



## **MINI-JOBS IM WIDERSTREIT POLITISCHER INTERESSEN**

**11 FAKTEN ALS  
ARGUMENTATIONS-GRUNDLAGE  
FÜR EINE AUSEINANDERSETZUNG  
ÜBER MINI-JOBS**

**POSITIONEN +**

**HINTERGRÜNDE**

**Nº 8 FEBRUAR 2008  
BEREICH  
GLEICHSTELLUNGS- UND  
FRAUENPOLITIK**

AUTORIN

**JENNY HUSCHKE**

REFERATSLEITERIN FÜR ARBEITSMARKT-  
UND BILDUNGSPOLITIK IM BEREICH  
GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK



### Einleitung

Mit dem zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden zum 1. April 2003 die so genannten Mini-Jobs als Instrument zum flexiblen Beschäftigungsaufbau neu geregelt. Diese werden seither kontrovers diskutiert und sind politisch sehr umstritten.

Die Bundesregierung wollte mit der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung die Schaffung flexibler Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnsektor unterstützen, die Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt über geringfügige Beschäftigung (Brückenfunktion) vorantreiben und illegale Beschäftigung, vor allem in Privathaushalten, eindämmen.

Aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes muss eine Bewertung der Mini-Jobs verschiedene Aspekte einbeziehen, die vor allem geschlechtersensibel zu analysieren sind, da in diesem Sektor zu zwei Dritteln Frauen arbeiten. Sie sind in besonderem Maße von den Problemlagen geringfügiger Beschäftigung betroffen. Vor allem die sozialrechtliche Ausgestaltung der Mini-Jobs festigt vorhandene Abhängigkeiten innerhalb von Partnerschaften und in Bezug auf den Sozialstaat und reproduziert damit tradierte Rollenbilder. Entwicklungspotentiale wie eigenständige berufliche Karrierewege werden für Frauen damit erschwert.

Eine differenzierte Analyse muss folgende Fragen ansprechen: Wie wirkt dieses Instrument auf individuelle Erwerbsverläufe? Wie partizipieren die Beschäftigten an sozialer Sicherung bzw. an arbeitsrechtlichen Regelungen? Welche Wirkungen haben die Mini-

Jobs auf den Arbeitsmarkt? Gibt es Substitutionseffekte und wird reguläre Beschäftigung durch geringfügige verdrängt? Wie beeinflussen sie die Finanzlage der sozialen Sicherungssysteme? Und welchen Entwicklungen – wie beispielsweise dem hohen Druck zur Anpassung an flexibelste Arbeitszeiten, die ausschließlich zu Lasten der ArbeitnehmerInnen gehen – gilt es entgegenzutreten?

Die Minijob-Zentrale als Teil der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist seit dem 1. April 2003 die zentrale Einzugs- und Meldestelle für sämtliche geringfügigen Beschäftigungen. Sie verwaltet somit die geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsrechtlich. Sie hat im Sommer 2007 einen Beitrag veröffentlicht, der 10 Punkte für eine wissenschaftliche Diskussion über die Mini-Jobs benennt und ein explizit positives Fazit zieht<sup>1</sup>.

Der DGB zieht dagegen eine ernüchternde arbeitsmarkt- und sozialpolitische Bilanz der Mini-Jobs. In diesem Beitrag werden die 10 Argumente der Minijob-Zentrale aufgegriffen und kritisch kommentiert. Dazu werden auch die von der Minijob-Zentrale verwendeten Überschriften zitiert. In einem 11. Punkt wird die frauen- und genderpolitische Perspektive geringfügiger Beschäftigungen besprochen, die in dem Beitrag der Minijob-Zentrale völlig fehlt. Diese ist kein Zusatz, sondern eine alle Punkte umfassende Querschnittsaufgabe. Sie wird sich in ihrer Analyse insbesondere auf die Strukturen und Rollenbilder, die durch die geringfügige Beschäftigung tradiert werden, beziehen. Die Tatsache, dass mehr als 60% der geringfügig Beschäftigten Frauen sind, erfordert diese Konsequenz.

<sup>1</sup> Pott u.a. 2007



## Auf einen Blick

Vor dem Hintergrund zunehmender prekärer Beschäftigung beurteilt der Deutsche Gewerkschaftsbund das Instrument der Mini-Jobs und dessen massive Ausweitung im Zuge der Umsetzung von Hartz I bis IV als ausgesprochen problematisch.

Die Hartz-Arbeitsmarktreformen wollten den Abbau der Arbeitslosigkeit nicht nur durch eine schnelle Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, sondern explizit durch die Ausweitung des Niedriglohnssektors erreichen. Seit Mitte der 90er Jahre expandiert dieser in Deutschland stark. Das hat zu einem im internationalen Vergleich überproportionalen Anstieg an Niedriglohnbeschäftigten geführt. Dabei war der Niedriglohnsektor schon vor der Reform nicht unbedeutend. Der Anteil der Beschäftigten mit niedrigen Löhnen liegt bei uns längst über dem Durchschnitt in der EU. Die Zeiten, in denen Deutschland als ein Land mit vergleichsweise geringer Einkommensungleichheit galt, sind lange vorbei.

Das Instrument der geringfügigen Beschäftigung, insbesondere dessen Boom seit dem 1. April 2003, schuf weder im großen Umfang neue Arbeitsplätze, noch bot es die angestrebte Brücke in den ersten Arbeitsmarkt. Im Gegenteil: durch die Mini-Jobs wird Beschäftigung im Niedrigstlohnbereich nach wie vor massiv subventioniert und ausgebaut. Der Boom der geringfügigen Beschäftigung hält ungebrochen an. Er ging bisher mit großen Verdrängungseffekten bzw. einer Verschiebung der Beschäftigungsstruktur einher, die inzwischen ganze Branchen und vor allem weit mehr Beschäftigte als nur Mini-JobberInnen betrifft.

Prekäre Beschäftigung bedeutet für den DGB die Entsicherung von Arbeit in Bezug auf arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen und betriebliche Interessenvertretung und auch in Bezug auf individuelle berufliche Perspektiven. Sie bedeutet den zunehmenden Rückgang vollzeitnaher Beschäftigung, die es ArbeitnehmerInnen ermöglicht, von ihrem Einkommen zu leben, an den sozialen Sicherungssystemen zu partizipieren und unter würdigen Bedingungen gut zu arbeiten. Wir sehen geringfügige Beschäftigung als eine Form prekärer Beschäftigung, da diese keine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht.

In diesem Sinne müssen Mini-Jobs als prekäre Beschäftigungen bezeichnet werden. Mini-Jobs sind durch niedrigste Löhne, hohe Fluktuation und sehr geringe Aufwärtsmobilität sowohl im Beruf als auch im Betrieb gekennzeichnet. Mit dieser Form der Beschäftigung ist kein eigenes existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und es werden keine oder nur völlig unzureichende eigene Ansprüche in der gesetzlichen Sozialversicherung erworben. Geringfügig Beschäftigte partizipieren nicht im gleichen Maße an betrieblichen Ressourcen und arbeitsrechtlichen Regelungen. Für viele ArbeitnehmerInnen bedeutet geringfügige Beschäftigung die Plazierung in Randbelegschaften.

Gerade durch den Wegfall der Stundenbegrenzung von ehemals 15 Wochenstunden für Mini-Jobs im Zuge der Reform sind diese zu einem Einfallstor für niedrigste Stundenlöhne geworden. Und damit auch zu einem Segment von massiver qualitativer Unterbeschäftigung, da dort zum größten Teil gut bis sehr gut qualifizierte Beschäftigte und nicht, wie oft behauptet, Geringqualifizierte arbeiten.

## Geringfügige Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung oder Mini-Job ist der 'kleinste' Job, der auf dem Arbeitsmarkt zu finden ist. Arbeitsrechtlich ist er eine Teilzeitbeschäftigung. Sozialrechtlich gesehen ist eine geringfügige Beschäftigung allerdings eine Besonderheit, da sie für die Beschäftigten in allen Zweigen der Sozialversicherung zunächst abgabefrei ist.

### Merkmale für Mini-Jobs

Die Entgeltgrenze: Der Verdienst darf 400 Euro im Monat nicht übersteigen. Dann ist die Beschäftigung geringfügig entlohnt (nach § 8 SGB IV). RentnerInnen dürfen, wenn sie Altersrente beziehen und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wenn sie Erwerbsminderungsrente erhalten, bis zu 350 Euro im Monat hinzuverdienen. RentnerInnen über 65 Jahre können unbegrenzt zu ihrer Rente dazuverdienen.

Die Zeitgrenze: Dauert die Beschäftigung nicht länger als 2 Monate – wenn an 5 Tagen die Woche gearbeitet wird – oder nicht länger als 50 einzelne Tage, wenn die Arbeitstage zum Beispiel immer montags und donnerstags sind, dann ist das eine so genannte kurzfristige Beschäftigung. Diese ist in diesem Rahmen für beide Seiten, also für die ArbeitnehmerIn und den Arbeitgeber, versicherungsfrei. Bezugspunkt ist immer das Kalenderjahr. Übersteigt der Job diese Zeitbegrenzung, ist er nicht mehr von der Zeit her, aber bei einem Verdienst von bis zu 400 Euro vom Verdienst her geringfügig. Das bedeutet Versicherungsfreiheit für die ArbeitnehmerInnen, der Arbeitgeber zahlt 30,1% an Sozialbeiträgen und Steuern.

Eine Begrenzung der Arbeitszeit pro Woche für einen Mini-Job gibt es nicht mehr.



### Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt sind ArbeitnehmerInnen, wenn ihre auf Dauer vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer als die betriebliche Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte ist. Auf Teilzeitarbeit sind grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Vorschriften anzuwenden wie bei einem Vollzeitarbeitsverhältnis auch, da sich beide Beschäftigungsverhältnisse nur durch die Dauer der Arbeitszeit unterscheiden. Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen dürfen aufgrund ihrer Teilzeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht unterschiedlich behandelt werden, es sei denn, dass dies aus sachlichen Gründen gerechtfertigt ist.

### Nebenjob

Als Nebenjob wird ein Beschäftigungsverhältnis bezeichnet, das neben einer hauptsächlichlichen Beschäftigung ausgeübt wird. Damit liegt die Betonung auf der Gewichtung aller Arbeitsverhältnisse. Stehen mehrere Beschäftigungsverhältnisse gleichgewichtig nebeneinander, spricht man eher vom Zweitjob.

Arbeitsrechtlich ist die geringfügige Beschäftigung der regulären, also sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigung gleichgestellt. Dem Gebot der Nichtdiskriminierung verkürzter Arbeitszeit, verankert im Teilzeit- und Befristungsgesetz, entsprechend haben Geringfügigbeschäftigte gesetzliche Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, auf Mutterschutz, Elternzeit und bezahlte Feiertage bis hin zu Kündigungsschutz und dem Recht, eine betriebliche Interessenvertretung zu wählen.

In der betrieblichen Realität partizipieren sie allerdings nicht im gleichen Maße wie Vollzeitbeschäftigte bzw. ist die Durchsetzung ihrer Ansprüche sehr schwierig.

### Die Minijob-Zentrale sagt 1. Mini-Jobs sind eine flexible Ergänzung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung

Der DGB sagt Der Umfang der geringfügigen Beschäftigung ist seit der Neuregelung 2003 deutlich gestiegen. Seit September 2004 wird von der Minijob-Zentrale zwar ein leichter Rückgang registriert. Nach Ansicht des DGB bedeutet die ausgewiesene Reduzierung von 6,96 Mio. auf 6,3 Mio. geringfügig Beschäftigte<sup>2</sup> im Dezember 2006 aber eine Stagnation auf hohem Niveau. Im Verlaufe des Jahres 2007 hat die Anzahl der Mini-JobberInnen auch wieder deutlich zugenommen.<sup>3</sup>

Der Anstieg der Mini-Jobs 2003 ist zum einen sicherlich auf direkte Effekte der Reform wie die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 325 Euro auf 400 Euro und auf eine damit verbundene beträchtliche Legalisierung von Schwarzarbeit zurückzuführen.

Aber die Neuregelung der Mini-Jobs bot mit der Möglichkeit einer sozialversicherungsfreien Nebenbeschäftigung und dem Wegfall der Stundenbegrenzung von ehemals 15 Wochenstunden verstärkte Anreize, die den Bedarf der Unternehmen an kleinen und vor allem flexiblen Beschäftigungsverhältnissen gesteigert haben. So wurde den Unternehmen die Möglichkeit gegeben, Tätigkeiten mit niedriger Qualifikationsanforderung und vor allem niedrigsten Löhnen massiv auszubauen. Von einer flexiblen Ergänzung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kann in keinem Fall die Rede sein, denn allein ihrem Umfang nach sind diese Beschäftigungsverhältnisse weit mehr als nur geringfügig.

Im Dezember 2006 waren insgesamt 6,92 Mio. Personen geringfügig beschäftigt, davon 4,9 Mio. ausschließlich geringfügig.<sup>4</sup> Bei einer Anzahl von insgesamt 26,66 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im gleichen Zeitraum<sup>5</sup> entspricht das einer Relation von 18,45%! Das heißt, knapp ein Sechstel aller ArbeitnehmerInnen in Deutschland arbeitet ausschließlich im Segment der Mini-Jobs; mit allen zumeist negativen Konsequenzen. Damit ist dieses Segment auch bedeutender als das der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung<sup>6</sup>.

Schaut man auf einzelne Branchen, so dominiert geringfügige Beschäftigung vor allem im Dienstleistungssektor; im Handel und Gastgewerbe, im Grundstücks- und Wohnungswesen.

<sup>2</sup> Zahlen der Minijob-Zentrale (vgl. Pott u.a., S.8 f)

<sup>3</sup> vgl. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See, S. 7f

<sup>4</sup> BA 2007b

<sup>5</sup> BA 2007a

<sup>6</sup> Dieses wird für 2007 mit 4,7 Mio. beziffert.



sen. Dort arbeiten mehr als zwei Drittel aller Mini-JobberInnen. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten in Relation zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten liegt dort bei über 50%<sup>7</sup>.

## Substitutionseffekte

Die These der Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, insbesondere der Vollzeitbeschäftigung, wird von verschiedenen Seiten ausdrücklich unterstützt<sup>8</sup>. Dabei sind verschiedene Formen der Verdrängung zu beleuchten: Beschäftigungszahlen sind zu vergleichen, branchenspezifische Entwicklungen und die Verdrängungseffekte zwischen Betrieben bzw. ArbeitnehmerInnen sind zu beobachten.

E r s t e n s kann man eine Verdrängung in Bezug auf Beschäftigungszahlen herausarbeiten.

Bei der Analyse der Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung fällt auf, dass diese sich in den letzten Jahren in einen kontinuierlichen Abbau von Vollzeit- und in ein Wachstum im Bereich der Teilzeitbeschäftigung spaltet. Diese Entwicklung begann bereits in den 90er Jahren. Zusammen mit dem Anwachsen der Mini-Jobs fand also eine klare Verschiebung der Beschäftigungsformen statt. Bei gleich bleibender Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Zeitraum von 1999 bis 2004 hat die Summe der Arbeitsstunden in abhängiger Beschäftigung und damit das bezahlte Arbeitsvolumen abgenommen<sup>9</sup>.

Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung war ein Anreiz für Unternehmen, diese Beschäftigungsform verstärkt nachzufragen und die Personalpolitik darauf auszurichten.

Die Aufspaltung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung korrespondiert mit betrieblichen Rationalisierungsprozessen. Die Fragmentierung in kleine und kleinste Beschäftigungsverhältnisse ging mit dem Abbau von Arbeitsvolumen einher, da bei einem ‚passgenauen‘ Einsatz der geringfügig Beschäftigten oft insgesamt weniger Arbeit angeboten wurde<sup>10</sup>.

Diese qualitative Verschiebung der Beschäftigungsstruktur wird durch das Anwachsen weiterer prekärer Beschäftigungsverhältnisse beschleunigt. Neben geringfügiger Beschäftigung haben auch die Arbeitnehmerüberlassung (Leiharbeit), unfreiwillige Teilzeitbeschäftigungen, arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Arbeitsgelegenheit in der Mehraufwandsentschädigung (sogen. 1 Euro-Job) oder (unbezahlte) Praktika längst ein für den DGB inakzeptables Ausmaß erreicht.

Die Minijob-Zentrale bestreitet jedweden Verdrängungseffekt und errechnet dazu eine Relation zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (ohne Differenzierung) und Mini-Jobs. Das ist aus Sicht des DGB eine verkürzte Perspektive, da sie die (qualitative) Verschiebung der Beschäftigungsstruktur nicht mit einbezieht. Diese Perspektive und damit die Frage nach der Qualität der Arbeit und der Beschaffenheit der Beschäftigungsverhältnisse muss aber unbedingt Teil der Diskussion um Verdrängungseffekte sein,

<sup>7</sup> vgl. Bäcker 2007, S. 110 f

<sup>8</sup> u.a. Bäcker 2007, RWI/ ISG 2006, Brandt 2006, IG Metall 2006, Voss-Dahm 2005, BA 2004

<sup>9</sup> vgl. Voss-Dahm 2005, S. 232 ff

<sup>10</sup> vgl. ebd., S. 232 ff



da sich hier in den letzten Jahren enorm viel verschoben hat.

Sinnvoll ist z w e i t e n s eine branchenspezifische Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung. Die Bundesanstalt für Arbeit (BA)<sup>11</sup> schätzt den Verlauf sehr unterschiedlich ein. In entsprechenden Branchenanalysen ist das gut nachzuvollziehen und wird von Seiten des DGB ausdrücklich bekräftigt.

So war und ist z.B. im Gastgewerbe oder im Handel der Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und gleichzeitig ein massiver Anstieg der Mini-Jobs zu verzeichnen. In der Baubranche lässt sich der starke Rückgang sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung nicht mit dem vergleichsweise geringen Anstieg der Mini-Jobs erklären. Im Gesundheits- und Sozialwesen nehmen dagegen beide Formen der Beschäftigung zu<sup>12</sup>.

Dabei bleibt allerdings die Frage offen, inwieweit die massenhafte Existenz von Mini-Jobs den Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung eigentlich verhindert, weil Mini-Jobs für Arbeitgeber attraktiver sind.

Die Verdrängung hat hier viel mehr qualitative als quantitative Bezugsgrößen. Am Beispiel des Einzelhandels wurde herausgearbeitet, wie die Mini-Jobs als „Beschleuniger von Strukturveränderungen“ fungieren und damit eine enorm hohe Bedeutung erfahren<sup>13</sup>. Sie dienen vermehrt der Ausdifferenzierung, sprich der ‚Entmischung‘ der Arbeit nach Qualifikationsanforderungen und Anforderungen der Technisierung und Rationalisierung von Arbeitsvorgängen. Dadurch werden ‚Qualifikationssackgassen‘ gebaut und ein enormes Lohndumping vorangetrieben. Belegschaften werden nach dem Muster ‚Vollzeit

nur noch für die Führungsebene‘, erfahrene Kräfte als ‚Anker‘ im täglichen Geschäft, die im Zweifel auch nicht Vollzeit arbeiten, und dazu das Heer der flexiblen Mini-JobberInnen gespalten<sup>14</sup>.

Es gibt d r i t t e n s betriebliche Aspekte zum Stichwort Verdrängung.

Neben innerbetrieblichen Substitutionseffekten muss auch auf zwischenbetriebliche Effekte, eine Verdrängung am Markt durch Unternehmen mit vielen Mini-JobberInnen, geachtet werden. Der Einzelhandel ist wiederum ein anschauliches Beispiel.

Prägend sind hier Strukturveränderungen wie größere Verkaufsflächen bei weniger Verkaufsstellen, ein harter Preiskampf, längere Ladenöffnungszeiten und starke Rationalisierung von Betriebsabläufen – mit der Folge, dass das Arbeitsvolumen sinkt. ‚Kleine‘ Beschäftigungsverhältnisse lassen sich besonders gut an schwankenden Personalbedarf beispielsweise für Spitzenzeiten anpassen.

Mini-Jobs werden für Unternehmen auch dann interessant, wenn sich darüber Ausdifferenzierungen an Qualifikationsanforderungen schaffen lassen, die wiederum in eine stärkere Lohndifferenzierung umgesetzt werden. Darin besteht ein enormes Rationalisierungspotential, zumal auch die Aufwendungen für betriebliche Ausbildung und Qualifikation unter diesem Aspekt reduziert werden können. Mini-Jobs können generell als „das

---

<sup>11</sup> BA 2004

<sup>12</sup> vgl. Bäcker 2007, S. 120f.

<sup>13</sup> vgl. Voss-Dahm 2005, S. 232 ff.

<sup>14</sup> vgl. ebd



personalpolitische Pendant“<sup>15</sup> zum ‚just-in-time‘ Produktions- bzw. Distributionsrhythmus verstanden werden. Diese arbeits- und kostensparende Prozessgestaltung ist branchenübergreifend von großer Bedeutung. Es ist absehbar, dass dabei Betriebsformen mit hoher Arbeitsproduktivität gegenüber arbeitsintensiven Betriebsformen<sup>16</sup> gewinnen.

V i e r t e n s ist auch zwischen den ArbeitnehmerInnen eine Verdrängung zu konstatieren, die allen arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen zuwider läuft. Die Ausgestaltung der Mini-Jobregelung macht diese Beschäftigungsform in erster Linie für Menschen interessant, die anderweitig abgesichert sind; Menschen aus der so genannten stillen Reserve. So besteht vor allem für Arbeitslose und für ArbeitnehmerInnen im Niedriglohnssektor, die ein existenzsicherndes Einkommen erzielen wollen und müssen, enorme Konkurrenz. Denn je mehr Arbeitsvolumen in den Mini-Jobs gebunden wird, umso weniger steht es in regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zur Verfügung.

## **Die Minijob-Zentrale sagt** 2. Mini-Jobs schaffen neue Beschäftigungsmöglichkeiten

**Der DGB sagt** Die Minijob-Zentrale sieht in dem Anstieg der erwerbstätigen Personen von 38,36 Millionen im Jahr 2003 auf 39,62 Millionen bis Ende 2006 einen Beleg für ihre These der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten<sup>17</sup>. Verschwiegen wird zunächst, dass dieser Anstieg wesentlich durch eine steigende Zahl von ArbeitnehmerInnen in Mini-Jobs getragen wird.

Mit diesem Anstieg ist weiterhin keineswegs belegt, dass es zur Schaffung wirklich neuer Beschäftigungsmöglichkeiten gekommen ist, wie das im ersten Punkt schon diskutiert wurde. Denn die Zuwächse an geringfügiger Beschäftigung sind ja noch kein Kriterium für einen gesamtgesellschaftlichen Beschäftigungsaufbau<sup>18</sup>. Um diesen zu beurteilen, betrachten wir zunächst die Nettobeschäftigungseffekte. Zum einen gibt es sogenannte Umbuchungseffekte. Gemeint ist die Zahl der ArbeitnehmerInnen, die vor der Neuregelung versicherungspflichtig beschäftigt waren und durch die Anhebung der Verdienstgrenze oder die Beitragsbefreiung der Nebenbeschäftigung nun unter die Mini-Jobregelung fielen. Diese Effekte werden auf 100.000 bis 200.000 bei den Hauptbeschäftigten und auf 700.000 bei den Nebenbeschäftigten geschätzt<sup>19</sup>.

Zum zweiten geht es um Legalisierungseffekte, also um die Anmeldung bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere in den Privathaushalten und im Gastgewerbe. Diese sind in einem gewissen Umfang zu verzeichnen.

Abzüglich dieser Effekte und unter der Prämisse der Verschiebung der Beschäftigungsstruktur, die bereits aufgezeigt wurde, ist der Zuwachs an erwerbstätigen Personen kein Kriterium für einen Beschäftigungszuwachs in der Gesamtwirtschaft.

---

<sup>15</sup> Ebd., S. 235

<sup>16</sup> vgl. Bäcker 2007

<sup>17</sup> Pott u.a. 2007, S. 9

<sup>18</sup> vgl. Bäcker 2007

<sup>19</sup> vgl. Rudolph 2003



### Exkurs Gesundheitsbranche

Ein weiteres, aktuelles Beispiel: Auch aus den Branchendaten zur Pflege wird die erwähnte Verschiebung der Beschäftigungsstruktur deutlich sichtbar.

Die Struktur der Personals bei den stationären und ambulanten Diensten entwickelt sich unterschiedlich, da sich beide Teilbereiche derzeit in einem unterschiedlichen Status des Ausbaus befinden. Die stationäre Pflege ist in Bezug auf den Personalbedarf in einer Konsolidierungs- und Neustrukturierungsphase. Durch Kostendruck wurde die Personaldecke in den letzten Jahren bereits erheblich verkürzt, was i.d.R. dazu führt, dass auch geringfügige Beschäftigung (zum Abfangen von Kapazitätsengpässen) in nur geringem Maße aufgebaut wurde, die gleichzeitig aber versicherte Beschäftigung ersetzt. Dieser Trend hält an.

Die ambulante Pflege befindet sich noch im Ausbau. Der wird nicht zuletzt durch entsprechende Weichenstellungen in der Pflegeversicherung beschleunigt. Ebenso wie in anderen Branchen wird hier der zusätzliche Personalbedarf zunächst vorrangig mit geringfügiger Beschäftigung erfüllt. Für die Arbeitgeber der einfachste Weg, die alltäglichen Bewältigungsprobleme unter hohem Kostendruck auf diese Beschäftigten zu verlagern.

Die Verschiebung der Beschäftigungsstruktur in die beschriebene Richtung wird weiter zunehmen. Allerdings werden sich beide Formen der Pflegedienste in naher Zukunft angleichen und stärker als bisher ergänzen, z.B. weil stark ausdifferenzierte neue Wohnformen mit ineinander übergehenden Pflegestrukturen etabliert werden. Dieser Trend ist bereits erkennbar und wird durch die Reform der Pflegeversicherung weiter befördert. Und auch hier werden sich ‚Randbelegschaften‘ etablieren, die – anders als im Einzelhandel – jedoch nicht direkt aufgrund der Qualifikation entstehen können, da diese Kräfte nach wie vor hochqualifizierte Arbeit leisten müssen, z.B. Spritzen setzen. Es wird aber andere Möglichkeiten der Prekarisierung geben, beispielsweise durch eine stärkere Trennung der Hauswirtschaft von der Pflege oder durch die Beschäftigung von Hilfspersonal bis hin zur Grenze der Ehrenamtlichkeit. Diese verschärfenden Arbeitsbedingungen betreffen ausländisches Pflege- und Hauswirtschaftspersonal in besonderem Maße.

Darüber hinaus ist ein Anstieg der erwerbstätigen Personen an sich nicht einfach so als positiv zu bewerten. Hier kommt es selbstverständlich auch auf die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse an. Über die Tatsache, dass mit Mini-Jobs ohnehin keine eigenständige Existenz und soziale Sicherung zu erarbeiten ist hinaus ist eine zunehmende Tendenz der Prekarisierung der Arbeitswelt nicht zu übersehen<sup>20</sup>.

In Zeiten von ‚working poor‘ – von mehr als 1 Mio. ArbeitnehmerInnen, die von ihrem Einkommen nicht mehr leben können – ist die Möglichkeit existenzsichernder Arbeit das zentrale Kriterium, an dem sich auch Arbeitsmarktreformen messen lassen müssen. Denn

<sup>20</sup> vgl. u.a. Dörre 2005



ArbeitnehmerInnen, die zusätzlich zu ihrem Job ALG II beantragen müssen, sogenannte AufstockerInnen, machen inzwischen ca. 20% der erwerbsfähigen LeistungsempfängerInnen im SGB-II-System aus.

Vor diesem Hintergrund hat der DGB im Mai 2006 unter dem Titel ‚von Arbeit muss man leben können‘ die Abschaffung der geringfügigen Beschäftigung gefordert. Es wurde für eine Gleichsetzung aller Beschäftigungsverhältnisse oberhalb einer geringen Bagatellgrenze von ca. 100 Euro plädiert.

Die DGB-Bilanz in Bezug auf die Zielsetzung moderner Arbeitsmarktpolitik, konkret die Abkehr vom Grundsatz, Arbeitslose vorrangig in sozial gesicherte Beschäftigung zu vermitteln, ist ausgesprochen ernüchternd. Die Etablierung eines sekundären prekären Arbeitsmarktes, der neben einem primären und vor allem sozial gesicherten Arbeitsmarkt entsteht, wird billigend in Kauf genommen, indem der Abbau der Arbeitslosigkeit insbesondere durch die Ausweitung eines Niedriglohnssektors angestrebt wird<sup>21</sup>.

### **Die Minijob-Zentrale sagt** 3. Mini-Jobs dämmen in hohem Maße illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit ein

**Der DGB sagt** Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 wurde mit dem wachsenden Bedarf geregelter Beschäftigung in privaten Haushalten begründet.

Mini-Jobs in Privathaushalten umfassen haushaltsnahe Dienstleistungen wie die Reinigung

der Wohnung, die Zubereitung von Mahlzeiten oder die Betreuung, Pflege und Versorgung von Kindern, Kranken, älteren oder pflegebedürftigen Personen.

In diesem Sektor arbeitete im dritten Quartal 2007 nur ein Bruchteil der Mini-JobberInnen, konkret 2,3%<sup>22</sup>. Im Wesentlichen nutzen und nutzen Unternehmen diese Form der Beschäftigung; der Großteil der geringfügig Beschäftigten arbeitet nicht in privaten Haushalten, sondern im gewerblichen Sektor.

Die Schwarzarbeit bei den haushaltsnahen Dienstleistungen konnte über das Haushaltsscheckverfahren nicht eingedämmt werden. Von den geschätzten 3,8 Mio. Privathaushalten, die eine Haushaltshilfe beschäftigen, hatten im September 2007 nur knapp 148.000 dieses Beschäftigungsverhältnis gemeldet<sup>23</sup>.

### **Die Minijob-Zentrale sagt** 4. Mini-Jobs integrieren Arbeitslose in den Arbeitsmarkt – die Brückenfunktion ist gegeben

**Der DGB sagt** Erste Zweifel an der Zielsetzung, Mini-Jobs als eine bedeutende Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu definieren, gab es bereits kurz nach deren Neuregelung<sup>24</sup>. Diese wurden durch eine Studie bestätigt<sup>25</sup>. Von einer Durchgangsstation auf den ersten Arbeitsmarkt kann keine Rede sein. Empiri-

<sup>21</sup> vgl. u.a. Oschmiansky u.a. 2007, S. 294f; Brandt 2005, S. 7ff

<sup>22</sup> vgl. DRV Knappschaft-Bahn-See 2007

<sup>23</sup> vgl. ebd.

<sup>24</sup> vgl. u.a. BA 2004.; Fertig u.a. 2004

<sup>25</sup> vgl. Fertig u.a. 2005



sche Befunde bestätigen, dass die angestrebte Brückenfunktion verfehlt wurde, da nur ein ausgesprochen geringer Teil der Mini-JobberInnen vorher arbeitslos bzw. Arbeit suchend gemeldet war<sup>26</sup>.

Generell sind Mini-Jobs von einer sehr geringen beruflichen Aufwärtsmobilität gekennzeichnet. Da sie wie bereits dargestellt in Rationalisierungsprozessen zur Ausdifferenzierung von Arbeitsabläufen und damit der eingesetzten Arbeitskraft genutzt werden, gleichen sie Qualifikations- und Aufstiegssackgassen.

Die Minijob-Zentrale bewertet es als Erfolg, das knapp 23% der gemeldeten MinijobberInnen im Jahr 2006 in Anschluss an ihre geringfügige in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übergangen. Das ist an sich gesehen eine positive Entwicklung.

Es bleibt aber zu erwähnen, dass nur ein Drittel dieser ArbeitnehmerInnen in dem Betrieb, in dem sie den Mini-Job ausübten, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnahmen, also insgesamt nur ca. 8%. Und ob die Beschäftigung dieser ArbeitnehmerInnen in einem Zusammenhang mit dem vorherigen Mini-Job steht, bleibt ebenfalls unbeantwortet.

Auffallend ist weiterhin der besonders geringe Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter in den Branchen mit den meisten Mini-JobberInnen (Einzelhandel, Gastronomie, Reinigung, Gesundheitswesen). Die Chancen für die Mini-JobberInnen auf einen Wechsel in eine solche Beschäftigung sind entsprechend schlecht<sup>27</sup>.

Aus Sicht der Beschäftigten entpuppen sich Mini-Jobs somit „bei branchenspezifischer

Betrachtung als berufliche Sackgassen und Qualifikationsfallen“<sup>28</sup>, also als das Gegenteil der angestrebten Brücke in den ersten Arbeitsmarkt.

Die sozialrechtliche Ausgestaltung der Mini-Jobs, konkret die Befreiung der ArbeitnehmerInnen von der Beitragspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung und die daraus abgeleitete Rechnung Brutto-gleich-Nettoverdienst, macht Mini-Jobs in erster Linie für Menschen interessant, die anderweitig abgesichert sind – vor allem in Bezug auf die Krankenversicherung – und die keine Notwendigkeit haben oder sehen, hauptsächlich über Erwerbsarbeit ihre Existenz zu sichern und eigenständige Ansprüche in der Sozialversicherung zu erwerben. Dazu zählen SchülerInnen und StudentInnen, RentnerInnen und durch PartnerInnen abgesicherte Personen. Hinzu kommen die im Nebenjob geringfügig Beschäftigten, die für diesen Nebenjob volle Beitragsfreiheit genießen.

Das Arbeitsangebot dieser Personengruppen stammt also einerseits aus der Stillen Reserve oder aus bereits bestehender Beschäftigung<sup>29</sup>. Empirische Befunde bestätigen, dass nur ein ausgesprochen geringer Teil der geringfügig Beschäftigten vorher arbeitslos bzw. Arbeit suchend gemeldet war<sup>30</sup>.

Es bleibt außerdem festzuhalten, dass die Subventionspraxis in Bezug auf geringfügige Beschäftigung ein widersprüchliches Ergebnis hat: einerseits privilegiert die Schaffung gün-

<sup>26</sup> vgl. ebd.

<sup>27</sup> vgl. Brandt 2007, S. 449

<sup>28</sup> Brandt 2007, S. 449

<sup>29</sup> vgl. Bäcker 2007, S. 112 f

<sup>30</sup> vgl. Fertig u.a. 2005



## Exkurs Mehrfachbeschäftigung und ZuverdienerInnen

### ZuverdienerInnen

Die Differenz zwischen Brutto- und Nettovergütung ist vor allem für Personen, deren PartnerIn das Haupteinkommen erarbeitet und die aufgrund des Ehegattensplittings in der ungünstigen Lohnsteuerklasse V veranlagt sind, eine relevante Frage. Das sind in der Praxis vor allem verheiratete Frauen.

Aus Fallstudien im Einzelhandel ist bekannt, dass viele weibliche Beschäftigte aufgrund dieser Rechnung unter der Maßgabe gleich bleibender Stundenlöhne den Mini-Job der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung vorziehen (vgl. Voss-Dahm 2005, S. 238 ff). Die Aufgabe eigenständiger Ansprüche vor allem in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wiegt dabei offenbar weniger schwer. Auch junge ‚ZuverdienerInnen‘ wie Studierende und SchülerInnen, die erstmals auf dem Arbeitsmarkt auftreten und deren Anzahl in den vergangenen Jahren stark gestiegen ist, fragen aus diesem Grund (Bruttogleich-Nettoverdienst) geringfügige Beschäftigung nach. Doch gerade bei sinkender Anrechnung von Ausbildungszeiten auf die gesetzliche Rente sollte es von Interesse sein, frühzeitig Rentenansprüche zu erwerben.

Die durch die Reform 2003 gesteigerten Anreize in diesem Niedrigeinkommensbereich haben zu einer Stärkung des ‚ZuverdienerInnen‘-Modells geführt, das für die ArbeitnehmerInnen problematisch wird, die sich nicht so definieren (wollen) und einer eigenständigen existenzsichernden Erwerbsarbeit nachgehen wollen bzw. auf diese angewiesen sind.

### Mehrfachbeschäftigung

Es gibt grundsätzlich drei Möglichkeiten der Mehrfachbeschäftigung:

1. Kombination zweier sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse
2. Kombination einer sozialversicherungspflichtigen mit einer geringfügigen Beschäftigung und
3. die Ausübung mehrerer geringfügiger Beschäftigungen.

Die Mehrfachbeschäftigungsquote lag für Frauen 2004 bei 5,5% und für Männer bei 3,9%. Dabei kombinierten Frauen weitaus öfter mehrere Mini-Jobs, dies vor allem in Ostdeutschland. Für Männer bedeutet Mehrfachbeschäftigung in erster Linie Nebenerwerb neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (IAB Kurzbericht Nr. 22/2006).

Gerade in strukturschwachen Regionen wie Ostdeutschland hält die Kombination mehrerer sozialversicherungspflichtiger und mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse einen großen Anteil an der Mehrfachbeschäftigung. In Westdeutschland sind vor allem Nebenjobs neben einem Hauptarbeitsverhältnis von Bedeutung. Insbesondere die Kombination mehrerer Mini-Jobs scheint aus dem Mangel an regulärer Beschäftigung herzuführen. Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung kann hier kein Anreiz für die ArbeitnehmerInnen sein, denn beim Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro entfällt sie schrittweise.

Diese Kombination aus Verfestigung des ZuverdienerInnen-Modells und nicht ausreichend vorhandener sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung hat insbesondere für erwerbstä-



tige Frauen in den neuen Bundesländern katastrophale Folgen. Denn dort ist die traditionelle Allein-Verdiener-Ehe weniger verankert als in den alten Bundesländern. Denn mehrfachbeschäftigte Frauen kombinieren weitaus häufiger mehrere Mini-Jobs miteinander als mehrfachbeschäftigte Männer (15,2% gegenüber 6,2%; IAB Kurzbericht Nr. 22 vom 06.12.2006), um ihren Lebensunterhalt zu sichern; insbesondere in Ostdeutschland. Damit sind sie vom Ausschluss aus den sozialen Sicherungssystemen und allen anderen in den folgenden Punkten aufgeführten Problemlagen besonders betroffen.

stiger Hinzuverdienstmöglichkeiten bereits Beschäftigte (in Voll- und Teilzeit). Andererseits bedeutet sie die Substitution sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in prekäre Jobs, was die Aussichten von ausschließlich geringfügig Beschäftigten und vor allem Arbeitslosen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und damit auf die Wiedereingliederung in den regulären Arbeitsmarkt erheblich schmälert.

Insbesondere mit Blick auf Mini-Jobs im Nebenerwerb ist ihre gesellschaftliche Subvention total inakzeptabel.

### **Die Minijob-Zentrale sagt** 5. Mini-Jobs erhöhen Ansprüche in der Rentenversicherung

**Der DGB sagt** Im Dezember 2006 betrug die Anzahl der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob über 2 Mio. Das heißt, für 4,9 Mio. Beschäftigte waren Mini-Jobs die einzige abhängige Beschäftigung.

Durch eine geringfügige Beschäftigung werden nur geringe oder gar keine Ansprüche auf soziale Sicherung wie Rente erworben, denn die durch den Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge in die Sozialversicherung sind keine Pflichtbeiträge, sondern Pauschalen. Dabei muss allerdings zwischen ausschließlich ge-

ringfügigen Beschäftigungen, hierbei insbesondere denen in Privathaushalten, und Mini-Jobs als Nebenerwerbstätigkeit unterschieden werden, denn bei den Mini-JobberInnen im Nebenerwerb werden Ansprüche durch die sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung erworben.

Die pauschalen Beiträge zur Rentenversicherung können durch die Beschäftigten aufgestockt werden. Mini-JobberInnen können auf ihre Versicherungsfreiheit verzichten und den fehlenden Betrag aus ihrer eigenen Tasche zahlen.

Die Minijob-Zentrale betont, dass die Mini-JobberInnen durch die Zahlung eigener Beiträge die Chance haben, „vollwertige Ansprüche in der Rentenversicherung zu erwerben.“<sup>31</sup> Und dass dieser Eigenanteil von „nur 4,9 Prozent“<sup>32</sup> – der ja bei einem Verdienst von 400 Euro nur bei höchstens 19,60 Euro liegen kann – seit Januar 2007 zur Anrechnung des Arbeitsentgeltes in voller Höhe auf die Rente führt.

Für Mini-JobberInnen in privaten Haushalten, in denen die Arbeitgeberpauschale nur 5%

<sup>31</sup> Pott u.a. 2007, S. 10

<sup>32</sup> Seit dem 01.01.2007 beträgt die AG-pauschale für die GRV 15%. Um den geltenden regulären Beitragsatz von 19,9% zu erreichen, fehlen 4,9%, den die geringfügig Beschäftigten aufstocken können.



beträgt, folgt aus dieser Rechnung, dass sie aus eigener Tasche 14,9% aufstocken müssen, wenn sie überhaupt volle eigene Rentenansprüche erwerben wollen. Folgt man dieser Logik, so entsteht nach 10 Jahren voller Beitragszahlung aus einem Mini-Job heraus ein Rentenanspruch von ca. 40 Euro<sup>33</sup>. Eine Summe, die kaum als akzeptable Grundlage der Alterssicherung gelten kann!

Ein Vorteil der freiwilligen Aufstockung besteht bestenfalls darin, Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation und auf Erwerbsminderungsrenten und – zumindest theoretisch – auf den Zugang zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge mit staatlicher Förderung zu erwerben. Wobei bei einer privaten Altersvorsorge eine ausreichende Finanzgrundlage bezweifelt werden darf, denn die Inanspruchnahme der staatlichen Förderung setzt die Zahlung eines Eigenbeitrages voraus, der bei einem Einkommen von weniger als 400 Euro überhaupt erstmal „übrig bleiben“ muss.

<sup>33</sup> vgl. Brandt 2005, S. 24

## Die Minijob-Zentrale sagt 6. Mini-Jobs sind ein bedeutendes finanzielles Standbein der Sozialversicherung

**Der DGB sagt** Die Minijob-Zentrale behauptet eine wachsende Bedeutung geringfügiger Beschäftigung für die Sozialversicherungssysteme, da durch Mini-Jobs steigende Beitragseinnahmen in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung zu verzeichnen sind.

Eine derartige Schlussfolgerung ist schon aufgrund der Tatsache, dass in die Arbeitslosenversicherung keinerlei Beiträge fließen, nicht gerechtfertigt. Im Gegenteil: die Nichtabsicherung der meisten Beschäftigten und die gesellschaftliche Subventionierung, die die Mini-Jobregelung mit Blick auf das gesamte System der sozialen Sicherung bedeutet, sind hochproblematisch. Dazu im Einzelnen: Geringfügige Beschäftigung sichert keine eigenständige Existenz. Da sie, wie im vorangegangenen Punkt dargelegt, keine ausreichenden Ansprüche in den sozialen Sicherungssystemen

Ansprüche an die Sozialversicherung ...	aus einem einzelnen Mini-Job:
Rentenversicherung	geringe Ansprüche in Bezug auf Wartezeiten und Guthaben und keine Ansprüche auf Reha-Leistungen oder Renten aufgrund von Erwerbsunfähigkeit. Nur bei individueller Aufstockung entstehen volle Ansprüche, die jedoch finanziell marginal sind!
Krankenversicherung	keine, ... da es keine Pflichtbeiträge sind und keine eigene Mitgliedschaft begründet wird
Arbeitslosenversicherung	keine ... zu einer Hauptbeschäftigung werden Mini-Jobs in der Arbeitslosenversicherung nicht hinzugezählt, auch nicht mehrere
Pflegeversicherung	keine, ... da keine Mitgliedschaft in der Krankenversicherung besteht
Unfallversicherung	volle Ansprüche, ... denn Arbeitgeber müssen die Mini-Jobs versichern



### Rechenbeispiel

3 x 400 Euro	= 1.200 Euro
	+ AG-Pauschale (30%)
	= <b>1560 Euro</b>
1 x 1.207 Euro netto	= 1.840 Euro brutto
	+ AG-Beitrag (362 Euro)
	= <b>2202 Euro</b>

(DGB-eigene Berechnungen)

men ermöglicht, bedeutet sie Abhängigkeit vom Einkommen einer Partnerin bzw. eines Partners oder vom Staat; und das auch und vor allem im Alter, im Pflegefall oder bei Arbeitslosigkeit. Kurz: sie birgt ein enormes Armutsrisiko.

Durch den Verzicht auf die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung und auf reguläre Steuern werden Mini-Jobs gesellschaftlich stark subventioniert. Geringfügige Beschäftigung ist kein bedeutendes finanzielles Standbein der Sozialversicherung. Sie ist ein Kombilohn im unteren Einkommensbereich.

Die finanziellen Folgen bzw. Ausfälle für die sozialen Sicherungssysteme sind enorm. Dazu ein Rechenbeispiel. Bei einem durchschnittlichen Mini-Job-Stundenverdienst von (höchstens) 7,50 Euro arbeiten die Beschäftigten bei einem Verdienst von 400 Euro durchschnittlich 53 Stunden im Monat. Auf eine Vollzeitstelle mit 160 Stunden im Monat gerechnet bedeutet das: drei Mini-Jobs sind weitaus preiswerter als eine Vollzeitstelle, wenn man die Nettoverdienste der Beschäftigten vergleicht.

Der Sachverständigenrat<sup>34</sup> beschreibt folgendes Szenario: Sollten die Mini-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit dem gleichen Bruttoentgelt in vollem Umfang verdrängt haben, so beträgt der Einnahmeverlust der Gesetzlichen Rentenversicherung 1,3 Mrd. Euro für 2004. Der Einnahmeverlust unter diesen extremen Annahmen für die Gesetzliche Krankenversicherung wird auf 0,5 Mrd. Euro geschätzt, für die gesetzliche Pflegeversicherung auf 0,29 Mrd. Euro

und für die Arbeitslosenversicherung auf 1,1 Mrd. Euro.

Wenn die gesamte Lohnsumme der Mini-Jobs von gegenwärtig rund 14 Mrd. Euro auf reguläre steuerpflichtige Beschäftigung mit einem Eingangssteuersatz von durchschnittlich 15%<sup>35</sup> umgelegt würde, so entstünde eine Differenz zwischen den derzeitigen Steuereinnahmen in Höhe von 285 Mio. Euro zu 2 Mrd. Euro, die möglich wären.

Gesamtwirtschaftlich beläuft sich die Subvention der Mini-Jobs nach DGB-eigenen Berechnungen auf mindestens 4 Mrd. Euro.

### **Die Minijob-Zentrale sagt** 7. Mini-Jobs als Nebenbeschäftigung sichern den Lebensunterhalt und vermeiden Sozialleistungsansprüche

**Der DGB sagt** Ende des Jahres 2006 waren insgesamt 6,92 Mio. Personen geringfügig beschäftigt, davon mehr als 2 Mio. im Nebenjob. Das sind knapp 20% aller Mini-JobberInnen.

Die Minijob-Zentrale verweist darauf, dass etwa die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten im Nebenerwerb in ihrer Hauptbeschäftigung ein Bruttoerwerbseinkommen von max. 1400 Euro erzielt. Vergleicht man dieses Einkommen mit der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ermittelten Niedriglohnschwelle

<sup>34</sup> Sachverständigenrat 2004/2005

<sup>35</sup> Berücksichtigt man, dass die überwiegende Mehrheit der Mini-JobberInnen verheiratet ist und damit unter die Steuerprogression fallen würde, ist dies eher die untere Grenze der tatsächlichen Ausfälle.



in Höhe von 1630 Euro, so gehört die Mehrheit der Mini-JobberInnen im Nebenerwerb zu den Niedriglohnbeschäftigten<sup>36</sup> im Haupterwerb (wenn sie Vollzeit arbeiten).

Nun zieht die Minijob-Zentrale daraus die Schlussfolgerung, dass Mini-Jobs im Nebenverdienst zur Sicherung des Lebensunterhaltes beitragen und Sozialleistungsansprüche vermeiden, zumal die Anzahl der Beschäftigten im Nebenerwerb seit 2003 enorm gestiegen ist.

Zweifellos ist es höchst problematisch, wenn mehr und mehr ArbeitnehmerInnen von ihrer Arbeit nicht mehr leben können. Darauf sind Mini-Jobs jedoch nicht die passende Antwort! Der DGB problematisiert seit Jahren sinkende Löhne und die Tatsache, dass Menschen trotz (Vollzeit)-Arbeit arm sind bzw. werden und zunehmend ergänzende Sozialleistungen beantragen müssen. Unsere Forderung ist ein flächendeckender Mindestlohn von 7,50 Euro und nachhaltige Konzepte zum Thema Armutsbekämpfung.

Gerade das Segment der geringfügigen Beschäftigung ist von niedrigsten Stundenlöhnen gekennzeichnet. Knapp 92% der geringfügig Beschäftigten liegen mit ihren Stundenlöhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle<sup>37</sup> – unabhängig von ihrer Qualifikation. Diese Tendenz ist durch die Aufhebung der Höchstarbeitszeit von ehemals 15 Wochenstunden (wodurch sich die Arbeitszeit verlängert hat) und einer daraus folgenden Absenkung der Stundenlöhne noch verschärft worden. Man kann sagen, dass dieser Bereich ein Einfallstor für Lohndumping geworden ist. Und die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Tätigkeit aufzusteigen, haben sich massiv verschlechtert<sup>38</sup>.

## **Die Minijob-Zentrale sagt** 8. Mini-Jobs lassen sich nur in wenigen Betrieben in eine existenzsichernde Beschäftigung umwandeln und sind für viele kleine Betriebe unverzichtbar

**Der DGB sagt** Von den 1,8 Mio. Arbeitgebern, die Mini-Jobs anbieten, beschäftigen nach Angaben der Minijob-Zentrale ca. 1,1 Mio. nur ein oder zwei geringfügig Beschäftigte. Auf Grundlage der Rechnung, dass für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung drei Minijobs zusammengelegt werden (müssten), schlussfolgert die Minijob-Zentrale nun Folgendes: über 60% der Arbeitgeber haben nicht die notwendige Anzahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und damit die Möglichkeit, um geringfügige in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Abgesehen davon, ob man dieser Argumentation so folgen kann und will, bleiben qualitative Aspekte der Verschiebung der Beschäftigungsstruktur wieder völlig außen vor. Es bleibt ebenfalls unbeantwortet, wie sich die verbleibenden 30% der Arbeitgeber in Bezug auf die Anzahl der bei ihnen beschäftigten Mini-JobberInnen aufschlüsseln.

Es besteht die Frage, ob diese Minderheit die absolute Mehrheit der geringfügig Beschäftigten bei sich konzentriert und das Instrument strategisch einsetzt; darunter insbesondere wenige, aber große Unternehmen. Aus

<sup>36</sup> Ihr Lohn liegt unterhalb von 2/3 des Medianlohns aller Vollzeitbeschäftigten.

<sup>37</sup> Als Bemessungsgröße gilt ein Stundenlohn von 9,61 Euro in West- und 6,81 Euro in Ostdeutschland. vgl. Kalina / Weinkopf 2008

<sup>38</sup> vgl. Kalina / Weinkopf 2006



einer internen Auswertung der Minijob-Zentrale vom Juni 2007 geht hervor, dass zum Beispiel ca. 3,8 Mio. geringfügig Beschäftigte bei Arbeitgebern arbeiten, die fünf und mehr geringfügig Beschäftigte haben. Alleine das sind mehr als die Hälfte aller Mini-JobberInnen!

Der Bedarf von kleinen Betrieben an kleinen und kurzfristigen Arbeitsverhältnissen, die unkompliziert und schnell abzuwickeln sind, ist sicherlich vorhanden. Er kann aber nicht die immense Anzahl an Mini-Jobs erklären. Die Veränderung der Beschäftigungsstruktur der letzten Jahre durch geringfügige Beschäftigungen ermöglichte weitreichende Rationalisierungsprozesse in den Betrieben. Arbeitsprozesse wurden ausdifferenziert und zogen Lohndumping nach sich. Es bleibt abschließend auch die Frage, ob die großzügige Gestaltung des Instrumentes Mini-Job den Aufbau regulärer Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt unterwandert hat.

Und Mini-Jobs rechnen sich für alle Arbeitgeber! Auch wenn sich die zu leistenden Sozialabgaben prozentual immer mehr denen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung annähern, bleiben die gesamten Arbeitskosten hinter denen für Normalarbeitsverhältnisse weit zurück<sup>39</sup>. Denn es sind nicht in erster Linie die (geringen) Abgaben, die Mini-Jobs attraktiv machen bzw. gemacht haben, sondern die Nichtbeachtung oder das Nichtvorhandenseins tarifvertraglicher Standards aufgrund rückläufiger Tarifbindung. All das kann unter dem Stichwort ‚betriebspraktischer Umgang mit geringfügig Beschäftigten‘ subsumiert werden.

Erstens werden Leistungen wie Urlaubsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, be-

zahlte Feiertage, Zulagen oder nichtmonetäre Leistungen oft nicht bzw. nicht in angemessenem Umfang gewährt. So erhielten 56% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahre 2004 Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, aber nicht mal 8% der geringfügig Beschäftigten<sup>40</sup>.

Zweitens sind Lohnabschläge für geringfügig Beschäftigte, die mit dem Nichtanfallen der Arbeitnehmerbeiträge begründet werden, und die Abwälzung der von den Arbeitgebern zu zahlenden Pauschalsteuer bzw. der Sozialabgaben auf die Mini-JobberInnen gängige Praxis.

Generell greift die rechtliche Ausgestaltung der Mini-Jobs nicht in das tariflich festgelegte Lohngefüge; aber die Praxis zeigt, dass Mini-JobberInnen häufig bei gleicher Tätigkeit geringere Löhne erhalten als regulär beschäftigte KollegInnen. Dem kann durch Mindestlöhne entgegengewirkt werden.

Und drittens verfügen die Arbeitgeber über ein billiges, hoch flexibles Potential an Arbeitskräften, mit denen Spitzenzeiten abfangen und neue Potentiale für betriebliche Flexibilität geschaffen werden. Wie in anderen prekären Beschäftigungsverhältnissen wie Leiharbeit oder befristete Beschäftigung auch sind geringfügig Beschäftigte häufig ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse. Dies betrifft die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Standards und ihren Zugang zu betrieblichen Ressourcen.

<sup>39</sup> vgl. Brandt 2005, S. 22 f; Brandt 2007, S. 448 f; Bäcker 2007 S. 113 ff

<sup>40</sup> vgl. Winkler 2005



Die Zunahme all dieser prekären Beschäftigungen ist zu einem gesellschaftspolitischen Problem geworden, denn sie üben auch Druck auf die ‚normalen‘ Arbeitsverhältnisse und damit auf andere Beschäftigte aus<sup>41</sup>. Denn eine zunehmende Anzahl an ArbeitnehmerInnen, die einfach abruf- bzw. austauschbar sind und als ‚Ersatz‘ herangezogen werden können, wenn Belegschaften beispielsweise durch Arbeitsniederlegungen für bessere Arbeitsbedingungen streiten, bewirken eine Verschiebung von Kräften und unterlaufen damit mehr und mehr die Möglichkeit kollektiver Interessenvertretung<sup>42</sup>.

### **Die Minijob-Zentrale sagt** 9. Mini-Jobs ergänzen die Rente und finanzieren das Studium

**Der DGB sagt** Wiederholt wird bei der Diskussion um Mini-Jobs das Argument herangezogen, dass es sich hierbei um ein Angebot speziell für SchülerInnen, Studierende, Auszubildende und RentnerInnen handelt. Dazu gibt die Minijob-Zentrale an, dass ca. 27% aller Mini-Jobs von diesen Personen ausgeübt werden<sup>43</sup>. Das heißt: drei Viertel der geringfügigen Beschäftigten gehören nicht diesen speziellen Gruppen an.

Die BA<sup>44</sup> beziffert die Anzahl der ausschließlich geringfügigen Beschäftigten unter 20 Jahren für Dezember 2005 auf 8,2% und die der Beschäftigten ab 55 Jahren auf 29,5%. Analysiert man die Beschäftigungsstruktur nach den von der Minijob-Zentrale vorgelegten Altersgruppen, dominieren Beschäftigte im Alter zwischen 40 und 45, gefolgt von denen im Alter von ‚65 und älter‘. Die drittstärkste Gruppe ist die Generation ‚45 bis unter 50‘, dann die ‚35 bis 40jährigen‘. Diese

Reihenfolge schwankt. Konstant bleibt jedoch die große Mehrheit der Beschäftigten im Alter von 35 bis 50. Geschlechtsspezifisch betrachtet wird klar, dass es hierbei vor allem um Frauen in der Mitte ihres Erwerbslebens geht. Ob sie sich – zum Beispiel aufgrund fehlender Kinderbetreuungsinfrastruktur – als ZuverdienerInnen etablieren (müssen) oder aus demselben Grund zeitversetzt zum Partner arbeiten gehen und damit auf Spät-, Nacht- und Wochenendzeiten ausweichen, bleibt offen. Diese Erklärungen liegen aber nahe.

Es bleibt darüber hinaus zu fragen, ob sich für die Finanzierung eines Studiums eine sozialversicherungspflichtige (Teilzeit)-Beschäftigung nicht besser eignet. Gerade weil Ausbildungszeiten geringer auf die gesetzliche Rente angerechnet werden, ist es wichtig, frühzeitig Ansprüche zu erwerben. Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass Studierende diese Form der Beschäftigung bevorzugen. Und aus welchen Gründen es RentnerInnen für notwendig erachten, sich weiter auf dem Arbeitsmarkt zu bewegen, ist ebenfalls eine wichtige Frage. Die Tatsache der ‚verdeckten Altersarmut‘, die viele RentnerInnen zwingt ihre Rente aufzubessern, verweist auf die Antwort.

<sup>41</sup> vgl. u.a. Dörre (2005)

<sup>42</sup> Ein aktuelles Beispiel dafür sind die Streiks im Einzelhandel, die von ver.di organisiert werden und bei denen Leiharbeitskräfte herangezogen wurden, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. vgl. Bonstein, Julia: Die fast lautlose Ver.di-Oper. In: Der Spiegel 47/ 2007

<sup>43</sup> Pott u.a. 2007, S. 11

<sup>44</sup> vgl. BA (2007c), S. 11 f



### **Die Minijob-Zentrale sagt** 10. Mini-Jobs sichern die Beschäftigten arbeitsrechtlich ab

**Der DGB sagt** Eine geringfügige Beschäftigung ist ein Teilzeitarbeitsverhältnis und unterliegt damit den normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Dazu gehören unter anderem Kündigungsschutz und Tarifverträge, Urlaubsanspruch und Anspruch auf bezahlte Feiertage, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall, Anspruch auf Mutterschutz und Elternzeit. Selbstverständlich bezieht sich das Verbot der Benachteiligung gegenüber einer Vollzeitbeschäftigung auch auf die Mini-Jobs. Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf alle Arbeitsentgelte mindestens im Umfang ihrer Arbeitszeit. Erfahrungen zeigen, dass das leider selten bekannt und das Einfordern dieser Rechte oft schwierig ist. Durch die betriebspraktische Umsetzung der geringfügigen Beschäftigung, wie sie u.a. im Punkt 8 aufgezeigt wurde, sind Mini-JobberInnen häufig ArbeitnehmerInnen zweiter Klasse. Unternehmen umgehen das Recht ihrer Beschäftigten auf bezahlte Feiertage oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Und sie investieren beispielsweise auch deutlich weniger in die berufliche Qualifizierung von Mini-JobberInnen, da ja entlang der fachlichen Anforderung die Arbeit ausdifferenziert und dem Sektor der Mini-Jobs Arbeit im Bereich der „Jedersonenqualifikationen“<sup>45</sup> zugewiesen wird.

Die prekäre Position der Mini-JobberInnen bezieht sich auch auf Belange des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In weiteren Auseinandersetzungen bleibt zu klären, welche Unterschiede dabei in verschiedenen Betriebsformen zu beobachten sind. Ein Anhaltspunkt dazu kann die Betriebsgröße sein. Verbunden

mit der Frage, wie sich der Einsatz von Mini-Jobs in Klein- und Mittelstandsbetrieben von denen in großen Unternehmen unterscheidet.

### **Die Minijob-Zentrale sagt** 11. Frauen- und genderpolitische Perspektiven

**Der DGB sagt** Gegenwärtig sind weit mehr als zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten Frauen. Das trifft verstärkt den Sektor der privaten Haushalte; dort sind sie zu 94% vertreten. Im Nebenerwerb waren im Juni 2004 insgesamt 56% der geringfügig Beschäftigten weiblich, im Bereich der ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren es 67%. Damit sind Frauen von all den genannten Problemlagen, allen voran der Tatsache, dass das Einkommen aus einem Mini-Job keine eigene Existenz sichert und dass nur sehr geringe eigene Ansprüche an Sozialleistungen erworben werden, überproportional betroffen.

Erwerbstätigkeit ist der Bereich, über den gegenwärtig primär gesellschaftliche Integration vollzogen wird. Wenn Frauen daran nur ‚geringfügig‘ partizipieren, werden sie in ihrer Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen und damit in ihren Sozialisationsmöglichkeiten und ihrer Lebensqualität begrenzt<sup>46</sup>.

Mini-Jobs verfestigen ein tradiertes Modell geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung – das Allein-Ernährer-Modell – und damit die für das deutsche Wohlfahrts- und Erwerbssystem charakteristische strukturelle Diskriminierung.

<sup>45</sup> Voss-Dahm 2005, S. 236

<sup>46</sup> vgl. Baethge-Kinsky / Wagner 2007



Mini-Jobs sind das arbeitsmarktpolitische Instrument, das diskriminierenden Strukturen wie dem Ehegattensplitting oder der beitragsfreien Mitversicherung von Angehörigen in der gesetzlichen Krankenkasse entspricht.

Keine eigenständige Existenzsicherung und keine eigenen Sozialleistungsansprüche bedeuten für Frauen den Verweis auf die traditionelle, mit großer Abhängigkeit verbundene Rolle der ZuverdienerIn. Diese Abhängigkeit vom Einkommen einer Partnerin bzw. eines Partners oder vom Staat potenziert sich im Falle von Arbeitslosigkeit oder im Alter bzw. im Pflegefall.

In eine umfassende Analyse der gesamtgesellschaftlichen Kosten, mit denen die Mini-Jobs subventioniert werden, wie Einnahmeausfälle der gesetzlichen Sozialversicherung, müssen auch die Kosten einbezogen werden, die in diesen Fällen oder beispielsweise bei der Hinterbliebenenabsicherung vom Staat zu leisten sind.

Die konsequente Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Evaluation des Instrumentes Mini-Jobs hat neben erheblichen Geschlechterdifferenzen auch Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland verdeutlicht.

„Die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Neuregelung von Hartz II trägt damit in unterschiedlicher Form zu einer Verschlechterung der Situation von ost- und westdeutschen Frauen hinsichtlich einer eigenständigen Existenzsicherung bei: Während sie in den neuen Bundesländern eine größere Anzahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze bringt,

ist sie für westdeutsche Frauen mit einer Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen von ihren Partnern verbunden.“<sup>47</sup>

Ein großer Teil der Mini-JobberInnen in Ostdeutschland ist trotz Erwerbstätigkeit auf staatliche Transfers angewiesen. Demgegenüber dienen Mini-Jobs in Westdeutschland stärker der „Aufbesserung“ des Familieneinkommens. Für Frauen in den alten Bundesländern ist mit der Stärkung der Mini-Jobs insbesondere das Risiko von Abhängigkeiten in ihren Partnerschaften gestiegen. Die Frauen in den neuen Bundesländern bringen die Mini-Jobs an die Grenze gegenwärtiger Armut; von Armut im Alter ganz zu schweigen.

Daher ist vor allem eine Problemgruppe zu nennen, für die geringfügige Beschäftigung verschärfte Risiken bedeuten kann: allein lebende Frauen in Ostdeutschland.

Durch die Überpräsenz in diesem Arbeitsmarktsegment mit überdurchschnittlich hohen Niedriglohnanteilen werden Frauen zunehmend auf den Niedriglohnsektor festgelegt und tappen in die berufliche Sackgasse, da ein Aufstieg aus diesem Sektor schwierig bis unmöglich ist. Da gut zwei Drittel der Mini-JobberInnen über einen Berufsabschluss verfügen, muss der klischeehafte Vorstellung ‚geringfügig beschäftigt ist gleich gering qualifiziert‘ deutlich widersprochen werden. Gerade für Frauen zeigt sich an dieser Konstellation das Problem einer weitverbreiteten unterwertigen Beschäftigung.

Mit der Analyse der Altersgruppen kann eindeutig widerlegt werden, dass es sich um

---

<sup>47</sup> RWI / ISG 2006, S. 220f



spezielle Angebote für StudentInnen oder RentnerInnen handelt.

Der Boom der geringfügigen Beschäftigungen, vor allem nach der Reform im Jahr 2003, hat insbesondere die Chancen von Frauen auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt erheblich geschmälert. Für die meisten von ihnen ist sie lediglich eine aus der Not nichtvorhandener sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze heraus erduldet, schlechtere Alternative.

### Fazit

Wie aus den vorliegenden Argumenten deutlich geworden ist, teilt der DGB das positive Fazit der Minijob-Zentrale über die Entwicklung der Mini-Jobs und deren sozialrechtlicher Ausgestaltung in keinem Punkt. Die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung seit 2003 und die damit verbundene Stärkung tradierter Rollenbilder und alter Abhängigkeiten sind aus geschlechterpolitischer Sicht hochproblematisch. Eine arbeitsmarktpolitische Ausrichtung, die die Expansion eines Niedriglohnssektors forciert und in Kauf nimmt, dass nicht mehr zielgerichtet in existenzsichernde Erwerbsarbeit vermittelt wird, lehnen wir ab. Es muss nachhaltig betont werden, dass das Instrument Mini-Jobs die angestrebte Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt verfehlt hat.

Der Boom der geringfügigen Beschäftigung ging einher mit einer Verschiebung der Beschäftigungsstruktur. Diese und die Ausweitung anderer prekärer Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit oder unbezahlte Praktika drängen mehr und mehr ArbeitnehmerInnen in den Status der ‚working poor‘. Sie können

von ihrer Arbeit nicht mehr leben. Prekäre Arbeitsverhältnisse etablieren darüber hinaus regelrechte Randbelegschaften und bedrohen damit auch die Qualität von Arbeit, da sich die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche und kollektiver betrieblicher Interessenvertretung zunehmend schwieriger gestaltet.

Mit der geringfügigen Beschäftigung wurde ein faktischer Kombilohn im unteren Einkommensbereich geschaffen, der durch die enormen finanziellen Ausfälle in Steuer- und sozialen Sicherungssystemen gesellschaftlich hoch subventioniert wird. Insbesondere die Subventionierung in Hinblick auf Beschäftigte, die nur im Nebenerwerb geringfügig beschäftigt sind, ist in keiner Weise gerechtfertigt.

Wir treten für eine eigenständige Existenzsicherung aller ArbeitnehmerInnen ein und fordern die Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse oberhalb einer Bagatellgrenze.

**Literatur:**

- Bäcker, Gerhard (2007): Minijobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung. In: Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hg.): *Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken*. Berlin 2007
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2004): *Mini- und Midijobs in Deutschland*. Sonderbericht 2004
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007a), Statistik: *Arbeitsmarkt in Zahlen*. Februar 2007
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007b), Statistik: *Arbeitsmarkt in Zahlen*. Juli 2007
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2007c): *Übersicht Mini- und Midijobs*. Deutschland Dezember 2005. Bericht der Statistik der BA. Mai 2007
- Baethge-Kinsky, Volker / Wagner, Alexandra (2007): Zur Umsetzung des "Gender Mainstreaming" in der wissenschaftlichen Evaluation der Hartz-Gesetze I bis III. In: Rudolph, Clarissa / Niekant, Renate (Hg.): *Hartz IV – Zwischenbilanz und Perspektiven*, Münster, S. 94-109
- Brandt, Torsten (2007): Bilanz der Minijobs und Reformperspektiven. In: *WSI Mitteilungen* 8/2006, S. 446-452
- Brandt, Thorsten (2005): *Mini- und Midijobs im Kontext aktivierender Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik*. WSI-Diskussionspapier Nr. 142
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See / Minijob-Zentrale (Hg.): *Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung*, III. Quartal 2007.
- Dörre, Peter (2005): *Prekariat – Eine arbeitspolitische Herausforderung*. In: *WSI Mitteilungen* 5/2005, S.250-257
- Fertig, Michael / Kluge, Jochen / Scheuer, Markus (2004): *Aspekte der Entwicklung der Minijobs*. RWI Essen, November 2004
- Fertig, Michael / Kluge, Jochen / Scheuer, Markus (2005): *Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? Erfahrungen nach einem Jahr*. Berlin
- Greve, Georg Dr. / Pfeiffer, Roman / Vennebusch, Thorsten (2007): *Minijobzentrale – Entwicklung und Status quo der geringfügigen Beschäftigung*. In: *RVaktuell* 3/2007, S. 38-43
- IG Metall Vorstand (Hg.) (2006): *Prekäre Arbeit. Neue Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten für die Interessenvertretung*. Arbeitsmappe des Projektes „Gute Arbeit“, S. 14 ff
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2006): *Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs?* In: *IAT-Report* 2006-03
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia (2008): *Weitere Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung*. *IAQ-Report* 01/2008
- Oschmiansky, Frank / Mauer, Andreas / Schulze Buschoff, Karin (2007): *Arbeitsmarktreformen in Deutschland – zwischen Pfadabhängigkeit und Paradigmenwechsel*. In: *WSI-Mitteilungen* 6/2007, S. 291-297
- Pott, Ulrich/ Pfeiffer, Roman/ Vennebusch, Thorsten (2007): *„Die MiniJobs im Widerstreit politischer Interessen“*, *Kompass* 5/6 2007, S. 8-11 und 22
- Rudolph, Helmut (2003): *Mini- und Midi-Jobs. Geringfügige Beschäftigung im neuen Outfit*. *IAB-Kurzbericht* 6, S. 35-36
- RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung; ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2006): *Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission. Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente. Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik*. Teil 1, Essen.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: *Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland*. *Jahresgutachten* 2004/2005
- Statistisches Bundesamt (2005), Mai: *Pflegestatistik* 2003.
- Voss-Dahm, Dorothea (2005): *Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung?* In: *Institut für Arbeit und Technik* (Hg.): *Jahrbuch* 2005, Gelsenkirchen, S. 232-246
- Winkler, Rolf (2005): *Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft – Lohnausgleichskasse machte 136,6 Mio. Überschuss*. In: *Soziale Sicherheit* 9/2005, S. 292-298

## **IMPRESSUM**

HERAUSGEBER  
DGB-BUNDESVORSTAND  
BEREICH GLEICHSTELLUNGS-  
UND FRAUENPOLITIK  
HENRIETTE-HERZ-PLATZ 2  
10178 BERLIN

VERANTWORTLICH  
CLAUDIA MENNE

GRAFIK  
KARIN PÜTT

RÜCKFRAGEN AN  
JENNY HUSCHKE,  
BEREICH GLEICHSTELLUNGS-  
UND FRAUENPOLITIK  
JENNY.HUSCHKE@DGB.DE  
TEL. 030 - 24060-511  
FAX 030 - 24060-761

DRUCK  
PRINTNETWORK PN GMBH,  
BERLIN

**INFO-BRIEF "FRAU GEHT VOR"**

INFORMATIONEN ZU AKTUELLEN FRAUENPOLITISCHEN ENTWICKLUNGEN GIBT ES IM INFO-BRIEF "FRAU GEHT VOR" DES BEREICHS GLEICHSTELLUNGS- UND FRAUENPOLITIK DES DGB.

ER ERSCHEINT ZWEIMONATLICH UND DAS ABO KOSTET 13 EURO JÄHRLICH.

SIE KÖNNEN IHN MIT UNTEN STEHENDEM COUPON PER POST BESTELLEN ODER SIE SENDEN EIN FAX AN DIE FAX-NR. 030 - 24060-761.

**ABONNEMENT-BESTELLUNG**

HIERMIT BESTELLE ICH EIN ABONNEMENT DES INFO-BRIEFS "FRAU GEHT VOR" ZUM PREIS VON 13 EURO JÄHRLICH. DER INFO-BRIEF ERSCHEINT ZWEIMONATLICH.

NAME \_\_\_\_\_

FUNKTION / \_\_\_\_\_

ORGANISATION \_\_\_\_\_

POSTFACH / \_\_\_\_\_

ADRESSE \_\_\_\_\_

PLZ / WOHNORT \_\_\_\_\_

UNTERSCHRIFT \_\_\_\_\_

DGB-BUNDESVORSTAND  
BEREICH GLEICHSTELLUNGS-  
UND FRAUENPOLITIK  
POSTFACH 110372  
10178 BERLIN