

Preiswerte Ausbeutung in Deutschland: Flexibel, billig und noch willig

Rund 7,5 Millionen “Minijobber“ in Deutschland

Unternehmer schätzen “Minijobber“ und Armutsrentner

Im Januar 2013 wird die steuerfreie Einkommensgrenze für geringfügig Beschäftigte um 50 Euro auf 450 Euro erhöht.

Seit 2003 konnten im Rahmen einer geringfügigen Tätigkeit bislang bis zu 400 Euro verdient werden, ohne dass Steuern und Sozialabgaben für die Beschäftigten anfielen. **Dabei ist die Arbeitszeit nicht begrenzt** und es ist unerheblich, ob der “Minijobber“ haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird. Demgegenüber hatte der Unternehmer Pauschalbeiträge in Höhe von rund 30 Prozent zu entrichten, unter anderem in die gesetzliche Kranken- und Rentenversicherung. Nach der Gesetzesänderung im Herbst 2012 wird die Verdienstgrenze ab Januar 2013 auf 450 Euro angehoben.

Der Einsatz von “Minijobs“ aus unternehmerischer Perspektive

Aus der Sicht der Unternehmer dienen atypische Verträge vor allem dazu, die tatsächlichen oder antizipierten Personalkosten zu senken und die Flexibilität zu erhöhen. Die Bruttostundenkosten für geringfügige Arbeit fallen nämlich de facto geringer aus als bei versicherungspflichtig Beschäftigten: Die prozentual höheren Sozialabgaben, die der Unternehmer bei “Minijobs“ entrichten muss, werden dadurch deutlich wettgemacht, dass die **Stundenlöhne der Minijobber niedriger** sind als die von vergleichbaren sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Eventuelle Produktivitätsunterschiede der abhängig Beschäftigten wurden bei diesen Vergleichen nicht berücksichtigt.

Mit “Minijobs“ können Unternehmen flexibel auf Kundenwünsche und -ströme reagieren. Wenn z.B. längere Öffnungszeiten im Einzelhandel oder ein hohes Gästeaufkommen in der Gastronomie zu bewältigen sind, lässt sich dies mithilfe vieler **kleiner flexibler Arbeitsverhältnisse passgenauer** bewältigen. Zudem sind “Minijobs“ für Unternehmer interessant, wenn weniger Arbeit anfällt. Auch der geringe administrative Aufwand des Melde- und Beitragsverfahrens wird von Unternehmen geschätzt. Dieser Vorteil ist vor allem für kleine private Betriebe ohne professionelle Personalabteilungen entscheidend.

Geringfügige Beschäftigung wird außerdem häufig in Privathaushalten eingesetzt, da nur geringe Abgaben entstehen und die Aufwendungen steuerlich absetzbar sind.

Zudem werden auf betrieblicher Seite Kosten gespart, indem die Interessen der “Minijobber“ bei tarif- und arbeitsvertraglichen Standards nicht immer zum Zuge kommen. Darunter fallen betriebliche Sonderzahlungen und Zuschläge, die betriebliche Altersversorgung und Sozialleistungen, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, der gesetzliche oder tarifliche Erholungsurlaub, die gesetzliche Feiertagsvergütung, der Kündigungsschutz, das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten oder die Elternzeit.

„Die Beschäftigten wissen häufig nicht, welche Ansprüche sie haben, oder sie trauen sich nicht, diese einzufordern.“ (Weinkopf, vgl. Quelle).

Zur Rechtfertigung der “Minijobs“ wird auch angeführt, dass die gegenwärtige Ausgestaltung einen erheblichen Beitrag zur Reduzierung von Schwarzarbeit leisten würde. Andererseits wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass **“Minijobs“ zur Verschleierung von Schwarzarbeit** genutzt werden können, indem nur ein kleiner Teil der Arbeit legal ausgeführt wird sich die Auftraggeber und Beteiligten so den Kontrollen entziehen können.

Risiken von “Minijobs“

“Minijobs“ haben ihren sozialen Preis. Die mittleren Bruttostundenlöhne von “Minijobbern“ im direkten Vergleich zu allen atypischen Beschäftigungsformen sind die niedrigsten. Selbst ein Vergleich der mittleren Nettolöhne zeigt, dass nur Leiharbeiter nach Abzug der Steuern und Abgaben weniger verdienen als geringfügig Beschäftigte (Statistisches Bundesamt 2012).

Obwohl für “Minijobber“ derselbe papierne Kündigungsschutz gilt wie für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, sind ihre Arbeitsverhältnisse wesentlich instabiler. Die geringere Stabilität könnte allerdings auch auf “Bedürfnisse der Arbeitnehmer“ zurückgehen, behaupten die IAB-Experten.

Ein Teil der “Minijobber“ erwirbt **nur geringe Ansprüche an die Rentenversicherung.** Nur 5 Prozent der “Minijobber“ im gewerblichen Bereich nutzen die (theoretisch-papierner) Möglichkeit, den Rentenversicherungsbeitrag aufzustocken und vollwertige Pflichtbeitragszeiten zu erwerben (Minijobzentrale 2012). **Dies hat zur Folge, dass das Risiko von Altersarmut steigt. Das gilt vor allem für Frauen,** da Minijobs als Hauptbeschäftigung überwiegend von ihnen ausgeübt werden.

Gerade in diesem Zusammenhang ist die Frage nach der Funktion von geringfügiger Beschäftigung in der Erwerbsbiografie von Bedeutung: **Wenn Lohnabhängige (bzw. differenziert werktätige Frauen und Männer) diese Erwerbsform anstelle von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausüben, sinken nicht nur die Einnahmen der Versicherungssysteme, sondern auch die soziale Absicherung der “Minijobber“ ist gefährdet.**

Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben

“Minijobs“ sind nach der “Teilzeitbeschäftigung“ die am weitesten verbreitete „atypische“ Beschäftigungsform in Deutschland. Die BA zählt über 7,4 Millionen “Minijobs“, davon 2,5 Millionen im sog. “Nebenjob“. Vor allem gibt es seit 2004 eine Zunahme in den nebenberuflich ausgeübten “Minijobs“. -

Die IAB-Datenbasis erfasst nur einen Teil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Dort werden keine privaten Haushalte und nur Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Einzelunternehmer, die ausschließlich

“Minijobber“ beschäftigen, werden damit nicht abgebildet, sodass es zu einer deutlichen **Differenz von über 3 Millionen “Minijobs“** zwischen den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels und der BA-Statistik kommt (vgl. Quelle). Der offizielle Anteil an allen Beschäftigten lag in den letzten Jahren zwischen 11 und 12 Prozent.

In Vergleich zu anderen Formen atypischer Beschäftigung wird die Bedeutung der “Minijobs“ am deutschen Menschen- und Arbeitsmarkt deutlich: **Im Jahr 2011 setzte über die Hälfte aller Unternehmen “Minijobber“ ein**. Nur rund **4 Prozent der Unternehmen beschäftigte Leiharbeiter und rund 17 Prozent befristet Beschäftigte**. Auch bei der Gesamtbeschäftigung entfallen auf **Leiharbeit bzw. Befristung** deutlich geringere Anteile als auf die sog. “Minijobs“, **zuletzt etwa 2 bzw. 8 Prozent**.

Verbreitung nach Branche und Betriebsgröße

In Westdeutschland setzen 56 Prozent der Betriebe “Minijobber“ ein, und der Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt bei rund 12 Prozent. In Ostdeutschland setzen rund 37 Prozent der Betriebe “Minijobber“ ein, und der Beschäftigtenanteil liegt bei 7 Prozent.

Insbesondere die **Branche Nahrungs- und Genussmittel, das Gastgewerbe sowie der Einzelhandel** weisen hohe Anteile an Betrieben auf, die mindestens einen “Minijobber“ beschäftigen. Der Anteil an den Beschäftigten im Einzelhandel, im Gastgewerbe und in den sonstigen, **überwiegend personenbezogenen Dienstleistungen** ist besonders hoch. Im Gastgewerbe ist rund jeder dritte Beschäftigte ein “Minijobber“. **Fast 60 Prozent aller geringfügig Beschäftigten sind in nur vier der neunzehn dargestellten Branchen** (siehe IAB-Quelle, vgl. Tabelle 2) **zu finden: im Einzelhandel, im Gastgewerbe, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen.**

Insgesamt ist eine Konzentration von “Minijobbern“ im Dienstleistungsbereich zu konstatieren. Besonders hohe Beschäftigtenanteile sind in kleineren Betrieben zu finden.

Unternehmer haben im “Minijob“ für organisationale und/oder produktionstechnische Rationalisierungsprozesse das personalpolitische Pendant gefunden. Lange Öffnungszeiten, Kundenorientierung und stark schwankende Nachfrage (saisonal, im Tagesablauf etc.) spielen eine große Rolle. **Hier lässt sich der Faktor Arbeit optimal nutzen, wenn er „gestückelt“ in “Minijobs“ zum Einsatz kommt, sodass Personal passgenau zur Verfügung steht.** -

Aufgrund der geringen Verwaltungs-, Einstellungs- und Entlassungskosten lässt sich – besonders in **Kombination mit befristeten Verträgen oder Abrufarbeit** – die Beschäftigung sehr schnell anpassen. »Daneben spielen teilweise neotayloristische Prozesse der Arbeitsteilung eine Rolle, wobei zu beobachten ist, dass **Tätigkeiten qualifikatorisch entmischt** werden: Einem Kernpersonal, das vergleichsweise hoch qualifiziert ist und verantwortungsvolle Tätigkeiten in betrieblichen Schlüsselpositionen ausübt, steht eine **zunehmend größere Randbelegschaft** gegenüber, welche ausschließlich einfache Tätigkeiten übernimmt, die **vormals Bestandteil von gemischten Arbeitsprofilen** waren.« (Beispiel: Verräumen von Ware im Einzelhandel.)

“Minijobs“ verdrängen reguläre und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Im Durchschnitt reduzieren Betriebe ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, wenn die geringfügige Beschäftigung ausgedehnt wird. Dieser Effekt variiert allerdings stark nach Branche und Betriebsgröße. Vor allem für kleinere Betriebe legen die Untersuchungsergebnisse eine deutliche negative, also substitutive Beziehung zwischen “Minijobs“ und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nahe. Auch in den mittelgroßen Betrieben sind negative Werte auf die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse zu finden. Bei Großbetrieben kann das »Beschäftigungswachstum bei den Minijobs auch an eine positive Entwicklung bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gekoppelt sein.« (Vgl. Behauptung in der IAB-Studie)

In den Wirtschaftsbereichen Einzelhandel und Gastgewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen zeigen sich relativ große und signifikant negative Zusammenhänge. Die Bereiche der wirtschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen, der Informations- und Kommunikationsbereich wie auch Teile des produzierenden Gewerbes, bauen sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Beschäftigung auf. **[Anm.: Wie steht es um deren Beschäftigungsqualität, bezüglich Bezahlung und soziale Absicherung?]**

Bei Kleinbetrieben lässt sich über fast alle Branchen ein negativer und signifikanter Effekt durch den Einsatz von “Minijobs“ auf die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beobachten. **Der Aufbau von “Minijobs“ und die Reduktion der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gehen dort Hand in Hand.**

Bei den mittleren Betrieben mit 10 bis 99 Beschäftigten zeigen sich deutlich weniger signifikante Ergebnisse. **Aber auch hier sind signifikante Ergebnisse mit einem negativen Vorzeichen versehen.**

In den Großbetrieben ist der Anteil der “Minijobber“ mit 2,4 Prozent vergleichsweise gering. In Deutschlands Großbetrieben arbeiten rund 43 Prozent aller Beschäftigten, aber „nur“ 19 Prozent aller “Minijobber“.

Das Grundmuster der Untersuchungsergebnisse ist relativ deutlich: Hinweise auf Verdrängung regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch “Minijobs“ ergeben sich quer über alle Branchen - vor allem für den kleinbetrieblichen Bereich. (Vgl. IAB-Studie)

[Ein modifizierter Auszug. Beschönigungen aus der IAB-Studie wurden nicht berücksichtigt.]

Vgl. Quelle: Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. »Umstrittene Minijobs« von Christian Hohendanner und Jens Stegmaier. IAB-Kurzbericht 24/2012, Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung <http://doku.iab.de/kurzer/2012/kb2412.pdf>

11.12.2012, Reinhold Schramm (Bereitstellung)