

Sichere Arbeitsplätze statt prekärer Jobs.

DGB-Vorschlag zur Reform kleiner Arbeitsverhältnisse

Einleitung

Aktuell gibt es über sieben Millionen Arbeitsverhältnisse, in denen die Beschäftigten nicht mehr als 400 Euro verdienen. Das sind etwa 20 % aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Davon sind 2,5 Mio. Nebentätigkeiten (Hinzuverdienst) – also arbeiten 4,9 Mio. ausschließlich in Mini-Jobs.

Im Durchschnitt verdienen die Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber aber nicht 400 Euro, sondern nur ca. 260 Euro (West) bzw. 200 Euro (Os). Mehr als drei Viertel erhalten einen Stundenlohn von unter 8,50 Euro. Der Mini-Jobbereich ist ein extremer Niedriglohnsektor.

Nicht die Nachfrage durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestimmt die hohe Zahl der Mini-Jobs, sondern das Angebot durch die Arbeitgeber. Aufgrund des hohen finanziellen und zeitlichen Flexibilisierungspotenzials sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor allem für Arbeitgeber attraktiv. Inzwischen werden viele reguläre Arbeitsplätze – vor allem im Dienstleistungssektor – durch Mini-Jobs ersetzt.

1. Arbeitsmarkt- und sozialpolitisch hat sich der Mini-Job nicht bewährt

- Ein wichtiges Ziel für die Erweiterung der Mini-Jobs im Zuge der Hartz-Reformen 2003 war die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Dieser Weg muss jedoch aus heutiger Sicht als gescheitert angesehen werden. Zwar wechseln Beschäftigte im Mini-Job in normale Arbeit, aber Studien der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass etwa genau so viele Personen aus normaler Arbeit wieder in den Mini-Jobbereich fallen. Dies ist allerdings von der jeweiligen Konjunkturlage abhängig. Das Ganze ist also arbeitsmarktpolitisch ein Nullsummenspiel.

Die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von Teilzeit in Vollzeit wächst mit dem Bildungsniveau und bereits erworbener Berufserfahrung. Das heißt, vor allem besser Qualifizierte schaffen den Absprung, doch diese Gruppe wäre auch ohne Mini-Jobs in den Arbeitsmarkt gekommen. Für geringer Qualifizierte bleibt der Mini-Job eher eine Falle. Vor allem vor diesem Hintergrund werden die Mini-Jobs auch von den wissenschaftlichen Forschungsinstituten negativ beurteilt.

Gliederung:

1. Arbeitsmarkt- und sozialpolitisch hat sich der Mini-Job nicht bewährt
2. Was will der DGB erreichen?
3. Was schlägt der DGB vor?
4. Hintergrund – Fragen und Antworten zu den Vorschlägen des DGB
5. Anhang
 - Erläuterungen zur Gleitzzone
 - Was ist das Faktorverfahren?

Vor allem für Langzeitarbeitslose gibt es keine zusätzlichen Beschäftigungseffekte. 680.000 Aufstocker üben einen Mini-Job aus, sind aber weiterhin auf staatliche Hilfen angewiesen. Viele bleiben über viele Jahre Aufstocker. Dieser staatliche „Kombilohn“ wird vor allem vom Steuerzahler bezahlt. Das ist der falsche Weg.

- Auch das Ziel des Gesetzgebers, Schwarzarbeit durch Mini-Jobs zu bekämpfen und insbesondere in Privathaushalten zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen, ist nicht erreicht worden. Während etwa 3,8 Mio. Privathaushalte eine Putz- oder Haushaltshilfe beschäftigen, sind zurzeit nur ca. 200.000 Arbeitskräfte in Haushalten offiziell als Mini-Jobber/innen angemeldet.

Im gewerblichen Bereich ist sogar ein gegenteiliger Effekt festzustellen. Die Mini-Jobs werden zur zusätzlichen Verschleierung von Schwarzarbeit genutzt. Der Mini-Job wird regulär angemeldet, der Rest wird schwarz ausgezahlt. Bei Kontrollen fällt dies in der Regel nicht auf, weil die geleistete Arbeitszeit nicht kontrolliert werden kann und sich der Mini-Jobber legal im Betrieb aufhält.

- 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.
- Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden häufig arbeits- und sozialrechtliche Ansprüche vorenthalten. 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 Mini-Jobs die Erosion der Normal-Arbeitsverhältnisse insgesamt und schwächen bzw. gefährden die gewerkschaftlichen Gestaltungs- und Durchsetzungsmöglichkeiten.
- Die Kleinstarbeitsverhältnisse verschärfen die Niedriglohnproblematik, sie führen weder in ein auskömmliches Arbeitsverhältnis noch verhindern sie Altersarmut.
- Die steuer- und sozialpolitische Gestaltung setzt falsche Anreize für die Akzeptanz von Geringverdiensten und hält qualifizierte Beschäftigte in der geringfügigen Beschäftigung fest. Dies verstärkt den Fachkräftemangel.
- Mini-Jobs sind ein wesentlicher Faktor für Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen und beeinträchtigen die Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsmarkt nachhaltig.

2. Was will der DGB erreichen?

Das Ziel des DGB ist die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse bei der Bezahlung, den übrigen Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung.

Im Hinblick auf die geringfügige Beschäftigung bedeutet dies, den Teilzeitarbeitsmarkt so umzugestalten, dass das Arbeitspotenzial erhalten bleibt, während die Nachteile der Sonderform abgebaut werden. Deswegen strebt der DGB eine **gesetzliche Neuregelung der bisher geringfügig entlohnenden Arbeitsverhältnisse auf der Basis einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro an**. Hierdurch steigen die Chancen, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die eine auskömmliche Entlohnung garantieren, die soziale Sicherung stärken, die Grundsicherung im Alter langfristig entlasten und die Gleichstellung am Arbeitsmarkt erleichtern. Dafür sind auch Änderungen im Steuerrecht notwendig.

3. Was schlägt der DGB vor:

Der DGB Bundesvorstand hat in seinem Beschluss vom 6.3. Vorschläge vorgelegt, wie die kleinen Arbeitsverhältnisse besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können.¹

1. Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Personen mit geringen Arbeitseinkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von der Arbeitszeit müssen alle Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen gleich behandelt werden. Das gebieten bereits heute das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Dafür ist die Durchsetzung eines gesetzlichen **Mindestlohnes** von nicht unter 8,50 Euro bzw. die **Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen** nach dem Entsendegesetz eine wichtige Voraussetzung.

Entgeltgleichheit und Mindestlöhne sind zudem Voraussetzung, um überhaupt eine **Kontrolle** der Arbeitsverhältnisse und weiterer gesetzlicher Mindestbestimmungen (wie z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) durch die zuständigen staatlichen Stellen (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) durchzuführen.

Zur Stärkung der Beschäftigten muss die Möglichkeit **sachgrundloser Befristungen** von Arbeitsverhältnissen abgeschafft werden. Sachgrundlose Befristungen sind ein wichtiger Grund, warum Beschäftigte auch in kleinen Arbeitsverhältnissen ihre Rechte nicht einfordern.

¹ den vollständigen Beschluss des DGB Bundesvorstandes finden Sie im Internet unter www.dgb.de

Der **Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung** oder ggf. einen Vollzeitarbeitsplatz muss - analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit - gestärkt werden.

2. Gleichbehandlung durch Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge

Alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro unterliegen der vollen **Sozialversicherungspflicht**. Ein möglicher Weg zur Umsetzung der vollen Sozialversicherungspflicht ist die Erweiterung der Gleitzzone, die derzeit im Einkommensbereich zwischen 400 bis 800 Euro liegt, auf die Einkommen von 0 bis 800 Euro auszuweiten (Beispiel für die Aufteilung der Sozialversicherungsbeiträge zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im unteren Einkommensbereich s. [Anlage](#)). Diese Maßnahme sollte wissenschaftlich evaluiert werden.

Den Beiträgen stehen **individuell zurechenbare Ansprüche** der Sozialversicherungen gegenüber. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro bindet alle Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherung ein. Sie stärkt eigenständige Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe.

3. Pauschale Besteuerung beenden

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Mini-Jobs wird beendet. Die Arbeitsverhältnisse werden in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert. Zur Anpassung der Beschäftigten und der Arbeitgeber sind angemessene **Übergangsfristen** für die bestehenden Arbeitsverhältnisse notwendig. Daneben steht es dem Gesetzgeber frei, für **gesellschaftliche nützliche Tätigkeiten** Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen.

Im Einzelnen:

- Um die monatlichen Abzüge für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, wird das **Faktorverfahren** (Steuerklasse IV/IV mit Faktor²) **verpflichtend**, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, derzeit aber freiwillig. Durch die vielfach praktizierte Kombination der Steuerklassen III/V werden die steuerlichen Freibeträge beider Partner auf nur einen Partner übertragen, so dass die tatsächliche Steuerbelastung verzerrt dargestellt wird. Dies begünstigt vor allem die Ehepartnerin/den Ehepartner mit dem höheren Einkommen bei der Verteilung der gemeinsamen Steuerschuld, während das Faktorverfahren eine Verteilung entsprechend der anteiligen Einkommenshöhe vornimmt.

²Erläuterungen siehe Anhang

- Für Tätigkeiten, für die ein besonderes **öffentliches Interesse** besteht, gibt es bereits steuerliche Ausnahmen. Es steht dem Gesetzgeber frei, die Beträge evtl. anzupassen. Der Gesetzgeber muss diese Tätigkeiten aber konkret und abschließend definieren (z.B. Jugendarbeit, soziales Engagement in karitativen Organisationen, Sport, Mitwirkung in Chören und Orchestern, usw.) und - um Missbräuche zu verhindern - sie klar und eindeutig von gewerblichen Arbeitsverhältnissen abgrenzen. Eine Kombination der ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem Hauptberuf muss ausgeschlossen werden.
- Um den Beschäftigten und den Arbeitgebern die Anpassung an die geänderten steuerlichen Regelungen zu erleichtern, muss es Übergangsregelungen geben. In einem Zeitraum von bis zu drei Jahren bleibt die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse erhalten. Die Pauschale, die der Arbeitgeber zahlt, wird von jetzt zwei Prozent auf fünf Prozent angehoben.
- Daneben soll es Sonderregelungen für **Schülerinnen und Schüler geben**. Eine Beschäftigung von max. 16 Stunden **im Monat** mit einem Einkommen bis 140 Euro im Monat soll weiterhin steuer- und sozialversicherungsfrei sein. Die Arbeitgeber zahlen auf diese Einkommen weiterhin eine pauschale Abgabe.

4. Mini-Jobzentrale bleibt erhalten

Zur Entlastung von Arbeitgebern und Privathaushalten bleibt die **Mini-Jobzentrale** erhalten. Für Privathaushalte sowie bei der Beschäftigung von Schülerinnen und Schülern regelt sie weiterhin die Abwicklung der Arbeitsverhältnisse. Daneben können ihr Aufgaben zur Beratung von Beschäftigten und Arbeitgebern übertragen werden. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten kann sie bei der Überwachung und Durchsetzung der Arbeitsbedingungen unterstützend tätig werden. Dies könnte insgesamt in ein Konzept einer „Teilzeitzentrale“ münden. Konkrete Aufgaben könnten sein:

- die Betreuung kleiner Arbeitgeber (ein oder wenige Beschäftigte) und privater Haushalte
- die Kontrolle der Einhaltung der Sozialversicherungspflicht
- eine effektive Kontrolle der Entgeltgleichheit und der Einhaltung einer Stundenbegrenzung - vor allem in Arbeitsverhältnissen mit geringem Stundenumfang
- Abrechnung der Beiträge privater Haushalte über das Haushaltsscheckverfahren

Soweit ein Auszug aus dem DGB Beschluss.

4 Hintergrund - Fragen und Antworten zu den Vorschlägen des DGB

Mini-Jobs gelten als beliebt – sind sie wirklich attraktiv für Beschäftigte?

Mini-Jobs sind für die Beschäftigten steuer- und abgabenfrei. 400 Euro gibt es „brutto gleich netto“. Auf den ersten Blick ist es attraktiv, wenn man etwas (hinzu)verdienen kann, ohne Steuern und Abgaben zu bezahlen. Viele glauben, sie hätten ein gutes Geschäft gemacht. Doch bei näherem Hinsehen entpuppt sich das oft als Täuschung.

Das WSI hat in einer neuen Studie Stundenlöhne untersucht. Mini-Jobber/innen (ohne Studenten/innen, Schüler/innen und Rentner/innen) verdienen im Schnitt noch nicht einmal halb so viel, wie Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis. Selbst wenn man die unterschiedliche Qualifikation berücksichtigt, bleibt der Lohnabstand gravierend. Mehr als drei Viertel verdienen weniger als 8,50 Euro. Der Mini-Job ist also eher eine Niedriglohnfalle.

Obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsieht, dass Teilzeitkräfte in der Praxis nicht benachteiligt werden dürfen, ist genau dies die tägliche Praxis. Die leicht höhere Abgabenbelastung bei Mini-Jobs für Arbeitgeber kompensieren die Unternehmen dadurch, dass die Löhne gedrückt und Leistungen gekürzt werden, auf die die Beschäftigten gesetzliche Ansprüche haben: Vorenthalten werden Urlaub und Bezahlung von Feiertagen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, betriebliche oder tarifliche Sonderleistungen usw.

Das WSI kommt zu dem Schluss:

„Für die Beschäftigten erweist sich die Annahme, in Mini-Jobs werde ‚brutto gleich netto‘ und damit mehr verdient, damit faktisch als Illusion. Durch Lohnabschläge kommt der ‚Vorteil‘ durch die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht den Beschäftigten im Mini-Job, sondern den Unternehmen zugute.“³

Keine soziale Absicherung

Für Mini-Jobs zahlen die Arbeitgeber eine Pauschale an die Sozialversicherungen (15 % bzw. in Privathaushalten 5 % an die Gesetzliche Rentenversicherung und 13 % an die Gesetzliche Krankenversicherung). Mini-Jobber/innen erwerben dadurch keine vollwertigen Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung, sondern müssten dafür den Rentenbeitrag zusätzlich aufstocken (zurzeit 4,6 %), und sie haben auch keinen eigenen Anspruch auf die Gesetzliche Krankenversicherung oder die Arbeitslosenversicherung. Das bedeutet, es wird kein Arbeitslosengeld gezahlt, wenn Mini-Jobber arbeitslos werden. Die mangelnde soziale Sicherung hat insbesondere bei Arbeitslosigkeit und im Alter negative Folgen. Altersarmut – vor allem auch von Frauen – ist so vorprogrammiert.

³ WSI Mitteilungen 01 /2012, S 9

Reicht es nicht aus, wenn Mini-Jobber/innen über ihren Ehepartner abgesichert sind?

Ursprünglich waren die Mini-Jobs als Ausnahme gedacht. Das wäre auch weiterhin kein Problem, wenn es „Ausnahmen“ bleiben würden. Doch inzwischen gibt es über sieben Millionen Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber. Jede fünfte Frau im Alter zwischen 15 bis 55 Jahre hat nur einen Mini-Job (ohne Nebenbeschäftigte), während es bei den Männern immerhin noch jeder zwölfte ist.

Nach dem neuen Unterhaltsrecht wird davon ausgegangen, dass jeder Partner für sich allein verantwortlich ist. Längere Zeit Unterhalt gibt es nicht mehr. Deswegen ist eine soziale Sicherung für beide Partner von Bedeutung. Alle Arbeitsverhältnisse müssen sozialversichert sein. Dabei sollen kleine Einkommen aber nicht über Gebühr belastet werden.

Der DGB schlägt vor, die heute schon bestehende Gleitzone zwischen 400 bis 800 Euro, in der die Beiträge mit zunehmenden Einkommen ansteigen, nach unten zu verlängern. Da aber die vollen Beiträge fällig werden, sollen die Arbeitgeber in den unteren Einkommensbereichen einen höheren Anteil tragen. Erst ab 800 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung der Sozialversicherung. Die genaue Ausgestaltung der Gleitzone bedarf noch der Konkretisierung (Beispiel s. Anlage). Trotz des nur anteiligen Beitrages erhalten die Beschäftigten den vollen Schutz der sozialen Sicherung.

Die Vorteile von Kleinstbeschäftigungen liegen überwiegend bei den Arbeitgebern, die vor allem durch die hohe Flexibilität der Beschäftigungsverhältnisse profitieren, während die Beschäftigten bei Kleinstarbeitsverhältnissen einen überdurchschnittlich hohen Aufwand haben (Anfahrt, Arbeitskleidung, Zeitverbrauch usw.). Es ist deswegen vertretbar, dass bei Kleinstarbeitsverhältnissen die Arbeitgeber einen höheren Anteil an der sozialen Sicherung übernehmen.

Diese Regelung hat auch arbeitsmarktpolitisch Vorteile. Die 400-Euro-Mauer, die die Ausweitung der Beschäftigung verhindert, entfällt, und es entstehen für die Arbeitgeber monetäre Anreize, die Beschäftigung auszuweiten. Hierdurch verbessern sich auch die Erwerbsmöglichkeiten von Empfängern von Leistungen der Grundsicherung.

Profitieren Beschäftigte im Minijob durch die Steuerfreiheit?

Grundsätzlich gilt: Die ersten rund 750 Euro des Arbeitseinkommens werden nicht besteuert. Dafür sorgen Steuerfreibeträge. Erst darüber hinaus fallen Steuern an. Die Steuerbelastung ist zunächst niedrig und steigt bei höheren Einkommen an. Bei Ehepaaren werden die Einkommen beider Partner zusammengerechnet, durch zwei geteilt und dann versteuert. Dies führt bei ungleichen Einkommen zu einer deutlichen Steuerentlastung.

Diese individuellen Merkmale zählen bei den Mini-Jobs nicht. Bei den Mini-Jobs zahlen die Arbeitgeber 2 % des Lohnes pauschal als Steuer, damit ist die Steuerschuld abgegolten.

Dieses System der Besteuerung scheint für die Betroffenen vorteilhaft, ist aber der Kern des Problems. Während der Gesetzgeber bei den Beiträgen zur Sozialversicherung eine Gleitzone geschaffen hat, die den Menschen den Ausstieg aus den Mini-Jobs erleichtern soll, gibt es diese bei der Steuer nicht. Oberhalb von 400 Euro setzt die volle, individuelle Besteuerung ein und zwar auf das gesamte Einkommen. Man muss also erheblich mehr verdienen, um auf den gleichen Nettolohn zu kommen. Deswegen gibt es in der Einkommenszone zwischen 400 bis 1.000 Euro nur vergleichsweise wenige Jobs.

Die Beschäftigten profitieren in der Regel nicht von der Steuervergünstigung der Mini-Jobs. Die Steuerpauschale ist für die Arbeitgeber ein Hebel, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Druck zu setzen, damit sie niedrigere Löhne akzeptieren. („Sie wissen ja Frau Meyer, wenn ich Ihnen einen höheren Stundenlohn zahle, wird Ihr Einkommen steuerpflichtig, dann haben Sie netto weniger als heute“.) Hierdurch werden die Löhne gedrückt und das Tarifsystem unterlaufen. Die Steuerersparnis kommt damit letztendlich überwiegend dem Arbeitgeber zugute.

Nur die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse kann diese Probleme nachhaltig lösen. Die Abschaffung der Mini-Job-Falle wird den Arbeitsmarkt positiv verändern. Sowohl für die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber besteht unabhängig von steuerlichen Rücksichten die Chance, die Arbeitszeit anzupassen. Dies wird tendenziell zu steigenden Arbeitszeiten führen. Gleichzeitig fehlen dem Arbeitgeber dann Argumente, die Löhne abzusenken und Lohndumping zu betreiben. Diese niedrigen Löhne werden von den Beschäftigten nicht mehr akzeptiert werden und die Chancen, tarifliche Löhne für alle Beschäftigten durchzusetzen, steigen. Da Beiträge für die soziale Sicherung geleistet werden, entstehen auch Ansprüche in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.

Diese Veränderungen treten aber erst mit einer gewissen Zeitverzögerung ein. Deswegen muss es **Übergangsfristen** geben. Der DGB schlägt vor, in einem Zeitraum von bis zu drei Jahren die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse zu erhalten. In dieser Zeit haben die Beschäftigten und die Arbeitgeber Zeit, die Arbeitsverhältnisse umzustellen. Die Regelungen zur Sozialversicherung sollen aber möglichst bald nach der Gesetzesänderung in Kraft treten.

Ist der Mini-Job nicht eine Beschäftigungschance für Frauen?

Mini-Jobs sind vor allem Frauendomäne. Doch dies ist für sie mehr Fluch als Segen, weil die Mini-Jobs die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen eher einschränken als erweitern. Vor allem unter denjenigen, die ausschließlich im Mini-Job arbeiten, ist der Anteil von Frauen besonders hoch. Die Zahlen zeigen, dass Mini-Jobs nicht allein von Schülern,

Studierenden oder Rentnern, sondern zum überwiegenden Teil von Frauen in den mittleren Jahrgängen ausgeübt werden.

Die Branchen, in denen Frauen beschäftigt sind, sind die am stärksten durch Mini-Jobs geprägten Branchen. Der Umstieg auf sozialversicherte Beschäftigung ist oft unerreichbar. Frauen, die trotz Familienaufgaben erwerbstätig sein wollen, werden häufig in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gedrängt.

Dies wird verstärkt durch die ungleiche Besteuerung bei Paarhaushalten. Durch das Faktorverfahren (siehe oben) wird die Besteuerung wirklichkeitsnäher; davon profitieren in der Regel die Frauen.

In Deutschland ist deswegen die Arbeitszeit vor allem von Frauen ungewöhnlich niedrig. Nicht nur vor dem Hintergrund der demografischen Veränderung und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist es fraglich, ob so eine Regelung weiterhin zeitgemäß ist. Das WSI zieht deswegen den Schluss: „Die Regelung führt dazu, das Arbeitsvermögen mehrheitlich qualifizierter Frauen quasi „stillzulegen“ – mit allen negativen Folgen für deren materielle und soziale Absicherung.“⁴

Wollen Beschäftigte im Mini-Job überhaupt einen regulären Job?

Bei Befragungen geben Beschäftigte häufig an, dass sie ihre Arbeitszeit gar nicht ausweiten wollen. Diese Antwort ist vor dem Hintergrund der derzeitigen Rahmenbedingungen auch durchaus plausibel. Die 400-Euro-Grenze stellt eine Hürde dar, die schwer zu überspringen ist.

Doch diese Grenze ist gerade das Problem. Viele Beschäftigte haben den Eindruck, dass sie in der Mini-Job-Zone „eingemauert“ sind, Wissenschaftler sprechen sogar von einer „Mini-Job-Falle“. Das liegt vor allem daran, dass viele Arbeitgeber in den großen Dienstleistungsbereichen vor allem Mini-Jobs anbieten. So sind zum Beispiel im Hotel- und Gaststättengewerbe die Mehrzahl der Arbeitsplätze inzwischen Mini-Jobs, auch im Einzelhandel und Reinigungsgewerbe gibt es eine hohe Zahl von Mini-Jobs.

Deshalb überrascht es nicht, dass rund 2 Mio. Menschen angeben, sich in „Zwangsteilzeit“ zu befinden, weil sie keinen anderen Arbeitsplatz finden. Die Verteilung der Arbeitseinkommen zeigt, dass die Mini-Job-Regelung den Arbeitsmarkt verzerrt und die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials behindert. Während im Einkommensbereich bis 400 Euro 7,5 Mio. Arbeitsplätze existieren, sind es in der Einkommensgruppe 400 bis 800 Euro nur 1,3 Mio.

Hinzu kommt, dass die steuerlichen Regelungen den Wechsel in normale Beschäftigung erschweren. Durch die Lohnsenkungspolitik der Arbeitgeber sind die Stundenlöhne der Mini-Jobber/innen und Mini-Jobber sehr niedrig. Das Überspringen der 400 Euro-Grenze ist also nur attraktiv, wenn die Arbeit auch tariflich bezahlt wird und Teilzeitkräfte den

⁴ WSI Mitteilungen 01 /2012, S 7

gleichen Lohn erhalten, wie die Stammbeschäftigten. Dies wollen die Arbeitgeber möglichst vermeiden und setzen die Beschäftigten unter Druck, im Mini-Job zu bleiben.

Oberhalb von 400 Euro muss das gesamte Einkommen versteuert werden. Dies ist vor allem für Verheiratete, die nach Steuerklasse V versteuert werden, eine hohe Hürde, weil bei dieser Steuerklasse auch bei kleinen Einkommen hohe Abgaben anfallen. Grundsätzlich profitieren Eheleute mit unterschiedlichem Einkommen von dem so genannten Ehegattensplitting, ihre Steuerschuld verringert sich deutlich.

Der Ehepartner, der die Steuerklasse III hat, profitiert zusätzlichen von Freibeträgen, die er vom anderen Partner übertragen bekommt. Dies ist nach Ansicht des DGB ungerecht. Der DGB-Vorschlag sieht deswegen vor, die Steuerklasse V durch das so genannte Faktorverfahren abzulösen, wenn beide Partner erwerbstätig sind. Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, derzeit aber freiwillig. Durch das Faktorverfahren wird die Steuerbelastung der Partner realitätsnäher zugeordnet, so dass Personen mit kleinen Einkommen keine monatlichen Steuerabzüge mehr haben. Die gesamte Steuerlast des Haushaltes ändert sich dadurch aber nicht. (Erläuterungen zum Faktorverfahren im Anhang).

Wer profitiert wirklich von Mini-Jobs?

Auf den ersten Blick ist es erstaunlich: Obwohl die Arbeitgeber für Mini-Jobs einen leicht höheren Beitrag zu den Sozialversicherungen zahlen müssen als für reguläre Arbeitsplätze, werden immer mehr Mini-Jobs angeboten. Dies zeigt: **Unter dem Strich profitieren die Arbeitgeber von den Mini-Jobs.**

Mini-Jobs sind eine Domäne des Dienstleistungssektors. Im Dienstleistungssektor gibt es viele relativ einfache Dienstleistungen, die zudem unregelmäßig anfallen. Die hohe Flexibilität ist deswegen für die Arbeitgeber ein wichtiges Argument, viele Teilzeitkräfte zu beschäftigen. So kann punktgenau auf die Nachfrage reagiert werden. Die Mini-Jobs konzentrieren sich auf wenige Branchen und beeinträchtigen vor allem dort die Erwerbsmöglichkeiten. 20 % der Mini-Jobber/innen arbeiten im Handel, 11 % in der Gastronomie, 10 % im Gesundheitswesen. Von den Beschäftigten wird ihre Arbeit vielfach als Zwangsteilzeit empfunden, weil die Arbeitgeber aus Gründen der Flexibilität oft nur Mini-Jobs anbieten.

Ist es sinnvoll, die Mini-Jobs für Rentner/innen, Studierende und Schüler/innen beizubehalten?

Wenn die Regelung für bestimmte Gruppen erhalten bleibt, haben wir weiterhin zwei „Klassen“ von Beschäftigten am Arbeitsmarkt und die negativen Auswirkungen bestehen weiter.

Darüber hinaus profitieren Rentnerinnen, Rentner und Studierende ohnehin von Vergünstigungen, die bereits heute gelten, so dass weitere Ausnahmen nicht notwendig sind.

- **Rentnerinnen und Rentner**, die eine Regelaltersrente beziehen, zahlen schon jetzt bei Nebenverdiensten keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Nur der Arbeitgeber zahlt Beiträge zu allen Zweigen der sozialen Sicherung.
- Für Rentenempfängerinnen und -empfänger, die **noch nicht die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht** haben, sind weitergehende Regelungen erforderlich, weil sie nach heutigem Recht versicherungspflichtig sind und der Zuverdienst unter Berücksichtigung von Freibeträgen von der Rente abgezogen wird. Der DGB strebt an, für diese Gruppe die Verdienstmöglichkeiten deutlich zu verbessern. Zur Gestaltung des Altersübergangs (Hinzuverdienstregelungen, Teilrente usw.) laufen derzeit Gespräche der Sozialparteien mit dem BMAS, deren Ergebnisse zunächst abgewartet werden sollen. Gegebenenfalls wird der DGB hierzu weitere Vorschläge vorlegen.
- Für eingeschriebene **Studentinnen und Studenten** deutscher Hochschulen ist eine Beschäftigung schon jetzt grundsätzlich in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (Werkstudentenprivileg). In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht. Weitergehende Regelungen sind deswegen für diese Gruppe nicht erforderlich.

Für **Schülerinnen und Schüler** schlägt der DGB eine Taschengeldregelung vor, so dass sie weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen haben können.

Was ist mit Mini-Jobs in Jugendgruppen, Musikgruppen oder Sportvereinen?

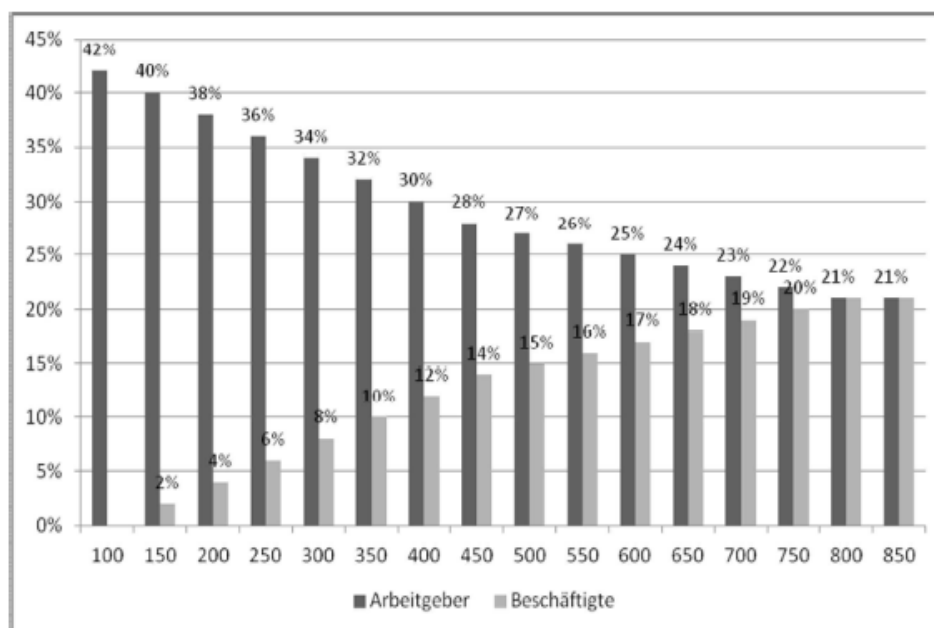
Diese Tätigkeiten sollen nicht gefährdet werden. Für diese Tätigkeit gibt es, wie bisher, weiterhin Steuerfreibeträge; in diesem Fall müssen auch keine Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden. Die steuerlichen Ausnahmen wurden bisher häufig in Verbindung mit der geringfügigen Beschäftigung kombiniert. Da diese Möglichkeit in Zukunft entfallen würde, muss der Gesetzgeber prüfen, ob ggf. höhere Steuerfreibeträge notwendig sind. Da es sich um gesellschaftlich nützliche und gemeinnützige Arbeiten handelt, ist hier eine Sonderregelung gerechtfertigt. Der Gesetzgeber muss die Tätigkeiten aber konkret definieren, so dass Missbräuche vermieden werden. Die Kombination des Freibetrages mit Einkommen aus der gleichen Tätigkeit ist in jedem Fall auszuschließen.

5. Anhang

1. Ein Beispiel für die Gestaltung der Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone⁵

Der Vorschlag muss vor dem Hintergrund des derzeitigen Rechtes beurteilt werden. Das derzeitige Recht sieht vor, dass der Arbeitgeber bis 400 Euro Abgaben in Höhe von 31 % zahlt. Bei einem Einkommen zwischen 400 und 800 Euro gibt es jetzt bereits die Gleitzone, so dass die Abgaben der Beschäftigten in dieser Zone bis 800 Euro kontinuierlich steigen. Ab 800 Euro zahlen die Beschäftigten den paritätischen Beitrag. Nach dem Vorschlag müssen in Zukunft ab dem ersten Euro die vollen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Diese Beiträge werden allerdings gleitend zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verteilt, so dass der Anteil der Arbeitnehmer steigt, während die Belastung für den Arbeitgeber abnimmt. Ab 800 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung. Gegenüber dem geltenden Recht ändern sich die Aufwendungen für Arbeitgeber nicht gravierend.

Beispiel für die Belastung in der Gleitzone bei Einkommen von 1 bis 850 Euro im Monat



Finanzielle Veränderungen gegenüber dem derzeitigen Recht:

Für die **Beschäftigten** erhöhen sich die Beiträge vor allem in der Einkommenszone zwischen 300 bis 400 Euro um max. 48 Euro (48 Euro bei einem Einkommen von 400 Euro). In der Einkommenszone zwischen 400 bis 800 Euro ergeben sich gegenüber dem heutigen Recht keine gravierenden Änderungen. Dafür erhalten die Beschäftigten den vollen Schutz der sozialen Sicherung.

⁵ Entnommen aus: Expertise Mini-Jobs – politisch strategische Handlungsoptionen. Erarbeitet im Rahmen des Projektes „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“, von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen Berlin, August 2011

Für die **Arbeitgeber** liegt die Mehrbelastung bis 400 Euro bei max. 18 Euro. In der Einkommenszone zwischen 400 bis 800 Euro liegt die Mehrbelastung bei einem Einkommen von 450 Euro bei 37 Euro und nimmt dann kontinuierlich ab.

2. Was ist das Faktorverfahren?

Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben und beide Arbeitslöhne beziehen, erhalten für den Lohnsteuerabzug jeweils die Steuerklasse IV. Auf gemeinsamen Antrag können sie die Steuerklasse III (in der Regel für den Höherverdienenden) und die Steuerklasse V wählen. Da in der Steuerklasse III die ehebezogenen Entlastungen (insbesondere der doppelte Grundfreibetrag) berücksichtigt werden, ergibt sich im Gegenzug für den Partner mit der Steuerklasse V (in der Praxis ganz überwiegend die Ehefrau) eine verhältnismäßig hohe Lohnsteuerbelastung auch auf niedrige Einkommen.

Mit einem Vorschlag, dem Faktorverfahren, hat die Bundesregierung mit dem Jahressteuergesetz 2009 einen weiteren Anlauf genommen, um ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag umzusetzen. Ziel ist, die wirklichkeitsnähere Belastung der jeweiligen Einkommen auch beim monatlichen Steuerabzug zu berücksichtigen. Das Faktorverfahren ist geltendes Recht, aber derzeit freiwillig.

Im Faktorverfahren wird für beide Ehegatten die **Steuerklasse IV** angewendet. Durch einen zusätzlichen, vom Finanzamt mathematisch zu ermittelnden Faktor wird jedoch die **steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens** bereits beim Lohnsteuerabzug bei beiden Einkommen berücksichtigt. Der Faktor wird ermittelt auf der Basis des Einkommens des Vorjahres.

Mit dem Faktorverfahren wird erreicht, dass bei dem jeweiligen Ehegatten mindestens die ihm persönlich zustehenden steuerentlastend wirkenden Vorschriften beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden (Grundfreibetrag, Vorsorgepauschale, Sonderausgaben-Pauschbetrag, Kinder).

Die Höhe der Steuerbelastung für den Haushalt insgesamt ändert sich durch das Verfahren nicht.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
 Abteilung Arbeitsmarktpolitik
 Henriette-Herz-Platz 2
 10178 Berlin
 Telefon: 030-24060 729
www.dgb.de
 Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach
 Kontakt: Dr. Wilhelm Adamy, Johannes Jakob
 Stand: März 2012

Der DGB gibt den Newsletter „Arbeitsmarkt aktuell“ heraus. Sie können diesen Newsletter und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen des Newsletters benutzen Sie bitte folgenden Link:
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

=====

DGB diskurs: Prekäre Beschäftigung – Herausforderung für die Gewerkschaften · DGB21353



Prekäre Beschäftigung ist für immer mehr Menschen Realität im betrieblichen Alltag. Der DGB hat deswegen eine Materialsammlung für aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und Betriebsräte erstellt. Zu folgenden Themen finden sich jeweils eine kurze Beschreibung mit Daten und Fakten und dann jeweils konkrete Lösungsvorschläge bzw. Handlungshilfen für Gewerkschafter/innen und Betriebsräte.

1. Arbeitnehmerüberlassung - Leiharbeit
2. Prekär: Solo - Selbstständigkeit, Scheinselbstständigkeit
3. Befristet Beschäftigte
4. Geringfügige Beschäftigung – Minijobs
5. Billige Praktikanten – Schein-Praktika
6. Unterbeschäftigung und Teilzeitarbeit
7. Zweiter Arbeitsmarkt und öffentlich-geförderte Beschäftigung

- > Bezug über das DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de;