

Minijobs: Sackgasse für qualifizierte Arbeitskräfte

Analyse der Qualifikationsprofile von ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherte Beschäftigung zu erleichtern. Doch Initiativen hierzu sucht man vergebens; nach wie vor müssen viel zu viele Arbeitskräfte nur mit Minijobs auskommen. Das ist ein sozial- und arbeitsmarktpolitisches Problem:

Das Wichtigste in Kürze

Berufliche Aufstiegschancen für bislang kaum beachtetes Potentiale zur Fachkräftesicherung schaffen:

- Im Dezember 2014 waren über 5 Mio. Menschen lediglich in Minijobs beschäftigt. Davon waren 3,1 Mio. im klassischen Erwerbsalter von 25-64 Jahren. Fast drei von vier in dieser Altersgruppe sind weiblich. Der hohe Frauenanteil in diesen Jobs ist kein Zufall, sondern das Ergebnis von gezielten staatlichen Fehlanreizen.
- Bei diesen Minijobenden handelt es um eine Beschäftigtengruppe, in der sich viele gut ausgebildete Arbeitskräfte befinden: 51 Prozent dieser Gruppe verfügen über einen beruflichen oder zum Teil sogar akademischen Abschluss, 13 Prozent haben jedoch keine abgeschlossene Ausbildung. Von weiteren 36 Prozent ist das Qualifikationsniveau unbekannt. Nach DGB-Berechnungen kommen unter den 3,1 Mio. Minijobenden auf eine Person ohne Berufsabschluss etwa vier qualifizierte Arbeitskräfte (siehe dazu S. 6-7).
- Trotz der beachtlichen beruflichen Potentiale dieser Beschäftigtengruppe spielen sie in der Fachkräftediskussion bislang kaum eine Rolle, obwohl viele von ihnen mehr arbeiten wollen. Stattdessen werden sie mit ihren beruflichen Kenntnissen und Fähigkeiten betrieblich oftmals nicht adäquat eingesetzt, und sie sind zahlreichen weiteren Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt, wie bspw. der Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche, niedrigen Löhnen, kaum Teilhabe an formaler Weiterbildung oder mangelnden Chancen auf reguläre sozialversicherte Beschäftigung (Sofort-Klebeffekt).
- Deshalb muss mehr für berufliche Aufstiegschancen für die ausschließlich in Minijob Beschäftigten durch die Umwandlung von Minijobs in reguläre Beschäftigung sowie durch einen besseren Zugang zu Weiterbildung getan werden. Gerade diejenigen, welche durch Umwandlung oder durch Vermittlung in Gute Arbeit nicht besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können, sollten durch eine Qualifizierungsoffensive gezielt gefördert werden. Zudem fordert der DGB die konsequente Durchsetzung der Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen und eine gesetzliche Neuregelung der Minijobs auf der Basis des vollen Sozialversicherungsschutzes ab dem ersten Euro sowie Korrekturen im Steuerrecht. Nur so lassen sich Fehlanreize verhindern und die risikobehafteten Klebeffekte lösen.

Gliederung:

Das Wichtigste in Kürze

- 1 Einleitung
- 2 Altersstruktur
- 3 Branchenstruktur
- 4 Qualifikationsniveau
- 5 Tätigkeitsniveau
- 6 Arbeitsmarktrisiken
- 7 Fazit

7.1 Vorschläge: Wege in sozialversicherte Beschäftigung durch zielgerichtete Arbeitsförderung

7.2 Forderungen: Klebeffekt durch gesetzliche Neuregelung der Minijobs lösen

Anhang

1 Einleitung

Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse – besser bekannt als Minijobs¹ oder 450-Euro-Jobs – wurden mit den Hartz-Gesetzen als wichtiges beschäftigungspolitisches Instrument für Langzeitarbeitslose und für Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung gesehen, um ihnen eine Brücke in ein reguläres sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis zu bauen. Zudem sollten die sozial- und steuerrechtlichen Begünstigungen der Minijobs Schwarzarbeit entgegenwirken. Wie inzwischen aus der Arbeitsmarktforschung bekannt ist, haben sich beide Hoffnungen nicht erfüllt. Minijobs haben eher einen „Super-Kleber“-Effekt als eine Brückenfunktion und sind wegen der mangelnden sozialen Absicherung besonders prekär. Vor diesem Hintergrund stehen Minijobs schon länger in der Kritik.

Dennoch spielen Minijobs am Arbeitsmarkt eine große Rolle. Im Dezember 2014 arbeiteten fast 7,5 Mio. Beschäftigte in geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen. Davon waren über 5 Mio. ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigt und fast 2,5 Mio. hatten eine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Nebenjob. Das bedeutet im Verhältnis zur sozialversicherten Beschäftigung: Auf vier sozialversicherte Jobs kommt fast ein Minijob bzw. auf sechs sozialversicherte Jobs kommt fast eine ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Um die Arbeitsmarktsituation der vielen Minijobbenden durch leichtere Übergänge aus ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung in reguläre sozialversicherte Beschäftigung zu verbessern, gibt es seit wenigen Jahren im Rahmen von einzelnen Projekten Bemühungen, dem oftmals unfreiwilligen Verbleib in Minijobs entgegenzuwirken. Durch die gezielte Beratung von Minijobbenden und Arbeitgebern sollen ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Dies, unterstützt durch die gute Konjunktur und durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes, wirkt sich auf den Minijobbereich aus.

Wie ist die aktuelle Entwicklung?

Die aktuellen Werte für den Monat August 2015 zeigen folgende Entwicklung: Im August 2015 arbeiten knapp 7,4 Mio. Beschäftigte in geringfügig entlohnter Beschäftigung. Das sind 127.800 Minijobbende weniger als im Vergleich zum Vorjahresmonat bei gleichzeitig steigender sozialversicherter Beschäftigung (+691.000 im Vgl. zum Vorjahresmonat) und bis dato sinkender Arbeitslosenquote. Dabei vollzieht sich der Rückgang bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten (-3,9 Prozent im Vgl. zum Vorjahresmonat = -194.500). Im August waren somit 4,85 Mio. Beschäftigte ausschließlich in diesen Minijobs beschäftigt. Die Zahl der Beschäftigten mit einem Minijob im Nebenjob hat im Vergleich zum Vorjahresmonat zugenommen (+2,7 Prozent = 66.700). Somit haben mehr als 2,5 Mio. im August 2015 einen Minijob im Nebenjob.

Die Werte für den Monat August sind vorläufig. Mehr zur Entwicklung, siehe Anhang auf S. 17.

Die aktuelle Entwicklung zeigt: Minijobs spielen am Arbeitsmarkt nach wie vor eine große Rolle. Die hohe Anzahl an ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen ist sozial- und arbeitsmarktpolitisch problematisch, vor allem in Zeiten eines hohen Fachkräftebedarfs. Obwohl es sich bei Minijobbenden um eine Gruppe mit beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten handelt, spielen sie im Zusammenhang mit der Fachkräftediskussion kaum eine Rolle. Hier setzt diese arbeitsmarktaktuell-Ausgabe an. Mit Hilfe einer Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (zum Stichtag 31.12.2014) wird der Frage nachgegangen, welche Qualifikationsprofile ausschließliche Minijobbende aufweisen und inwieweit diese betrieblich genutzt werden.

¹ Unter Minijob wird in dieser Analyse immer die geringfügig entlohnte Beschäftigung verstanden. Die kurzfristigen Minijobs sind nicht Gegenstand dieser Analyse. Mehr dazu im Kasten: ‚Was sind Minijobs?‘ auf S. 3.

Was sind Minijobs?

In dieser Analyse geht es um die geringfügig entlohnten Beschäftigungen, also um die klassischen Minijobs nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, auch bekannt als 450-Euro-Job. Ein 450-Euro-Minijob liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig im Monat 450 Euro nicht überschreitet. Werden von derselben Person mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, so sind diese grundsätzlich zusammenzurechnen. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen Beschäftigung ausgeübt wird, bleibt allerdings bei der Zusammenrechnung unberücksichtigt (Minijob als Nebenjob).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, also Minijobbende, sind von der Einkommenssteuer ebenso wie von der Sozialversicherung (außer Rentenversicherung) freigestellt. Seit 2013 sind sie in die Rentenversicherung einbezogen, sie können sich jedoch von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Im Gegensatz zu den Minijobbenden müssen Arbeitgeber für die bei ihnen geringfügig entlohnten Beschäftigten Beiträge zur Sozialversicherung und Steuern abführen. Die Lohnsteuer kann dabei pauschal oder nach den Lohnsteuermerkmalen erhoben werden. Aktuell beläuft sich die Gesamtbelastung für den Arbeitgeber bei Minijobs im gewerblichen Bereich auf rund 32 Prozent des Bruttolohnes, im privaten Bereich liegt sie bei rund 15 Prozent.

Neben den klassischen 450-Euro-Minijobs gibt es noch die Form der kurzfristigen Minijobs nach § 8 Abs. 1 Nr. 2. Diese Form der geringfügigen Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein nicht mehr als drei Monate oder insg. 70 Arbeitstage im Kalenderjahr besteht und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Höhe des Verdienstes ist dabei unerheblich. Die kurzfristige Beschäftigung ist nicht Gegenstand dieser Analyse.

Weitergehende Informationen zum Begriff der geringfügigen Beschäftigung sind auf der Homepage der Minijob-Zentrale unter www.minijob-zentrale.de abrufbar.

2 Altersstruktur

Minijobs sind für die Betroffenen im Erwerbsalter aufgrund der niedrigen Einkommen und der mangelnden sozialen Sicherung besonders problematisch, wenn sie die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. Daher ist die Gruppe der 25- bis einschließlich 64-Jährigen in dieser Analyse im Fokus.

Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25-64 Jahren stärker in den arbeitsmarktpolitischen Fokus nehmen

Bei jüngeren Minijobbenden unter 25 Jahren ist davon auszugehen, dass sie sich mehrheitlich noch in der Schule oder in einem Studium befinden. Die älteren ab 65 Jahren dürften sich bereits zum großen Teil schon im Ruhestand befinden. Minijobs sind bei diesen Gruppen in einem anderen Kontext zu sehen als bei der Gruppe der 25- bis einschließlich 64-Jährigen, für die Minijobs die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. Vor dem Hintergrund der mangelnden sozialen Absicherung einerseits und der nicht ausreichend gehobenen Fachkräfte- und Qualifizierungspotentiale² in Zeiten von Fachkräfteengpässen andererseits, muss die Gruppe der 25- bis 64-jährigen ausschließlich Minijobbenden stärker in den arbeitsmarktpolitischen Fokus rücken. Sie sollten in der Debatte rund um die Fachkräftesicherung eine relevante Zielgruppe sein.

² Qualifizierungspotentiale meint diejenigen, deren Position am Arbeitsmarkt durch eine abschlussbezogene Weiterbildung verbessert werden kann, wie z.B. bei der Gruppe der Geringqualifizierten.

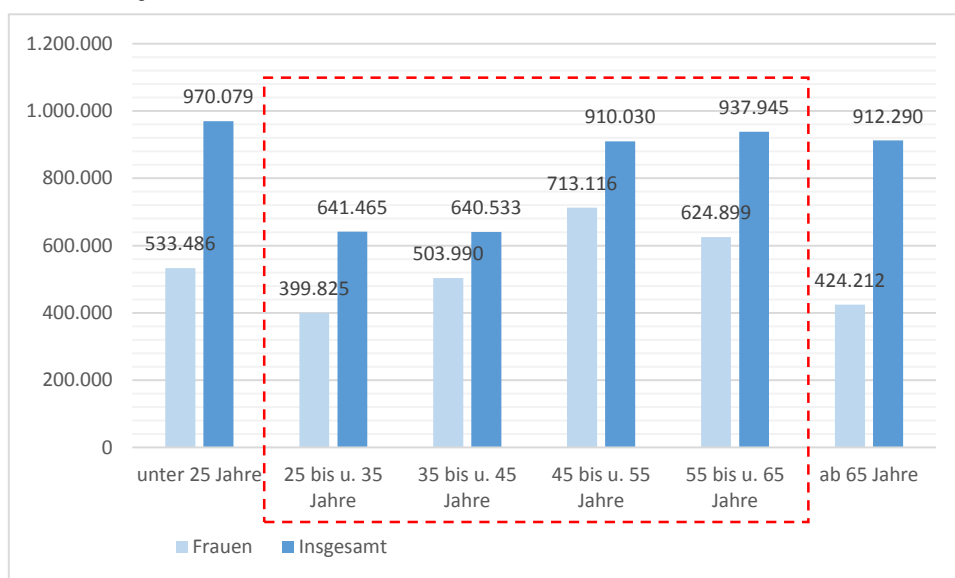
Im Dezember 2014 sind rd. 5 Millionen ausschließlich geringfügig entlohnt beschäftigt. Davon entfallen über 3,1 Millionen Personen auf die Altersgruppe 25 bis einschließlich 64 Jahre. Somit haben über 3,1 Mio. Menschen im klassischen Erwerbsalter lediglich Minijobs als Erwerbsform.

Unter diesen 3,1 Millionen Minijobbern befinden sich 2,24 Millionen Frauen. Damit sind fast drei von vier in dieser Altersgruppe weiblich. Besonders hoch ist der Frauenanteil unter den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten im Alter von 35 bis einschließlich 44 Jahren sowie im Alter von 45 bis einschließlich 54 Jahren. Bei diesen beiden Altersgruppen sind sogar 4 von 5 der ausschließlich Minijobbern weiblich. Der Frauenanteil für alle Altersgruppen bei den ausschließlich Minijobbern liegt bei 63 Prozent. Der hohe Frauenanteil bei diesen Jobs, besonders in der Altersspanne von 35 bis 54 Jahre ist kein Zufall, sondern Folge von gezielten staatlichen Fehlanreizen.

Abb. 1

Für über 3,1 Mio. Beschäftigte von 25-64 Jahren sind Minijobs die alleinige Erwerbsform

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Alter und Geschlecht, insgesamt und Frauen extra ausgewiesen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

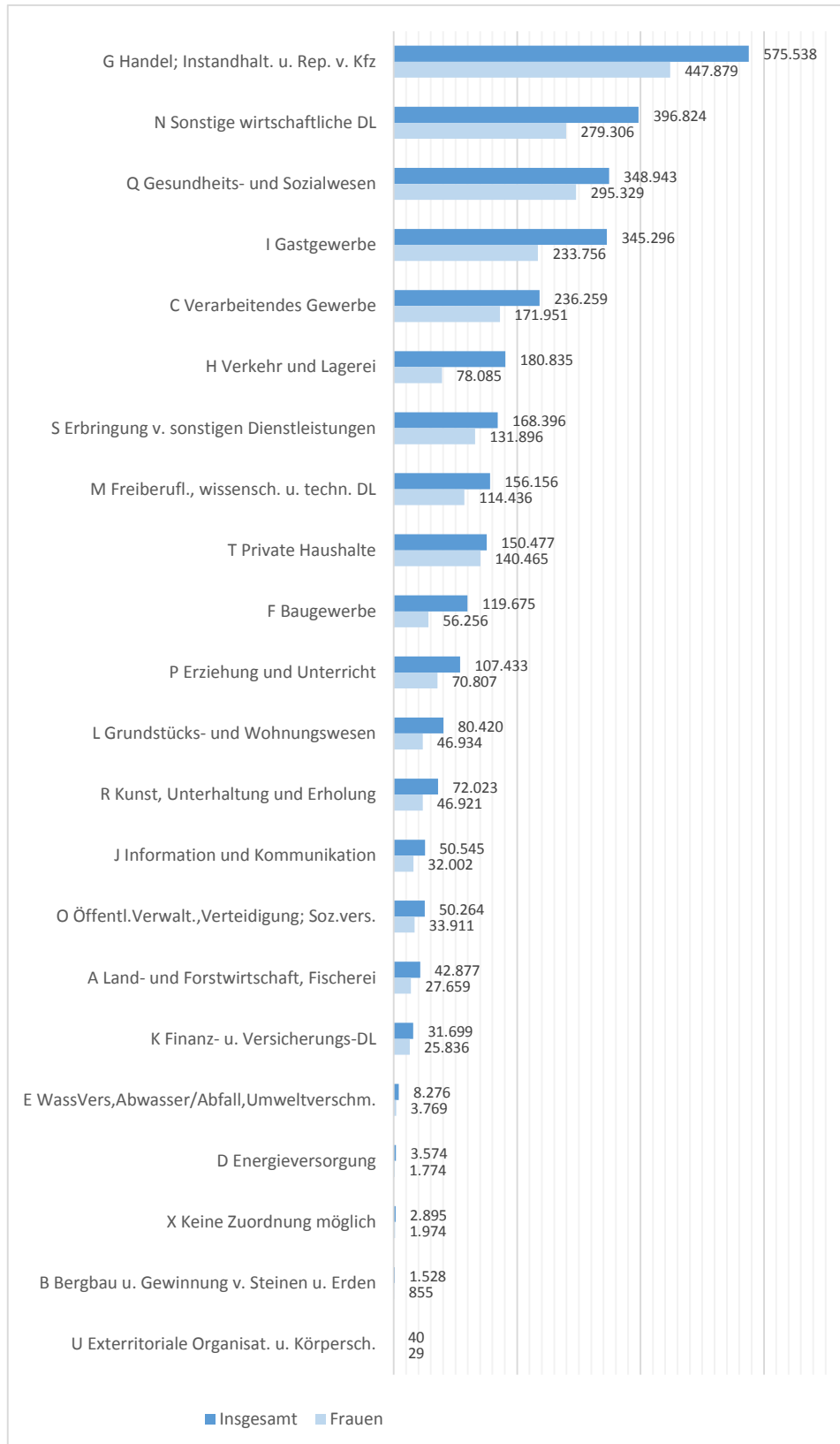
3 Branchenstruktur

Die meisten ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten zwischen 25 bis einschließlich 64 Jahren arbeiten im Dezember 2014 im Handel und in anderen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe sowie im verarbeitenden Gewerbe. Auch in den Branchen Verkehr und Lagerwirtschaft, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, in privaten Haushalten, im Baugewerbe und in der Branche Erziehung und Unterricht sind noch viele der nur in Minijobs Beschäftigten tätig. Wie aus der folgenden Abbildung hervorgeht, kommen Minijobs als alleinige Beschäftigungsform aber auch noch in weiteren Branchen vor. In fast allen Branchen sind unter den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten mehrheitlich Frauen zu finden. Der Frauenanteil variiert dabei in den Branchen, in denen es vergleichsweise viele dieser Minijobbern gibt, zwischen 93 Prozent in der Branche private Haushalte bis hin zu 63 Prozent im Gastgewerbe. Insgesamt gibt es nur vier Branchen, in denen anteilig mehr Männer Minijobs als alleinige Beschäftigungsform ausüben: Verkehr und Lagerei (Männeranteil bei 57 Prozent), Baugewerbe (Männeranteil bei 53 Prozent), Wasserversorgung, Abwasser/Abfall, Umweltverschmutzung (Männeranteil bei 54 Prozent) und Energieversorgung (Männeranteil bei 50,4 Prozent).

Abb. 2

Ausschließlich in Minijobs Beschäftigte im Alter von 25-64 Jahren arbeiten in verschiedenen Wirtschaftszweigen

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren nach den Wirtschaftsabschnitten der WZ 2008, insgesamt und Frauen extra ausgewiesen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

4 Qualifikationsniveau

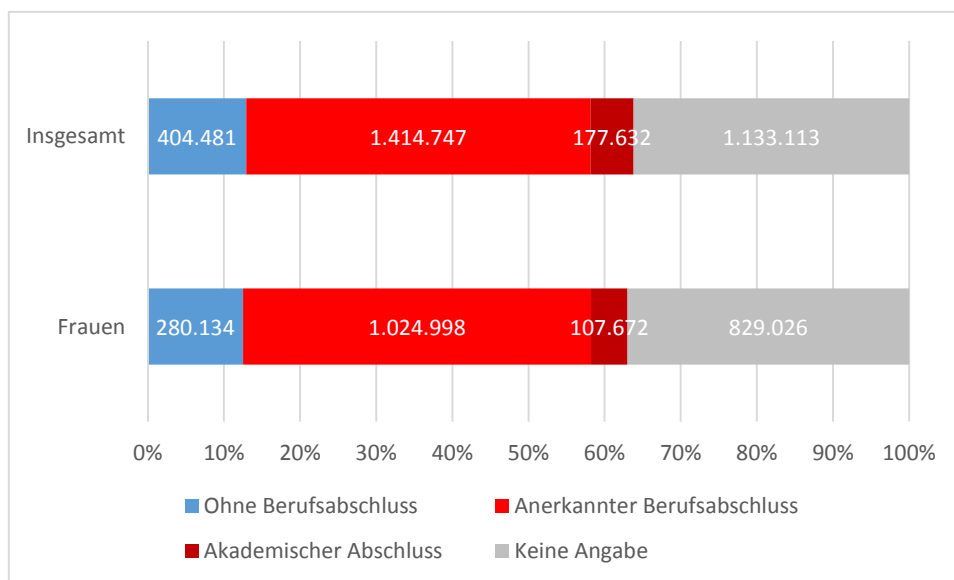
Viele der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten wollen mehr arbeiten, dennoch werden sie im Rahmen der Fachkräftedebatte meist vergessen. Dabei befinden sich in dieser Zielgruppe bereits viele gut ausgebildete Arbeitskräfte mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss. Es gibt in dieser Gruppe aber auch Beschäftigte, die durch abschlussbezogene Weiterbildung erst noch zu Fachkräften entwickelt werden könnten und sollten.

Unter den rd. 3,1 Mio. nur in Minijobs Beschäftigten zwischen 25 bis einschließlich 64 Jahren befinden sich im Dezember 2014 mindestens 1,4 Millionen Fachkräfte mit einem anerkannten Berufsabschluss befinden. Hinzu kommen 178.000 Akademiker/innen. Somit verfügt mindestens die Hälfte (51 Prozent) dieser Zielgruppe über einen Abschluss. 404 Tausend der untersuchten Minijobgruppe haben jedoch keine abgeschlossene Ausbildung (13 Prozent). Bei weiteren 1,1 Millionen dieser Minijobbenden ist das Qualifikationsniveau unbekannt (36 Prozent).

Abb. 3

Qualifikationsniveau bei etwas mehr als einem Drittel der ausschließlich in Minijobs Beschäftigten im Alter von 25-64 Jahren statistisch nicht bekannt

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Berufsabschluss, insgesamt und Frauen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung

Es ist anzunehmen, dass die Minijobbenden aus der Gruppe ‚Keine Angabe‘ in etwa ein ähnliches Qualifikationsniveau haben, wie diejenigen, deren Qualifikationsniveau bekannt ist. Betrachtet man nur die bekannten Qualifikationen und setzt sie ins Verhältnis, so kommt man zu dem Ergebnis, dass 20 Prozent keinen Abschluss (404.481), 71 Prozent (1.414.747) einen Berufsabschluss und weitere 9 Prozent (177.632) sogar einen akademischen Abschluss haben.

Wenn man nun unterstellt, dass sich die Qualifikationen in der Gruppe ‚Keine Angabe‘ analog zu den bekannten Größen verteilen, lassen sich aus dieser Gruppe weitere 226.623 Personen ohne Berufsabschluss (20 Prozent), 804.510 Personen mit einem Berufsabschluss (71 Prozent) und 101.980 Personen mit einem akademischen Abschluss (9 Prozent) identifizieren.

Somit ist davon auszugehen, dass insgesamt 2.219.257 Fachkräfte von 25-64 Jahren mit einem Berufsabschluss und 279.612 Personen mit einem akademischen Abschluss ausschließlich in Minijobs beschäftigt sind. Weitere 631.104 Personen in dieser Altersgruppe nur in Minijobs haben keinen Berufsabschluss.

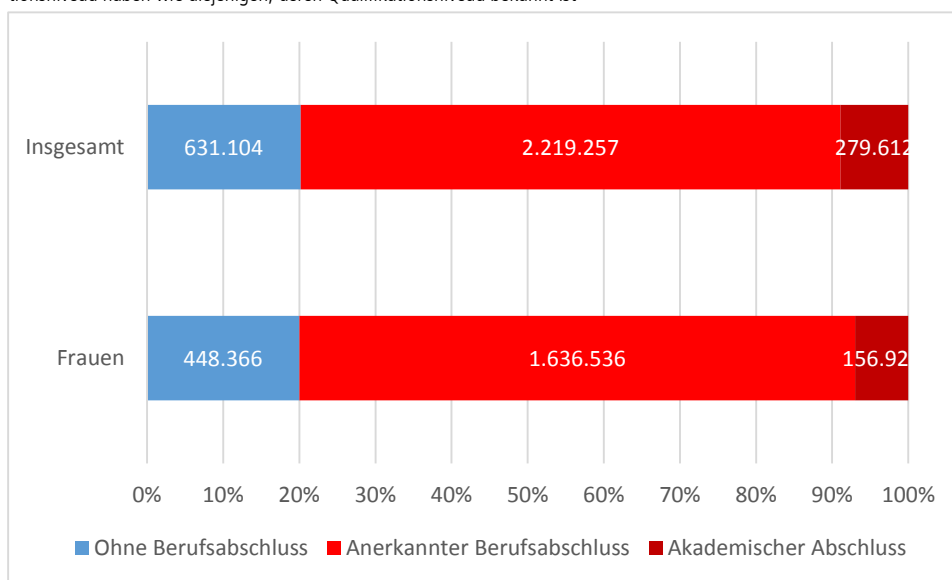
Insgesamt kommen so in ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung auf eine Person ohne Berufsabschluss vier Arbeitskräfte mit Abschluss in der untersuchten Altersgruppe.³

Abb. 4

Insgesamt fast 2,5 Mio. Arbeitskräfte mit Abschluss und etwa 631.000 ohne Berufsabschluss im Alter von 25-64 Jahren nur in Minijobs beschäftigt

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren nach Berufsabschluss, insgesamt und Frauen;

Hochrechnung ausgehend von der Annahme, dass die Minijobbenden aus der Gruppe ‚Keine Angabe‘ das gleiche Qualifikationsniveau haben wie diejenigen, deren Qualifikationsniveau bekannt ist



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

4.1 Qualifikationsniveaus nach Tätigkeitsbereichen

Im Dezember 2014 sind die meisten der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten in dieser Altersgruppe in einer Tätigkeit aus den Bereichen Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit (991.000), kaufmännischen Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus (662.000), Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung (414.000), Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (379.000), Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung (264.000) und Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (146.000) zu finden.

Dabei variiert je nach Tätigkeitsfeld das Qualifikationsniveau, wie die folgende Abbildung zeigt. Dabei sind nur diejenigen Tätigkeitsbereiche abgebildet, in welchen über 100.000 Minijobbenden der untersuchten Gruppe beschäftigt sind:

³ Diese Ergebnisse passen zu Befunden aus anderen Minijob-Untersuchungen. Für dieses Rechenmodell spricht auch, dass der Anteil an Geringqualifizierten nach Branchen im Handel bei knapp unter 20 Prozent liegt. Die meisten ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten im Alter von 25-64 Jahren werden der Handelsbranche zugeordnet.

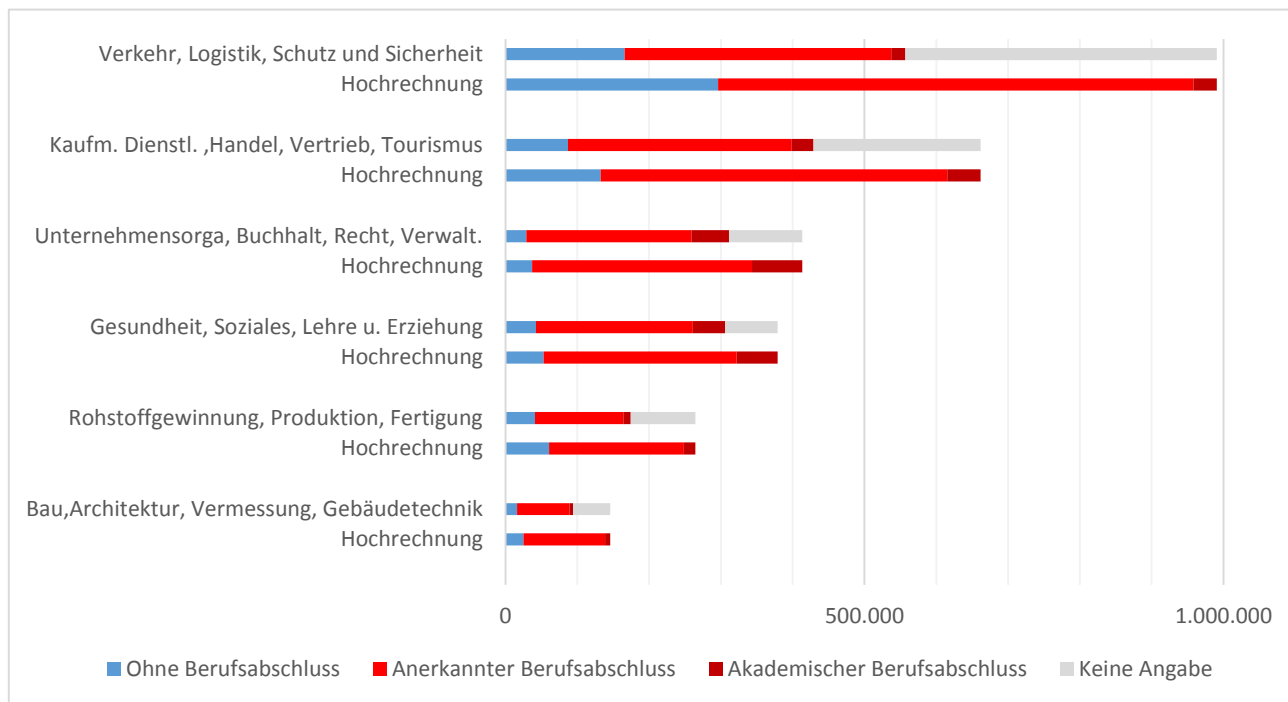
Insgesamt lag der Anteil der Erwerbstätigen ohne beruflichen Abschluss laut Mikrozensus 2012 bei etwa 17 Prozent.

Abb. 5

Großes Fachkräftepotential in allen Tätigkeitsfeldern, aber auch viele Qualifizierungspotentiale

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren nach ausgeübter Tätigkeit der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und nach Berufsabschluss

Hochrechnung ausgehend von der Annahme, dass die Minijobenden aus der Gruppe ‚Keine Angabe‘ das gleiche Qualifikationsniveau haben wie diejenigen, deren Qualifikationsniveau bekannt ist



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

Im Tätigkeitsbereich Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit kennt man von 44 Prozent der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten das Qualifikationsniveau nicht. Aber von rd. 371.000 ist bekannt, dass sie eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Weitere 20.000 haben sogar einen akademischen Abschluss. Rd. 166.000 sind als Personen ohne Berufsabschluss registriert.

Geht man aber davon aus, dass diejenigen aus der Gruppe ‚Keine Angabe‘ ein ähnliches bzw. gleiches Qualifikationsniveau aufweisen wie diejenigen, deren Qualifikationsniveau bekannt ist, so kommt man zu dem Ergebnis, dass in diesem Tätigkeitsfeld ca. jede/r Dritte ohne Berufsabschluss ist. Zwei von drei haben hingegen einen Abschluss. Es ist anzunehmen, dass alleine in diesem Tätigkeitsbereich 695.000 Fachkräfte mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss nur auf Minijobbasis beschäftigt sind. Hinzu kommen rd. 300.000 Personen ohne Berufsabschluss, die ausschließlich in Minijobs beschäftigt sind. In diesem Tätigkeitsbereich liegen neben großen Fachkräftepotentialen auch beachtliche Qualifizierungspotentiale.

In den kaufmännischen Dienstleistungen, Handel, Vertrieb und Tourismus kennt man von rd. einem Drittel das Tätigkeitsniveau nicht. Aber man weiß von rd. 312.000 Beschäftigten, dass sie einen Berufsabschluss haben und von 30.000, dass sie einen akademischen Abschluss haben. Rd. 87.000 in diesem Bereich haben keinen Berufsabschluss. Hochgerechnet ist davon auszugehen, dass in diesen Tätigkeiten auf Person ohne Berufsabschluss vier Fachkräfte mit einem beruflichen bzw. akademischen Abschluss kommen.

Im Tätigkeitsbereich Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung kennt man von ca. 100.000 ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten der untersuchten Altersgruppe das Qualifikationsniveau nicht. Mit 230.000 registrierten Fachkräften mit einem Berufsabschluss und weiteren 52.000 Registrierten mit einem akademischen Abschluss sind auch in diesem Tätigkeitsbereich viele qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. 29.000 haben hier laut Statistik keinen Abschluss. Die Hochrechnung zeigt, dass in diesem Tätigkeitsfeld überwiegend Fachkräfte beschäftigt sind. Der Anteil an Personen ohne Berufsabschluss liegt unter 10 Prozent.

Besonders nennenswert ist der Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung. In vielen dieser Berufe gibt es bereits Fachkräfteengpässe. Hier weiß man von 219.000 beruflich qualifizierten Fachkräften und 45.000 Akademikern bzw. Akademikerinnen von 25 bis 64 Jahren, dass sie ausschließlich in Minijobs arbeiten. Von weiteren 73.000 ist das Qualifikationsniveau nicht bekannt. Etwa 42.000 arbeiten in diesem Tätigkeitsbereich ohne Abschluss. Auch in diesem Tätigkeitsbereich – so die Ergebnisse der Hochrechnung – sind fast ausschließlich Fachkräfte beschäftigt. Der Anteil an Personen ohne Berufsabschluss dürfte bei 14 Prozent liegen.

Insgesamt gibt es in allen Tätigkeitsfeldern viele Fachkräfte und es gibt viele Potentiale, die durch entsprechende Weiterbildung noch zu Fachkräften entwickelt werden könnten.

Allerdings heißt ein vorhandener Abschluss in einem Tätigkeitsfeld noch längst nicht, dass der Abschluss genau in diesem Feld erworben wurde. Wie groß die Zahl derjenigen ist, die ausbildungsfremd eingesetzt wird, kann mit Hilfe der Beschäftigungsstatistik nicht ermittelt werden. Ebenfalls ist nicht bekannt, wie groß die Zahl derjenigen Minijobgenden in der untersuchten Gruppe ist, die unterhalb der Qualifikation arbeitet.⁴ Folgendes Kapitel geht auf den Aspekt der unterwertigen Beschäftigung ein.

5 Tätigkeitsniveau

Ein Blick auf die konkret ausgeübten Tätigkeiten⁵ der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten zwischen 25-64 Jahren zeigt, dass die vorhandenen Fachkräftepotentiale längst nicht ausbildungsadäquat gehoben werden. In Abb. 6 wird dargestellt, dass im Dezember 2014 45 Prozent aller ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten zwischen 25-64 Jahren eine Helfertätigkeit verrichten (1.416.396), bei den Frauen sind es sogar 48 Prozent (1.069.223) bei einem ähnlichen Qualifikationsniveau (siehe Abb. 3 und 4). Weitere 43 Prozent (1.338.331) sind auf einer Tätigkeit beschäftigt, die einen Berufsabschluss voraussetzt, weitere vier Prozent arbeiten als Spezialist/in (116.996) und knapp vier Prozent als Experte/Expertin (109.878). Von weiteren fünf Prozent (148.372) ist nicht bekannt, auf welchem Tätigkeitsniveau sie beschäftigt sind.

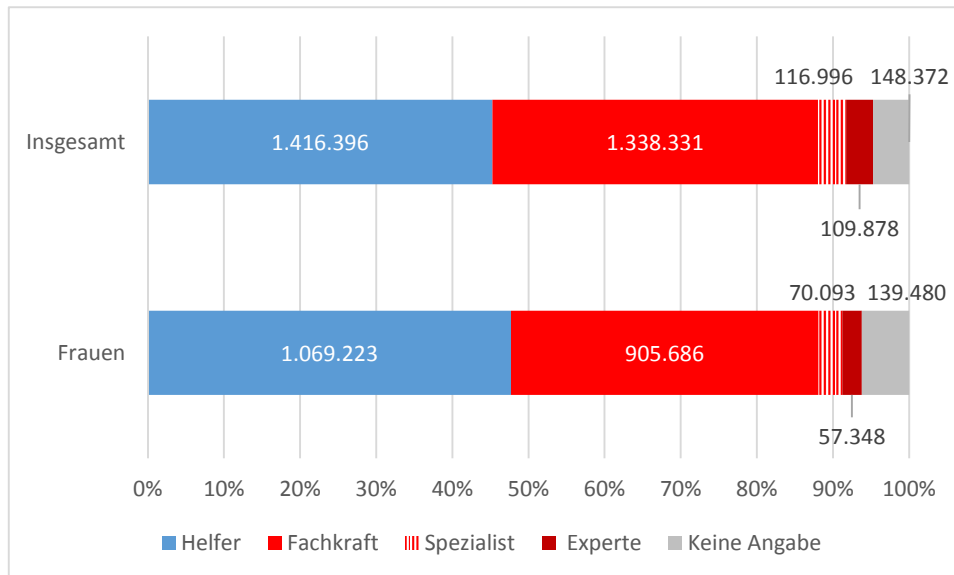
⁴ Die arbeitsmarktaktuell-Analyse 02/2014 „Unterwertige Beschäftigung“ kommt zu dem Ergebnis, dass fast 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten unterhalb ihrer Qualifikation arbeiten, siehe www.dgb.de/-/FTK. Ca. 50 Prozent aller geringfügig Beschäftigten müssen sogar starke Qualifikationsverluste hinnehmen.

⁵ Es wird zwischen folgenden Tätigkeitsniveaus unterschieden: Helfer = i.d.R. ohne Berufsabschluss, Fachkraft = i.d.R. mit Berufsabschluss, Spezialist/in = i.d.R. mit einem Meister-, Techniker- oder Bachelorabschluss und Experte/Expertin = i.d.R. mit einem akademischen Abschluss.

Abb. 6

Etwa die Hälfte der ausschließlich in Minijobs Beschäftigten zwischen 25-64 Jahren verrichten Helfertätigkeiten

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25-64 Jahren nach Tätigkeitsniveau, insgesamt und Frauen



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den DGB; eigene Darstellung

Ca. 850.000 qualifizierte Arbeitskräfte mit Abschluss im Alter von 25-64 Jahren in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung nur auf Helferniveau beschäftigt:

Obwohl davon auszugehen ist, dass fast 2,5 Mio. ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte in der untersuchten Altersgruppe im Dezember 2014 einen beruflichen oder einen akademischen Abschluss haben (siehe Abb. 4), gehen nur rd. 1,565 Mio. einer Tätigkeit nach, die einen Abschluss voraussetzt. Bei weiteren knapp 150.000 ist nicht bekannt, auf welchem Tätigkeitsniveau sie arbeiten. Es ist aber anzunehmen, dass hierunter etwa die Hälfte Helfertätigkeiten verrichtet und die andere Hälfte nicht. Die Zahl der auf qualifizierter Ebene eingesetzten Minijobs liegt folglich bei fast 1,64 Mio. Im Umkehrschluss dürften somit ca. 850.000 Minijobber/innen mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss eine Helfertätigkeit ausüben.

6 Arbeitsmarktrisiken

Von den rund 3,1 Mio. Menschen im Alter von 25-64 Jahren, für die ein Minijob die alleinige Erwerbsform darstellt – darunter überwiegend Frauen – sind viele Fachkräfte und Qualifizierungspotentiale, die mehr arbeiten und entsprechend ihres Ausbildungsniveaus arbeiten wollen und sich eine sichere berufliche Perspektive wünschen. Gemessen an den Arbeitszeitwünschen würden alleine zwei Drittel der Frauen in Minijobs ihre Arbeitszeit gerne ausweiten (vgl. IAB-Kurzbericht 9/2011).⁶

Stattdessen sind sie zahlreichen Arbeitsmarktrisiken ausgesetzt, wie im folgenden Abschnitt skizziert wird.

⁶ Siehe dazu <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>

- **Dequalifikation:** Ein geringer Beschäftigungsumfang führt oftmals dazu, dass viele Kenntnisse und Qualifikationen nicht (ausreichend) trainiert werden können. Hinzu kommt, dass viele der Minijobenden unterhalb der erworbenen Qualifikation und/oder ausbildungsfremd eingesetzt werden, wie das vorangegangene Kapitel gezeigt hat. Durch die Nichtinanspruchnahme der vorhandenen Qualifikationen werden gewaltige Dequalifikationsprozesse in Gang gesetzt. Zugleich findet eine Verdrängung von Geringqualifizierten in Helfertätigkeiten durch Fachkräfte statt – in der Regel ohne dass sich die zusätzlichen Qualifikationen im Lohngefüge widerspiegeln.
- **Geringe Weiterbildungschancen:** Dequalifizierung findet auch auf einem anderen Weg statt: Beschäftigte in Minijobs sind bei der Weiterbildung benachteiligt. Eine Studie⁷ zur Weiterbildung von atypisch Beschäftigten kommt zu dem Ergebnis, dass geringfügig Beschäftigte (neben Leiharbeitern) die geringsten Chancen auf eine formale Weiterbildung haben. Arbeitslose haben z.B. bessere Zugangschancen zur formalen Weiterbildung als geringfügig Beschäftigte. Beschäftigten in Minijobs werden somit Chancen auf einen beruflichen Aufstieg vorenthalten. Diese Benachteiligung senkt die Chance darauf, in ein normales Arbeitsverhältnis einzumünden. Zugleich erhöhen viele Arbeitgeber die Arbeitszeit der bei ihnen beschäftigten Minijobenden aufgrund unpassender Qualifikationen nicht anstelle ihnen den Erwerb dieser Qualifikationen zu ermöglichen.
- **Niedriglohn und Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche:** Hinzu kommt, dass Minijobbende das höchste Risiko tragen, zu niedrigsten Löhnen arbeiten zu müssen. Selbst eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium schützen Beschäftigte in Minijobs nicht vor niedrigen Löhnen. In den Branchenarbeitsmärkten, in denen Minijobs Schwerpunkte bilden, werden ohnehin eher niedrigere Löhne gezahlt. Hinzu kommt, dass tarifvertragliche Regelungen und arbeitsrechtliche Standards oftmals bei Minijobs unterlaufen werden. Dies gilt sogar für den Mindestlohn. Auf der DGB-Mindestlohnhotline können Beschäftigte bei Fragen zum Thema Mindestlohn anrufen. Viele der Anrufe, die bislang eingingen, betreffen die Vorenthaltung des gesetzlichen Mindestlohnes von Beschäftigten in Minijobs.

Eine neue IAB-Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zeigt zudem, dass Beschäftigten in Minijobs grundlegende Arbeitnehmerrechte wie bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorenthalten werden – teils durch Unkenntnis, aber teils eben auch trotz Kenntnis der Rechtslage. Bei dieser Beschäftigtenbefragung des IAB gab etwa jeder dritte Minijobbende an, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Rund 46 Prozent der Minijobenden bekommen nach eigenen Angaben keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.⁸

Tätigkeiten in einem Minijob, auch solche die einen Abschluss voraussetzen, werden über ein niedriges Lohnniveau und durch die Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche entwertet. Auch dies ist ein Beitrag zu Dequalifizierung, denn wenn eine Qualifizierung nicht vor niedrigen Löhnen und der Vorenthaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche schützt, wird auf Seiten der Beschäftigten wenig Anreiz für Qualifizierung geschaffen.

- **Mangelnde Brückenfunktion:** Auch eine Folge der niedrigen Entlohnung von Minijobenden in Kombination mit der gezielten sozial- und steuerrechtlichen Begünstigung von Minijobs ist, dass sie gerade bei Frauen und Langzeitarbeitslosen einen „Sofort-Klebeffekt“ statt einer Brückenfunktion haben. Ein Minijob als Zuverdienst in einer ehelichen Partnerschaft ist gerade bei Müttern weit verbreitet. Paarhaushalte profitieren durch eine geringe Abgabenlast von der kostenfreien Mitversicherung und der Kombination der Lohnsteuerklassen III und V zuungunsten

⁷ Bellmann u.a.: Weiterbildung atypisch Beschäftigter, siehe https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Weiterbildung_atypisch_Beschaeftigter.pdf.

⁸ Siehe IAB-Kurzbericht ‚Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern‘ unter <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb1815.pdf>.

der berufsbiographischen Entwicklung und der Altersabsicherung der Frau. Um auf ein vergleichbares Einkommen zu kommen, müssten viele Frauen die Arbeitszeit bei vergleichsweise niedrigen Löhnen deutlich erhöhen, was das oftmals wiederum mit den persönlichen Lebensumständen nicht zusammenpasst. Ähnlich schwierig gestaltet sich die Situation für Langzeitarbeitslose im Hartz-IV-System. Die Folgen sind insgesamt längere Verweildauern im Minijob⁹, die die Chancen auf eine sozialversicherte Beschäftigung noch weiter verringern und damit später zu massiver Altersarmut führen können.

Die Arbeitsmarktrisiken, die mit ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung einhergehen, führen oftmals in eine berufliche Sackgasse und erschweren die Ausdehnung der Arbeitszeit sowie die Einmündung in sozialversicherte, qualifikationsadäquate und existenzsichernde und Arbeit deutlich. Das ist der Sicherung von Fachkräften abträglich.

7 Fazit

Berufliche Aufstiegschancen für bislang kaum beachtetes Potential zur Fachkräftesicherung schaffen

Insgesamt arbeiteten im Dezember 2014 rd. 3,1 Mio. Beschäftigte zwischen 25-64 Jahren alleine in Minijobs. Hierbei handelt es sich um eine relativ gut qualifizierte Beschäftigtengruppe. Mindestens die Hälfte dieser Zielgruppe verfügt über einen beruflichen oder akademischen Abschluss. Von ca. 1,1 Mio. (36 Prozent) ist das Qualifikationsniveau unbekannt. Geht man davon aus, dass die Minijobbenden aus dieser unbekannten Gruppe ein ähnliches Qualifikationsniveau aufweisen, wie die Minijobbenden, deren Qualifikationsniveau man kennt, kommt man zu dem Ergebnis, dass rund 2,5 Mio. Arbeitskräfte mit Abschluss nur in Minijobs beschäftigt sind. Selbst wenn man in der Gruppe, in der das Qualifikationsniveau unbekannt ist, einen höheren Anteil an Personen ohne Berufsabschluss unterstellen würde, wäre das Potential an gut qualifizierten Arbeitskräften, die nur Minijobs ausüben, immer noch beachtlich.

Doch trotz des großen beruflichen Potentials dieser Beschäftigtengruppe gibt es im Zusammenhang der Fachkräftediskussion kaum eine ausreichende Wahrnehmung der beruflichen Fähigkeiten von Minijobbenden. Auch auf der Ebene der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik wird noch nicht genügend für die bessere Integration dieser Zielgruppe in den Arbeitsmarkt getan.

Was ist also zu tun, um berufliche Aufstiegschancen in reguläre sozialversicherte Beschäftigung für diese Zielgruppe am Arbeitsmarkt zu schaffen und somit die in dieser Zielgruppe vorhandenen Potentiale zur Fachkräftesicherung zu heben?

Es braucht einen klugen Mix aus kurzfristigen Maßnahmen zielgerichteter nachhaltiger Arbeitsförderung einerseits und mittelfristig der systematischen Beseitigung des negativen Klebeeffektes durch eine rechtliche Neuregelung der Minijobs andererseits.

⁹ Eine Untersuchung, die durch das BMFSFJ in Auftrag gegeben wurde, zeigt bei Frauen, dass ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung über alle Branchen hinweg ausgeprägte Klebeeffekte entfalten, wenn auch unterschiedlich stark. Die Mehrheit der Frauen befindet sich über Jahre hinweg in Minijobs; mehr dazu siehe <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Frauen-im-Minijob.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf>.

7.1 Vorschläge: Wege in sozialversicherte Beschäftigung durch zielgerichtete Arbeitsförderung

Potentiale zur Fachkräftesicherung durch mehr Umwandlung von Minijobs in sozialversicherte und existenzsichernde Beschäftigung sowie durch gezielte Qualifizierung besser erschließen

Denn: Der Arbeitsmarkt sendet derzeit günstige Signale, um die Arbeitsmarktintegration ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigter im Erwerbsalter durch berufliche Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten aus Minijobs in reguläre sozialversicherte Beschäftigung zu verbessern und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Noch steigt die Beschäftigung und der Arbeitsmarkt ist relativ robust. In einigen Branchen und Regionen gibt es Fachkräfteengpässe. Im Zuge dieser Entwicklung sinkt die Zahl der Frauen in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung – aber bislang noch völlig unzureichend. Jetzt ist Handeln gefragt, damit die prekär Beschäftigten Minijobber/innen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Dazu sind kurzfristig folgende Schritte nötig:

a) Umwandlung von Minijobs in sozialversicherte und existenzsichernde Beschäftigung:

Bisherige Modellprojekte¹⁰ zeigen, dass es möglich ist, ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung entgegenzuwirken und die Beschäftigten darin zu unterstützen, ihre Position am Arbeitsmarkt zu verbessern. Besonders beschäftigungspolitische Ansätze mit dem Ziel Wege der Umwandlung geringfügiger in sozialversicherte Beschäftigung zu finden und zu ermöglichen, sollten richtungsweisend sein.

Die Mehrheit der ausschließlich in Minijobs Beschäftigten wünscht sich eine Ausweitung der Arbeitszeit und damit einhergehend eine Erhöhung des Einkommens. Es wird Zeit, dass die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherte und existenzsichernde Beschäftigung in den Fokus aller arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Akteure rückt und diese sich dieser Aufgaben annehmen. Diese arbeitsmarktaktuell-Analyse hat gezeigt, dass das Potential hierfür bei rd. 2,5 Mio. Arbeitskräften mit beruflichen oder akademischen Abschluss zwischen 25-64 Jahren liegt. Im Rahmen bisheriger Projekte zur Umwandlung hat sich der zweiseitige Beratungsansatz – Beratung der Arbeitnehmer/innen und der Arbeitgeber – bewährt:

- **Zielgruppe direkt ansprechen und motivieren:**

Auch wenn die meisten Minijobbenenden sich eine Ausweitung der Arbeitszeit zugunsten eines höheren Einkommens wünschen, zeigt die Erfahrung aus den Projekten, dass in der Beratung auch hier zielgerichtet vorgegangen werden muss. Eine neue Beschäftigungsform kann mit neuen Herausforderungen im Alltag einhergehen, bspw. wenn Betreuungspflichten (Kinder/Pflege von Angehörigen) vorhanden sind. Um die Zielgruppe zu motivieren, müssen Bedenken und Ängste ernst genommen werden und für die Ratsuchenden ein gangbarer Weg entwickelt werden.

- **Beratung von kleineren und mittleren Unternehmen:**

Viele kleinere und mittlere Unternehmen, in denen viele Minijobbenende arbeiten, haben Minijobs als „Flexibilisierungsinstrument“ genutzt und durchaus bestehende Alternativen außer Acht gelassen, so eine Erfahrung aus den Modellprojekten. In diesen Unternehmen gibt es oftmals wenig Kenntnis über die vorhandenen Qualifikationen dieser Beschäftig-

¹⁰ Siehe bspw. Berliner Projekt ‚Warum Minijob? Mach mehr draus?‘ (www.minijob-machmehrdraus.de) oder Dortmunder Projekt im Rahmen des lokalen Aktionsbündnis ‚Mehrwert schaffen – Minijobs umwandeln‘ (www.jobcenterdortmund.de/site/minijob/)

tengruppe. Deshalb ist eine Unterstützung der Unternehmen hinsichtlich der Personalentwicklungsarbeit, die die geringfügig Beschäftigten miteinbezieht, notwendig. Überzeugen konnte das Argument, dass gute Beschäftigungsbedingungen einen positiven Effekt auf die Qualität der Arbeit und auf die Kundenbindung haben. Größere Unternehmen profitieren durch die Umwandlung durch eine niedrigere Fluktuationsrate und durch einen niedrigeren Krankenstand.

Die Verantwortlichen der Kammern und lokaler Unternehmensnetzwerke können hier wichtige Multiplikatoren und Multiplikatorinnen vor Ort sein. Sie sollten sich verstärkt um das Thema Umwandlung von Minijobs in sozialversicherte Beschäftigung unter dem Fokus Fachkräftesicherung kümmern und in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Arbeitsverwaltungen entsprechende Infoveranstaltungen anbieten.

Insgesamt sollten gute Praxisbeispiele der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberberatung in die Breite transportiert und in die alltägliche Praxis der Arbeitsagenturen und Jobcenter implementiert werden.¹¹

- **Flankierende Medienarbeit:**

Eine flankierende Medienarbeit (bspw. in Form von Radiowerbung, Berichte in der Lokalpresse, Posterwerbung, Ausstellungen) hat sich ergänzend zu dem zweiseitigen Beratungsansatz als unterstützend erwiesen. Mittels Kampagnen im öffentlichen Raum kann der betroffene Personenkreis informiert und sensibilisiert sowie dessen Zugang zu umfangreichen Informationen erleichtert werden.

b) Potentiale durch eine Qualifizierungsoffensive besser erschließen:

Doch nicht alle ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten können durch eine Umwandlung oder durch eine Vermittlung in sozialversicherte, existenzsichernde Beschäftigung integriert werden. Oftmals sind nicht vorhandene oder nicht mehr verwertbare Qualifikationen die Ursache dafür. Hier kann eine entsprechende Qualifizierung helfen.

Dabei ist auf die Gruppe der Minijobber in Helfertätigkeiten hinsichtlich ihrer Qualifizierungspotentiale ein besonderes Augenmerk zu richten. Es gilt die Frage zu klären, wer von ihnen in Weiterbildungsmaßnahmen integriert werden sollte, weil der Abschluss nicht mehr auf dem Arbeitsmarkt anschlussfähig ist und wer komplett ohne Berufsausbildung ist. Beiden Gruppen muss der Zugang in aufstiegsmobilisierende Weiterbildungsmaßnahmen durch die Betriebe, auch bspw. im Rahmen von WeGebAU¹² ermöglicht werden. Sofern eine Arbeitslosmeldung vorliegt, wäre auch eine Förderung über das Sonderprogramm IFlaS¹³ bzw. aus dem Eingliederungsbudget der Jobcenter zu prüfen.

Da die Förderchancen gerade von längeren Weiterbildungsmaßnahmen im Hartz-IV-System deutlich niedriger als in der Arbeitslosenversicherung sind, sollten zu WeGebAU und IFlaS vergleichbare Programme im Hartz-IV-System aufgelegt werden. Insgesamt sollte die Zielgruppe der ausschließlich

¹¹ Ideen und Anregungen können bspw. dem Abschlussbericht des Modellprojektes 2012-2014 *Joboption – Gleichstellen: Auch eine Option für Minijobberinnen* unter http://www.ziz-berlin.de/media/de/Joboption_Projektdokumentation.pdf entnommen werden; darüber hinaus bündelt die Bundesagentur für Arbeit Handlungsansätze inklusive guter Praxisbeispiele.

¹² Bei WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) handelt es sich um ein vom DGB angeregtes Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit zur finanziellen Absicherung bei Weiterbildung von Geringqualifizierten und Beschäftigter in kleineren und mittleren Unternehmen). Mit dem WeGebAU-Programm ist es möglich, Weiterbildungen im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes durch die Arbeitsagenturen zu fördern.

¹³ Bei IFlaS (Initiative zur Flankierung des Strukturwandels) handelt es sich ebenfalls um ein vom DGB angeregtes Sonderprogramm der Bundesagentur für Arbeit.

geringfügig entlohnten Beschäftigten auch hinsichtlich der Weiterbildungsförderung stärker in den arbeitsmarktpolitischen Fokus der Arbeitsagenturen und besonders der Jobcenter rücken.

Weiterbildung muss sich aber auch finanziell für die Beschäftigten lohnen. Aus den Erfahrungen des Berliner Projektes Joboption ist bekannt, dass längst nicht alle Minijobbenden bereit sind, eine Weiterbildung zu durchlaufen, um eine Umwandlung zu erreichen. Dies ist nachvollziehbar, da Teilnehmende an einer Weiterbildung oftmals vorübergehend finanziell schlechter gestellt sind als wenn sie Hartz IV aufstocken. Eine finanzielle Unterstützung während der Weiterbildungsphase kann hier unterstützend wirken. Der DGB hat bereits Vorschläge zu finanziellen Anreizen zur Weiterbildung von Arbeitslosen erarbeitet.¹⁴

Die Gruppe derjenigen ohne Berufsabschluss in ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung zwischen 25 bis einschließlich 64 Jahren umfasst etwa 631.000 Menschen.

c) **Fachkräfte qualifikationsgerecht einsetzen:**

Fachkräfte in ausschließlich geringfügig entlohnten Minijobs sollten – insbesondere von Arbeitsagenturen und Jobcentern – darin unterstützt werden, ausbildungsadäquat und insbesondere existenzsichernd in einer sozialversicherten Tätigkeit beschäftigt zu werden. Hier liegen Potentiale von ca. 850.000 qualifizierten Arbeitskräften brach, die am Arbeitsmarkt nicht entsprechend ihres Qualifikationsniveaus eingesetzt werden.¹⁵

7.2 Forderungen: Klebeeffekt durch gesetzliche Neuregelung der Minijobs lösen

DGB-Reformkonzept Minijob

Wenn die Bundesregierung ihre im Koalitionsvertrag verabredete Vereinbarung, *die Übergänge aus geringfügiger in reguläre sozialversicherte Beschäftigung zu erleichtern*, ernsthaft umsetzen möchte, muss sie an das ‚System‘ Minijob ran. Ohne eine rechtliche Reform der Minijobs sind alle Anstrengungen auf der Ebene der Arbeitsförderung aufwendig und können in vielen Fällen Sisyphos‘ Anstrengungen gleichen. Die Anstrengungen auf Ebene der Arbeitsförderung müssen auf Dauer durch eine rechtliche Reform flankiert werden.

Daher fordern Gewerkschaften schon seit Längerem adäquate Anstrengungen, welche hier nur kurz skizziert werden. Das gesamte DGB-Reformkonzept kann online unter www.dgb.de/-/KOH eingesehen oder als Printprodukt im Bestellsystem angefordert werden (siehe Hinweis auf der letzten Seite).

a) **Durchsetzung der Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen:**

Grundsätzlich gilt: Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Minijobbenden müssen durchgesetzt werden. Zur Verbesserung der Stellung am Arbeitsmarkt von Minijobbern und Minijobberinnen und zur Fachkräftesicherung durch gute Arbeitsbedingungen ist die rechtliche Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen unabdingbar. Unabhängig von der Arbeitszeit müssen alle Beschäftigte, selbstverständlich auch Beschäftigte in Minijobs, entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit bei der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen gleich behandelt werden. Hier gibt es nach wie vor noch große Defizite, wie die jüngst veröffentlichte IAB-Studie

¹⁴Vorschläge zu einer Fortbildungsprämie für Arbeitslose siehe arbeitsmarktaktuell 03/2014 unter www.dgb.de/-/I5j.

¹⁵Selbst bei Rechenmodellen, die von einem höheren Anteil an Personen ohne Berufsabschluss ausgehen würden, wäre der Anteil an Fachkräften, die unterhalb ihrer Qualifikation eingesetzt werden, immer noch viel zu hoch. Siehe dazu auch www.dgb.de/-/FTK.

zeigt. Laut IAB-Bericht werden Beschäftigte in Minijobs grundlegende Arbeitnehmerrechte wie bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vorenthalten.

Die Beobachtung der Praxis zeigt zudem, dass es in Minijobs sogar zur Vorenthaltung des gesetzlichen Mindestlohnes kommen kann. Dieser systematische Rechtsbruch ist nicht hinnehmbar. Hier muss durch effektive Kontrollen gehandelt werden. Der von der Bundesregierung gewählte Ansatz, Minijobber/innen und Arbeitgeber zukünftig stärker durch Beratung seitens der Minijobzentrale zu sensibilisieren, dürfte daran kaum etwas ändern. Denn: Der IAB-Bericht zeigt auch, dass die Hälfte der Beschäftigten und Betriebe, die von Nichtgewährung dieser Rechte berichten, Kenntnis von der Rechtslage haben.

b) Gesetzliche Neuregelung der Minijobs auf der Basis des vollen Sozialversicherungsschutzes ab dem ersten Euro:

Nach dem DGB-Vorschlag sollen in Zukunft Beschäftigte ab dem ersten Euro voll in die Soziale Sicherung einbezogen werden. Diese Beiträge werden allerdings gleitend zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten verteilt, sodass der Anteil der Beschäftigten steigt, während die Belastung für den Arbeitgeber abnimmt. Ab 850 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung. Der DGB-Vorschlag knüpft an die derzeitige Gleitzonenregelung an, die derzeit von 450-850 Euro geht, und weitet diese nach vorne hin aus.

Den Beiträgen stehen dann 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. Die „450-Euro-Mauer“ wird somit überwunden und es bestehen Anreize für die Arbeitgeber, die Arbeitszeit auszudehnen.

c) Pauschale Besteuerung beenden:

Darüber hinaus sollten Fehlanreize wie die pauschale Besteuerung der Minijobs beendet werden. Alle Arbeitsverhältnisse sollten in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert werden. Um die monatlichen Abzüge für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, braucht es auch eine gerechtere Verteilung der Steuern auf beide Ehepartner.

Anhang

Anmerkung zu ausschließlich geringfügig entlohnter Beschäftigung und Mindestlohn:

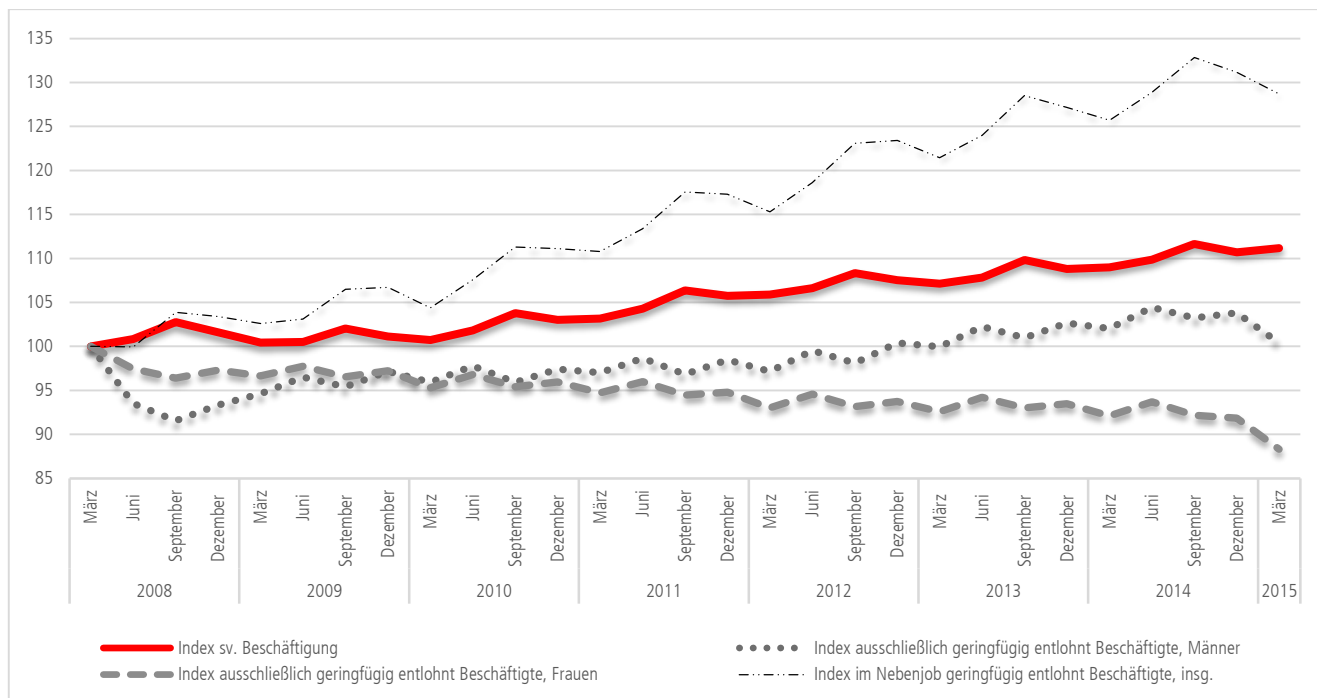
Die Analyse bezieht sich auf eine statistische Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik zum Stichtag 31.12.2014. Die Effekte des Mindestlohnes sind in dieser Analyse noch nicht berücksichtigt. Neue Werte der Beschäftigungsstatistik aus dem Monat März 2015 zeigen jedoch, dass es einen leichten Rückgang von -4 Prozent (-125.500) bei den ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten in der untersuchten Altersgruppe 25-64 Jahren gab.

Damit beschleunigt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro eine Entwicklung, die schon länger für die geringfügig entlohnte Beschäftigung zu beobachten ist, siehe dazu auch Abb. A I: Mit steigender sozialversicherter Beschäftigung geht die Zahl ausschließlich geringfügiger Beschäftigung bei den Frauen leicht zurück. Zeitgleich steigt die Zahl der Minijobs im Nebenjob an.

Abb. A I

Entwicklung von sozialversicherter und geringfügig entlohnter Beschäftigung

Dtl., ab Stichtag 31.3.2008 (Quartalsdaten), Index=100



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnung

Tab. T I

Beschäftigung – vorläufige Eckwerte der BA-Beschäftigungsstatistik

Personengruppe	Aug 15	Jul 15	Jun 15	Vergleich aktueller Monatswert zum Vorjahresmonat	
				absolut	in %
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt	31.003.000	30.752.700	30.777.400	691.000	2,3
Geringfügig entlohnte Beschäftigte insgesamt	7.368.900	7.393.000	7.382.100	-127.800	-1,7
davon:					
Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte	4.851.200	4.909.400	4.901.900	-194.500	-3,9
Im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigte	2.517.700	2.483.600	2.480.200	66.700	2,7

A II

Vorhandene Fachkräfte- und Qualifizierungspotentiale in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern

Dtl., Stichtag 31.12.2014, ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte im Alter von 25 bis unter 65 Jahren nach aus-
geübter Tätigkeit der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) und dem Berufsabschluss, insgesamt und Frauen

Tätigkeitsbereich der KldB 2010	Geschlecht	darunter:								
		kein Abschluss		Berufsabschluss		akademischer Abschluss		keine Angabe		
		absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	
Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau	insgesamt	73.873	7.502	10	38.806	53	2.349	3	25.216	34
	Frauen	38.620	3.175	8	21.035	55	1.181	3	13.229	34
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung	insgesamt	264.346	40.956	16	123.317	47	9.982	4	90.091	34
	Frauen	146.680	24.871	17	64.847	44	4.124	3	52.838	36
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik	insgesamt	145.980	15.941	11	73.179	50	5.055	4	51.805	36
	Frauen	25.285	3.105	12	9.984	40	1.416	6	10.780	43
Naturwissenschaft, Geografie, Informatik	insgesamt	15.136	1.959	13	5.892	39	3.896	26	3.299	22
	Frauen	5.911	651	11	2.532	43	1.241	21	1.487	25
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	insgesamt	990.999	165.817	17	371.413	38	19.750	2	434.019	44
	Frauen	687.222	125.887	18	237.530	35	9.687	1	314.118	46
kaufm. Dienstleistungen, Handel, Vertrieb, Tourismus	insgesamt	661.758	86.976	13	311.587	47	30.481	5	232.714	35
	Frauen	531.183	63.632	12	263.549	50	21.132	4	182.870	34
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	insgesamt	413.493	29.071	7	230.179	56	52.201	13	102.042	25
	Frauen	331.393	19.417	6	196.327	59	33.778	10	81.871	25
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	insgesamt	379.009	42.460	11	218.561	58	44.702	12	73.286	19
	Frauen	314.124	28.269	9	194.974	62	29.137	9	61.744	20
Geisteswissenschaften, Kultur, Gestaltung	insgesamt	36.549	4.050	11	15.343	42	7.399	20	9.757	27
	Frauen	21.687	1.938	9	9.922	46	4.415	20	5.412	25
Militär	insgesamt	458	97	21	218	48	19	4	124	27
	Frauen	245	42	17	125	51	10	4	68	28
keine Zuordnung möglich	insgesamt	148.372	9.652	7	26.162	18	1.798	1	110.760	75
	Frauen	139.480	9.147	7	24.173	17	1.551	1	104.609	75

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung für den DGB; eigene Berechnung

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, Sabrina Klaus-Schelletter

Stand: November 2015

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 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 von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

Faltblatt: DGB-Reformkonzept Mini-Job – Gute Arbeit statt Armutsfälle

Minijobs sind keine Brücke in den Arbeitsmarkt, nirgendwo sind die Löhne so niedrig, die Rechte der Beschäftigten werden systematisch missachtet. Es wird Zeit, dass sich etwas ändert. Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Gewerkschaftsbund ein Konzept erarbeitet, wie die sogenannten Minijobs in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Dieses Faltblatt erläutert die Vorschläge des DGB und erklärt die Hintergründe. Faltblatt Format DIN A6 (Postkartengröße), 10 Seiten.

--> DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de; Faltblatt DGB 21362; der/dem Empfänger/in werden nur die Versandkosten in Rechnung gestellt.