minijob für Frauen keine Brückenlösung und Perspektive darstellt.²⁶



²⁶ Dass der Einstieg ins Erwerbsleben im weiteren Erwerbsleben dauerhaft prägend bleibt, belegen in anderem Kontext auch Studien des IAB. Vgl. IAB-Forschungsbericht 8/2011: „Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965“ von Anita Tisch und Silke Tophoven; dort S. 18: „Corsten und Hillmert (2001) stellen fest, dass sich viele berufliche Entscheidungen beim Erwerbseintritt nur schwer wieder revidieren lassen und für den folgenden Erwerbsverlauf als Weichenstellung fungieren.“ Siehe dazu auch: Corsten, Michael/Hillmert, Steffen (2001): Qualifikation, Berufseinstieg und Arbeitsmarktverhalten unter Bedingungen erhöhter Konkurrenz. Was prägt Bildungs- und Erwerbsverläufe in den achtziger und neunziger Jahren?, Arbeitspapier aus dem Projekt Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland, Nr. 1, Berlin. Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend (2011): Biographiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen.

Der Klebeffekt im Minijob entwickelt sich nicht allmählich, sondern setzt äußerst schnell ein und haftet schon fest nach einem Jahr im *Minijob pur* („Sekundenkleber“): Sofort-Klebeffekt.

Mit zunehmender Dauer der exklusiven Erwerbstätigkeit in Minijobs steigt allerdings die Wahrscheinlichkeit, dass sich Frauen nach dem Minijob aus dem Arbeitsmarkt ganz verabschieden: 21 % aller Frauen sind nach mehr als 4 Jahren im *Minijob pur* aus dem Arbeitsmarkt komplett ausgestiegen (bei jenen, die höchstens ein Jahr im Minijob tätig waren, hingegen nur 11 %).

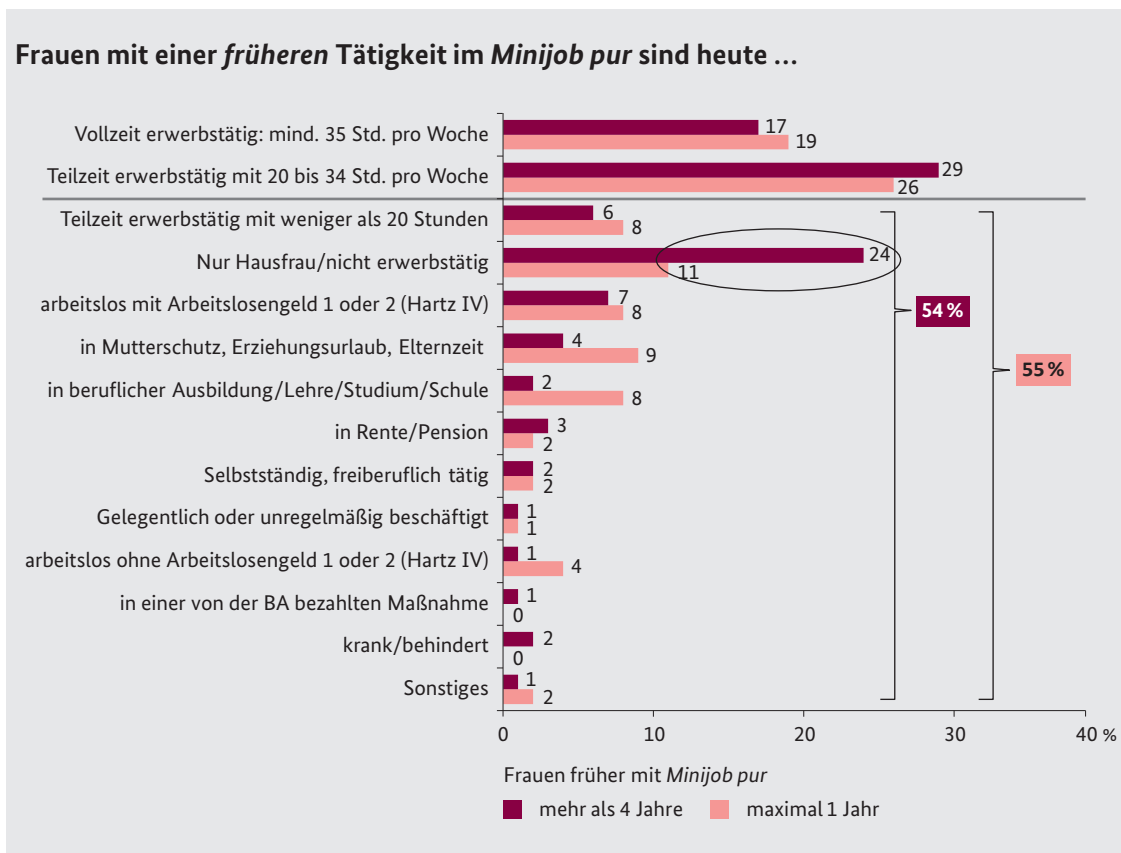
In der weiteren Erwerbsbiografie der Frauen mit *Minijob pur* gibt es auch in den weiteren Jahren nach dem Ausstieg aus dem Minijob keine größeren Verschiebungen mehr in Richtung einer umfangreicheren sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. Die Situation bleibt weitgehend unverändert; signifikant sind einzelne Tendenzen:

- Von den Frauen, die früher mehr als 4 Jahre im *Minijob pur* waren, hatten im Anschluss an ihren Minijob 15 % eine Vollzeit- und 26 % eine Teilzeitstelle und sind heute 17 % in einer Vollzeit- und 29 % in einer Teilzeitstelle mit mehr als 20 Stunden pro Woche tätig: Der Anteil jener, die unmittelbar im Anschluss an den Minijob oder heute eine existenzsichernde Beschäftigung haben, liegt deutlich unter 50 %.
- Von den Frauen, die früher maximal 1 Jahr im *Minijob pur* waren, hatten 21 % im Anschluss an ihren Minijob eine Vollzeit- und 24 % eine Teilzeitstelle und sind heute 19 % in einer Vollzeit- und 26 % in einer Teilzeitstelle mit mehr als 20 Stunden pro Woche tätig:
→ Auch hier bleibt der Anteil jener mit existenzsichernder Beschäftigung klar unter 50 %.
- Die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind bei kurzer Verweildauer im Minijob nur geringfügig höher als bei langer Verweildauer (45 % vs. 41 %). Selbst bei sehr kurzer Verweildauer von maximal einem Jahr sind von den ehemals im *Minijob pur* tätigen Frauen heute mehr als die Hälfte in keiner existenzsichernden Beschäftigung.
- Der Situationsvergleich „unmittelbar im Anschluss an den Minijob“ zu „heute“ zeigt darüber hinaus, dass die Anteile der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stagnieren: Wer unmittelbar im Anschluss keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit mehr als 20 Stunden pro Woche bekam, der hat auch in den weiteren Jahren kaum noch Chancen darauf. Offenbar haben Minijobs auch für spätere Phasen der Erwerbsbiografie eine fortwirkende Bremswirkung.

Gleichzeitig zeigt sich – bei jenen mit längerer Verweildauer im *Minijob pur* – eine signifikante Verschiebung hin zur Tätigkeit als Hausfrau (= Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt) oder zur geringfügigen Teilzeit (weniger als 20 Stunden pro Woche):

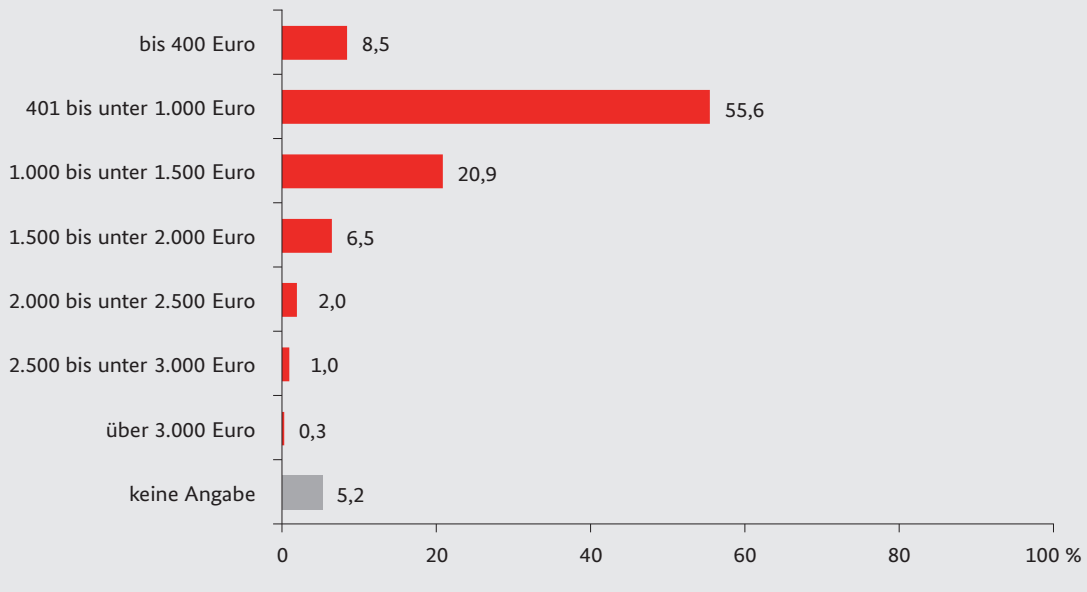
- Von den Frauen, die länger als vier Jahre im *Minijob pur* waren,
 - hatten unmittelbar im Anschluss 12 % eine Teilzeitstelle mit weniger als 20 Stunden – heute nur noch 6 %;
 - waren im Anschluss an ihren Minijob 21 % „nur Hausfrau“ und sind es heute 24 %.
- Frauen, die früher maximal ein Jahr im *Minijob pur* waren,
 - hatten im Anschluss 9 % und haben heute 8 % eine Teilzeitstelle mit weniger als 20 Stunden pro Woche;
 - waren im Anschluss 11 % Hausfrau und sind heute 11 % Hausfrau;
 - zeigen deutlich geringere Tendenzen der Resignation als jene, die länger im *Minijob pur* waren;

- bleiben im Kontakt zum Arbeitsmarkt: Der Anteil derer, die in das Ausbildungssystem zurückkehren, um sich nicht mit der letzten Tätigkeit „Minijobberin“ zu bewerben, sondern mit einer beruflichen Qualifikation, ist deutlich höher (6 % vs. 2 %).



Frauen, denen – in der Regel nach mehreren Jahren – der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitstelle gelingt, haben keineswegs ein für die Existenzsicherung ausreichendes Einkommen: Fast jede Zehnte (8,5 %) hat auch nach dem *Minijob pur* nur ein Einkommen bis 400 Euro; mehr als die Hälfte ein Einkommen zwischen 400 und unter 1000 Euro. Fast zwei Drittel aller Frauen mit *Minijob pur* haben, falls sie anschließend überhaupt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bekommen, darin ein Nettoeinkommen unter 1.000 Euro.

Nettoeinkommen von heute sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Frauen mit früherer Tätigkeit im *Minijob pur*

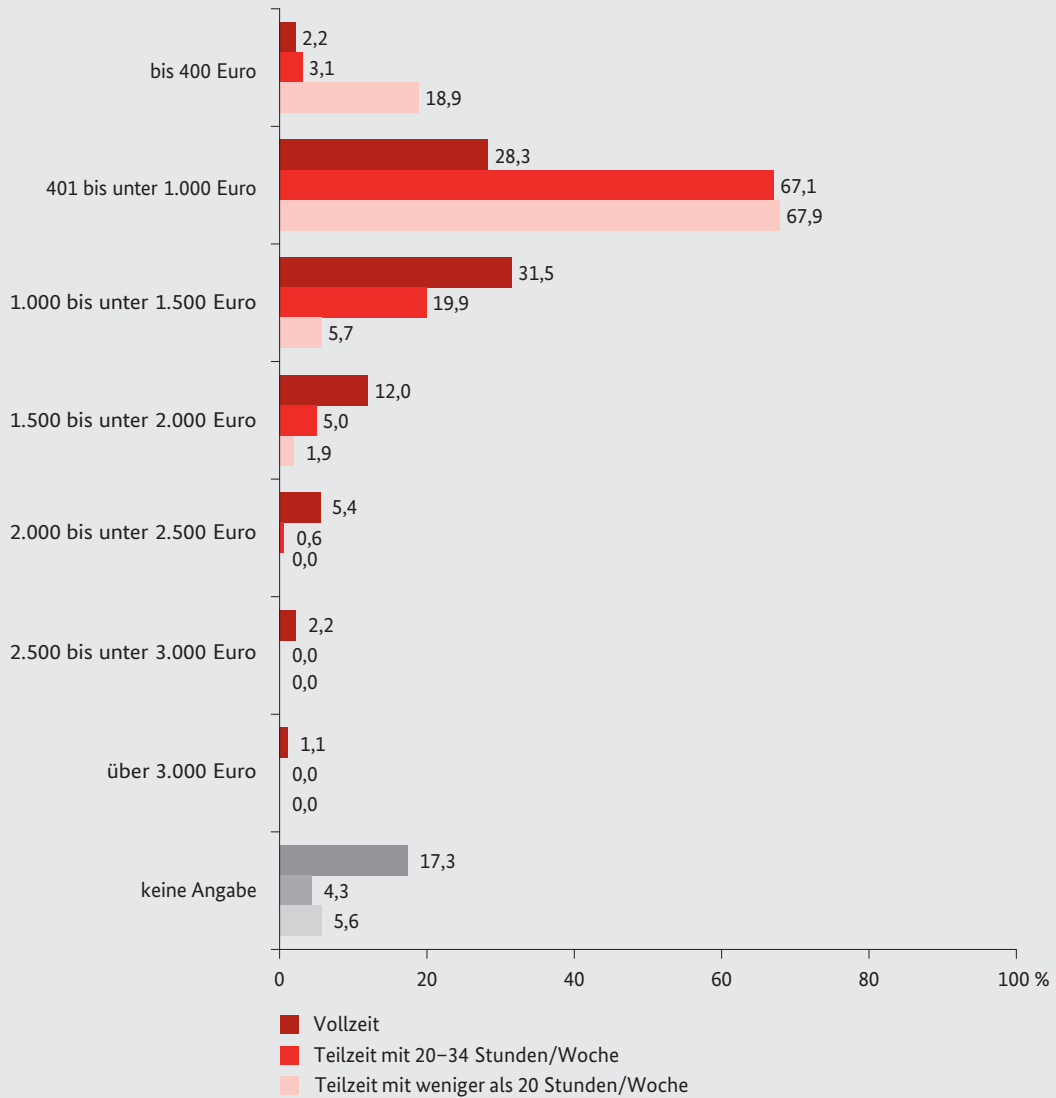


Dieses Nettoeinkommen ist zu differenzieren nach dem **Erwerbsumfang**. Denn nur eine Minderheit (16%) der Frauen mit früherem *Minijob pur* haben heute eine Vollzeitstelle, 28% eine Teilzeitstelle mit 20–34 Stunden pro Woche und 9% eine Teilzeitstelle unter 20 Stunden pro Woche.

- Auch mit einer **Vollzeitstelle** haben 30,5% der Frauen ehemals mit *Minijob pur* ein eigenes Nettoeinkommen unter 1.000 Euro; 31,5% ein Einkommen zwischen 1.000 bis unter 1.500 Euro: insgesamt 62% unter 1.500 Euro.
- Im Fall einer **Teilzeitstelle mit mehr als 20 Stunden pro Woche** haben sogar 70% der früher im *Minijob pur* beschäftigten Frauen ein Einkommen unter 1.000 Euro. Weitere 20% haben ein Einkommen zwischen 1.000 bis unter 1.500 Euro: insgesamt 90% unter 1.500 Euro.
- Bei einer sozialversicherungspflichtigen **Teilzeitstelle mit weniger als 20 Stunden pro Woche** haben 19% (fast ein Fünftel!) der Frauen mit früherem *Minijob pur* ein Einkommen bis maximal 400 Euro. Weitere 68% haben ein Nettoeinkommen von 401 bis unter 1.000 Euro: Insgesamt liegt das Nettoeinkommen bei 87% der Frauen unter 1.000 Euro; bei 92,7 unter 1.500 Euro.

Nettoeinkommen von heute sozialversicherungspflichtig erwerbstätigen Frauen mit früherer Tätigkeit im *Minijob pur*

differenziert nach Beschäftigungsumfang



Brancheneffekte

Die meisten Frauen mit *Minijob pur* arbeiten im Handel, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe und verarbeitenden Gewerbe. Bezüglich der Frage, was Frauen im *Minijob pur* nach ihrer Minijobbeschäftigung taten, zeigen sich in Bezug auf die wichtigsten Wirtschaftszweige auffällige Branchenunterschiede:

Frauen mit einer früheren Tätigkeit im <i>Minijob pur</i> waren im Anschluss in				
Branche des Minijobs	Vollzeitstelle	Teilzeit mindestens 20 Stunden/Woche	Teilzeit weniger als 20 Stunden/Woche	nicht mehr im Arbeitsmarkt
Gastgewerbe	18%	20%	5%	57%
Handel	17%	28%	7%	48%
Verarbeitendes Gewerbe	10%	29%	14%	47%
Gesundheits-/ Sozialwesen	7%	37%	16%	40%
Private Haushalte	0%	7%	15%	78%

Die Summe von sozialversicherungspflichtigen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungen bleibt in allen Branchen deutlich unter 50%. Es lässt sich keine Branche identifizieren, in der die überwiegende Mehrheit der Frauen mit *Minijob pur* im Anschluss eine den Lebensunterhalt sichernde Beschäftigung bekam. Im Gegenteil: In allen für Minijobs typischen Branchen sind Frauen mit *Minijob pur* im Anschluss mehrheitlich Geringverdienerinnen oder ganz (bzw. vorübergehend) aus dem Arbeitsmarkt ausgestiegen. *Minijobs pur* münden für Frauen also in keiner der Branchen regelmäßig in existenzsichernde Beschäftigungen. Die mangelnde Brückenfunktion besteht nicht nur in bestimmten Branchen. In bestimmten Branchen ist die Übergangswahrscheinlichkeit aber besonders niedrig.

■ Auffällig ist die Spreizung im **Gastgewerbe**: In dieser Branche gelingt es 18% der Frauen mit *Minijob pur*, in eine Vollzeitbeschäftigung zu wechseln, und 20% in eine Teilzeitstelle; insgesamt bekamen somit 38% der Frauen, die im Gastgewerbe im *Minijob pur* gearbeitet haben, im Anschluss an ihren *Minijob* eine reguläre Beschäftigung (in derselben Branche oder in einer anderen). Gleichzeitig ist hier der Anteil jener, die im Anschluss an den *Minijob* gar nicht mehr im Arbeitsmarkt sind, überproportional hoch (57%). Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit weniger als 20 Stunden pro Woche ist als Anschlussbeschäftigung in dieser Branche für früher *Minijob*-Beschäftigte sehr selten (5%).

■ Ein ähnliches Bild ergibt sich im **Handel**: Dort hatten 17% der Frauen im Anschluss an den *Minijob pur* eine Vollzeitstelle, 28% eine Teilzeitstelle; insgesamt somit 45% eine reguläre Beschäftigung mit der Möglichkeit eigenständiger Existenzsicherung. Der Anteil der Frauen, die eine kleine Teilzeitbeschäftigung finden konnte, lag mit 7% nur unwesentlich höher als im Gastgewerbe. Der *Minijob* hat offensichtlich im Handel wie im Gastgewerbe die sozialversicherungspflichtige kleine Teilzeit weitestgehend verdrängt.

- | Ganz anders die Übergangsstruktur im **Gesundheits- und Sozialwesen**: Hier haben 37% der Frauen im Anschluss an den Minijob eine Teilzeitstelle mit über 20 Stunden, weitere 16% bekamen nach ihrem Minijob eine geringfügige Beschäftigung mit einem Stundenvolumen unter 20 Stunden, sodass insgesamt 53% aus dem Minijob in eine reguläre Teilzeitbeschäftigung wechseln. Der Anteil der Frauen, die im Anschluss an den Minijob aus dem Arbeitsmarkt ausstiegen, ist mit 40% zwar sehr hoch, aber doch geringer als in den anderen Branchen. Der sehr niedrige Anteil der Frauen, die im Gesundheitswesen aus dem Minijob in eine Vollzeitstelle wechselt (7%), gibt Hinweise auf Besonderheiten der Branche und ihre Geschlechtersegregation, die eine gründlichere gleichstellungspolitische Analyse verdienen.
- | Aus der Minijob-Tätigkeit im **Privathaushalt** gibt es nahezu keine Übergänge in eine Vollzeitstelle, auch eine Anschlussbeschäftigung in einer Teilzeitstelle mit mehr als 20 Stunden pro Woche finden nur 7% der Frauen, die im Privathaushalt in einem Minijob tätig waren. Für haushaltsnahe Dienstleistungen in Form des Minijobs ist die Brückenfunktion insofern absolut nicht vorhanden. Ähnlich wie beim Gesundheitswesen deuten die hier erhobenen Zahlen für den Privathaushalt auf die Notwendigkeit einer vertiefenden Branchenanalyse hin. Offenbar kumulieren verschiedene Effekte: Ein schlechtes (dequalifizierendes) Image der Tätigkeit im Privathaushalt mindert die Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in anderen Branchen; für eine sozialversicherungspflichtige reguläre (Vollzeit-)Beschäftigung in der Branche haushaltsnaher Dienstleistungen fehlen weitgehend die Arbeitgeberstrukturen. Solange die Beschäftigung als Anstellung beim Privathaushalt als Arbeitgeber gestaltet ist und nicht in größerem Umfang Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen als Dienstleistungsunternehmen zwischen Beschäftigten und Haushalten Angebot und Nachfrage vermitteln, besteht in diesem Segment ein Strukturdefizit, das durch das Institut des Minijobs tendenziell verstärkt wird. Überproportional hoch – und im Branchenvergleich der höchste Anteil – sind jene 78%, die im Anschluss an den Minijob ganz aus dem Arbeitsmarkt ausstiegen. Für Frauen im *Minijob pur* in Privathaushalten gibt es somit strukturell keine Perspektive im Arbeitsmarkt; noch mehr als in anderen Branchen ist der Minijob beruflich die „Endstation“. In diesem derzeit ungeregelten Arbeitsmarkt haushaltsnaher Dienstleistungen ist es vor diesem Hintergrund in höchstem Maße notwendig und gleichstellungspolitisch geboten, a) die Tätigkeit zu qualifizieren und mit einem Berufsbild zu verknüpfen und b) den Markt haushaltsnaher Dienstleistungen unternehmerisch zu professionalisieren, damit Frauen (und Männer) dort regulär sozialversichert erwerbstätig sein können.

Die branchenübergreifend zu konstatierende mangelnde Brückenfunktion des „Instruments Minijob“ liegt offenbar weitgehend branchenunabhängig substanziell im Regelwerk, den Anreizstrukturen sowie der etablierten praktizierten Minijobkultur. Weitere, daran anschließende spezifische Brancheneffekte sind etwa das Vorenthalten arbeits- und sozialrechtlicher Leistungen (siehe Kapitel Gewährung und Beanspruchung arbeits- und sozialrechtlicher Leistungen) und Schwarzarbeit (siehe Kapitel Schwarzarbeit).

Zentrale Befunde:

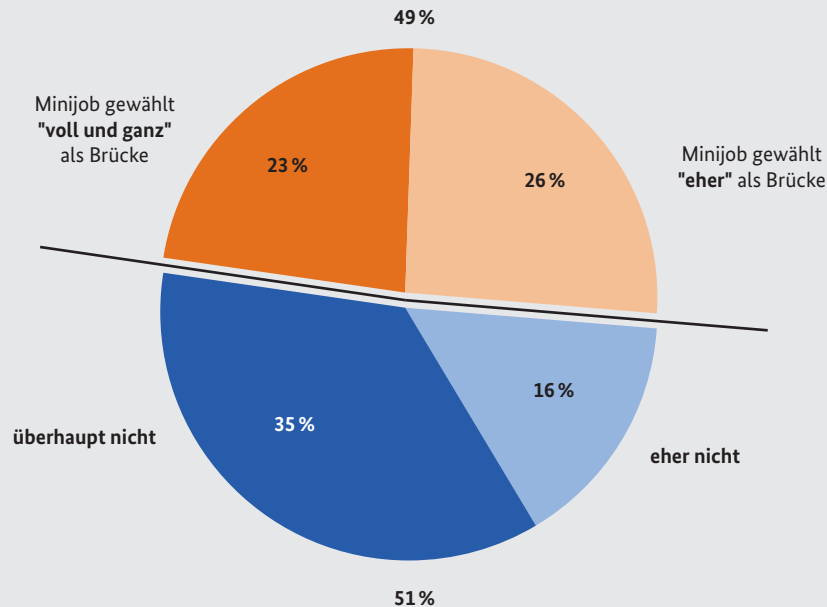
1. Die Anreizstrukturen des „Instruments Minijob“ sprechen vor allem verheiratete Frauen an.
2. Minijobs entwickeln – branchenunabhängig – ausgeprägte Klebeeffekte, sodass die Mehrheit der Frauen mit *Minijob pur* mehrere Jahre im Minijob bleibt und der Minijob für sie zur Dauererwerbsform wird.
3. Mehr als die Hälfte der Frauen landen unmittelbar im Anschluss an ihren Minijob sowie auch später nicht in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit mindestens 20 Stunden/Woche. Die Mehrheit der Frauen mit *Minijob pur* ist im Anschluss an den Minijob in geringfügiger Beschäftigung, arbeitslos, in Umschulungen oder steigt aus dem Arbeitsmarkt aus. Minijobs haben insofern nicht die Wirkung einer Brücke in ein reguläres und existenzsicherndes Beschäftigungsverhältnis.
4. Die mangelnde Brückenfunktion von Minijobs ist mit branchenspezifischen Besonderheiten verbunden: Vor allem bei Minijobs in Privathaushalten sind überproportional viele Frauen im Anschluss an ihren *Minijob pur* aus dem Arbeitsmarkt komplett heraus, eine Anschlussbeschäftigung in einer Vollzeitstelle ist quasi ausgeschlossen. Im Gesundheits-/Sozialwesen gibt es relativ höhere Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitstelle – allerdings gibt es auch hier – anders als in Gastronomie und Handel – auffällig wenig Vollzeitstellen für Frauen, die zuvor im Minijob gearbeitet haben.

Einstiegs motive und Bleibeanreize

49% der Frauen im Minijob pur haben ihren Minijob angenommen, weil dieser für sie eine Brücke in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein sollte. 35% sagen, dass dies „überhaupt nicht“ ihre Motivation gewesen sei, weitere 16%, dass die Brückenfunktion „eher nicht“ ihre Entscheidung für den Minijob bestimmt habe. Insgesamt strebte somit die Hälfte der aktuell im Minijob pur beschäftigten Frauen zu Beginn des Minijobs aktiv keine reguläre Beschäftigung an; sie haben den Minijob nicht wegen seiner perspektivischen Brückenfunktion ergriffen, sondern als Zuverdienstmöglichkeit.

Frauen mit *Minijob pur*

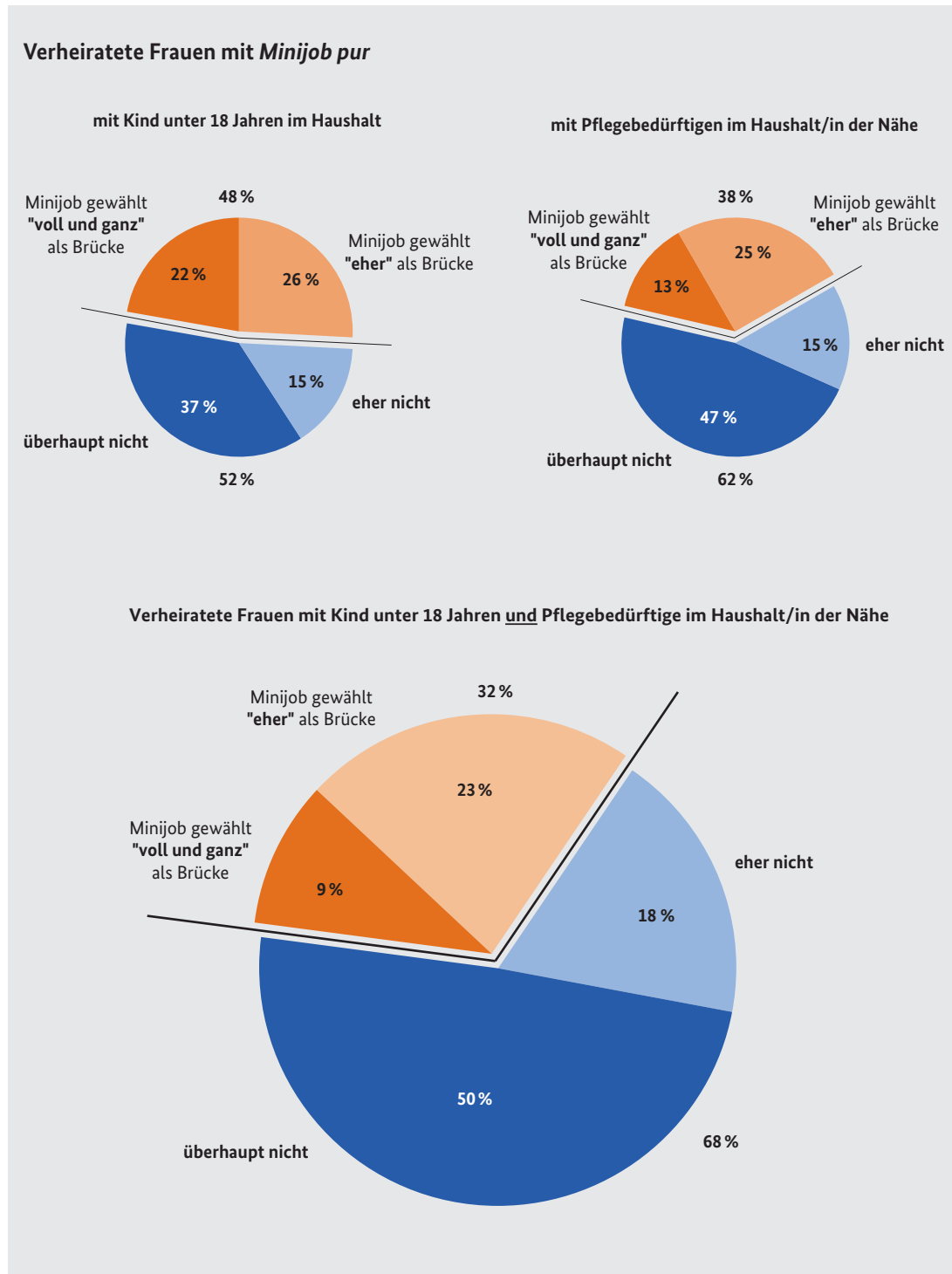
"Ich habe einen *Minijob* angenommen, weil der *Minijob* eine Brücke in ein normales Beschäftigungsverhältnis sein sollte"



Bei **verheirateten Frauen** (mit einem Kind bzw. mehreren Kindern im Haushalt) war „der *Minijob* als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung“ bei 48% ein Einstiegsmotiv („*voll und ganz*“: 22%). Je umfassender die Familienaufgaben sind, umso mehr distanzieren sich die Frauen im *Minijob pur* von der Perspektive einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung:

- Bei **Pflegebedürftigen** (Eltern, Ehemann, Kind) im Haushalt nahmen nur 38% der verheirateten Frauen den *Minijob pur* mit dem Ziel einer regulären Beschäftigung an („*voll und ganz*“: 13%).
- Bei **Pflegebedürftigen und Kindern** im Haushalt strebten gar nur 32% über die „Brücke *Minijob*“ eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an („*voll und ganz*“: 9%). Umso größer ist die Ablehnung: 49% sagen explizit, dass sie den *Minijob* „überhaupt nicht“ gewählt haben als Brücke in eine reguläre Beschäftigung.

Hier zeigt sich, wie fatal bestehende Geschlechterrollen mit den institutionalisierten Rahmenbedingungen und Anreizen des Minijobs zusammenwirken vor allem bei Frauen in der Ehe, die im Vertrauen auf einen fairen institutionellen Teilhaberahmen ohne spezifischen monetären Ausgleich Familienaufgaben übernehmen.²⁷



²⁷ Zu den ökonomischen Konsequenzen des gesetzlichen Güterstands sowie das Wissen der Verheirateten über ihren eigenen rechtlichen Rahmen in der Ehe siehe: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebenslauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens.

Die **wichtigsten Einstiegsmotive** von verheirateten Frauen in den *Minijob pur* (vor allem von Frauen, die den Minijob *nicht* als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nutzen wollen) sind:

- weil der Minijob mir gute Bedingungen bietet (73 %);
- weil ich nur wenige Stunden pro Woche arbeiten will (67 %);
- weil Minijobs flexibler sind (65 %).

Diese Motive gründen in den geschlechtsspezifischen Rollenmustern und Familienaufgaben wie etwa: dem Partner und Haupternährer den Rücken freihalten und ihn von Familienaufgaben weitgehend entbinden (insbesondere im Fall seiner beruflichen Karriere); Versorgung und Erziehung der Kinder im Alltag (KITA, Schule u. a.); Pflege von bedürftigen Angehörigen im Haushalt oder in der Nähe. Dazu sehen Frauen, dass **Zeit und Flexibilität** die dafür notwendigen Ressourcen sind.

Ausschlaggebend für die Entscheidung, eine geringfügige Beschäftigung anzunehmen, ist in diesen Fällen keineswegs die vom Gesetzgeber stark betonte Aussicht, auf diese Weise Barrieren in den regulären Arbeitsmarkt leichter überwinden zu können. Faktisch entscheidet über den Erwerbsumfang und die Erwerbsform ein Motivbündel, das eine flexible Teilzeitbeschäftigung als attraktiv erscheinen lässt, weil die Tätigkeit nicht unter dem Gesichtspunkt der Existenzsicherung bewertet wird. Diese Wünsche lassen sich in der Wahrnehmung der Frauen am einfachsten im Minijob realisieren.

Überraschend ist, dass die steuer- und sozialrechtliche Anreizstruktur des Minijobs im Ranking der Einstiegsmotive nachgeordnet bleibt:

- weil ich über meinen Partner krankenversichert bin und keine eigenen Beiträge für die Krankenversicherung zahlen muss (38 %)
- weil ich sonst in der Steuerklasse V so hohe Steuerabzüge habe (38 %)
- weil mein Mann gut verdient und Minijobs für den Arbeitnehmer steuerfrei sind (32 %)
- weil ich dabei gut verdiene (31 %)
- weil ich Steuern spare (28 %)
- weil ich Sozialabgaben spare (28 %)

Jedes dieser nachgeordneten Motive ist erkennbar nicht ausschlaggebend für den Einstieg in den Minijob, objektiv stellen sie allerdings – gerade für verheiratete Frauen – attraktive Rahmenbedingungen dar, um ihre Hauptziele (gute Bedingungen, nur wenige Stunden arbeiten, flexibel bleiben) zu erreichen. In keiner anderen Gruppe werden die genannten Rahmenbedingungen so positiv wertgeschätzt wie bei verheirateten Frauen mit *Minijob pur*, die den Minijob nicht als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anstreben.²⁸

Auch wenn die **steuer- und sozialrechtlichen Privilegierungen** nicht die wesentlichen Einstiegsmotive in den Minijob sind, so wirken sie nach dem Einstieg als entscheidende **Bleibeanreize** und erklären damit den Klebeeffekt im Minijob. Sie entfalten ihre Kraft somit nicht in der

²⁸ Bei Frauen in der Ausbildung (Studium&Minijob) dominieren dieselben Hauptmotive für den Minijob (Flexibilität, nur wenige Stunden pro Woche arbeiten, gute Bedingungen – jeweils 80%), aber die flankierenden Rahmenbedingungen in Bezug auf Steuern, Sozialabgaben und Krankenversicherung werden nicht so hoch gewertet wie bei verheirateten Frauen mit *Minijob pur*.

Verlockung zum Minijob („Honigspur“), sondern als Hürde aus dem Minijob hinaus in eine sozialversicherungs- und steuerpflichtige Beschäftigung.

„Das Rechnen kommt erst später“ – z. B. bei der ersten Steuererklärung nach Aufnahme des Minijobs – und zeigt für die Frau (und ihren Ehemann), dass der Umstieg in eine sozialversicherungs- und steuerpflichtige Beschäftigung sich finanziell „nicht lohnt“. Eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung erscheint ihnen kurzfristig eher als Verschlechterung: Sie hätten – so ihre Kalkulation – hohe Abzüge (Steuern, Rente, Krankenkasse, Arbeitslosenversicherung u. a.) und müssten – je nach Ausbildungsniveau und verhandelbarem Stundenlohn unterschiedlich – relativ viele Stunden mehr arbeiten, um nur etwas mehr Nettoverdienst zu haben.²⁹ Damit hätten gerade die Frauen mit schlechten Stundenlohnenerwartungen in einer regulären Teilzeitstelle verhältnismäßig wenig Geld mehr zur Verfügung, aber deutlich weniger Zeit für Haushalt und Familie.

Ergebnis: Die aktuellen gesetzlichen Regelungen machen den Minijob besonders attraktiv für verheiratete Frauen. Dabei zeigt sich ein spezifisches Zusammenwirken von gesetzlichen Regelungen und partnerschaftlicher Rollenteilung. Die gesetzlichen Regelungen setzen implizit voraus, dass Menschen im *Minijob pur* finanziell gesichert sind (durch das Einkommen des Partners). Gerade in dieser Situation der partnerschaftlichen ökonomischen Sicherheit wirken die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Minijobs (Befreiung von Steuern, Sozialabgaben, Krankenversicherung) vor allem für verheiratete Frauen attraktiv. Denn sie wirken performativ als Bestätigung für das Funktionieren und den ökonomischen Vorteil der traditionellen Rollenteilung im Zusammenspiel mit ihrem Minijob. So erscheint ihnen der Minijob subjektiv und rational als optimale Lösung. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Minijobs bestärken damit eine bipolare Rollenteilung und verengen bei der Erwerbsentscheidung den Blick zusätzlich auf die Gegenwart. Fast ein Drittel der Frauen im *Minijob pur* hat den Eindruck, mit ihrem Minijob „gut zu verdienen“ – Fragen ihrer Alterssicherung sind dabei offensichtlich ausgeblendet, der gute Verdienst bezieht sich auf ihr Gegenwartseinkommen (im Verhältnis zum Aufwand) und stellt keinen Zusammenhang zur Existenzsicherung heute und erst recht nicht im Alter her. Zukünftige Erwerbsbiografien der Frau, Erwerbsrisiken des Partners und künftige Erwerbschancen der Frauen sind außerhalb des Blickfelds und spielen bei der Bewertung der Attraktivität des Minijobs keine Rolle. Die auf gegenwärtige und unmittelbare Passgenauigkeit konzentrierten Entscheidungserwägungen werden durch die **an Kurzfristeffekten orientierten Rahmenbedingungen des Minijobs** optimal bedient, sie haben insofern Einfluss auf die Motiv- und Entscheidungsstrukturen der Frauen im *Minijob pur* und sind ein verstärkender kausaler Faktor für den diagnostizierten Klebeffekt der Minijobs. Ein erheblicher Teil der verheirateten Frauen im *Minijob pur* will aus ihrem Minijob aufgrund der aus ihrer Sicht attraktiven Bedingungen gar nicht in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln – der Verbleib in einer riskanten „Komfortzone“³⁰ ist auf diese Weise politisch induziert.

29 Nur 7 % der Frauen mit *Minijob pur* haben einen Hochschulabschluss; 72 % haben eine Berufsqualifikation im dualen System; 14 % keine Berufsausbildung (siehe dazu Kapitel SGB-II („Hartz IV“-Aufstockung?).

30 Der Begriff stammt von Bascha Mika, die den verheirateten Frauen in Deutschland den generellen Vorwurf macht, sich in der Komfortzone heimisch eingerichtet zu haben.

Ein erheblicher Faktor für den Klebeeffekt im Minijob ist die beitragsfreie **Mitversicherung in der Krankenkasse bei ihrem Partner:**

- Bei Frauen mit *Job&Minijob* beträgt der Anteil der selbst Krankenversicherten 95 % (bei Verheirateten 92 %; bei nicht Verheirateten 99 %).
- Doch von den verheirateten Frauen mit *Minijob pur* sind nur 13 % selbst krankenversichert; 87 % sind über ihren Partner krankenversichert. Sie hätten den Übertritt in eine eigene Krankenversicherung noch vor sich. Das signalisiert, wie sehr die Krankenmitversicherung zum Klebeeffekt und zur Selbstbindung der Frauen an den *Minijob pur* beiträgt.
- Selbst bei Auszubildenden (*Studium&Minijob*) ist der Anteil der selbst Krankenversicherten mit 29 % deutlich höher als bei jenen im *Minijob pur*.

Beschäftigungsumfang

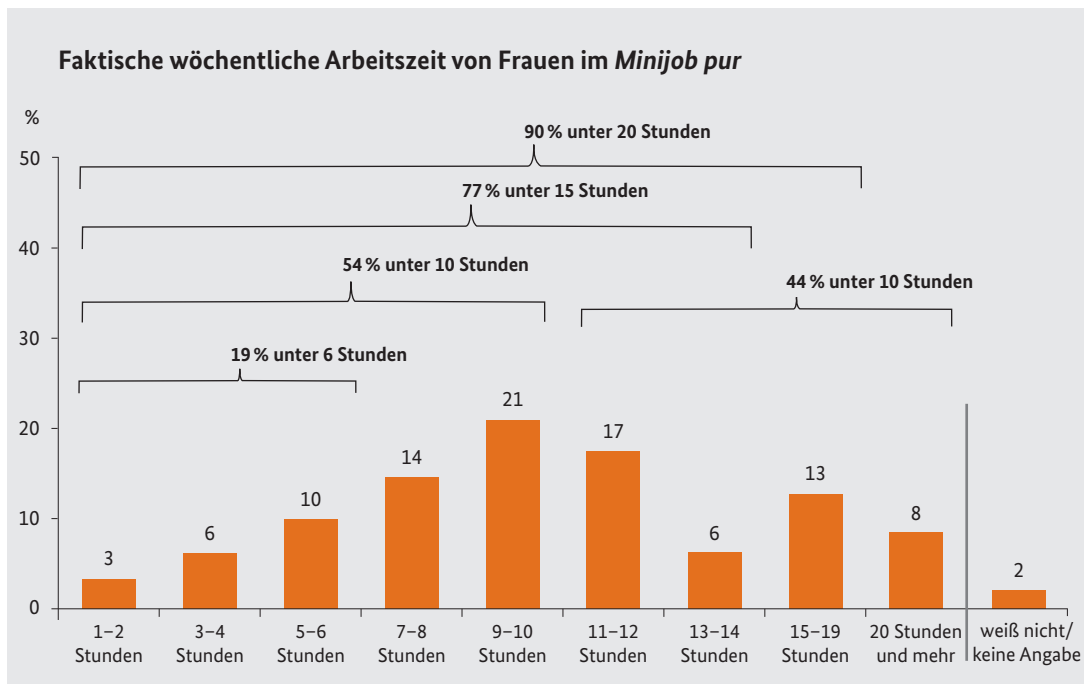
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen im *Minijob pur* beträgt etwa 10 Stunden:

- 90 % der Frauen im *Minijob pur* arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche und liegen damit unter der früher geltenden Minijob-Obergrenze von maximal 20 Stunden pro Woche;
- 77 % der Frauen im *Minijob pur* arbeiten weniger als 15 Stunden pro Woche. Sie liegen damit unter der in den neunziger Jahren eingeführten und bis 2003 geltenden Stundenobergrenze von maximal 15 Stunden pro Woche³¹;
- 54 % arbeiten bis zu 10 Stunden pro Woche;
- 19 % arbeiten bis zu 6 Stunden pro Woche.

Dass die Mehrheit der Frauen im Minijob höchstens 10 Stunden pro Woche arbeitet, kann psychologisch erklären, dass aus der subjektiven Perspektive der Frauen eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit im Vergleich zum Minijob „overdone“ erscheint. Wenn 44 % der Frauen im Minijob mit einer Arbeitszeit von max. 10 Stunden sagen, dass sie einen Minijob angenommen haben, weil sie „keine bessere Alternative“ hatten, schwingt darin eine gewisse gefühlte Passgenauigkeit mit.

Die faktische wöchentliche Arbeitszeit von Frauen im Minijob pur zeigt auch, dass die Abschaffung der 15-Stunden-Begrenzung (früher 20 Stunden) nicht zu einem rapiden Anstieg des Arbeitsumfangs geführt hat. Das bedeutet mit Blick auf eine künftige Minijobreform, dass die Wiedereinführung einer Stundenobergrenze allein die gleichstellungspolitische Risikokonstellation des Minijobs nicht wirksam ändern könnte.

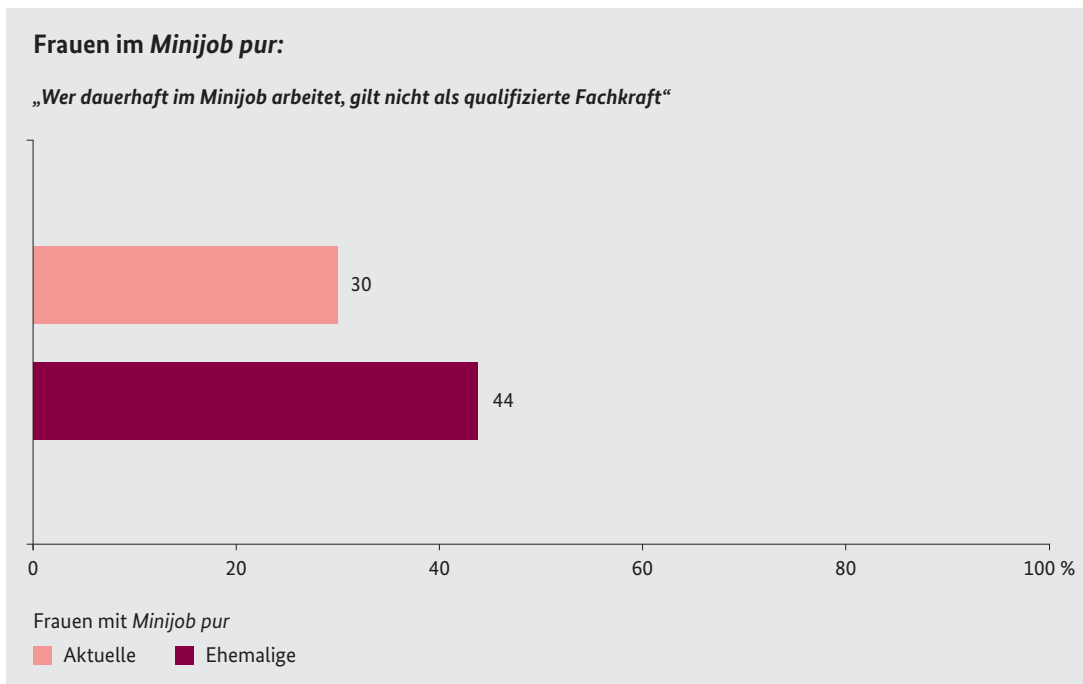
31 Siehe dazu Kapitel Historie gesetzlicher Regelungen zu Minijobs „Historie gesetzlicher Regelungen zu Minijobs“.



Erfahrungen von Frauen mit früherer Tätigkeit im *Minijob pur*

44% der ehemals und 30% der derzeit im *Minijob pur* tätigen Frauen sehen sich aufgrund ihrer Beschäftigung im Minijob dequalifiziert: Wer dauerhaft im Minijob arbeitet, gilt nicht als qualifizierte Fachkraft. Sie wissen aus eigener Erfahrung: Wenn Frauen auch mit guter Ausbildung einen Minijob annehmen, weil er vom Stundenumfang passt, die Vergütung derzeit als Zuverdienst reicht etc., gehen sie ein Risiko bezüglich ihres eigenen Marktwertes und ihrer späteren beruflichen Perspektiven ein. Vor allem nach Beendigung des Minijobs werden die negativen Effekte den Frauen bewusst, wenn sie – etwa bei der Suche nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – sich mit dem **Stigma „Minijobberin“** konfrontiert sehen.³²

³² Anzumerken ist, dass diese Befragungsdaten die tatsächlichen Verhältnisse vermutlich sogar noch unterschätzen. Zum einen wurden die Frauen im Minijob nach ihrer subjektiven Fremdwahrnehmung gefragt und es gibt Gründe anzunehmen, dass das dequalifizierende Negativeimage „dauerhafte Minijobberin = keine qualifizierte Fachkraft“ (dass ein solches in erheblichem Umfang vorhanden ist, belegen die Zahlen von mehr als 40% eindeutig) vermutlich bei einem größeren Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie der Unternehmensleitung besteht (nicht alle dort bestehenden Einstellungen werden den Frauen im Minijob kommuniziert bzw. kommen bei ihnen an). Zum anderen ist anzunehmen, dass Menschen in einem sozialwissenschaftlichen Interview die Tendenz haben, sich nicht selbst zu dequalifizieren oder zu stigmatisieren. Auch jene, die erst seit kurzer Zeit im Minijob tätig sind, werden ein solches Zukunftsimago für sich psychologisch abwehren und negieren. Vor diesem Hintergrund ist die geäußerte Zustimmung von 40% der aktuellen und 44% der früheren Frauen im *Minijob pur* umso stärker zu bewerten.



Anhand der *objektiven* Verlaufsdaten konnte gezeigt werden, dass die Mehrheit der Frauen im Anschluss an ihren *Minijob pur* und auch Jahre später keine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bekommt; dass der Minijob kaum eine Brückenfunktion entfaltet. Wie aber ist die *subjektive Wahrnehmung und Bewertung* der Frauen mit *Minijob pur* bezogen auf die Brückenfunktion ihres Minijobs?

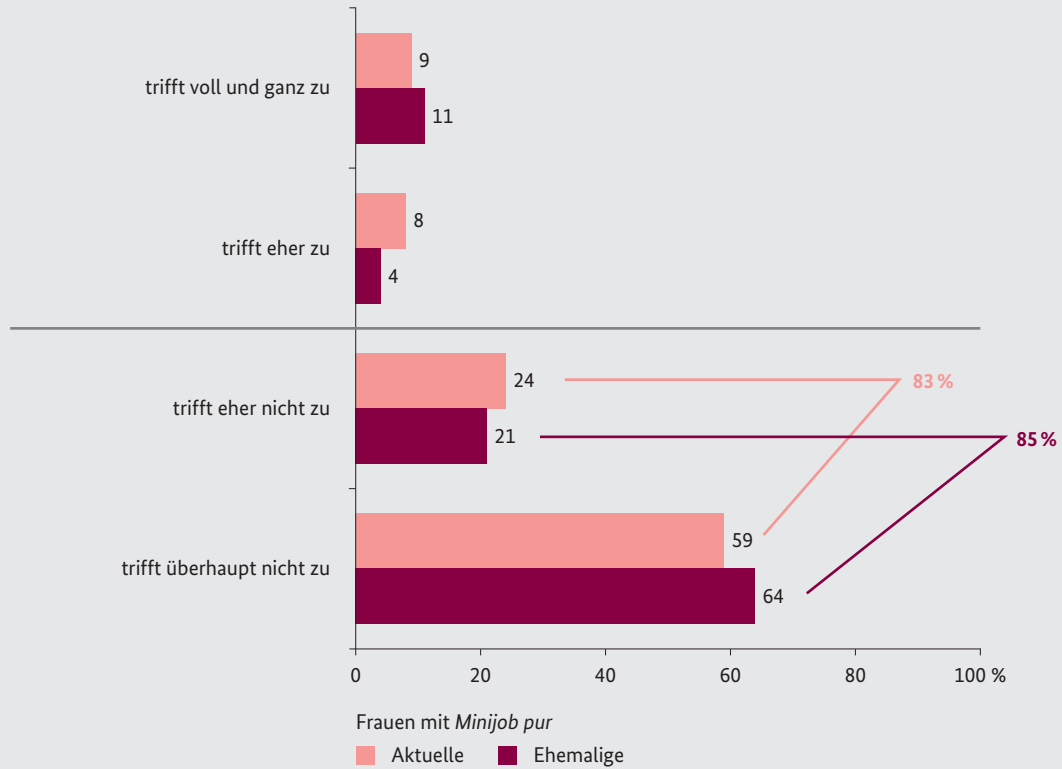
„Der Minijob war für mich eine gute Brücke in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis“, sagen 65% der Frauen, die im Anschluss an ihren *Minijob pur* eine Teilzeit- oder Vollzeitstelle bekamen. Interessant ist allerdings, dass 35% der Frauen, die unmittelbar an ihren Minijob mindestens eine Halbtags-Stelle mit sozialversicherungspflichtigem Arbeitsvertrag bekamen, dem Minijob dafür keine positive Unterstützungsleistung zuschreiben, sondern diese im Gegenteil bestreiten.

72% der Frauen, die im Anschluss an ihren Minijob arbeitslos wurden oder in Umschulung gingen, lehnen die Aussage ab, dass der Minijob für sie eine Brücke gewesen sei. Bei jenen, die sowohl im Anschluss keine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bekamen als auch heute noch keine haben, ist der Anteil noch höher (78%).

Auch wenn drei Viertel der Frauen im *Minijob pur* diesem keine Brückenfunktion in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zugestehen, lehnen sie doch die Aussage mehrheitlich ab, dass der Minijob für sie eine „Sackgasse“ gewesen sei. Dies gilt für 85% der früher und 83% der heute im *Minijob pur* tätigen Frauen.

Frauen im *Minijob pur*:

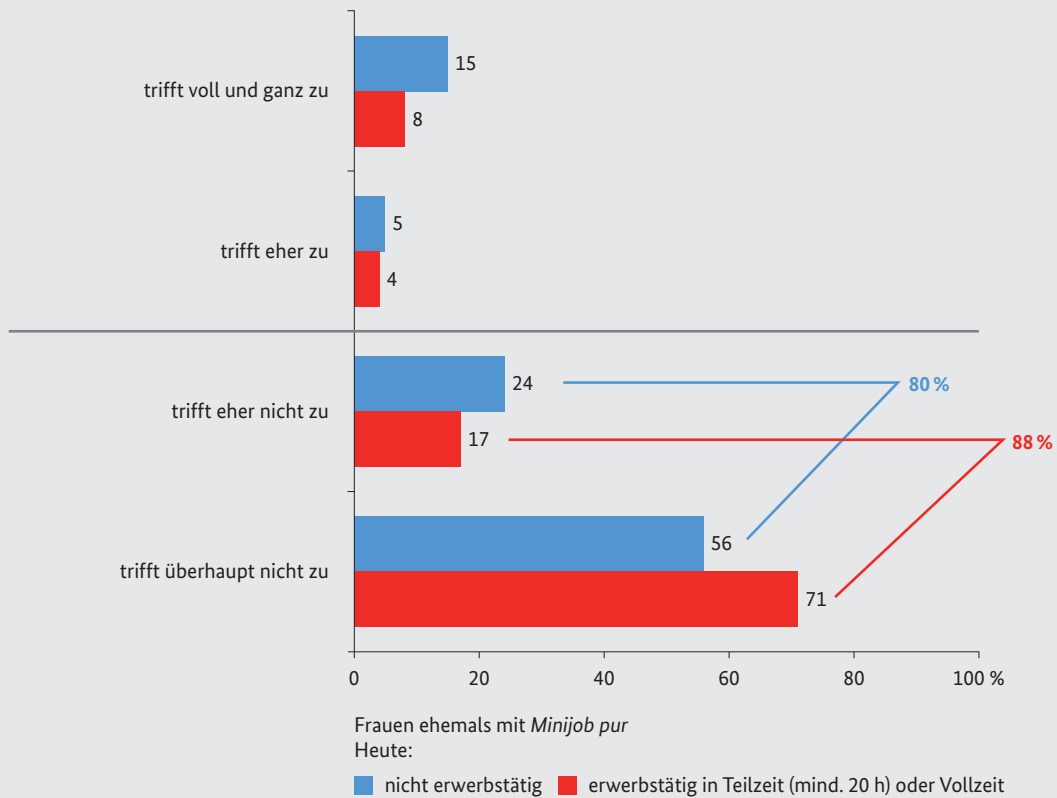
„Der *Minijob* war/ist eine Sackgasse in meinem Berufsleben“



Frauen ehemals im *Minijob pur*:

differenziert nach aktueller Erwerbstätigkeit

„Der *Minijob* war/ist eine Sackgasse in meinem Berufsleben“



Selbst von jenen ehemals im *Minijob pur* beschäftigten Frauen, die heute nicht mehr erwerbstätig sind, weisen 80 % die Behauptung zurück, der Minijob sei eine Sackgasse in ihrem Berufsleben gewesen. Es gibt offenbar eine große Diskrepanz zwischen dem objektiven Erwerbsverlauf und der subjektiven Bewertung der Rolle des Minijobs³³:

Auch wenn nur knapp die Hälfte der Frauen an eine Brückenfunktion des Minijobs von Anfang an glauben; auch wenn die Mehrheit der früher im *Minijob pur* tätigen Frauen am eigenen Leib die Erfahrung macht, dass der Minijob für sie keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt ist, distanzieren sie sich von Schlagworten wie „Minijob als Sackgasse“. Die Frauen, die heute im Minijob arbeiten oder dies früher getan haben, empfinden sich mit ihrem Leben nicht in einer Sackgasse.

Offenbar wird die persönliche Lebensleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den Frauen selbst als Herstellungsleistung angesehen. Die Tatsache, einen eigenen Beitrag zum Familieneinkommen geleistet zu haben bzw. zu leisten (wie hoch oder gering dieser auch immer sein mag), hat subjektiv für die Frauen eine nicht zu unterschätzende Bedeutung. Dabei hat auch der Minijob für sie nicht die degradierende Bedeutung einer „Lebens-Sackgasse“.

Allein die Spätfolgen der dauerhaften Abhängigkeit vom Einkommen des Partners sowie der ökonomischen Risiken im Alter reichen nicht aus, um von „Sackgasse“ zu sprechen – zumal die Absicherung über den Partner Befragungen der Deutschen Rentenversicherung zufolge tendenziell überschätzt wird.

Häufig ist in den letzten Jahren – etwa seitens verschiedener Frauenverbände – verwundert gefragt worden, warum eine Mobilisierung der Frauen gegen die bestehende Minijob-Regelungen nicht gelingt. Die hier dokumentierten Ergebnisse liefern eine Erklärung und mahnen in der politischen Diskussion, die persönlichen Bedeutsamkeiten und Befindlichkeiten der Erwerbstätigkeit überhaupt (und sei es durch einen Minijob!) nicht zu unterschätzen und sprachlich nicht zu diskreditieren. Der Minijob war und ist für die meisten Frauen eine Möglichkeit, neben familiärer Verantwortung und zeitlich intensiven Aufgaben in Erziehung und Pflege (die weiter ganz überwiegend allein auf den Schultern der Frau liegen) zusätzliches Erwerbseinkommen für sich und die Familie zu erwirtschaften, und zwar so, dass die sonstigen Pflichten und Belange darunter nicht leiden. Sie haben sich damit in einem Arbeitsmarkt platziert, in dem sie viele Hürden vor, während und nach dem Einstieg überwinden mussten. Die Frauen haben im Job gute Arbeit geleistet, sie haben berufliche und familiäre Herausforderungen gemeistert: Dieses wollen sie nicht mit dem negativen Etikett der „Sackgasse“ versehen – auch ex post nicht. Daraus lässt sich politisch der Schluss ableiten: Wenn man es Frauen durch eine Veränderung der Anreizstrukturen leichter machen will, Familie und Beruf mit einem „Mehr-als-400-Euro-Job“ zu verbinden, und wenn sie positiv für die Bedeutung der eigenen Alterssicherung gewonnen werden sollen, dann muss man politisch die bestehenden Regelungen anpacken, man darf aber nicht den Frauen im Minijob implizit vorwerfen, eine Sackgasenentscheidung getroffen zu haben.

³³ Nur 15 % stimmen dieser Aussage voll und ganz, weitere 5 % eher zu. Diese Anteile sind nahezu identisch in Bezug auf die Frage der Tätigkeit unmittelbar im Anschluss an den Minijob: 82 % der Frauen, die im Anschluss an den *Minijob pur* arbeitslos wurden, Hausfrau wurden oder eine Umschulung vornahmen, bestreiten, dass der Minijob für sie eine Sackgasse ihrer Erwerbsbiografie war.

Zentrale Befunde:

5. Etwa die Hälfte der Frauen im Minijob *pur* hatte diesen mit dem Ziel des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ergriffen.
6. Die wichtigsten Einstiegsmotive für den Minijob sind die erhofften „guten Bedingungen“: nur wenige Stunden pro Woche arbeiten zu wollen sowie die im Minijob erwartete Flexibilität. Die Befreiung von Sozialabgaben und Steuern sowie die beitragsfreie Familienmitversicherung in der Krankenkasse sind nachgeordnete Einstiegs-, aber wesentliche Verbleibsargumente vor allem für verheiratete Frauen.
7. Frauen im *Minijob pur* machen die Erfahrung, dass sie – auch mit einer qualifizierten Berufsausbildung – bei dauerhafter Tätigkeit im Minijob nicht mehr als qualifizierte Fachkraft gelten. Der Minijob erzeugt auf Dauer ein dequalifizierendes Image („Minijobberin“), das Folgen für die weitere Erwerbsbiografie hat.
8. Auch wenn Frauen dauerhaft im Minijob bleiben oder nach dem Ausstieg aus dem Minijob keine Beschäftigung im regulären Arbeitsmarkt bekommen, bewerten sie den Minijob nicht als „Sackgasse“ in ihrem Leben. Sie lassen sich ihre bisherige Lebensleistung (Einstieg in das Erwerbssystem, Zuverdienst, Work-Life-Balance) durch ein stigmatisierendes Label wie „Sackgasse“ nicht diskreditieren.

3.2 Minijobs im Lebenslauf: Chance oder Risiko?

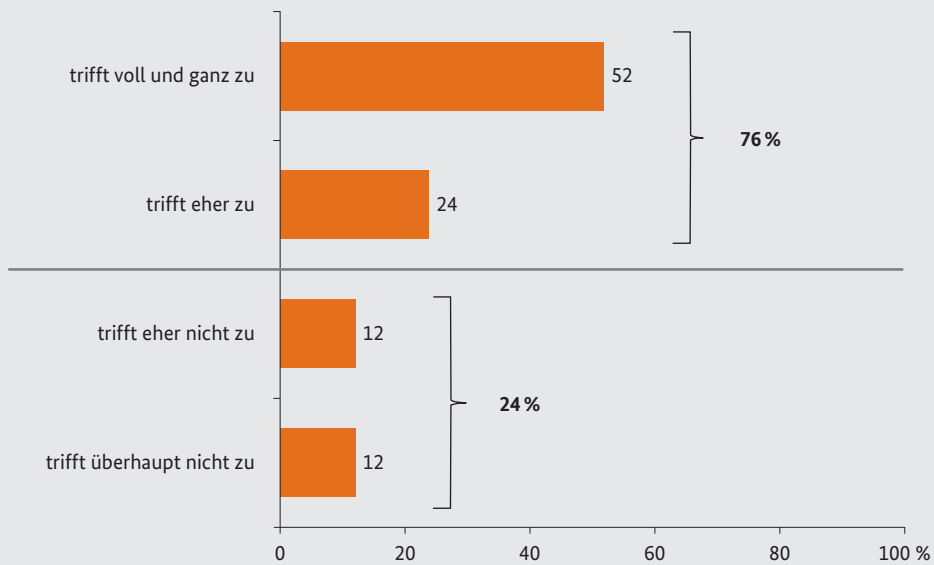
Bewertung des Minijobs von Frauen in Bezug auf ihre Alterssicherung

Sind Minijobs im Erwerbs- und Lebensverlauf von Frauen primär eine Chance oder ein Risiko? Die objektiven Verlaufsdaten haben gezeigt, dass *Minijobs pur* Klebeeffekte haben, zur Dauererwerbsform werden, de facto nur selten als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt funktionieren, sondern im Gegenteil sogar in den Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt bzw. in eine dauerhaft geringfügige Beschäftigung führen. Minijobs sind faktisch ein Risiko für die weiteren Erwerbschancen auf dem ersten Arbeitsmarkt. Im Vergleich dazu ist die subjektive Wahrnehmung von Frauen im *Minijob pur* in hohem Maße ambivalent:

- Auf der einen Seite werden – wie im vorherigen Kapitel dargestellt – die Dysfunktionen (mangelnde Brückenfunktion, schlechtes Image) sowie die Konsequenzen und Spätfolgen des Minijobs („Sackgasse“) für die Erwerbsbiografie von vielen Frauen erkennbar ausgeblendet oder bestritten.
- Auf der anderen Seite meinen 76% der Frauen im *Minijob pur* sehr kritisch, dass der Minijob für Frauen eher schlecht ist, weil er im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eine wesentlich schlechtere soziale Absicherung erzeugt – vor allem im Alter.

Frauen aktuell im Minijob pur:

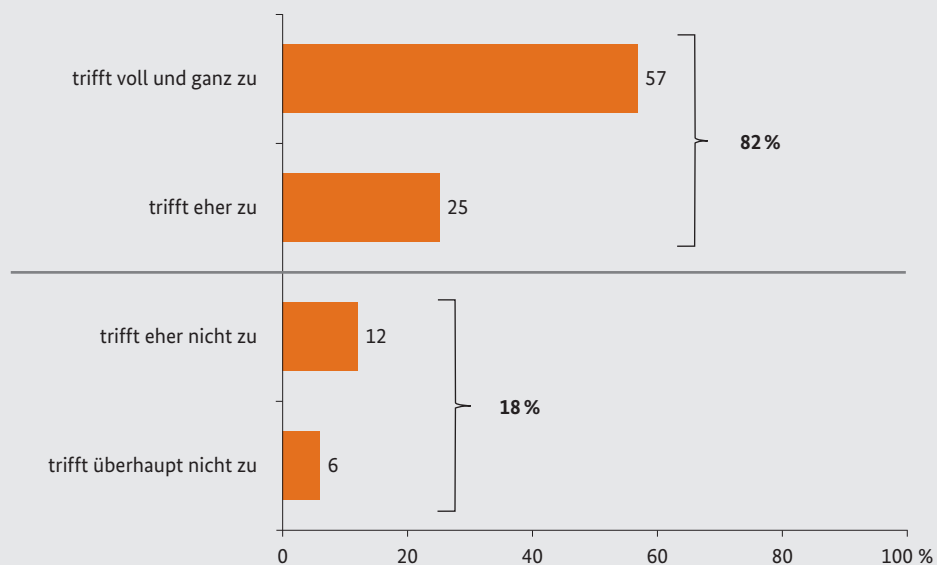
„Der Minijob ist für Frauen eher schlecht, weil er im Vergleich zur regulären Beschäftigung eine wesentlich schlechtere soziale Absicherung gewährt, vor allem in der Alterssicherung“



Frauen, die früher im *Minijob pur* tätig waren, sehen dies mit noch größerer Klarheit: 82 % sehen die schlechte soziale Absicherung durch den Minijob.

Frauen ehemals im Minijob pur:

„Der Minijob ist für Frauen eher schlecht, weil er im Vergleich zur regulären Beschäftigung eine wesentlich schlechtere soziale Absicherung gewährt, vor allem in der Alterssicherung“



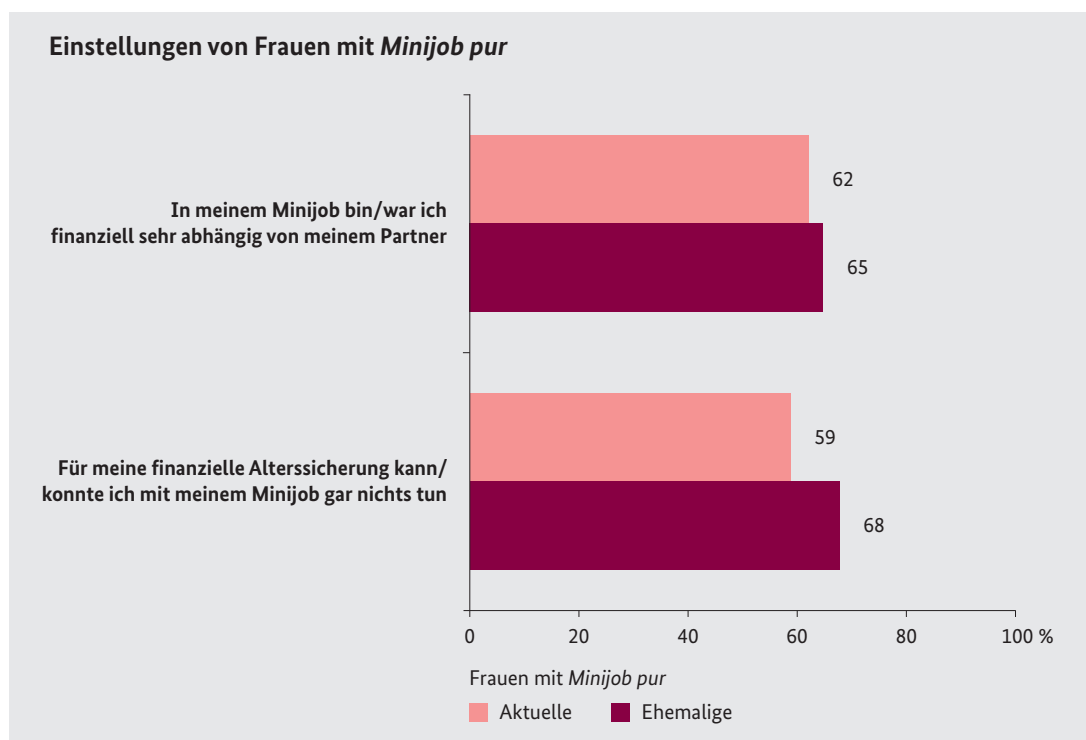
Schon während ihrer Tätigkeit im *Minijob pur* sehen Frauen sehr klar, dass mit Blick auf ihre Alterssicherung der Minijob für sie nicht gut ist. Gleichwohl scheinen die auf gegenwärtige Effekte ausgerichteten Anreizstrukturen (nur wenige Stunden arbeiten, Flexibilität, Befreiung von Steuern und Sozialabgaben) diese zukunftsbezogenen Nachteile klar zu übertrumpfen.

Gleichzeitig zeigen die verschiedenen Daten, dass die Wahrnehmung der negativen Folgen des Minijobs ...

- bei einigen Frauen zwar schon während der Minijob-Zeit beginnt, oft aber praktisch folgenlos bleibt aufgrund der Klebeeffekte des Minijobs;
- an Stärke und Gewicht oft erst dann gewinnt, wenn die Frau aus dem *Minijob pur* ausgestiegen ist.

Dieser Befund der **Gleichzeitigkeit von Erkenntnis negativer Nebenwirkungen des Minijobs bei gleichzeitigem Verbleib im Minijob** bestätigt sich in zahlreichen weiteren Einstellungen, wie etwa:

- 62% der aktuellen und 65% der ehemaligen Frauen mit *Minijob pur* sehen, dass sie im Minijob von ihrem Partner finanziell sehr abhängig sind bzw. waren.
- Dass sie für ihre finanzielle Alterssicherung mit ihrem Minijob gar nichts tun konnten, sehen 59% der aktuell und 68% der früher in *Minijobs pur* beschäftigten Frauen.



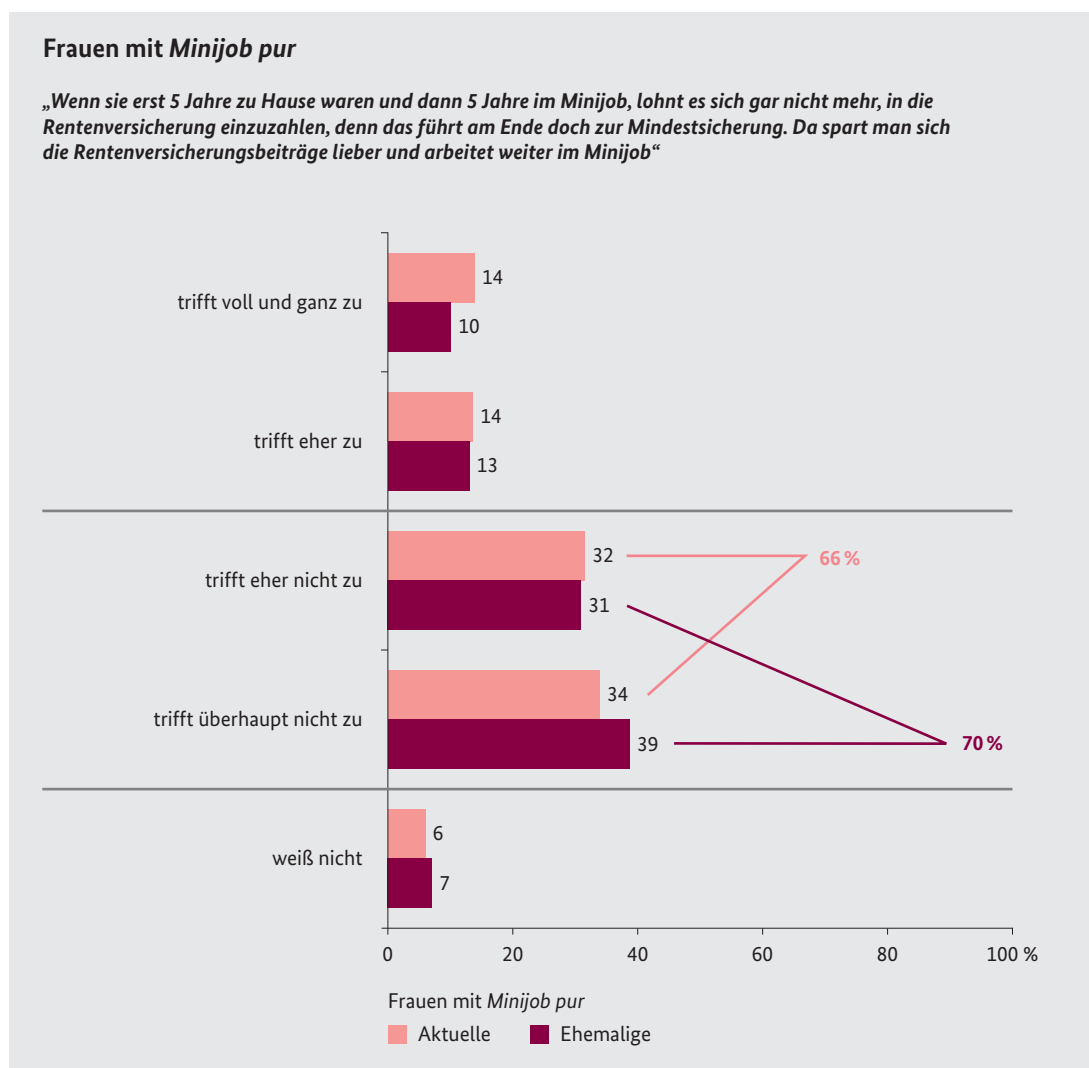
Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang die **hohe Zustimmung zum System der gesetzlichen Rentenversicherung**: Mehr als 70% der Frauen im *Minijob pur* distanzieren sich von der (mathematisch durchaus begründbaren) Einschätzung, dass es sich nach mehreren Jahren im Minijob finanziell nun nicht mehr lohnen würde, in die Rentenversicherung einzuzahlen, weil am Ende ohnehin nur die Mindestsicherung herauspringt und es besser wäre, weiter im Minijob zu arbeiten, um sich die Rentenversicherungsbeiträge zu sparen!

- Nur 28% der aktuellen Frauen im *Minijob pur* und 23% der früher im *Minijob pur* tätigen Frauen stimmen dem zu.

■ Hingegen lehnen 66% der aktuellen Frauen im *Minijob pur* diese Haltung ab (weitere 6% sind unsicher). Von den früher im *Minijob pur* Beschäftigten distanzieren sich sogar 70% von dieser Haltung (weitere 7% sind unsicher).

Das ist ein Indikator für ein ausgeprägtes Zutrauen in die Sinnhaftigkeit und Leistungskraft des gesetzlichen Rentenversicherungssystems. Dieser Befund ist auch dahin gehend zu interpretieren, dass in diesem spezifischen Punkt der *Minijob* keinen Klebeffekt und keine Bindungskraft entfaltet. Die Frauen bleiben *nicht* deshalb im *Minijob*, weil sie die damit ersparten (nicht gezahlten) Rentenversicherungsbeiträge besser für ihre private Vorsorge nutzen wollen oder weil sie der Meinung sind, nun sei es für den Start einer eigenen Rentenbiografie objektiv zu spät.

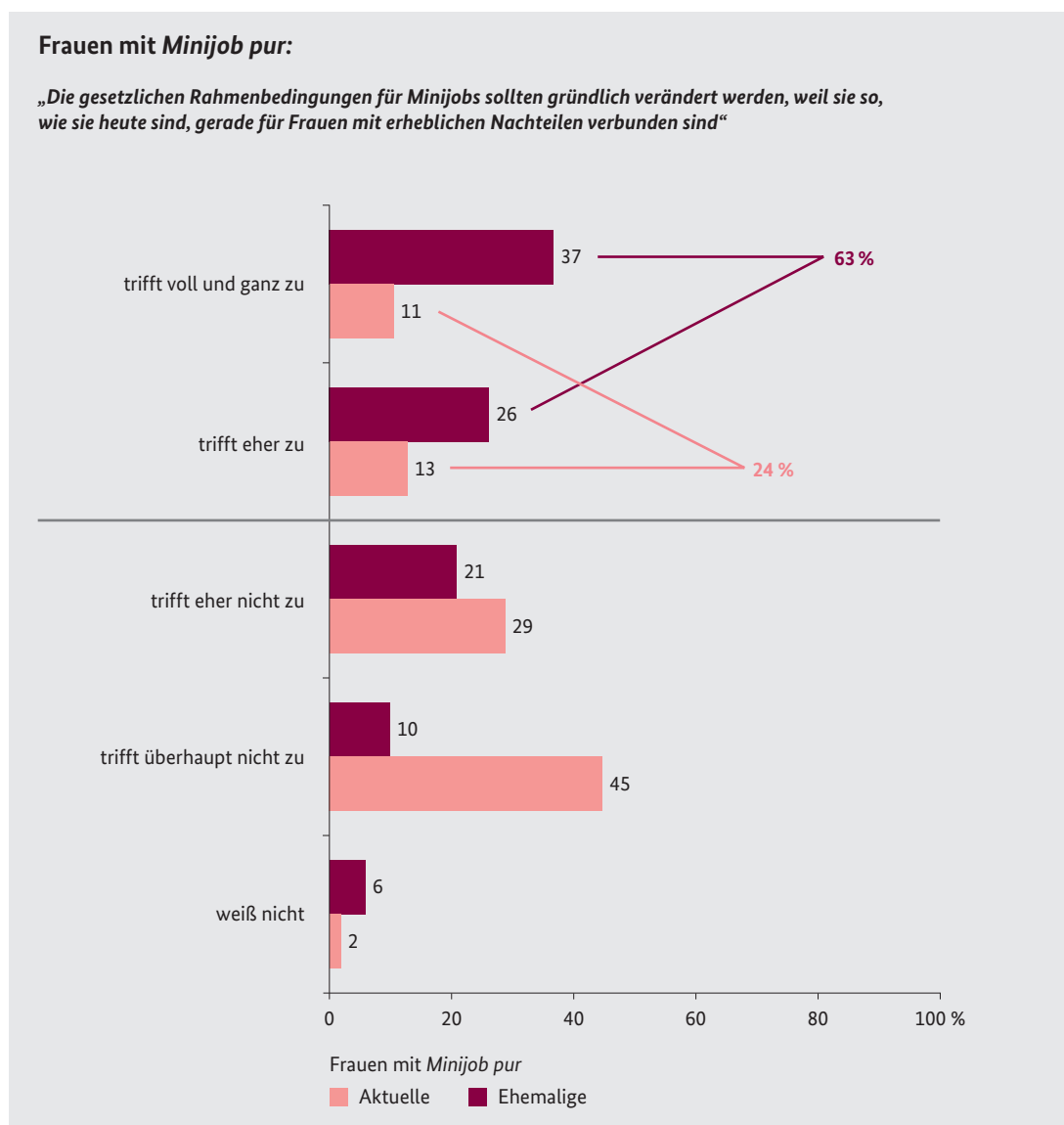
Diese Ergebnisse überraschen umso mehr, als der Abgesang auf die gesetzliche Rentenversicherung einige Jahre lang förmlich in Mode gekommen war und sich rentenmathematisch durchaus ein Punkt bestimmen lässt, von dem an nach etlichen Jahren im *Minijob* die Einzahlung in die Rente kaum noch lohnt, weil Elemente der Grundsicherung, der Aufstockung und Anrechnung, die nach und nach in die gesetzliche Rentenversicherung eingebaut wurden, die Nettorendite von Einzahlungen für bestimmte Gruppen von Beitragszahlern ungünstig ausfallen lassen.



Trotz aller Übereinstimmung in Bezug auf die rentenbiografische Bewertung der Minijobs und ihrer negativen Spätfolgen bewerten Frauen, die *heute* im *Minijob pur* tätig sind, den daraus resultierenden **Reformbedarf der gesetzlichen Rahmenbedingungen** völlig anders als Frauen, die *früher* im *Minijob pur* tätig waren:

- Frauen mit einer früheren *Minijob pur*-Tätigkeit fordern mehrheitlich (63%), dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen für Minijobs gründlich verändert werden sollten, weil sie so, wie sie heute sind, gerade für Frauen mit erheblichen Nachteilen verbunden sind.
- Hingegen sehen Frauen, die derzeit im *Minijob pur* sind, diesen Veränderungsbedarf ganz überwiegend (noch) nicht: nur 24 %.

Aktuell im *Minijob pur* zu sein oder rückblickend aus der Distanz die Folgen der Rahmenbedingungen gleichsam am eigenen Leibe erfahren zu haben, führt zu je anderen Perspektiven. Den wirklichen Reformbedarf sieht man erst mit Abstand nach Beendigung des Minijobs.

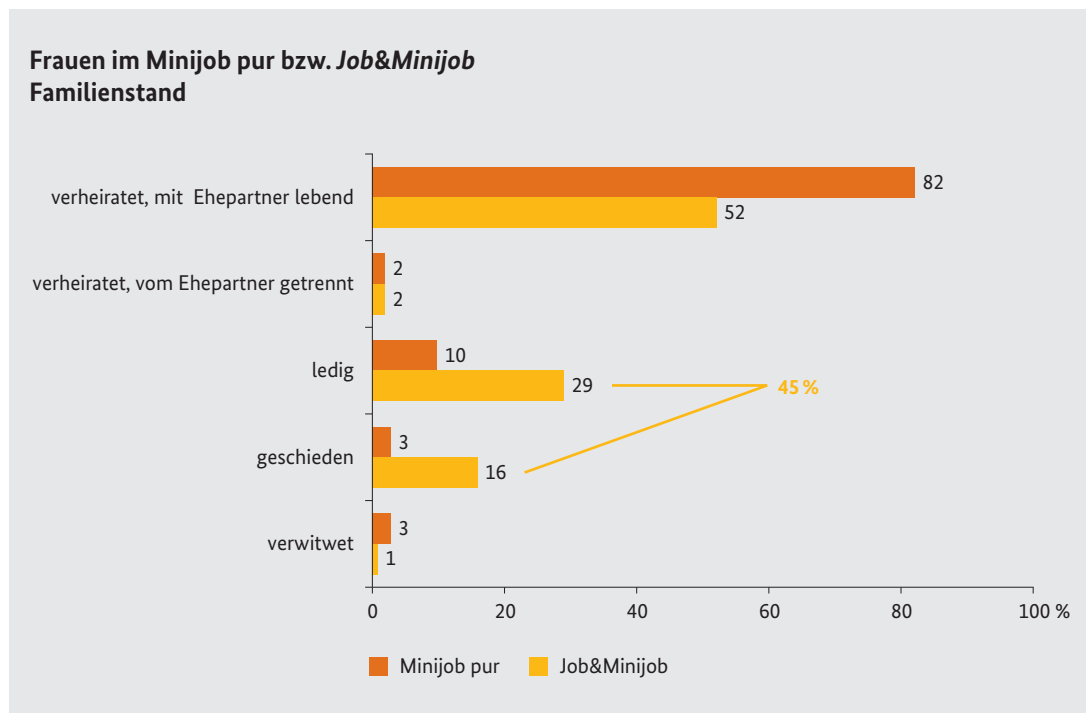


Es konnte bisher gezeigt werden, dass die Wiedereinführung einer Stundenobergrenze eine ungenügende Maßnahme wäre, um die gleichstellungspolitischen Risiken der Minijobs einzugrenzen. Auch andere diskutierte Maßnahmen wie die Anhebung der Verdienstobergrenze sowie die Einführung einer Rentenversicherungspflicht (mit Opting-out-Angebot) hätten aufgrund der Erkenntnisse dieser Untersuchung eher dysfunktionale Effekte. Eine Minijob-reform, die die Verdienstobergrenze auf 450 Euro anhebt, verschiebt die Hürde zwischen regulärer und Minijob-Beschäftigung, ohne sie abzuschaffen. Aufgrund der hier gewonnenen Erkenntnisse würden dadurch die kurzfristigen Anreize des *Minijob pur* für (verheiratete) Frauen weiter gesteigert und die Klebeeffekte im Minijob eher noch stärker werden.

Familienstand und die Rolle des Partners

Für die Chancen und Risiken des Minijobs im Lebenslauf ist ein Blick auf den Familienstand interessant; aufschlussreich ist ein Vergleich der Frauen im *Minijob pur* mit jenen im *Job&Minijob*. 84% der Frauen im *Minijob pur* sind verheiratet; 13% sind ledig oder geschieden. Hingegen sind von den Frauen im *Job&Minijob* „nur“ 54% verheiratet (weniger als der Bevölkerungsdurchschnitt), aber 45% ledig oder geschieden: Die ökonomische Notwendigkeit zur eigenen Finanzierung der Existenz ist deutlich höher.

Die Befunde belegen die These, dass je nach Familienstand die bestehenden Anreizstrukturen für einen *Minijob pur* oder *Job&Minijob* unterschiedlich attraktiv wirken bzw. dass mit dem Familienstand zum Teil andere ökonomische Anreize und Notwendigkeiten bestehen. Frauen im *Minijob pur* sehen sich ökonomisch durch das Haupteinkommen ihres Partners finanziell gesichert und sehen aktuell (zunächst) nicht die Notwendigkeit einer umfangreicheren Erwerbstätigkeit.



Der Anteil der Verheirateten im *Minijob pur* (84 %) liegt nicht nur deutlich höher als der Anteil der Verheirateten an der weiblichen Bevölkerung (60 %),³⁴ er liegt auch über dem Anteil bei den früher im *Minijob pur Beschäftigten* (78 %): Zahlreiche Frauen, die während einer bestehenden Ehe einem Minijob nachgehen, sind nach Beendigung des Minijobs nicht mehr verheiratet bzw. ein Teil gibt den Minijob auf, nachdem die Ehe gescheitert ist.

Wenn es objektiv schwieriger wird, nach etlichen Jahren im Minijob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden, ist der „ehebedingte“ Minijob für die Frauen, deren Ehe scheitert, für die spätere unterhaltsrechtlich notwendige eigene Existenzsicherung genauso riskant wie eine Nichterwerbstätigkeit während der Ehe, wobei der Minijob sogar noch den Unterhaltsanspruch mindern könnte.

Von den Frauen, die im Jahr 1999 ihren *Minijob pur* aufgenommen haben (und die heute noch im *Minijob pur* tätig sind), waren 91 % verheiratet. Dieser Anteil der Verheirateten unter den Minijob-Einsteigerinnen bleibt bis 2005 stabil bei etwa 90 % – ein Indikator für die subjektive Passgenauigkeit des Instruments: sowohl für die *Attraktivität* als auch für die *Bindungskraft* des *Minijob pur* für verheiratete Frauen.

Der relative Anteil der **Verheirateten** bei den ***Minijob pur*-Einsteigerinnen** sinkt seit Mitte des letzten Jahrzehnts von ca. 90 % auf 72 % im Jahr 2011 – er **liegt aber immer noch deutlich über dem Bevölkerungsdurchschnitt** (etwa 60 %).

10 % aller derzeit im *Minijob pur* tätigen Frauen sind **ledig**. Der Anteil der ledigen Frauen im *Minijob pur* stieg seit 2003 von 5 % auf 23 % im Jahr 2011.

- Von den ledigen Frauen im *Minijob pur* lebt ein Fünftel mit einem Partner zusammen in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft – mit dem Partner als Hauptverdiener –, ohne dass Mitversicherung in der Krankenkasse, Hinterbliebenenrente und steuerrechtliche Privilegierung beim Ehegattensplitting das entsprechende Anreiz- und Absicherungsmuster bilden, das für verheiratete Frauen die ökonomische Rationalität des Minijobs absichert.
- Der andere – größere – Teil der Singles ist relativ jung (Altersschwerpunkt 24 bis 32 Jahre), hat die Ausbildung abgeschlossen und anschließend einen *Minijob pur* angenommen (bzw. den bisherigen weitergeführt) als Berufseinstieg und mit der Hoffnung, dass damit ihre Chancen auf eine feste Einstellung steigen: „Generation Y“ im „Minijob-Praktikum“.

Dabei zeigt sich, dass Ledige mit *Minijob pur* eine deutlich geringere Verweildauer im Minijob haben als Verheiratete:

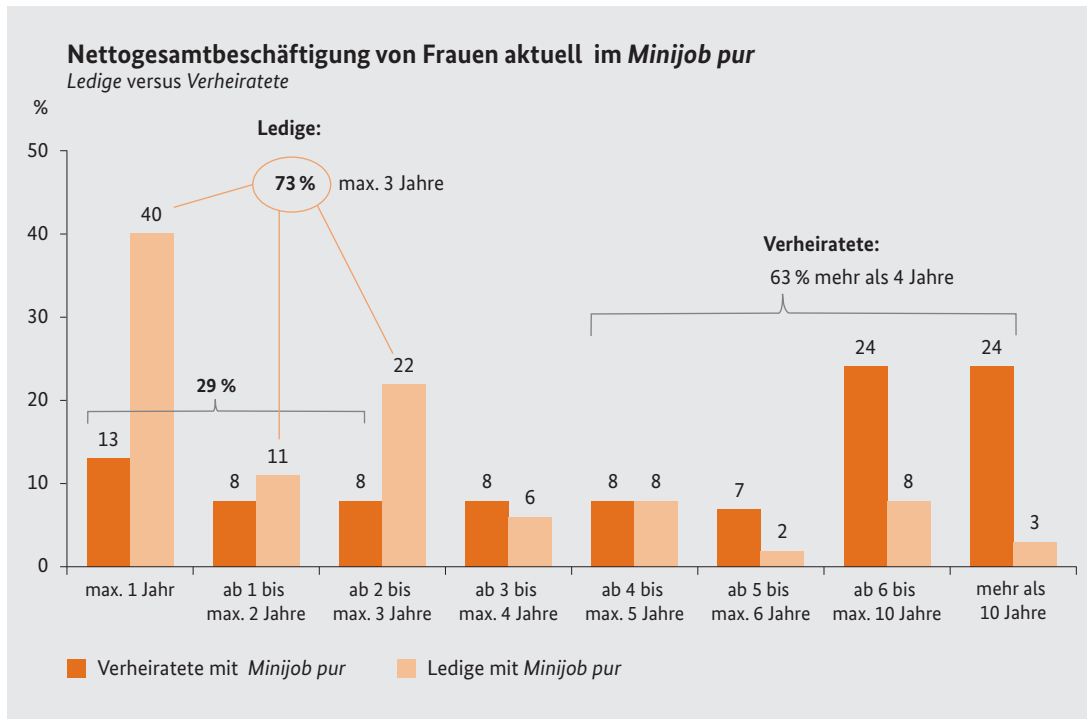
- 40 % der ledigen Frauen mit *Minijob pur* sind (derzeit³⁵) max. ein Jahr im Minijob; 51 % maximal zwei Jahre; 73 % maximal 3 Jahre.
- 48 % der verheirateten Frauen mit *Minijob pur* sind (derzeit) bereits mehr als 6 Jahre in Minijobs beschäftigt; 63 % länger als 4 Jahre.

34 Die Prozentzahlen beziehen sich jeweils auf die Altersgruppe der 18- bis 64-jährigen Frauen.

35 Dieser Hinweis, dass es sich um einen aktuellen Zwischenstand handelt, ist wichtig, weil die Frauen derzeit im Minijob beschäftigt sind und ein erheblicher Teil weiter im Minijob arbeitet.

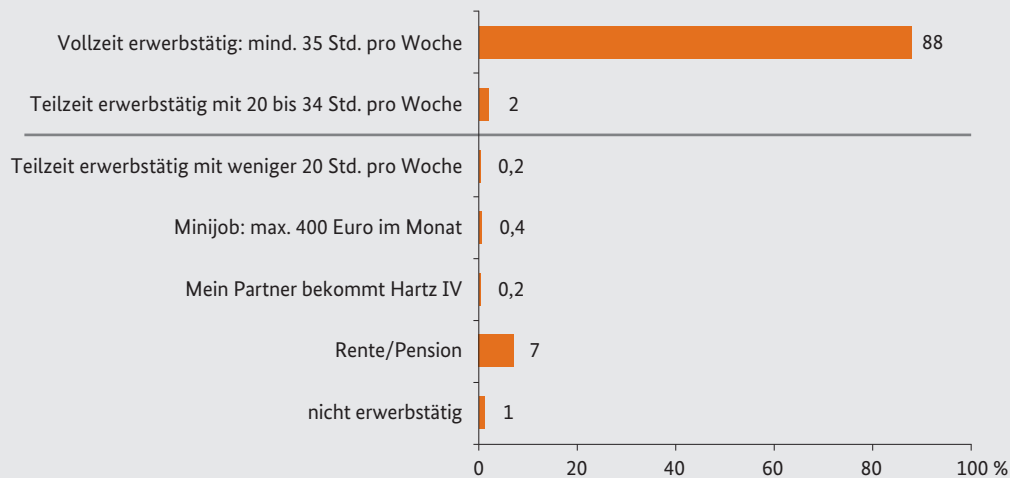
Für Ledige ist der Minijob eine temporär riskante Beschäftigungsform. Die Minijob-Praktikum-Erwartungen scheinen sich durchaus zu erfüllen, da 73 % der ledigen Frauen im *Minijob pur* innerhalb der ersten 3 Jahre aus dieser Beschäftigungsform herausgehen.

Hingegen sind für Verheiratete die (kurzfristigen ökonomischen) Vorteile (Sozialabgaben, Steuern) so offensichtlich und attraktiv, zugleich aber die langfristigen Nachteile in der Alterssicherung so unterschätzt, dass bei fehlenden akuten finanziellen Zwängen der Minijob zur Dauerbeschäftigungsform wird und der Klebeffekt mit jedem Jahr stärker.



Von den **Partnern** der verheirateten Frauen im *Minijob pur* sind **88 % in Vollzeit** und weitere 2 % in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden pro Woche erwerbstätig.

Erwerbstätigkeit des Partners von verheirateten Frauen im *Minijob pur*



Drei Viertel aller verheirateten Frauen mit Minijob pur sind neben ihrer Erwerbstätigkeit für *alles (!)*, was mit Haushalt und Kindern zusammenhängt, allein zuständig. Diese bipolare Arbeitsteilung ist die praktische Voraussetzung für die scheinbar rationale Attraktivität der Erwerbstätigkeit im *Minijob pur*:

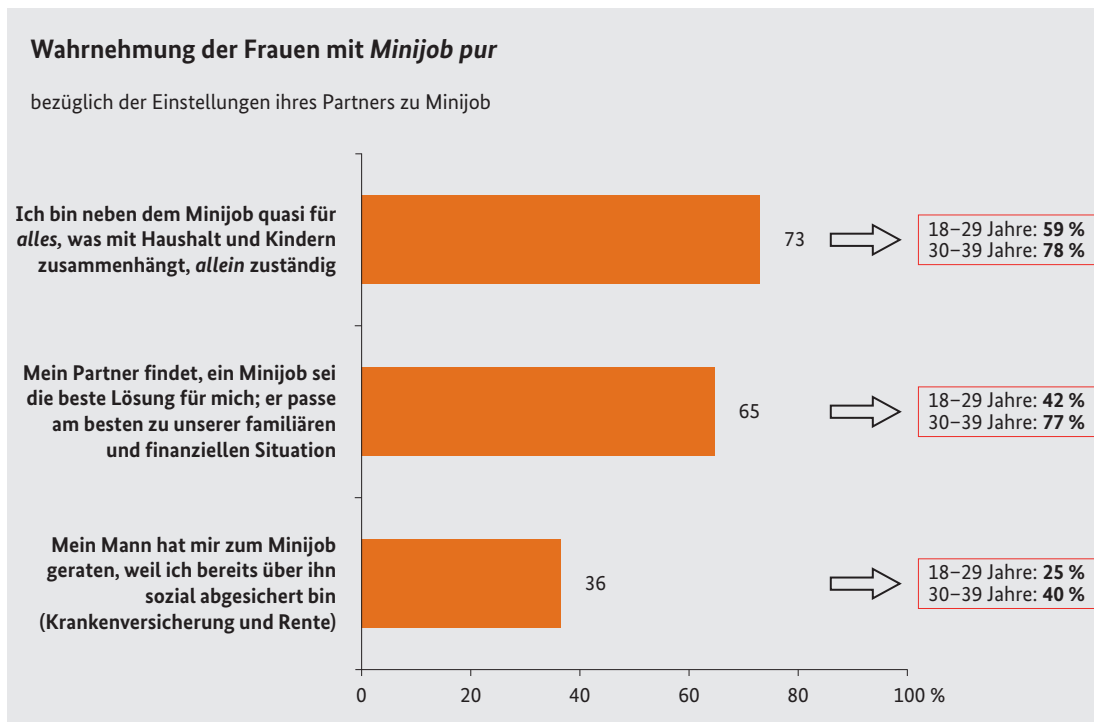
■ 59% der 18- bis 29-jährigen Frauen mit *Minijob pur* praktizieren diese Rollenteilung.³⁶

Dass sich diese im weiteren Verlauf tendenziell verfestigt, ist daran erkennbar, dass ...

■ 78% der 30- bis 39-jährigen Frauen mit *Minijob pur* in dieser Rollenteilung sind.

■ Auch steigt der relative Einfluss des Partners als Ratgeber pro *Minijob* zwischen der ersten und der zweiten Altersgruppe. 77% der Frauen zwischen 30 und 39 Jahren im *Minijob pur* bestätigen, dass ihr Partner den *Minijob* als beste Lösung für die Familie ansieht (bei den jüngeren Frauen im *Minijob pur* gehen nur 42% davon aus, dass der Partner so denkt). Bei den jüngeren Frauen hat nur ein Viertel der Ehemänner mit Verweis auf steuer- und sozialrechtliche Vorteile zum *Minijob* aktiv geraten, in der Altersgruppe zwischen 30 und 39 bestätigen dies bereits 40% der Frauen).

³⁶ Die Rolle der Männer differenzierter zu untersuchen ist im Rahmen des vorliegenden Untersuchungsdesigns nicht möglich. Aus früheren Studien wissen wir aber, dass *teiltraditionelle Männer in Deutschland die Rolle des verantwortlichen Haupternährers weiter dem Mann zuschreiben*, der dabei freistellen, neben der Hauptaufgabe der Hausfrau und Mutter auch „im Rahmen“ erwerbstätig zu sein. Vgl. Volz/Zulehner: Männer in Bewegung. BMFSFJ 2009; S. 23; 33ff.



Durch die Umstände des Minijobs und der daraus familiär geprägten pragmatischen Arrangements bleiben für die Frauen die Hürden einer Aufstockung ihrer Erwerbstätigkeit (und damit der Ausstieg aus dem Minijob) hoch. Auch wenn die Entscheidung für den Minijob auf einer gemeinsamen Entscheidung mit dem Partner beruht, muss die Frau die Lasten einer beruflichen Veränderung meistens allein tragen. Vor allem Frauen, die familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Jahre unterbrochen haben, übernehmen in dieser Zeit überwiegend die Tätigkeiten im Haushalt und haben von ihrem Partner kaum Entlastung für Haushalt und Kinder erfahren.³⁷ Dazu kommt, dass Haupteinkommensbezieher sich im Alter zwischen 30 und 45 Jahren oft in der Phase des Karriereaufstiegs befinden und ihre Bereitschaft, das einmal gefundene Arrangement zu ändern, daher oftmals begrenzt ist.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen des Instruments Minijob erzeugen vor allem für Frauen und Männer in einer Partnerschaft (**Linked Lives**) Anreize, die gerade auch in der Perspektive des Ehepartners die (teil-)traditionelle Rollenteilung als vorteilhaft erscheinen lassen:

- | 65% der Frauen im *Minijob pur* nehmen bei ihrem Partner die Einstellungen wahr, dass der Minijob die beste Lösung für die Frau sei und dass der Minijob am besten zur familiären und finanziellen Situation passe. Bei Frauen im Alter zwischen 30 und 39 Jahren werden sogar **77% von ihrem Partner in die Richtung des Minijob-Einstiegs und Minijob-Verbleibs bestärkt und gedrängt**.
- | 36% der Männer raten ihrer Frau zum Minijob mit dem Argument, dass sie über ihn in Bezug auf Krankenversicherung und Rente bereits abgesichert sei. Ihre Lebensperspektive wird damit auf existenzielle Abhängigkeit von ihrem Partner ausgelegt. „Brüche“ im Partnerschaftsverlauf (Trennung, Scheidung, Tod) oder im Erwerbsverlauf des Partners (Arbeitslosigkeit, Berufsunfähigkeit u. a.) werden ausgeblendet, obwohl sie statistisch Risiken mit

³⁷ Vgl. BMFSFJ (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Untersuchung vom DELTA-Institut für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 47–52.

einer nicht geringen Wahrscheinlichkeit sind. Von den 30- bis 39-jährigen Frauen im Minijob haben sogar 40% von ihrem Partner den Ratschlag für den Minijob bekommen mit dem Argument, durch den Partner abgesichert zu sein – obwohl diese Frauen noch mehr als 25 Jahre Erwerbsleben und mehr als 40 Lebensjahre vor sich haben.

Damit **stützt und verstärkt der Partner die Attraktivitätswirkung des Minijobs**, die in den gesetzlichen Rahmenbedingungen gründet und – bei beiden Partnern – zu einer Verstärkung der Kurzfristsperspektive führt. Auch wenn der Mann sich mit seiner Frau auf gleicher „Augenhöhe“ sieht und subjektiv von einer gleichgestellten Partnerschaft ausgeht: Die aufgrund der Anreizstrukturen getroffenen Entscheidungen fördern die finanzielle Abhängigkeit seiner Partnerin und verschlechtern ihre Chancen auf eine substanzielle umfangreichere sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit. Die empirischen Befunde bestätigen die Hypothese, dass auch der Partner ein ergänzender Faktor bezüglich der Klebewirkung des Minijobs ist.

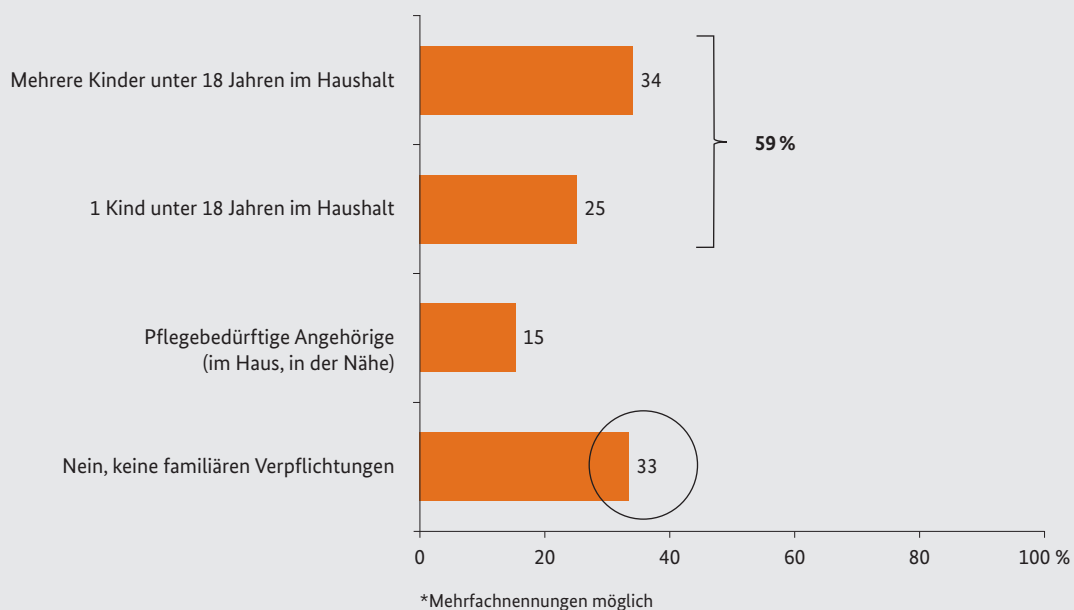
Die Einstiegsanreize und vor allem die Bleibeanreize in den Minijob werden gestützt durch die **familiären Verpflichtungen**, die Frauen im *Minijob* haben und die eine bestehende traditionelle Rollenteilung auf Dauer stellen:

- 59% haben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt,
- 15% kümmern sich um pflegebedürftige Angehörige im Haushalt oder in der Nähe.

Auffällig ist aber auch, dass **ein Drittel** der Frauen mit *Minijob pur* **keine zusätzlichen familiären Verpflichtungen** haben. Die empirischen Daten führen zu dem Befund, dass die mit Minijobs verbundenen Rahmenbedingungen (Einstiegsanreize, Bleibeanreize) auch für Frauen mit geringerer familiärer Belastung attraktiv sind und das „Verhaftetsein“ im Minijob verursachen. Das ist insofern eine wichtige Erkenntnis, als in einer traditionellen Rollenteilung nicht das Ursachenzentrum zu sehen ist, sondern nur ein weiterer, den Klebeeffekt verstärkender Faktor.

Frauen mit *Minijob pur*:

Familiäre Verpflichtungen neben dem *Minijob*



Wie komplex die Klebeeffekte und weit verzweigt die Ursachen sind, wird am Beispiel des partnerschaftlichen Arrangements und der aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen ausgelösten „Rationalität“ deutlich: Zum einen raten Ehepartner ihrer Frau vom Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ab wegen der kostenwirksamen eigenen Krankenversicherung der Frau. Zum anderen zeigen Männer in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ihrer Frau die Tendenz, die materiellen Motive der Frau (z. B. für die Existenzsicherung der Familie, für ihre finanzielle Unabhängigkeit und Alterssicherung) geringer zu achten, als dies Frauen tun.³⁸ Die Politik ist hier in der Verantwortung einer grundlegenden Reform des „Instruments *Minijob*“ mit dem Ziel, die vielfältigen Klebeeffekte zu reduzieren und Fehlanreize systematisch auszuräumen.

Zentrale Befunde:

9. Frauen im *Minijob pur* sehen schon während des Minijobs die negativen Folgen: Mehr als drei Viertel aller Frauen im *Minijob pur* betonen, dass der *Minijob* schlecht ist für ihre Alterssicherung; mehr als zwei Drittel sehen kritisch, dass die Familienexistenz allein vom Einkommen ihres Partners abhängig ist.
10. Gleichzeitig gibt es ein großes Vertrauen in das gesetzliche Rentenversicherungssystem. Auch nach 5 Jahren Erwerbsunterbrechung und 5 Jahren *Minijob* sehen Frauen im *Minijob pur* es nicht als sinnlos an, nun über eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung die eigene Alterssicherung durch Beiträge aufzubauen.
11. Einen Reformbedarf der *Minijobs* sehen Frauen, die aktuell im *Minijob pur* sind, überwiegend nicht, während Frauen nach Beendigung des *Minijobs* aufgrund ihrer Erfahrungen im weiteren Erwerbs- und Lebensverlauf grundlegende Reformen der *Minijobs* unbedingt fordern.

³⁸ Vgl. BMFSFJ (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. S. 24f.

12. Minijobs entfalten eine hohe Anreizwirkung auf verheiratete Frauen. Die Anreiz-Mechanismen des Minijobs überzeugen auch die männlichen Partner von Frauen im *Minijob pur*. Diese motivieren, bestätigen und verstärken die Frau in ihrem Minijob und sind ein Faktor im Zusammenspiel der Klebeeffekte von Minijobs. Das hängt auch damit zusammen, dass sich – vor allem bei längerer familienbedingter Erwerbsunterbrechung – die traditionelle Rollenteilung eingespielt hat.
13. Die in den letzten Jahren steigende Zahl lediger Frauen bei den Eintritten in den *Minijob pur* ändert nichts am Gesamtbild „*Minijobs pur*“ als ein Phänomen verheirateter Frauen. Bei vielen jungen ledigen Frauen ist der *Minijob pur* ein Minijob-Praktikum, wie er für größere Teile der Generation Y in einigen Berufsfeldern den Berufseinstieg heute als schlecht bezahlten Probearbeit prägt.

3.3 Minijob-on-top: Studium&Minijob, Job&Minijob, Rente&Minijob

Die familiären und beruflichen Rahmenbedingungen sowie die mit dem Minijob im Lebenslauf verbundenen Konsequenzen sind bei Frauen mit *Minijob pur* grundlegend andere als die Voraussetzungen und Folgen bei Frauen mit *Minijob-on-top*. Bei diesen lassen sich drei Konstellationen unterscheiden:

- Studium&Minijob
- Job&Minijob
- Rente&Minijob

Im Folgenden werfen wir einen Blick auf die spezifischen Umstände und möglichen Folgen des Minijobs für diese drei Formen des *Minijob-on-top*:

Frauen mit Studium&Minijob

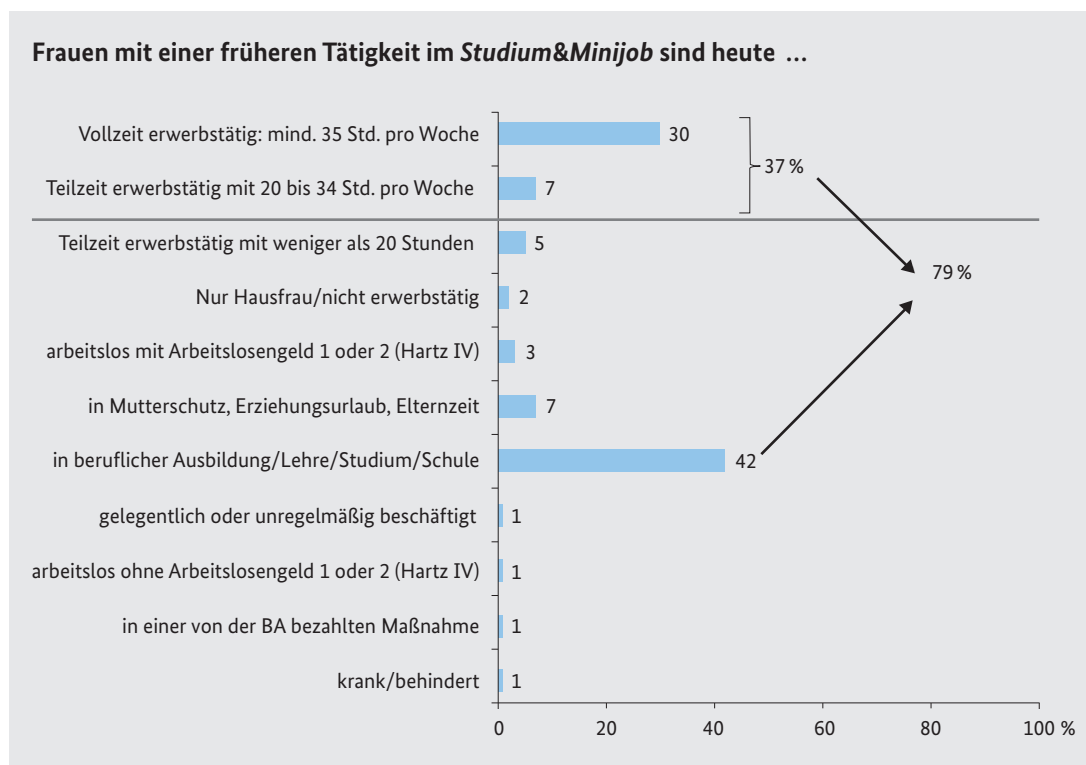
Frauen, die früher einen Minijob während des Studiums hatten, haben heute entweder eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitstelle (30%) bzw. Teilzeitstelle (7%), oder sie sind weiterhin im Studium (42%). 79% sind also entweder in einer existenzsichernden Beschäftigung oder noch im Ausbildungssystem. Der Anteil jener Frauen mit *Studium&Minijob*, die heute arbeitslos (4%), Hausfrau (2%), nur gelegentlich und unregelmäßig beschäftigt (1%) oder in einer von der Bundesagentur für Arbeit bezahlten Maßnahme (1%) sind, ist sehr gering.

Somit hat der Minijob im Studium – im Gegensatz zum *Minijob pur* – für Frauen während der Ausbildung keine Klebeeffekte, führt nicht in eine berufliche Sackgasse und schmälert nicht die Chancen auf eine Festanstellung im regulären Arbeitsmarkt. Insofern scheinen Minijobs zur Finanzierung der Ausbildung unschädlich und ohne negative Nebenfolgen für den Lebens- und Berufsverlauf zu sein.

Dass Minijobs für Frauen mit *Studium&Minijob* – im Gegensatz zu jenen mit *Minijob pur* – keine Risiken in der weiteren Erwerbsbiografie und für die eigene Existenzsicherung darstellen, gründet in der Lebensphase als Single vor dem Berufseinstieg: Zum einen sind die meisten in

diesem Lebensabschnitt (noch) nicht verheiratet und damit in keinem (ehe-)partnerschaftlichen Rollenarrangement. In dieser Lebensphase können die für Verheiratete attraktiven Anreizstrukturen, wie die Mitversicherung in der Krankenversicherung des Partners, ihre Wirkung nicht entfalten (ein Teil der Studierenden ist noch über die Eltern krankenversichert und ist im Minijob befristet beschäftigt). Zum anderen erzeugt eine Tätigkeit im Minijob bei Studierenden nicht das Stigma der „Minijobberin“ und nicht das Image einer „unqualifizierten Fachkraft“. Das gründet in der völlig anderen Funktion des Minijobs in der Phase der Ausbildung: Während der Ausbildung dient der Minijob primär dazu, den Lebensunterhalt mit zu finanzieren. Darüber hinaus ist das Motiv für Auszubildende auch ein erster Kontakt mit dem Erwerbssystem – in der Regel aber unabhängig von der Branche und ihrer eigenen Ausbildungsprofession. Der Zweck des Minijobs in dieser Lebensphase ist nicht die Brücke in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

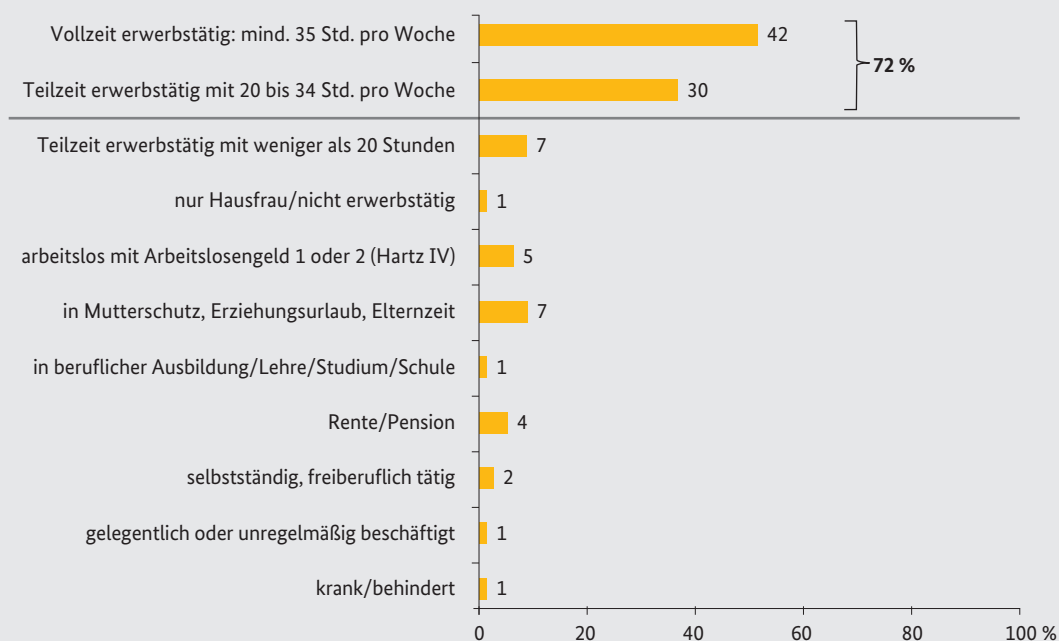
Zu beachten ist, dass der Minijob parallel zur Ausbildung einen begrenzten Zeithorizont hat. Das zeigt sich u. a. darin, dass die durchschnittliche Nettoerwerbstätigkeit von Frauen mit *Studium&Minijob* 40 Monate (3 Jahre, 4 Monate) beträgt.



Frauen mit *Job&Minijob*

Auch für Frauen, die parallel zu ihrer sozialversicherungspflichtigen Haupterwerbstätigkeit einen Minijob haben oder hatten (*Job&Minijob*), hat der Minijob in Bezug auf den weiteren Erwerbsverlauf in der Regel keine negativen Konsequenzen: 42 % der früheren *Job&Minijob*-beschäftigten Frauen sind heute in Vollzeit beschäftigt, 30% in Teilzeit mit mehr als 20 Stunden pro Woche erwerbstätig. Auch hier ist der Anteil jener, die arbeitslos oder aus dem Erwerbssystem ausgeschieden sind, sehr gering.

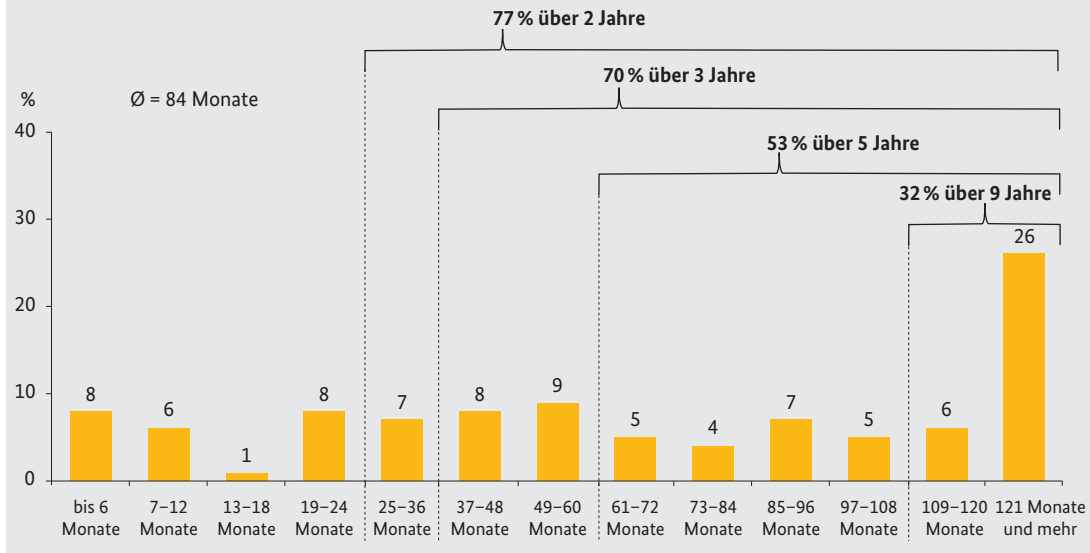
Frauen mit einer *früheren* Tätigkeit im *Job&Minijob pur* sind heute ...



Für Frauen mit *Job&Minijob* entfaltet der *Minijob* ähnliche Klebeeffekte (wie bei Frauen mit *Minijob pur*) und ist eine parallele Dauererwerbstätigkeit. So ist die aktuelle Nettogesamtbeschäftigung von derzeit im *Job&Minijob* tätigen Frauen 84 Monate (*Minijob pur*: 79 Monate). Fast ein Drittel (32%) der Frauen ist seit mehr als 9 Jahren im *Minijob*; mehr als die Hälfte (53%) mehr als 5 Jahre. Insofern gibt es auch hier einen Klebeeffekt, doch dieser hat für diese Frauen keine einengende und die Erwerbsoptionen minimierende Wirkung, weil die Frauen hauptsächlich in einer regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind. Negative Auswirkungen auf die eigenständige Alterssicherung hat der *Job&Minijob* kaum, da diese Frauen über ihre Hauptbeschäftigung auf das eigene Rentenkonto einzahlen. Kritisch zu diskutieren wäre allerdings, warum als Ergänzung zu einer bestehenden sozialversicherungs- und steuerpflichtigen Beschäftigung die *dauerhafte Praxis* einer von Steuern und Sozialversicherung befreiten geringfügigen Beschäftigung gewährt wird. Offenbar wollen die Frauen mehr Stunden als in ihrer regulären Beschäftigung arbeiten; aber offenbar wird ihnen diese Stundenaufstockung nicht gewährt oder die Rahmenbedingungen sind für sie ungünstig bzw. nicht akzeptabel.

Aktuell in Minijobs beschäftigte Frauen mit *Job&Minijob* Nettogesamtbeschäftigung in Minijobs

„Wenn Sie die Zeit zusammenrechnen, die Sie in Minijobs beschäftigt waren:
Wie lange sind Sie insgesamt schon in Minijobs beschäftigt?“



Bemerkenswert ist, dass es – ähnlich wie bei Frauen mit *Minijob pur* – auch bei Frauen mit *Job&Minijob* einen die Minijobdauer erhöhenden „Eheeffekt“ gibt: Ledige Frauen mit *Job&Minijob* haben derzeit eine durchschnittliche Nettogesamtbeschäftigungszeit von 68 Monaten; verheiratete Frauen von 87 Monaten.

Frauen mit *Rente&Minijob*

Die Befunde dieser Untersuchung zu Rentnerinnen mit Minijob beziehen sich auf jene im Alter bis 64 Jahre.³⁹ Die meisten von ihnen sind erst wenige Jahre in Rente. Weniger als die Hälfte der Frauen mit *Rente&Minijob* sind mit einem Partner (verheiratet) zusammenlebend. 54% leben allein! 25% sind verwitwet, 18% geschieden, 7% ledig; dazu kommen 4%, die getrennt von ihrem Ehepartner leben.

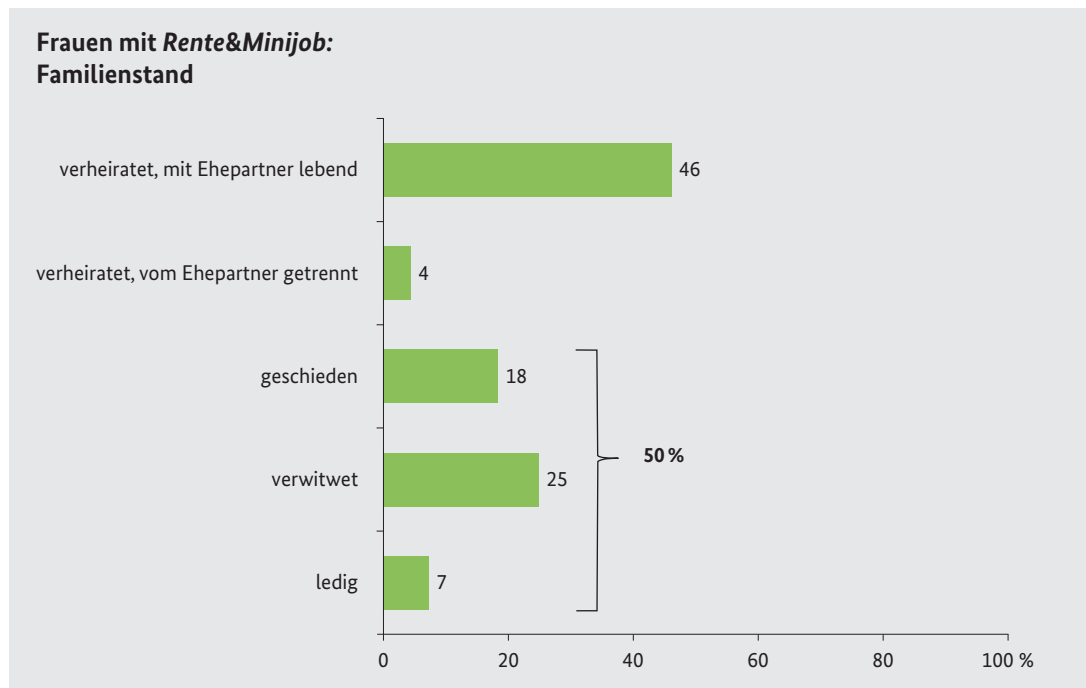
In diesem Lebensabschnitt ist das Motiv für den Minijob nicht der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sondern es dominieren andere Motive:

- weil ich nur wenige Stunden pro Woche arbeiten will (60%)
- weil Minijobs insgesamt flexibler sind (51%)
- weil ich keine bessere Alternative habe (49%)
- weil der Minijob mir gute Bedingungen bietet (44%)
- als eine Notlösung (40%)
- weil ich zu alt bin und mich niemand einstellt (36%)

Jene Anreizstrukturen für Frauen im *Minijob pur* (Krankenmitversicherung beim Partner, keine Steuern und Sozialabgaben) spielen für Frauen mit *Rente&Minijob* hingegen keine Rolle.

³⁹ Siehe Kapitel Untersuchungsanlage.

Auch 78% der verheirateten Rentnerinnen sagen, dass sie **nicht** im Minijob arbeiten, weil ihr Mann gut verdient, sondern führen andere Gründe an. Der Minijob ist für die meisten kein optionaler Zuverdienst, sondern dient der existenziellen Finanzierung: Das Haushaltneuettoeinkommen (inklusive Minijob-Einkommen) liegt bei jedem fünften dieser Haushalte unter 1.000 Euro; bei knapp der Hälfte unter 1.500 Euro. Bei jenen, die allein leben (verwitwet, geschieden, ledig), haben ein Drittel ein Haushaltsnettoeinkommen unter 1.000 Euro und zwei Drittel unter 1.500 Euro.



Ein erheblicher Teil der im Minijob tätigen Rentnerinnen ist somit ökonomisch gezwungen, seine Rente durch Erwerbstätigkeit aufzubessern. Die dafür identifizierbaren Ursachen liegen vor allem in früheren Lebensphasen ihrer Erwerbs- und Partnerschaftsbiografie sowie – damit zusammenhängend – im sogenannten „Gender Pension Gap“:

- | Frauen mit *Rente&Minijob* gehören zumeist zur Wirtschaftswundergeneration und Generation der Babyboomer. Sie waren nach der Heirat und spätestens nach dem ersten Kind gar nicht mehr erwerbstätig, oder sie haben familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit mehrere Jahre unterbrochen und sind erst nach 10, 15 oder 20 Jahren in den Arbeitsmarkt wieder in Form von Teilzeitarbeit oder geringfügiger Beschäftigung/Minijob eingestiegen.
- | Dieses zeitlich reduzierte und biografisch perforierte Erwerbsverhalten von Frauen dieser Generationen hat (in Westdeutschland) mehrere Ursachen: Bis 1977 sollte – entsprechend den damals geltenden Regelungen des BGB – die Ehefrau nur erwerbstätig sein, wenn sie dabei ihre familiären Pflichten nicht vernachlässigte. Bis 1986 konnten Frauen nach der Entbindung nur einen 8-wöchigen Mutterschaftschutz antreten und mussten anschließend wieder in Vollzeit arbeiten. Erst im Jahr 1986 wurde ein Erziehungsurlaub eingeführt. Kinderbetreuungsmöglichkeiten standen nur eingeschränkt zur Verfügung. Seit 1996 gibt es in Deutschland aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder vom vollendeten 3. Lebensjahr an bis zum Schuleintritt.⁴⁰

⁴⁰ Der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz für Kinder vom vollendeten 3. Lebensjahr ist formuliert in SGB VIII – § 24.

Daher weisen die Frauen dieser Generationen lange Erziehungszeiten und erhebliche Lücken ihrer Erwerbsbiografie auf mit der Folge, dass kaum existenzsichernde Rentenansprüche erworben wurden und die Frauen im Alter auf die Rente ihres Ehepartners angewiesen sind.⁴¹

- Mit verursacht und verstärkt wurde dieser Effekt des Rentengefälles zwischen Männern und Frauen dieser Generationen durch die erhebliche (bis heute bestehende, wenn auch etwas abgemilderte) Entgeltungleichheit auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit.

Der Effekt ist, dass heute die Lücke zwischen dem eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern 59,6% beträgt. Und auch nach der auf das Jahr 2020 projizierten Prognose beträgt der Unterschied immer noch 53%.⁴²

41 Vgl. Beschlüsse der 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, senatorinnen und -senatoren der Länder. Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg. S. 29f.

42 Vgl. BMFSFJ (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Untersuchung vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Judith Flory. Berlin.

IV.

Weitere gleichstellungspolitisch relevante Ergebnisse

4.1 Gewährung und Beanspruchung arbeits- und sozialrechtlicher Leistungen

Mit einem Beschäftigungsverhältnis sind arbeits- und sozialrechtlich bestimmte Leistungen verbunden, die auch Beschäftigten in Minijobs zustehen und zu denen der Arbeitgeber verpflichtet ist: z. B. Urlaubsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Doch diese gesetzlichen Regelungen sind sehr vielen Frauen in Minijobs nicht bekannt, werden von ihnen in der Praxis nicht eingefordert oder werden ihnen vorenthalten. Arbeitgeber scheinen – bewusst oder unbewusst – diese Unkenntnis zu nutzen; sozialer Druck sowie – aufgrund der zeitlichen Flexibilität – das Verschieben von Arbeitseinsatztagen führen dazu, dass formal ein Urlaubsanspruch nicht erhoben werden kann.

- 77 % aller Frauen im *Minijob pur* erhalten kein Urlaubsgeld. 47 % erhalten im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung und weitere 11 % sind sich dessen nicht sicher.
- Von den Frauen mit *Studium&Minijob* erhalten 84 % kein Urlaubsgeld, 76 % keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Das Wissen um die eigenen Ansprüche ist sehr gering, es fehlt oft auch der Mut, diese Rechte gegenüber dem Arbeitgeber einzufordern.

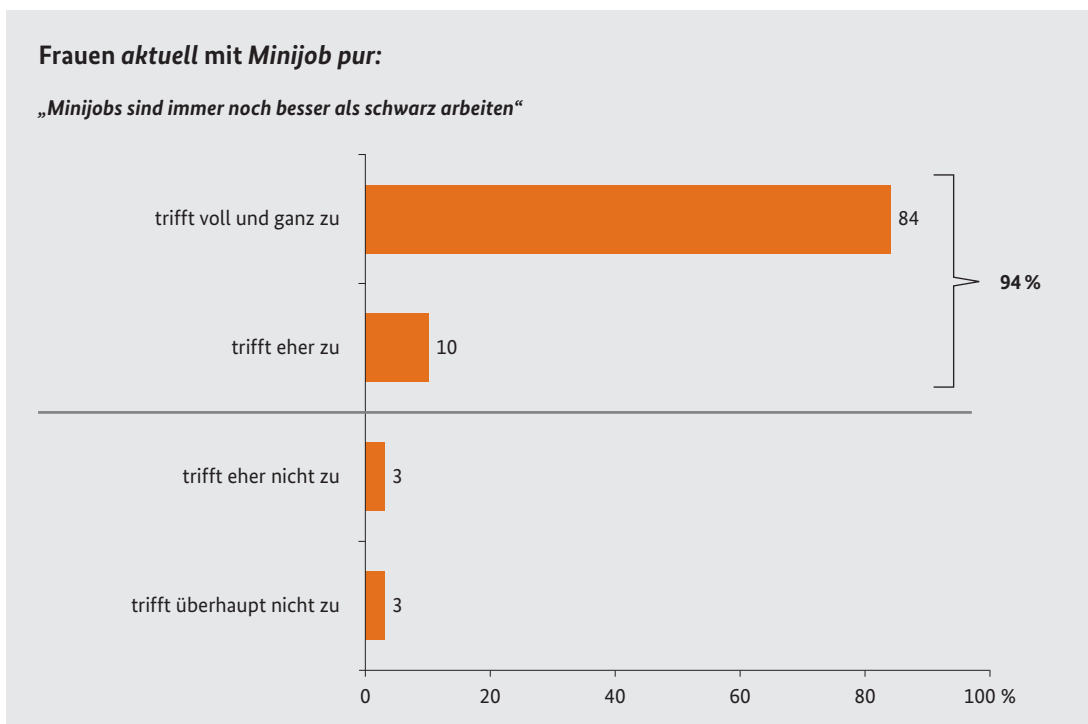
	Frauen im Minijob (18–64 Jahre)	Minijob pur	Job&Minijob	Studium&Minijob
Erhalten kein Urlaubsgeld	79 %	77 %	80 %	84 %
Erhalten keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	53 %	47 %	54 %	76 %
Sind nicht sicher, ob sie im Krankheitsfall Lohnfortzahlung erhalten	11 %	11 %	10 %	14 %

Nach Auskunft der in Minijobs tätigen Frauen fallen bei etwa 60 % Überstunden an. Wer im *Minijob pur* Überstunden macht, bekommt dafür einen Ausgleich durch Freizeit (51 %), eine Vergütung der geleisteten Überstunden wird zusätzlich zum Gehalt überwiesen (14 %) oder die Zeit wird einem Stundenkonto gutgeschrieben (16 %). Bei etwa 8 % werden Überstunden bar ausgezahlt, bei 6 % gar nicht oder es gibt Geschenke bzw. Naturalleistungen. Hier werden die fließenden Grenzen zur Schwarzarbeit sichtbar.

	Frauen im Minijob (18-64 Jahre)	Minijob pur	Job&Minijob	Studium&Minijob
Überstundenausgleich: (Basis: Überstunden fallen an)				
Durch Freizeit	43 %	51 %	39 %	21 %
Zusätzlich zum Gehalt überwiesen	18 %	14 %	18 %	36 %
Einem Stundenkonto gutgeschrieben	17 %	16 %	20 %	19 %
Regelmäßig bar ausgezahlt	10 %	8 %	13 %	15 %
Werden unentgeltlich geleistet	5 %	6 %	5 %	1 %
Geschenke oder Naturalleistungen	3 %	2 %	2 %	3 %

4.2 Schwarzarbeit – Einschätzungen von Frauen im Minijob

94 % der Frauen im *Minijob pur* sagen, dass Minijobs immer noch besser sind, als schwarz zu arbeiten. Insofern ist das Bedürfnis nach einem legalen Einkommenserwerb sehr ausgeprägt und ein wichtiges Argument, das aus Sicht der Frauen für den Minijob spricht.



Doch wie verbreitet ist Schwarzarbeit im Minijob selbst?

Sozialwissenschaftlich ist Schwarzarbeit in ihrer Verbreitung und Häufigkeit schwer zu messen.⁴³ Befragungen liefern aber hilfreiche Anhaltspunkte zur Schätzung der unteren Grenze der Verbreitung und Akzeptanz von Schwarzarbeit. Dazu wurden zwei Instrumente zur Messung eingesetzt mit folgenden Befunden:

- 1.) In den *qualitativen Gruppengesprächen* mit Frauen, die in Minijobs erwerbstätig sind, erzählten diese mit großer Zustimmung fast aller anderen der Runde, dass Schwarzarbeit bei ihnen selbstverständlich und an der Tagesordnung sei. Schwarzarbeit ist in ihren Augen ein Element in der Praxis von Minijobs, das im Kreis von Minijob-Beschäftigten keineswegs als Geheimnis kommuniziert werde, sondern Routine und Erwerbskultur sei. „*Wer smart ist, kriegt so einfach mehr als bürokratisch vereinbart!*“ Zum Teil werden jene in Minijobs Beschäftigten belächelt, verbal diskreditiert und stigmatisiert, die nicht die Möglichkeit der Schwarzarbeit haben oder nutzen. Schwarzarbeit hat unter den Beschäftigten in Minijobs weniger den Charakter eines „Kavalierdelikts“, sondern gilt als Ausweis von Engagement, Flexibilität und Vertrautheit mit dem Arbeitgeber – und ist nahezu eine soziale Norm: Wer diese nicht nutzt oder sich dieser gar verweigert, ist dumm oder verdächtig.
- 2.) Zur *quantitativen Messung* von Schwarzarbeit wurden in der repräsentativen Befragung Frauen in Minijobs gefragt, wie *häufig* sie *bei anderen Beschäftigten in Minijobs* (bei Männern oder Frauen) Schwarzarbeit *beobachten*. Die empirische Basis ist ebenfalls die Insiderperspektive: Es sind also nicht Spekulationen, Vermutungen oder Meinungen Dritter über die Verbreitung von Schwarzarbeit in Minijobs, sondern dezidiert ihre eigenen konkreten Beobachtungen.

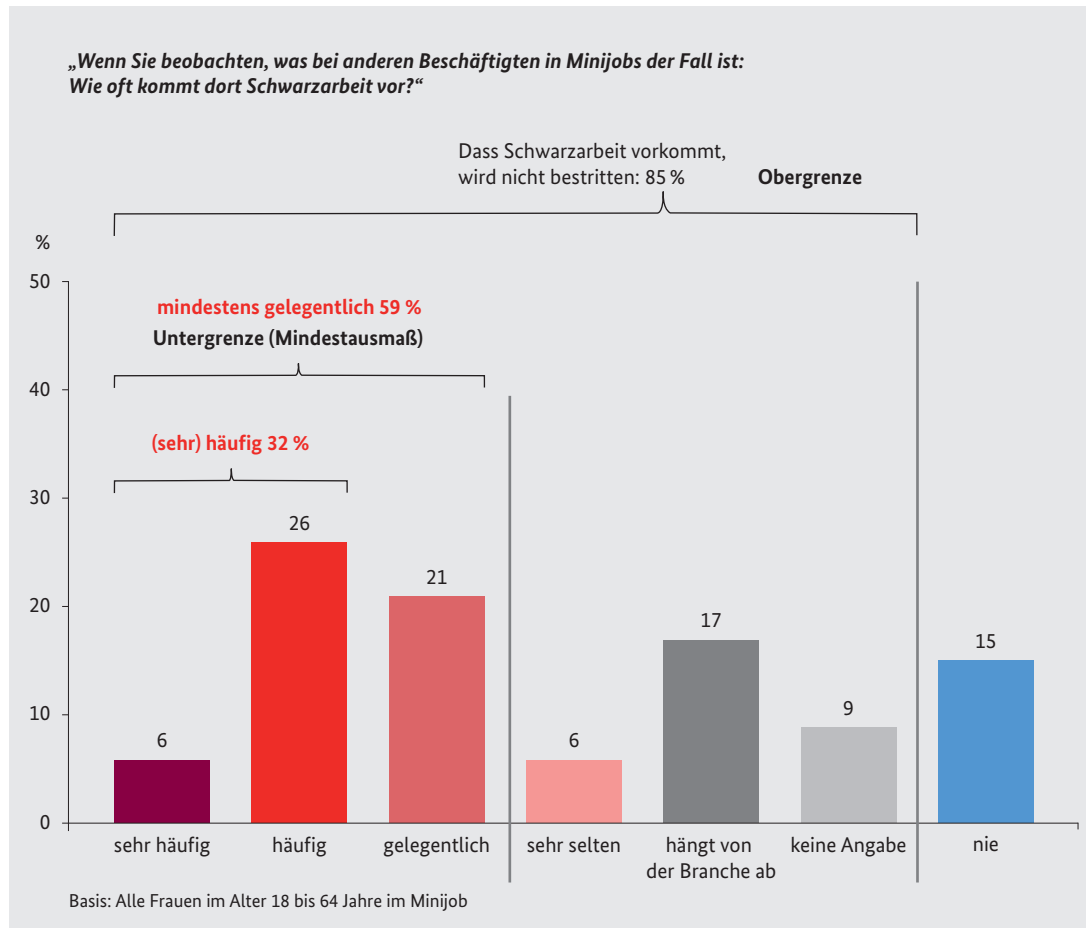
Mehr als 80% der Frauen in Minijobs beobachten Schwarzarbeit bei anderen Minijob-Beschäftigten – und zwar völlig unabhängig davon, welchen Minijob man ausübt und in welcher Branche:

- **32%** der Frauen in Minijobs beobachten (**sehr**) **häufig** bei in Minijob Beschäftigten Schwarzarbeit; 53% beobachten mindestens gelegentlich Schwarzarbeit. Bezieht man die Kategorie „sehr selten“ ein, steigt der Anteil auf 59%. Insgesamt sagen somit **59% aller Frauen in Minijobs explizit, dass nach ihrer Beobachtung in Minijobs Schwarzarbeit vorkommt**. Dieser Wert kann als **Untergrenze** der Verbreitung von Schwarzarbeit in Minijobs gelten.
- Dazu kommen jene 17%, die betonen, die Häufigkeit sei branchenabhängig (das beinhaltet die Auskunft: Schwarzarbeit kommt vor). Weitere 9% haben keine Angabe gemacht.⁴⁴

43 In standardisierten Befragungen mit festen Antwortvorgaben ist eine persönlich adressierte direkte Frage („*Praktizieren Sie selbst Schwarzarbeit?*“) nicht geeignet, weil diese gegenüber einem unbekanntem Interviewer (der die Antworten notiert/eintippt) reflexhaft verneint wird, um sich selbst zu schützen und nicht unnötig dem (wenn auch geringen) Risiko der Anzeige auszusetzen. Ein geeignetes Mittel, diese Abwehren nicht zu provozieren oder zu umgehen und zum Kern vorzustoßen, sind Externalisierungen, etwa in Form von Beschreibungen dessen, was man selbst in seinem näheren oder weiteren Umfeld beobachtet und erfährt. Geeignet sind ebenso narrative Interviews oder Gruppendiskussionen, wenn eine Atmosphäre des Vertrauens und des *entre nous* entstanden ist.

44 Die Verweigerung einer Angabe kann in diesem Fall nicht auf Unkenntnis beruhen, denn es wurde ja nach der eigenen Beobachtung gefragt. Hätte jemand die Beobachtung nicht gemacht, hätte sie „nie“ angeben müssen. Wenn sie aber die Antwort verweigert, gibt es Grund für die These, dass dies vor allem Personen sind, die Schwarzarbeit in Minijobs beobachten, aber dies aus verschiedenen Gründen einer fremden Interviewerin bzw. einem fremden Interviewer nicht angeben wollen – weil Schwarzarbeit illegal ist, weil sie ihre Kolleginnen nicht diskreditieren wollen, weil sie sich damit nicht selbst in den Verdacht der Schwarzarbeit bringen wollen.

Insgesamt sagen nur 15% der Befragten explizit, dass sie „nie“ Schwarzarbeit bei Minijobs beobachten. Wenn dies zutrifft, lässt sich eine **Obergrenze von Schwarzarbeit bei 85% der Befragten bestimmen**, analog eine Obergrenze der schwarzarbeitfreien Minijobs mit 15%. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass ein Teil davon Schwarzarbeit leugnet aus Gründen sozialer Erwünschtheit bzw. des Wissens um die Illegalität von Schwarzarbeit.



Studium&Minijob: Schwarzarbeit gibt es besonders häufig bei Frauen, die einen Minijob parallel zur Ausbildung haben: 42% beobachten (sehr) häufig Schwarzarbeit, 73% sagen explizit, dass Schwarzarbeit der Fall ist (Untergrenze); nur 8% sagen, dass Schwarzarbeit nie vorkommt (Obergrenze bei 92%).

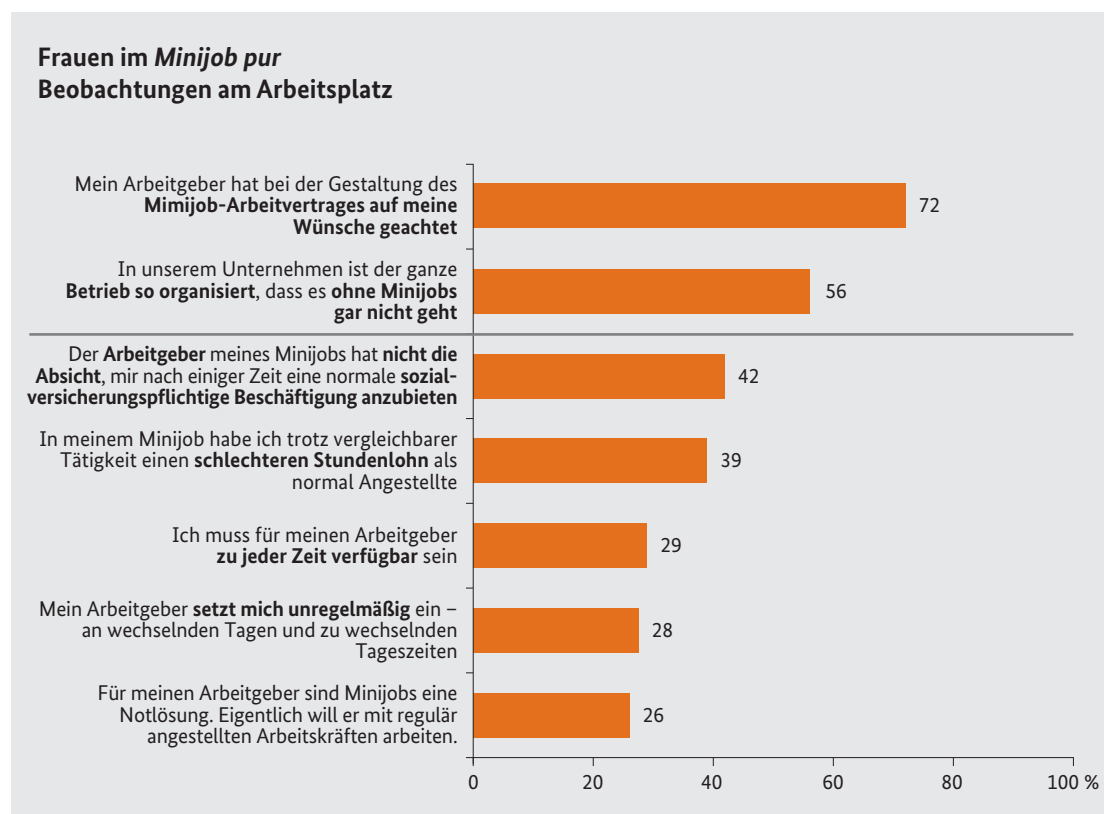
Minijob pur: Schwarzarbeit wird ebenso beobachtet von (und bei) Frauen ohne weitere sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, wenn diese seit mehreren Jahren nur im Minijob erwerbstätig sind und die Erfahrung gemacht haben, dass der Minijob ihnen keine Brückenfunktion bietet. Sie sehen in der Schwarzarbeit eine Möglichkeit zur Aufbesserung ihres Einkommens, da sie offenbar keine Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige umfangreichere Beschäftigung haben. 31% beobachten (sehr) häufig Schwarzarbeit, 58% sagen explizit, dass Schwarzarbeit der Fall ist (Untergrenze); 16% sagen, dass Schwarzarbeit nie vorkomme (Obergrenze bei 84%).

Job&Minijob: Selbst bei jenen, die parallel zum Minijob eine sozialversicherungspflichtige Haupterwerbstätigkeit haben, ist Schwarzarbeit ebenso häufig verbreitet: 30% beobachten (sehr) häufig Schwarzarbeit, 54% sagen explizit, dass Schwarzarbeit der Fall ist (Untergrenze); 19% sagen, dass Schwarzarbeit nie vorkomme (Obergrenze bei 81%).

Steuer-, sozialversicherungs- und arbeitsmarktpolitisch bedeutsam ist, dass die Häufigkeit der Schwarzarbeit **von allen Altersgruppen** in gleichem Ausmaß beobachtet wird, ebenso von **Frauen unterschiedlicher Bildung und Berufsqualifikation**. Es gibt auch kaum Unterschiede zwischen jenen, die erst seit kurzer Zeit (weniger als einem Jahr) einen Minijob ausüben, und jenen, die seit mehreren Jahren in Minijobs sind. Zentrales Ergebnis ist: **Schwarzarbeit in Minijobs ist etabliert und weitverbreitet.**

4.3 Arbeitsbedingungen und Arbeitgeberperspektive: Einschätzungen der Frauen im Minijob

Ganz zu Beginn ihres Minijobs finden Frauen sich in ihrer Erwartung bestätigt, dass diese Beschäftigungsform gut zu ihrer aktuellen Situation passt. 72 % der heutigen Frauen im *Minijob pur* berichten, dass ihr Arbeitgeber bei der Gestaltung des Minijob-Arbeitsvertrags auf ihre Wünsche geachtet habe. Der Einstieg und erste Eindruck sind sehr positiv – und insbesondere für jene, die nach mehrjähriger Erwerbsunterbrechung in den Arbeitsmarkt zurückkehren mit allen äußeren Unwägbarkeiten und persönlichen Unsicherheiten, bestärkt dies ihre (und vom Partner unterstützte) Entscheidung, dass der Minijob die richtige Wahl war. Diese Erfahrung dominiert die Einstellung und ist bleibende positive Erinnerung der Frauen im *Minijob pur*.



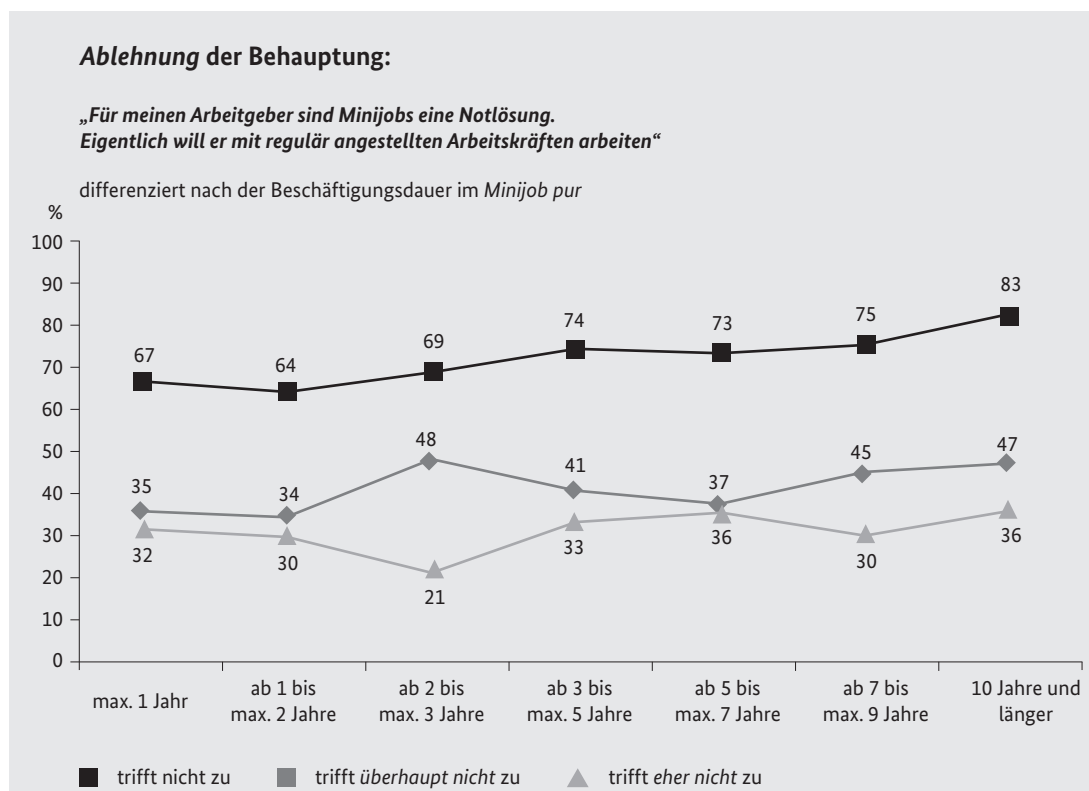
Und auch im weiteren Verlauf macht mehr als die Hälfte der Frauen die Erfahrung, für das Unternehmen sehr nützlich zu sein. 56 % der Frauen in Minijobs beobachten aus ihrer (natürlich subjektiv geprägten) Insiderperspektive, dass ihr Unternehmen so organisiert ist, dass es ohne Minijobs nicht mehr geht. In elementare Prozessabläufe sind Minijobberinnen und Minijobber fest eingebunden. Insofern haben Frauen im *Minijob pur* nicht die Wahrnehmung, von ihrem Arbeitgeber „ausgebeutet“ zu werden.

Hingegen finden Aussagen zu Aspekten möglicher Ausbeutung bei weniger als der Hälfte Zustimmung: 42% der Frauen im *Minijob pur* haben den Eindruck, dass ihr Arbeitgeber nicht die Absicht hat, ihnen irgendwann eine sozialversicherungspflichtige Anstellung anzubieten. 39% meinen, trotz vergleichbarer Tätigkeit einen schlechteren Stundenlohn als regulär Angestellte zu haben. Andere Minijob-kritische Aspekte werden von Frauen mit *Minijob pur* noch weniger bestätigt, wie die jederzeitige Verfügbarkeit (29%) und die unregelmäßigen Arbeitszeiten (28%).

Zugleich dominiert der Eindruck, dass Minijobs bei ihrem Arbeitgeber eine etablierte und dauerhafte Beschäftigungsform sind. „Nur“ ein Viertel (26%) der Frauen im *Minijob pur* haben den Eindruck, dass Minijobs für ihren Arbeitgeber eine Notlösung seien und er normalerweise (und lieber) mit sozialversicherungspflichtig Angestellten arbeitet. Die Mehrheit von 74% ist der Meinung, dass ihr Arbeitgeber den Minijob als Regelbeschäftigungsform sieht und dauerhaft institutionalisiert hat. Diese Einschätzung wächst mit zunehmender Dauer im Minijob: Nach einer Beschäftigungsdauer von 1-2 Jahren im Minijob haben 64% der Frauen diese Meinung, nach 10 Jahren bereits 83%.

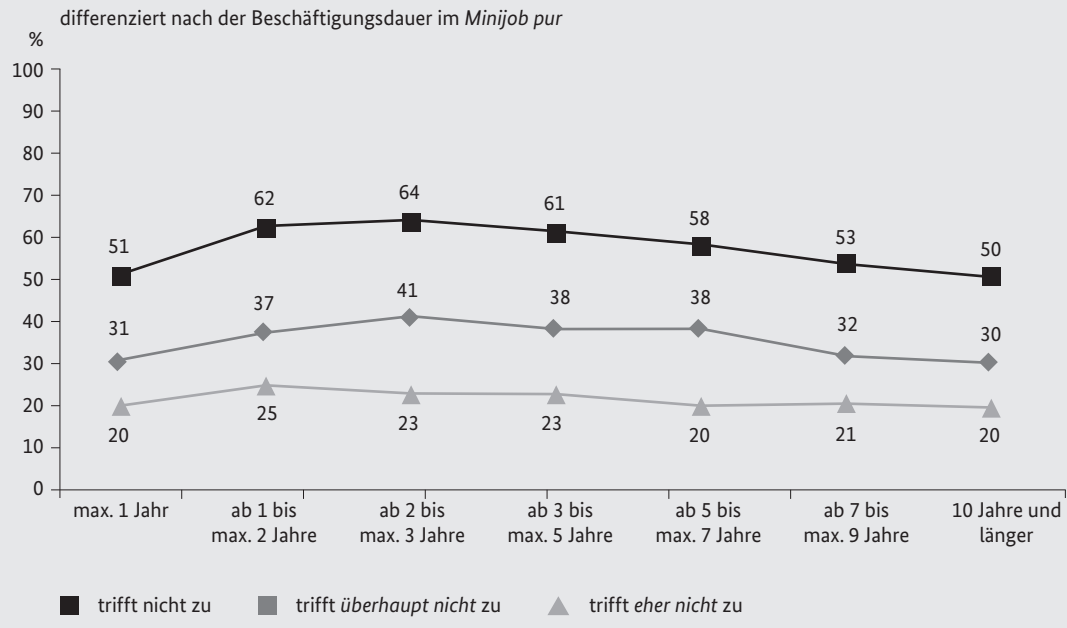
Doch selbst wenn sie bereits viele Jahre im *Minijob pur* tätig sind, geben viele Frauen die Hoffnung auf eine Festanstellung bei ihrem Arbeitgeber nicht auf. Selbst nach einer Minijobtätigkeit von 10 Jahren hoffen noch 50% der Frauen, dass ihr Arbeitgeber ihnen eine feste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anbietet.

Bei der Hälfte der Frauen im *Minijob pur* wird eine paradoxe Erfahrung deutlich: Einerseits haben sie die Hoffnung, selbst eine feste Anstellung bei dieser Arbeitgeberin bzw. diesem Arbeitgeber zu bekommen; andererseits machen sie die Beobachtung, dass ihre Arbeitgeberin bzw. ihr Arbeitgeber Minijobs in der betrieblichen Routine fest installiert hat.



Ablehnung der Behauptung:

„Der Arbeitgeber meines Minijobs hat nicht die Absicht, mir nach einiger Zeit eine normale sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzubieten“



Wer einen Minijob hat, für den gibt es keinen formalen Aufstieg in der internen Hierarchie (und damit verbundene Entlohnungen) und auch keinen Entwicklungsplan mit Zielvereinbarungen. Auch das schlägt sich nach mehreren Jahren im Minijob im weiteren Lebenslauf in verminderten Einkommensperspektiven nieder. Doch das gelegentlich gezeichnete Bild von der Ausbeutung im Minijob wird im Blick der Minijob-Beschäftigten auf ihre Arbeitgeber nicht bestätigt. Die strukturelle Problematik des Minijobs – die Stundenobergrenze, die fehlende eigenständige Absicherung – bleibt aber auch in den Minijobs ein Problem, in denen am Arbeitsplatz selbst „alles stimmt“.

Der vorliegende Befund aus der Perspektive von Frauen im Minijob ergibt somit kein klares Bild und eindeutiges Urteil. Aus der Außenperspektive lassen sich bei Frauen im Minijob auch Inkonsistenzen, Paradoxien und Tabuisierungen feststellen. Diese lassen sich teilweise durch ihre subjektiven Einstellungen erklären: z. B. den eigenen Minijob, an den sie gebunden ist und in dem sie Wertschätzung erfährt, nicht schlecht machen. Aber es bleibt eine Erklärungslücke, wenn man die Erfahrungen und Aussagen der Frauen im Minijob ernst nimmt: Der Arbeitgeber nimmt Rücksicht, er sieht Minijobs nicht als Notlösung; allerdings hat er offenbar nicht die Absicht, „mir“ eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzubieten. Insofern ist es notwendig, in weiteren sozialwissenschaftlichen Untersuchungen der Frage nachzugehen, wie die Arbeitgeber selbst das Instrument „Minijobs“ in ihrem Unternehmen sehen, einsetzen und bewerten.

Die vorliegende Studie macht deutlich, welche Motive die Entscheidung von Frauen für einen Minijob maßgeblich beeinflussen, welche Erfahrungen Frauen im Minijob machen und wie sich die Einstellung von Frauen zu Minijobs im Lebenslauf verändert. Im Kern zeigen die Ergebnisse, dass Frauen, die heute im Minijob arbeiten, flexible Arbeitszeiten sehr wertschät-

zen, dass sie die mit den Minijobs verbundenen Nachteile bei der Alterssicherung und bei der eigenen beruflichen Karriere sehen, aber „zurückstellen“. Nach der Analyse dieser Ergebnisse liegt es nahe zu vermuten, dass die aus Arbeitgebersicht wesentlichen Vorteile von Minijobs – nämlich die Möglichkeit, auf schwankenden Arbeitsanfall und auf Belastungsspitzen im Tages-, Wochen- oder Jahreslauf flexibel reagieren zu können – weder ideal durch Minijobs befriedigt werden noch mit dem Instrument des Minijobs unmittelbar verbunden sind.

Es würde daher wie erwähnt Sinn machen, die Motive und Einstellungen der Arbeitgeber eigens kontrastierend zu erheben, um bei der Suche nach sinnvollen Reformvorschlägen Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot zu berücksichtigen. Veröffentlichte Stellungnahmen der Wirtschaftsverbände aus den letzten Jahren können in dieser Hinsicht nur eine erste Annäherung darstellen. So hat der Hauptverband des Deutschen Einzelhandels 2009 formuliert:

„Die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze und/oder eine Dynamisierung dieser Grenze ist ein zweischneidiges Schwert. Dabei ist zu beachten, dass eine Erhöhung/Dynamisierung der 400,00-Euro-Grenze den Druck auf die ohnehin häufig unterfinanzierten Sozialversicherungsträger erhöht und damit höhere Sozialversicherungsbeiträge nach sich ziehen wird. Eine fehlende soziale Absicherung insbesondere im Bereich der Altersabsicherung, aber auch der Pflegeversicherung erhöht das Risiko der Altersarmut und damit die Notwendigkeit von steuerfinanzierten Fürsorgeleistungen. Der Königsweg geht daher eher über eine grundlegende Neuausrichtung mit der Zielsetzung, die Steuer- und Abgabenbelastung bei niedrigen Einkommen zu senken, bspw. durch eine Übertragung des Modells der sog. Gleitzonebeschäftigung auch auf Beschäftigungsverhältnisse unter 400 € in Zusammenhang mit einer Neuregelung der Steuerregelungen zu den Steuerklassen V und VI.“⁴⁵

4.4 SGB-II („Hartz IV“)-Aufstockung?

Von allen in Minijobs tätigen Frauen beziehen 4,6 % Arbeitslosengeld nach dem SGB-II („Hartz IV“). Diese Frauen sind überwiegend im *Minijob pur*. Berechnet man den Anteil der SGB-II-Bezieherinnen auf Basis der Frauen mit *Minijob pur*, dann beträgt der Anteil 7,4 %.

Zwei Drittel von diesen beziehen seit mehr als 3 Jahren Leistungen nach dem SGB-II („Hartz IV“), jede Vierte seit 1 bis 3 Jahren und jede Zehnte seit maximal einem Jahr. Auch wenn der Anteil der SGB-II-Bezieherinnen unter den Frauen in Minijobs prozentual relativ gering erscheint, so gibt es doch eine quantitativ relevante Gruppe von Frauen, die ihren Lebensunterhalt dauerhaft über die Einkommenskombination von Minijob und Hartz IV finanziert.⁴⁶ Das führt zu dem doppelten Befund:

- 1.) Minijobs sind nicht systematisch an „Hartz IV“ geknüpft; die Mehrheit der Frauen in Minijobs bezieht nicht Leistungen nach dem SGB-II.

⁴⁵ Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (2009): Bewertung des Koalitionsvertrags zwischen CDU/CSU und FDP. 17. Legislaturperiode 2009–2013. S. 4f.

⁴⁶ Zu beachten ist, dass von allen Frauen in Minijobs 60 % einen *Minijob pur* haben. Aus dieser größten Teilgruppe sind 7,5 % in absoluten Zahlen gerechnet eine vergleichsweise große Menge.

2.) Es gibt aber Frauen, die mehrere Jahre lang die Kombination „Minijob plus SGB-II-Leistungen“ praktizieren (müssen). Offenbar gibt es für diese Frauen keine Chance, keine Gelegenheit oder keinen Anreiz, aus dieser Einkommenskombination auszusteigen. Das hat den Effekt, dass diese Kombination relativ fest ist – und für diese Frauen erhebliche negative Konsequenzen hat, nicht nur für ihre aktuelle, sondern auch zukünftige Existenzsicherung. Das Stigma „dauerhafte Minijobberin“, das als Hürde in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wirkt, ist für diese Frauen gesteigert im Stigma „dauerhafte Hartz IV-Minijobberin“.

Minijobs wirken für diese Frauen *subjektiv* als willkommene Lösung zur Steigerung ihrer Hartz IV-Einkünfte und stärken das Selbstwertgefühl, eigenes Einkommen zu verdienen. *Objektiv* aber stabilisiert diese pragmatische Kombination dauerhaft einen prekären Zustand.

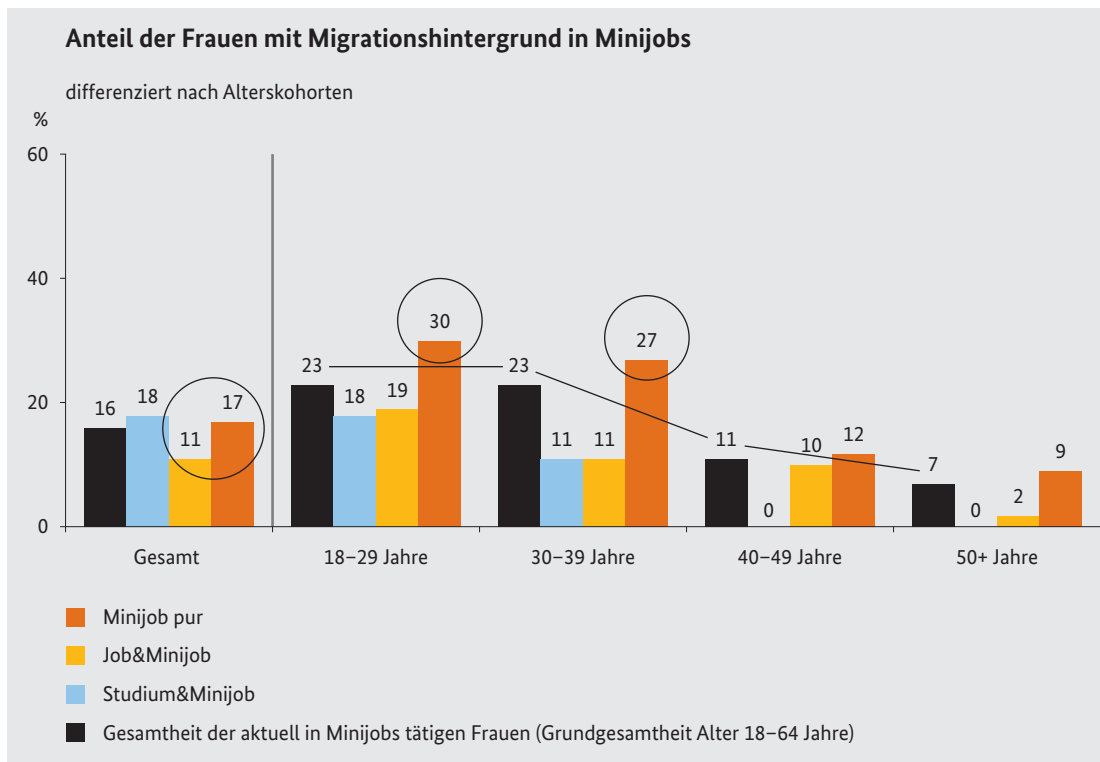
4.5 Frauen mit Migrationshintergrund im Minijob

15,6% aller Frauen in Minijobs – im Alter zwischen 18 und 64 Jahren – haben einen Migrationshintergrund.⁴⁷ Unter den früher in Minijobs tätigen Frauen hatten Migrantinnen einen ähnlichen Anteil von 14,9%. Diese Werte liegen unter dem Anteil von Migrantinnen an der Gesamtbevölkerung (18,8%).⁴⁸ In Minijobs sind Migrantinnen somit zwar unterproportional beschäftigt, aber Migrantinnen sind eine quantitativ, strukturell und damit arbeitsmarktpolitisch relevante Teilgruppe im Minijobmarkt.

- a) Die Gruppe der Frauen mit *Minijob pur* hat einen signifikant größeren Anteil von Migrantinnen als in der Gruppe von Frauen mit *Job&Minijob*. Migrantinnen kommen systematisch seltener in die Situation eines Minijobs neben einer regulären sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit. Das kann verschiedene familiäre, partnerschaftliche sowie arbeitsmarktbedingte Ursachen haben. Migrantinnen im *Minijob pur* sind besonders betroffen von den Nebenfolgen von Minijobs: lange Verweildauer im Minijob; dauerhafte ökonomische Abhängigkeit; Sackgasse in der Erwerbsbiografie u. a.
- b) Vor allem in Bezug auf die Altersverteilung unterscheiden sich Migrantinnen in Minijobs erheblich von Nichtmigrantinnen in Minijobs: In der jungen Alterskohorte der 18- bis 29-Jährigen ist der Anteil von Migrantinnen (30%) mehr als dreimal so hoch wie in der Altersgruppe der über 50-Jährigen (9%).

⁴⁷ Die in diesem Kapitel beschriebenen Befunde basieren auf einer relativ kleinen Teilstichprobe, daher ist eine ausführlichere Untersuchung zu empfehlen.

⁴⁸ Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland (2010): Pressemitteilung Nr. 033 vom 26.01.2010. Auch: Statistisches Bundesamt Deutschland (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010, Fachserie 1 Reihe 2.2, S. 147.



Insgesamt hat das Segment der Migrantinnen im Minijob eine grundlegend andere Altersstruktur als a) in der Gesamtheit aller Migrantinnen⁴⁹ und b) in der Gesamtheit aller Frauen in Minijobs.

Die Befunde im Detail:

- Frauen mit Migrationshintergrund, die in einem Minijob arbeiten, sind überproportional jung. In der Alterskohorte der **18- bis 29-Jährigen** haben **23 % einen Migrationshintergrund**. Am höchsten ist der Anteil mit 30 % in der Alterskohorte der 18- bis 29-jährigen Frauen mit *Minijob pur* – doppelt so hoch wie in der Gesamtheit aller in Minijobs erwerbstätigen Frauen. Aber der Anteil von Frauen mit Migrationshintergrund ist in diesem Alterssegment auch bei Frauen mit *Job&Minijob* (19%) und Auszubildenden (18%) deutlich über dem Durchschnitt.
- In der Kohorte der **30- bis 39-jährigen** Frauen in Minijobs sinkt der Anteil von Migrantinnen bei den Auszubildenden von 18 % auf 11 % sowie bei den Frauen in *Job&Minijob* von 19 % auf 11 % und auch bei jenen mit sozialversicherungspflichtiger Hauptbeschäftigung. Sehr hoch dagegen bleibt in dieser Alterskohorte der Anteil von Migrantinnen, die einen *Minijob pur* haben, mit 27 %.

⁴⁹ Die Altersverteilung der Bevölkerung nach Migrationshintergrund bezogen auf 15 bis 65 Jahre ist nach Daten des Statistischen Bundesamts im Jahr 2010 wie folgt: 15 bis 25 Jahre → 20,4%; 25 bis 35 Jahre → 22,9%; 35 bis 45 Jahre → 23,2%; 45 bis 55 Jahre → 19,4%; 55 bis 65 Jahre → 14,2%. Die Altersstruktur ist von 15 bis 55 Jahre relativ gleichverteilt und sinkt erst im Alterssegment ab 55 Jahre signifikant. Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2010.

■ In den weiteren Alterskohorten ist der Anteil der Migrantinnen im Minijob noch geringer, er beträgt **bei 40- bis 49-Jährigen** noch 11 % sowie bei den **über 50-Jährigen nur noch 7 %**. Auch bei jenen mit *Minijob pur* ist der Anteil der Migrantinnen deutlich geringer: bei 40- bis 49-Jährigen 12 % und bei über 50-Jährigen 9 %. In dieser Alterskohorte beträgt der Anteil der Migrantinnen mit *Job&Minijob* gar nur noch 2 %.

Fazit: Frauen mit Migrationshintergrund in Minijobs sind überwiegend jung (unter 40 Jahre) und arbeiten überdurchschnittlich häufig nur in einem Minijob ohne weitere sozialversicherungspflichtige Haupterbstätigkeit. Durch die lange Verweildauer in dieser Erwerbssituation und aufgrund ihrer im Durchschnitt geringeren Berufsqualifikation (ein erheblicher Teil hat keinen Berufsabschluss), ist für diese Frauen die Wahrscheinlichkeit besonders hoch, dass sie dauerhaft in finanzieller Abhängigkeit sowie im traditionellen Haupternährermodell bleiben. Das Risiko der finanziellen Abhängigkeit und (Alters-)Armut ist für diese Frauen – und ihre Familie – angesichts perforierter Partnerschafts- und Erwerbsverläufe besonders hoch. Bei Frauen mit Migrationshintergrund kumulieren sich die Risiken von Minijobs.

Signifikant ist die besondere, von der Gesamtbevölkerung abweichende ethnische Struktur von Migrantinnen in Minijobs: Die größte ethnische Gruppe sind **Frauen aus der Russischen Föderation:** Kasachstan, Ukraine, Weißrussland oder einem anderen Land der ehemaligen Sowjetunion (**26 %**). Die zweitgrößte ethnische Gruppe hat als Migrationshintergrund **Polen** (11 %), gefolgt von **Türkei** (10 %) und **Italien** (6 %). Auch darin unterscheiden sich Migrantinnen in Minijobs von der Gesamtheit der in Deutschland lebenden Frauen mit Migrationshintergrund.⁵⁰ Auffällig ist:

■ 34 % aller in Minijobs tätigen Migrantinnen unter 30 Jahren sind aus der Russischen Föderation. Insbesondere in dieser Gruppe gibt es erhebliche Probleme der Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlüssen, sodass vielen dieser Frauen oft nur eine Erwerbsmöglichkeit im Minijob möglich scheint oder angeboten wird.

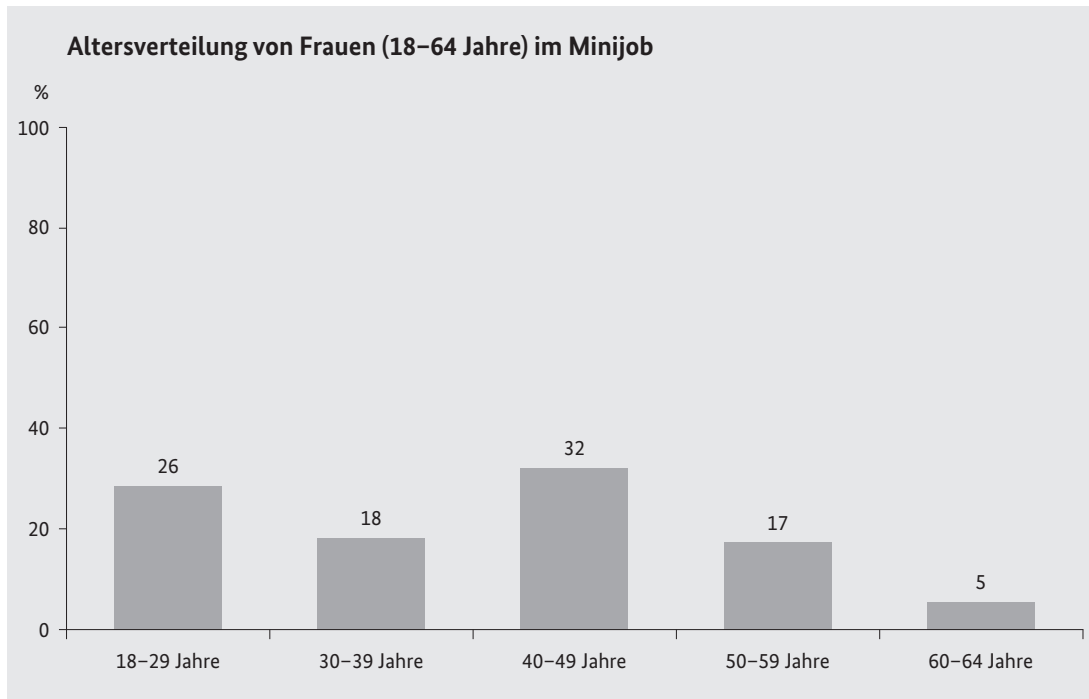
■ Unter den in Minijobs tätigen Frauen ist der Anteil der Migrantinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich größer als in der Bevölkerung. Grund dafür ist vor allem (aber nicht nur) der hohe Anteil an Spätaussiedlerinnen bei Minijobs.⁵¹

50 In der Gesamtbevölkerung sind Spätaussiedler mit einem Anteil von 15,3 % und Menschen mit türkischem Migrationshintergrund mit 15,8 % die größten Ethnien mit etwa gleich großen Anteilen. Menschen mit Migrationshintergrund Polen haben in der Bevölkerung einen Anteil von 8 %, Italien von 5 % (Quelle: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus 2010).

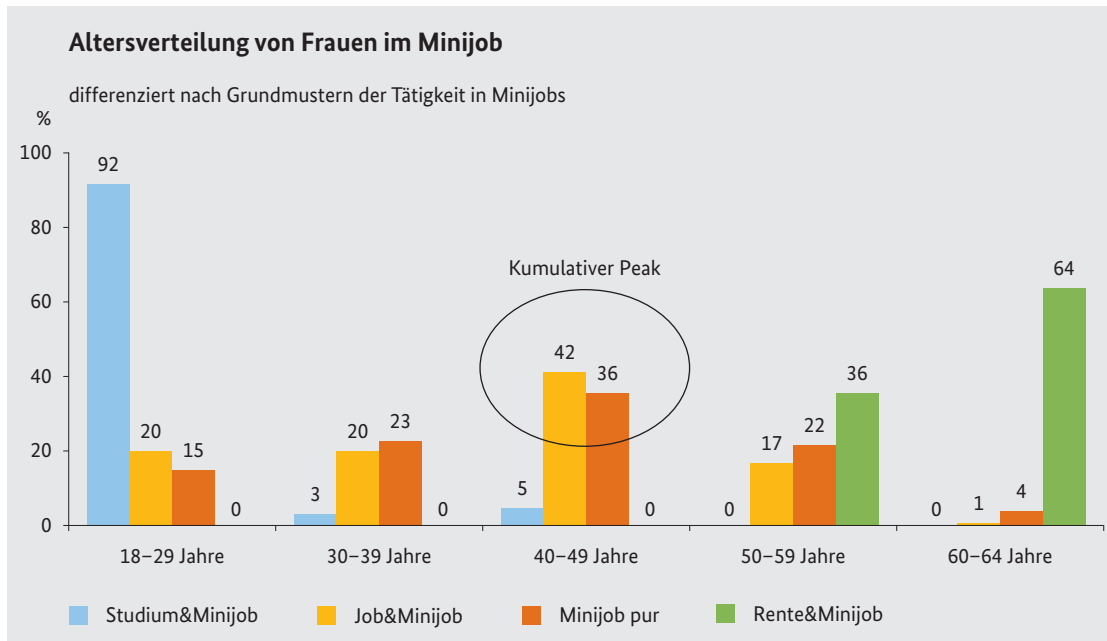
51 35 % der Migrantinnen aktuell in Minijobs haben keine deutsche Staatsangehörigkeit (Gesamtbevölkerung 55 %), 10 % haben sowohl die deutsche als auch eine andere – und 55 % haben die deutsche Staatsangehörigkeit (Gesamtbevölkerung 36 %). Diese Verhältnisse haben sich in den vergangenen Jahren verschoben: Unter den Frauen mit *früherer Minijobtätigkeit* hatten 61 % die deutsche Staatsangehörigkeit, 14 % die deutsche und eine andere, 25 % hatten keine deutsche Staatsangehörigkeit. Das führt zu dem Schluss: Es gibt unter den Migrantinnen mit ausländischer (nicht deutscher) Staatsangehörigkeit einen stärkeren Trend zu Minijobs als bei Migrantinnen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

4.6 Soziodemografische Strukturen

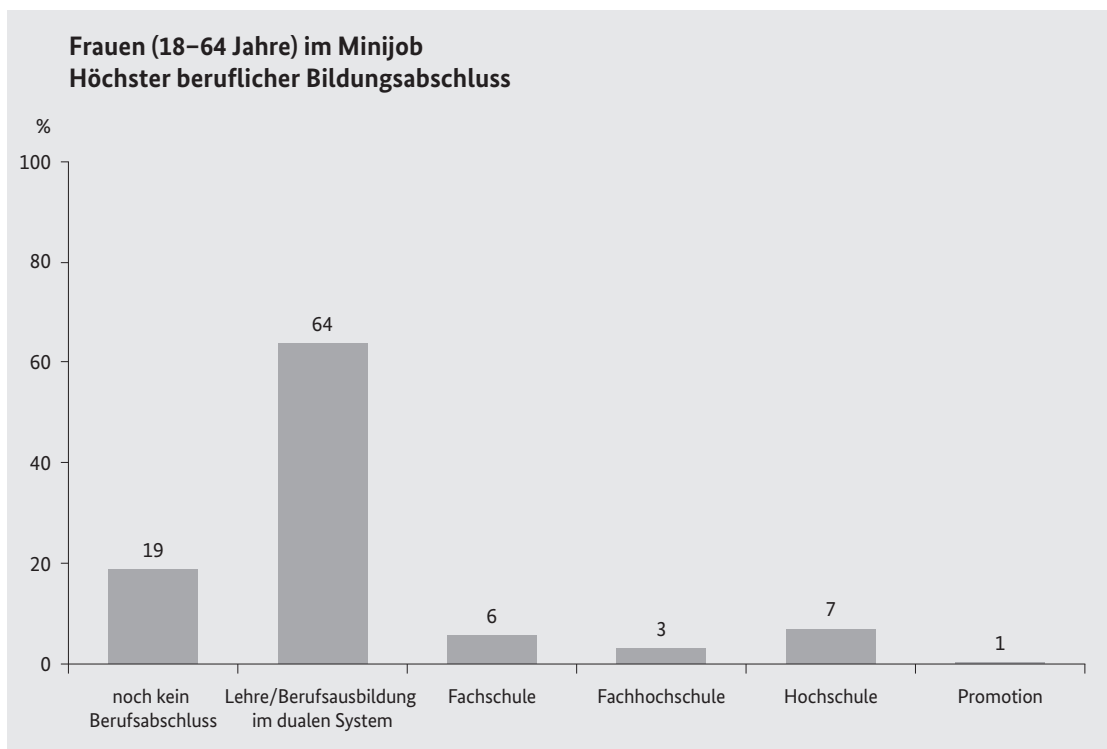
Altersstruktur: Frauen mit *Minijob pur* und jene mit *Job&Minijob* haben ein breites, sukzessiv ansteigendes Altersspektrum mit dem höchsten Anteil in der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen sowie einem dann geringeren Anteil der über 50-Jährigen.



Das hat folgende Ursachen: Frauen beginnen ihren Minijob in verschiedenen Lebensphasen, einige schon in der dritten Lebensdekade, andere im Anschluss an familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Weil ein erheblicher Teil der Frauen im Minijob dauerhaft in Minijobs verbleibt, steigt in den Lebensdekaden kumulativ der Anteil der Frauen in *Minijobs pur* sowie in *Job&Minijob*. Die Ursachen für den Rückgang der Anteile ab dem 50. Lebensjahr liegen vor allem darin, dass ein erheblicher Teil der Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheidet, ein anderer Teil eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhält (meist Teilzeit, oft geringfügig beschäftigt). Frauen mit *Studium&Minijob* sind in der Regel jünger als 30 Jahre (92%); nahezu alle mit *Rente&Minijob* sind älter als 50 Jahre.

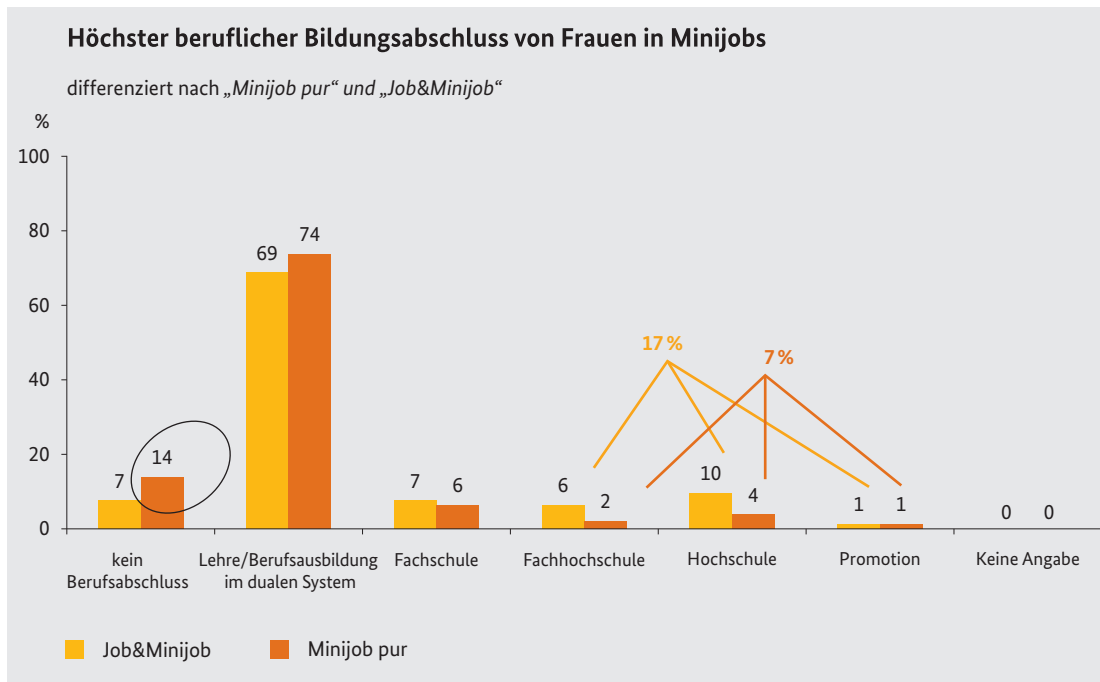


Berufsqualifikation: 64% aller Frauen mit Minijob im Alter bis 64 Jahren haben eine Lehre bzw. Berufsausbildung im dualen System abgeschlossen, 6% den Abschluss einer Fachschule und 11% einen (Fach-)Hochschulabschluss. 19% haben (noch) keine Berufsausbildung. Ohne Berufsabschluss sind a) vor allem ältere Frauen ab 55 Jahre, die in Zeiten und Familienstrukturen traditioneller Rollenteilung keinen Beruf erlernen konnten oder durften, b) jüngere Frauen in der Phase der Ausbildung, c) Frauen aus modernen Unterschichtmilieus, die keinen Schul- und Berufsabschluss erreicht haben, sowie d) meist ältere Frauen mit Migrationshintergrund.

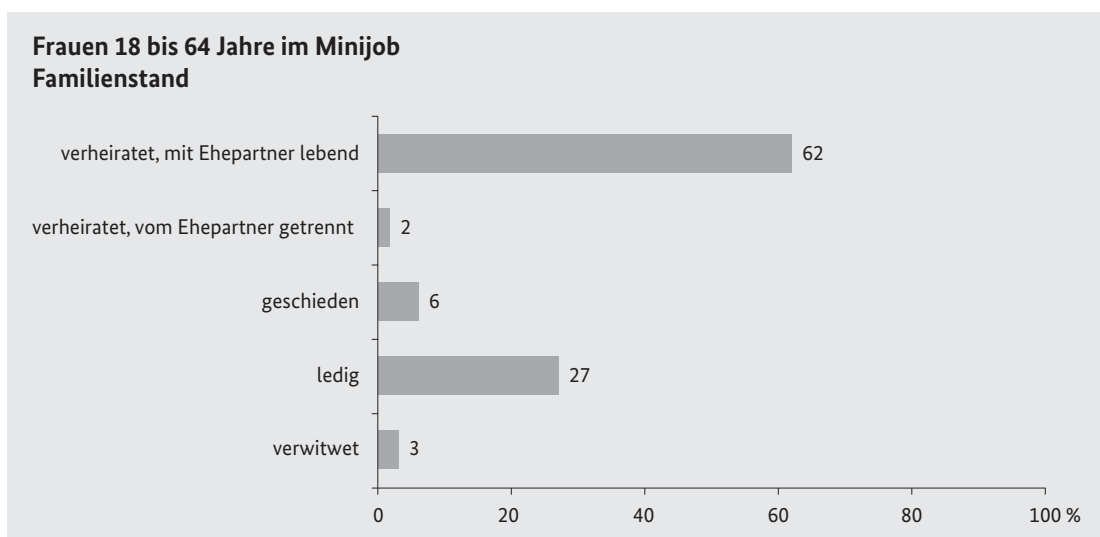


Hinsichtlich der beruflichen Qualifikationen unterscheiden sich Frauen mit *Minijob pur* und *Job&Minijob* primär an den „Rändern“ der Geringqualifizierten und Hochqualifizierten:

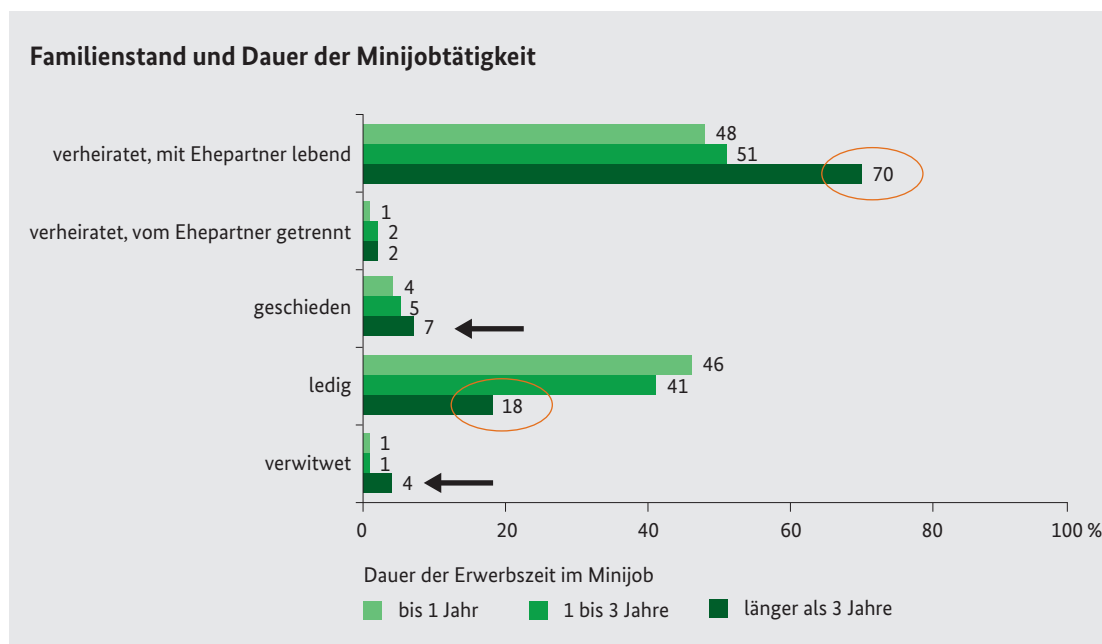
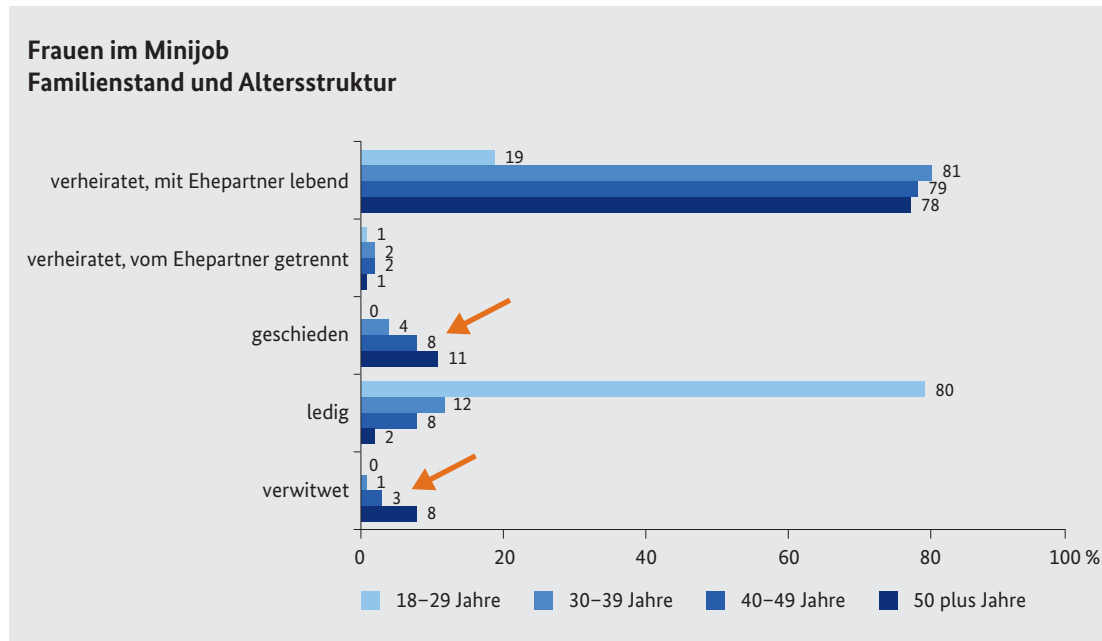
- Der Anteil der beiden Gruppen (*Minijob pur*; *Job&Minijob*) mit abgeschlossener Berufsausbildung ist mit 69% bzw. 74% etwa gleich groß.
- Aber der Anteil jener ohne Berufsausbildung (und derzeit nicht in Ausbildung!) ist bei Frauen mit *Minijob pur* mit 14% doppelt so hoch wie bei Frauen mit *Job&Minijob* (7%).
- An der anderen Skala beruflicher Qualifikationen haben 17% der Frauen mit *Job&Minijob* einen (Fach-)Hochschulabschluss – aber nur 7% der Frauen mit *Minijob pur*.



Familienstand: 64% aller derzeit in Minijobs erwerbstätigen Frauen unter 65 Jahren sind verheiratet (62% leben mit ihrem Ehepartner zusammen), 27% sind ledig, 6% sind geschieden, 3% verwitwet. Insgesamt leben 38% nicht mit ihrem Ehepartner in einem Haushalt. Von diesen haben 19% einen festen (nicht ehelichen) Lebenspartner (in einem Haushalt). Insgesamt haben fast 70% aller in Minijobs tätigen Frauen einen festen Partner, mit dem sie zusammen im Haushalt leben.

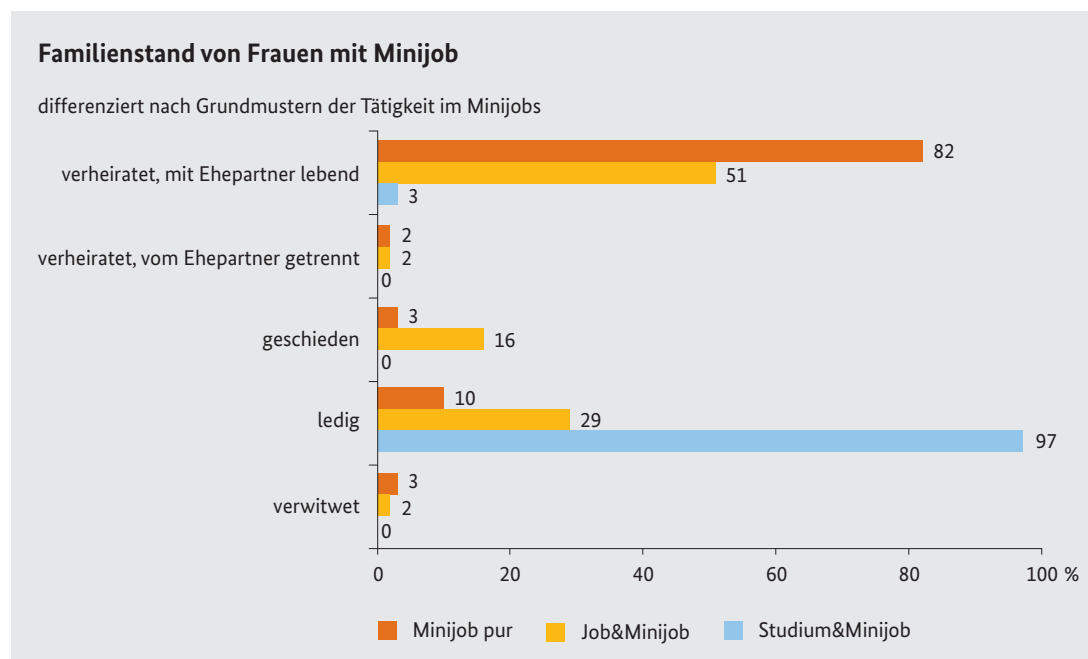


Familienstand und Altersstruktur hängen eng zusammen. In der dritten Lebensdekade bis 29 Jahre sind 80% der Frauen in Minijobs (noch) ledig, zwischen 30 und 39 Jahre hingegen nur noch 12%. Umgekehrt steigt in diesem Zeitraum der Anteil der Verheirateten (mit Ehepartner zusammenlebend) von 19% auf 81%. Für die Lebenslage in Lebenslaufperspektive sind zwei familiendemografische Entwicklungen zu betonen, die die Erwerbsperspektiven von in Minijobs beschäftigten Frauen einschränken und kanalisieren: Der Anteil der Geschiedenen steigt sukzessive von 4% bei 30- bis 39-Jährigen auf 8% bei 40- bis 49-Jährigen bis auf 11% bei über 50-Jährigen. Sprunghaft steigt der Anteil der Verwitweten zu Beginn der sechsten Lebensdekade (8%).



Es gibt des Weiteren einen Zusammenhang von Familienstand und *Dauer der Erwerbstätigkeit im Minijob*. Dabei zeigen sich zwei Hauptströmungen: 1.) Wer verheiratet ist, verweilt in der Regel länger in Minijobs bzw. wer lange in Minijobs ist (und nichts anderes bekommt), tendiert zur Heirat. 2.) Wer ledig ist, verweilt deutlich kürzer in Minijobs. Es gibt aber einschneidende Ereignisse im Lebenslauf, die mit einer höheren Dauer der Minijobtätigkeit verbunden sind: Bei Frauen, die schon länger als drei Jahre in Minijobs arbeiten, ist der Anteil der Geschiedenen (7%) und Verwitweten (4%) deutlich höher als im Durchschnitt. Zusammen mit jenen Frauen, die von ihrem Ehepartner getrennt leben, sind insgesamt 13% der Frauen, die seit vielen Jahren in Minijobs leben, in der Situation, nach Jahren der meist traditionellen Rollenteilung nun ihren Lebensunterhalt allein verdienen zu müssen – und sind offenbar in der Schleife Minijob, aus der sie nicht herauskommen.

Ebenso ausgeprägt sind Zusammenhänge zwischen dem Familienstand und dem beruflichen Hintergrund: **82% aller Frauen mit *Minijob pur* sind verheiratet und leben mit ihrem Ehepartner in einem Haushalt**; von den Frauen mit Minijob zusätzlich zur sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nur 51%.

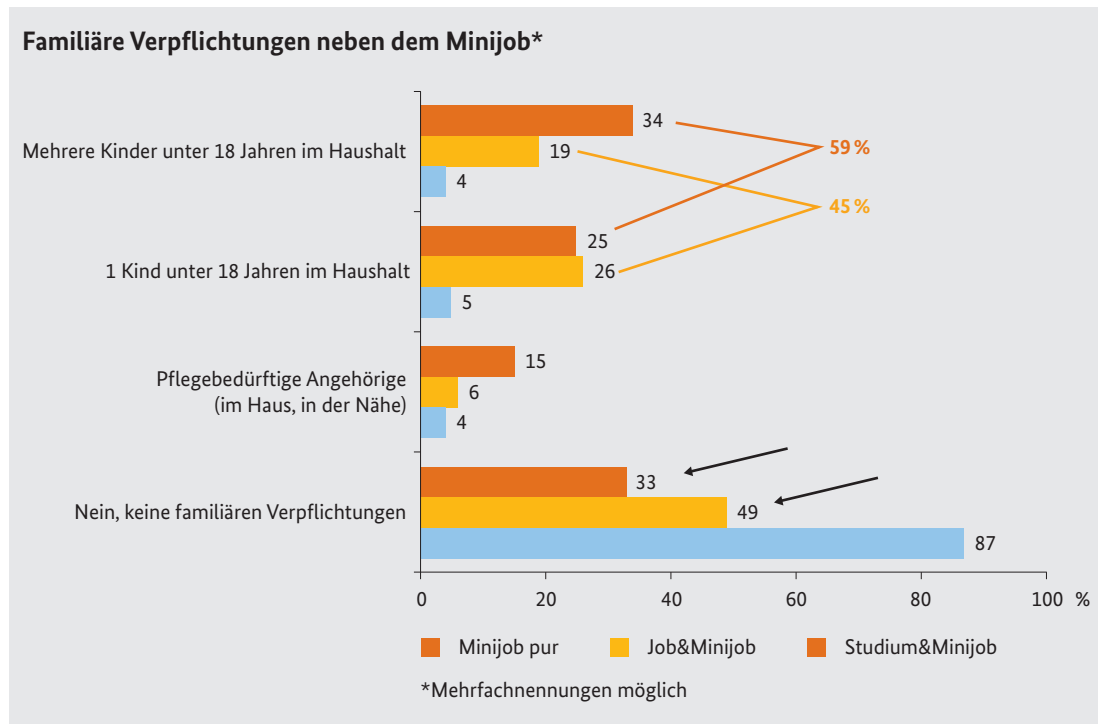


Familiäre Verpflichtungen von Frauen im Minijob haben ...

- | ... 67% der Frauen mit *Minijob pur*: 59% haben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, 15% pflegebedürftige Angehörige. Auch dies war (einst) ein Grund für die traditionelle Rollenteilung, ist Teil der Hürde und des Risikos für eine Ausweitung der eigenen Erwerbstätigkeit.
- | ... 51% der Frauen mit *Job&Minijob*: 45% haben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt, 6% müssen sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern.

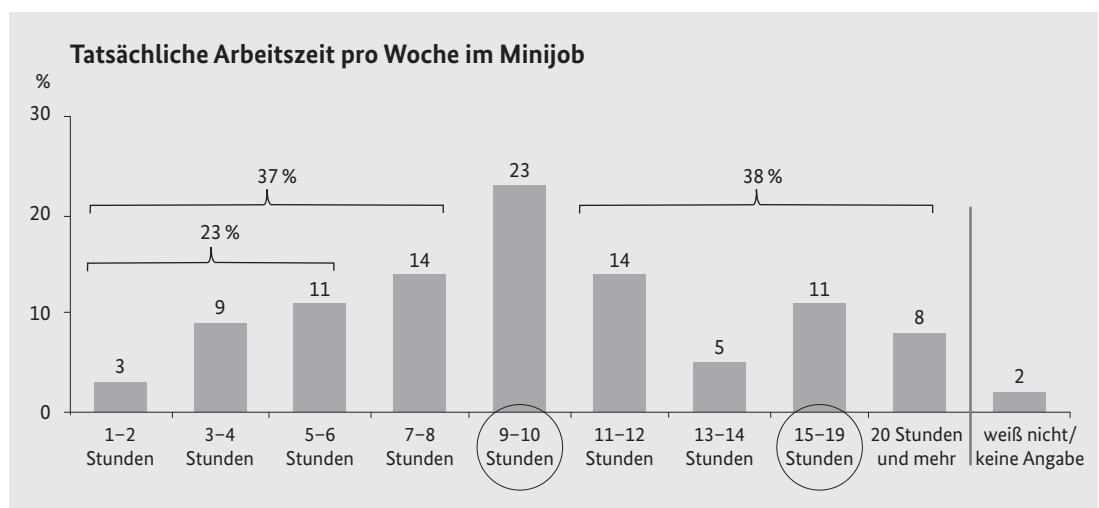
Vor diesem Hintergrund ist die Hypothese eines kausalen Zusammenhangs zu bezweifeln, dass Minijobs für familiär stark beanspruchte und zeitlich eingespannte Frauen eine besonders gute Chance sind, den Kontakt zum Arbeitsmarkt zu halten. Ein Drittel der Frauen mit *Minijob pur* und die Hälfte der Frauen mit *Job&Minijob* haben keine zusätzlichen familiären Verpflichtungen.

tungen. Die empirischen Daten führen zu dem Befund, dass die mit Minijobs verbundenen Rahmenbedingungen auch für Frauen mit relativ geringer familiärer Belastung attraktiv sind.



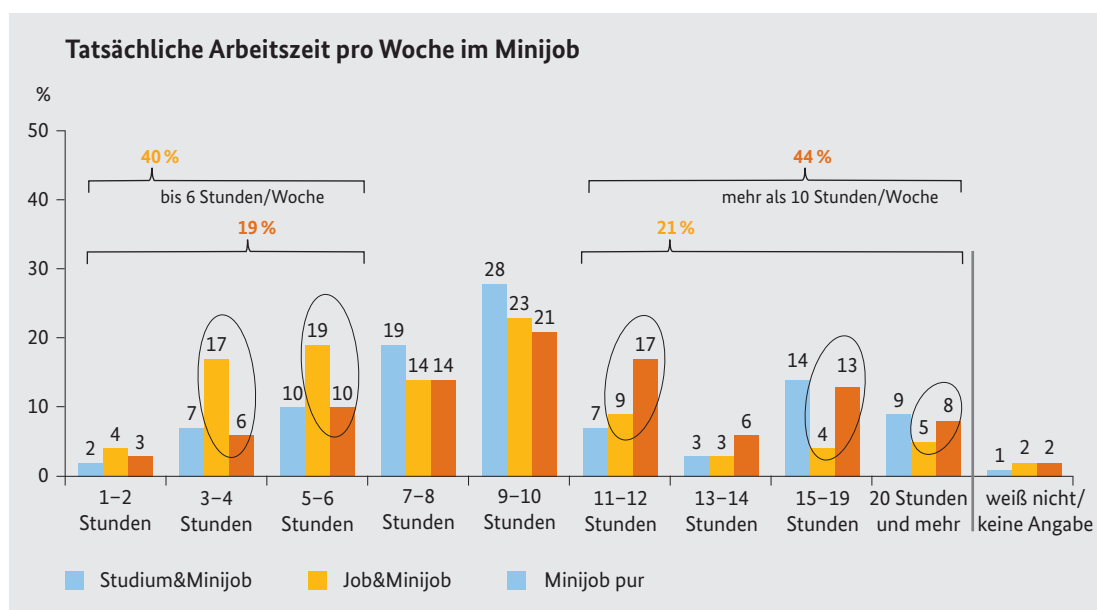
Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von Frauen im Minijob beträgt im Mittel 10,5 Stunden pro Woche. Die Prozentverteilung der wöchentlichen Arbeitszeit ähnelt der Gauß'schen Glockenkurve: Der häufigste Wert in der Mitte (9 bis 10 Stunden pro Woche: 23%), von hier aus gehen die Anteile in beide Richtungen nahezu gleichmäßig zurück und sind an den Rändern der minimalen und maximalen Stundenumfänge am geringsten. Das bedeutet konkret:

- 12% der Frauen arbeiten pro Woche bis zu 4 Stunden im Minijob,
- 23% arbeiten bis zu 6 Stunden,
- 37% arbeiten bis zu 8 Stunden,
- 38% arbeiten 11 Stunden und mehr,
- 19% arbeiten 15 Stunden und mehr,
- 8% arbeiten 20 Stunden und mehr.



Die wöchentlichen Stundenumfänge sind bei Auszubildenden, Frauen mit *Job&Minijob* und Frauen mit *Minijob pur* sehr verschieden:

- | **Studium&Minijob:** Auszubildende mit Minijob haben eine wöchentliche Arbeitszeit von durchschnittlich 10,5 Stunden.
- | **Job&Minijob:** Frauen im Minijob parallel zur sozialversicherungspflichtigen Haupterwerbstätigkeit arbeiten in ihrem Minijob durchschnittlich 8,3 Stunden pro Woche:
 - | bis zu 6 Stunden: 40% (Vergleich: 19% der Frauen mit *Minijob pur*).
 - | bis zu 10 Stunden: 77% (Vergleich: 54% der Frauen mit *Minijob pur*).
- | **Minijob pur:** Frauen im Minijob *ohne* weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben deutlich höhere Stundenumfänge ihrer wöchentlichen Arbeitszeit:
 - Mittelwert der wöchentlichen Arbeitszeit: 11,1 Stunden.
 - | 15 Stunden und mehr: 21% (Vergleich: 9% der Frauen mit *Job&Minijob*).
 - | 11 Stunden und mehr: 44% (Vergleich: 21% der Frauen mit *Job&Minijob*)



Frauen mit Minijob sind überwiegend in den **Branchen** Handel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen, verarbeitendes Gewerbe sowie freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen beschäftigt. Dabei zeigen sich folgende Schwerpunkte:

- | **Studium&Minijob:** Auszubildende mit Minijob arbeiten überwiegend im Gastgewerbe, im Handel, im Bereich Erziehung und Unterricht sowie Kunst, Unterhaltung, Erholung.
- | **Job&Minijob:** Frauen im Minijob parallel zur sozialversicherungspflichtigen Haupterwerbstätigkeit haben ihren Minijob überwiegend im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, Handel, Gastgewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe. Überdurchschnittlich häufig sind sie darüber hinaus in den Branchen Information und Kommunikation sowie in privaten Haushalten tätig.
- | **Minijob pur:** Die mit Abstand häufigste Branche von Frauen im Minijob ohne weitere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist der Handel. Es folgen mit Abstand das Gesundheits- und Sozialwesen, das verarbeitende Gewerbe und das Gastgewerbe.

Branchen der Minijobs von Frauen	Studium&Minijob	Minijob pur	Job&Minijob
Handel	23,5%	23,7%	14,9%
Gesundheits- und Sozialwesen	6,2%	16,6%	15,9%
Verarbeitendes Gewerbe	4,9%	8,7%	7,2%
Gastgewerbe	29,6%	7,2%	14,4%
Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	3,7%	4,5%	4,8%
Baugewerbe	1,2%	3,4%	3,8%
Information und Kommunikation	3,7%	2,9%	6,3%
Private Haushalte/Waren und Dienstleistungen privater Haushalte	1,2%	2,7%	4,8%
Erziehung und Unterricht	9,9%	2,4%	2,4%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung/ Sozialversicherung	1,2%	2,3%	1,0%
Verkehr und Lagerei	,6%	1,8%	
Kunst, Unterhaltung und Erholung	5,6%	1,6%	1,4%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	,6%	1,6%	1,4%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei		1,6%	1,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen		1,0%	1,0%
Energieversorgung		,2%	
Wasser- und Abfallwirtschaft	1,2%		
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2,5%	8,5%	9,6%
Sonstige Dienstleistungen	3,7%	8,1%	8,2%
keine Angabe		1,3%	1,5%
	100,0%	100,0%	100,0%

V.

Erkenntnisse anderer Untersuchungen

5.1 Diagnosen

Die vorliegende Studie widerlegt – angesichts von langen Verweildauern im Minijob –, dass der Minijob den Effekt einer *kurz- oder mittelfristigen* Brücke in den regulären Arbeitsmarkt hat und Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Erwerbsform verbessert.⁵²

Sie bestätigt und ergänzt mit ihren Verlaufs- und Motivanalysen Ergebnisse aus der empirischen Arbeitsmarktforschung der letzten acht Jahre (nach der Minijobreform von 2003) unter gleichstellungspolitischem Fokus⁵³.

Bereits vor 5 Jahren stellte beispielsweise das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in einer empirischen Kooperationsstudie mit der Stockholm School of Economics und der Freien Universität Berlin fest: „We find that marginal employment (i) does not affect time spent in regular employment within a three-years' observation period, (ii) reduces future unemployment, (iii) slightly increases cumulated future earnings, on average, and (iv) is associated with a small negative cumulative earnings effect for older workers in west Germany.“⁵⁴

Und in ihrer statistischen Analyse der kurzfristigen Beschäftigungseffekte der Einführung der Minijobreform im Jahr 2003 stellten Caliendo/Wrohlich (2006) fest, dass die Reform mit einer

52 Zu hinterfragen sind daher Analysen und Interpretationen der Minijob-Zentrale, nach der jeder dritte Minijobber nach Beendigung seines Minijobs eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, davon mehr als 40 Prozent bei demselben Arbeitgeber, mit der Schlussfolgerung, dass Minijobs eine Brücke in den Arbeitsmarkt seien (Vennebusch/Hardebusch; Minijob-Zentrale/Knappschaft-Bahn-See: Kompass 3/4 2010, S. 3). Dagegen ist einzuwenden: (1) Wenn laut Minijob-Zentrale jeder dritte Minijobber nach Beendigung des Minijobs eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, heißt das: Für zwei Drittel aller Minijobber führt der Minijob nicht in eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, sondern in die Erwerbslosigkeit oder in eine andere geringfügige, nicht sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit, wieder in das Ausbildungssystem bzw. in die Arbeitslosigkeit (siehe dazu die empirischen Belege im Haupttext). Wenn von der Minderheit, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnimmt, 40 % diese bei demselben Arbeitgeber bekommen, dann heißt dies, dass nur 13 % aller Minijobber von ihrem Arbeitnehmer übernommen werden. (2) Da 20 % der Minijob-Beschäftigten diese Tätigkeit während ihrer Ausbildung ausüben, müsste die Zahl der Minijob-Zentrale/Knappschaft-Bahn-See um diese bereinigt werden. Denn wenn diese in Minijobs Beschäftigten nach der Ausbildung eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit finden, hat dies nichts mit ihrem Minijob zu tun. (3) Die Aussage der Minijob-Zentrale muss verknüpft werden mit der Dauer der Beschäftigung in Minijobs, bis es zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung kommt: Je länger die Verweildauer im Minijob ist, desto geringer ist der positive kausale Zusammenhang zwischen Minijob und dem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. (4) Die Berechnungen der Minijob-Zentrale sind überdies methodisch kritisch, weil nur ein kleiner Teil aus einem spezifischen Segment der in Minijobs Tätigen als Berechnungsgrundlage herangezogen wurde. Damit ist die Analyse der Minijob-Zentrale nicht repräsentativ.

53 Vgl. zum Beispiel Fertig/Kluve/Scheuer 2005; Bofinger 2006; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2006; Caliendo/Wrohlich 2006; Freier/Steiner 2007; Steiner 2007; Wagner 2010; Bäcker/Bosch/Weinkopf 2011, Thode 2011; Voss/Weinkopf 2012; Klenner/Schmidt 2012.

54 Freier/Steiner 2007, S. 1.

signifikanten Zunahme der in *Nebentätigkeit* ausgeübten geringfügigen Beschäftigung verbunden war, was hier im Kapitel zu *Job&Minijob* weiterverfolgt wird.⁵⁵

Rosenthal konstatierte: „Hinsichtlich der Brückenfunktion von Minijobs sind die von der Arbeitsmarktforschung präsentierten Ergebnisse ernüchternd. In den seltensten Fällen ist die Beendigung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung darauf zurückzuführen, dass eine nicht geringfügige Beschäftigung aufgenommen wird. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass ein großer Teil der Frauen mit Minijob die Arbeitszeit gerne ausweiten und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wechseln würde.“⁵⁶

Und Wagner (2010) kommt zu dem Befund, dass Übergänge von geringfügiger Beschäftigung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eher Ausnahmen sind.

Zuletzt wurde das Ausbleiben der erhofften Brückenwirkung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einer Studie der Bertelsmann-Stiftung (2011) „Minijobs – Situation und Gestaltungsoptionen“ diagnostiziert, sie spricht – ebenso wie die IAB-Studie von Hohendanner/Klemm/Promberger/Sowa – hier auch von „Klebeeffekten“.⁵⁷

Die mit unserer Studie neu vorgelegten Untersuchungsergebnisse können die Wirkung der Klebeeffekte genauer nachvollziehen und kommen zu dem Befund, dass Übergänge vom *Minijob pur* in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht die Regel, sondern die Ausnahme sind. Mit zunehmender Dauer der exklusiven Erwerbstätigkeit in Minijobs sinkt die Wahrscheinlichkeit auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erheblich und steigt die Wahrscheinlichkeit, im Arbeitsmarkt kaum andere Chancen zu haben, als weiterhin im Minijobsektor zu arbeiten.

Nicht nur die Nutzungsdauer des Instruments Minijob ab dem ersten Minijobvertrag und die Nettogesamtzeit ihrer Minijobtätigkeit unterscheidet Frauen im *Minijob pur* und Frauen mit *Job&Minijob*, sondern vor allem schon die Startsituation: Mit diesen Befunden bestätigt unsere Studie eine BMFSFJ-Untersuchung aus dem Jahr 2011 zu kohortenspezifischen Erwerbsverläufen in Bezug auf Teilzeitarbeit: „Hinweise auf eine Brückenfunktion der Teilzeitarbeit hin zu späteren Vollzeitbeschäftigungen lassen sich in den Analysen der Untersuchung kaum finden; im Gegenteil zeigt sich bislang eine relativ hohe Stabilität der einmal eingeschlagenen

55 Die Zeitperspektiven der Arbeitsmarktforschung und der lebenslauforientierten Gleichstellungspolitik sind sehr unterschiedlich: Von den Arbeitsmarktforschern Freier/Steiner wurden nach eigener Angabe auch die „längerfristigen Effekte“ der Aufnahme einer geringfügigen subventionierten Beschäftigung auf die zukünftigen Erwerbskarrieren und Einkommensentwicklung untersucht. Dabei gebe es auch positive Effekte. So zeige sich, dass die Aufnahme einer subventionierten geringfügigen Beschäftigung über einen ca. dreijährigen Beobachtungszeitraum zwar nicht dazu führe, dass sich die Dauer in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich zu einer statistischen Kontrollgruppe erhöhe. Allerdings war die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung in diesem Zeitraum mit einer deutlich geringeren Arbeitslosigkeitsdauer und im Durchschnitt auch mit einer leichten Zunahme der in diesem Zeitraum insgesamt erzielten Erwerbseinkommen verbunden. Betrachte man die Entwicklung der Arbeitslosigkeit über einen Dreijahreszeitraum, so waren früher Arbeitslose, die eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen haben, im Folgezeitraum ca. 9 Monate kürzer arbeitslos als die statistische Vergleichsgruppe. Für ältere Arbeitslose sei dieser Effekt besonders stark ausgeprägt: Für diese reduziert sich die kumulierte Arbeitslosigkeitsdauer im Zeitraum von 3 Jahren um insgesamt ca. 1,3 Jahre (vgl. Freier/Steiner 2007; Steiner 2007, S. 9). Kritisch anzumerken ist, dass die Perspektive der Arbeitsmarktforschung unter „langfristig“ einen Zeitraum von 3 Jahren bezeichnet. Das ist in Bezug auf die langfristigen Konsequenzen im Lebensverlauf eine verschleiernde Irritation.

56 Rosenthal 2011, S. 14.

57 Vgl. Hohendanner u. a. 2011, S. 13, S. 17–19.

Erwerbspfade“ (BMFSF: Biographiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen, Berlin 2011, S. 18f.). Corsten/Hillmert (2001) hatten bereits festgestellt, dass sich viele berufliche Entscheidungen beim Erwerbseintritt nur schwer wieder revidieren lassen und für den folgenden Erwerbsverlauf als Weichenstellung fungieren.⁵⁸ Das trifft für den *Minijob pur* ausweislich der hier vorgelegten Befragungsergebnisse unzweifelhaft zu.

Bäcker/Bosch/Weinkopf (2011) sehen in Minijobs ein Niedriglohnsegment ohne Aufwärtsmobilität: Auf Basis der Daten aus dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) zeigten sie, dass rund 88 % der Menschen, für die der Minijob die Hauptbeschäftigung bietet, für einen Niedriglohn arbeiten: in Westdeutschland weniger als 9,79 Euro brutto und in Ostdeutschland weniger als 7,03 Euro brutto. Auch Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung (2011; 2012) kommen zu dem Befund, dass vor allem Minijobs eine „Niedriglohnfalle“ sind, und bezeichnen auf dieser empirischen Grundlage Minijobs als „Sackgasse für Millionen“. Als eine Ursache wird festgestellt, dass die steuer- und abgabenrechtliche Privilegierung einen Anreiz für Ehepaare setze, die Erwerbstätigkeit der Frau auf einen Minijob zu beschränken (2012, S. 4).⁵⁹ Die mit unserer Studie präsentierten Ergebnisse bestätigen die prekäre Einkommenssituation von Frauen im Minijob in Lebensverlaufperspektive und differenzieren bezüglich der Anreizwirkung der Minijobs zwischen Einstiegs- und Verbleibemotivation.

Teilweise bestätigen können wir Ergebnisse der empirischen Arbeitsmarktforschung, dass in Minijobs Frauen sozial- und arbeitsrechtliche Leistungen vorenthalten werden.⁶⁰ Das betrifft etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen oder die Gewährung von bezahltem Urlaub. Es gibt nach Erkenntnissen der Arbeitsmarktforschung zahlreiche Hinweise darauf, dass das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Diskriminierungsverbot für geringfügig Beschäftigte in der Praxis unterlaufen wird, ohne dass dies Sanktionen nach sich zieht.⁶¹

Anschlussfähig sind die hier vorliegenden Ergebnisse auch zum aktuellen Positionspapier des DGB. Der DGB kam zum Fazit, dass sich das „Instrument Minijob“ arbeitsmarkt- und sozialpolitisch nicht bewährt hat: (1) Die Kleinstarbeitsverhältnisse verschärfen die Niedriglohnproblematik, sie führen weder in ein auskömmliches Arbeitsverhältnis noch verhindern sie Altersarmut. (2) Sie sind ein Einfallstor für Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen und beeinträchtigen die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt nachhaltig. (3) Die mangelnde Durchlässigkeit zum übrigen Arbeitsmarkt beeinträchtigt die Einkommens- und Erwerbsmöglichkeiten insbesondere von Menschen mit geringer Qualifikation, von Bezieherinnen und Beziehern der Grundsicherung und ganz grundsätzlich von Frauen, unabhängig von deren Qualifikation. (4) Die steuer- und sozialpolitische Gestaltung setzt falsche Anreize für die Akzeptanz von Geringverdiensten und hält qualifizierte Beschäftigte in der geringfügi-

58 Siehe dazu auch: Corsten, Michael/Hillmert, Steffen (2001): Qualifikation, Berufseinstieg und Arbeitsmarktverhalten unter Bedingungen erhöhter Konkurrenz. Was prägt Bildungs- und Erwerbsverläufe in den achtziger und neunziger Jahren?, Arbeitspapier aus dem Projekt Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland, Nr. 1, Berlin. Vgl. dazu auch: Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend (2011): Biographiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. Vgl. IAB-Forschungsbericht 8/2011: „Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965“ von Anita Tisch und Silke Tophoven; dort S. 18.

59 Weinkopf 2011a, S. 12.

60 Vgl. Winkel 2005.

61 Vgl. Steiner 2007, S.23; Weinkopf 2011a, S. 11.

gen Beschäftigung fest, dies verstärkt den Fachkräftemangel. (5) Die geringfügige Beschäftigung ist in mehrfacher Hinsicht Teil prekärer Beschäftigung, weil den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern häufig arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche vorenthalten werden. In diesen Arbeitsverhältnissen, die oft fälschlicherweise als Aushilfstätigkeiten ausgewiesen werden, ist die Durchsetzung gesetzlicher und tariflicher Arbeitnehmerrechte noch weitaus schwieriger als in anderen Arbeitsverhältnissen. Zudem beschleunigen die Minijobs die Erosion der (Normal-)Arbeitsverhältnisse insgesamt und schwächen bzw. gefährden die gewerkschaftlichen Gestaltungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten.⁶²

Die rentenpolitischen Implikationen von Minijobs analysiert eine Studie der Freien Universität Berlin von Riedmüller/Schmalreck (2012), die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter untersucht und zu dem Befund kommt, dass der Großteil der Frauen im Minijob den Rentenbeitrag ihres Arbeitgebers nicht freiwillig aufstocken und somit keine vollwertigen Leistungsansprüche erhalten (S. 69ff.). Unsere Ergebnisse zeigen, dass den Frauen im Minijob – und besonders denen, die früher im *Minijob pur* gearbeitet haben – die negativen Auswirkungen des Minijobs auf die Alterssicherung durchaus bekannt sind.

In seiner Expertise für den 68. Deutschen Juristentag führte Waltermann (2010) an, dass Minijobs faktisch wie eine „Barriere gegen die Ausweitung der Erwerbstätigkeit“ wirken, was für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen kritisch zu sehen ist. Die Expertise betont, dass den Sozialversicherungen Beiträge entzogen werden und dass eine Existenzsicherung in Minijobs nicht möglich sei. „Es erfolgt also, wenn die dargelegten Gesichtspunkte zutreffen, unter dem Strich eine Steuerung in die falsche Richtung und nicht in Richtung einer nachhaltig die Existenz sichernden Erwerbstätigkeit. Sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird unter dem Strich durch die Abgabenprivilegierung geringfügig entlohnter Beschäftigung konterkariert, weil sie Anreize setzt, gerade nicht in einem Normalarbeitsverhältnis tätig zu werden.“⁶³ Weiter wird konstatiert: „Die geringfügige Beschäftigung hat dabei inzwischen eine Dimension erreicht, welche mit Grundkonzeptionen der geltenden Rechtsordnung im Privatrecht und im Sozialrecht nicht mehr im Einklang steht und die zu hohen, aus dem Steueraufkommen zu bewältigenden Belastungen führt.“⁶⁴ Die von Waltermann beschriebene Barrierenfunktion kann durch unsere Ergebnisse differenziert untermauert werden – dabei wird von uns mit besonderer Sorgfalt die Barriere für verheiratete Frauen untersucht.

Die in dieser Untersuchung sowie in anderen Studien aufgedeckten Befunde und Zusammenhänge führen zu der Erkenntnis, dass Minijobs im Lichte des Anspruchs „Faire Einkommensperspektiven im Lebenslauf“ als problematisch eingeschätzt werden müssen. Die Verlaufsanalysen und Motivmuster von Frauen im Minijob bestätigen damit empirisch vertiefend Diagnosen und Analysen, wie sie im Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (*Stichwort linked lives*) und in Beschlüssen des Deutschen Frauenrates bereits nahegelegt wurden.

62 DGB-Bundesvorstand (2012): DGB-Vorschlag zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen hin zur sozialen Sicherung von Teilzeitarbeit. Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 06.03.2012, S. 1

63 Waltermann 2010, S. 28f.

64 Ebd. S. 30.

5.2 Reformvorschläge

Der **Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** kommt nach Sichtung der Forschungsergebnisse zu dem Befund: „Für Unternehmen und Beschäftigte werden Fehlanreize gesetzt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in wenig zukunftsträchtige Minijobs aufzuteilen. Die Entscheidung für eine längere Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung betrifft vor allem Frauen und ist mit langfristigen biografischen Nachteilen verbunden. Wünsche nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit können nicht realisiert und eine eigenständige soziale Sicherung nicht aufgebaut werden. Durch die geringen Aufstiegschancen werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beschnitten. Hinzu kommt, dass die Kosten dieser Beschäftigungsverhältnisse, vor allem die geringe eigenständige Alterssicherung, sozialisiert und in die Zukunft verlagert werden. Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen.“⁶⁵

Angesichts dieser Fehlanreizstrukturen und der finanziellen und beruflichen Risiken für Frauen im Lebenslauf fordert die Mitgliederversammlung des **Deutschen Frauenrates** die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Einführung einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro.⁶⁶

Die Forderungen des Ersten Gleichstellungsberichts und Erwartungen der Frauenverbände sind ebenso wie die Arbeitsmarktstudien eingeflossen in den **Reformvorschlag des DGB-Bundesvorstands 2012**⁶⁷. Der DGB fordert, den Teilzeitarbeitsmarkt so umzugestalten, dass das Arbeitspotenzial erhalten bleibt, während die Nachteile der Sonderform abgebaut werden.

Es wird sich lohnen, die Einzelvorschläge – Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung bzw. einen Vollzeitarbeitsplatz analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit, Erweiterung der Gleitzone, die derzeit im Einkommensbereich zwischen 400 bis 800 Euro gilt, auf die Einkommen von 0 bis 800 Euro, verpflichtende Einführung des Faktorverfahrens (Steuerklasse IV/IV mit Faktor 1), wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind, Beschränkung der Möglichkeit der kurzzeitigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1, Punkt 2 SGB IV (50 Tage im Jahr) auf Schülerinnen und Schüler und Studierende ... – im Lichte der hier vorgelegten Ergebnisse näher zu prüfen.

⁶⁵ 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011, S. 242.

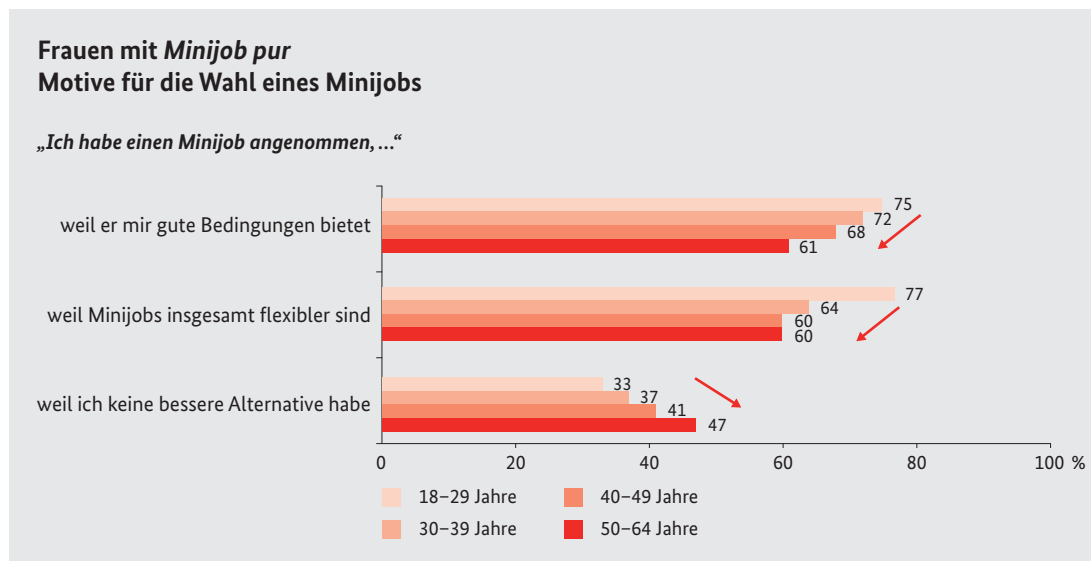
⁶⁶ Vgl. Deutscher Frauenrat 2010: Minijobs – Wege in die Armut. Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten? Positionspapier des Deutschen Frauenrates zu Minijobs, beschlossen auf der Mitgliederversammlung, S. 6.

⁶⁷ DGB-Bundesvorstand (2012): DGB-Vorschlag zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen hin zur sozialen Sicherung von Teilzeitarbeit. Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 06.03.2012, S.2–4.

VI. Fazit

Die empirische Bestandsaufnahme der Chancen und Risiken von Minijobs für Frauen unter dem Aspekt lebenslauforientierter Gleichstellungspolitik kommt zu den zentralen Befunden, (1) dass Minijobs in der vorberuflichen Phase der Ausbildung sowie der nachberuflichen Phase der Rente/Pension weitgehend unproblematisch scheinen; (2) dass aber Minijobs während der Erwerbsphase – für verheiratete und ledige – Frauen mit *Minijob pur* erhebliche negative Konsequenzen haben, die oft erst erkennbar und die erst wirksam sind, wenn die Frauen länger im Minijob sind.

Es gibt eine Diskrepanz zwischen der subjektiven Attraktivität von Minijobs und den objektiven Risiken von Minijobs im Lebenslauf. Einen Schlüssel zur Erklärung bietet die Zusammenschau von Motiven und Lebensalter: Im Motivspektrum gibt es bei Frauen mit *Minijob pur* bei drei Aussagen auffällige Befunde:



Bei jungen Frauen (unter 30 Jahren) sind die Erwartung und Erfahrung, dass ein Minijob gute Bedingungen und ein flexibles Arbeitsverhältnis biete, am stärksten ausgeprägt. Im Lebensverlauf ist dies meist die Phase der beruflichen Orientierung und/oder Familiengründung, in der jungen Frauen ein Minijob situativ „passend“ und optimal erscheint. Aber der Minijob erscheint diesen jungen Frauen mit *Minijob pur keineswegs alternativlos!* Frauen in diesem Altersabschnitt sehen ihre künftige Erwerbsbiografie offen, von ihnen frei wählbar und optimistisch; bestimmend ist die Annahme beruflicher Multioptionalität. Gerade deshalb ergreifen sie einen Minijob, der aus ihrer Perspektive völlig risikofrei ist und zudem große Flexibi-

lität verheißt. Mit zunehmendem Alter jedoch geht die Einschätzung der guten Bedingungen sowie der Flexibilität deutlich zurück. Zugleich steigt die Erfahrung, dass es für Frauen oft keine Alternative zum Minijob gibt. Diese Befunde legen Schlussfolgerungen in zwei Richtungen nahe:

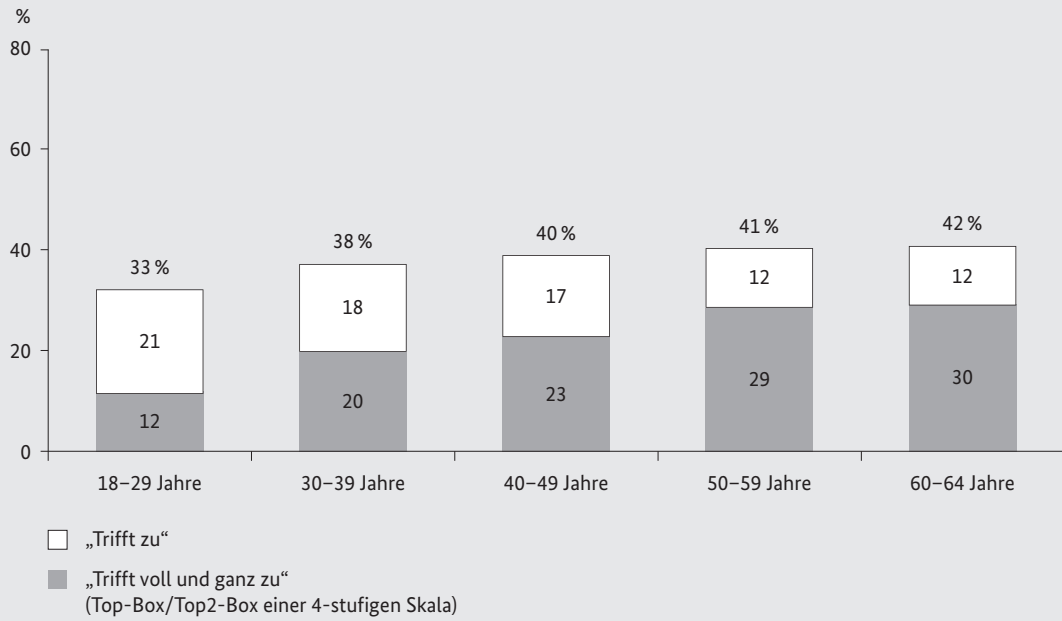
- Bezogen auf den Lebensverlauf: Mit zunehmender Dauer im anfangs attraktiv schillernden Minijob kommt der „Realitätsschock“. Die Frauen müssen erfahren, dass zum einen die Bedingungen für sie nicht so gut sind wie zu Beginn oder ursprünglich geglaubt; zum anderen dass sie aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit im Minijob kaum noch eine Erwerbsalternative zum Minijob haben. Damit stehen sie als qualifizierte Fachkraft dem regulären Arbeitsmarkt nur noch theoretisch zur Verfügung, praktisch bleiben sie dauerhaft eine als unqualifiziert geltende und entsprechend gering entlohnte „Minijobberin“ ohne Aufstiegs- und Karriereperspektive.
- Bezogen auf Altersgruppen: Mit zunehmendem Alter (insbesondere nach mehrjähriger familienbedingter Erwerbsunterbrechung, die bei einigen Frauen länger als 10 Jahre andauert) und verstärkt im Alter ab 50 Jahren erscheint Frauen der berufliche Einstieg in den Minijob von vornherein als alternativlos. Die Vorstellungen von den „guten Bedingungen“ des Minijobs sind gedämpft; höhere Flexibilität als in einem regulären Arbeitsverhältnis wird dem Minijob von der Mehrheit (60 %) dieser Altersgruppe zwar weiter zugeschrieben, aber 40 % verneinen den Vorteil der Flexibilität.

Interessant ist, dass die Frauen im Minijob sehr differenziert unterscheiden, ob der Minijob für sie „alternativlos“ war oder eine „Notlösung“. Dabei zeigt sich, dass bei *allen Frauen im Minijob* mit zunehmendem Alter der Minijob als Notlösung sukzessive bedeutsamer wird (volle Zustimmung 12 % bei 18- bis 29-Jährigen auf 30 % bei 60- bis 64-Jährigen; allgemeine Zustimmung von 33 % auf 42 %). Hingegen ist bei Frauen mit *Minijob pur* das „Notlösungs-Motiv“ bei den Frauen unter 30 Jahren am stärksten (60 %) und geht mit zunehmendem Alter zurück (35 % bei über 60-Jährigen).

Frauen der jüngeren Generation verbinden Optimismus in ihre berufliche Selbstbestimmung mit einer starken Orientierung an kurzfristigen, situativen Zielen. Sie ergreifen den Minijob meist nicht, weil dieser für sie eine Brücke in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sein soll, sondern weil sie überzeugt sind, dass sie dazu eines Minijobs nicht bedürfen. Zugleich erscheint ihnen der Minijob insofern als „Notlösung“, als er sie scheinbar nicht in ein fixes Beschäftigungsverhältnis bindet. Erst nach mehreren Jahren im Minijob machen sie die Erfahrung, dass der Minijob ihnen Alternativen und Optionen raubt.

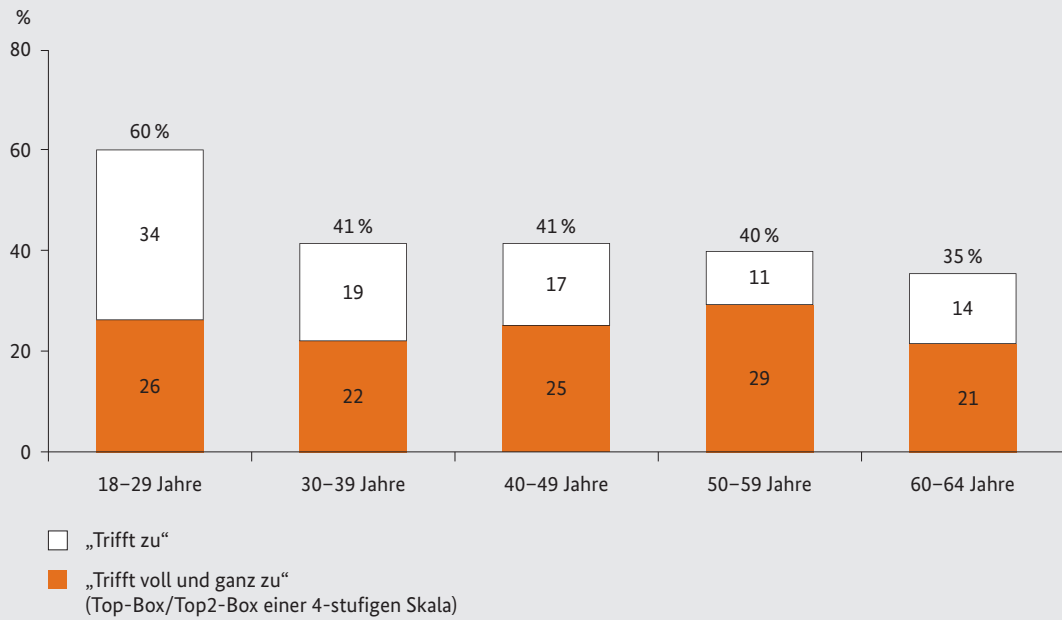
Frauen mit Minijob Motive für die Wahl eines Minijobs

„Ich habe einen Minijob angenommen als Notlösung“



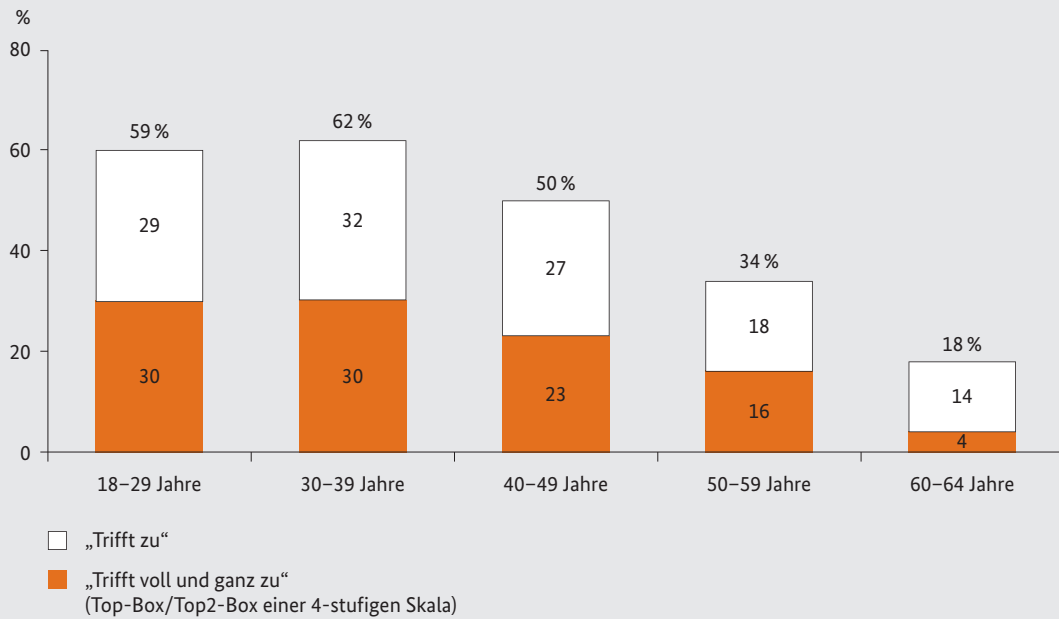
Frauen mit Minijob pur Motive für die Wahl eines Minijobs

„Ich habe einen Minijob angenommen als Notlösung“



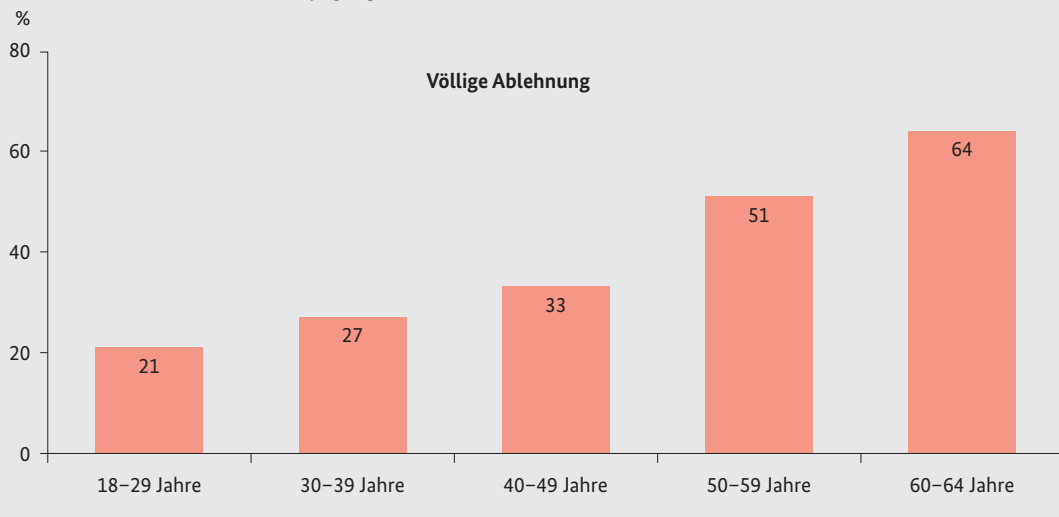
Frauen mit *Minijob pur* Motive für die Wahl eines Minijobs

„Ich habe einen Minijob angenommen, weil der Minijob eine Brücke in ein normales Beschäftigungsverhältnis sein sollte“



Frauen mit *Minijob pur* Motive für die Wahl eines Minijobs

„Ich habe einen Minijob angenommen, weil der Minijob eine Brücke in ein normales Beschäftigungsverhältnis sein sollte“



Ob volkswirtschaftlich *Minijobs pur* bisher bestehende sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen verdrängen, kann auf Grundlage der hier vorgenommenen Untersuchung nicht geprüft werden. Allerdings helfen Minijobs augenscheinlich nicht, Schwarzarbeit wirksam einzudämmen, sondern sind nach den hier vorliegenden Erkenntnissen womöglich sogar ein Katalysator für mehr Schwarzarbeit.

Vor allem macht die Untersuchung deutlich, dass die mit dem Instrument „Minijob“ verbundenen Motive und (Fehl-)Anreize sowie die Konsequenzen im Lebenslauf sehr eng verbunden sind mit der familiären und beruflichen Situation. Insofern haben *Minijob pur* und *Minijob-on-top* völlig unterschiedliche Ursachen und Folgen.

Vor allem für (verheiratete) Frauen muss daher das arbeitsmarktpolitische Instrument der Minijobs im Horizont umliegender gleichstellungspolitischer Themen analysiert, bewertet und reformiert werden. Vordringliche Herausforderungen ergeben sich für die Unterstützung des beruflichen Wiedereinstiegs nach (längerer) familienbedingter Erwerbsunterbrechung⁶⁸, für eine perspektivische Entwicklung haushaltnaher Dienstleistungen⁶⁹, für die Überwindung der Entgeltungleichheit (unter Berücksichtigung von Brancheneffekten und Arbeitsvolumina im Lebenslauf)⁷⁰ und – last but not least – für eine Fortsetzung der Diskussion über den Reformbedarf des deutschen Ehe(güter)rechts unter gleichstellungspolitischer Perspektive⁷¹.

68 Siehe dazu: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Berlin.

69 Siehe dazu: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. Berlin.

70 Siehe dazu: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“. Berlin. Sowie: Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Berlin.

71 Siehe dazu: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebenslauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. Berlin.

VII.

Anhang

7.1 Untersuchungsanlage

Quantitativ-repräsentativ:

- Grundgesamtheit: Frauen im Alter zwischen 18 und 64 Jahren; aktuell in einem Minijob beschäftigt oder früher (ab 1999) in einem Minijob beschäftigt gewesen (heute aber nicht mehr)
- Stichprobenumfang:
 - | 1.016 aktuell in Minijobs erwerbstätige Frauen
 - | 1.045 früher in Minijobs erwerbstätige Frauen (aber heute nicht mehr im Minijob), Σ 2.061 Frauen mit Minijob-Beschäftigung (aktuell oder früher)
 - | Zur Erhebung des Anteils von in Minijobs tätigen Frauen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung wurden insgesamt 9.608 Frauen im Alter 18–64 Jahre bevölkerungsrepräsentativ befragt
- Stichprobenziehung:
 - | Repräsentative Zufallsstichprobe (ADM-Telefonstichprobe);
 - | Stichprobenziehung in zwei Stufen: zunächst Haushaltsebene, dann Personenebene;
 - | Die Auswahl der anzuwählenden Haushalte erfolgt als mikrostratifizierte Zufallsauswahl auf Basis von Samplezellen, die als Landkreise, kreisfreie Städte und Gemeinden definiert sind.
- Befragungsart: Standardisierter Fragebogen mit nur geschlossenen Fragen
- Befragungsform: CATI-Interviews
- Erhebungszeitraum: August/September 2011
- Datengewichtung Die Bruttostichprobe von 9.608 Frauen wurde nach soziodemografischen Merkmalen (Haushaltsgröße, Alter, Bildung, Haushaltsnettoeinkommen) sowie regionaler Verteilung (Bundesländer) gemäß der amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus) gewichtet.

Qualitativ-explorativ:

Mehrstündige Gruppendiskussionen mit Frauen, die aktuell im Minijob tätig sind oder früher mehrere Jahre Minijobs ausübten.

- 3 Gruppen mit Frauen derzeit *im Minijob pur* im Alter zwischen 25 und 40 Jahren
 - Aktuell im Minijob beschäftigt (daneben kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis)
 - Alle Bildungsniveaus
 - Die Hälfte ist verheiratet, ein Drittel lebt unverheiratet mit Partner zusammen, die anderen sind Alleinerziehende
 - Alle haben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt
 - Knapp 10% beziehen Leistungen nach dem SGB-II („Hartz IV-Aufstockerinnen“)

- 3 Gruppen mit Frauen derzeit im Minijob *pur* im Alter zwischen 41 und 64 Jahren
 - Aktuell im Minijob beschäftigt (daneben kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis), Alle Bildungsniveaus
 - Zwei Drittel sind verheiratet, ein Drittel ist geschieden/getrennt lebend
 - Die Hälfte haben Kinder unter 18 Jahren im Haushalt
 - Ca. 15% beziehen Leistungen nach dem SGB-II („Hartz IV-Aufstockerinnen“)

- 2 Gruppen mit Frauen ehemals im Minijob tätig, die heute in Vollzeit oder Teilzeit (mindestens 20 Stunden) in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis stehen
 - Alle haben früher mindestens 3 Jahre in Minijobs gearbeitet
 - Alle Bildungsniveaus
 - Ein Drittel hat Kinder unter 18 Jahren im Haushalt
 - Die Hälfte ist verheiratet, ein Drittel lebt unverheiratet mit Partner zusammen, der Rest ist geschieden/lebt getrennt

7.2 Historie gesetzlicher Regelungen zu Minijobs

Maßgebliches Motiv für die Versicherungsfreiheit von Nebenbeschäftigungen oder Nebentätigkeiten bzw. von geringfügigen Beschäftigungen oder geringfügigen selbstständigen Tätigkeiten war für die gesetzliche Rentenversicherung seit jeher die Vermeidung von Kleinstrentenansprüchen bzw. die Tatsache, dass derartige Tätigkeiten für die Alterssicherung ohne wesentliche Bedeutung sind.⁷² Solche Ausnahmen von der Versicherungspflicht waren Ende des 19. Jahrhunderts bereits mit eingeführt worden, als die Sozialversicherungsgesetze entstanden waren. Nach dem Zweiten Weltkrieg existierte diese Versicherungsfreiheit von der Kranken- und Rentenversicherung fort, sofern das Beschäftigungsverhältnis nur gelegentlich oder als Nebenbeschäftigung ausgeübt wurde und eine bestimmte Einkommensgrenze nicht überstieg. In der Zeit vom 1.3.1957 bis zum 30.6.1965 war die zeitliche Beschränkung gelegentlicher Beschäftigungen oder Tätigkeiten auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt.

72 Entnommen aus: Bundeszentrale für Politische Bildung/Frank Oschmiansky (2010): Beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen. Minijobs/geringfügige Beschäftigung. <http://www.bpb.de/themen/U9RDBG.html>.

In den sechziger Jahren wurde die abgabenfreie geringfügige Beschäftigung angesichts akuten Arbeitskräftemangels attraktiver gestaltet, um Hausfrauen, Rentner, Studierende sowie Nebentätige auch stundenweise zur Erwerbsarbeit zu mobilisieren. So war zwischen 1961 und 1965 die Versicherungspflicht auf Beschäftigungen beschränkt, die mindestens 20 Wochenstunden (in Kranken- und Rentenversicherung) bzw. 24 Wochenstunden (Arbeitslosenversicherung) umfassten. Auf jeden Fall musste eine bestimmte Entgelthöhe überschritten werden. Im Laufe der Jahrzehnte erhöhte sich diese monatliche Geringfügigkeitsgrenze auf 630 DM im Jahre 1999. Insbesondere in den neunziger Jahren gewann die geringfügige Beschäftigung zunehmend an Bedeutung. Vor der umfangreichen Reform 1999 galt ein Arbeitnehmer als geringfügig beschäftigt, wenn seine monatlichen Einkünfte 630 DM (Westdeutschland) bzw. 530 DM (Ostdeutschland) nicht überstiegen und seine wöchentliche Arbeitszeit weniger als 15 Stunden betrug. Ein solches Arbeitsverhältnis war abgabenfrei – auch dann, wenn es sich um eine Nebenbeschäftigung zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung handelte. Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung unterlagen der Pauschalabgabe mit einem Satz von 20% durch den Arbeitgeber oder mussten im Rahmen der individuellen Einkommensbesteuerung vom Arbeitnehmer angegeben werden.

Seitdem ist es zweimal zu erheblichen Veränderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung gekommen. Die am **1.4.1999 in Kraft getretene Neuregelung zur sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Behandlung der geringfügig Beschäftigten sollte die zuvor diagnostizierte erhebliche Ausweitung dieser Beschäftigungsform eindämmen**. Zum einen sollte die Verdrängung regulär sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze reduziert und ein weiteres Aufsplitten der Beschäftigungsverhältnisse verhindert werden. Daneben galt es, Einnahmeausfällen in der Sozialversicherung entgegenzuwirken. Durch die Neuregelung wurde zum einen die Pauschalabgabe des Arbeitgebers in Höhe von 22% eingeführt, zum anderen wurden Nebentätigkeiten voll sozialversicherungspflichtig. Ein wichtiges Argument hierfür war, dass eine unterschiedliche Behandlung von zusätzlichen Einkünften aus einem Nebenjob gegenüber Überstunden, die im Haupterwerb geleistet wurden, sachlich nicht zu rechtfertigen sei. Die Reform stieß auf große Skepsis, da befürchtet wurde, dass die geringfügige Beschäftigung sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten wegen der höheren Abgabenbelastung an Attraktivität verlieren würde.

Die im Vorfeld der Reform vielfach gehegten Befürchtungen, einzelne Dienstleistungssegmente (Zeitungszustellung, Teilbereiche der Gastronomie etc.) würden „zusammenbrechen“, fanden aber keine Bestätigung. Insgesamt stieg die Zahl der geringfügig Beschäftigten sogar weiter an, wobei tendenziell geringfügig Nebenerwerbstätige durch ausschließlich geringfügig Beschäftigte ersetzt wurden, die Änderung insgesamt also zu einer Arbeitsmarktintegration beitrug. Zudem wurden durch die Reform den Sozialversicherungen Einnahmen zugeführt. Dem weiteren Ziel, verheirateten Frauen die Aufnahme einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung zu erleichtern, kam man jedoch nicht näher.

Nachdem also die Reform aus dem Jahr 1999 versuchte, geringfügige Beschäftigung in die Sozialversicherung einzubeziehen und diese Beschäftigungsform langfristig zurückzudrängen, ging die **neue Reform vom 1.4.2003 genau den umgekehrten Weg. Ziel war es, den Arbeitsmarkt für geringfügig Beschäftigte flexibler zu machen und so neue Arbeitsplätze in diesem Segment entstehen zu lassen**. Nach den Vorschlägen der Hartz-Kommission sollten Minijobs

ursprünglich auf haushaltsnahe Dienstleistungen beschränkt bleiben. Sie waren zur Legalisierung von bereits existierender Schwarzarbeit von Arbeitslosen in diesem Segment gedacht. Während des Gesetzgebungsverfahrens gelang es der CDU/CSU, im Vermittlungsausschuss ihre Vorstellungen zur Reform der geringfügigen Beschäftigung einzubringen. Beschlossen wurde, die Geringfügigkeitsgrenze für alle Wirtschaftsbereiche von 325 Euro auf 400 Euro anzuheben. Die Begrenzung auf weniger als 15 Wochenstunden wurde abgeschafft, die Abgaben für geringfügige Beschäftigung neu geregelt und Midijobs mit reduzierten Sozialversicherungsbeiträgen für Arbeitnehmer eingeführt. Damit wurden viele Kernpunkte der Reform von 1999 mit Wirkung ab 1.4.2003 wieder rückgängig gemacht.

Die Minijobs sind **für die Beschäftigten vollständig steuer- und abgabenfrei**. Der Arbeitgeber hatte zunächst eine pauschale Abgabe in Höhe von 25 % des Verdienstes zu entrichten (12 % in die Rentenversicherung, 11 % gesetzliche Krankenversicherung, 2 % Lohnsteuer). Diese ist seit Juli 2006 auf 30 Prozent angehoben worden, indem der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung auf 15 Prozent und der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung auf 13 Prozent erhöht wurde. Die Zahlungen an die Sozialversicherungen im Rahmen dieser Pauschale begründen keine Ansprüche an die gesetzliche Krankenversicherung und nur reduzierte Ansprüche an die gesetzliche Rentenversicherung. Wieder eingeführt wurde die sozialversicherungsfreie geringfügige Nebenbeschäftigung. Diese wurde damit wieder deutlich attraktiver.

Bis 2003 wurde nur von „geringfügig entlohnte Beschäftigung“ gesprochen, seit 1. April 2003 wird auch der Begriff „Minijob“ verwendet, mit Gründung der Minijob-Zentrale. Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See – Kurzform: DRV KBS – zieht als Minijob-Zentrale seit dem 1. April 2003 die Sozialversicherungsbeiträge für Minijobs ein. Zum Aufgabenspektrum der Minijob-Zentrale gehört neben dem Meldeverfahren und dem Einzug der Pauschalabgaben bei allen gewerblichen Minijobs auch die Durchführung des Haushaltsscheckverfahrens für Minijobs in Privathaushalten. Weiterhin übernimmt die Minijob-Zentrale für Minijobs in Privathaushalten die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung und zieht neben den Pauschalbeiträgen sowie der einheitlichen Pauschalsteuer auch die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung ein.

Zum 1.1.2009 sind weitere Änderungen für die Beschäftigung von Frauen und Männern in Minijobs in Kraft getreten:

- I Bei Erkrankung hat der/die im Minijob Tätige Anspruch auf Entgeltzahlung** durch den Arbeitgeber für bis zu 42 Tage für dieselbe Erkrankung, bevor die Krankenkasse die Zahlungen übernimmt. Da dies gerade für Kleinbetriebe zu einer erheblichen finanziellen Belastung werden kann, erhalten Unternehmen mit bis zu 30 Beschäftigten die Aufwendungen erstattet. Finanziert wird das durch eine Umlage, die die betroffenen Unternehmen zu zahlen haben. Diese Umlage „U1“ wurde zum 1.1.2009 von 0,1 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts für Minijob-Beschäftigte auf 0,6 Prozent angehoben.
- I Eine zweite Umlage betrifft alle Unternehmen.** Damit wird die Erstattung von Lohnfortzahlungen für in Minijobs Beschäftigte finanziert, die Unternehmen während der Zeit von Beschäftigungsverboten sowie der Zeit der Mutterschutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz weiterzahlen müssen. Diese Umlage „U2“ beträgt seit dem 1.1.2009 0,07 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts.

- | Damit kommen zum pauschalen Abgabensatz von 30 Prozent noch 0,67 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft hinzu.
- | Für Rentnerinnen und Rentner, die noch nicht das 65. Lebensjahr vollendet haben und eine Altersrente, Rente wegen voller Erwerbsminderung oder Rente wegen Erwerbsunfähigkeit als Vollrente erhalten, beträgt die Hinzuverdienstgrenze ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße, das sind aktuell 350 € und nicht wie bei anderen Minijob-Beschäftigten 400 €. Für den Bezug von sogenannten Teilrenten gelten individuelle Hinzuverdienstgrenzen. Beschäftigte Rentnerinnen und Rentner nach Vollendung des 65. Lebensjahres können unbegrenzt hinzuverdienen. Eine Anrechnung auf die Rente findet nicht mehr statt.
- | Auch geringfügig Beschäftigten steht ein **gesetzlicher Mindesturlaub** von 24 Werktagen Urlaub im Jahr zu, der anteilig gewährt wird. Sofern für die entsprechende Branche ein Tarifvertrag existiert und dieser anwendbar ist, kann der Urlaubsanspruch auch höher sein. Wird im Betrieb allen anderen Arbeitnehmern ein zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt, so ist dieses auch an geringfügig Beschäftigte zu zahlen. Gleiches gilt für andere Sonderzahlungen, beispielsweise Weihnachtsgeld.
- | Im Zuge der Minijobreform wurden die Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten gegenüber den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern im gewerblichen Bereich mit besonderen Vergünstigungen ausgestattet. Die Abgaben bei 400-Euro-Minijobs in Privathaushalten sind geringer. Hierfür zahlen Arbeitgeber nur maximal 14,27 Prozent des Verdienstes. Das sind je 5 Prozent zur Renten- und Krankenversicherung, 1,6 Prozent zur gesetzlichen Unfallversicherung, 0,67 Prozent Umlagen zum Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft sowie gegebenenfalls 2 Prozent einheitliche Pauschalsteuer. Die Minijob-Beschäftigten in Privathaushalten waren von der Erhöhung der Pauschalabgaben zum 1. Juli 2006 nicht betroffen. Bei Minijobs in Privathaushalten können Arbeitgeber auch noch Steuern sparen: 20 Prozent der Kosten, maximal 510 Euro können jährlich von der Steuer abgesetzt werden.
- | Mit der Einführung der 400-Euro-Jobs hat die Bundesregierung auch die Zuständigkeit in den öffentlichen Verwaltungen vereinfacht. Waren für die Anmelde- und Abgabeverfahren vorher die Krankenkassen und Finanzämter zuständig, brauchen Firmen und Haushalte ihre Saison- und Aushilfskräfte nunmehr nur noch einer einzigen Stelle zu melden – der Minijob-Zentrale in Cottbus, die von der Bundesknappschaft – seit Oktober 2005 „Knappschaft Bahn See“ – betrieben wird. An sie zahlen die Arbeitgeber die einheitliche Abgabenpauschale für Steuern, Renten- und Krankenversicherung. Die Beiträge zur Rentenversicherung fließen in den allgemeinen Rententopf, die Beiträge zur Krankenversicherung werden zugunsten des Risikostrukturausgleichs an die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte weitergeleitet. Die Pauschalsteuer wird anteilig an die Länder und Gemeinden, in denen die Steuerpflichtigen ihren Wohnsitz haben, nach den für die Verteilung des Einkommens an der Einkommensteuer maßgeblichen Vorschriften weitergeleitet.

Im November 2011 haben sich die Bundestagsfraktionen von CDU und FDP darauf verständigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Minijob künftig **bis zu 450 Euro** monatlich statt wie bisher 400 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei verdienen können. Die Koalitionsfraktionen beschlossen außerdem, dass Minijob-Beschäftigte durch eigene Einzahlungen ihre Rentenansprüche verbessern und die Riester-Förderung in Anspruch nehmen können.

7.3 Literatur und Quellen

Bäcker, Gerhard/Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2011): Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ. Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie. Duisburg.

Bäcker, Gerhard; Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2007): Arbeiten für wenig Geld – Zusammenfassung und politischer Handlungsbedarf. In: Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt, S. 286–312.

Bofinger, Peter/Dietz, Martin/Genders, Sascha/Walwei, Ulrich: (2006): Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für Existenz sichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich. Gutachten für das Sächsische Ministerium für Wirtschaft und Arbeit (SWMA). Dresden.

Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt 2007.

Bundesagentur für Arbeit (2011a): Arbeitsmarkt in Zahlen. Erwerbstätige Arbeitslosengeld-II-Bezieher. Januar 2011. Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011b): Beschäftigungsstatistik. Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen – Zeitreihen. Nürnberg.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Die Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Kurzfassung der Ergebnisse. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebenslauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Ressortbericht 2010: „Verringerung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern“. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium. Von der Frauenpolitik zu einer Politik der fairen Chancen für Frauen und Männer im Lebensverlauf. Berlin.

Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend (2011): Biographiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen. Berlin.

Bundesministerium für Senioren, Frauen und Jugend (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Untersuchung vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, St. Augustin; Judith Flory. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Haushaltsnahe Dienstleistungen: Bedarfe und Motive beim beruflichen Wiedereinstieg. Berlin.

Bundeszentrale für Politische Bildung/Frank Oschmiansky (2010): Beschäftigungspolitische Rahmenbedingungen. Minijobs/geringfügige Beschäftigung. <http://www.bpb.de/themen/U9RDBG.html>.

Caliendo, Marco/Katharina Wrohlich (2006), Evaluating the German 'Mini-Jobs' Reform Using a True Natural Experiment'. IZA Discussion Papers No. 2041, Bonn.

Corsten, Michael/Hillmert, Steffen (2001): Qualifikation, Berufseinstieg und Arbeitsmarktverhalten unter Bedingungen erhöhter Konkurrenz. Was prägt Bildungs- und Erwerbsverläufe in den achtziger und neunziger Jahren? Arbeitspapier aus dem Projekt Ausbildungs- und Berufsverläufe der Geburtskohorten 1964 und 1971 in Westdeutschland, Nr. 1, Berlin.

Deutscher Bundestag – 17. Wahlperiode. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Petra Ernstberger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD: Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland. Drucksache 17/6382 vom 14.09.2011.

Deutscher Bundestag – 17. Wahlperiode. Internationaler Frauentag – Gleichstellung national und international durchsetzen. Drucksache 17/901 vom 03.03.2010.

Deutscher Frauenrat (2010): Minijobs – Wege in die Armut. Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten? Positionspapier des Deutschen Frauenrates zu Minijobs, beschlossen auf der Mitgliederversammlung.

DGB (2011) (Hg.): Frau geht vor. Wie weiter mit den Minijobs? Prekäre Beschäftigung aus gleichstellungspolitischer Perspektive. Info-Brief Nr. 4, Dez. 2011.

DGB-Bundesvorstand (2008): Minijobs im Widerstreit politischer Interessen. 11 Fakten als Argumentationsgrundlage für eine Auseinandersetzung über Mini-Jobs. In: Positionen und Hintergründe No 8 Februar 2008; Ausgabe 01/08. Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik.

DGB-Bundesvorstand (2012): DGB-Vorschlag zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen hin zur sozialen Sicherung von Teilzeitarbeit. Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 06.03.2012.

Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf. Berlin. Drucksache 17/6240.

- Fertig, Michael/Kluve, Jochen/Scheuer, Markus (2005):** Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr. RWI-Schriften 77. Berlin.
- Frank, Thomas/Grimm, Christopher (2010):** Beschäftigungsstatistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte. Bericht der Statistik der BA. Nürnberg.
- Freier, Ronny/Steiner, Viktor (2007):** ‚Marginal Employment‘: Stepping Stone or Dead End? Evaluating the German Experience. DIW Discussion Papers No. 744. Berlin.
- GMK (2012):** Beschlüsse der 22. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder. Hauptkonferenz am 14. und 15. Juni 2012 in Nürnberg.
- Hans-Böckler-Stiftung (2011):** Niedrigstlöhne: Stetiges Wachstum am unteren Rand. In: Böcklerimpuls 20/2011.
- Hans-Böckler-Stiftung (2012):** Atypische Beschäftigung. Schlecht bezahlte Minijobs: Sackgasse für Millionen. In: Böcklerimpuls 01/2012, S. 4–5.
- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels (2009):** Bewertung des Koalitionsvertrags zwischen CDU/CSU und FDP. 17. Legislaturperiode 2009–2013.
- Hohendanner, Christian/Klemm, Matthias/Promberger, Markus/Sowa, Frank (2011):** Vom Ein-Euro-Jobber zum ‚regulären‘ Mitarbeiter? Eine Mixed-Methods-Evaluation zu innerbetrieblichen Übergängen aus öffentlich geförderter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In: IAB-Discussion Paper 22/2011.
- Jacobi, Lena/Schaffner, Sandra (2008):** Does marginal employment substitute regular employment? A Heterogeneous Dynamic Labor Demand Approach for Germany. Ruhr Economic Papers No. 56.
- Kaldybajewa, Kalamkas/Mielitz, Bernd/Thiede, Reinhold (2006):** Minijobs: Instrument für Beschäftigungsaufbau oder Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. RV Aktuell Nr. 4.
- Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2010):** Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus. IAQ-Report Nr. 2010–06. Duisburg.
- Kalina, Thorsten/Voss-Dahm, Dorothea (2005):** Mehr Minijobs = mehr Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt? Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. IAT-Report Nr. 7.
- Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2012):** Minijobs – riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model“. In: WSI Mitteilungen, Heft 1/2012, S. 22–31.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP (2009): Wachstum. Bildung. Zusammenhalt. 17. Legislaturperiode. Beschlossen und unterzeichnet am 26. Oktober 2009.

Koch, Angelika/Bäcker, Gerhard (2003): Mini- und Midi-Jobs als Niedrigeinkommensstrategie in der Arbeitsmarktpolitik. „Erfolgsstory“ oder Festschreibung des geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarktes? WSI-Diskussionspapier Nr. 117. Düsseldorf.

Minijob-Zentrale/Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (2011) II. Quartal 2011. Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Essen.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung RWI/Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik ISG (2006): Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1, Modul 1f. Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Endbericht. Essen.

Riedmüller, Barbara/Schmalreck, Ulrike (2012): Die Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen im mittleren Lebensalter. Wandel und politische Implikationen. Untersuchung der Freien Universität Berlin. Projekt gefördert vom Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherungsbund. Berlin.

Rosenthal, Peer (2011): Brückenfunktion gescheitert. Minijobs – kein Weg in reguläre Beschäftigung. In: DGB (Hg.): Frau geht vor. Wie weiter mit den Minijobs? Prekäre Beschäftigung aus gleichstellungspolitischer Perspektive. Info-Brief Nr. 4, Dez. 2011. S. 14–15.

Rudolph, Helmut (2011): Foliensatz zum Minijob-Workshop der AG Gleichstellungspolitik der SPD-Bundestagsfraktion am 30. Juni 2011 in Berlin.

Schröder, Kristina (2012): Rede auf dem Berliner Demografie-Forum „Zukunft Familie – eine demografieorientierte Gesellschaftspolitik der fairen Chancen“ am 12. Januar 2012 an der European School of Management an Technology (ESMT), Berlin.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2010): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2010, Fachserie 1 Reihe 2.2.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2010): Pressemitteilung Nr. 033 vom 26.01.2010.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2011): Pressemitteilung Nr. 335 vom 13.09.2011.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2012): Pressemitteilung Nr. 049 vom 10.02.2012.

Steiner, Viktor (2007): Beschäftigungsförderung und Einkommenssicherung im Niedriglohnbereich – Wege und Irrwege. DIW Discussion Papers No. 747. Berlin.

Steiner, Viktor/Wrohlich, Katharina (2005): Work Incentives and Labor Supply Effects of the ‚Minijob-Reform‘ in Germany. *Empirica* 32, S. 91–116.

Thode, Eric (2011): „Minijobs – Situation und Gestaltungsoptionen“. Untersuchung der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Tisch, Anita/Tophoven, Silke (2011): Erwerbseinstieg und bisheriges Erwerbsleben der deutschen Babyboomerkohorten 1959 und 1965. IAB-Forschungsbericht 8/2011.

Vennebusch, Thorsten/Hardebusch, Martin (2010): Minijobs sind eine Brücke in den Arbeitsmarkt. In: Knappschaft-Bahn-See: Kompass 3/4 2010, S. 3

Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (SGB IV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009. Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes zur Koordinierung der Systeme zur sozialen Sicherheit in Europa und Änderung anderer Gesetze vom 22. Juni 2011 (BGBl. I S.1202).

Volz, Rainer/Zulehner, Paul M.: Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2009.

Voss, Dorothea/Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob. WSI-Mitteilungen 1/2012, Seiten 5–12.

Voss-Dahm, Dorothea (2005): Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung? In: Institut für Arbeit und Technik (Hg.): Jahrbuch 2005, Gelsenkirchen, S. 232–246.

Wagner, Alexandra (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung. Hans-Böckler-Stiftung. Abschlussbericht.

Waltermann, Raimund (2010): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Gutachten für den 68. Deutschen Juristentag. Bonn.

Weinkopf, Claudia (2011a): Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen. Expertise erarbeitet im Rahmen des Projektes „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“. Berlin.

Weinkopf, Claudia (2011b): Erweiterte Gleitzone als Handlungsoption: Eindämmung von Minijobs braucht grundlegende Reformen. In: DGB (Hg.): Frau geht vor. Wie weiter mit den Minijobs? Prekäre Beschäftigung aus gleichstellungspolitischer Perspektive. Info-Brief Nr. 4, Dez. 2011. S. 11–13.

Wingarter, Christian (2009): Der Wandel der Erwerbsformen und seine Bedeutung für die Einkommenssituation Erwerbstätiger. In: Wirtschaft und Statistik 11. S. 1080–1098.

Winkel, Rolf (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 9. S. 292–298.

Wippermann, Carsten (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Untersuchung vom DELTA-Institut für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Wippermann, Carsten/Wippermann, Katja (2007). „Wege zur Gleichstellung – heute und morgen“ 2007. Bevölkerungsrepräsentative sozialwissenschaftliche Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Projektleitung und Autor:

Prof. Dr. Carsten Wippermann
DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0180 5 778090*
Fax: 0180 5 778094*
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0180 1 907050**

Fax: 030 18555-4400

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR93

Stand: Oktober 2012, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Bonifatius GmbH, Paderborn

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

*** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.