

Der Minister

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum  März 2017
Seite 1 von 1

An die
Präsidentin
des Landtags Nordrhein-Westfalen
Frau Carina Gödecke MdL

Aktenzeichen V A 5
bei Antwort bitte angeben

Düsseldorf

Michael Thoma
Telefon 0211 855-3327
Telefax 0211 855-
michael.thoma@mais.nrw.de

für den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

Landesinitiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“

Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Sehr geehrte Frau Landtagspräsidentin,

mit Bezug auf die Vorlage 16/708 hatte der damalige Minister Guntram Schneider in der Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 6. März 2013 auf die von ihm in Auftrag gegebene Studie des RWI zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse hingewiesen. Um zu ermitteln, welche Entwicklung „Minijobs“ in den letzten Jahren, insbesondere nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, vollzogen haben, wurde das RWI von mir mit einer Nachfolgestudie beauftragt. Diese Studie, ein sog. Factsheet mit den wichtigsten Ergebnissen und den überarbeiteten Flyer zur Information von Minijobberinnen und Minijobbern übersende ich mit der Bitte, die beigelegten Drucke an die Mitglieder des o.g. Ausschusses weiterleiten zu lassen.

Dienstgebäude und Lieferanschrift:
Fürstenwall 25,
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 855-5
Telefax 0211 855-3683
poststelle@mais.nrw.de
www.mais.nrw

Mit freundlichen Grüßen


(Rainer Schmeltzer MdL)

3 Anlagen (je 60-fach)



Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linie 709
Haltestelle: Stadttor
Rheinbahn Linien 708, 732
Haltestelle: Polizeipräsidium

Zwei Minijob-Studien im Vergleich

„Es hat sich seit 2012 viel getan,
aber es ist noch längst nicht alles gut!“

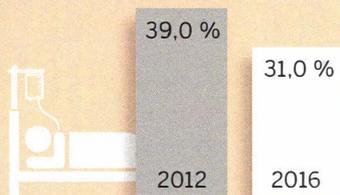
Rainer Schmeltzer (MdL)

Minister für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

1. Stundenlöhne unter 8,50 €



2. Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall



3. Bezahlter Urlaub nicht gewährt



Ergebnisse zweier Studien des Leibniz Instituts für Wirtschaftsforschung
in 2012 und 2016 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

(Die vollständige Studie ist zum Download erhältlich unter
www.landderfairenarbeit.nrw.de)

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes
Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Tel.: 0211 855-3111
Fax: 0211 855-3211

info@mais.nrw.de
www.landderfairenarbeit.nrw.de
www.mais.nrw

Gestaltung
designlevel 2
www.designlevel2.de

Druck
Hausdruck

©MAIS, März 2017

FAIRE ARBEIT
FAIRER WETTBEWERB



Minijobs. Was Sie wissen müssen!

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Minijobs sind keine Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse!

Auch wenn die Realität oft anders aussieht, Minijobberinnen und Minijobber haben die gleichen Rechte wie alle anderen Beschäftigten auch. Das gilt für den Lohn und auch für andere arbeitsrechtliche Ansprüche wie Urlaub oder Mutterschutz.

Es besteht ein Anspruch auf

- eine Auflistung der vereinbarten wesentlichen Arbeitsbedingungen, auszuhändigen durch den Arbeitgeber nach einem Monat nach Beschäftigungsbeginn
- bezahlten Erholungsurlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bzw. Entgeltfortzahlung bei Schwangerschaft und Mutterschaft
- Entgeltzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Pausenzeiten
- (Jugend)arbeitsschutz
- Kündigungsschutz

Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“

Nordrhein-Westfalen hat die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ ins Leben gerufen, um auch die Arbeitsbedingungen der Minijobberinnen und Minijobber zu verbessern und die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu unterstützen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter www.landderfairenarbeit.nrw.de



Faire Bezahlung

Nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz müssen Minijobberinnen und Minijobber den gleichen Brutto-Stundenlohn erhalten wie vergleichbare Voll- oder Teilzeitbeschäftigte. Dies gilt zum Beispiel auch für Zulagen und Weihnachtsgeld.

Als Minijobberin oder Minijobber muss man lediglich den Arbeitnehmeranteil am Rentenversicherungsbeitrag zahlen. Entscheidet sich die oder der Beschäftigte gegen die Rentenversicherungspflicht, hat sie oder er gar keine Abzüge. Dann erhält man den Bruttolohn quasi „netto“ ausgezahlt. Der Arbeitgeber darf davon nicht die von ihm zu entrichtenden Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung abziehen (Ausnahme: Pauschsteuer).

Der Netto-Stundenlohn von Minijobberinnen und Minijobbern kann damit sogar höher sein als der Netto-Stundenlohn von Voll- oder Teilzeitbeschäftigten!

Mindestlohn und Tarifverträge

Beschäftigte in Minijobs haben Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Unabhängig davon besteht Anspruch auf tarifliche Entgelte, soweit eine Tarifbindung vorliegt. Informationen zum Tarifvertragssystem und zu tariflichen Regelungen in ausgewählten Branchen finden Sie auf der Homepage des Tarifregisters: www.tarifregister.nrw.de

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Eine Aufstockung der Arbeitszeit bietet nicht nur neue berufliche Perspektiven. Mit der Umwandlung des Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird auch eine bessere soziale Absicherung erreicht. Allerdings wird dies regelmäßig zu einer höheren steuerlichen Belastung führen.

Die Mehrheit der Unternehmen in NRW sagt, dass bei ihnen eine Umwandlung grundsätzlich möglich ist.

Soziale Absicherung

Ein Minijob begründet keine eigenständige Absicherung in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Es werden nur pauschale Beiträge durch den Arbeitgeber gezahlt.

In der gesetzlichen Rentenversicherung hingegen besteht für alle ab dem 01.01.2013 aufgenommenen Minijobs Versicherungspflicht, wenn sich die Beschäftigten nicht von ihr befreien lassen.

Minijobberinnen und Minijobber können so mit einem geringen Eigenanteil die pauschalen Arbeitgeberbeiträge aufstocken und sich so den vollen Schutz der gesetzlichen Rentenversicherung sichern – von der Absicherung bei Erwerbsminderung bis hin zu Ansprüchen auf eine medizinische oder berufliche Rehabilitation.

Alle Minijobberinnen und Minijobber sind gesetzlich unfallversichert. Die Beiträge zahlt allein der Arbeitgeber.

Beratungsangebote

Die zuständige Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte ist die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Minijob-Zentrale).

www.minijob-zentrale.de
Service-Telefon: 0355 2902-70799

Eine persönliche Beratung erhalten Sie auch in allen Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung.

Alle Adressen finden Sie auf www.deutsche-rentenversicherung.de und unter der **kostenlosen Servicenummer 0800-10004800**.



Arbeitsbedingungen in Minijobs

Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Basis einer repräsentativen Befragung in Nordrhein-Westfalen

Studie im Auftrag des nordrhein-westfälischen
Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales

Düsseldorf, März 2017





Nachfolgestudie Minijobs

Auftraggeber:	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW
Auftragnehmer:	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (RWI)
Projektleiter:	Herr Dr. Ronald Bachmann, Leiter des Kompetenzbereichs „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“
Projekttitle:	Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie den Aus- wirkungen des gesetzlichen Mindestlohns
Durchführungszeitraum:	Herbst 2016

Arbeitsbedingungen in Minijobs – Studien zur Situation 2012 und 2016 im Vergleich

Starke Verbreitung von Minijobs

- ▶ 6,7 Mio. gewerbliche Minijobber/-innen bundesweit
- ▶ Alleine in NRW knapp 1,7 Mio.
- ▶ 303.022 Minijobber/-innen in Privathaushalten

Bereits 2012 hat das RWI eine Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales Nordrhein-Westfalen (MAIS NRW) durchgeführt. 2016 wurde die Befragung wiederholt.

Kernergebnisse 2012:

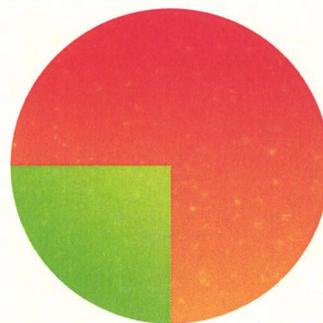
- ▶ Über 50 % der Minijobber/-innen erhielten einen Stundenlohn von unter 8,50 Euro.
- ▶ Arbeitsrechtliche Standards wurden im großen Umfang nicht gewährt! Auch Arbeitgeber gaben an, z. B. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht zu zahlen.

Eine Folge der Untersuchung von 2012: Minijobs sind neben den Themen Leiharbeit, Werkverträge, faire Löhne und Schwarzarbeit ein Kernthema der 2013 vom MAIS NRW gestarteten Initiative „**Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb**“. Diese hat es sich zum Ziel gesetzt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen.

Minijobs sollen dabei nicht abgeschafft werden, vielmehr geht es darum, die Arbeitsbedingungen in Minijobs zu verbessern und – sofern möglich – in sozialversicherungspflichtige Arbeit umzuwandeln.

Beratung über Rechte im Minijob

Wer sich informiert, ist klar im Vorteil



25% 75%

Minijobber/innen, die sich im persönlichen Gespräch oder über Info-Angebote **beraten lassen**

Minijobber/innen, die auf **rechtliche Beratung verzichten**

Etwa ein Viertel der Minijobberinnen und Minijobber ließ sich 2016 beraten, wie es um ihre Arbeitnehmerrechte steht. Dabei verließen sie sich zu etwa gleichen Teil auf Auskünfte der Unternehmen oder Kolleginnen und Kollegen. Ganz überwiegend nutzten sie auch Info-Angebote vor Ort, im Internet oder am Telefon (zum Beispiel der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“). Es zeigte sich: **Wer sich beraten lässt, nimmt seine Rechte auch eher wahr.**

Ergebnisse der Studie 2016

Wer arbeitet im Minijob?

- ▶ Minijobs werden zumeist von **Frauen** ausgeübt (63 %).
- ▶ Die **Schulbildung** geringfügig Beschäftigter ist insgesamt gut. Nur 5 % haben keinen Schulabschluss. Fast ein Drittel aller Minijobber/-innen hat Abitur.
- ▶ 28,7 % üben den Minijob im **Nebenerwerb** aus.

Beruflicher Status der Minijobber/-innen:

Schüler / Studenten	20,4 %
Teilzeit Erwerbstätige	10,6 %
Arbeitslose	5 %
Vollzeitbeschäftigte	16,7 %
Selbstständige	1,4 %
Hausfrau / Hausmann	31,8 %
Sonstige	11,8 %

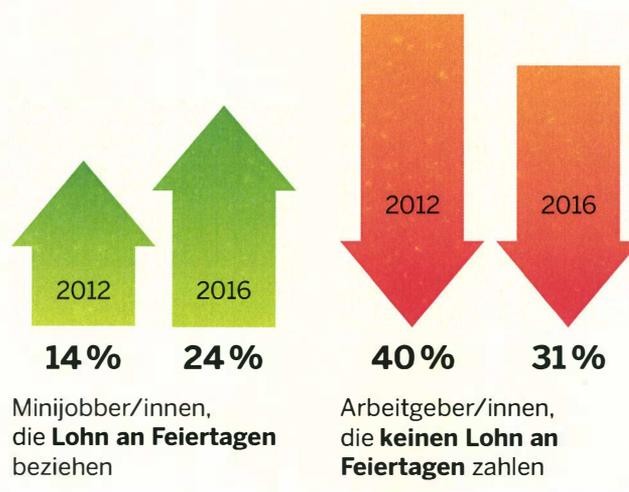
- ▶ Rund 30 % haben einen **Migrationshintergrund**.
- ▶ Der Anteil der Minijobber/-innen, die **Transferleistungen** (ALG, ALG II, BaföG) erhalten, ist im Vergleich zu 2012 deutlich gesunken:

	2012	2016
ALG I	3,4 %	1 %
ALG II	10,6 %	6,3 %
Sonstige Leistungen	9,7 %	5,9 %
BAföG	3,6 %	2,5 %
Keine Leistung	55,5 %	69,5 %

- ▶ Rund 14 % verdienen exakt **450 Euro** im Monat.

Entgelt an Feiertagen im Minijob

Anspruch wird zu selten gewährt



Lohn am Feiertag: Den erhielten 2016 rund **24 Prozent** der Minijobberinnen und Minijobber – verglichen mit 2012 ein Zuwachs um **zehn Prozentpunkte**. Von den Unternehmen gaben 2016 **31 Prozent** zu, kein Entgelt an Feiertagen zu zahlen. 2012 waren es **40 Prozent**.

Wo gibt es Minijobs?

► Verteilung nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweige	Arbeitnehmerbefragung Minijobstudie	Statistik der Minijobzentrale für NRW
Handel	17,9 %	17,8 %
Gastgewerbe	11,2 %	12,4 %
Gesundheits- und Sozialwesen	12,1 %	10,7 %

Warum fällt die Wahl auf einen Minijob?

► Gründe für die Ausübung des Minijobs

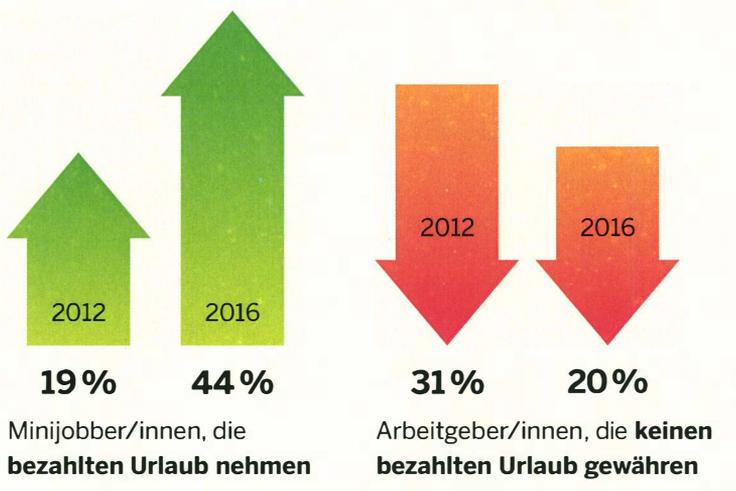
	2012	2016
Hinzuverdienstmöglichkeit	57 %	65 %
Berufserfahrung sammeln	15 %	15 %
Nichts anderes gefunden	14 %	14 %
Vereinbarkeit Familie und Beruf	20 %	11 %
Flexiblere Arbeitszeiten	20 %	14 %

Wie sehen die Arbeitsbedingungen im Minijob aus?

- Nur noch 20 % der **Arbeitsverträge** beruhen ausschließlich auf einer mündlichen Vereinbarung (2012: 25,4 %).
- Die Gewährung gesetzlich zustehender **Arbeitnehmerrechte** hat sich deutlich erhöht. Auch nehmen Beschäftigte diese in einem deutlich höheren Maße in Anspruch. Dies zeigt sowohl die Befragung der Arbeitnehmer als auch die Befragung der Arbeitgeber. Haben im Jahre 2012 nur rund 19 % der Minijobberinnen und Minijobber bezahlten Urlaub genommen, so sind es 2016 bereits über 44 % (Arbeitgeberbefragung 46 % zu 65 % in 2016).

Auszeit im Minijob

Recht auf bezahlten Urlaub noch zu unbekannt



2016 gaben **44 Prozent** der Minijobberinnen und Minijobber an, bezahlten Urlaub zu nehmen – nicht einmal die Hälfte. Vier Jahre zuvor waren es mit **19 Prozent** sogar noch weniger. **20 Prozent** der Unternehmen sagen 2016, dass bezahlter Urlaub bei ihnen nicht möglich ist. 2012 waren es noch **31 Prozent**.

► Trotzdem wurden weiterhin **Verstöße gegen gesetzlich vorgeschriebene Ansprüche** festgestellt:

	Arbeitnehmerbefragung		Arbeitgeberbefragung	
	2012	2016	2012	2016
bez. Urlaub wird nicht gewährt	41,7 %	34,4 %	31,3 %	20,4 %
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wird nicht gewährt	39,0 %	31,0 %	25,6 %	17,7 %
Mutterschutzlohn wird nicht gewährt	26,8 %	20,7 %	33,4 %	27,0 %
Entgelt an Feiertagen wird nicht gewährt	40,0 %	47,1 %	40,3 %	30,9 %
	43,7	49,0		

► Addiert man die Kategorien „nicht möglich“ und „fehlende Angabe“, summieren sich die Verstöße gegen geltendes Recht für alle Leistungen auf mindestens 48 %. Die Gewährung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen ist damit für **knapp die Hälfte der Minijobberinnen und Minijobber** weiterhin nicht existent!

► Insbesondere im **Gastgewerbe** werden gesetzlich zustehende Rechte nicht gewährt.

Krankheit im Minijob

Lohnfortzahlung längst nicht selbstverständlich



Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nehmen mittlerweile **etwa 29 Prozent** der Minijobberinnen und Minijobber in Anspruch. 2012 galt das für lediglich **10 Prozent**. Auf Arbeitgeberseite geben **18 Prozent** zu, dass sie diese Leistung nicht gewähren. Vier Jahre zuvor lag der Prozentsatz noch bei **26 Prozent**.

Wird in allen Minijobs der Mindestlohn gezahlt?

- ▶ 2012 – also vor der Einführung des gesetzlichen **Mindestlohns** – erhielten noch über 50 % Stundenlöhne von unter 8,50 Euro. Zum Zeitpunkt der Befragung im Herbst 2016 sind es nur noch 14,5 %. Auch konnte in einigen Fällen eine legale Unterschreitung festgestellt werden (Zeitungszusteller, Minderjährige).
- ▶ In 12 % der Fälle wurde der gesetzliche **Mindestlohn illegal unterschritten**.
- ▶ Der **Handel** und das **Gastgewerbe** verstießen am häufigsten gegen die Zahlung des Mindestlohns.
- ▶ Von den **Arbeitgebern** gibt genau 1 % (7 Unternehmen) an, keinen gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen.
- ▶ 30 % der Arbeitgeber geben an, auf Grund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die **Löhne erhöht** zu haben. 18,8 % haben die **Arbeitszeit reduziert**.

Entgelt für Minijobs

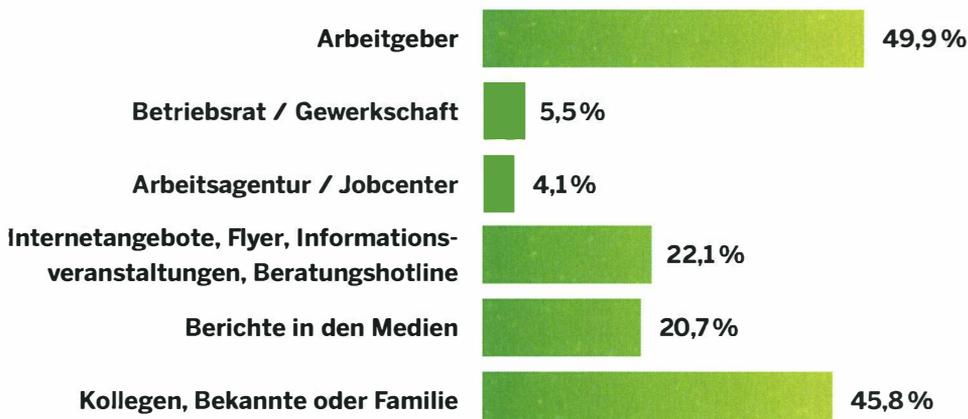
Mindestlohn kommt an, aber nicht überall



2012 erhielten mehr als **50 Prozent** der Minijobberinnen und Minijobber weniger als 8,50 € pro Stunde. Dieser Wert sank bis 2016 – nach Einführung des Mindestlohns – auf **14,5 Prozent**. In **2,5 Prozent** dieser Fälle waren Ausnahmeregelungen der Grund dafür.

Wo informieren sich Minijobber/-innen?

- ▶ Minijobber/-innen nutzen vielfältige **Kanäle**, um sich zu informieren:



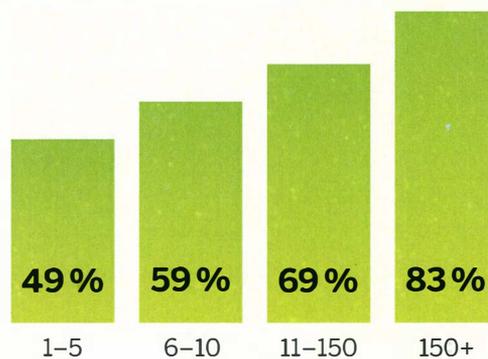
- ▶ Befragte, die ein **Beratungsangebot** wahrgenommen haben, nutzten alle ausgewiesenen Leistungen häufiger und geben seltener an, dass die Leistungsgewährung nicht möglich ist.
- ▶ Informationskampagnen wie z. B. die Landesinitiative „**Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb**“ leisten demnach einen wichtigen Beitrag.

Welche Änderungen wünschen sich Beschäftigte im Minijob?

- ▶ 52 % (2012: 49,4 %) wünschen sich für die berufliche Zukunft **keine Veränderung**. So bestehen 45,1 % der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bereits seit mehr als 24 Monaten.
- ▶ Der Anteil der Befragten, die eine **Voll-/Teilzeitbeschäftigung** anstreben, ist im Vergleich zu 2012 deutlich gesunken (2016: 5,6 %; 2012: 22,6 %). Allerdings wurden nur aktive Minijobber/-innen befragt. Wer bereits nach der Einführung des Mindestlohns seine Arbeitszeit aufgestockt hat, wurde nicht befragt.
- ▶ Die Mehrheit der Minijobber/-innen ist mit der Anzahl der **geleisteten Arbeitsstunden** zufrieden (60 %); allerdings geben zumeist Frauen im Minijob an, gerne mehr arbeiten zu wollen.

Sprungbrett Minijob

Viele Unternehmen zur Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bereit



Unternehmen, die **zur Umwandlung von Minijobs** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung **bereit sind** (nach Zahl der Beschäftigten)

Die meisten Unternehmen sind bereit, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umzuwandeln. Je nach Betriebsgröße bieten **50 bis 82 Prozent der Unternehmen** diese Lösung an. Je größer der Betrieb, desto höher die Bereitschaft zur Umwandlung.

Wie gehen Betriebe mit Minijobs um?

- ▶ Arbeitgeber geben zu 66,2 % an, Minijobs anzubieten, weil diese **von den Beschäftigten gewünscht** werden (weitere Gründe: flexibler einsetzbar, zum Abdecken von Auftragsspitzen).
- ▶ 13,1 % der Betriebe geben an, aufgrund der Einführung des Mindestlohns **Minijobs durch Voll- oder Teilzeitstellen ersetzt** zu haben.
- ▶ Die Bereitschaft der Arbeitgeber zur **Umwandlung von Minijobs** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist nach wie vor hoch: Je größer der Betrieb, desto höher die Bereitschaft zur Umwandlung; sie liegt zwischen 50 % und 82 %.

Weitere Informationen zu Minijobs, Werkverträgen, Leiharbeit, fairen Löhnen und der Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ gibt es unter www.lannderfairenarbeit.nrw.de oder unter Telefon (02 11) 8 55 31 11.



Projektbericht

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

**Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen
Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs)
sowie den Auswirkungen des gesetzlichen
Mindestlohns**

Endbericht

**Gutachten im Auftrag des Ministeriums für
Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen**

November 2016



Impressum

Herausgeber:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
Hohenzollernstraße 1-3 | 45128 Essen, Germany
Fon: +49 201-81 49-0 | E-Mail: rwi@rwi-essen.de
www.rwi-essen.de

Vorstand

Prof. Dr. Christoph M. Schmidt (Präsident)
Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vizepräsident)
Prof. Dr. Wim Kösters

© RWI 2016

Der Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit Genehmigung des RWI gestattet.

RWI Projektbericht

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt
Gestaltung: Daniela Schwindt, Claudia Lohkamp

Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse
(Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns

Endbericht

Gutachten im Auftrag des Ministeriums für
Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen

November 2016

Projektteam

Dr. Ronald Bachmann (Leitung), Miriam Bömer, Dr. Hanna Frings (Leitung),
Wolfgang Dürig, Lisa Sofie Höckel, Fernanda Martinez Flores.

*Die Befragungen wurden durch Mitarbeiter des Forschungsdatenzentrums Ruhr am RWI durchgeführt
(Lena Blex, Dr. Philipp Breidenbach, Fabian Dehos, Lea Eilers, Yvonne Meyer, Renate Rácz, Dr. Sandra
Schaffner, Anna Temel).*

*Das Projektteam dankt Gökay Demir, Jessica Dübbel, Robin Hertel, Claudia Lohkamp, Anja Rösner,
Daniela Schwindt, Barbara Treude, Jan Wergula und Yasmine Salifou Yari für ihre Unterstützung bei der
Erstellung des Berichts.*

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

**Nachfolgestudie zur Analyse der
geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse
(Minijobs) sowie den Auswirkungen des
gesetzlichen Mindestlohns**

Endbericht

**Gutachten im Auftrag des Ministeriums für
Arbeit, Integration und Soziales des Landes
Nordrhein-Westfalen**

November 2016

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	7
2.	Rechtlicher Rahmen und Stand der Forschung.....	9
2.1	Der Rechtsrahmen für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse.....	9
2.1.1	Definition geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse.....	9
2.1.2	Arbeitnehmerrechte für geringfügig Beschäftigte.....	10
2.1.3	Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte.....	13
2.1.4	Veränderungen seit 2012	14
2.2	Stand der Forschung und aktuelle Entwicklungen	15
2.2.1	Arbeitnehmer	15
2.2.2	Arbeitgeber	22
2.2.3	Substitutionseffekte	25
2.2.4	Lohn und Mindestlohn.....	26
3.	Datengrundlage.....	29
3.1	Design und Durchführung der Befragung	29
3.2	Repräsentativität der Befragungen	30
3.2.1	Vergleichbarkeit Nordrhein-Westfalen – Bundesrepublik Deutschland	30
3.2.2	Vergleichbarkeit Stichprobe und Gesamtzahlen Nordrhein-Westfalen	32
3.3	Missings und Korrekturen der Antworten.....	32
4.	Arbeitnehmerbefragung	35
4.1	Wer arbeitet im Minijob und warum?	35
4.1.1	Soziodemografie, Erwerbsstatus und Haushaltskontext	35
4.1.2	Transferleistungen.....	37
4.1.3	Gründe für geringfügige Beschäftigung	39
4.1.4	Berufliche Perspektive	41
4.2	Arbeitgebermerkmale.....	42
4.3	Löhne, Arbeitsstunden und Mindestlohn	46
4.3.1	Monatseinkommen und Arbeitsstunden	46
4.3.2	Stundenlöhne und Mindestlohn	50
4.4	Arbeitsbedingungen	59
4.4.1	Leistungsgewährung	59
4.4.2	Informationskanäle.....	68
4.4.3	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	73
5.	Arbeitgeberbefragung	76
5.1	Betriebscharakteristika und Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung	76
5.1.1	Betriebsmerkmale	76
5.1.2	Anzahl und Anteil der Minijobs.....	80
5.2	Löhne und Reaktionen auf den Mindestlohn	83
5.2.1	Durchschnittliche Stundenlöhne und Arbeitsstunden.....	84
5.2.2	Reaktionen auf den Mindestlohn.....	87
5.3	Beweggründe für das Angebot von Minijobs.....	91
5.4	Sprungbrettfunktion von Minijobs.....	97
5.4.1	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs	97
5.4.2	Tatsächliche Häufigkeit der Umwandlung von Minijobs.....	101
5.5	Arbeitsbedingungen	104
5.5.1	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte	104
5.5.2	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht	119
6.	Zusammenfassung	122

Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung	122
Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung	126
Literaturverzeichnis	130
Anhang 1: Übersicht rechtliche Rahmenbedingungen	134
Anhang 2: Methodische Details zu den Regressionsanalysen	135
Anhang 3: zusätzliche Tabellen zu Kapitel 4	137
Anhang 4: zusätzliche Abbildungen und Tabellen zu Kapitel 5.....	145
Anhang 5: Fragebögen	150

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildung 2.1	Entwicklung von Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung seit 2003	15
Abbildung 2.2	Entwicklung von Minijobs und Teilzeit-Beschäftigung seit 2008.....	16
Abbildung 2.3	Anzahl der geringfügig Beschäftigten, ausschließlich und im Nebenjob, sowie deren Anteile an der gesamten geringfügigen Beschäftigung (in %).....	17
Abbildung 2.4	Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten in 2015 nach Geschlecht, Nationalität und Alter.....	17
Abbildung 2.5	Verteilung der Minijobs auf die Wirtschaftszweige in 2012 und 2016	23
Abbildung 2.6	Geringfügig entlohnte Beschäftigte mit voller Beitragszahlung zur Rentenversicherung seit 2009	21
Abbildung 2.7	Anteil geringfügig Beschäftigter mit einem Lohn unterhalb 8,50 Euro nach Branche in NRW.....	27
Abbildung 3.1	Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung im gewerblichen Bereich	31
Abbildung 4.1	Leistungsbezug	38
Abbildung 4.2	Gründe für geringfügige Beschäftigung.....	39
Abbildung 4.3	Pläne für berufliche Zukunft.....	41
Abbildung 4.4	Dauer des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in Monaten	45
Abbildung 4.5	Vertragsart der geringfügigen Beschäftigung	45
Abbildung 4.6	Branche des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses	46
Abbildung 4.7	Monatseinkommen der geringfügigen Beschäftigung in Euro	47
Abbildung 4.8	Aktuelle geringfügige Beschäftigung – Bezahlte Arbeitsstunden	48
Abbildung 4.9	Gewünschte Arbeitsstunden	49
Abbildung 4.10	Stundenlöhne der geringfügig Beschäftigten	50
Abbildung 4.11	Verteilung der Stundenlöhne.....	51
Abbildung 4.12	Unbezahlte Arbeitsstunden	52
Abbildung 4.13	Charakteristika der geringfügig Beschäftigten, die unter Mindestlohn bezahlt werden	53
Abbildung 4.14	Branchen der geringfügig Beschäftigten, die unter Mindestlohn bezahlt werden	54
Abbildung 4.15	Stundenlohn und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche	55
Abbildung 4.16	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte	60
Abbildung 4.17	Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld	61
Abbildung 4.18	Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub	62
Abbildung 4.19	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit.....	63
Abbildung 4.20	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage	64
Abbildung 4.21	Leistungsgewährung nach Branche: Pausenzeiten mehr als sechs Stunden	65
Abbildung 4.22	Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung	65
Abbildung 4.23	Leistungsgewährung nach Beratungsangebot Ja/Nein	69
Abbildung 4.24	Genutzte Informationskanäle.....	70

Abbildung 4.25	Beratung über gesetzliche Leistungen nach Erwerbstatus neben dem Minijob	71
Abbildung 4.26	Leistungen nach Informationskanäle	72
Abbildung 4.27	Vorschlag Befreiung RV durch Arbeitgeber.....	74
Abbildung 5.1	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach Anzahl der Mitarbeiter.....	77
Abbildung 5.2	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach dem Betriebsalter in Jahren	78
Abbildung 5.3	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten über die Branchen	79
Abbildung 5.4	Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten über das Merkmal "Standort"	80
Abbildung 5.5	Anzahl der geringfügig Beschäftigten je Betrieb.....	81
Abbildung 5.6	Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten je Betrieb	81
Abbildung 5.7	Durchschnittliche Stundenlöhne nach Branchen	85
Abbildung 5.8	Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat nach Branchen	86
Abbildung 5.9	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn	87
Abbildung 5.10	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn: Minijob-Ersetzungen.....	88
Abbildung 5.11	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Branchen: Keine Änderungen	88
Abbildung 5.12	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Branchen: Löhne wurden erhöht.....	89
Abbildung 5.13	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn: Arbeitszeit wurde reduziert.....	90
Abbildung 5.14	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Anzahl der Mitarbeiter.....	91
Abbildung 5.15	Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter.....	92
Abbildung 5.16	Grund für den Einsatz geringfügig Beschäftigter nach Anzahl der Mitarbeiter.....	93
Abbildung 5.17	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Anteil der geringfügig Beschäftigten	94
Abbildung 5.18	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Stundenlohn	95
Abbildung 5.19	Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Vertragsart	96
Abbildung 5.20	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach Anzahl der Mitarbeiter.....	97
Abbildung 5.21	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlich gezahltem Stundenlohn	98
Abbildung 5.22	Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlicher monatlicher Arbeitszeit	99
Abbildung 5.23	Anzahl der Minijobs, die innerhalb der letzten 12 Monate in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden.....	101
Abbildung 5.24	Anteil der Minijobs, die innerhalb der letzten 12 Monate in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden	102
Abbildung 5.25	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte	105
Abbildung 5.26	Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub	107
Abbildung 5.27	Leistungsgewährung nach Branche: Unbezahlter Urlaub	108
Abbildung 5.28	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit	109
Abbildung 5.29	Leistungsgewährung nach Branche: Mutterschutzlohn	110
Abbildung 5.30	Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage.....	111
Abbildung 5.31	Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung.....	111

Abbildung 5.32	Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Bezahlter Urlaub	112
Abbildung 5.33	Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Unbezahlter Urlaub	113
Abbildung 5.34	Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Entgelt im Krankheitsfall.....	114
Abbildung 5.35	Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Mutterschutzlohn	115
Abbildung 5.36	Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Entgelt Feiertage.....	116
Abbildung 5.37	Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Betriebliche Weiterbildungen	117
Abbildung 5.38	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht.....	120
Abbildung 5.39	Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach Branchen.....	121
Abbildung A.5.1	Durchschnittliche Stundenlöhne nach Branchen – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten	145
Abbildung A.5.2	Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat nach Branchen – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten	145
Abbildung A.5.3	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten.....	146
Abbildung A.5.4	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten.....	147
Tabelle 3.1	Geringfügig Beschäftigte in Deutschland, NRW und der Befragung.....	31
Tabelle 4.1	Arbeitgebercharakteristika des aktuellen Minijobs	43
Tabelle 4.2	Determinanten des Stundenlohns (Regressionsergebnisse)	57
Tabelle 4.3	Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung.....	67
Tabelle 5.1	Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils von geringfügig Beschäftigten	83
Tabelle 5.2	Vertragsart und Löhne	84
Tabelle 5.3	Betriebliche Determinanten der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln	100
Tabelle 5.4	Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden	103
Tabelle 5.5	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte	105
Tabelle 5.6	Zusammenhänge von Betriebscharakteristika und Leistungsgewährung.....	118
Tabelle A.4.1	Charakteristika des aktuellen Minijobs – gesamte Stichprobe	137
Tabelle A.4.2	Situation der geringfügig Beschäftigten: Motivation zur Aufnahme des Minijobs, Zukunftspläne, Leistungsbezug	139
Tabelle A.4.3	Branche des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund.....	140
Tabelle A.4.4	Durchschnittliche Stundenlöhne des aktuellen Minijobs nach Arbeitgebercharakteristika	140
Tabelle A.4.5	Durchschnittliche Stundenlöhne nach Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs	141
Tabelle A.4.6	Beratung über gesetzliche Leistungen nach individuellen Charakteristika und Merkmalen des Arbeitgebers.....	142
Tabelle A.4.7	Charakteristika im Vergleich	144
Tabelle A.5.1	Gründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter.....	148
Tabelle A.5.2	Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika	148
Tabelle A.5.3	Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Branche	149
Tabelle A.5.4	Durchschnittliche Stundenlöhne und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche	149

1. Einleitung

Minijobs spielen eine bedeutende Rolle auf dem nordrhein-westfälischen Arbeitsmarkt. Im März 2016 waren in NRW rund 1,7 Millionen Personen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig (Bundesagentur für Arbeit 2016). Bei rund 6,5 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten impliziert dies, dass knapp jeder fünfte Job in NRW ein Minijob ist.

Somit stellen Minijobs eine wichtige Möglichkeit für Beschäftigte dar, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, und erfüllen somit eine Zugangsfunktion zum Arbeitsmarkt. Gleichzeitig weisen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse Punkte auf, die kritisch einzuordnen sind. So ist der Verdienst oft niedrig, Übergänge in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind relativ selten; zudem werden Arbeitnehmerrechte oft nicht eingehalten. Dies sind Ergebnisse zweier umfangreicher NRW-weiter Befragungen unter geringfügig Beschäftigten und Arbeitgebern, die Minijobs anbieten, die im Jahr 2012 durch das RWI – Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW durchgeführt wurden (RWI 2012).

Seit diesem Zeitpunkt haben sich einige wesentliche Rahmenbedingungen geändert. So ist erstens der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren weiterhin durch einen deutlichen Beschäftigungsaufbau gekennzeichnet. Zweitens gilt seit dem 1.1.2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro (8,84 Euro ab dem 1.1.2017). Drittens wurden die Regelungen hinsichtlich der Beitragszahlung in die Rentenversicherung am 1.1.2013 mit dem Ziel verändert, die Beitragszahlungen durch geringfügig Beschäftigte zur Rentenversicherung zu erhöhen. Viertens, wurde ebenfalls zum 1.1.2013 die Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro auf 450 Euro angehoben. Letztlich wurde die Bereitstellung von Informationen zu Arbeitnehmerrechten verbessert, beispielsweise im Rahmen der MAIS-Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“, unter anderem durch eine Homepage und eine Beratungshotline. All diese Maßnahmen hatten möglicherweise einen Einfluss auf die Entwicklungen im Bereich der Minijobs.

Vor diesem Hintergrund hat das MAIS eine Studie in Auftrag gegeben, um eine aktuelle Bestandsaufnahme der geringfügigen Beschäftigung in NRW durchzuführen. Dabei geht es einerseits darum zu überprüfen, ob sich die Situation im Vergleich zu den Berichtsergebnissen 2012 verändert hat. Hierbei stehen die Fragen im Vordergrund, welche Personen einem Minijob nachgehen und welche Firmen Minijobs anbieten, und aus welchen Beweggründen dies jeweils geschieht. Andererseits soll der Frage nachgegangen werden, wie sich die Beschäftigungssituation der geringfügig Beschäftigten seit 2012 verändert hat, vor allem hinsichtlich des gezahlten Lohns, der Einhaltung von Arbeitnehmerrechten und dem Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Von besonderem Interesse in diesem Zusammenhang ist, ob die oben genannten veränderten Rahmenbedingungen sowie die ergriffenen Politikmaßnahmen einen Einfluss auf die Situation der geringfügig Beschäftigten gehabt haben. Auch wenn die vorliegende Studie hierzu keine kausale Evidenz liefern kann, gibt sie doch einige Hinweise, die diesbezügliche Rückschlüsse zulassen.

Um die genannten Fragen zu beantworten, wurden im August/September 2016 – analog zu den Befragungen im Jahr 2012 – zwei NRW-weite Befragungen durchgeführt, eine unter geringfügig Beschäftigten und eine unter Arbeitgebern, die geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufweisen. Die Ergebnisse dieser Befragungen sind in der vorliegenden Studie enthalten, die wie folgt aufgebaut ist.

Das folgende Kapitel gibt einen kurzen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen der geringfügigen Beschäftigung sowie die derzeitige Situation bei Minijobs, sowohl in Deutschland

als auch in NRW. Hierbei werden aktuelle Entwicklungen anhand entsprechender Daten aufgezeigt und die zum Thema existierende Literatur diskutiert. Kapitel 3 enthält Details zur Methodik der Befragung und diskutiert deren Repräsentativität. In Kapitel 4 und 5 werden die Ergebnisse der Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern präsentiert. Das abschließende Kapitel 6 fasst die wichtigsten Ergebnisse zusammen und zieht wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.

2. Rechtlicher Rahmen und Stand der Forschung

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über den rechtlichen Rahmen und den aktuellen Erkenntnisstand zur geringfügigen Beschäftigung. Beim rechtlichen Rahmen wird zunächst eine Definition der geringfügigen Beschäftigung geliefert. Dann werden die Arbeitnehmerrechte sowie die Versicherungspflichten und -möglichkeiten geringfügig Beschäftigter diskutiert. Letztlich wird auf die wesentlichen Änderungen des Rechtsrahmens im Zeitraum 2012 – 2016 eingegangen.

Beim Stand der Forschung stehen die Ergebnisse der Studien zu Arbeitnehmer- und Arbeitgebermerkmalen, zu Substitutionseffekten, und zu Lohn sowie der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 01.01.2015 im Vordergrund. Zusätzlich werden aggregierte Statistiken zur geringfügigen Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen (NRW) ausgewertet. Die Datengrundlage bieten Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit 2016) sowie Daten der Minijobzentrale (Minijob-Zentrale 2016). Die ausgewiesenen Merkmale dieser Statistiken sind relativ begrenzt, daher werden weitere Informationen aus den Quartalsberichten der Minijobzentrale, aus einer durch das RWI durchgeführten Studie (RWI 2012) im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) sowie aus einer deutschlandweiten Studie von Eichhorst et al. (2012) übernommen.

2.1 Der Rechtsrahmen für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse

2.1.1 Definition geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse

Bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen spielen, neben der klassischen Teilzeitbeschäftigung, Zeitarbeit und befristeter Beschäftigung, die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle. Der Gesetzgeber hat die rechtlichen Grundlagen für die geringfügige Beschäftigung im Rahmen der Maßnahmen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eingeführt mit dem Ziel Personengruppen, die bislang aufgrund zeitlicher, persönlicher oder familiärer Restriktionen keine Arbeitsverhältnisse eingegangen sind, Erwerbsmöglichkeiten einzuräumen. Nutznießer sollten unter anderem Rentner, Studenten oder Arbeitnehmer sein, die sich neben ihrem Hauptberuf etwas dazuverdienen wollen. Eine weitere Intention war, Arbeitslosen die Chance zu geben, über Minijobs in die Erwerbstätigkeit einzusteigen, bestenfalls um dann einen Vollzeitjob zu erlangen (Berthold, Coban 2013a, 2013b).

Geringfügige Beschäftigung wird über die Verdienstgrenze definiert (§8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Wird diese für den Arbeitnehmer steuerfreie Verdienstgrenze (seit 01.01.2013 sind das 450 Euro) überschritten, gilt das Beschäftigungsverhältnis vom Tag des Überschreitens an nicht mehr als geringfügig. Zur Berechnung des Verdienstes werden das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt sowie einmalige Einnahmen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden (z.B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld), zugrunde gelegt. Geht eine Person mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nach, so werden die Entgelte aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gemeinsam berücksichtigt. Ein Überschreiten der 450-Euro-Grenze pro Monat, bzw. 5 400 Euro pro Jahr, ist in Ausnahmefällen nur dann zulässig, wenn dies aus der Arbeitssituation heraus unvorhersehbar war und nur gelegentlich auftritt. Eine kurzfristige Beschäftigung im Minijob liegt vor, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr begrenzt ist.

Es wird zwischen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten und im gewerblichen Bereich unterschieden (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft Bahn See 2015). Haushalte zahlen geringere Pauschalbeträge als gewerbliche Arbeitgeber, weil die geringfügige Beschäftigung in diesem Fall vom Gesetzgeber besonders gefördert wird. Damit soll Schwarzarbeit verhin-

dert und das Entstehen legaler Arbeitsplätze in Privathaushalten gefördert werden. In Privathaushalten ist die Tätigkeit auf haushaltsnahe Dienstleistungen beschränkt, also auf Tätigkeiten, die normalerweise Familienmitglieder ausführen (§8a in V. m. §8 Abs. 1 SGB IV). Des Weiteren gelten eine besondere Steuerermäßigung sowie ein vereinfachtes Anmeldeverfahren, das sogenannte Haushaltsscheckverfahren.

2.1.2 Arbeitnehmerrechte für geringfügig Beschäftigte¹

Arbeitnehmer, die einen Minijob ausüben, sind Teilzeitbeschäftigte nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Sie haben grundsätzlich die gleichen Rechte wie ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG). So haben geringfügig Beschäftigte genau wie andere Arbeitnehmer u.a. Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschutz (Meinel et al 2015). Auch hinsichtlich der Vergütung sind geringfügig Beschäftigte prinzipiell gleichgestellt und müssen anteilig zu ihrer Arbeitszeit den gleichen Lohn erhalten wie vergleichbare Voll- oder Teilzeitbeschäftigte auch. Dies gilt auch für Zulagen und Weihnachtsgeld.

Im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung haben sich unterschiedliche Beschäftigungskonstellationen entwickelt. Es gibt also eine Varianz der Entlohnung auch unterhalb der 450-Euro-Grenze und sehr unterschiedliche Arbeitszeiten. Neben regelmäßigen, festgelegten Stunden verteilt über eine Woche, beschäftigen einige Arbeitgeber 450-Euro-Kräfte auf Abruf zum Ausgleich starker Nachfrageschwankungen (z.B. in der Gastronomie mit Biergarten oder in der Land- und Forstwirtschaft). Auch bei solchen Beschäftigungsformen darf der Arbeitgeber den Umfang der Arbeitszeit nicht nach Belieben bestimmen, sondern muss die gesetzlichen Vorgaben des § 12 TzBfG einhalten, insbesondere die Stundenzahl im Arbeitsvertrag festlegen und die konkrete Lage der Arbeitszeit mindestens vier Tage im Voraus mitteilen. Darüber hinaus hat die Rechtsprechung der Arbeit auf Abruf bestimmte Grenzen gesetzt und sie z.B. dann für unzulässig erklärt, wenn die vom Arbeitgeber frei abrufbare Zusatzarbeit mehr als 25 Prozent über die zu vereinbarende Mindestarbeitszeit hinausgeht.

Nachfolgend die wichtigsten Arbeitnehmerrechte im Überblick:²

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses einen schriftlichen Beleg über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen (**Niederschrift der wesentlichen Arbeitsbedingungen**) oder ihm einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit diesen Inhalten auszuhändigen (§ 2 Nachweisgesetz). Daraus muss u.a. die Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts mit Fälligkeit, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, die Kündigungsfristen, ein allgemeiner Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen hervorgehen.

Grundsätzlich gilt, dass die **Befristung eines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber sachlich begründet werden muss** – zum Beispiel mit einem vorübergehenden Bedarf oder einer benötigten Vertretung. Es gibt aber auch Ausnahmen, bei denen eine Befristung nicht besonders begründet werden muss (sachgrundlose Befristung). So ist es möglich, einen Mitarbeiter, der noch nie zuvor im Unternehmen tätig war, für maximal 24 Monate ohne Sachgrund befristet einzustellen. Gegen

¹ In dem folgenden Abschnitt wird auf Textpassagen zurückgegriffen, die bereits in der RWI-Studie 2012 enthalten sind, sofern sie die grundlegenden rechtlichen Regeln für Minijobs darstellen (RWI 2013: 7-8). Änderungen, die in der Rechtslage 2013 eingetreten sind, werden anhand von Angaben auf der Webseite der Minijob-Zentrale zusammengestellt. Es handelt sich nicht um einen groben Überblick ohne Anspruch auf juristische Expertise.

² Weitere Ausführungen zu den einzelnen Arbeitnehmerrechten von geringfügig Beschäftigten finden sich auf der Homepage der Minijobzentrale auf www.minijob-zentrale.de unter der Rubrik „Arbeitsrecht“.

die Befristung kann der Beschäftigte spätestens drei Wochen nach Ende dieses Zeitraums eine sogenannte Entfristungsklage beim Arbeitsgericht einreichen. Es soll damit sichergestellt werden, dass Arbeitgeber diese Beschäftigungsform nicht zum Regelfall machen, sondern nur dort, wo in besonderem Maße Flexibilität gefordert und unabdingbar ist.

Die Bestimmungen für **Arbeits-, Pausen- und Ruhezeiten** sind auch in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen einzuhalten. Beschäftigte dürfen pro Arbeitstag maximal acht Stunden tätig sein. In bestimmten Ausnahmefällen kann die Arbeitszeit allerdings auf bis zu zehn Stunden ausgeweitet werden. Zudem gibt es einen Anspruch auf geregelte Pausenzeiten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden sind 30 Minuten Pause vorgeschrieben. Wenn die Arbeitszeit länger als neun Stunden dauert, erhöht sich die Pausenzeit auf 45 Minuten. Zwischen den Arbeitszeiten, also vom Arbeitsende bis zum nächsten Arbeitsbeginn, müssen im Regelfall mindestens elf Stunden Ruhezeit liegen.

Für die Zeit einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit gibt es bis zu sechs Wochen eine Entgeltfortzahlung (**Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**). Voraussetzung dafür ist eine Beschäftigungsdauer von mindestens vier Wochen (ohne Unterbrechung) im Unternehmen. Zudem muss die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer unverzüglich beim Arbeitgeber gemeldet werden. Sollte eine Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage dauern, müssen Beschäftigte in der Regel spätestens am darauf folgenden Arbeitstag eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach den Tagen, an denen der geringfügig Beschäftigte normalerweise zur Arbeit verpflichtet wäre. Arbeitgeber können sich die Aufwendungen teilweise erstatten lassen. Hierzu müssen sie an einem Ausgleichsverfahren bei Krankheit teilnehmen, das jedoch nur für Arbeitgeber mit maximal 30 Beschäftigten vorgesehen ist. Das Ausgleichsverfahren für geringfügig Beschäftigte wird von der Knappschaft Arbeitgebersversicherung durchgeführt.

Die **Entgeltzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen** gilt ebenfalls für geringfügig Beschäftigte. Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten das Arbeitsentgelt für die Arbeitszeit zu zahlen, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, ohne dass eine Verpflichtung des Beschäftigten zur Nacharbeit an einem anderen Tag besteht.

Die **Mindestanzahl der bezahlten Urlaubstage** wird nach den wöchentlichen Arbeitstagen berechnet. Für geringfügig Beschäftigte, die weniger als sechs Tage in der Woche arbeiten, ist der gesetzliche Mindestanspruch, der bei einer 6-Tage-Woche im Umfang von 24 Werktagen (4 Wochen) besteht, in die vereinbarten Arbeitstage umzurechnen. Das bedeutet, wer vier Tage in der Woche arbeitet, hat dementsprechend einen Anspruch auf 16 Arbeitstage Urlaub, bei drei Arbeitstagen pro Woche hat man 12 Arbeitstage Urlaub pro Jahr, bei zwei Arbeitstagen acht Arbeitstage Urlaub pro Jahr und bei einem Arbeitstag pro Woche vier Arbeitstage Urlaub pro Jahr. Einen Anspruch auf die gesamten Urlaubstage gibt es aber erst nach mindestens sechs Monaten im Unternehmen. Soweit nicht anders vereinbart, muss der Urlaub im laufenden Kalenderjahr genommen werden, sonst kann der Anspruch verfallen. Sofern vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer aufgrund tarifrechtlicher Vereinbarung Anspruch auf zusätzliches Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld haben, gilt dies auch für geringfügig Beschäftigte.

Unter Schüler und Studenten sind Zusatzverdienste durch 450-Euro -Ferien- und Aushilfsjobs beliebt. Hierbei ist zu bedenken, dass Jugendliche unter 18 Jahren besonderen Schutz und Unterstützung benötigen. Daher schreibt das **Jugendarbeitsschutzgesetz** für Jugendliche u. a. eine Begrenzung der Dauer und der Lage der Arbeitszeit und längeren Mindesturlaub vor.

Auch schwangere und stillende Frauen werden gesetzlich besonders geschützt. Nach dem **Mutterschutzgesetz** darf ihnen während der Schwangerschaft und vier Monate nach der Entbindung grundsätzlich nicht gekündigt werden. Während der Mutterschutzfristen, also sechs Wochen vor

und acht Wochen nach der Entbindung, besteht ein Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit erhält die geringfügig Beschäftigte das sog. Mutterschaftsgeld von der gesetzlichen Krankenkasse oder – bei nicht selbst gesetzlich Versicherten – vom Bundesversicherungsamt und unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss vom Arbeitgeber. Für die Dauer von Beschäftigungsverboten außerhalb der Mutterschutzfristen muss der Arbeitgeber den sog. Mutterschutzlohn, also das Durchschnittsgehalt der letzten drei Monate vor Bekanntwerden der Schwangerschaft zahlen. Die Minijobzentrale erstattet dem Arbeitgeber auf Antrag seine Aufwendungen für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Mutterschutzlohn aus einer zuvor bezahlten Umlage.

Jeder Arbeitnehmer hat unter den Voraussetzungen der §§ 15, 16 **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)** einen Anspruch auf Elternzeit. Das gilt auch für Teilzeitkräfte wie geringfügig Beschäftigte.

Zu den Arbeitnehmerrechten gehört auch die rechtlich einwandfreie Form der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Eine **Kündigung** muss schriftlich erfolgen, sonst ist sie nicht wirksam. Zudem muss der Betriebs- oder Personalrat – sofern vorhanden – beteiligt worden sein. Bei einer ordentlichen Kündigung gilt die gesetzliche Kündigungsfrist von vier Wochen zur Monatsmitte oder zum Monatsende. Je nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist. Während einer maximal sechsmonatigen Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Bei einer betriebsbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber bestimmte Kriterien bei der Auswahl der Beschäftigten, die gekündigt werden sollen, beachten: die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Alter, Schwerbehinderungen sowie Unterhaltspflichten. Bei einer Kündigung wegen ungebührlichen Verhaltens muss es im Regelfall zuvor eine Abmahnung wegen einer ähnlichen Pflichtverletzung gegeben haben. Die schriftliche Kündigung ist wirksam, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Wochen nach Eingang der Kündigung beim Arbeitsgericht eine Kündigungsschutzklage eingereicht hat.

Die Regelungen bzgl. **Mindestlohn** (Mindestlohngesetz, MiLoG) gelten auch für die Entlohnung der geringfügig Beschäftigten. Nach §17 des MiLoG sind umfangreiche Dokumentationspflichten für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und kurzfristige Beschäftigungen sowie für Branchen nach §2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes einzuhalten (u.a. detaillierte Stundenaufzeichnungen). Dies erhöht zwar den von Arbeitgebern zu bewältigenden bürokratischen Aufwand, ermöglicht aber auch vielfach erst eine arbeitsrechtlich ordnungsgemäße Abwicklung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses.

Von der Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, gibt es Ausnahmen. Für die nachfolgenden Personenkreise sind Arbeitgeber an die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nicht gebunden:

- Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Auszubildende,
- Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu drei Monaten,
- Langzeitarbeitslose in der Phase des Wiedereinstiegs während der ersten sechs Monate, und
- ehrenamtlich Tätige.

Darüber hinaus gibt es Abweichungen von der Höhe des Mindestlohns für Arbeitnehmer, die in einer Branche mit einem per Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz festgelegten Mindestlohn, der unter dem gesetzlichen Mindestlohn liegt, beschäftigt sind. Dies trifft zum Referenzzeitpunkt dieser Studie (15.06.2016), zu dem der gesetzliche Mindestlohn bei 8,50 liegt, bundesweit allerdings nur noch auf die „Zeitungszustellung“, die „Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau“ (einschließlich Erntehelfer) und im Osten auf die Branchen „Wä-

schereidienstleistungen im Objektkundengeschäft“ sowie die „Textil- und Bekleidungsindustrie“ zu (BMAS 2016a).

Der Mindestlohn hat zweifellos dazu beigetragen, dass Arbeitgeber überprüft haben, ob das Angebot von Arbeitsplätzen für geringfügig entlohnte Beschäftigte für sie noch vorteilhaft ist. Besonders belastend empfinden viele Arbeitgeber neben der höheren Lohnzahlungsverpflichtung die ihnen in diesem Zusammenhang auferlegten Dokumentationspflichten (Vereinigung Bayerische Wirtschaft 2016).

2.1.3 Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht, wobei die Rentenversicherung eine Ausnahme darstellt (siehe unten). Arbeitnehmer müssen daher für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse grundsätzlich keine Abgaben an die gesetzliche Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung leisten. Das Arbeitsentgelt von geringfügig Beschäftigten ist zwar steuerpflichtig, allerdings kann die Lohnsteuer pauschal erhoben werden. In diesem Fall ist der Arbeitgeber Steuerschuldner. Er hat aber die Möglichkeit, die Steuer bei der Entgeltzahlung einzubehalten. Bei der persönlichen Einkommensteuerveranlagung des Arbeitnehmers bleibt der pauschal versteuerte Lohn jedoch unberücksichtigt. Gleichzeitig sind Arbeitgeber geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse dazu verpflichtet, pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung für ihre geringfügig Beschäftigten zu zahlen. Hinzu kommen Umlagebeiträge hinsichtlich Krankheit und Mutterschaft. Die abzuführenden Arbeitgeberbeiträge liegen insgesamt bei etwas mehr als 30 Prozent und damit über den Arbeitgeberbeiträgen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (die Übersicht in Anhang 1 gibt einen detaillierten Überblick aller zu leistenden Beiträge zur Sozialversicherung).

Der Arbeitgeber im gewerblichen Bereich zahlt Pauschalbeiträge in Höhe von 13 Prozent des Arbeitsentgelts an die **gesetzliche Krankenversicherung**. Für Privathaushalte als Arbeitgeber liegt der Satz mit 5 Prozent deutlich niedriger. Grundsätzlich werden nur Abgaben für geringfügig entlohnt Beschäftigte, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert (auch familienversichert) sind, geleistet. Für privat versicherte geringfügig entlohnt Beschäftigte hat der Arbeitgeber keine Pauschalbeiträge zu bezahlen. Zusätzliche Ansprüche, wie z.B. Anspruch auf Krankengeld, entstehen aus diesen Beiträgen nicht.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte unterliegen inzwischen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der **Rentenversicherung**. Demnach zahlen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung. Arbeitgeber im gewerblichen Bereich zahlen Beiträge in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgeltes, der Arbeitnehmer in Höhe von 3,7 Prozent. Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen im Privathaushalt gelten für den Arbeitgeber geringere Beitragssätze, dafür steigen die Abgaben des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber in Privathaushalten zahlt Beiträge in Höhe von 5 Prozent des Arbeitsentgeltes zur Rentenversicherung, der Arbeitnehmer in Höhe von 13,7 Prozent.

Grundsätzlich erwirbt der geringfügig entlohnt Beschäftigte durch die Zahlung der Rentenbeiträge Ansprüche auf das volle Leistungsspektrum der Rentenversicherung, wie Anspruch auf Rehabilitation, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, vorgezogene Altersrenten, Rentenberechnung nach Mindesteinkommen oder Anspruch auf die Förderung nach der sog. Riester-Rente. Die monatliche Rente aus einem Jahr geringfügiger Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro beträgt rechnerisch 4,53 Euro (BMAS 2016c: 10).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen („opt-out“). Die Beträge des Arbeitgebers bleiben hiervon

unberührt. Nimmt ein geringfügig Beschäftigter die „opt-out“-Alternative in Anspruch, so ist nur der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers (15 Prozent im gewerblichen Bereich und 5 Prozent in Privathaushalten) für die spätere Rentenberechnung wirksam. Das bedeutet, dass er lediglich einen Zuschlag an Entgeltpunkten erhält, was die Rentenanwartschaftszeit mindert. Während dieser Unterschied bei Beschäftigten im gewerblichen Bereich eher gering ist, werden durch die „opt-out“-Option die im Minijob erworbenen Rentenansprüche bei privaten Haushalten als Arbeitgeber drastisch reduziert. Aus einem Jahr geringfügig entlohnter Beschäftigung im Privathaushalt mit einem monatlichen Entgelt von 450 Euro, in der sich der Arbeitnehmer von der Einzahlung in die Kasse der Rentenversicherung hat befreien lassen, resultiert rechnerisch ein Rentenertrag von 1,21 Euro.

Letztlich unterliegen geringfügig entlohnte beschäftigte Personen nicht der Versicherungspflicht in der **Arbeitslosen- und Pflegeversicherung**. Daher sind für sie keine Beiträge zu diesen Versicherungszweigen abzuführen. Dies gilt sowohl für die geringfügig Beschäftigten im gewerblichen Bereich wie in Privathaushalten.

Alle abhängig Beschäftigten – somit auch die geringfügig Beschäftigten – sind gegen **Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten** bei dem jeweils nach Branche für sie zuständigen Unfallversicherungsträger (Betriebe: Berufsgenossenschaft; private Haushalte: Unfallkasse) gesetzlich pflichtversichert. Die Zuordnung in die zuständige Berufsgenossenschaft erfolgt grundsätzlich nach dem Tätigkeitsschwerpunkt des Unternehmens. Den Beitrag muss allein der Arbeitgeber tragen. Dieser variiert je nach zuständiger Berufsgenossenschaft. Eine private Unfallversicherung ersetzt dabei nicht die gesetzliche Unfallversicherung. Diese Bestimmungen gelten auch für geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten, allerdings mit dem Unterschied, dass für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten ein einheitlicher Unfallversicherungsbeitrag von 1,6 % des Arbeitsentgelts an die Deutsche Rentenversicherung (Knappschaft Bahn-See = Minijobzentrale) zu zahlen ist.

2.1.4 Veränderungen seit 2012

Einen grundlegenden Wandel im Rechtsrahmen für geringfügig Beschäftigte gab es mit der letzten Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) sowie durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz und das Mindestlohngesetz (MiLoG). Die wichtigsten Änderungen 2013 waren:

- (1) Die Anhebung der Entgeltgrenze von 400 auf 450 Euro,
- (2) die Neuregelung der gesetzlichen Rentenversicherung für Minijobs seit dem 1. Januar 2013 („Opt-out“ anstelle von „Opt-in“) und
- (3) die Einführung des Mindestlohnes auch für geringfügig Beschäftigte (Groll 2013; Arnold, Gräfl 2012).

Des Weiteren wurde festgelegt, dass ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten nicht zur Beendigung des Minijobs führt. Ab dem 1. Januar 2015 ist als „gelegentlich“ dabei ein Zeitraum von bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Diese Regelung ist auf vier Jahre – bis zum 31. Dezember 2018 – begrenzt worden. Bis zum 31. Dezember 2014 und ab dem 1. Januar 2019 gilt ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten als gelegentlich. Die Entgeltgrenze der Gleitzone für sogenannte Midi-Jobs wurde ebenfalls angehoben, und zwar von 800 Euro auf 850 Euro.

Durch die Einführung des Mindestlohns wurde die monatliche Arbeitszeit von im Minijob Beschäftigten de facto eingeschränkt. Ein geringfügig Beschäftigter, der den Mindestlohn von 8,50€ erhält, kann maximal 52,9 Stunden pro Monat arbeiten. Dieser Zeitrahmen wird weiter vermin-

dert, wenn sich ab 1.1.2017 der Mindestlohn auf 8,84 Euro erhöht. Dann sind nur Arbeitszeiten von maximal 50,9 Stunden im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung möglich.

Die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung seit 2012 hat grundlegende Veränderungen mit sich gebracht, die sicherlich die Attraktivität eines Minijobs sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer beeinflusst haben. Besonders zentral sind hierbei die Einführung des Mindestlohns sowie die neue „opt-out-Option“ bei der Rentenversicherungspflicht. Ob und wie diese rechtlichen Änderungen auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gewirkt haben, ist eine zentrale Frage, die in den folgenden Abschnitten untersucht werden soll.

2.2 Stand der Forschung und aktuelle Entwicklungen

2.2.1 Arbeitnehmer

Abschnitt 2.2 stellt die Ergebnisse von Studien in Bezug auf Merkmale der geringfügig Beschäftigten vor. Insbesondere werden individuelle Charakteristika sowie die Haushaltszusammensetzung geringfügig Beschäftigter analysiert (Abschnitt 2.2.1). Des Weiteren wird ein Überblick über die Literatur zu den Beweggründen für die Ausübung eines Minijobs und der beruflichen Perspektive geringfügig Beschäftigter gegeben (Abschnitt 2.2.2). In beiden Abschnitten wird ein Schwerpunkt auf Fragestellungen gelegt, die die vorliegende Studie ebenfalls untersucht. Hierzu zählen die Tätigkeit neben dem Minijob und die berufliche Zufriedenheit der geringfügig Beschäftigten. Dies dient der Einordnung der Ergebnisse aus der eigenen Arbeitnehmerbefragung sowie der Skizzierung der Entwicklung seit 2003 beispielsweise in Bezug auf die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Voll- und Teilzeit. Weitere Aspekte, die in diesem Abschnitt aufgegriffen werden, wurden bisher in der existierenden Literatur nur unzureichend analysiert. Die folgende Diskussion dient dementsprechend auch dazu, den Erkenntnisgewinn der vorliegenden Studie zu verdeutlichen.

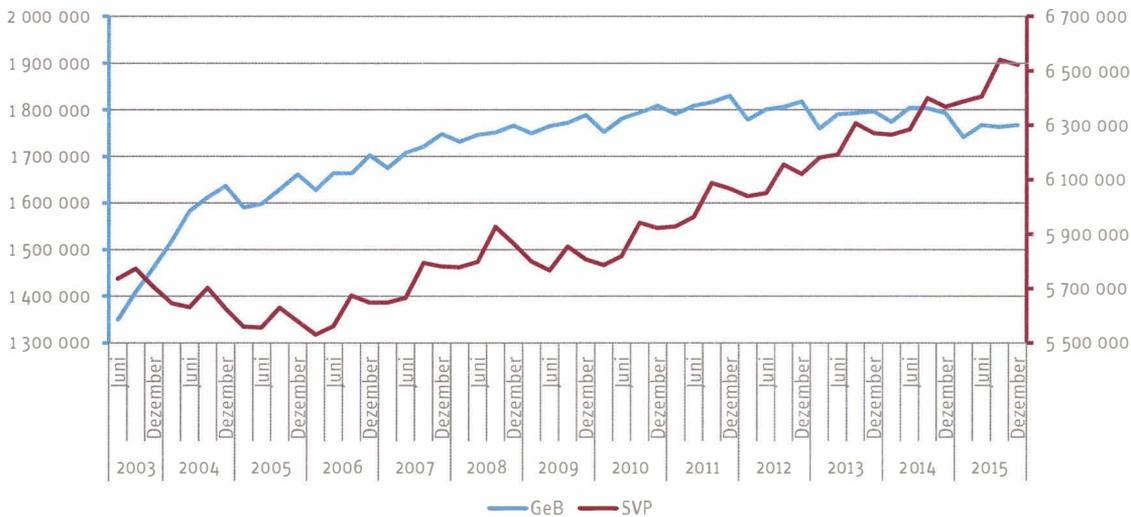
Soziodemographische Merkmale

Im Rahmen der Agenda 2010 wurde die geringfügige Beschäftigung³ im Jahr 2003 reformiert. Seitdem stellt diese Beschäftigungsart einen deutlich bedeutenderen Anteil aller Beschäftigungsverhältnisse dar als zuvor. Im Juni 2015 existierten in NRW rund 6,4 Millionen sozialversicherungspflichtige und mehr als 1,8 Millionen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Abbildung 2.1). Dies impliziert, dass jeder fünfte Job in NRW ein Minijob ist.

Die Entwicklung von geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in NRW seit 2003 wird in Abbildung 2.1 dargestellt. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in NRW weitete sich von 1,35 Millionen im Jahr 2003 auf 1,77 Millionen im Juni 2015 aus. Hierbei ist der größte Anstieg im Jahr 2003 zu verzeichnen, in dem die gesetzlichen Regelungen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse deutlich geändert wurden. Dies führte bei haushaltsnahen Dienstleistungen zu zahlreichen Umwandlungen von Schwarzarbeit in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (RWI 2012, Berthold, Coban 2013b). Seit 2004 ist ein relativ moderater Anstieg zu beobachten, der 2011 seinen Höhepunkt erreichte. Damit unterscheidet sich die geringfügige von der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insofern, als dass der Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung später begann (im Jahr 2006) und bis Ende 2015 anhielt.

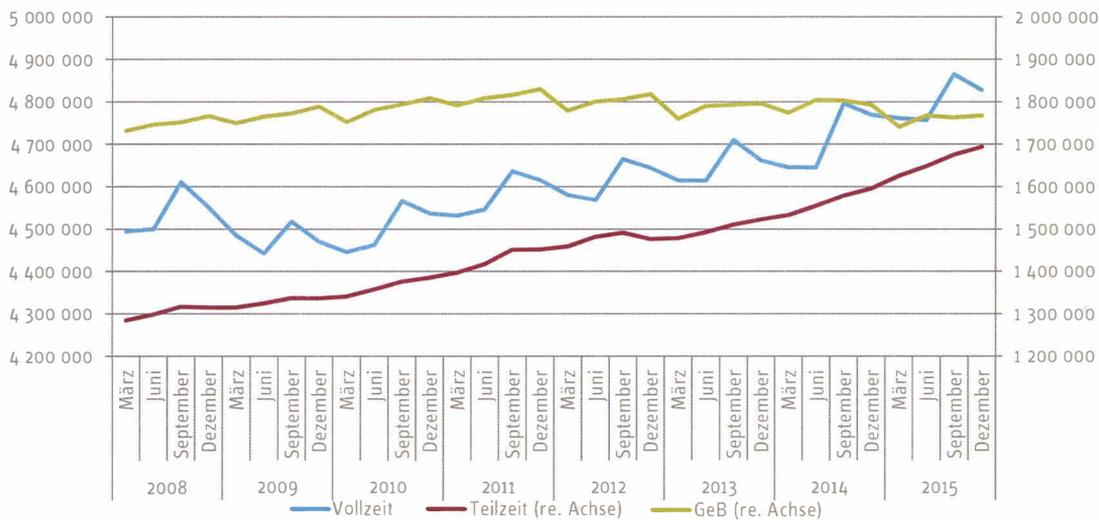
³ Nachfolgend werden die Begriffe „geringfügige Beschäftigung“ und „Minijob“ als Synonyme verwendet.

Abbildung 2.1
Entwicklung von Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung seit 2003



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), eigene Berechnung. – GeB: geringfügige Beschäftigung; SVP: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Abbildung 2.2
Entwicklung von Minijobs und Teilzeit-Beschäftigung seit 2008



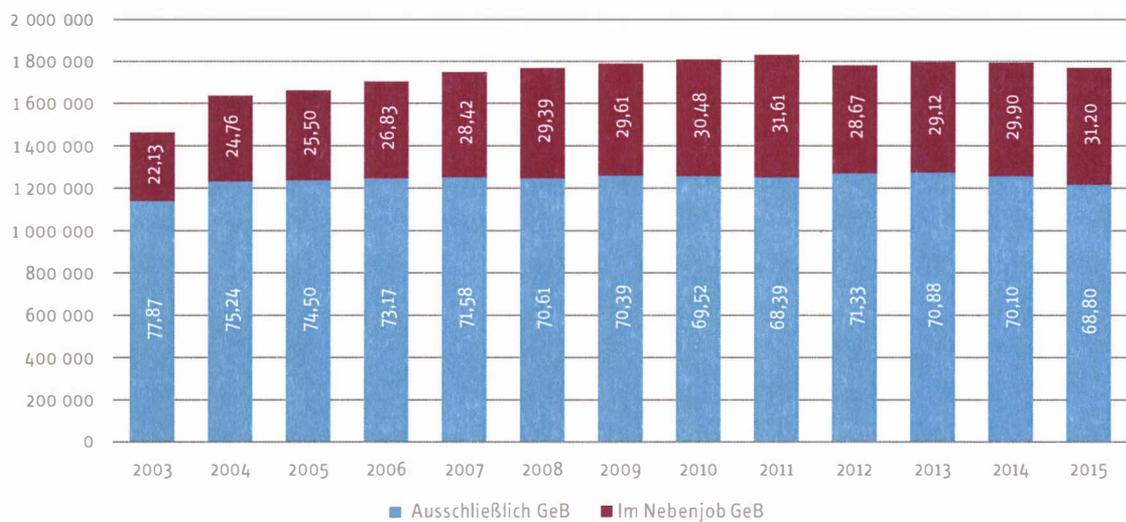
Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), eigene Berechnung. – GeB: geringfügige Beschäftigung; SVP: sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Der Zuwachs an Minijobs in NRW ist nahezu ausschließlich auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Nebenjob zurückzuführen. Deren Anzahl stieg zwischen 2003 und 2015 deutlich von 323.633 auf 551.436 (Abbildung 2.3). Insgesamt gingen im Jahr 2015 mehr als 30 Prozent der geringfügig Beschäftigten ihrem Minijob im Nebenerwerb nach. Die Anzahl der Beschäftigten, die ausschließlich einen Minijob ausüben, ist hingegen seit 2004 weitgehend konstant geblieben.

Die ausschließlich geringfügig Beschäftigten und die im Nebenjob geringfügig Beschäftigten unterscheiden sich deutlich in Bezug auf ihre soziodemographischen Charakteristika (Abbildung 2.4). Im Jahr 2015 waren fast zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen, von den

Abbildung 2.3

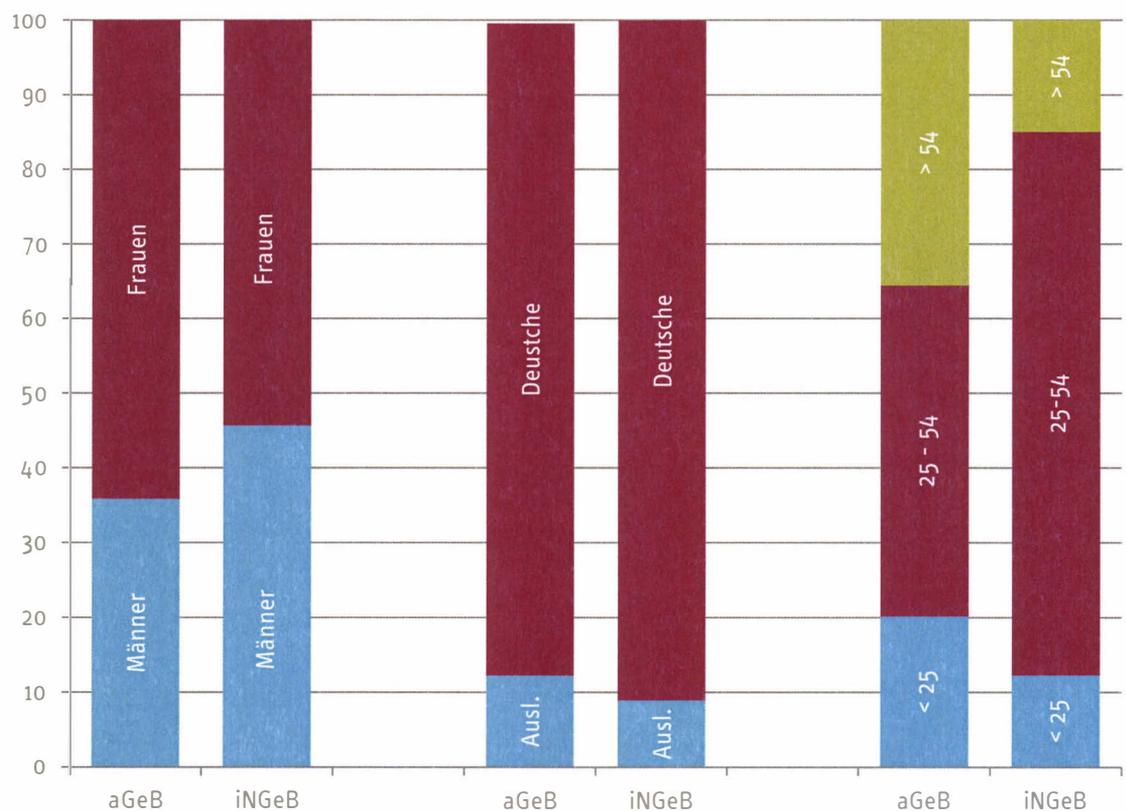
Anzahl der geringfügig Beschäftigten, ausschließlich und im Nebenjob, sowie deren Anteile an der gesamten geringfügigen Beschäftigung (in %)



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015), eigene Berechnung.

Abbildung 2.4

Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten in 2015 nach Geschlecht, Nationalität und Alter in %



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015e), eigene Berechnung. – Die Gruppe „älter als 54 Jahre“ kann auch Personen, die jünger als 15 Jahre sind, enthalten. – aGeB: ausschließlich geringfügig Beschäftigte, iNGeB: im Nebenwerk geringfügig Beschäftigte.

geringfügig Beschäftigten im Nebenerwerb waren 55 Prozent Frauen. Darüber hinaus gehörten über 70 Prozent der im Nebenjob geringfügig Beschäftigten der Altersgruppe 25-54 Jahre an, wie Abbildung 2.4 zeigt. Im Gegensatz dazu ist dieser Anteil mit lediglich 45 Prozent bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten deutlich geringer.

Diese Beobachtung ist damit zu erklären, dass die Wahrscheinlichkeit, dem Arbeitsmarkt aktiv zur Verfügung zu stehen und daher eine Hauptbeschäftigung zu besitzen, in der Altersgruppe 25-54 Jahre deutlich höher ist als in den darüber und darunter liegenden Altersgruppen. Die Altersgruppe von Personen, die jünger als 25 Jahre sind, hat einen hohen Studenten- und Schüleranteil und die Altersgruppe von Personen, die älter als 54 sind, hat einen hohen Rentneranteil. Beide Altersgruppen gehen öfter ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen nach. Während der Anteil der Altersgruppe, die jünger als 25 Jahre ist, im Zeitverlauf relativ konstant geblieben ist, ist im Vergleich zwischen 2012 und 2015 sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit eine prozentuale Zunahme an geringfügig Beschäftigten, die älter als 54 sind, zu verzeichnen (Bundesagentur für Arbeit 2016).

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit unterscheiden sich die ausschließlich und im Nebenerwerb geringfügig Beschäftigten kaum. Der Anteil der Ausländer ist mit ungefähr 11 Prozent bei beiden Gruppen nahezu identisch.

Im Jahr 2010 hatten laut einer Studie von Eichhorst et al. (2012) über 75 Prozent der männlichen Arbeitnehmer in Minijobs eine berufliche Ausbildung oder einen höheren Bildungsabschluss. Bei Frauen liegt der Anteil mit knapp 80 Prozent sogar höher. Allerdings entspricht die Tätigkeit im Minijob bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten nicht dem erlernten Beruf (Eichhorst et al. 2012).

Für eine wirtschaftspolitische Einordnung der geringfügigen Beschäftigung ist neben den soziodemographischen Merkmalen der Arbeitnehmer auch deren Haushaltseinkommen und Haushaltszusammensetzung entscheidend. 8 Prozent der geringfügig Beschäftigten leben in Haushalten mit einem monatlichen Nettoeinkommen unter 1 000 Euro. Weitere 23 Prozent der Beschäftigten leben in Haushalten mit einem monatlichen Nettoeinkommen zwischen 1 000 und 1 999 Euro (Eichhorst et al. 2012). Die Haushaltsgröße sowie das Haushaltseinkommen pro Kopf sind unbekannt, weshalb diese Ergebnisse nur bedingt aussagekräftig sind. Betrachtet man das Haushaltseinkommen pro Kopf, so zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den geringfügig Beschäftigten (RWI 2012), die daher nicht als gesamtheitlich arm anzusehen sind.

Der Haushaltskontext sowie der sonstige Arbeitsmarktstatus sind vor allem deswegen von Interesse, weil eine geringfügige Beschäftigung insbesondere für Bevölkerungsgruppen attraktiv ist, die im Hinblick auf den Krankenversicherungsschutz bereits sozial abgesichert sind (Bäcker, Neuffer 2012). Dies gilt für unterschiedlichste Gruppen: Geringfügig Beschäftigte mit einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehepartner, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die den Minijob im Nebenerwerb ausüben, sowie Schüler, Studenten, Rentner und Arbeitslose.

Insgesamt gehören weniger als 2 Prozent aller geringfügig Beschäftigten keiner der oben genannten Gruppen an. Geringfügig Beschäftigte, die alleine leben, sind besonders häufig in der Ausbildung (37 Prozent), zusätzlich vollzeitbeschäftigt (23 Prozent) oder bereits in Rente (16 Prozent). Mehr als die Hälfte der in Paarhaushalten lebenden geringfügig Beschäftigten haben einen Partner mit Vollzeitbeschäftigung, weitere 27 Prozent sind entweder selbst in Rente oder leben mit einem Partner zusammen, der Rentenbezüge erhält (Eichhorst et al. 2012).

Zwischen West- und Ostdeutschland gibt es in Bezug auf die hinzuverdienenden Ehepartner – in der Regel Frauen – laut Klenner/Schmidt (2012) deutliche Unterschiede. In Westdeutschland handelt es sich mehrheitlich um verheiratete Frauen mit Kindern, die im Vergleich zu ostdeutschen

Frauen ein höheres Bildungsniveau, ein höheres Haushaltseinkommen und stabilere Erwerbsbiographien aufweisen. In Ostdeutschland sind geringfügig beschäftigte Frauen hingegen häufiger jung, haben ein schlechteres Qualifikationsniveau und sind öfter zeitweise prekär beschäftigt.

Mehrfachbeschäftigung in verschiedenen Minijobs ohne einen Haupterwerb in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sind in Westdeutschland selten (Hirschenauer, Wießner 2006).

Eine allgemeingültige Bewertung der Situation von geringfügig Beschäftigten wird durch die hier dargestellten Unterschiede in Bezug auf Altersstruktur, Bildungsniveau und Arbeitsmarktstatus erschwert. Daher befasst sich der folgende Abschnitt mit der beruflichen Perspektive sowie der Motivation der geringfügig Beschäftigten.

Motivation für Minijob und berufliche Perspektive

Die Teilnahme am Erwerbsleben ist laut IAB (2015) das bestimmende Motiv zur Ausübung eines Minijobs. Die Zufriedenheit mit dem Beschäftigungsverhältnis ist besonders hoch bei hinzuverdienenden Ehepartnern, Schülern, Studenten und Rentnern (Fertig/Kluve 2006). Auch in NRW sind die geringfügig Beschäftigten mehrheitlich mit ihrer Erwerbssituation zufrieden. Nur 7 Prozent erhoffen sich eine Umwandlung in eine nicht-geringfügige Beschäftigung und fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten wünscht sich keine Änderung ihres Erwerbsstatus (RWI 2012).

Dieses Ergebnis gilt jedoch nicht für einige wesentliche Gruppen unter den geringfügig Beschäftigten. Vor allem geringfügig beschäftigte Frauen wären durchaus bereit eine höhere Anzahl an Stunden zu arbeiten. Die größte Differenz zwischen den gearbeiteten und den gewünschten Arbeitsstunden weisen laut Wanger (2011) 25-34-Jährige, kinderlose Frauen in Ostdeutschland mit geringer Qualifikation und niedrigem Haushaltseinkommen auf. Auch in NRW ist der Prozentsatz an Frauen, die mehr Stunden arbeiten möchten, deutlich höher als der Anteil der Männer. Darüber hinaus üben Frauen ihre geringfügige Beschäftigung öfter aus, um Beruf und Familie zu vereinbaren, der flexiblen Arbeitszeiten wegen oder um zukünftig eine nicht geringfügige Beschäftigung zu finden. Die größte Differenz nach Geschlecht ergibt sich jedoch bei der Begründung „nichts anderes gefunden“, welche 15 Prozent der Frauen und nur 4 Prozent der Männer als Motivation für die Aufnahme eines Minijobs nennen (RWI 2012).

Darüber hinaus ist die Übergangsrate von ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen in sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung mit 14 Prozent sehr niedrig (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012). Dies kann auf die negative Anreizfunktion des Ehegattensplittings zurückgeführt werden. Private Gründe, wie die Kinderbetreuung oder die Pflege von Familienangehörigen, können ebenfalls dazu führen, dass Frauen keinen Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wünschen bzw. einen solchen nicht vollziehen können.

Die Analyse der Beweggründe einen Minijob aufzunehmen ist besonders interessant für die Gruppe der Arbeitslosen. Bezieher von ALG II können bis zu 170 Euro monatlich ohne Abschläge auf die Transferleistungen hinzuverdienen. Neben diesem monetären Anreiz, einen Minijob anzunehmen, besteht zusätzliche Motivation durch die Chance, dass die geringfügige Beschäftigung den Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtert. Ein Minijob kann eine Verbindung zum Arbeitsmarkt herstellen und den geringfügig Beschäftigten das Sammeln von Arbeitserfahrung ermöglichen, die für den weiteren Erwerbsverlauf förderlich sein kann. Ob Minijobs diese sogenannte „Sprungbrett-“ oder „Brückenfunktion“, die ein zentrales wirtschaftspolitisches Argument der Reform 2003 war, tatsächlich erfüllen, ist in der wissenschaftlichen Literatur umstritten.

Im europäischen Vergleich, in dem auch Länder wie Frankreich und Dänemark eine Teilzeitbeschäftigung während der Arbeitslosigkeit fördern, zeigt sich, dass eine Teilzeitbeschäftigung während der Arbeitslosigkeit zwar die Arbeitslosendauer verlängert, danach jedoch zu besseren Beschäftigungsverhältnissen führt (Kyyrä et al. 2013, Fremigacci, Terracol 2013)⁴.

Auch in Deutschland erhöht die Aufnahme eines Minijobs die Wahrscheinlichkeit den ALG II-Bezug zu verlassen nicht (Dingeldey et al. 2012, Berthold, Coban 2013, Brülle 2013). Für arbeitslose Männer in Westdeutschland deutet eine Studie von Freier/Steiner (2008) allerdings auf eine Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer hin.

Ein negativer Effekt der geringfügigen Beschäftigung auf die Wahrscheinlichkeit, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu finden, kann dadurch erklärt werden, dass Arbeitslose durch ihren Minijob weniger Zeit für die Suche nach einer passenden Arbeitsstelle aufwenden können. Dies zeigt sich beispielsweise in Österreich, wo Arbeitslose mit einer geringfügigen Beschäftigung mehr Tage in der Arbeitslosigkeit verbringen und bei anschließender sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung niedrigere Löhne erzielen (Böheim, Weber 2011).

Eine Untersuchung des Einflusses der Arbeitslosigkeitsdauer auf die berufliche Perspektive zeigt für Deutschland, dass sich die Übergangswahrscheinlichkeit in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sowie die Beschäftigungsstabilität durch die Aufnahme eines Minijobs erhöhen, wenn die Arbeitslosigkeit bereits länger als ein Jahr andauert (Caliendo et al. 2012). Eine mögliche Erklärung dafür ist, dass ab diesem Zeitpunkt die in der geringfügigen Beschäftigung erlangte Arbeitspraxis einen Vorteil darstellt gegenüber den arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten der anderen Arbeitslosen, die während der inaktiven Arbeitslosigkeit schwinden. Dies deutet darauf hin, dass die Brückenfunktion von Minijobs erst nach einem Jahr der Arbeitslosigkeit eintritt.

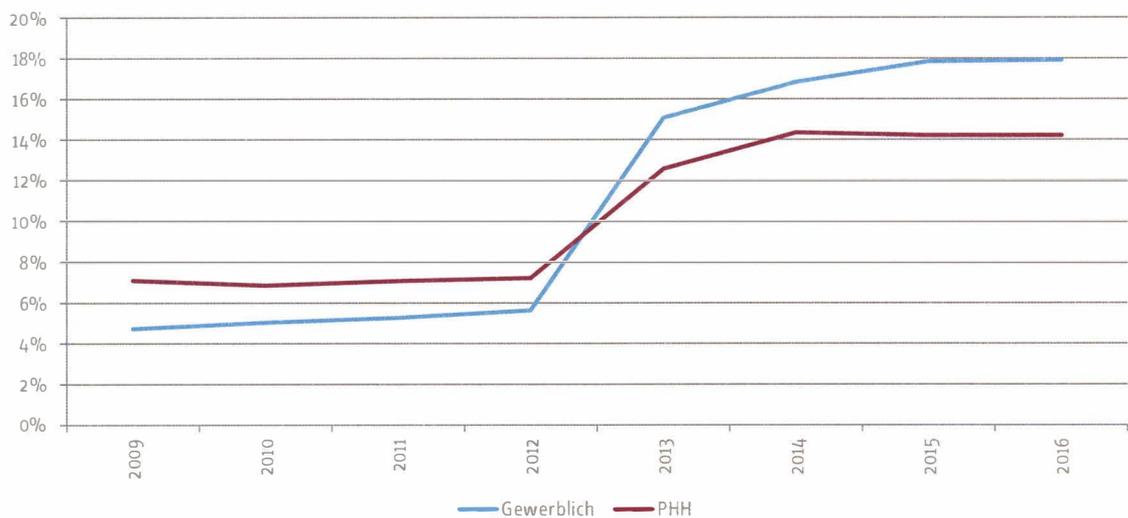
Der Einfluss eines Minijobs auf die berufliche Perspektive der Arbeitslosen hängt darüber hinaus von anderen Faktoren ab. Eine geringfügige Beschäftigung in der gleichen Branche wie der vorherige Job erhöht die Wahrscheinlichkeit, im Anschluss an die Arbeitslosigkeit einen sozialversicherungspflichtigen Beruf zu finden. Eine geringfügige Beschäftigung während der Arbeitslosigkeit wirkt sich positiv für Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsniveau aus und negativ für Beschäftigte mit hohem Bildungsstand (Caliendo et al. 2016).⁵

Die angeführten wissenschaftlichen Arbeiten führen keine klare Evidenz für eine Brückenfunktion der Minijobs an, sie liefern aber auch keine Evidenz für einen „Einsperr“-Effekt für Arbeitslose mit Minijob. Trotzdem haben geringfügig Beschäftigte von allen atypischen Beschäftigungen die geringsten Übergangschancen in eine reguläre Beschäftigung, selbst wenn die Eigenschaften der Beschäftigten sowie ihre Arbeitszeitpräferenzen berücksichtigt werden (Brülle 2013). Diese berufliche Perspektive von geringfügig Beschäftigten könnte eine Einordnung der Minijobs als „zweitklassige Beschäftigung“ nahelegen. Die existierenden Studien zu Minijobs in Deutschland liefern jedoch auch Ergebnisse, die suggerieren, dass die meisten geringfügig Beschäftigten im Minijob beschäftigt bleiben möchten. Die vorliegende Studie kann zur Brückenfunktion aufgrund des Querschnittcharakters der Daten keine kausale Evidenz liefern. Die Auswertungen zu den beruflichen Perspektiven geringfügig Beschäftigter (Abschnitt 4.4) und zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Abschnitt 5.4) sind in diesem Zusammenhang jedoch von großer Bedeutung.

⁴ Die Vergleichbarkeit der Studien mit geringfügiger Beschäftigung in Teilzeit ist eingeschränkt, da in Frankreich und Dänemark trotz Teilzeit bis zu 35 Stunden gearbeitet werden können.

⁵ Für langzeitarbeitslose junge Frauen in Belgien zeigt eine Studie von Cockx et al. (2013), dass eine Teilzeitbeschäftigung während der Arbeitslosigkeit die Wahrscheinlichkeit auf eine reguläre Beschäftigung deutlich erhöht.

Abbildung 2.5
Geringfügig entlohnte Beschäftigte mit voller Beitragszahlung zur Rentenversicherung seit 2009
 in %



Quelle: Minijobzentrale (2016), eigene Berechnung. – Dargestellt wird jeweils der Wert des Monats Dezember mit der Ausnahme 2016 (Märzwert).

Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Ein wichtiger Punkt der gesellschaftlichen und politischen Diskussion um die geringfügige Beschäftigung war die freiwillige Aufstockung der Rentenbeiträge, da Arbeitnehmer, die zu einem Zeitpunkt in ihrer Erwerbshistorie in einem Minijob tätig waren, im Durchschnitt weniger Rentenanwartschaften erwerben (RWI 2012). Bis 2013 hatten geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, im Rahmen eines „opt-in“-Systems freiwillig Abgaben an die Rentenversicherung abzuführen. 2011 gaben insgesamt 6,9 Prozent der Befragten in NRW an, aufgestockt zu haben, bei 15,8 Prozent war dies möglich, wurde aber nicht in Anspruch genommen und 20,3 Prozent gaben an, dass dies bei ihrer geringfügigen Beschäftigung nicht möglich gewesen sei. Insgesamt 57 Prozent gaben an, entweder nichts von dieser Möglichkeit gewusst zu haben oder machten keine Angaben (RWI 2012). Zwischen den gewerblichen Branchen gibt es kaum nennenswerte Unterschiede in der Inanspruchnahme der Aufstockung der Rentenbeiträge.

Diese Ergebnisse verdeutlichen den Bedarf der Rentenversicherung, das bestehende System zu reformieren. Daher wird seit 01.01.2013 automatisch eine Abgabe zur Rentenversicherung abgezogen, solange die geringfügig Beschäftigten dem nicht aktiv widersprechen (Kapitel 1).

Dies führte zu einem kontinuierlichen Anstieg des Anteils geringfügig Beschäftigter, die Rentenanwartschaften erwerben (Abbildung 2.5). Besonders geringfügig Beschäftigte in gewerblichen Branchen reagierten stark auf die Reform. Von Dezember 2012 auf März 2013 verdoppelte sich die Anzahl der geringfügig Beschäftigten mit Rentenversicherungsabgabe in gewerblichen Branchen von 5,6 auf 11,2 Prozent. Diese drastische Zunahme führte auch dazu, dass der Trend, dass geringfügige Beschäftigte in Privathaushalten öfter Rentenanwartschaften erwerben als in gewerblichen Branchen, umgekehrt wurde. Im März 2016 übertraf die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in gewerblichen Branchen die Anzahl in Privathaushalten um fast 3 Prozent. Die vorliegende Studie diskutiert nicht nur die Unterschiede in der Nachfrage nach Rentenversicherungsabgaben, sondern auch den Einfluss der Arbeitgeber auf eine Befreiung der Rentenversicherungspflicht. Dar-

über hinaus diskutiert diese Studie, ob die Reform zu einer maßgeblichen Veränderung in den Rentenbeitragszahlungen der geringfügig Beschäftigten geführt hat.

2.2.2 Arbeitgeber

Der folgende Abschnitt stellt den Erkenntnisstand der Forschung zu Betrieben, die Minijobs anbieten, dar. Insgesamt existieren zu diesen Fragestellungen deutlich weniger Studien als zu den Merkmalen von Arbeitnehmern in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. In diesem Kontext leistet die vorliegende Studie einen wertvollen Beitrag, da es für eine wirtschaftspolitische Einordnung von Minijobs unabdingbar ist zu verstehen, welche Betriebe geringfügige Beschäftigung nachfragen und aus welchen Gründen sie dies tun. Hierzu wird im Folgenden analysiert, welche betrieblichen Charakteristika mit dem Angebot von Minijobs verknüpft sind, welche Arbeitsbedingungen und gewährten Leistungen vorherrschen und welche Beweggründe für das Angebot von Minijobs existieren.

Betriebsmerkmale

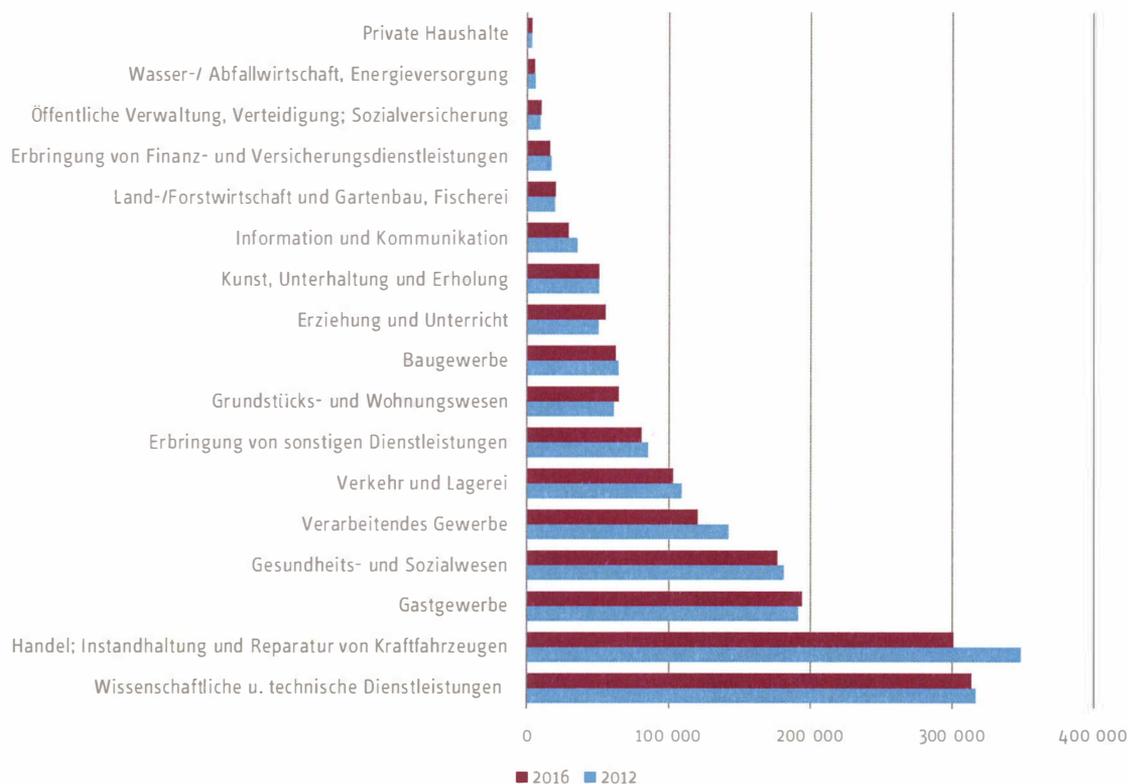
Die große Mehrheit der Betriebe hat genau einen Angestellten mit Minijob (45 Prozent). Weitere 20 Prozent der Betriebe haben zwei geringfügig Beschäftigte, während weniger als 20 Prozent der Betriebe mehr als 10 Angestellte im geringfügigen Beschäftigungsverhältnis haben (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale 2012). Insbesondere Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Mitarbeitern verzeichnen einen besonders hohen Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Hohendanner, Stegmaier 2012).⁶

In NRW arbeitet die große Mehrheit der geringfügig Beschäftigten in Betrieben, die dem Dienstleistungssektor zugeordnet werden können (Minijob-Zentrale 2016). Die drei häufigsten Branchen decken bereits die Hälfte der geringfügig Beschäftigten ab (Abbildung 2.6). Hierbei handelt es sich um wissenschaftliche Dienstleistungen (20 Prozent), Handel (19 Prozent) und Gastgewerbe (12 Prozent). Das Gesundheits- und Sozialwesen ist ein weiterer bedeutender Wirtschaftszweig, der knapp 11 Prozent aller Personen mit Minijob beschäftigt. Nur ein relativ geringer Anteil der geringfügig Beschäftigten arbeitet in Privathaushalten (0,2 Prozent). Im Vergleich zu 2012 veränderte sich die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in einzelnen Branchen zum Teil deutlich. Während Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht sowie Gebäude- und Wohnungsdienstleistungen leichte Zuwächse verzeichnen konnten, nahm die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in Handel und verarbeitendem Gewerbe deutlich ab.

Die einzige Studie zu betrieblichen Determinanten von Minijobs stammt von Pfeifer (2007) und wertet das IAB Betriebspanel für Niedersachsen aus. Die Ergebnisse zeigen, dass in Betrieben mit höherer Frauenquote mehr Minijobs existieren, und dass es in Betrieben mit höherqualifizierten Beschäftigten weniger Minijobs gibt. Die Existenz eines Betriebsrats steht in negativem Zusammenhang mit der Anzahl der geringfügig Beschäftigten und eine Tarifbindung des Betriebs wirkt sich positiv auf die Anzahl der geringfügig Beschäftigten aus. Des Weiteren greifen Betriebe häufig auf Minijobs zurück, wenn auf Grund einer unerwarteten Nachfrageänderung flexible Arbeitszeiten nötig werden (Pfeifer 2007). Darauf wird in Abschnitt 5.3 näher eingegangen.

⁶Bei der Einordnung dieses Ergebnis muss bedacht werden, dass der hohe Anteil an geringfügiger Beschäftigung in Kleinstbetrieben zumindest teilweise durch die geringe Anzahl aller Beschäftigten getrieben wird. So beträgt der niedrigste mögliche Anteil 10 Prozent (1 von 10 Mitarbeitern). Bedingt man die Stichprobe auf Betriebe, die mindestens einen Minijob anbieten, ist der höhere Anteil nicht überraschend.

Abbildung 2.6
Verteilung der Minijobs auf die Wirtschaftszweige in 2012 und 2016



Quelle: Minijob-Zentrale (2016), eigene Berechnung.

Arbeitsbedingungen und Leistungen

Minijobs unterliegen denselben gesetzlichen Bestimmungen wie sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und Leistungen (Abschnitt 2.1). Trotzdem geht geringfügige Beschäftigung mit höheren sozialen Risiken einher (Brehmer, Seifert 2008). So ist die tatsächliche Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses laut RWI (2012) beispielsweise deutlich kürzer. 40 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten in NRW übten ihren aktuellen Minijob erst seit drei Monaten oder kürzer aus. Gemeinsam mit der Beobachtung, dass 26 Prozent der im Minijob Beschäftigten nur einen mündlichen Arbeitsvertrag besitzen, legt dies die Vermutung nahe, dass der effektive Kündigungsschutz geringer ist als bei Normalverhältnissen. Darüber hinaus haben geringfügig Beschäftigte einen deutlich schlechteren Zugang zur Weiterbildung. Die Erklärung liegt in den geringeren Arbeitszeiten, die eine Investition in die Produktivität des geringfügig Beschäftigten für den Arbeitgeber weniger attraktiv machen (Brehmer, Seifert 2008).

Minijobs können im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung aus Sicht des Arbeitgebers Vorteile beinhalten, wenn gesetzliche Ansprüche nicht eingehalten und Zusatzleistungen (betriebliche Weiterbildung, Weihnachtsgeld) nicht angeboten werden. Fallstudien in unterschiedlichen Branchen deuten darauf hin, dass arbeits- und kollektivrechtliche Standards wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Vergütung von Überstunden nicht immer eingehalten werden (Voss, Weinkopf 2012). In NRW haben lediglich 10 Prozent der geringfügig Beschäftigten eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und nur 0,5 Prozent der im Minijob Beschäftigten Mutter-

schutzlohn bezogen⁷, wie die Studie des RWI (2012) als erste auf einem repräsentativen Datensatz beruhende quantitative Analyse der Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte zeigt. Die Inanspruchnahme von bezahltem Urlaub ist mit 20 Prozent der geringfügig Beschäftigten die am weitesten verbreitete Leistung (Winkel 2005).

Der niedrige Anteil der geringfügig Beschäftigten, der gesetzliche Leistungen bezieht, ist der Wahrnehmung geschuldet, dass die Leistungen nicht durch den Arbeitgeber gewährt werden (RWI 2012). Vielen geringfügig Beschäftigten fehlt auch die Kenntnis darüber, welche gesetzlichen Ansprüche ihnen zustehen (IAB 2015). Im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten fühlen sich geringfügig Beschäftigte deutlich schlechter informiert (IAB 2015). Diese Einschätzung bestätigt sich bei der Abfrage der arbeitsrechtlichen Ansprüche, bei denen geringfügig Beschäftigte in allen Bereichen weniger Kenntnisse aufweisen. Während beispielsweise 92 Prozent aller Beschäftigten über ihren gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Urlaub informiert sind, wissen dies nur 66 Prozent in der Gruppe der geringfügig Beschäftigten. Die Betriebsbefragung des IAB zeigt darüber hinaus, dass mehr als 15 Prozent der Betriebe geringfügig Beschäftigten keinen bezahlten Urlaub gewähren, obwohl dafür kein legaler Grund vorliegt. Bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung trifft dies auf lediglich 0,4 Prozent der Betriebe zu (IAB 2015).

Beweggründe für das Angebot von Minijobs

Als wichtigen Grund für die Einstellung von geringfügig Beschäftigten auf Seiten der Arbeitgeber identifizieren Fertig/Kluve (2006) die geringen Bruttostundenlöhne. Demnach sind Minijobs besonders attraktiv, wenn niedrige Personalkosten zu einem Wettbewerbsvorteil führen. Dies erklärt auch die relativ starke Verbreitung geringfügig Beschäftigter in Branchen des Dienstleistungssektors, die besonders personalintensiv sind. Der angenommene Kostenvorteil in Bezug auf die Bruttolohnabgaben ist für Arbeitgeber besonders im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht immer gegeben. Betrachtet man den direkten Übergang von geringfügiger in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, hat eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sogar Kostenvorteile (Herzog-Stein/Sesselmeier, 2012). So ergibt sich für eine Monatslohnerhöhung von 450 Euro auf 450,01 Euro folgende Abgabenstruktur im gewerblichen Bereich: Für geringfügig Beschäftigte mit einem Verdienst von 450 Euro zahlt der Arbeitgeber Abgaben von 126 Euro, darin enthalten sind Pauschalabgaben zur Rentenversicherung sowie Krankenversicherung. Insgesamt würden sich also Arbeitskosten von 576 Euro ergeben. Für einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Verdienst von 450,01 Euro ergeben sich durchschnittliche Abgaben von 86,97 Euro, zusammengesetzt aus Beiträgen zur Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung. Insgesamt entstehen also deutlich geringere Arbeitskosten von 536,98 Euro (MAIS 2016).

Zwei weitere mögliche Gründe für das Angebot von Minijobs, die Personalauswahl und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten je nach wirtschaftlicher Situation, werden von Boockmann/Hagen (2005) verworfen. Da Minijobs demselben Kündigungsschutz unterliegen wie sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, kann eine Flexibilisierung aufgrund von konjunkturellen Schwankungen durch einen erhöhten Anteil geringfügig Beschäftigter an der Belegschaft vor allem dann erreicht werden, wenn die rechtlichen Regelungen von den Arbeitgebern umgangen werden. Ein weiterer potentieller Vorteil der geringfügigen gegenüber der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung könnte die einfachere Variation der monatlichen Stundenanzahl sein. Dies ist beson-

⁷ Die hier zitierten Zahlen basieren auf der Arbeitnehmerbefragung. Nach Aussage der Arbeitgeber werden alle Leistungen häufiger gewährt – allerdings liegen die Anteile bei den gesetzlich zugesicherten Leistungen auch nach Aussage der Arbeitgeber bei weit unter 100 Prozent.

ders attraktiv, wenn bestimmte Arbeiten zwar regelmäßig, aber nur in größeren Abständen anfallen. Ein konkretes Beispiel wäre das Austragen von Zeitungen, das in der Regel in den frühen Morgenstunden stattfindet. Allerdings kann dieser punktgenaue Einsatz von Arbeitskräften auch durch sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung erreicht werden. Da die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten laut Boockmann/Hagen (2005) nicht an einem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung interessiert ist, eignen sich Minijobs auch nicht als „verlängerte Probezeit“. Daher schließen Boockmann/Hagen (2005) auch die Personalauswahl aus Hauptbeweggrund für das Angebot von Minijobs aus.

2.2.3 Substitutionseffekte

Die institutionelle Ausgestaltung der Minijobs (Sozialversicherungsabgaben durch den Arbeitgeber und arbeitsrechtliche Ansprüche) zeigt, dass die wirtschaftspolitische Intention der Reform im Jahr 2003 darin lag, einen Anreiz für Menschen zu schaffen eine Beschäftigung anzunehmen, die nur (sehr) wenige Stunden in der Woche arbeiten möchten und sonst nicht erwerbstätig wären. Durch die Befreiung des Arbeitnehmers von der Sozialversicherungspflicht steigt der Nettolohn, wodurch die Attraktivität einer „kleinen Teilzeit“ erhöht wird. Aus Sicht des Arbeitgebers sollten geringfügige Beschäftigung und Teilzeitbeschäftigung vollständig austauschbar sein.

Die tatsächliche Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung weicht von der wirtschaftspolitischen Intention der Reform in Jahr 2003 zumindest teilweise ab, wie die RWI Studie (2012) deutlich zeigt. So führten in NRW im Jahr 2012 knapp 20 Prozent der geringfügig Beschäftigten ihren Minijob im Nebenerwerb aus (RWI 2012). Es handelt sich dementsprechend nicht ausschließlich um Beschäftigte, die ohne Minijob nicht erwerbstätig wären.

Eine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung könnte sich gesamtwirtschaftlich negativ auswirken, wenn reguläre Beschäftigung abgebaut und durch geringfügige Beschäftigung ersetzt wird. Die deskriptive Evidenz scheint dies zu suggerieren, da insbesondere direkt nach der Reform 2003 die Anzahl von Minijobs stark angestiegen ist, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abnahm (Abbildung 2.1). Allerdings ist bei der kausalen Interpretation von deskriptiver Evidenz Vorsicht geboten, da Zusammenhänge auch durch sonstige, unbeobachtete Faktoren entstanden sein könnten. Darüber hinaus ist die Entwicklung von sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen seit 2005 überwiegend parallel verlaufen, was keinen Anhaltspunkt für eine umfangreiche Substitution von sozialversicherungspflichtiger durch geringfügige Beschäftigung liefert.

Auch die wissenschaftliche Literatur findet keine eindeutigen Belege für Substitutionseffekte. Der sprunghafte Anstieg der geringfügig Beschäftigten nach der Reform 2003 kann laut Greve et al. (2007) auf eine Umwandlung von Schwarzarbeit in Minijobs, insbesondere in Privathaushalten, zurückgeführt werden. Andere wissenschaftliche Studien attestieren hingegen, dass die positiven Effekte auf die Beschäftigungsquote teilweise durch einen negativen Effekt auf die Anzahl der gearbeiteten Stunden ausgeglichen wird (Bargain et al. 2010, Caliendo, Wrohlich 2010, Steiner, Wrohlich 2005). Ein negativer Zusammenhang zwischen der Anzahl an geringfügig und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten besteht vor allem in kleinen Betrieben mit unter 10 Mitarbeitern und in Branchen mit besonders vielen geringfügig Beschäftigten (Einzelhandel, Gastgewerbe, wirtschaftliche Dienstleistungen, Gesundheitswesen) auf betrieblicher Ebene (Hohendanner, Stegmaier 2012). Dies kann jedoch nicht kausal interpretiert werden, da die Entwicklungen unabhängig voneinander stattgefunden haben könnten oder gar ein Effekt von der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auf die geringfügig Beschäftigten erfolgt sein könnte.

Die Austauschbarkeit von geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ist laut Jacobi/Schaffner (2008) nach der Reform von 2003 gestiegen. Darüber hinaus reagiert die Anzahl der angebotenen Minijobs deutlich auf Lohnänderungen. Dies deutet darauf hin, dass Betriebe die geringfügige Beschäftigung besonders auf Grund ihres Kostenvorteils schätzen.

Freier/Steiner (2010) dokumentieren jedoch eine vergleichbare Anpassung an Lohnänderungen bei geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie eine geringe Substituierbarkeit der unterschiedlichen Beschäftigungsformen. Daher muss die Evidenz abschließend als ambivalent zusammengefasst werden. Zwar kann die Substitution von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung für Minijobs nicht ausgeschlossen werden, aber sofern sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht oder nur in geringem Maße in geringfügige Beschäftigung umgewandelt wird, bedeutet der Anstieg der Anzahl der Minijobs somit die Schaffung neuer Arbeitsplätze.

2.2.4 Lohn und Mindestlohn

Vor der Einführung des einheitlichen Mindestlohns 2015 gab ein Viertel der Betriebe an, geringfügig Beschäftigte einzusetzen um einen Lohnkostenvorteil zu realisieren. Da die Lohnnebenkosten bei gleichen Bruttostundenlöhnen für geringfügig Beschäftigte jedoch höher sind, kann der Kostenvorteil nur bei geringerem Bruttostundenlohn generiert werden (IAB 2015). Im Hinblick auf die Mindestlohneinführung wird daher im folgenden Abschnitt der Stundenlohn von geringfügig Beschäftigten analysiert.

Im Jahr 2015 lag der durchschnittliche Monatslohn in NRW bei 184,66 Euro im privaten und bei 307,98 Euro im gewerblichen Bereich (Minijobzentrale 2016). Dies entspricht bei den privaten Haushalten einem konstanten Monatslohn im Vergleich zu 2011 (184,73 Euro, RWI 2012), im gewerblichen Bereich hingegen einem deutlichen Anstieg (274,38 Euro in 2011). Rund 30 Prozent der Entgeltmeldung für geringfügig Beschäftigte im gewerblichen Bereich befanden sich im Jahr 2015 zwischen 400 und 450 Euro, für Entgeltmeldungen im Haushaltsscheckverfahren (Privathaushalte) war dies für rund 7 Prozent der Entgeltmeldungen der Fall (Minijob-Zentrale 2016). Die Konzentration am oberen Rand der Geringfügigkeit suggeriert, dass sich der Übergang von einem Minijob in einen Midijob nicht lohnt, wenn der Verdienst des Midijobs nur etwas mehr als 450 Euro beträgt.

Dies kann auf den hohen Grenzsteuersatz an der 450 Euro Grenze zurückgeführt werden. Dieser entsteht sowohl durch die Abgabefreiheit des Minijobs für Arbeitnehmer also auch durch das im deutschen Steuersystem verankerte Ehegattensplitting, das beiden Partnern den gleichen Grenzsteuersatz zuordnet. Ein hinzuverdienender Ehepartner (in Steuerklasse V) muss in einem Midijob beispielsweise 620 Euro brutto verdienen um auf einen Nettolohn von 450 Euro zu kommen (Bäcker 2015). Diese vergleichsweise starke Besteuerung des Einkommens des Zweitverdieners setzt ökonomische Anreize, die die Ausweitung des Arbeitsangebots eher unattraktiv macht.

Informationen zum monatlichen Bruttolohn sind besonders aussagekräftig in Kombination mit den dafür geleisteten Arbeitsstunden. Diese betragen laut RWI (2012) für 20 Prozent der geringfügig Beschäftigten in NRW zwischen 31 und 40 Stunden, weitere 37 Prozent üben ihren Minijob in weniger als 30 bezahlten Arbeitsstunden aus. In Privathaushalten weisen geringfügig Beschäftigte weniger bezahlte Arbeitsstunden auf als in gewerblichen Bereichen (RWI 2012). Der Stundenlohn liegt durchschnittlich bei 9,45 Euro und ist in Privathaushalten mit 10,17 Euro höher als in gewerblichen Betrieben mit 9,39 Euro. Darüber hinaus zeigt sich, dass der Stundenlohn im Durchschnitt höher ist, je weniger bezahlte Arbeitsstunden angeführt werden. Befragte, die ein bis zehn Arbeitsstunden erzielen, haben mit 14,27 Euro einen deutlich höheren Stundenlohn als Befragte, die angeben 41 bis 50 Stunden zu arbeiten und durchschnittlich einen Stundenlohn von 7,79 Euro zu

erhalten (RWI 2012). Diese hohe Streuung der Stundenlöhne zwischen ausschließlich und im Nebenjob tätigen geringfügig Beschäftigten deutet auf unterschiedliche Charakteristika hin, deren Bedeutung für die Entlohnung noch nicht weiter untersucht wurden.

Allgemein sind die Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten die Niedrigsten in der Gruppe der atypischen Beschäftigungen (Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit) und liegen deutlich unter denen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer (Eichhorst et al. 2012, Brehmer, Seifert 2008). Rund 50 Prozent der geringfügig Beschäftigten haben im Jahr 2011 einen Stundenlohn von 8,50 Euro oder weniger verdient (RWI 2012). Diese Differenz bleibt auch dann bestehen, wenn berücksichtigt wird, dass individuelle Charakteristika, wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Qualifikation und Betriebsmerkmale (Wirtschaftszweig und Betriebsgröße) die Höhe des Einkommens ebenfalls beeinflussen (Brehmer, Seifert 2008).

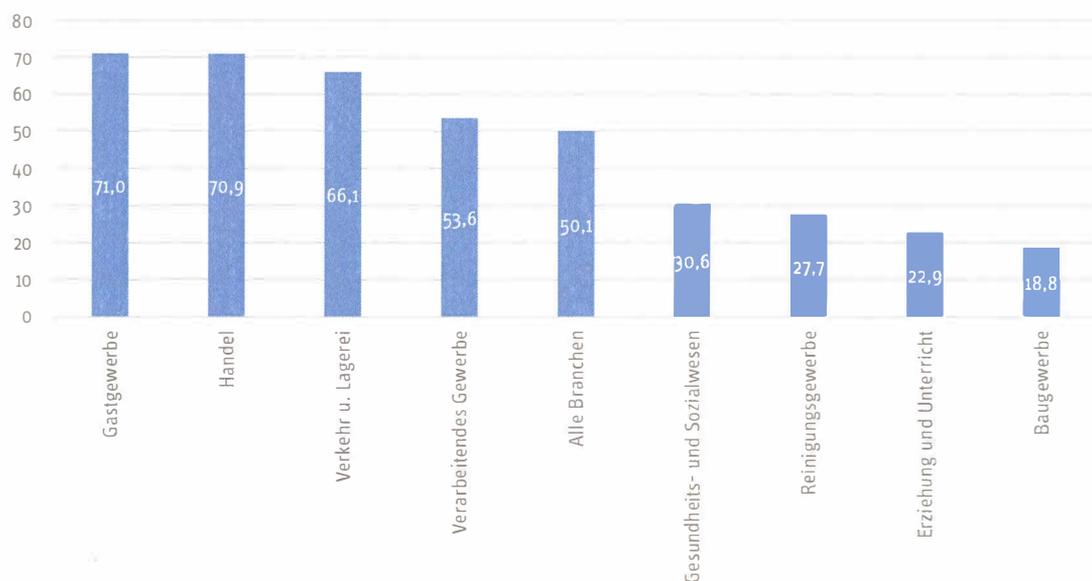
Der Bruttolohn von geringfügig Beschäftigten könnte laut Voss/Weinkopf (2012) häufig niedrig ausfallen, so dass das Nettogehalt von geringfügig Beschäftigten und von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ähnlich ist. Da geringfügig Beschäftigte keine Sozialabgaben und Steuern entrichten müssen, sollte ihr Bruttolohn dem Nettogehalt entspricht. Das würde einen höheren Nettolohn für geringfügig Beschäftigte implizieren, ein Phänomen, das in der wissenschaftlichen Literatur nicht bestätigt werden kann. Stattdessen argumentieren Voss/Weinkopf (2012), dass der Stundenlohn von geringfügig Beschäftigten in der betrieblichen Praxis häufig mit einem Lohnabschlag belegt wird und sich die Befreiung des Arbeitnehmers von der Sozialversicherungspflicht somit effektiv auf den Arbeitgeber überträgt.

Vor dem Hintergrund des relativ niedrigen Lohnes von geringfügig Beschäftigten ist die Einführung des einheitlichen Mindestlohns am 01.01.2015 von hoher wirtschaftspolitischer Aktualität. Aufgrund der niedrigen Löhne sind Minijobs besonders stark durch den Mindestlohn betroffen und ihre Anzahl hat sich bereits kurz vor der Einführung des Mindestlohns vor allem in Regionen und Branchen mit einem niedrigen durchschnittlichen Lohnniveau deutlich verringert (vom Berge et al. 2016). Bei den Regionen mit einer besonders hohen Betroffenheit durch den Mindestlohn handelt es sich in NRW um das Gastgewerbe, den Handel sowie Verkehr und Lagerei (Abbildung 2.7).

Die Vermutung liegt nahe, dass der Kostenvorteil der Minijobs aus Sicht der Arbeitgeber vor dem Hintergrund des Mindestlohns nicht mehr existent ist und sich die Attraktivität dieser Beschäftigungsform daher verringert hat. Gleichzeitig ist – aufgrund einer zum jetzigen Zeitpunkt unvollständigen Datenlage – unklar, ob die Minijobs in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-) Beschäftigung umgewandelt wurden oder die betroffenen Arbeitnehmer arbeitslos geworden sind. Auf deskriptiver Basis vermuten vom Berge et al. (2016), dass ungefähr die Hälfte der abgebauten Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurde. Weitere 40 Prozent verließen den Arbeitsmarkt zum Beispiel in Selbständigkeit, Nichterwerbstätigkeit oder Eintritt in den Ruhestand. Übergänge in die reine Arbeitslosigkeit spielen laut vom Berge et al. (2016) hingegen eine untergeordnete Rolle. Die Autoren weisen ausdrücklich auf die Notwendigkeit weiterer Analysen mit einer breiteren Datenbasis hin, bevor abschließende Bewertungen vorgenommen werden können.

Die vorliegende Studie kann zum Einfluss der Einführung des Mindestlohns auf die Arbeitsbedingungen von geringfügig Beschäftigten keine kausale Evidenz liefern. Die Auswertungen des Stundenlohns sowie der Vergleich der Komposition geringfügig Beschäftigter in unterschiedlichen Branchen zwischen 2012 und 2016 sind in diesem Zusammenhang jedoch von großer Bedeutung und liefern einen Hinweis darauf, wie die Situation aktuell für geringfügig Beschäftigte mit Mindestlohn ist.

Abbildung 2.7
Anteil geringfügig Beschäftigter mit einem Lohn unterhalb 8,50 Euro nach Branche in NRW
 in %; 2012



Quelle: RWI-Arbeitnehmer-Befragung 2012. – Die reportierten Anteile beziehen sich auf den Anteil geringfügig Beschäftigter mit einem Lohn unterhalb von 8,50 Euro an der Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten in einer Branche.

3. Datengrundlage

3.1 Design und Durchführung der Befragung

Als Datengrundlage für die Analyse der geringfügigen Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen dient eine Befragung von im Minijob Beschäftigten sowie von Arbeitgebern, die mindestens ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufweisen. Dazu wurden durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Westfalen und die DRV Rheinland entsprechende Adressen aus deren Datenbestand mit dem Stichtag 15.06.2016 gezogen. Bei den Beschäftigten wurde darüber hinaus auf die Altersgruppe bis einschließlich 60 Jahren bedingt (Geburtsjahr nicht vor 1956). Insgesamt wurden 25 000 Arbeitnehmer und 10 000 Arbeitgeber aus den Datenbeständen der beiden Rentenkassen zufällig ausgewählt. Dabei wurden die Daten zu je gleichen Teilen aus den beiden Datenbeständen gezogen, d.h. 12 500 Beschäftigte in Westfalen, bzw. im Rheinland, und je 5 000 Betriebe in Westfalen und Rheinland. Bei den Betrieben lassen sich in den administrativen Daten Privathaushalte und gewerbliche Firmen nicht unterscheiden. Entsprechend sollten sowohl Privathaushalte als auch Firmen entsprechend ihrer Anteile gleichermaßen ausgewählt worden sein. Dementsprechend wurden sowohl Beschäftigte im gewerblichen Bereich als auch in privaten Haushalten angeschrieben.

Nach der Ziehung wurden Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils von der DRV mit einem Brief angeschrieben, der zum einen den jeweiligen Fragebogen an sich und zum anderen den Link zu einer Online-Befragung mit dem gleichen Befragungsinhalt enthielt. Der Fragebogen konnte entweder mit Hilfe eines entgeltfreien Briefumschlags an das MAIS verschickt werden, das diesen zur Auswertung an das RWI übergab, oder online beantwortet werden. Der Onlinefragebogen konnte des Weiteren mit einem mobilen Gerät über einen QR-Code aufgerufen werden. Es wurde außerdem explizit darauf hingewiesen, dass sowohl die Online-Befragung als auch die ausgefüllten Fragebögen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen oder Betriebe zulassen und die Befragung somit komplett anonym abgewickelt wurde. Zusätzlich wurde beim RWI eine Telefonhotline für Rückfragen eingerichtet. Die Befragung war insgesamt 5 Wochen (22.08.2016 – 23.09.2016) im Feld.

Der Fragebogen für die Arbeitnehmer umfasst 32 Fragen und der Fragebogen für die Arbeitgeber 12 Fragen (siehe Anhang 5). Entsprechend kann von einer Befragungsdauer von ungefähr 10-15 bzw. 6-9 Minuten ausgegangen werden. Die Befragungsdauer verkürzte sich jeweils für Beschäftigte in Privathaushalten und für Privathaushalte als Arbeitgeber deutlich, da diese nicht alle Fragen beantworten mussten. Beim Fragebogendesign waren die Fragebögen der RWI-Studie aus dem Jahr 2012 die Grundlage, um die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Befragungszeitpunkten zu gewährleisten und Analysen von Veränderungen seit dem Jahr 2012 zu ermöglichen. Bestehende Fragen wurden aus diesem Grund kaum geändert; wurden Fragen angepasst, wird auf mögliche Anpassungen des Antwortverhaltens an den entsprechenden Stellen bei der inhaltlichen Analyse eingegangen. Der Arbeitgeberfragebogen wurde um eine Frage zu den Reaktionen auf die Mindestlohneinführung ergänzt. Den Beschäftigten wurden zusätzlichen Fragen zu den Themen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, Beratung zu gesetzlichen Leistungen und zur Erwerbshistorie gestellt.

Die Online-Befragung wurde mit www.onlineumfragen.com durchgeführt, das bereits für andere Befragungen am RWI zum Einsatz kam. Hier können die Daten direkt aus den Angaben der Befragten generiert werden. Die Papier-Fragebögen wurden mit Hilfe des Programms FormPro eingelesen, das Kreuze und Zahlen automatisch erkennt. Allerdings können hier bei undeutlichen Angaben auch Fehler entstehen. Die Software zeigt allerdings an, wenn es nicht möglich ist, einen Wert eindeutig zuzuordnen. Diese Fehler wurden dann von den Mitarbeitern manuell kontrolliert

und eine weitere Sichtkontrolle durchgeführt. Zusätzlich wurden Ausreißer bei Angaben zu Geburtsjahr, Beginn des Minijobs, zu Löhnen, gearbeiteten Stunden (bezahlt und unbezahlt) und Mitarbeiterzahlen (verschiedene Beschäftigungsformen) ein weiteres Mal manuell kontrolliert.

Bei den Arbeitgebern haben 1 861 (1 588 Papierfragebögen, 273 Online-Antworten) Firmen und Privathaushalte geantwortet. Die Rücklaufquote beträgt 18,6 Prozent und ist somit im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2012 deutlich höher. Für eine schriftliche Befragung ohne Erinnerungsbrief handelt es sich um einen überdurchschnittlich guten Wert. Dies könnte zum einen daran liegen, dass der Fragebogen übersichtlich war und das Angebot online teilzunehmen gerne angenommen wurde. Ein anderer Grund liegt möglicherweise in der gestiegenen Sensibilisierung hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Löhnen, die sich durch die Einführung des Mindestlohns sowie Informationskampagnen, z.B. im Rahmen der Initiative „Faire Arbeit, fairer Wettbewerb“, ergeben haben.

Bei der Arbeitnehmerbefragung wurde ein Rücklauf von 2 275 Antworten (2 050 Papierfragebögen und 225 Online-Antworten) erzielt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von etwa 9,1 Prozent, die leicht besser ausfällt als im Jahr 2012. Diese immer noch gute, aber im Vergleich zur Arbeitgeberbefragung geringere, Rücklaufquote lässt sich durch mehrere Faktoren erklären. Erstens war der Fragebogen deutlich länger als bei den Arbeitgebern. Zweitens wurde keine Nachfassaktion durchgeführt. Drittens lässt sich aufgrund der bei der Hotline eingegangenen Anrufe vermuten, dass ein gewisser Anteil der Beschäftigten nur geringe deutsche Sprachkenntnisse und/oder ein geringes Bildungsniveau aufweist. Für diese Gruppen war ein Beantworten der Fragen wegen sprachlichen Hindernissen oder durch Überforderung beim Ausfüllen nicht möglich. Darüber hinaus entstand bei einigen Befragten der Eindruck, dass die erfragten Informationen an die Rentenversicherung übermittelt werden, was bei der sensiblen Natur der Fragen zu einer Teilnahmeverweigerung geführt hat.

Darüber hinaus waren nicht alle angeschriebenen Personen zum Zeitpunkt der Befragung wirklich im Minijob beschäftigt. Dies zeigt sich zum einen dadurch, dass in der Arbeitnehmerbefragung 67 Personen angegeben haben, dass sie am 15.06.2016 (Referenzdatum) keinen Minijob innehatten und auch darauf folgend keine Angaben zu ihrem Minijob machen. Zum anderen ist dies zahlreichen Anrufen bei der Telefonhotline im RWI während der Feldphase zu entnehmen. Ein ähnliches Muster ist bei den Betrieben zu erkennen; hier haben 111 Betriebe angegeben, dass sie zum Referenzzeitpunkt keine geringfügig Beschäftigten hatten. Insgesamt lässt dies darauf schließen, dass die Auswahl der Adressen einige nicht betroffene Personen und Firmen beinhaltet. Werden die Betriebe, die keinen Minijob anbieten, und die Befragten, die keine geringfügige Beschäftigung ausüben, ausgeschlossen, ergibt sich eine Nettostichprobe von 1 750 Betrieben und 2 208 geringfügig Beschäftigten.

3.2 Repräsentativität der Befragungen

Die Rücklaufquote an sich sagt nicht viel über die Repräsentativität einer Befragung aus. Aus diesem Grund werden die Charakteristika der Teilnehmer mit den aggregierten Daten der Minijob-Zentrale verglichen. Dabei soll zunächst Nordrhein-Westfalen mit Gesamtdeutschland und anschließend die Stichprobe mit der Grundgesamtheit verglichen werden.

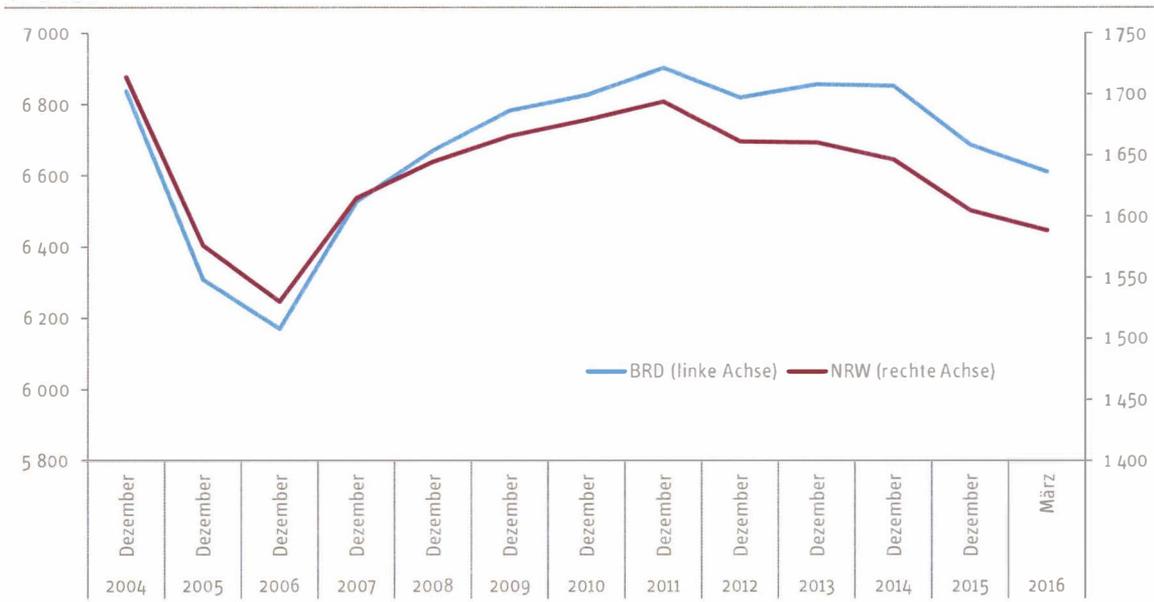
3.2.1 Vergleichbarkeit Nordrhein-Westfalen – Bundesrepublik Deutschland

Der zeitliche Verlauf der Entwicklung geringfügiger Beschäftigung in Deutschland und NRW ist in Abbildung 3.1 dargestellt. Es lässt sich deutlich erkennen, dass die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland und NRW seit den Hartz-Reformen in 2004 gleichermaßen verlaufen ist. Hier scheint es keine grundlegenden Unterschiede zwischen NRW und der gesamten BRD zu

geben, auch wenn die Entwicklung der Anzahl geringfügig Beschäftigter in NRW etwas hinter den bundesweiten Zahlen zurückbleibt.

Abbildung 3.1

Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung im gewerblichen Bereich
in 1 000



Quelle: Minijob-Zentrale (2016), eigene Darstellung.

NRW liegt mit 95,4 Prozent geringfügig Beschäftigten in gewerblichen Firmen und 4,6 Prozent in Privathaushalten sehr nah am Bundesdurchschnitt von 95,8 bzw. 4,2 geringfügig Beschäftigten (Minijob-Zentrale 2016).

Tabelle 3.1

Geringfügig Beschäftigte in Deutschland, NRW und der Befragung

	NRW		Deutschland		Befragung	
	Juni 16	in %	Juni 16	in %	Juni 16	in %
Insgesamt	1 302 747	100,0	5 303 878	100,0	1 785	100,0
Männer	482 727	37,1	1 956 595	36,9	559	31,3
Frauen	820 020	62,9	3 347 283	63,1	1 226	68,7
Männer 15 bis unter 20 Jahre	50 993	3,4	208 293	3,2	55	3,1
Frauen 15 bis unter 20 Jahre	60 891	3,9	246 629	3,7	78	4,4
Männer 20 bis unter 25 Jahre	81 159	4,5	302 942	4,2	78	4,4
Frauen 20 bis unter 25 Jahre	93 486	5,3	367 223	5,2	161	9,1
Männer 25 bis unter 50 Jahre	238 235	14,6	991 370	14,7	252	14,2
Frauen 25 bis unter 50 Jahre	423 328	30,8	1 755 198	30,4	551	31,1
Männer 50 bis unter 55 Jahre	54 451	3,1	221 167	3,0	80	4,5
Frauen 50 bis unter 55 Jahre	124 838	7,8	501 534	7,5	198	11,2
Männer 55 bis unter 60 Jahre	57 889	5,7	232 823	6,0	92	5,2
Frauen 55 bis unter 60 Jahre	117 477	10,4	476 699	10,7	225	12,7

Quelle: Minijob-Zentrale (2016) und eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Nur Befragte mit Angaben zum Geschlecht und Geburtsjahr; fehlende Angaben wurden ausgeschlossen.

Tabelle 3.1 gibt einen Überblick über die Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten im Juni 2016 in Deutschland und NRW sowie der geringfügig Beschäftigten, die auf die Befragung geantwortet haben. Es zeigt sich, dass die geringfügig Beschäftigten in NRW hinsichtlich ihrer beobachtbaren Charakteristika weitgehend mit den geringfügig Beschäftigten in Gesamtdeutschland übereinstimmen. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass fast ein Viertel der in

Deutschland geringfügig Beschäftigten in NRW gemeldet ist. Die Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter weist kaum Unterschiede auf. In den meisten Untergruppen liegen die Unterschiede bei durchschnittlich 0,2 Prozentpunkten. So ist beispielsweise die Anzahl der Männer, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, in NRW um 0,2 Prozentpunkte höher als in Gesamtdeutschland, entsprechend ist die Anzahl der Frauen, die einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, um 0,2 Prozentpunkte niedriger. Weiterhin machen sowohl in der gesamten Bundesrepublik als auch in NRW Frauen im Alter von 25 bis unter 50 Jahre mit jeweils rund 30 Prozent den größten Anteil aller geringfügig Beschäftigten aus.

3.2.2 Vergleichbarkeit Stichprobe und Gesamtzahlen Nordrhein-Westfalen

Zum Vergleich der Befragung mit den Daten der Minijob-Zentrale werden nur die Beobachtungen der Befragung berücksichtigt, die auch Angaben zum Geschlecht und Geburtsjahr enthalten. In der Befragung ebenso wie in der Grundgesamtheit machen Frauen einen größeren Anteil an den geringfügig Beschäftigten aus als Männer, wobei der Anteil von Männern in der Befragung deutlich unter dem NRW-Anteil liegt (31 Prozent im Vergleich zu 37 Prozent). Eine differenzierte Betrachtung der Männer- und Frauenanteile nach Altersgruppen zeigt, dass jüngere (20 bis 24 Jahre) und ältere (50 bis 60 Jahre) Frauen in der Befragung relativ stärker vertreten sind als in der Grundgesamtheit. Hingegen sind die Anteile der Befragten in der zahlenmäßig wichtigsten Altersgruppe, den 25- bis 49-jährigen, in der Befragung und in NRW vergleichbar. Während 14,2 Prozent (31,1 Prozent) aller Personen in der Befragung männlich (weiblich) und zwischen 25 und 49 Jahre alt sind, liegt dieser Anteil in NRW bei 14,6 Prozent (30,8 Prozent). Da viele Auswertungen darüber hinaus nach Geschlecht getrennt durchgeführt werden, wird auf eine Gewichtung zur Gewährleistung der vollständigen Repräsentativität verzichtet.

Grundsätzlich ist die erhobene Stichprobe somit repräsentativ für die Population aller geringfügig Beschäftigten in NRW. Eine Ausnahme besteht im Anteil der Beschäftigten, die in Privathaushalten arbeiten. Dieser ist mit 10,3 Prozent in der Stichprobe höher als der Anteil von 4,7 Prozent, den die deutsche Rentenversicherung für NRW ausweist (Deutsche Rentenversicherung 2015). Auch bei der Arbeitgeberbefragung haben mit 13,9 Prozent überproportional viele Privathaushalte geantwortet. Diese überproportionale Gewichtung von in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten hat jedoch offenbar keinen nennenswerten Einfluss auf die Ergebnisse. Zunächst handelt es sich, auch in der Stichprobe, um eine vergleichsweise kleine Personengruppe. Des Weiteren ist davon auszugehen, dass Personen mit Minijob im privaten und gewerblichen Bereich hinsichtlich ihrer individuellen Merkmale sehr ähnlich sind. Letztlich sollte darauf hingewiesen werden, dass den Personen mit Minijob im Privathaushalt deutlicher weniger Fragen gestellt, insbesondere in Bezug auf die Merkmale des Minijobs, bzw. des Arbeitgebers. Analysen, die diese Informationen beinhalten, beziehen sich somit nur auf Beschäftigte bzw. Betriebe im gewerblichen Bereich, d.h. die in Privathaushalten geringfügig Beschäftigten haben auf diese Auswertungen keinen Einfluss.

3.3 Missings und Korrekturen der Antworten

Innerhalb der Beobachtungen lässt sich bei allen Fragen ein gewisser Anteil an fehlenden Antworten, sogenannten Missings, erkennen. Dies resultiert zum einen aus einer gewissen Zahl unvollständiger Fragebögen, da einige Befragte nicht alle Seiten zurückgeschickt haben. Zum anderen kann es sein, dass Befragte nicht auf bestimmte Fragen antworten können, weil sie die Informationen nicht haben oder die Frage nicht verstehen, und/oder die Frage aufgrund von sensiblen Informationen nicht beantworten möchten.

Erstens wurden bei beiden Befragungen nicht immer alle Seiten des Fragebogens zurückgeschickt. Dies betrifft fast ausschließlich die erste Seite des Fragebogens, die auf der Rückseite der Hinweise zum Ausfüllen gedruckt war. Hier scheint es sich um ein Versehen der Befragten zu handeln, da sie diese Fragebogenseite entweder beim Ausfüllen oder beim Abschicken komplett übersehen haben. Somit gibt es bei den soziodemographischen Charakteristika (Arbeitnehmerbefragung) und den Betriebsmerkmalen (Arbeitgeberbefragung) einen ungewöhnlich hohen Anteil an fehlenden Werten. Bei den Arbeitgebern waren 5,4 Prozent und bei den Arbeitnehmern 11 Prozent der Papierfragebögen betroffen.

Zweitens stellen die Haushaltsinformationen ein Beispiel für sensible Informationen dar; z.B. möchte nicht jeder Befragte angeben, ob ein Partner im Haushalt lebt. In einigen Fällen konnten die fehlenden Informationen jedoch auf Basis der verfügbaren Information imputiert, also aufgrund anderer aus dem Fragebogen vorliegender Informationen ermittelt, werden. In einem ersten Schritt wurde die Haushaltgröße in 26 Fällen durch die Summe aller Haushaltsmitglieder (Befragter, ggf. Partner, ggf. Kinder) ersetzt, wenn keine Angabe zur Haushaltgröße gemacht wurde oder die angegebene Zahl kleiner als die berechnete Summe war. Bei weiteren 41 Beobachtungen wurde eine fehlende Angabe zum Partner auf „kein Partner“ gesetzt, wenn dies aus der Haushaltgröße ersichtlich war (z.B. Haushaltgröße entspricht 2 Personen und der Befragte gibt an, ein Kind zu haben).

Neben dieser Korrektur der fehlenden Angaben wurden bei einigen zentralen Variablen Konsistenzchecks in Bezug auf die logischen Zusammenhänge durchgeführt. Inkonsistente Angaben wurden, wenn möglich, korrigiert oder auf Missing (fehlender Wert) gesetzt. Dies betrifft die Angaben zu Löhnen und Arbeitsstunden, die Art des Arbeitgebers (gewerblich/privat) und Mehrfachantworten bei Fragen, die eigentlich nur eine Antwort erlauben.

Die Stundenlöhne werden auf Grundlage der Monatseinkommen und der gearbeiteten Stunden berechnet, wobei vor der Berechnung sowohl das Monatseinkommen als auch die gearbeiteten Stunden auf Missing gesetzt werden, wenn einer der beiden Werte Null ist (34 Beobachtungen). Im nächsten Schritt wird untersucht, inwiefern die berechneten Stundenlöhne plausibel erscheinen. In einigen Fällen wurden offensichtlich der Monatslohn und die Arbeitsstunden vertauscht (z.B. 450 Stunden; und 45 Euro), was zu extrem niedrigen Stundenlöhnen führte und manuell korrigiert wurde (22 Beobachtungen). Bei den verbleibenden Stundenlöhnen wurden alle Löhne unter 2,90 Euro und über 67 Euro auf Missing gesetzt (50 Beobachtungen). Dies entspricht exakt der Vorgehensweise der Datenaufbereitung bei der Befragung im Jahr 2012 und soll verhindern, dass mögliche Verschiebungen im Stundenlohn lediglich aus einer unterschiedlichen Datenaufbereitung resultieren. Schließlich existieren Monatslöhne über 450 Euro, die jedoch im Rahmen der kurzfristigen Beschäftigung durchaus vorkommen können. Aus diesem Grund wurden die entsprechenden Angaben zur Berechnung des Stundenlohns verwendet, werden jedoch gleichzeitig bei Analysen des monatlichen Einkommens ausgeschlossen.

Bei der Arbeitgeberbefragung wurden allen drei Information (monatliches Einkommen, Arbeitsstunden und Stundenlohn) direkt als durchschnittliche Werte abgefragt, da sich – anders als bei den Arbeitnehmern – die Durchschnitte nicht zwangsläufig aus den jeweils beiden anderen Variablen berechnen lassen. Genauer gesagt ist dies nur möglich, wenn der Betrieb genau einen Minijob anbietet. Für diese besondere Subgruppe von Betrieben wurde der Monatslohn für 14 Beobachtungen auf Missing gesetzt, und zwar wenn eine Differenz von mehr als 10 Euro zwischen dem angegebenen Monatslohn und dem berechneten Monatslohn (Arbeitsstunden mal Stundenlohn) lag. Des Weiteren wurden alle Lohninformationen mit einer Null (Stundenlöhne: 14 Beobachtungen; monatliche Einkommen: 17 Beobachtungen) und Monatslöhne über 450 Euro (47 Beobachtungen) auf Missing gesetzt. Dieselbe Vorgehensweise wurde auf Beobachtungen mit

null (14 Beobachtungen) oder mehr als 160 (5 Beobachtungen) Arbeitsstunden pro Monat angewendet.

Bei der Frage nach der Branche (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung) und den bezogenen Transferleistungen (Arbeitnehmerbefragung) waren keine Mehrfachantworten vorgesehen. Dementsprechend wurde der Onlinefragebogen so programmiert, dass nur eine Antwortoption ausgewählt werden konnte. Bei den Papierfragebögen wurden von den Befragten hingegen in einigen Fällen mehrere Kreuzchen gesetzt haben (Branche: 76 Personen und 79 Betriebe; Transferleistungen: 1 Person). Diese Fälle wurden zunächst als Mehrfachantworten digitalisiert. Um die Konsistenz bei der Auswertung und die Vergleichbarkeit von Papier- und Onlinefragebogen zu gewährleisten wurde dann im Rahmen der Datenaufbereitung zufällig eine der Mehrfachantworten ausgewählt. Im Ergebnis hat jede Person und jeder Betrieb bei den betroffenen Fragen nun genau eine Antwort oder eine fehlende Angabe.

Einige befragte geringfügig Beschäftigte haben nicht angegeben, ob sie in einem privaten Haushalt oder im gewerblichen Bereich angestellt sind. Fehlten Angaben zu der Art des Arbeitgebers, wird angenommen, dass die geringfügig Beschäftigten in einem Privathaushalt arbeiten, wenn keine Angaben zur Branche, der Anzahl der weiteren Standorte sowie der Anzahl der Mitarbeiter gemacht wurden (79 Beobachtungen). Weiterhin wird hier als Unternehmensart der gewerbliche Bereich denjenigen zugewiesen, die entweder bei der Branche, bei der Anzahl der weiteren Standorte oder bei der Anzahl der Mitarbeiter Angaben machen (42 Beobachtungen). Bei der Arbeitgeberbefragung wurden einer ähnlichen Logik folgend diejenigen Fragen, die nur von Betrieben im gewerblichen Bereich beantwortet werden sollten, auf Missing gesetzt, wenn der befragte Arbeitgeber vorher angegeben hat ein privater Haushalt zu sein.

4. Arbeitnehmerbefragung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung dargestellt. Abschnitt 4.1 untersucht, welche Arbeitnehmer einen Minijob ausüben, warum sie sich für diese Beschäftigungsform entschieden haben und welche beruflichen Perspektiven die geringfügig Beschäftigten haben. Darauf aufbauend diskutiert Abschnitt 4.2 die Merkmale der Arbeitgeber und des Minijobs, insbesondere die Betriebsgröße, die Branche, sowie die Vertragsart und die Beschäftigungsdauer. Abschnitt 4.3 wendet sich zunächst den monatlichen Einkommen und den gearbeiteten Stunden zu, um die Auswirkungen der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zu analysieren. In einem zweiten Schritt werden die Verteilung und die Entwicklung der Stundenlöhne in Zusammenhang mit der Mindestlohneinführung gesetzt. Schließlich wird die Gewährung arbeitsrechtlicher und freiwilliger Leistungen in Abschnitt 4.4 untersucht. In diesem Zusammenhang liegen die Schwerpunkte auf der Rolle von Informationsangeboten und -kanälen für die Gewährung von Leistungen sowie den Auswirkungen der automatischen Rentenversicherung, von der sich die Beschäftigten aktiv befreien lassen müssen (opt-out).

4.1 Wer arbeitet im Minijob und warum?

Dieser Abschnitt bietet einen Überblick über die soziodemografischen Merkmale der geringfügig Beschäftigten. Auf dieser Basis können die ersten wichtigen Schlüsse über die Zusammensetzung der Gruppe der im Minijob Beschäftigten gezogen werden. Die wichtigsten untersuchten Merkmale der geringfügig Beschäftigten sind Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund und die Haushaltsgröße. Jedoch auch Aspekte, die direkten Einfluss auf das Erwerbsleben haben, wie z.B. Schul- und Berufsabschluss und der Erwerbsstatus neben dem Minijob, sind von Bedeutung. Des Weiteren werden die Gründe für die geringfügige Beschäftigung und die Pläne für die berufliche Zukunft analysiert.

4.1.1 Soziodemografie, Erwerbsstatus und Haushaltskontext

Die persönlichen Merkmale der geringfügig Beschäftigten werden in diesem Abschnitt zusammengefasst. Die wichtigsten Ergebnisse sind (Tabelle A.4.1):

- Minijobs werden mit 62,6 Prozent überwiegend von Frauen ausgeübt.
- Die Gruppe der älteren Arbeitnehmer (50-60 Jahre) ist mit 31,2 Prozent stark vertreten, während die in anderen Beschäftigungsverhältnisse stärkste Altersgruppe der 25-49 Jährigen mit rund 40,2 Prozent relativ klein ist. Entsprechend sind junge Arbeitnehmer (bis 24 Jahren) mit mehr als 18 Prozent ebenfalls häufig in Minijobs vertreten. Dabei sind nach Geschlecht vor allem Frauen ab 40 Jahren vertreten, die Männer sind durchschnittlich jünger.
- 28,9 Prozent der geringfügig Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund, wobei dieser Anteil bei den Männern leicht höher als bei den Frauen ist.
- Der häufigste Schulabschluss bei geringfügig Beschäftigten ist das Abitur (31,1 Prozent), gefolgt vom Realschulabschluss (30,6 Prozent). Keinen Schulabschluss haben knapp 5 Prozent der Befragten. Dabei haben Frauen (35,7 Prozent) im Minijob eher einen Realschulabschluss als Männer (29,9 Prozent) und Männer im Minijob (43,4 Prozent) eher das Abitur als Frauen (30,7 Prozent). Dies ist vergleichbar mit den Zahlen von Eichhorst et al. (2012) (Abschnitt 2.2.1).
- Der häufigste Berufsabschluss bei geringfügig Beschäftigten ist eine Ausbildung oder Lehre (39,2 Prozent), gefolgt von keinem Abschluss (26,0 Prozent). Dabei haben Männer einerseits etwas häufiger keinen Abschluss als Frauen und andererseits deutlich öfter einen Universi-

tätsabschluss (15,3 Prozent vs. 10,8 Prozent). Frauen haben dementsprechend deutlich öfter eine Ausbildung oder Lehre absolviert als Männer (45,9 Prozent vs. 37,9 Prozent).

- Die Kombination von Schulbildung und beruflicher Bildung zeigt: Das durchschnittliche Bildungsniveau der geringfügig Beschäftigten ist nicht auffällig niedrig, mit der Ausnahme eines vergleichsweise hohen Anteils von Beschäftigten ohne einen beruflichen Abschluss (26,0 Prozent). Im Minijob beschäftigte Männer verfügen über ein höheres Bildungsniveau als die geringfügig beschäftigten Frauen. Das widerspricht der Studie von Eichhorst et al. aus dem Jahr 2012. Die Autoren fanden heraus, dass Frauen im Minijob ein durchschnittlich höheres Bildungsniveau hatten (Abschnitt 2.2.1).

Neben den persönlichen Merkmalen spielt der Erwerbsstatus neben dem Minijob sowie der Haushaltskontext eine bedeutende Rolle; insbesondere wenn die Auswirkung von prekären Beschäftigungsformen – wie Minijobs – auf die Armutsgefährdung untersucht werden soll. Hierzu kann festgehalten werden:

- Der Großteil der geringfügig Beschäftigten, 57,3 Prozent, lebt in häuslicher Gemeinschaft mit einem Partner. Dies trifft auf Frauen mit 67,2 Prozent häufiger zu als auf Männer mit 55,2 Prozent.
- Der größte Teil der Minijobber lebt zu zweit in einem Haushalt (26,7 Prozent)⁸. Haushalte mit bis zu vier Personen sind ebenfalls relativ stark vertreten; größere Haushalte sind hingegen selten. Der Anteil der Haushalte mit Kindern unter 6 Jahren ist überraschend gering (7,3 Prozent), während Kinder im Alter von 6-16 Jahren in 23,6 Prozent der Haushalte zu finden sind.
- Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten ist neben dem Minijob nicht erwerbstätig. Die größten Gruppen sind Hausfrauen und Hausmänner (31,8 Prozent), gefolgt von Studenten und Schülern (20,4 Prozent). Dennoch üben immerhin 28,7 Prozent den Minijob im Nebenerwerb aus, wobei eine Vollzeitbeschäftigung häufiger genannt wird als eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Selbstständigkeit. Geringfügig Beschäftigte sind selten arbeitslos (5,0 Prozent). Dies ist auffällig, da die Einbindung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ein explizites politisches Ziel der geringfügigen Beschäftigung ist (Abschnitt 2.2.2).
- Werden Frauen und Männer getrennt betrachtet, zeigen sich große Unterschiede: Männer haben mit 44,0 Prozent überwiegend einen Haupterwerb neben dem Minijob, während lediglich 23,0 Prozent der Frauen einer weiteren Beschäftigung neben dem Minijob nachgehen.
- Existiert ein Partner im Haushalt, so ist dieser in der überwiegenden Mehrheit Voll- / oder Teilzeit erwerbstätig. Dieser Anteil ist bei Frauen (73,0 Prozent) deutlich höher als bei Männern (56,6 Prozent). Werden die Erwerbstätigkeit des geringfügig Beschäftigten und die des Partners kombiniert, zeigen sich typische geschlechterspezifische Kombinationen: Geringfügig beschäftigte Männer üben den Minijob häufig im Nebenerwerb aus und der Erwerbsstatus ihres Partners ist divers: Neben der klassischen Voll- oder Teilzeiterwerbstätigkeit, finden sich in diesen Haushalten häufig weitere geringfügig Beschäftigte oder nicht Erwerbstätige. Im Minijob beschäftigte Frauen gehen hingegen überwiegend selber keiner weiteren Erwerbstätigkeit nach, während ihr Partner fast immer Vollzeit beschäftigt ist. Diese unterschiedliche Zusammensetzung des Haushaltseinkommens führt zu einer sehr unterschiedlichen Motivation,

⁸ Dieser Anteil ist deutlich geringer als der Anteil der Beschäftigten, der in häuslicher Gemeinschaft mit einem Partner lebt, da diese Paarhaushalte deutlich größer sein können. Vielmehr entspricht ein 2-Personen-Haushalt der Mindestgröße eines Paarhaushalts.

einen Minijob auszuüben: So ist für Frauen der Aspekt von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie flexible Arbeitszeiten wichtiger als für Männer (Abschnitt 4.1.3).

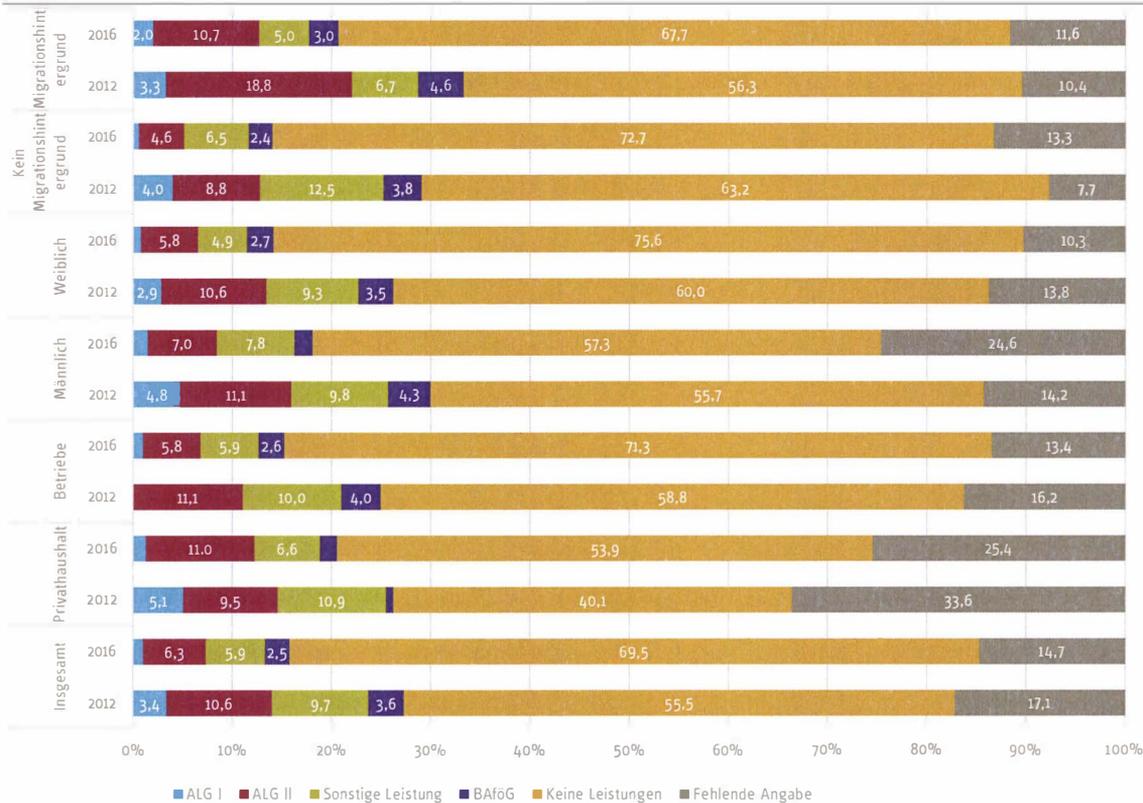
- Ein Großteil der geringfügig Beschäftigten (48,0 Prozent) hatte vor ihrem jetzigen Minijob bereits einen oder mehrere Minijobs.
- 69,2 Prozent der geringfügig Beschäftigten haben zusätzlich bereits in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gearbeitet. Der Anteil ist bei den Männern mit 70,1 Prozent leicht höher.
- Bezüglich der Frage, wann die letzte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde (darauf bedingt, dass eine solche Beschäftigung überhaupt schon einmal ausgeübt wurde), existiert eine interessante Polarisierung: Der größte Anteil war die letzten 5 Jahre vor der Befragung durchgehend sozialversicherungspflichtig beschäftigt, der zweitgrößte Anteil jedoch gar nicht: 24,3 Prozent. In diesem Kontext gehören Männer häufiger zu der ersten und Frauen überwiegend zu der zweiten Gruppe.

4.1.2 Transferleistungen

Die soziodemografischen Merkmale, der Erwerbsstatus sowie der Haushaltskontext spiegeln sich gemeinsam im Bezug von Transferleistungen der geringfügigen Beschäftigten wider. Die Kernergebnisse sind:

- Knapp 69,5 Prozent der Befragten beziehen keinerlei Transferleistungen neben ihrem Minijob. Eine wichtige Erklärung liegt in der Beobachtung aus Abschnitt 4.1.1: Knapp 30 Prozent der geringfügig Beschäftigten und fast 60 Prozent der Partner der im Minijob Beschäftigten (darauf bedingt, dass ein Partner im Haushalt lebt) gehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach.
- Der Anteil der im Minijob Beschäftigten, der keine Leistungen empfängt, ist seit 2012 stark auf 69,5 Prozent gestiegen. Damals betrug dieser Anteil nur 55,5 Prozent (Abbildung 4.1). Das könnte unter anderem an Kompositionseffekten liegen: Vergleicht man mit den Zahlen aus 2012 zeigt sich, dass der Anteil der Arbeitslosen im Minijob um ca. 5 Prozentpunkte gesunken ist (RWI, 2012).
- Die am häufigsten bezogene Leistung 2016 war Arbeitslosengeld II mit 6,3 Prozent. Dieser Anteil ist seit 2012 stark zurückgegangen (10,6 Prozent). Das könnte mit einem generellen Absinken der Arbeitslosenquote seit 2012 zusammenhängen. Die Arbeitslosenzahlen in NRW sind von 7,9 Prozent im Befragungsmonat September 2012 auf 7,6 Prozent im Befragungsmonat Juni 2016 gesunken (Bundesagentur für Arbeit, 2016), wobei hier auch saisonale Effekte eine Rolle spielen könnten. Diese allgemeine Entwicklung spiegelt sich auch in der Zusammensetzung der geringfügig Beschäftigten wider. Eine weitere mögliche Erklärung wären Kompositionsunterschiede. Durch den Mindestlohn könnten besonders unproduktive geringfügige Beschäftigte nun keinen Minijob mehr haben und Arbeitgeber stellen lieber andere Gruppen von Beschäftigten ein, die bereits vorher eine höhere Produktivität und damit auch einen höheren Lohn hatten. Die letzte Möglichkeit, dass Arbeitslosen in Minijobs häufiger als anderen Gruppen in Minijob eine Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse angeboten wurde, erscheint nicht plausibel. Aufgrund der Datenlage ist leider keine Differenzierung der Effekte möglich.

Abbildung 4.1
Leistungsbezug
in %



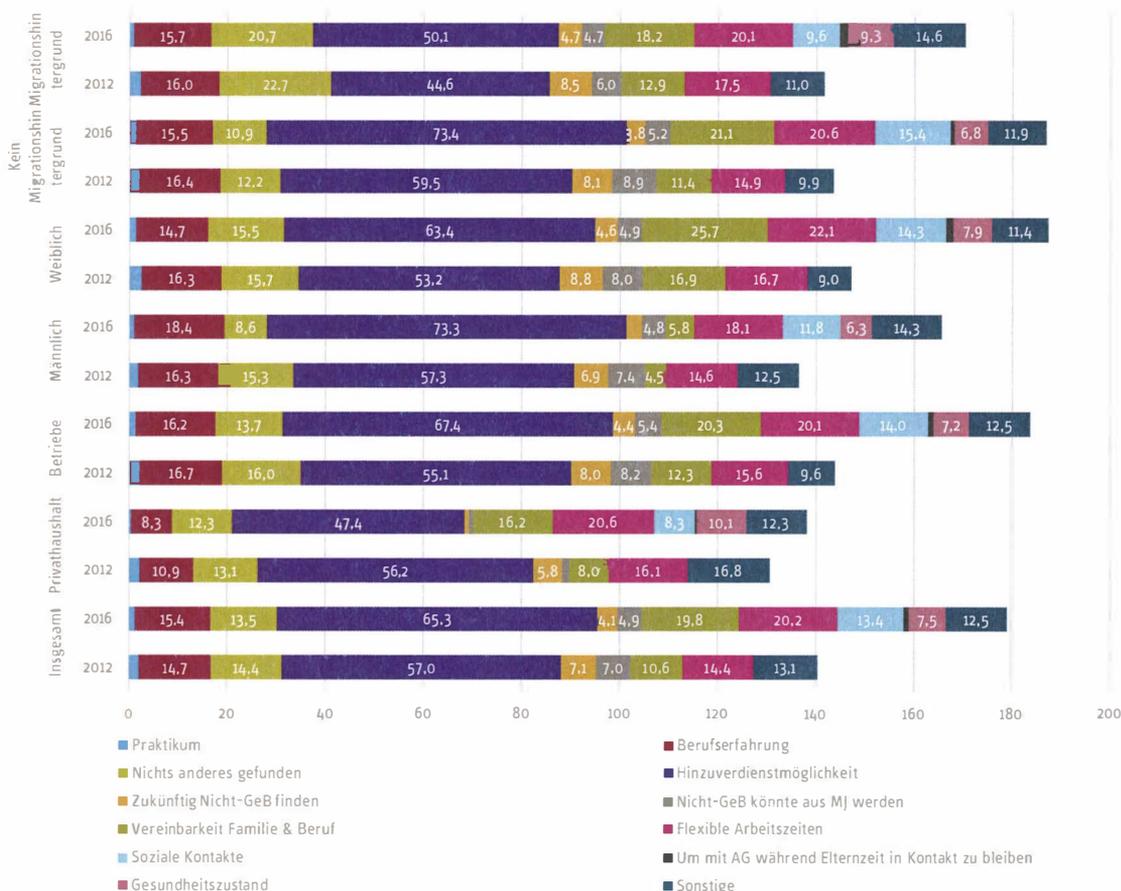
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen.

- Frauen geben häufiger an, keine Leistungen neben ihrem Minijob zu beziehen (75,6 Prozent). Für Männer ist dieser Anteil deutlich geringer und beträgt nur 57,3 Prozent (Abbildung 4.1). Eine mögliche Erklärung wäre, dass Frauen mit einem Minijob einen geringen Anteil zum Haushaltseinkommen hinzuverdienen, während das Haushaltseinkommen aber insgesamt so hoch ist, dass keine weiteren Transferleistungen bezogen werden müssen.
- Diese These wird dadurch gestützt, dass Frauen ihren Minijob häufiger im Haupterwerb ausführen: Nur 23,0 Prozent der Frauen geben an, ihren Minijob im Nebenerwerb auszuüben. Dieser Anteil ist viel geringer als jener der Männer (44,0 Prozent). Da auch der Anteil bei Frauen höher ist, die als Erwerbsstatus „Hausfrau“ angeben, wird das klassische Bild bestätigt, dass Frauen mit ihrem Minijob einen Zuverdienst zum Haupteinkommen des Partners liefern. Es kann aber auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit sein, einen Minijob neben der Haupttätigkeit als Hausfrau oder Teilzeitbeschäftigung anzunehmen (Abschnitt 4.1.1).
- In Privathaushalten beziehen weniger Befragte keine Leistungen (53,9 Prozent) als im gewerblichen Bereich (71,3 Prozent). Gleichzeitig beziehen die in Privathaushalten Beschäftigten mit 11,1 Prozent häufiger Arbeitslosengeld II.
- Menschen mit Migrationshintergrund beziehen ebenfalls häufiger Arbeitslosengeld II (10,7 Prozent) als Menschen ohne Migrationshintergrund. Für Menschen mit Migrationshintergrund scheint also der Aspekt der wirtschaftlichen Notwendigkeit noch etwas höher zu sein, zumal sie als Grund für eine geringfügige Beschäftigung relativ häufig angeben, nichts anderes gefunden zu haben (Abschnitt 4.1.3).

4.1.3 Gründe für geringfügige Beschäftigung

Gründe für eine geringfügige Beschäftigung können zwischen den Arbeitnehmern stark variieren. Schätzen manche ihn als flexiblen Hinzuverdienst, könnten andere ihn als Sprungbrett in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sehen. Daher sind die Gründe der Beschäftigten, getrennt nach soziodemografischen Merkmalen, in diesem Kapitel aufgeführt.

Abbildung 4.2
Gründe für geringfügige Beschäftigung
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachantworten möglich. Werte kleiner oder gleich 3 werden nicht ausgewiesen. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

- Der Hauptgrund für eine geringfügige Beschäftigung bei den Befragten ist die Hinzuverdienstmöglichkeit: 65,3 Prozent gaben dies an. Der zweithäufigste Grund sind flexible Arbeitszeiten (20,2 Prozent) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (19,8 Prozent) (Abbildung 4.2).
- Bemerkenswert ist, dass Frauen weitaus häufiger angeben, den Minijob wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuüben (25,7 Prozent), während dieser Faktor bei den Männern eher eine untergeordnete Rolle spielt (5,8 Prozent). Das passt ebenfalls zum oben bereits genannten Bild einer Frau, die den Minijob als Nebenverdienst neben ihrer Tätigkeit als Hausfrau hat.

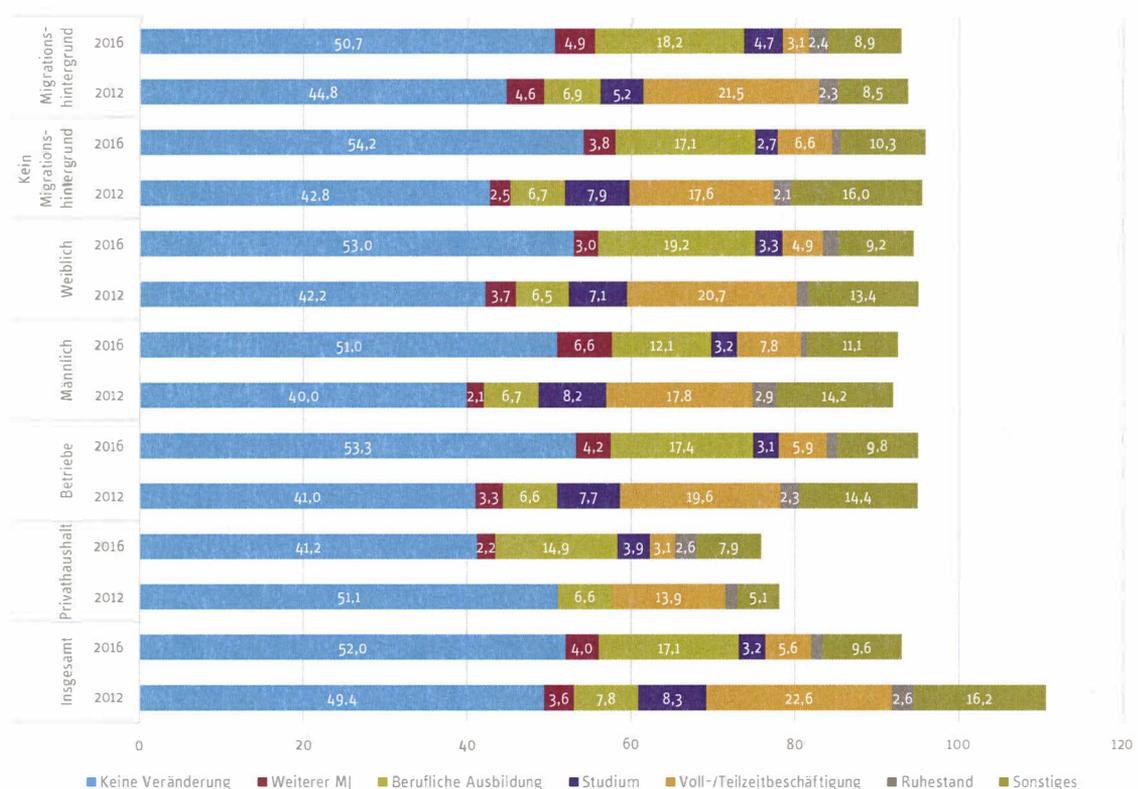
- Die sogenannte Sprungbrettfunktion, also dass der Minijob als Sprungbrett in ein Vollzeitarbeitsverhältnis dienen soll, scheint eher eine untergeordnete Rolle zu spielen: Nur 4,1 Prozent der Befragten gaben dies als wichtigen Grund an und lediglich 4,9 Prozent der Beschäftigten hoffen auf eine direkte Umwandlung ihres aktuellen Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Stelle. Gleichzeitig ist das Sammeln von Berufserfahrung eine bedeutende Motivation für die Aufnahme eines Minijobs: Durchschnittlich 15,4 Prozent der im Minijob Beschäftigten gaben dies als Grund an. Eine mögliche Erklärung für die geringe Bedeutung der Sprungbrettfunktion ist, dass die geringfügig Beschäftigten den Minijob vor allem als Hinzuverdienstmöglichkeit sehen, um das Haushaltseinkommen zu erhöhen. Für sie ist also eher die Möglichkeit wichtig, flexibel zu sein und etwas dazuzuverdienen. Damit widersprechen die Ergebnisse teilweise Berthold/Coban (2013a, 2013b), die die Sprungbrettfunktion als zentrale Motivation für die Ausübung eines Minijobs sehen (Abschnitt 2.1.1).
- Im Jahr 2016 wurden zusätzlich noch die drei Kategorien „Soziale Kontakte“, „Kontakt zum Arbeitgeber während der Elternzeit“ und „Gesundheitszustand“ eingeführt. Die wichtigste Kategorie hier waren die sozialen Kontakte: 13,4 Prozent der geringfügig Beschäftigten geben das als Grund für ihren Minijob an. Menschen ohne Migrationshintergrund machen diese Angabe häufiger. Auch der Gesundheitszustand scheint eine Rolle zu spielen, immerhin 7,5 Prozent gaben ihn als Grund an, am häufigsten darunter Menschen, die in Privathaushalten arbeiten. Durchweg unter 3 Prozent gaben jedoch an, den Kontakt zum Arbeitgeber während der Elternzeit halten zu wollen.
- Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2012 fallen drei wichtige Verschiebungen auf (Abbildung 4.2). Erstens existiert eine höhere Wertschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (von 10,6 Prozent auf 19,8 Prozent), sowie der flexiblen Arbeitszeiten im Minijob (von 14,4 Prozent auf 20,2 Prozent). Zweitens hat die Beschäftigungsform des Minijobs als Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (direkt oder indirekt) an Bedeutung verloren (von 14,1 Prozent auf 9,0 Prozent). Drittens, ist der Grund der Hinzuverdienstmöglichkeit noch wichtiger geworden (von 57,0 Prozent auf 65,3 Prozent).
- Für diese Verschiebungen existieren drei mögliche Erklärungsansätze: Erstens könnte es sich um Verschiebungen in der soziodemographischen Zusammensetzung von geringfügig Beschäftigten handeln. Wenn im Jahr 2016 mehr Frauen einen Minijob ausüben und Frauen andere Gründe für die Aufnahme eines Minijobs haben, könnte dies die Unterschiede zwischen den Jahren erklären. Allerdings zeigt Abbildung 4.2, dass diese Verschiebungen ebenfalls deutlich sichtbar sind, wenn nur Frauen betrachtet werden.
- Aus diesem Grund muss mindestens einer – oder beide – der alternativen Erklärungsansätze in Bezug auf die Mindestlohneinführung eine Rolle spielen. Entweder haben unmittelbar nach der Mindestlohneinführung viele geringfügig Beschäftigte den Sprung in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geschafft oder diejenigen Beschäftigten, die einen Übergang wünschen, sind arbeitslos geworden und konnten somit in der aktuellen Befragung nicht mehr erfasst werden. Im ersten Fall hätte der Mindestlohn den im Jahr 2012 noch existierenden Kostenvorteil von Minijobs relativ reduziert und die Arbeitgeber hätten in der Reaktion mehr sozialversicherungspflichtige Stellen angeboten. Dieses Angebot würde von jenen Beschäftigten angenommen, die eine Teilzeit- oder Vollzeitstelle präferieren. Im zweiten Fall wird die Annahme getroffen, dass jene geringfügig Beschäftigten mit einer niedrigen Produktivität (also z.B. Langzeitarbeitslose oder Frauen mit langen Erwerbsunterbrechungen) im Jahr 2012 niedrige Löhne erhalten haben. Das durch den Mindestlohn induzierte Lohnwachstum könnte dazu geführt haben, dass die Arbeitgeber diese Beschäftigten entlassen haben und durch Arbeitnehmer mit einer höheren Produktivität (z.B. im Nebenerwerb geringfügig Be-

schäftigte) ersetzt haben. Beide Erklärungsansätze würden zu den beobachteten Verschiebungen bei der Motivation zur Aufnahme eines Minijobs führen, da diejenigen Beschäftigten mit dem Wunsch nach einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Jahr 2016 nicht mehr im Minijob zu finden sind. Die wirtschaftspolitischen Implikationen bei der Bewertung des Mindestlohns im Zusammenhang mit der geringfügigen Beschäftigung sind jedoch offensichtlich völlig entgegengesetzt. Leider ermöglichen die vorliegenden Daten keine weitere Differenzierung oder Bewertung.

4.1.4 Berufliche Perspektive

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über die beruflichen Perspektiven von geringfügig Beschäftigten. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

Abbildung 4.3
Pläne für berufliche Zukunft
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – 2012 waren Mehrfachantworten möglich. Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

- Der Großteil der geringfügig Beschäftigten (52,0 Prozent) möchte keine Veränderung des aktuellen Erwerbsstatus. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2012 leicht gestiegen; damals gaben dies nur 49,4 Prozent an (Abbildung 4.3). Das bestätigt die Ergebnisse von Fertig/Kluge (2006), die herausfanden, dass die meisten geringfügig Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden sind (Abschnitt 2.2.2).
- Der Anteil der Befragten, die eine Voll-/Teilzeitbeschäftigung anstreben, ist sehr gering und beträgt nur 5,6 Prozent. Das ist ein großer Einbruch in diesen Angaben seit 2012: Dort gaben dies noch 22,6 Prozent der im Minijob Beschäftigten an. Auch hier lässt sich erkennen, dass

Minijobs weniger als Sprungbrett angesehen werden, bzw. weniger aktuell im Minijob Beschäftigte diesen Übergang überhaupt wünschen (vgl. Diskussion in Abschnitt 4.1.3).

- Im Gegensatz dazu ist der Anteil, der eine berufliche Ausbildung anstrebt, von 7,8 Prozent auf 17,1 Prozent gestiegen. Es existieren allerdings deutliche Unterschiede nach Geschlecht: Der Anteil der Frauen, die eine berufliche Ausbildung anstreben, ist mit 19,2 Prozent höher als bei den Männern mit 12,1 Prozent, wobei die Werte im Jahr 2012 ähnlich waren.
- In Privathaushalten geringfügig Beschäftigte wollen vergleichsweise häufig ihren Erwerbsstatus ändern: Nur 41,2 Prozent geben an, keine Veränderung zu wollen. Der zweithöchste Anteil in dem Bereich strebt eine berufliche Ausbildung an. Das könnte daran liegen, dass gerade ein Minijob im privaten Bereich nur als Zwischenlösung angesehen wird, um mögliche Überbrückungszeiten zwischen anderen Erwerbsstadien zu füllen.

4.2 Arbeitgebermerkmale

Neben den soziodemografischen Merkmalen der Minijobs sind weitere Unterscheidungskriterien die Merkmale hinsichtlich der Arbeitgeber. Die vertraglichen Rahmenbedingungen und Bedingungen am Arbeitsplatz sind weitere Möglichkeiten, bei denen sich geringfügig Beschäftigte von anderen Beschäftigten unterscheiden könnten. Außerdem beeinflussen sie zu einem großen Anteil die Jobzufriedenheit der Angestellten. Im Folgenden sollen die von den geringfügig Beschäftigten angegebenen Arbeitgebermerkmale ausgewertet werden, z.B. ob der Arbeitgeber weitere Standorte hat und wie viele Mitarbeiter (im Minijob) ein Betrieb hat. Weiterhin werden Beschäftigungsdauer, Vertragsart und Branchen untersucht. Diese Angaben werden teilweise nach soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht oder Migrationshintergrund hin getrennt untersucht. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Ein Großteil der geringfügig Beschäftigten, 89,7 Prozent, arbeitet im gewerblichen Bereich (Tabelle 4.1). Wie in Abschnitt 3.2.2 diskutiert, ist der Anteil der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten in der Stichprobe allerdings überrepräsentiert; der tatsächliche Anteil liegt mit 4,7 Prozent deutlich niedriger (Deutsche Rentenversicherung 2016). Minijobs in Privathaushalten bleiben weiterhin eher eine Randerscheinung.
- Abbildung 4.6 zeigt die Branchen der im Minijob Beschäftigten jeweils getrennt nach Geschlecht. Die meisten geringfügig Beschäftigten arbeiten demnach im Handel (Frauen: 17,6 Prozent, Männer: 13,1 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (Frauen: 13,0 Prozent, Männer: 7,6 Prozent) sowie im Gastgewerbe (Frauen: 11,6 Prozent, Männer: 8,1 Prozent). Das widerspricht den Zahlen der Minijob-Zentrale, die als eine der meist vertretenen Branchen wissenschaftliche Dienstleistungen mit 20 Prozent ausweist. In dieser Befragung geben nur 4,3 Prozent der Männer und 1,4 Prozent der Frauen an, in diesem Bereich zu arbeiten. Eine mögliche Erklärung liegt in der technischen Natur der verwendeten Klassifikation der Wirtschaftszweigen: Nur wenige Menschen können sich vorstellen, welche Betriebe und Berufe der Branche „wissenschaftliche Dienstleistungen“ zugeordnet sind. Die Verzerrung ist jedoch minimal, da die anderen Branchen (Handel, Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen) sowohl in der Befragung als auch in offiziellen Statistiken die Mehrheit der Minijobs anbieten.

Tabelle 4.1
Arbeitgebercharakteristika des aktuellen Minijobs

	Anzahl	Anteil in %
Art Arbeitgeber		
Privathaushalt	228	10,3
Betriebe	1 980	89,7
Bezahlte Arbeitsstunden		
Bis 10	150	6,8
11-20	309	14,0
21-30	303	13,7
31-40	408	18,5
41-50	382	17,3
51-80	198	9,0
Mehr als 80	2	0,1
Fehlende Angabe	456	20,7
Anzahl unbezahlte Arbeitsstunden		
Keine	1 627	73,7
1-5	73	3,3
6-10	28	1,3
11-15	13	0,6
Mehr als 15	23	1,0
Fehlende Angabe	444	20,1
Weitere Standorte		
Nein	1 204	54,5
Ja, bis zu 4	242	11,0
Ja, mehr als 4	464	21,0
Fehlende Angabe	70	3,2
Trifft nicht zu	228	10,3
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb		
Bis zu 9	764	34,6
10-49	551	25,0
50-149	108	4,9
150-249	27	1,2
250-500	35	1,6
Über 500	60	2,7
Fehlende Angabe	435	19,7
Trifft nicht zu	228	10,3
Anzahl der geringfügig Beschäftigten		
Keine	106	4,8
1	138	6,3
2 - 5	365	16,5
6 - 10	196	8,9
11 - 20	125	5,7
Mehr als 20	333	15,1
Trifft nicht zu	228	n.v
Fehlende Angabe	945	42,8

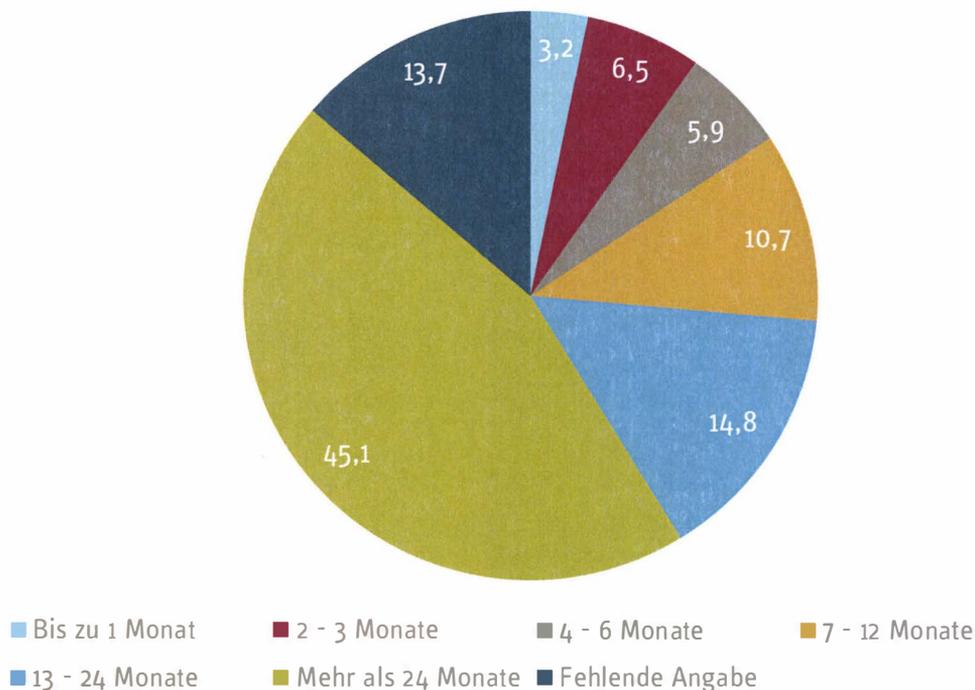
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. Die Angabe "Trifft nicht zu" tritt bei geringfügigen Beschäftigungen in Privathaushalten auf.

- Dabei sind deutliche Unterschiede nach Geschlecht erkennbar: Frauen arbeiten häufiger in den Branchen Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, sowie in Privathaushalten, Gastgewerbe und Reinigungsgewerbe, während Männer auch verstärkt in Branchen wie Verkehr und Lagerei (6,3 Prozent) eingestellt werden, in denen fast keine Frauen arbeiten (0,5 Prozent). Der Männeranteil ist außerdem hoch in der Branche wissenschaftliche und technische Dienstleistungen (4,3 Prozent) und im Baugewerbe (5,1 Prozent).
- Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Branchen bei Frauen sehr viel stärker polarisiert sind, während die Männer sich relativ gleichmäßig auf verschiedene Branchen verteilen.

Frauen arbeiten dabei deutlich häufiger in den für Minijob typischen Branchen wie Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Privathaushalte, Gastgewerbe und Reinigungsgewerbe.

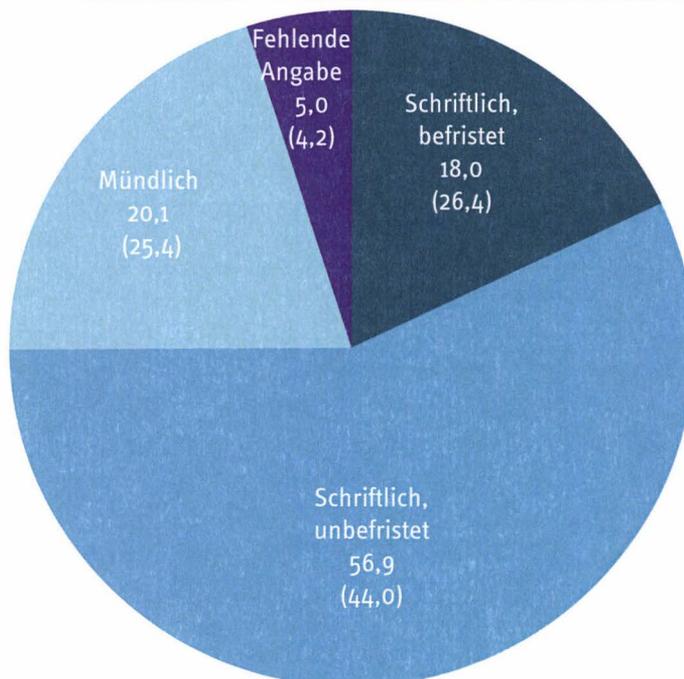
- Über die Hälfte der Arbeitgeber hat keinen weiteren Standort. 11,0 Prozent haben bis zu vier weitere Standorte und 21,0 Prozent über vier weitere Standorte. Das sind naheliegende Zahlen, da Minijobber zu großen Anteilen im Handel, Sozial- und Gesundheitswesen und Gastgewerbe arbeiten, wo die meisten Betriebe nur einen Standort haben (Tabelle 4.1).
- Auch die Betriebsgröße lässt auf diese Erklärung schließen (Tabelle 4.1): Ein Großteil der Befragten gibt an, in einem Betrieb mit bis zu 9 Mitarbeitern zu arbeiten (34,6 Prozent), der zweitgrößte Anteil gibt an, zwischen 10 und 49 weitere Mitarbeiter im Betrieb zu haben (25,0 Prozent).
- Ein etwas anderes Bild ergibt sich, wenn nach weiteren geringfügig Beschäftigten im Betrieb gefragt wird. Der Großteil der Befragten gibt an, dass im gleichen Betrieb zwischen zwei und fünf weitere Mitarbeiter im Minijob beschäftigt sind; 15,1 Prozent haben mehr als 20 weitere geringfügig beschäftigte Kollegen (Tabelle 4.1). Auch diese Zahlen sind vermutlich durch die dominanten Branchen Handel und Gastgewerbe getrieben, in denen viele der geringfügig Beschäftigten angestellt sind. Sie widersprechen jedoch den Zahlen der Minijob-Zentrale (Abschnitt 2.2.2). Dort waren 2012 geringfügig Beschäftigte vor allem in Betrieben vertreten, die nur einen geringfügig Beschäftigten angestellt haben. Der Grund dafür könnte sein, dass im Jahr 2016 große Betriebe relativ häufiger Minijobs anbieten als im Jahr 2012. Das könnte wiederum mit dem Mindestlohn zusammenhängen: Möglicherweise haben Unternehmen mit nur einem geringfügig Beschäftigten dieses Beschäftigungsverhältnis zu einer Voll- oder Teilzeiterwerbstätigkeit umgewandelt oder aber haben diese Stellen aufgelöst. Diese Hypothese wird durch die Veränderung in der Betriebsgröße unterstützt: Im Jahr 2012 waren Betriebe mit unter 10 Beschäftigten mit 41,6 Prozent stark vertreten; im Jahr 2016 beläuft sich dieser Anteil nur noch auf 34,6 Prozent.
- Die geringfügige Beschäftigung besteht bei einem Großteil der Beschäftigten (45,1 Prozent) seit mehr als 24 Monaten. Nur ein kleiner Teil der Befragten (3,2 Prozent) gibt an, das Beschäftigungsverhältnis gerade erst begonnen zu haben (Abbildung 4.4). Das passt zu den Zahlen aus Abschnitt 4.1.4, in dem die meisten im Minijob Beschäftigten angeben, keine Veränderung in ihrem Erwerbsstatus vornehmen zu wollen. Die Beschäftigungsbedingungen scheinen also für die meisten geringfügig Beschäftigten subjektiv gut zu sein. Weiterhin lässt sich daraus schließen, dass wenig Befragte den Minijob als Sprungbrett in eine Vollzeitbeschäftigung ansehen, was die Ergebnisse aus Abbildung 4.3 bestätigen.
- Die meisten im Minijob Beschäftigten haben einen schriftlichen, unbefristeten Vertrag (56,9 Prozent). Gleichzeitig haben immerhin 20,1 Prozent der Befragten lediglich einen mündlichen Vertrag (Abbildung 4.5). Das könnte unter anderem an dem relativ hohen Anteil von Beschäftigten in Privathaushalten liegen: 11,4 Prozent der Frauen und 7,1 Prozent der Männer arbeiten in diesem Bereich (Abbildung 4.6). Beschäftigte mit mündlichem Vertrag sind in Bezug auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Standards besonders gefährdet. Wie in Abschnitt 4.1.4 bereits angedeutet, könnte der vergleichsweise niedrige Anteil von Beschäftigten in Privathaushalten, die sagen, dass sie keine Veränderung wollen, unter anderem darin begründet sein.
- Der Anteil an mündlichen Verträgen ist seit 2012 gesunken. Im Jahr 2012 gaben 25,4 Prozent der Befragten an, einen solchen Vertrag zu haben. Der Anteil an schriftlichen, unbefristeten Verträgen ist von 44,0 Prozent auf 56,9 Prozent gestiegen (Abbildung 4.5). Das weist möglicherweise auf bessere Nutzung von arbeitsrechtlichen Standards hin (Abschnitt 4.4).

Abbildung 4.4
Dauer des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in Monaten
 in %



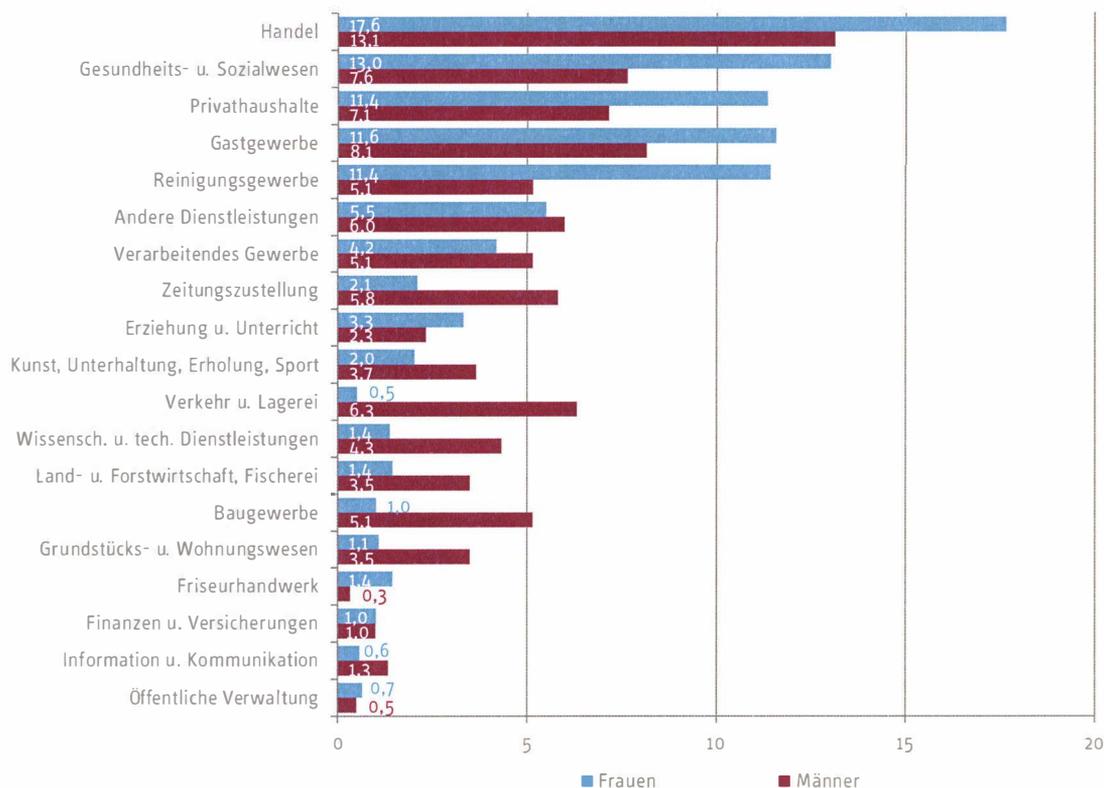
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.5
Vertragsart der geringfügigen Beschäftigung
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Die Werte für 2012 sind in Klammern angegeben.

Abbildung 4.6
Branche des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 2023 (2016) Beobachtungen vor.

4.3 Löhne, Arbeitsstunden und Mindestlohn

Löhne und Arbeitsstunden sind zwei zentrale Merkmale eines Minijobs, die sowohl die empfundene als auch die tatsächliche Beschäftigungsqualität stark determinieren. Des Weiteren beeinflussen die seit dem Jahr 2012 durchgeführten Reformen beide Merkmale unmittelbar (Abschnitt 2.1). Die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro auf 450 Euro führt bei konstanten Stundenlöhnen durch eine höhere Anzahl von gearbeiteten Stunden zu steigenden Monatseinkommen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass der einheitliche Mindestlohn die Stundenlöhne erhöht hat. Werden beide Dimension gemeinsam betrachtet, ist die Auswirkung auf die gearbeiteten Stunden unklar. Im Gegensatz dazu ist sowohl bei den Stunden, als auch bei den Monatslöhnen eine Erhöhung zu erwarten.

Dieser Abschnitt betrachtet das Zusammenspiel von Monatseinkommen, Arbeitsstunden und Stundenlöhnen vor dem Hintergrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze sowie der Mindestlohneinführung. Hierfür konzentriert sich Abschnitt 4.3.1 zunächst auf die Monatslöhne und die Arbeitsstunden. Darauf aufbauend wird in Abschnitt 4.3.2 die Rolle des Mindestlohns für die Stundenlöhne diskutiert.

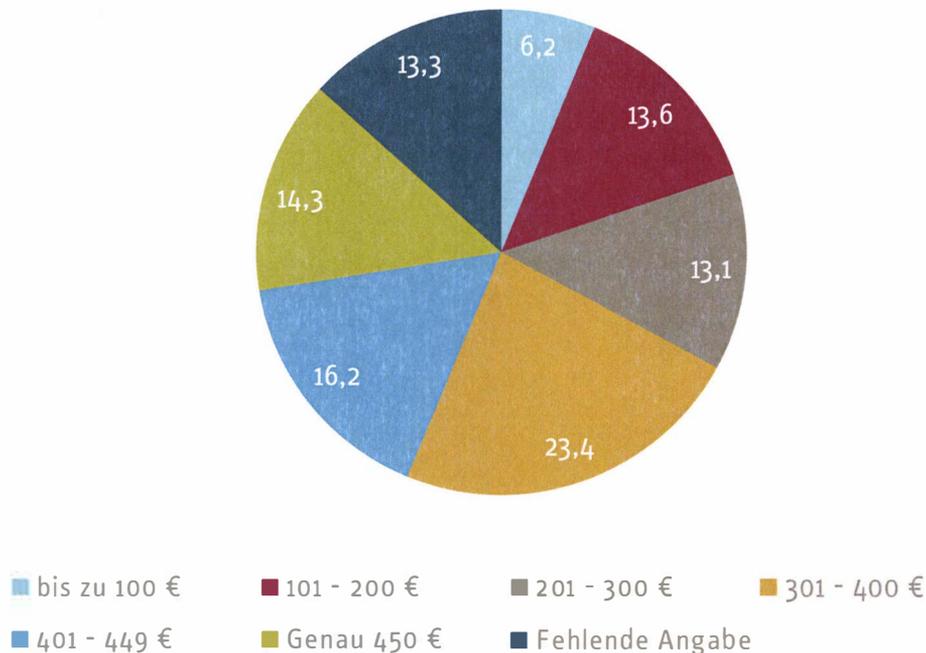
4.3.1 Monatseinkommen und Arbeitsstunden

Im Folgenden werden die Monatslöhne sowie die tatsächlichen und gewünschten Arbeitsstunden der Befragten aufgezeigt. Da neben einer Analyse der aktuellen Situation von geringfügig Beschäf-

tigten auch die Auswirkungen des einheitlichen Mindestlohns und die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze im Mittelpunkt stehen, werden durchgehend Vergleiche zwischen den Jahren 2012 und 2016 durchgeführt. Die Monatseinkommen bilden eine Ausnahme, da aufgrund der Anhebung der Verdienstgrenze nur ein sinnvoller Vergleich der durchschnittlichen Monatslöhne durchgeführt werden kann.

Abbildung 4.7

Monatseinkommen der geringfügigen Beschäftigung in Euro in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Abbildung 4.7 zeigt die Verteilung der Monatseinkommen im Jahr 2016. Hierbei lässt sich festhalten:

- Rund 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten verdienen exakt 450 Euro im Monat.
- Weitere 16 Prozent der Beschäftigten verdienen zwischen 401 Euro und 449 Euro. Die offiziellen Statistiken der Minijobzentrale weisen für das Jahr 2015 ebenfalls einen Anteil von 30 Prozent für die Einkommensspanne von 400 bis 450 Euro aus (Abschnitt 2.2.4). Dies legt nahe, dass die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze bei mindestens 30 Prozent der Beschäftigten zu einem höheren Monatseinkommen geführt hat. Dieser Anteil ist wahrscheinlich sogar deutlich höher, da Verschiebungen im Monatseinkommen unterhalb der vorherigen Verdienstgrenze von 400 Euro nicht ausgeschlossen werden können.
- Diese Vermutung wird durch die Entwicklung des durchschnittlichen monatlichen Einkommens bestätigt. Während im Jahr 2012 das durchschnittliche, monatliche Einkommen bei 268 Euro lag, ist dieser Wert auf 322 Euro im Jahr 2016 deutlich gestiegen (Tabelle A.4.7). Dieser Wert ist vergleichbar mit der offiziellen Statistik der Minijob-Zentrale (2016). Dort stieg der durchschnittliche Monatslohn für gewerblich Beschäftigte seit 2012 ebenfalls stark an und lag 2016 bei rund 308 Euro (siehe Abschnitt 2.2.4).

- Sehr niedrige monatliche Einkommen sind im Jahr 2016 relativ selten: Mehr als 23 Prozent der Arbeitnehmer verdienen zwischen 301 Euro und 400 Euro. Je niedriger das monatliche Einkommen, umso geringer wird der Anteil der Beschäftigten, die dieses Einkommen erhalten. Schließlich geben nur noch 6 Prozent der Befragten an, weniger als 100 Euro zu verdienen.

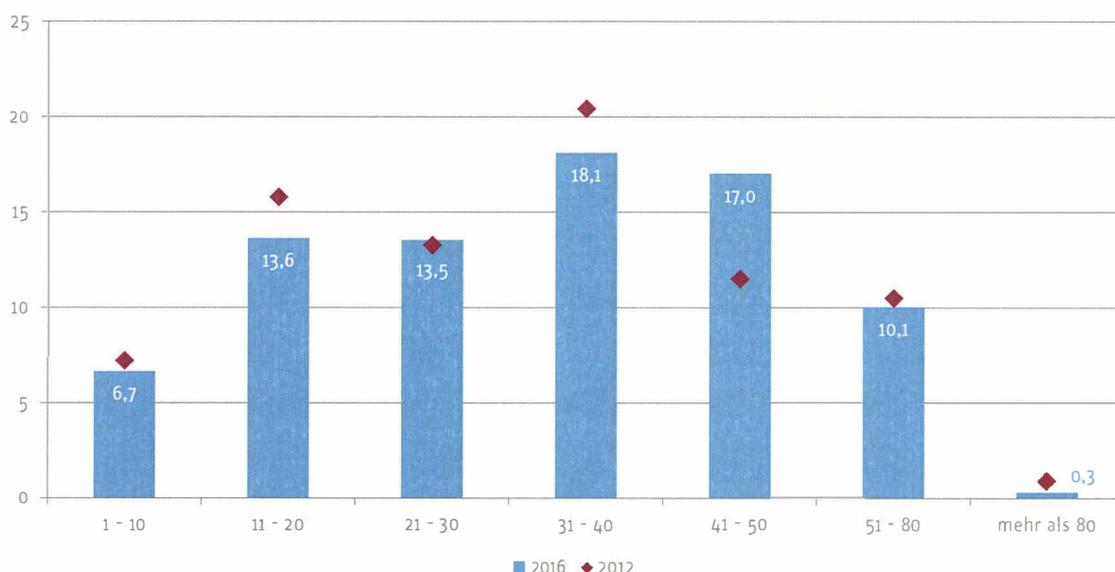
Es ist unklar, ob die gestiegenen monatlichen Einkommen auf die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze oder die Einführung des Mindestlohns oder auf beides zurückzuführen sind. Aus diesem Grund müssen die gearbeiteten Stunden analysiert werden. Die Kernergebnisse sind:

- Die Verteilung der bezahlten, monatlichen Arbeitsstunden hat sich seit 2012 deutlich verschoben. Der Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Stunden im Monat arbeiten, hat sich von 57 Prozent auf 52 Prozent reduziert. Gleichzeitig ist der Anteil der Arbeitnehmer mit 41-50 monatlichen Arbeitsstunden von 12 Prozent auf 17 Prozent gestiegen (Abbildung 4.8). Diese deutliche Verschiebung der Verteilung hat im Mittel allerdings nur eine kleine Auswirkung: Die durchschnittliche monatliche bezahlte Arbeitszeit ist von 32,4 Stunden im Jahr 2012 auf 32,8 Stunden im Jahr 2016 nur leicht angestiegen (Tabelle A.4.7).

Abbildung 4.8

Aktuelle geringfügige Beschäftigung – Bezahlte Arbeitsstunden

in %



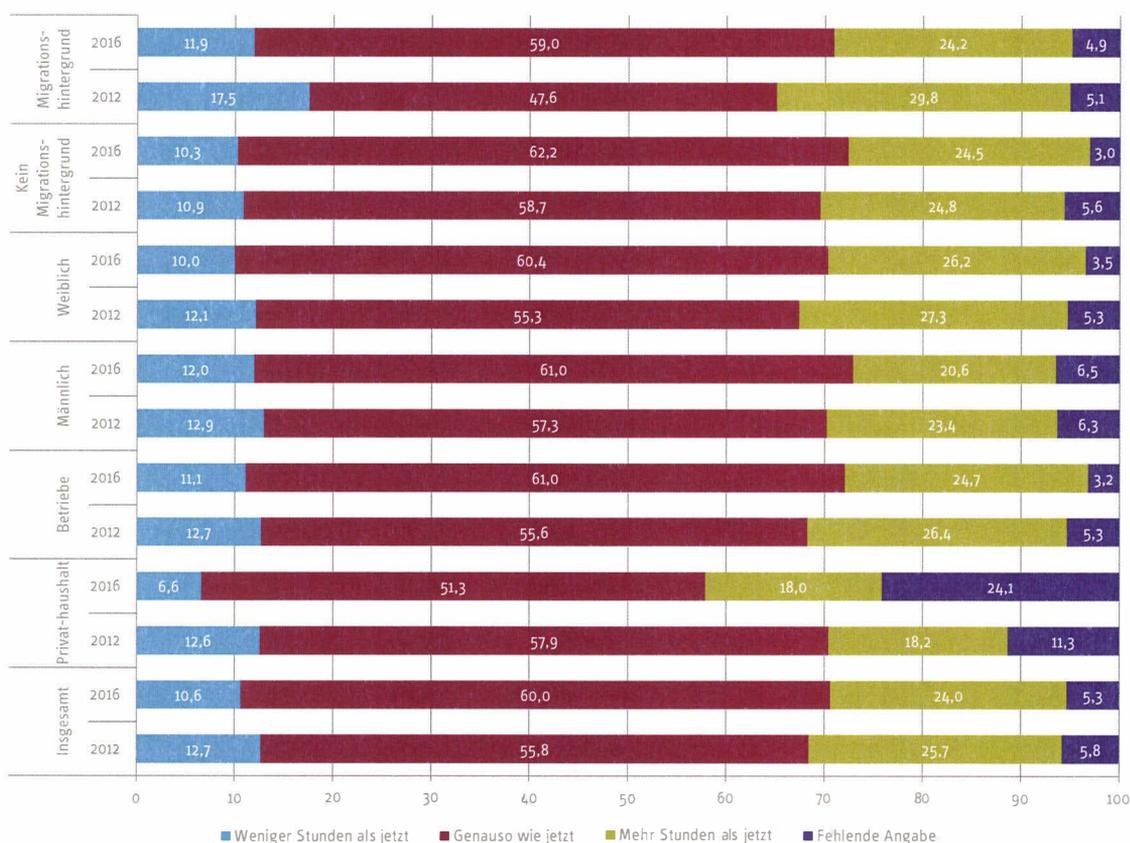
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1 752 (2016) bzw. 1 356 (2012) Beobachtungen zu bezahlten Arbeitsstunden vor. Aufgrund von fehlenden Angaben summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

- Die Verschiebung der Verteilung hin zu mehr gearbeiteten Stunden deutet darauf hin, dass die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze das Arbeitsangebot der Beschäftigten erhöht hat. Diese Aussage kann unter der (plausiblen) Annahme getroffen werden, dass die Stundenlöhne mindestens konstant geblieben sind (Abschnitt 4.3.2).
- Für diejenigen Beschäftigten, die im Jahr 2012 sehr viele Stunden für einen geringen Stundenlohn gearbeitet haben, erscheint die Auswirkung des Mindestlohns wichtiger als die Auswirkung der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze. Dies ist am leicht gesunkenen Anteil der Beschäftigten, die mehr als 50 Stunden im Monat arbeiten, erkennbar (Abbildung 4.8). Diese Beschäftigten haben im Jahr 2012 (teilweise deutlich) weniger als 8 Euro pro Stunde verdient ($400/50=8$). Durch den nun höheren Stundenlohn von mindestens 8,50 Euro können trotz der

Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze lediglich gleich viele oder weniger Stunden gearbeitet werden. Insgesamt ist die Gruppe der Beschäftigten mit über 50 monatlichen Arbeitsstunden jedoch klein, so dass der Anteil der Beschäftigten mit mehr als 51 Arbeitsstunden auch nur um 1 Prozentpunkt gesunken ist.

- Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass die geringfügig Beschäftigten mehrheitlich die Anzahl ihrer Arbeitsstunden erhöht haben. Nur ein geringer Anteil hat ein solch hohes Lohnwachstum erfahren, dass eine Ausweitung des Arbeitsangebots trotz der höheren geringfügigkeitsgrenze nicht möglich war.

Abbildung 4.9
Gewünschte Arbeitsstunden
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Eine Motivation für die Einführung von Minijobs in ihrer heutigen Form war, Menschen, die nur wenige Stunden im Monat arbeiten möchten, den Übergang von der Nicht-Partizipation in die Erwerbstätigkeit zu erleichtern (Abschnitt 2.1). Wenn die angesprochenen Gruppen nun tatsächlich im Minijob zu finden sind, sollten die gearbeiteten Stunden den gewünschten Stunden entsprechen. Die Ergebnisse der Befragung zeigen:

- Die Mehrheit der im Minijob Beschäftigten ist mit der Anzahl der gearbeiteten Stunden zufrieden (Abbildung 4.9). Dies gilt in beiden Befragungsjahren, wobei der Anteil der Arbeitnehmer, die keine Veränderung wünschen, sich von 56 Prozent auf 60 Prozent erhöht hat. Gleichzeitig hat sich sowohl der Anteil, der weniger Stunden wünscht, als auch der Anteil, der gerne mehr arbeiten würde, reduziert.

- Von der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze haben vor allem im Minijob Beschäftigte mit Migrationshintergrund profitiert, da sie so die Möglichkeit haben, mehr Stunden zu arbeiten. Im Jahr 2012 haben in dieser Gruppe nur 48 Prozent angegeben, mit der Stundenanzahl zufrieden zu sein; dieser Anteil hat sich auf 59 Prozent im Jahr 2016 erhöht.
- Der Anteil der Beschäftigten, die gerne mehr Stunden arbeiten möchten, ist immer deutlich größer als der Anteil der Beschäftigten, die gerne weniger Stunden arbeiten möchten. Vor diesem Hintergrund kann die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze positiv betrachtet werden. Allerdings bleibt weiter offen, wie ein Übergang vom Minijob in den Midijob (und letztlich in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung) vor dem Hintergrund eines hohen Grenzsteuersatzes –ggf. verstärkt durch das Ehegattensplitting – gelingen kann (Abschnitt 2.2).
- Dies betrifft insbesondere diejenigen Beschäftigten, die zwar gerne mehr Stunden arbeiten möchten, aber immer noch weit von einer üblichen Teilzeitbeschäftigung entfernt sind. Hierbei handelt es sich häufig um Frauen (Abschnitt 2.1.2), die mit über 26 Prozent im Jahr 2016 deutlich öfter als andere Gruppen angeben, bei gleichem Lohn gerne mehr Stunden arbeiten zu wollen (Abbildung 4.9).

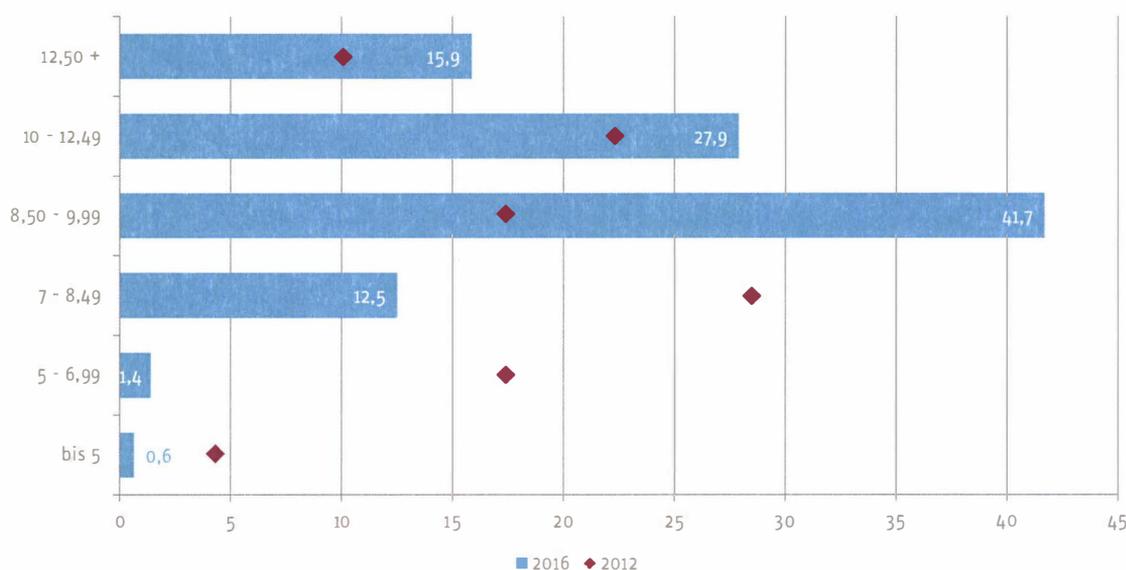
4.3.2 Stundenlöhne und Mindestlohn

Der einheitliche Mindestlohn von 8,50 Euro, der zum 1. Januar 2015 eingeführt wurde, hat mit Sicherheit die stärkste Auswirkung auf die Entwicklung der Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten zwischen den Befragungsjahren 2012 und 2016. Während eine Analyse der Auswirkung auf das Lohnwachstum auf Basis der vorliegenden Daten unproblematisch ist, können Beschäftigungswirkungen nicht untersucht werden. Hintergrund ist, dass in der aktuellen Befragung nur diejenigen Beschäftigten beobachtet werden, die im Juni 2016 noch eine Minijob ausüben. Diejenigen, die auf Grund der Mindestlohneinführung nun entweder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder die ihren Job verloren haben, können hingegen nicht mehr beobachtet werden.

Für die Analyse der Stundenlöhne wird die Entwicklung der Lohnverteilung untersucht, gefolgt von einer Analyse derjenigen Personengruppen, die im Jahr 2016 immer noch weniger als 8,50 Euro verdienen. Abschließend werden die Determinanten des Stundenlohns untersucht, sowohl mit Hilfe univariater (der Stundenlohn wird nur entlang einer Dimension, z.B. der Branche, analysiert) als auch multivariater (der Stundenlohn wird gleichzeitig entlang mehrerer Dimensionen untersucht) Analysen. Bezüglich der Entwicklung der Stundenlöhne zeigt sich:

- Die Lohnverteilung hat sich insgesamt nach rechts verschoben (Abbildung 4.10). Löhne zwischen (und inklusive) 8,50 und 9,99 Euro sind mit 41,7 Prozent besonders häufig. Aber auch die höheren Lohngruppen von 10-12,49 Euro und ab 12,50 Euro sind mit jeweils 27,9 Prozent und 15,9 Prozent stark vertreten.
- Im Vergleich zum Jahr 2012, in dem die Lohngruppe von 7-8,49 Euro am stärksten besetzt war, handelt es sich um ein hohes Lohnwachstum, das auch im Mittelwert sichtbar wird, der von 9,36 Euro auf 10,63 Euro angestiegen ist (Tabelle A.4.7). Hierbei handelt es sich um ein durchschnittliches Lohnwachstum von 13 Prozent zwischen den beiden Befragungszeitpunkten.

Abbildung 4.10
Stundenlöhne der geringfügig Beschäftigten
 in %

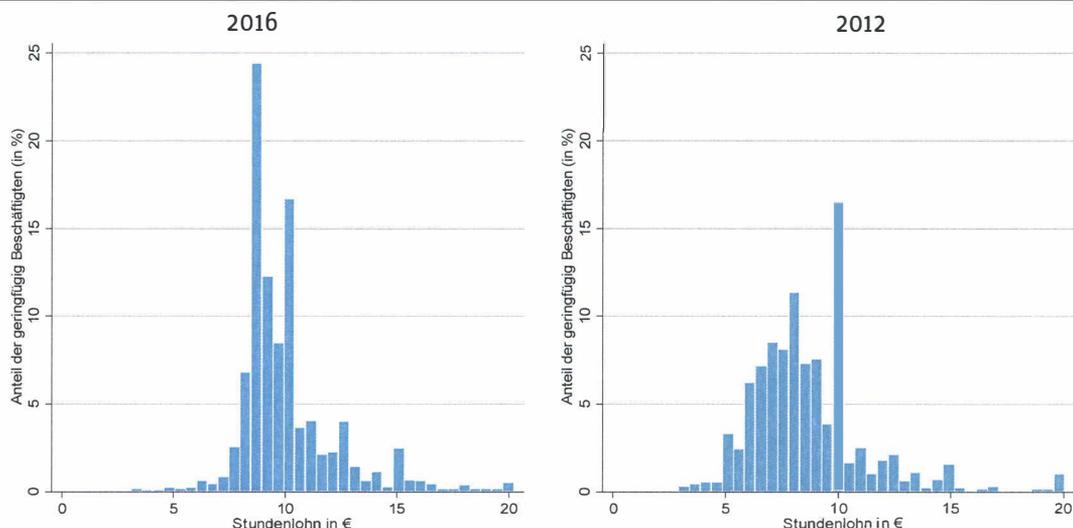


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1 724 (2016) bzw. 1 299 (2012) Beobachtungen zu Lohnsätzen vor.

- Dieses Ergebnis bestätigt sich auch bei einer detaillierten Betrachtung der Lohnverteilung, die in Abbildung 4.11 dargestellt ist. Rund ein Viertel der geringfügig Beschäftigten verdient (fast) genau den Mindestlohn. Die Häufung der Löhne am Mindestlohnniveau („Spike“) ist ein typisches Ergebnis einer Mindestlohneinführung. Grundsätzlich zeigt es, dass der Mindestlohn die Höhe der Löhne für einen bedeutenden Anteil der Beschäftigten positiv beeinflusst hat.
- Gleichzeitig scheint der Mindestlohn auch die höheren Lohngruppen beeinflusst zu haben. Während der Anteil der geringfügig Beschäftigten, der 10 Euro in der Stunde verdient, in etwa konstant geblieben ist, sind bis inkl. 15 Euro alle über dem Mindestlohn liegenden Lohngruppen im Jahr 2016 stärker besetzt als im Jahr 2012. Diese sogenannten „Spillover“-Effekte, die durch das Lohnabstandsgebot⁹ entstehen können, sind ebenfalls in der internationalen Mindestlohnliteratur etabliert.
- Lediglich der Anteil der Beschäftigten mit Löhnen über 15 Euro hat sich seit dem Jahr 2012 verringert (Abbildung 4.11). Es ist unklar, ob die Löhne entsprechend abgesenkt wurden – in diesem Fall würde der Mindestlohn als Anker bei Lohnverhandlungen dienen – oder ob diese relativ teuren geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden.

⁹ Unter dem Lohnabstandsgebot versteht man das Phänomen, dass bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern (z.B. diejenigen mit einem beruflichen Abschluss) einen höheren Lohn als eine bestimmte andere Gruppe (z.B. ungelernete Beschäftigte) erwarten. Wird der Lohn für die letztere Gruppe erhöht, erwartet die erste Gruppe ebenfalls eine entsprechende Lohnerhöhung, damit der Lohnabstand unverändert bleibt.

Abbildung 4.11
Verteilung der Stundenlöhne
 in %

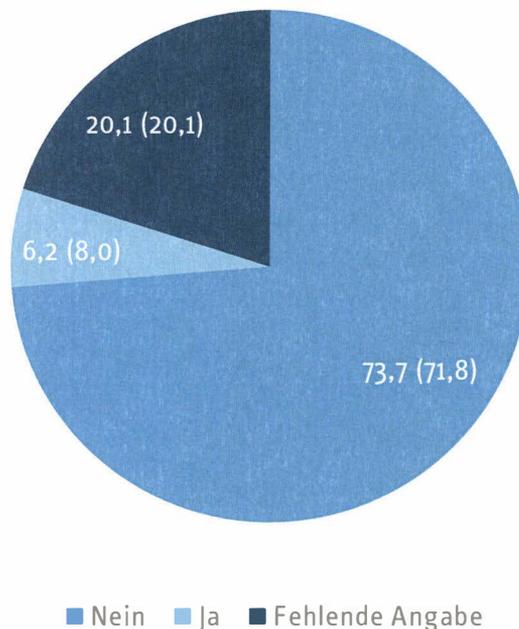


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1 724 (2016) bzw. 1 299 (2012) Beobachtungen zu Stundenlöhnen und Arbeitsstunden vor. Die angegebenen Werte sind Durchschnittswerte (Mean).

Dieses durchaus positive Bild der Mindestlohneinführung muss kritisch hinterfragt werden. Erstens ist es möglich, dass Arbeitgeber Umgehungsstrategien anwenden, wie beispielsweise mehr unbezahlte Arbeitsstunden zu verlangen. Diese Gefahr besteht insbesondere in Branchen mit Kundenkontakt (Handel, Gastgewerbe), in denen Vor- und Nachbereitungszeiten notwendig sind. Zweitens zeigen Abbildung 4.10 und Abbildung 4.11, dass immer noch ein signifikanter Anteil von 14,5 Prozent der Befragten angibt, einen Stundenlohn unter 8,50 Euro zu erhalten. Hierzu lässt sich festhalten:

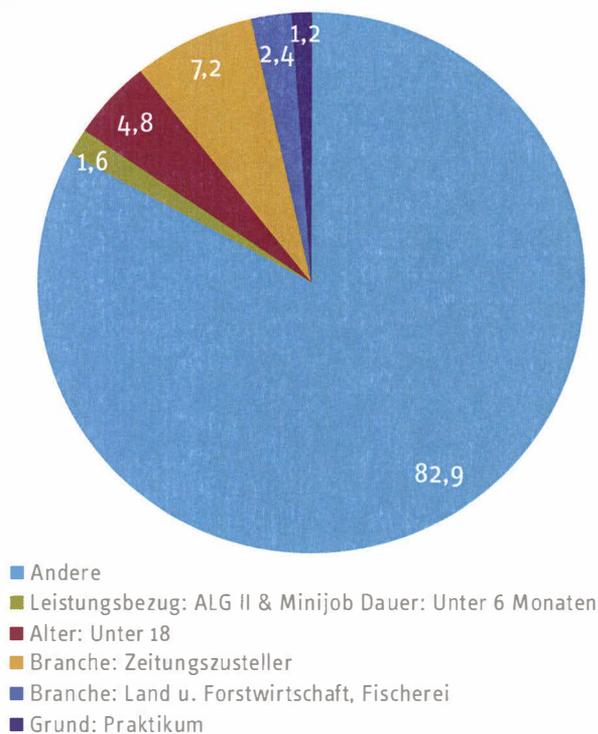
- Der Anteil der geringfügig Beschäftigten, der angibt unbezahlte Arbeitsstunden leisten zu müssen, ist seit dem Jahr 2012 nahezu konstant, bzw. hat sich sogar leicht von 8 Prozent auf 6,2 Prozent verringert (Abbildung 4.12). Der Anteil der fehlenden Angabe ist allerdings ebenfalls mit 20,1 Prozent konstant, so dass der tatsächliche Anteil der Beschäftigten mit unbezahlten Arbeitsstunden möglicherweise deutlich höher war und ist.
- Nichtsdestotrotz scheint sich die Einführung des Mindestlohns zumindest nicht negativ auf die unbezahlten Arbeitsstunden ausgewirkt zu haben, d.h. es handelt sich nicht um eine häufig angewandte Umgehungsstrategie. Ein Grund liegt sicherlich in denen im Mindestlohngesetz festgehaltenen Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeiten, die diese Umgehungsstrategie weniger attraktiv machen.
- Der Mindestlohn kann in einigen Fällen legal unterschritten werden (Abschnitt 2.1). Die vorliegenden Daten erlauben leider keine Identifizierung von Ehrenamtlichen mit Aufwandsentschädigung. Für die anderen Gruppen zeigt Abbildung 4.13, wie häufig sich die entsprechenden Personen in der Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten mit Löhnen unterhalb der Mindestlohnniveaus wiederfinden. Insgesamt existieren für 17,1 Prozent der Beobachtungen legale Gründe für die relativ niedrigen Löhne; insbesondere Zeitungszusteller und Minderjährige sind häufig vertreten. Gleichzeitig gehören 82,9 Prozent der im Minijob Beschäftigten mit Löhnen unter 8,50 Euro zu keiner der Gruppen mit Ausnahmeregelung, so dass von einem illegalen Unterschreiten des Mindestlohns ausgegangen werden muss.

Abbildung 4.12
Unbezahlte Arbeitsstunden
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Die Werte für 2012 sind in Klammern angegeben.

Abbildung 4.13
Charakteristika der geringfügig Beschäftigten, die unter Mindestlohn bezahlt werden
 in %



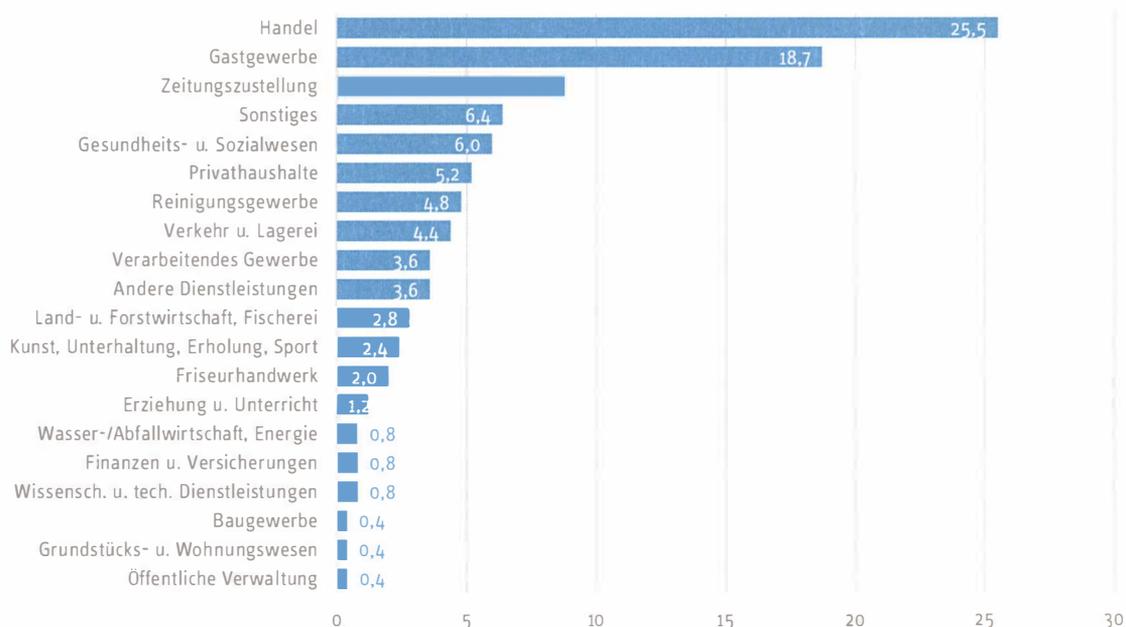
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

- Zusammengefasst bedeutet dies, dass 12,0 Prozent (=14,5 Prozent*82,9 Prozent) aller geringfügig Beschäftigten einen Lohn unter 8,50 Euro erhält und es hierfür keine Ausnahme- oder Übergangsregelung gibt.
- Besondere Aufmerksamkeit verdient der geringe Anteil von Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten der Beschäftigungsdauer innerhalb der Gruppe der Arbeitnehmer mit Löhnen unterhalb von 8,50 Euro (Abbildung 4.13). Genauso wie die Hinzuverdienstregelung bei Arbeitslosen im Minijob (Abschnitt 2.2), zielt die Ausnahmeregelung im Mindestlohngesetz darauf ab, Arbeitslosen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dementsprechend wird die Gruppe der Langzeitarbeitslosen im Minijob doppelt gefördert: Arbeitnehmerseitig durch die Hinzuverdienstmöglichkeit und arbeitgeberseitig durch die Ausnahme vom Mindestlohn. Trotz dieser doppelten Förderung wird die Option nur sehr selten in Anspruch genommen. Dies liegt möglicherweise in der geringen Übergangsrate vom Minijob in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Abschnitt 2.2) und/oder an der grundsätzlichen Zurückhaltung von Arbeitgebern, Langzeitarbeitslose einzustellen.
- Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist es essentiell, mehr über die Arbeitgeber zu erfahren, die ohne Ausnahmeregelung den Mindestlohn unterschreiten. Aus diesem Grund zeigt Abbildung 4.14 die Verteilung der betroffenen Beschäftigten auf die Branchen. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in typischen Niedriglohnbranchen, die ebenfalls viele Minijobs anbieten, wie dem Handel, dem Gastgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Reinigungsgewerbe. Privathaushalte sind ebenfalls stark betroffen, was auf einen stärkeren Aufklärungsbedarf hindeutet.

Abbildung 4.14

Branchen der geringfügig Beschäftigten, die unter Mindestlohn bezahlt werden

in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 251 Beobachtungen vor.

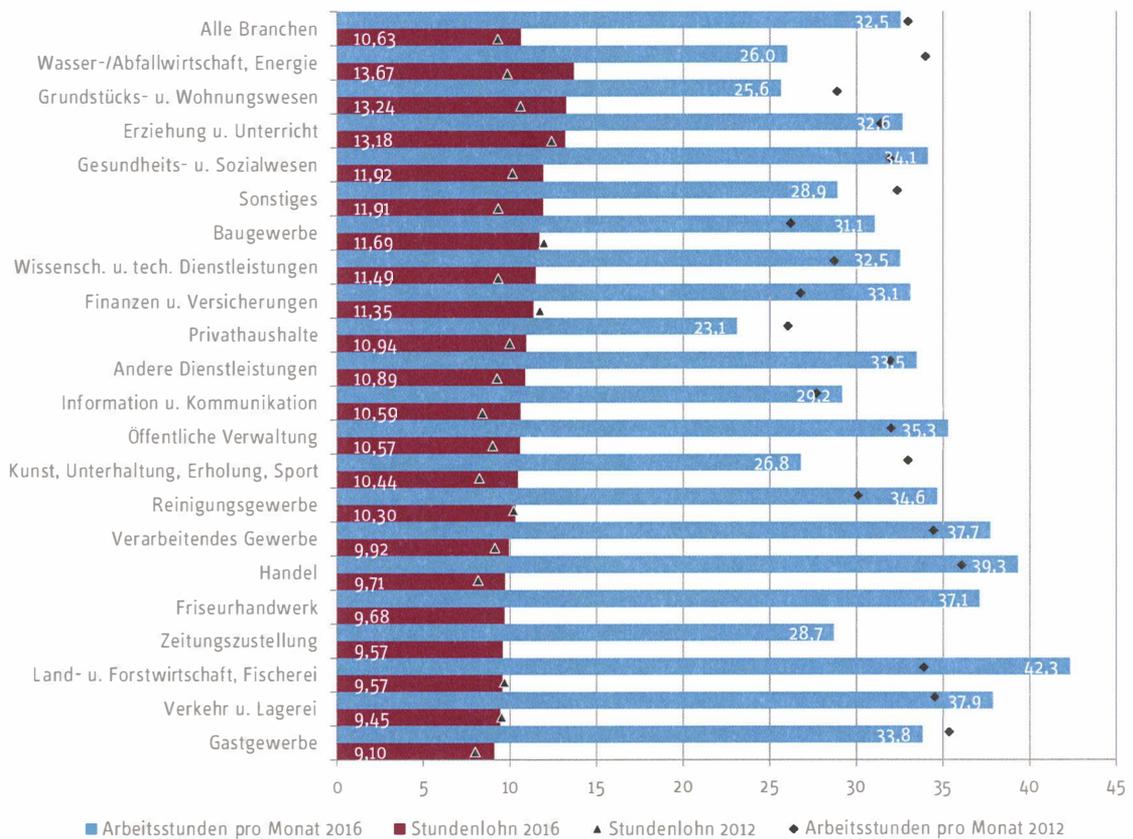
Unabhängig vom Mindestlohn, ist eine relevante Frage, welche Faktoren die Lohnhöhe der geringfügig Beschäftigten beeinflussen. Zur Beantwortung dieser Frage werden zunächst die Unterschiede nach Branchen, Arbeitgeber- und Jobcharakteristika ausgewertet; in einem zweiten Schritt

wird eine Regressionsanalyse durchgeführt, um alle Faktoren – inkl. der Arbeitnehmermerkmale – gemeinsam zu betrachten. Die Kernergebnisse sind:

- Die durchschnittlichen Stundenlöhne variieren zwischen 13,67 Euro in der Wasser- und Abfallwirtschaft/dem Energiesektor und 9,10 Euro im Gastgewerbe (Abbildung 4.15). Grundsätzlich sind die Durchschnittslöhne in jenen Branchen geringer, die viele Minijobs anbieten, wie Dienstleistungen, dem Handel und dem Gastgewerbe (Abschnitt 2.2).

Abbildung 4.15

Stundenlohn und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1 724 (2016) bzw. 1 299 (2012) Beobachtungen zu Stundenlöhnen und Arbeitsstunden vor. Die angegebenen Werte sind Durchschnittswerte (Mean).

- Dieser Zusammenhang von niedrigen durchschnittlichen Stundenlöhnen und der Anzahl von geringfügig Beschäftigten verstärkt sich deutlich, wenn nur die Verteilung von Frauen betrachtet wird. Wie in Abschnitt 4.2 diskutiert, arbeiten geringfügig beschäftigte Frauen mehrheitlich in den oben genannten Branchen sowie in Privathaushalten, während Männer im Minijob in Branchen mit relativ hohen Stundenlöhnen, wie dem Baugewerbe, vergleichsweise stark vertreten sind.
- In Branchen mit niedrigen Stundenlöhnen sind die monatlichen Arbeitsstunden tendenziell etwas höher als in Branchen mit hohen Stundenlöhnen (Abbildung 4.15). Diese negative Korrelation zwischen durchschnittlichen Löhnen und Arbeitsstunden ist jedoch nicht besonders stark ausgeprägt.

- Schließlich zeigt Abbildung 4.15, dass sich sowohl der Stundenlohn als auch die Arbeitsstunden insgesamt seit dem Jahr 2012 leicht erhöht haben. Dabei existieren jedoch starke Unterschiede zwischen Branchen mit zwei unterschiedlichen Mustern.
- In einigen Branchen wurden die Löhne angehoben und die Arbeitsstunden entsprechend reduziert. Dies entspricht grob einem höheren Stundenlohn bei in etwa gleichbleibenden monatlichen Einkommen und trifft z.B. auf die Wasser- und Abfallwirtschaft/den Energiesektor, das Grundstücks- und Wohnungswesen, den Kunst-, Unterhaltungs-, Erholungs- und Sportsektor, aber auch die Zeitungszustellung zu (Abbildung 4.15).
- In anderen Branchen, wie dem Bildungswesen, dem Gesundheits- und Sozialwesen, den wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung, wurden Löhne und Arbeitsstunden gleichermaßen erhöht (Abbildung 4.15). Dies ist möglich, insofern die monatlichen Einkommen im Jahr 2012 häufig unter der Geringfügigkeitsgrenze lagen und/oder die Erhöhung der Stundenlöhne relativ gering ausgefallen ist, sodass die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro auf 450 Euro eine gleichzeitige Ausweitung der Arbeitszeit erlaubt.
- Die Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten variieren wie folgt zwischen den Arbeitgebern. Erstens sind die Stundenlöhne höher, wenn keine weiteren Standorte existieren und sinken mit der Anzahl der weiteren Standorte. Zweitens zahlen Betriebe mit 150-249 Mitarbeitern mit 9,17 Euro die geringsten Stundenlöhne, während das Lohnniveau sowohl in sehr kleinen, als auch in sehr großen Betrieben höher ist. Schließlich sinken die durchschnittlichen Stundenlöhne mit der Anzahl weiterer geringfügig Beschäftigter im Betrieb; die Ausnahme bilden Betriebe mit mehr als 20 weiteren geringfügig Beschäftigten, die durch ein mittleres Lohnniveau gekennzeichnet sind (Tabelle A.4.4).
- In Bezug auf die Merkmale des ausgeübten Minijobs zeigt sich, dass es keine nennenswerte Korrelation zwischen der Beschäftigungsdauer und dem Lohnniveau gibt (Tabelle A.4.5). Dies steht im klaren Kontrast zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, in denen ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Betriebszugehörigkeit und der Lohnentwicklung beobachtet werden kann. Gleichzeitig kann auf Ebene der einzelnen Beschäftigten ein starker negativer Zusammenhang zwischen den gearbeiteten Stunden und dem Stundenlohn hergestellt werden: Diejenigen Beschäftigten, die nur wenige Stunden arbeiten, erhalten mit Abstand die höchsten Stundenlöhne (Tabelle A.4.5).
- Werden alle Determinanten des Stundenlohns – Merkmale der Beschäftigten, des Arbeitgebers und des Minijobs – gemeinsam betrachtet (Tabelle 4.2), ergibt sich ein interessantes Bild: die Eigenschaften des Beschäftigten sind bis auf den Arbeitsmarktstatus nahezu irrelevant, während die Anzahl der gearbeiteten Stunden und die Anzahl weiterer Minijobs im Betrieb die unterschiedlichen Stundenlöhnen erklären können.
- Tabelle 4.2 zeigt, dass weder das Alter, Geschlecht noch Bildungsniveau der Beschäftigten statistisch signifikant mit dem Stundenlohn korreliert sind. Eine statistisch signifikante Korrelation zeigt sich an einem t-Wert, dessen absoluter Wert größer als 1,96 ist. Für die bessere Lesbarkeit sind die statistisch signifikanten Koeffizienten fett gedruckt. Wenn ein Koeffizient statistisch nicht signifikant ist, bedeutet dies inhaltlich, dass der wahre Zusammenhang mit einer Wahrscheinlichkeit von über 5 Prozent null ist (siehe auch Anhang 2). Die Ausnahmen

Tabelle 4.2

Determinanten des Stundenlohns (Regressionsergebnisse)

2016

	Koeffizient	t-Wert
Alter in Klassen		
Bis 18	-0,064	-1,051
19 - 24	0,035	0,885
25 - 39		Referenzgruppe
40 - 49	0,090	2,439
50 - 60	0,112	3,341
Geschlecht		
Männlich		Referenzgruppe
Weiblich	-0,053	-1,851
Migrationshintergrund		
Nein		Referenzgruppe
Ja	0,014	0,524
Schulabschluss		
Kein Schulabschluss	0,025	0,803
Hauptschulabschluss		Referenzgruppe
Realschulabschluss	0,001	0,043
Abitur	0,102	2,804
Berufsabschluss		
Kein Abschluss	0,027	0,931
Ausbildung, Lehre		Referenzgruppe
Berufsfachschule	0,059	1,159
Universität	0,057	1,485
Fachschule	0,035	0,655
Anderer Abschluss	-0,101	-1,119
Branche		
Handel		Referenzgruppe
Gastgewerbe	-0,033	-0,905
Gesundheits- u. Sozialwesen	0,064	1,644
Verarbeitendes Gewerbe	-0,009	-0,193
Reinigungsgewerbe	-0,034	-0,689
Erziehung und Unterricht	0,070	0,999
Baugewerbe	0,069	1,007
Wissenschaftl. u. technische Dienstl	0,040	0,527
Verkehr und Lagerei	-0,150	-1,860
Grundstücks- und Wohnungswesen	0,158	1,598
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	-0,123	-1,904
Zeitungszustellung	-0,231	-1,839
Andere Dienstleistung	0,030	0,612
Land- und Forstwirtschaft	0,006	0,084
Sonstiges	0,013	0,270
Gesammelte Branchen	0,058	1,154
Arbeitsmarktstatus		
VZ erwerbstätig		Referenzgruppe
TZ erwerbstätig	0,018	0,375
Selbstständig	-0,188	-1,816
Student/Schüler	-0,149	-3,213
Rentner	-0,162	-2,058
Arbeitslos	-0,224	-3,631
Hausfrau/Hausmann	-0,042	-1,026
Sonstiges	-0,198	-3,038

noch: Tabelle 4.2

	Koeffizient	t-Wert
Bezahlte Arbeitsstunden		
Bis 10	-1,481	-30,011
11 - 20	-0,695	-19,518
21 - 30	-0,264	-7,616
31 - 40		Referenzgruppe
41 - 50	0,152	4,776
51 - 80	0,226	6,474
Mehr als 80	0,295	2,012
Unbezahlte Überstunden		
Keine		Referenzgruppe
1 - 5	-0,114	-2,567
6 - 10	-0,036	-0,593
11 - 15	-0,250	-2,134
Mehr als 15	-0,172	-1,451
Dauer der geringfügigen Beschäftigung (in Monatsklassen)		
Bis zu 1	-0,01	-0,166
2 - 3	-0,067	-1,525
4 - 6	0,097	2,274
7 - 12	0,018	0,527
13 - 24	-0,009	-0,287
Mehr als 24		Referenzgruppe
Weitere Standorte		
Nein		Referenzgruppe
Ja, bis zu 4	-0,015	-0,382
Ja, mehr als 4	-0,005	-0,188
Vertragsart ¹		
Schriftlich, befristet		Referenzgruppe
Schriftlich, unbefristet	0,029	0,847
Mündlich	-0,036	-0,922
Anzahl der geringfügig Beschäftigten		
Keine		Referenzgruppe
1	0,009	0,207
2 - 5	-0,074	-1,939
6 - 10	-0,123	-2,743
11 - 20	-0,158	-2,961
Mehr als 20	-0,166	-2,769
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb		
Bis zu 9		Referenzgruppe
10-49	0,049	1,743
50-149	0,020	0,367
150-249	0,081	0,961
250-500	0,055	0,539
Über 500	0,064	0,809
Konstante	5,936	81,352
R ²		0,789
N		632

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – ¹2012 waren Mehrfachantworten möglich. Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt.

bilden das Abitur als höchster schulischer Bildungsabschluss und die Altersgruppen ab 40 Jahren – beide Merkmale sind mit höheren Löhnen assoziiert. Der positive Zusammenhang zwischen Abitur und Stundenlohn wird aus dem positiven Vorzeichen des Koeffizienten ersichtlich. Werden zwei geringfügige Beschäftigte miteinander vergliche, die über die exakt gleichen individuellen Merkmale verfügen und genau den gleichen Minijob ausüben, und sich nur in ihrem höchsten Schulabschluss unterscheiden, so erhält der Beschäftigte mit Abitur einen höheren Lohn im Vergleich zu dem Beschäftigten mit Hauptschulabschluss (Referenzkate-

gorie). Für die anderen Schulabschlüsse kann eine solche Aussage nicht getätigt werden, da die Koeffizienten nicht statistisch signifikant sind (Tabelle 4.2).

- Im Gegensatz dazu trägt der Erwerbsstatus neben dem Minijob stark zur Erklärung der Lohnunterschiede bei: Zwischen den im Nebenerwerb tätigen geringfügig Beschäftigten (Vollzeit, Teilzeit, Selbstständigkeit) können keinerlei Lohnunterschiede festgestellt werden. Studenten und Schüler sowie Arbeitslose erhalten hingegen geringere Löhne, während Hausfrauen und -männer gegenüber im Haupterwerb Vollzeitbeschäftigten keinen Lohnabschlag hinnehmen müssen (Tabelle 4.2).
- Im Einklang mit der vorangegangenen univariaten Analyse, sind die Stundenlöhne negativ mit der Anzahl der gearbeiteten Stunden und der Anzahl weiterer geringfügig Beschäftigten im Betrieb korreliert.
- Diese Ergebnisse bedeuten nicht, dass die Stundenlöhne entlang aller anderen Faktoren zwangsläufig gleich sind. So hat die vorliegende Studie bspw. gezeigt, dass starke Lohnunterschiede zwischen den Branchen existieren. Wenn man allerdings zwei Beschäftigte in unterschiedlichen Branchen vergleicht, die hinsichtlich ihres Erwerbsstatus neben des Minijobs, ihrer gearbeiteten Stunden und der Anzahl der weiteren geringfügig Beschäftigten in Betrieb gleich sind, verkleinert sich der Lohnunterschied erheblich. Insofern die Angleichung des Lohnniveaus der im Minijob Beschäftigten ein sozialpolitisches Ziel ist, implizieren die vorliegenden Ergebnisse, dass eine Fokussierung auf die Lohnunterschiede z.B. entlang der Betriebsmerkmale zielführender ist als eine bloße Konzentration auf die Lohnunterschiede zwischen den Branchen.

4.4 Arbeitsbedingungen

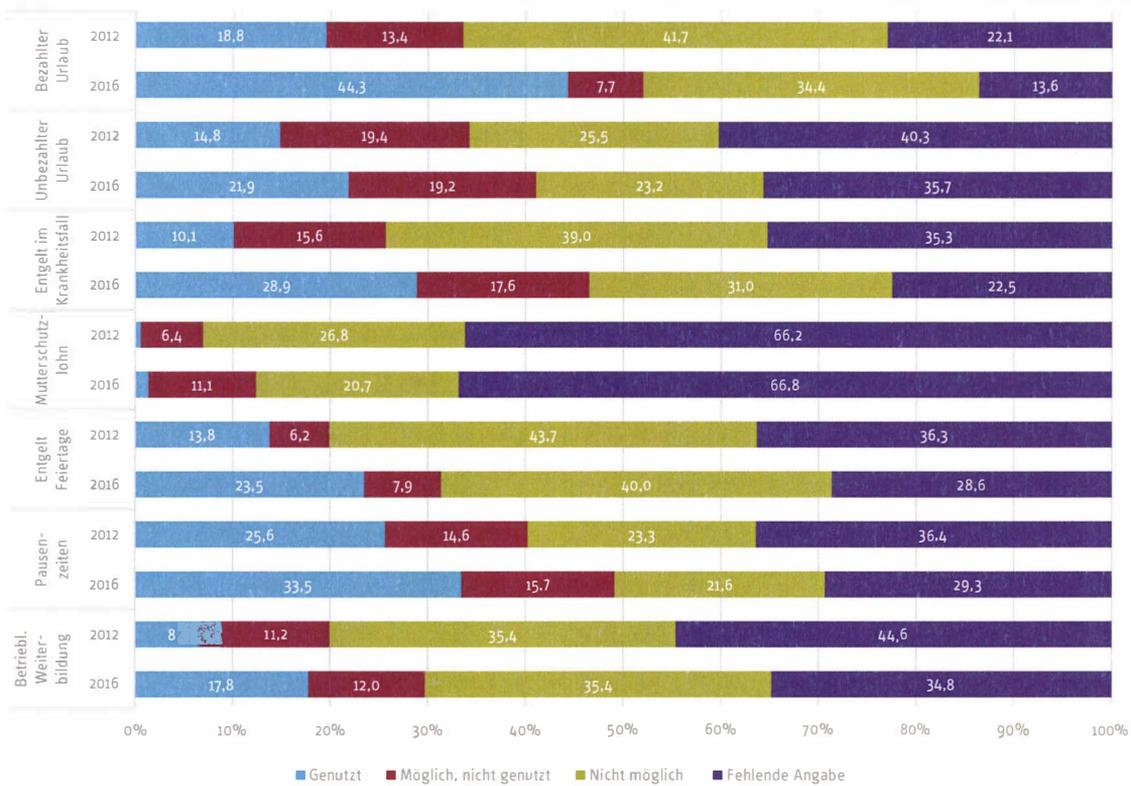
Ein großer Anteil der geringfügig Beschäftigten bezieht keine gesetzlichen Leistungen. Dies liegt sowohl daran, dass arbeits- und kollektivrechtliche Standards von Arbeitgeberseite nicht eingehalten werden, als auch daran, dass geringfügig Beschäftigten oft die Kenntnis über ihre gesetzlichen Ansprüche fehlt. Daher befasst sich dieser Abschnitt mit den Arbeitsbedingungen geringfügig Beschäftigter. Dafür wird in Abschnitt 4.4.1 die Inanspruchnahme von gesetzlich vorgeschriebenen und freiwilligen Leistungen der Arbeitnehmer dargestellt. Abschnitt 4.4.2 konzentriert sich auf die Informationskanäle, die im Minijob Beschäftigte nutzen, um sich über ihre gesetzlichen Ansprüche beraten zu lassen. Abschließend befasst sich Abschnitt 4.4.3 mit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht.

4.4.1 Leistungsgewährung

Eine bedeutende Rolle für die Arbeitsbedingungen der geringfügig Beschäftigten spielen die vom Gesetzgeber vorgesehenen und von den Arbeitgebern zu gewährenden Leistungen. Der folgende Abschnitt wertet daher aus, inwiefern Leistungen von im Minijob Beschäftigten in Anspruch genommen werden und wie sich die Leistungsgewährung in verschiedenen Branchen unterscheidet. Dafür wird zwischen drei Antwortkategorien differenziert: Die Kategorie „genutzt“ umfasst Befragte, die die Leistungen schon in Anspruch genommen haben. Die Kategorie „möglich, nicht genutzt“ beinhaltet Befragte, denen die Leistung gewährt wird, die sie aber noch nicht in Anspruch genommen haben. Die dritte Kategorie „nicht möglich“ setzt sich aus Befragten zusammen, die die Leistungsgewährung für nicht möglich halten. Die zusätzliche Kategorie „fehlende Angabe“ umfasst Befragten, die die Frage zur Leistungsgewährung nicht beantwortet haben sowie aus Befragten, die die Frage mit „weiß nicht“ beantwortet haben. Unter der plausiblen Annahme, dass Befragte, die eine Leistung in Anspruch nehmen, die Frage beantworten und nicht „weiß nicht“

ankreuzen, kann die Kategorie „fehlende Angabe“ als Nicht-Inanspruchnahme der Leistung interpretiert werden.

Abbildung 4.16
Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Werte kleiner 1,5 werden nicht ausgewiesen.

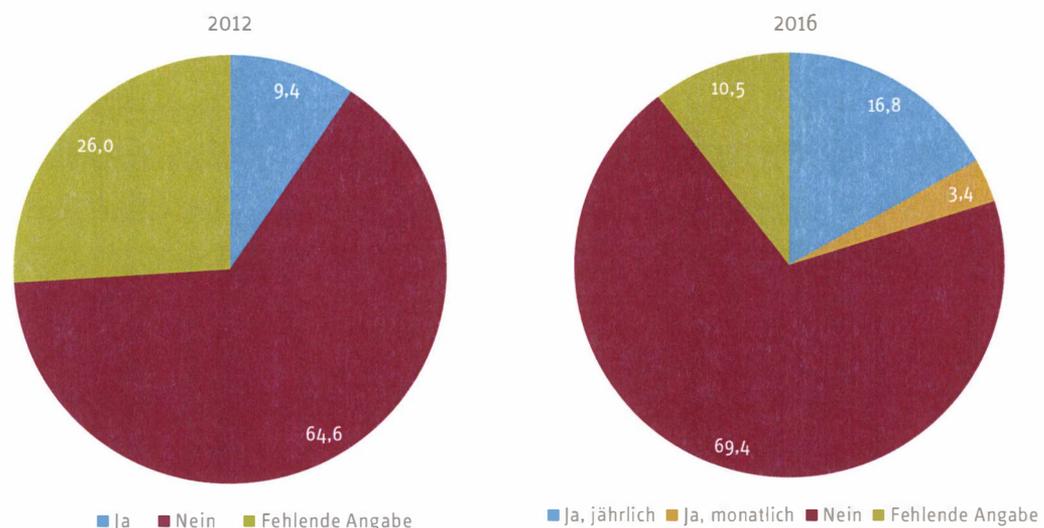
Die Gewährung der abgefragten Leistungen lässt sich für das Jahr 2016 wie folgt zusammenfassen (Abbildung 4.16):

- Die gesetzlich vorgesehenen Leistungen (außer Mutterschutzlohn) sind für mindestens jeden Dritten der Befragten möglich. Betriebliche Fortbildung, als freiwillige Zusatzleistung, kann von 29,8 Prozent der Befragten genutzt werden.
- Bezahlter Urlaub ist die am häufigsten gewährte Leistung. Er wird von 44,3 Prozent der im Minijob Beschäftigten genutzt und ist insgesamt für 52,0 Prozent der geringfügig Beschäftigten möglich. Pausenzeiten bei Arbeitszeiten über sechs Stunden werden von 33,5 Prozent der Befragten genutzt. Eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bzw. wenn die Arbeitszeit auf einen Feiertag fällt, wird von 28,9 bzw. 23,5 Prozent der Befragten in Anspruch genommen.
- Der Mutterschutzlohn ist mit 1,4 Prozent die am wenigsten genutzte gesetzliche Leistung. Allerdings ist die Gruppe der schwangeren geringfügig Beschäftigten natürlich auch deutlich kleiner als die Grundgesamtheit aller im Minijob Beschäftigten, so dass von einer geringeren Inanspruchnahme ausgegangen werden muss. Das ist vor allem der Fall, weil auch Männer diese Frage beantwortet haben. Daher muss dieser Wert immer mit Vorsicht interpretiert werden. Auch unbezahlten Urlaub nimmt mit 21,9 Prozent nur ein relativ geringer Anteil der geringfügig Beschäftigten wahr.

- Die Kategorien „nicht möglich“ und „fehlende Angabe“ summieren sich für alle Leistungen zu mindestens 45 Prozent. Diese Kombination legt nahe, dass die Gewährung der Leistung für die geringfügig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung nicht existent ist. Dies kommt am häufigsten bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen (68,6 Prozent) und am seltensten bei bezahltem Urlaub (48,0 Prozent) vor.
- Die Zusatzleistung Urlaubs- oder Weihnachtsgeld erhalten insgesamt 20,2 Prozent der befragten geringfügig Beschäftigten (Abbildung 4.17).

Abbildung 4.17

Zahlung von Urlaubs- oder Weihnachtsgeld in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Im Vergleich zum Jahr 2012 kann anhand von Abbildung 4.16 abschließend festgehalten werden:

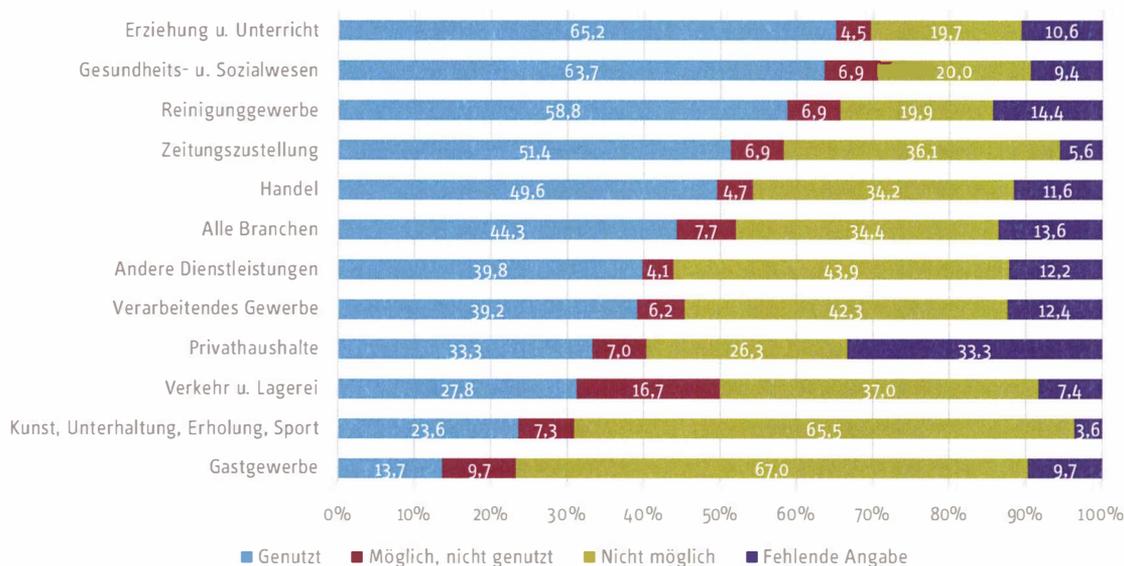
- Die geringfügig Beschäftigten nutzen alle abgefragten Leistung im Jahr 2016 deutlich stärker als im Jahr 2012. Bezahlter Urlaub, Entgelt im Krankheitsfall, Mutterschutzlohn, betriebliche Weiterbildung und Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden beispielsweise im Jahr 2016 von (mehr als) doppelt so vielen Befragten als im Jahr 2012 genutzt (Abbildung 4.16 und 4.17).
- Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verzeichnet den höchsten Anstieg der Leistungsgewährung zwischen den Jahren 2012 und 2016, während der Mutterschutzlohn die geringste Veränderung in der Leistungsgewährung aufweist. Auch hier spielt wieder eine Rolle, dass nur schwangere Frauen diese Leistung in Anspruch nehmen können. Daher sind die Werte naturgemäß geringer.
- Der Anteil derer, die keine Angaben zur Leistungsgewährung gemacht haben, geht ebenfalls für alle Leistungen, außer den Mutterschutzlohn, deutlich zurück. Diese Beobachtung deutet darauf hin, dass der starke Zuwachs an genutzten Leistungen primär darauf zurückzuführen ist, dass die Befragten im Jahr 2016 besser informiert waren und daher die Leistungen einfordern konnten.
- Ein weiterer Faktor, der die Inanspruchnahme der gesetzlichen Leistungen positiv beeinflusst haben könnte, ist die im Rahmen des Mindestlohngesetzes beschlossene Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten. Diese könnte besonders den Anstieg bei der Gewährung von Pausenzeiten nach mehr als 6 Arbeitsstunden positiv beeinflusst haben.

- Zusammenfassend lässt sich für die Leistungsgewährung festhalten, dass im Vergleich zum Jahr 2012 deutliche Verbesserungen in allen Bereichen erfolgt sind. Zwar werden weiterhin arbeits- und kollektivrechtliche Standards nicht immer eingehalten, aber die Gewährleistung von gesetzlichen Ansprüchen und freiwilligen Zusatzleistungen ist deutlich gestiegen.

Kernergebnisse der Untersuchung von ausgewählten Leistungsgewährungen getrennt nach Branchen sind:

- Die Gewährung der Leistungen unterscheidet sich deutlich in den verschiedenen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht werden (fast) alle untersuchten Leistungen überdurchschnittlich oft in Anspruch genommen. Interessant ist, dass einige der Branchen, die stark auf Minijobs setzen, wie der Handel, das Reinigungsgewerbe und die Zeitungszustellung bei der Gewährung und der Inanspruchnahme der meisten Leistungen überdurchschnittlich hohe Anteile aufweisen. Andere der typischen „Minijob-Branchen“, insbesondere das Gastgewerbe und die privaten Haushalte, bilden hingegen konstant das Schlusslicht im Branchenvergleich (Abbildung 4.18-4.22).

Abbildung 4.18
Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub
 in %



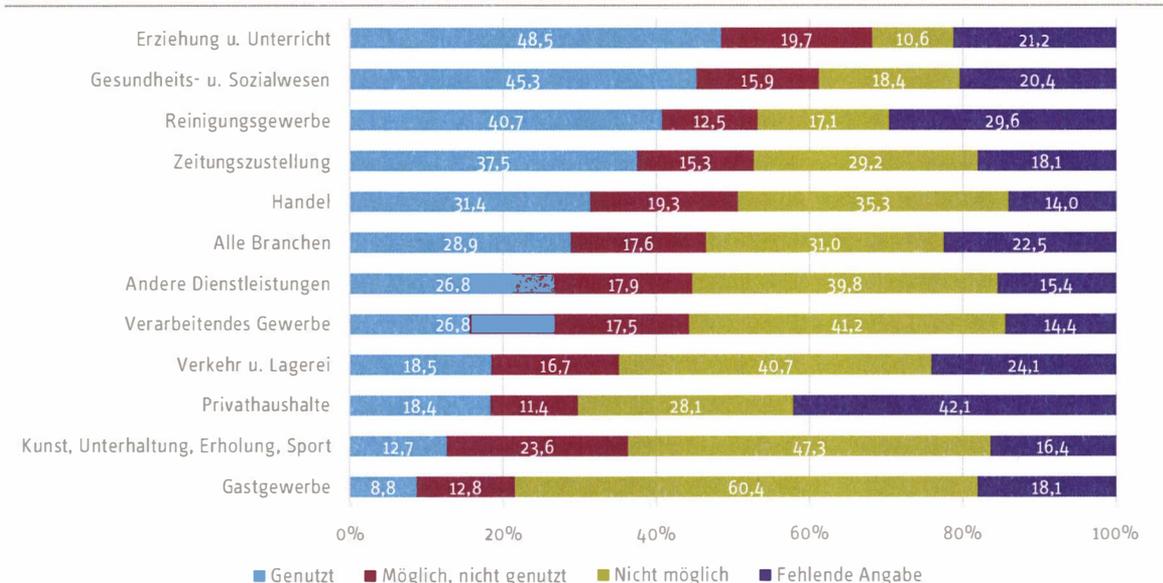
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Abgebildet werden Privathaushalte sowie die zehn Branchen mit den meisten Beobachtungen.

- Mehr als die Hälfte der Befragten in den Branchen Handel, Zeitungszustellung, Reinigungsgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht geben an, bezahlten Urlaub nehmen zu können. Im Gastgewerbe trifft das nur für 23,4 Prozent der Befragten zu, während 67 Prozent angeben, dass in ihrem Betrieb kein bezahlter Urlaub möglich ist (Abbildung 4.18).
- In den Branchen, in denen bezahlter Urlaub möglich ist, wird er auch von den meisten Befragten in Anspruch genommen. Nur in der Branche Verkehr und Lagerei ist der Anteil derer, die keinen bezahlten Urlaub nutzen, obwohl es möglich ist, mit 16,7 Prozent vergleichsweise hoch (Abbildung 4.18).
- Allgemein deuten die Ergebnisse zu bezahltem Urlaub darauf hin, dass die geringfügig Beschäftigten verhältnismäßig gut über ihre Urlaubsansprüche informiert sind. Zwar weiß nur

jeder Dritte in Privathaushalten angestellte geringfügig Beschäftigte, ob bezahlter Urlaub möglich ist oder nicht, in allen anderen Branchen liegt der Wert der „Fehlenden Angaben“ jedoch bei niedrigen 3,6 bis 14,4 Prozent (Abbildung 4.18). Hier scheinen die Informationsangebote auf fruchtbaren Boden gefallen zu sein.

- Die Unwissenheit über die Leistungsgewährung ist im Gegensatz dazu bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall deutlich größer. Hier liegen die fehlenden Angaben zwischen 14,0 Prozent im Handel und 42,1 Prozent in Privathaushalten.
- Zusätzlich zu den fehlenden Angaben, halten 60,4 Prozent der Befragten im Gastgewerbe die Entgeltzahlung bei Krankheit für nicht möglich. Dies stellt eine deutliche Abweichung vom Durchschnitt aller Branchen mit 31,0 Prozent dar und impliziert, dass lediglich 21,6 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe die Entgeltfortzahlung gewährt wird. Der Vergleich mit der Branche Erziehung und Unterricht, in der dieser Anteil 68,2 Prozent beträgt, zeigt, dass die Leistungsgewährung im Gastgewerbe auffällig schlecht ist (Abbildung 4.19).

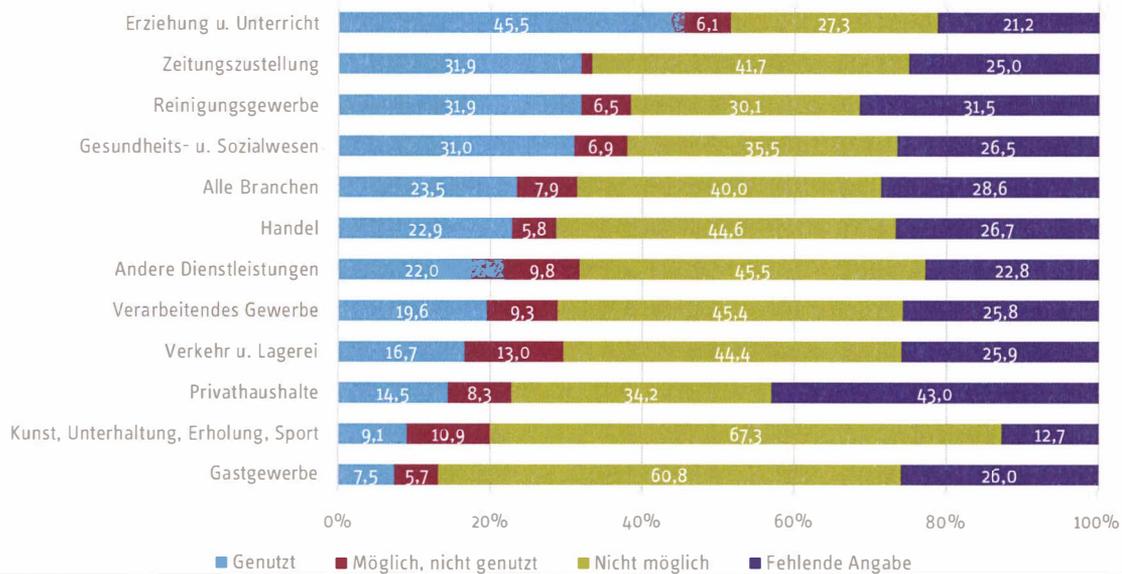
Abbildung 4.19
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Abgebildet werden Privathaushalte sowie die zehn Branchen mit den meisten Beobachtungen.

- Im Vergleich zu der Entgeltfortzahlung bei Krankheit kommt die Entgeltzahlung an Feiertagen deutlich seltener vor. Während mehr als 25 Prozent der Befragten in sieben der elf ausgewiesenen Branchen angeben, Entgelt im Krankheitsfall zu bekommen, ist dies für die Entgeltzahlung an Feiertagen nur in vier der elf Branchen der Fall (Abbildung 4.19 und 4.20).

Abbildung 4.20
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage
 in %

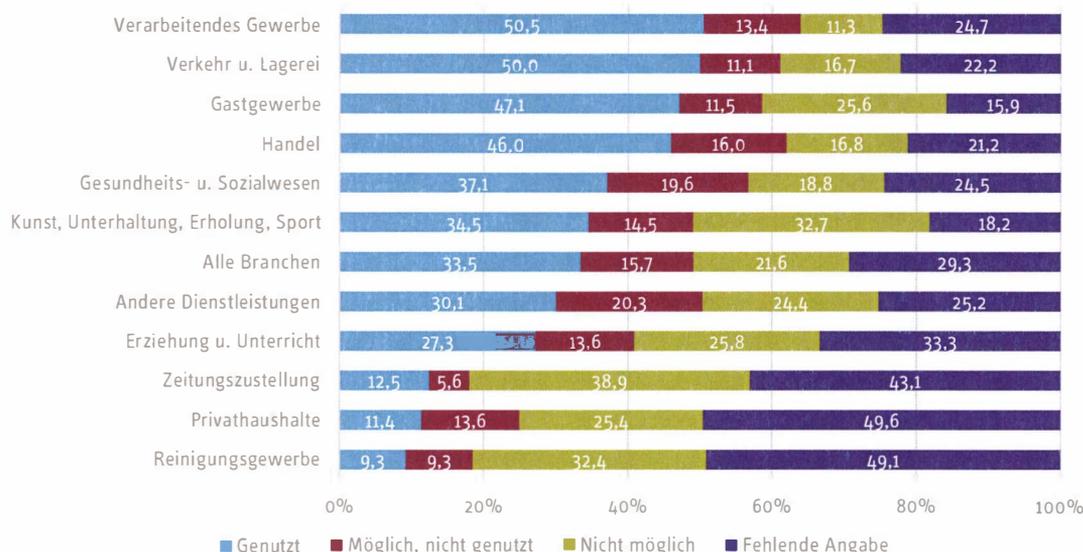


Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Abgebildet werden die Beobachtungen der Privathaushalte sowie der zehn häufigsten Branchen. Werte kleiner 2 werden nicht ausgewiesen.

- Bei der Entgeltzahlung an Feiertagen bilden erneut die geringfügig Beschäftigten in Kunst, Unterhaltung, Erholung und Sport sowie im Gastgewerbe mit einem Anteil von unter 10 Prozent das Schlusslicht bei der Inanspruchnahme (Abbildung 4.20).
- Das recht eindeutige Bild im Branchenvergleich ändert sich, wenn man die Inanspruchnahme der Pausenzeiten beachtet. Die Branchen Gastgewerbe, Verarbeitendes Gewerbe und Verkehr und Lagerei liegen bei der Inanspruchnahme der zuvor untersuchten Leistungen immer unter dem Durchschnitt aller Branchen. Pausenzeiten nach mehr als sechs Stunden Arbeit werden in diesen Branchen jedoch am häufigsten gewährt.
- Im Reinigungsgewerbe und in Privathaushalten werden Pausenzeiten am wenigsten in Anspruch genommen. In diesen Branchen sind die fehlenden Angaben mit über 49 Prozent auch am höchsten (Abbildung 4.21).
- Allerdings gilt es bei der Inanspruchnahme dieser Leistung zu bedenken, dass eine tatsächlich Tagesarbeitszeit von mehr als sechs Stunden nötig ist. Dies trifft auf viele im Minijob Beschäftigte nicht zu. Außerdem gibt es bzgl. der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit auch große Unterschiede zwischen Branchen, die die Unterschiede bei der Inanspruchnahme erklären könnten.
- Bei der betrieblichen Weiterbildung zeigt sich die deutlichste Varianz in der Leistungsgewährung, was durch die Freiwilligkeit der Leistung erklärt werden kann. Während in den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht für über 50 Prozent der Befragten betriebliche Weiterbildungen möglich sind, ist dies für weniger als 7 Prozent der in Zeitungszustellung und in Privathaushalten Beschäftigten der Fall (Abbildung 4.22).

Abbildung 4.21

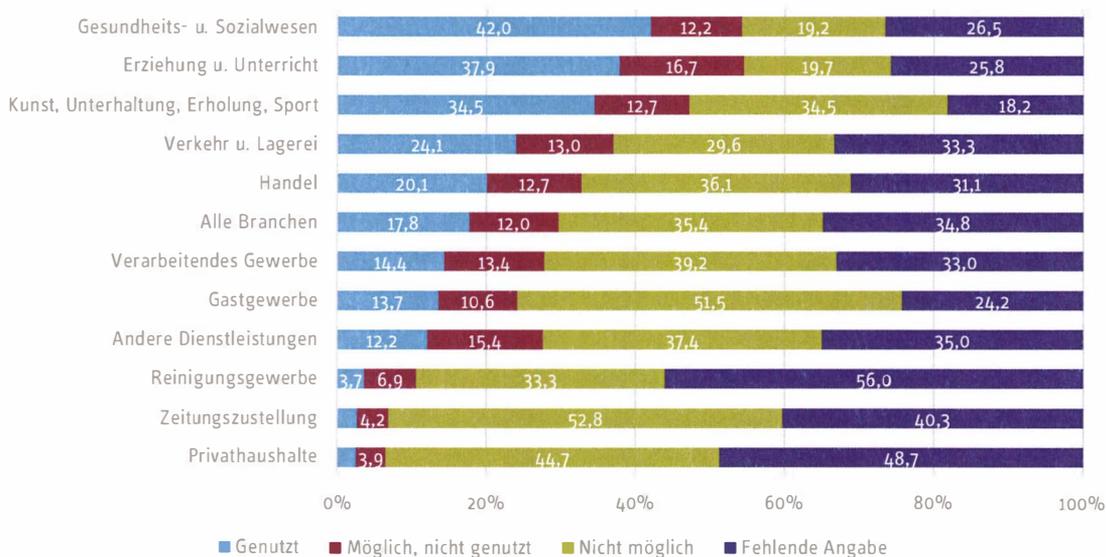
Leistungsgewährung nach Branche: Pausenzeiten mehr als sechs Stunden
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Abgebildet werden Privathaushalte sowie die zehn Branchen mit den meisten Beobachtungen.

Abbildung 4.22

Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Abgebildet werden Privathaushalte sowie die zehn Branchen mit den meisten Beobachtungen. Werte kleiner 3 werden nicht ausgewiesen.

- Im Gesundheits- und Sozialwesen nehmen vier von fünf Befragte, für die eine betriebliche Weiterbildung möglich ist, diese in Anspruch. In den vier Branchen mit der geringsten Inanspruchnahme hingegen nehmen weniger als die Hälfte der Befragten betriebliche Weiterbildungen in Anspruch, obwohl sie von Arbeitgeberseite möglich sind (Abbildung 4.22).

- Die Unterschiede im betrieblichen Weiterbildungsangebot unterstützen die Ergebnisse der Studie von Brehmer/Seifert (2008) (Abschnitt 2.2.2), die zeigt, dass im Minijob Beschäftigten weniger Weiterbildungen angeboten werden als sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Weiterbildungen sind eine Investition in die Produktivität des Mitarbeiters und für geringfügig Beschäftigte deuten die vorliegenden Ergebnisse darauf hin, dass Arbeitgebern dies nur in bestimmten Branchen attraktiv erscheint.

Um mehrere Bestimmungsfaktoren gleichzeitig berücksichtigen zu können, wird in Tabelle 4.3 eine multivariate Auswertung ausgeführt. Die Regressionsanalyse beruht auf einem Probit Model, in dem eine binäre Zielvariabel angibt, ob die Leistungsgewährung möglich ist oder nicht (Anhang 2). Dafür werden die Kategorien „Genutzt“ und „Möglich, nicht genutzt“ zusammengefasst. Die Ergebnisse lassen sich dementsprechend immer als Erhöhung oder Verringerung der Wahrscheinlichkeit, dass eine Leistung gewährt wird interpretieren. Gewährung bedeutet im vorliegenden Fall, dass die Befragten mindestens angeben, dass eine Nutzung der Leistung möglich ist, unabhängig davon, ob die Leistung tatsächlich in Anspruch genommen wird. Die Ergebnisse der Auswertung sind (Tabelle 4.3):

- Geringfügig Beschäftigte mit einem hohen Monatseinkommen haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, die Leistungen Entgelt im Krankheitsfall, Pausenzeiten und Weiterbildungen zu bekommen. Die Befragten, die monatlich genau 450 Euro verdienen, haben im Vergleich zu geringfügig Beschäftigten mit einem Monatseinkommen von bis zu 100 Euro für alle untersuchten Leistungen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit zur Leistungsgewährung.
- Es gibt keine signifikanten Unterschiede in der Leistungsgewährung nach Arbeitnehmermerkmalen wie Migrationshintergrund, Geschlecht, Schulabschluss oder Familienstand. Ältere geringfügig Beschäftigte haben jedoch eine geringere Wahrscheinlichkeit, Pausenzeiten und Weiterbildungen gewährt zu bekommen.
- Befragte mit einem mündlichen Vertrag haben für alle Leistungen eine geringere Wahrscheinlichkeit zur Leistungsgewährung im Vergleich zur Referenzgruppe mit befristeten schriftlichen Verträgen.
- Geringfügig Beschäftigte, die weniger als 31-40 Stunden (Referenzkategorie) arbeiten, bekommen Pausenzeiten und Weiterbildungen eher gewährt. Für die Entgeltzahlung im Krankheitsfall zeigt sich, dass diejenigen, die mehr als die Referenzgruppe arbeiten, meist eine signifikant geringere Wahrscheinlichkeit zur Leistungsgewährung haben.
- Bei der Entgeltzahlung im Krankheitsfall bestätigen sich die Zusammenhänge aus Abbildung 4.20. Die Beschäftigten in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie Zeitungszustellung haben im Vergleich zu den Beschäftigten in der Referenzkategorie Handel eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, Entgelt an Feiertagen zu erhalten. Die Zusammenhänge aus Abbildung 4.21 und 4.22 werden durch die Regressionsanalyse ebenfalls bestätigt.
- Da ein hohes Monatseinkommen in Kombination mit niedriger Stundenzahl die Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung erhöht, ist davon auszugehen, dass geringfügig Beschäftigte mit höheren Stundenlöhnen die ausgewiesenen Leistungen eher beziehen. Dies deutet darauf hin, dass für die Gewährung von Leistungen ähnliche Determinanten, wie für die Höhe des Stundenlohns eine Rolle spielen (Abschnitt 4.3.2).

Tabelle 4.3
Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung
2016

	Entgelt Feiertage		Pausenzeiten		Weiterbildungen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Geschlecht						
Männlich	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Weiblich	-0,017	-0,046	-0,526	-1,355	0,251	0,738
Migrationshintergrund						
Nein	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Ja	-0,232	-0,643	0,401	1,033	-0,223	-0,690
Gewünschte Arbeitsstunden						
Weniger Stunden als jetzt	-0,489	-1,124	-0,944	-2,228	-0,757	-1,790
Genauso wie jetzt	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Mehr Stunden als jetzt	-0,734	-2,360	-0,528	-1,652	-0,145	-0,504
Alter in Klassen						
Bis 18	-0,138	-0,142	-0,274	-0,363	-1,200	-1,530
19 - 24	0,850	1,581	0,304	0,571	0,088	0,180
25 - 39	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
40 - 49	-0,116	-0,241	-1,943	-3,567	-1,107	-2,439
50 - 60	0,428	0,956	-1,685	-3,116	-0,580	-1,343
Schulabschluss						
Kein Schulabschluss	0,447	0,403	0,830	0,808	-15,373	-0,010
Hauptschulabschluss	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Realschulabschluss	-0,024	-0,062	0,710	1,750	0,592	1,559
Abitur	0,192	0,422	0,109	0,239	-0,017	-0,040
Berufsabschluss						
Kein Abschluss	-0,520	-1,355	0,104	0,262	-0,188	-0,509
Ausbildung, Lehre	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Berufsfachschule	0,952	1,463	0,733	0,867	0,003	0,005
Universität	-0,407	-0,862	0,580	1,143	0,148	0,330
Fachschule	-1,120	-1,562	0,076	0,107	0,666	1,084
Anderer	2,096	1,746	-0,291	-0,265	0,516	0,507
Monatseinkommen						
Bis zu 100 Euro	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
101 - 200	1,462	1,112	1,045	1,138	-0,452	-0,532
201 - 300	1,657	1,215	2,114	1,900	0,366	0,395
301 - 400	3,276	2,457	4,039	3,419	1,676	1,803
401 - 449	4,002	2,892	5,095	3,973	1,752	1,769
Genau 450	4,524	3,259	4,715	3,700	2,290	2,311
Weitere Standorte						
Nein	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Ja, bis zu 4	-0,195	-0,417	0,332	0,656	-0,094	-0,206
Ja, mehr als 4	-0,406	-1,154	-0,252	-0,681	0,225	0,687
Anzahl der geringfügig Beschäftigten						
Keine	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
1	1,147	2,082	0,576	0,932	1,42	2,53
2 - 5	0,348	0,767	0,246	0,493	0,924	1,88
6 - 10	-0,482	-0,873	0,512	0,894	0,936	1,61
11 - 20	-0,603	-0,943	1,150	1,670	0,318	0,477
Mehr als 20	-0,377	-0,495	1,622	2,135	0,037	0,05
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb	-0,377	-0,495	1,622	2,135	0,037	0,05
Weniger als 10	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
10-49	0,339	1,005	0,016	0,046	0,466	1,345
50-149	0,875	1,348	-0,578	-0,813	0,543	0,908
150-249	-0,354	-0,322	-0,653	-0,482	-0,407	-0,368
250-500	-15,530	-0,017	-1,608	-1,361	-0,085	-0,073
Über 500	-0,155	-0,151	-1,271	-1,025	-0,332	-0,322
Familienstand						
Alleinlebend	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Lebensgemeinschaft	0,064	0,128	0,673	1,404	0,141	0,319
Verheiratet	0,423	0,845	0,215	0,433	0,799	1,704
Anzahl Personen im Haushalt	0,066	0,509	0,079	0,599	0,106	0,857
Branche						
Handel	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Gastgewerbe	-0,966	-1,879	-1,602	-3,537	-0,872	-2,051
Gesundheits- und Sozialwesen	0,104	0,232	-0,960	-2,001	1,279	2,821
Verarbeitendes Gewerbe	-0,638	-1,146	0,735	1,031	0,066	0,127
Reinigungsgewerbe	0,916	1,581	-2,087	-3,067	-0,809	-1,237
Erziehung und Unterricht	2,852	2,240	-0,582	-0,665	16,703	0,015
Baugewerbe	0,014	0,018	-1,082	-1,174	1,175	1,408
Wissenschaftl. und technische Dienstl.	1,798	1,782	-0,637	-0,504	0,466	0,465

noch: Tabelle 4.3

	Entgelt Feiertage		Pausenzeiten		Weiterbildungen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Verkehr und Lagerei	0,119	0,148	-0,855	-0,978	-0,156	-0,194
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,126	0,680	-0,279	-0,193	-0,496	-0,285
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	-0,804	-0,913	-2,905	-3,740	1,221	1,727
Zeitungszustellung	2,704	2,156	-0,973	-0,676	0,807	0,522
Andere Dienstleistungen	-0,014	-0,026	-0,621	-0,986	0,046	0,086
Land- und Forstwirtschaft	-0,306	-0,302	0,406	0,327	-0,031	-0,034
Sonstiges	0,531	0,965	0,389	0,526	-0,097	-0,185
Gesammelte Branchen	1,846	2,821	1,501	1,575	1,496	2,381
Grund für die Ausübung geringfügiger Beschäftigung ¹						
Praktikum	1,497	0,850	-1,756	-1,246	16,202	0,010
Berufserfahrung	0,584	1,356	0,225	0,532	0,754	1,917
Nichts anderes gefunden	0,151	0,342	-0,076	-0,175	-0,884	-2,060
Hinzuverdienstmöglichkeit	-0,451	-1,321	-0,062	-0,177	-0,027	-0,085
Sprungbrett	-0,504	-0,740	1,025	1,368	0,235	0,314
Umwandlung in SV-Job	-0,358	-0,604	-0,119	-0,170	-0,610	-1,019
Vereinbarkeit Familie & Beruf	-0,093	-0,241	0,247	0,549	0,256	0,661
Flexible Arbeitszeiten	-0,375	-1,076	-0,007	-0,020	0,755	2,429
Soziale Kontakte	0,156	0,413	0,020	0,051	-0,635	-1,649
AG Kontakt während Elternzeit	1,345	0,008	-4,041	-1,951	15,137	0,003
Gesundheitszustand	0,707	1,056	0,292	0,431	0,152	0,227
Sonstige	0,658	1,533	-0,237	-0,528	-0,029	-0,072
Erwerbsstatus neben Minijob						
Vollzeit erwerbstätig	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Teilzeit erwerbstätig	-0,217	-0,358	0,052	0,081	0,417	0,703
Selbstständig	-1,246	-0,748	0,765	0,619	-0,691	-0,504
Student/ Schüler	0,092	0,156	-0,767	-1,266	0,028	0,053
Rentner	0,838	0,772	-0,331	-0,302	-0,870	-0,841
Arbeitslos	0,372	0,453	0,916	1,119	-0,958	-1,099
Hausfrau/ Hausmann	0,469	0,848	0,421	0,697	-0,006	-0,010
Sonstiges	-0,219	-0,246	0,919	1,027	1,790	2,250
Gesamte Arbeitsstunden						
1 - 10	1,735	1,464	3,824	3,147	1,300	1,404
11 - 20	1,100	1,661	2,814	3,238	1,332	1,985
21 - 30	0,350	0,690	1,682	2,949	1,076	2,218
31 - 40	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
41 - 50	-1,208	-2,767	0,373	0,831	-0,066	-0,161
51 - 80	-1,224	-2,368	-1,500	-2,859	-0,665	-1,396
Mehr als 80	0,359	0,199	-35,722	-0,019	-1,532	-0,923
Anzahl unbezahlte Arbeitsstunden						
Keine	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
1 - 5	-1,239	-1,866	-0,478	-0,945	-0,113	-0,208
6 - 10	0,080	0,106	-0,170	-0,240	-0,512	-0,802
11 - 15	-15,163	-0,014	-2,901	-2,240	-0,440	-0,369
Mehr als 15	1,303	0,931	17,115	0,019	1,286	0,968
Dauer Minijob (in Monatsklassen)						
Bis zu 1	-0,681	-0,784	0,851	0,901	0,730	1,045
2 - 3	-0,165	-0,287	0,146	0,281	-0,339	-0,620
4 - 6	-1,873	-3,191	-0,755	-1,411	-0,509	-0,966
7 - 12	-0,532	-1,251	-0,217	-0,477	-0,253	-0,609
13 - 24	-0,856	-2,201	-0,363	-0,901	0,372	1,032
Mehr als 24	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Vertrag						
Schriftlich, befristet	Referenzkategorie		Referenzkategorie		Referenzkategorie	
Schriftlich, unbefristet	0,053	0,122	-0,848	-1,797	-1,199	-2,993
Mündlich	-1,443	-2,720	-1,522	-2,790	-2,118	-4,483
Konstante	3,159	1,959	1,025	0,674	2,057	1,468
N	503		522		487	

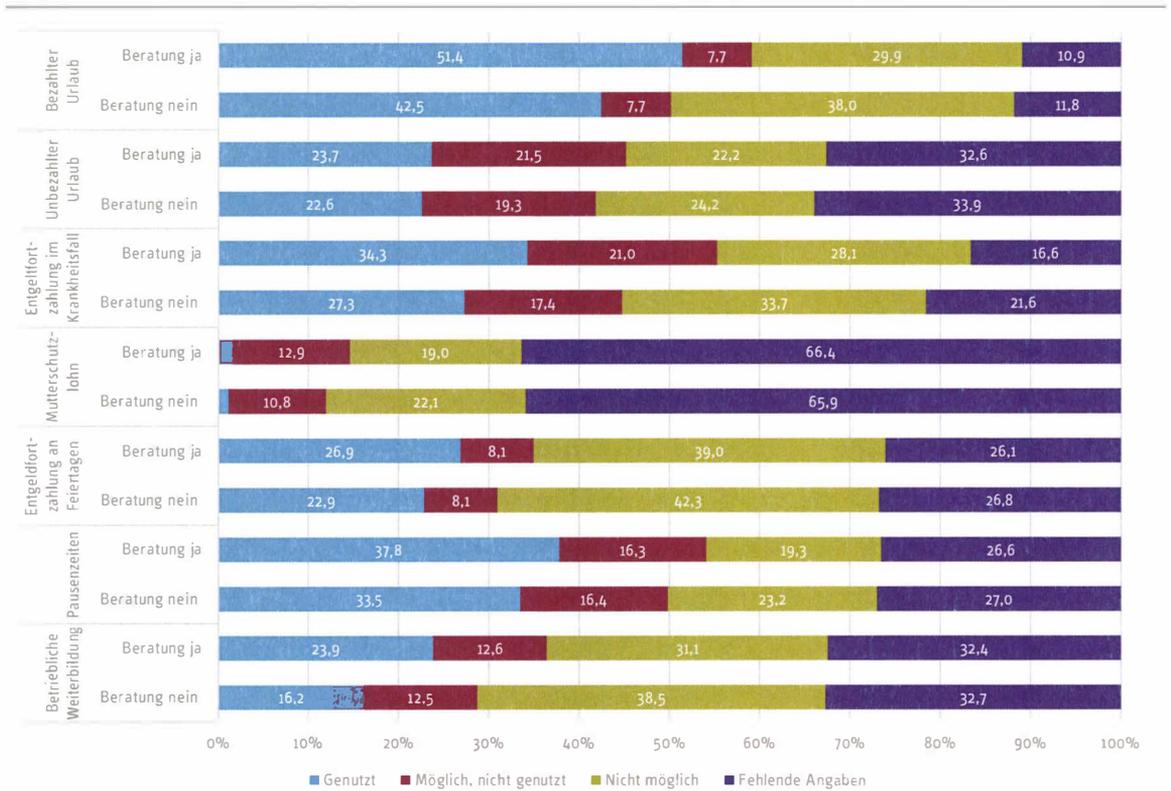
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – ¹Mehrfachnennungen möglich. Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt.

4.4.2 Informationskanäle

Existierende Forschungsergebnisse zur Leistungsgewährung zeigen, dass geringfügig Beschäftigten oft die Kenntnis darüber fehlt, welche Leistungen ihnen zustehen (Abschnitt 2.2.2). Daher befasst sich der folgende Abschnitt mit dem Beratungsangebot über gesetzliche Leistungen und stellt dar, welche Informationskanäle genutzt werden. Dabei gilt zu beachten, dass die Ergebnisse zum Beratungsangebot nicht kausal interpretiert werden können. Es ist zu erwarten, dass sich gering-

fällig Beschäftigte, die Leistungen wahrzunehmen möchten, auch eher beraten lassen. Das heißt, dass eine höhere Leistungsgewährung bei im Minijob Beschäftigten, die eine Beratung wahrgenommen haben auch durch eine Selektion von geringfügig Beschäftigte, die eine höhere Tendenz haben die Leistung auch einzufordern, in die Beratung erklärt werden kann. Abbildung 4.23 zeigt die Kernergebnisse zur Leistungsgewährung nach Beratungsangebot:

Abbildung 4.23
Leistungsgewährung nach Beratungsangebot Ja/Nein
 in %



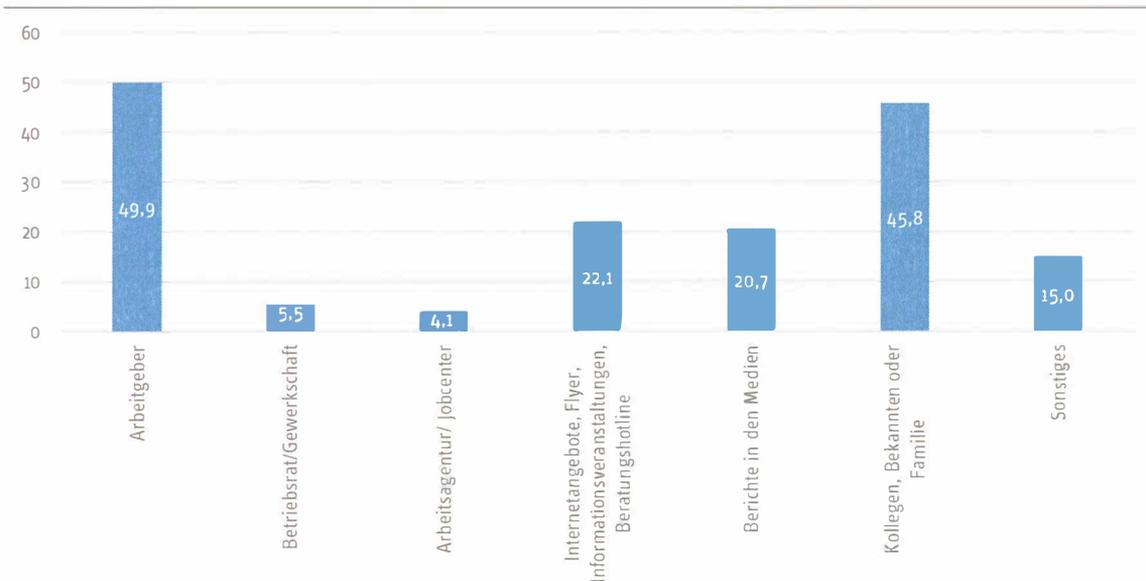
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 2074 Beobachtungen zum Beratungsangebot vor. 595 Arbeitnehmer haben sich beraten lassen. Werte kleiner oder gleich 2 werden nicht ausgewiesen.

- Ungefähr ein Viertel der Befragten (595 Befragte) lässt sich zu Leistungen beraten.
- Die Befragten, die ein Beratungsangebot wahrgenommen haben, nutzen alle ausgewiesenen Leistungen häufiger und geben seltener an, dass die Leistungsgewährung nicht möglich ist.
- Die größte Differenz in der Leistungsnutzung zwischen geringfügig Beschäftigten, die ein Beratungsangebot wahrgenommen haben und denen, die sich nicht beraten haben lassen, zeigt sich bei bezahltem Urlaub. Mit Beratung geben 51,4 Prozent an, dass sie Urlaub in Anspruch nehmen; ohne Beratung sagen dies nur 42,5 Prozent. Die kleinste Differenz tritt beim Mutterschutzlohn auf. Mutterschutzlohn beziehen 1,7 Prozent der Befragten, die sich beraten haben lassen und 1,1 Prozent der Befragten, die keine Beratung in Anspruch genommen haben.
- Bei bezahltem Urlaub unterscheiden sich die Anteile an „möglich, nicht genutzt“ und „fehlende Angaben“ Antworten zwischen Befragten mit und ohne Beratung nur marginal. Die Kategorien „genutzt“ und „nicht möglich“ weisen hingegen große Unterschiede auf. Das kann darauf hindeuten, dass Befragte, die kein Beratungsangebot angenommen haben, davon

ausgehen, dass die Leistung in ihrem Betrieb nicht möglich ist, während Befragte die eine Beratung wahrgenommen haben, die Leistung für möglich halten und auch einfordern. Diese Tendenz findet sich auch bei den anderen Leistungen (außer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) wieder und deutet darauf hin, dass sich der Informationsstand zwischen Befragten mit und ohne Beratung deutlich unterscheidet.

In einem zweiten Schritt soll untersucht werden, welche Informationskanäle von den im Minijob Beschäftigten genutzt werden, gegeben dass sie sich zum Befragungszeitpunkt schon einmal beraten lassen haben. In der Konsequenz besteht in der folgende Analyse die Grundgesamtheit aus denjenigen Beschäftigten, die sich mindestens einmal haben beraten lassen. Die Ergebnisse der Befragung nach genutzten Informationskanälen (Abbildung 4.24):

Abbildung 4.24
Genutzte Informationskanäle
in %



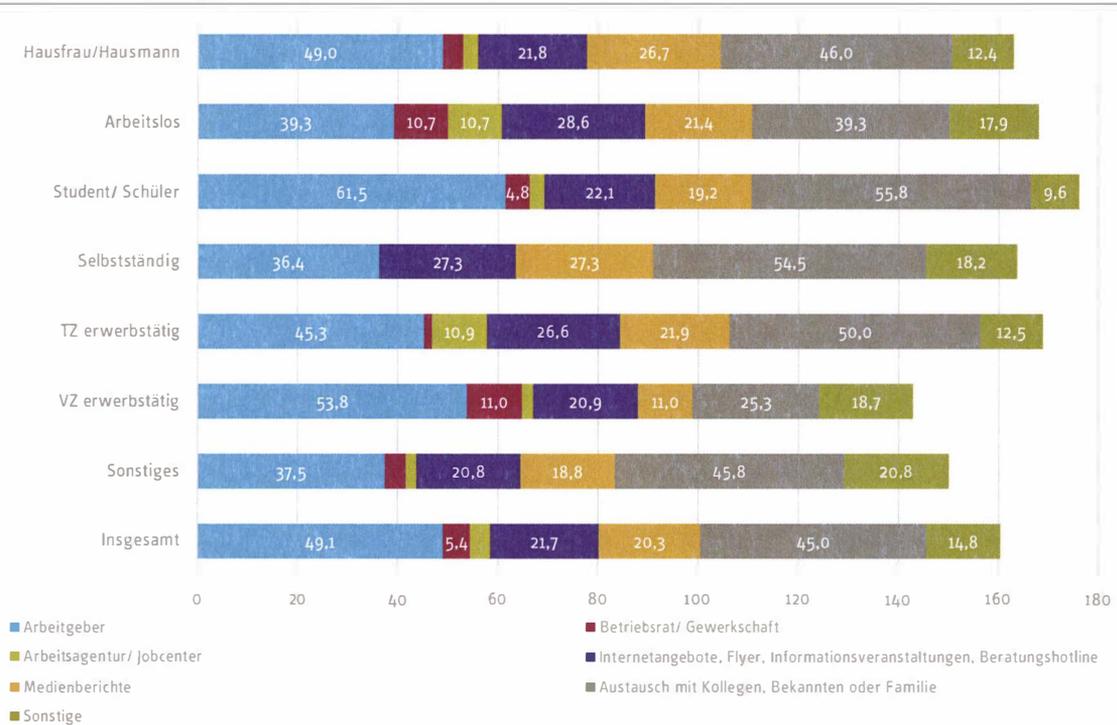
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachnennungen möglich. Insgesamt lagen 585 Beobachtungen zu genutzten Informationskanälen vor.

- Die Befragten, die sich beraten lassen, nutzen meist mehrere Informationskanäle.
- Mit jeweils über 45 Prozent wurde die Beratung am häufigsten über den Arbeitgeber sowie über Kollegen, Bekannte und Familien wahrgenommen. Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen und Beratungshotlines wurden von jedem fünften Befragten, der sich beraten ließ, zur Informationsbeschaffung genutzt. Dieser Informationskanal beinhaltet beispielsweise die Initiative “Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, die explizit über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Rechte der geringfügig Beschäftigten informiert und somit direkt zur Leistungsgewährung beitragen soll.
- Betriebsräte und Gewerkschaften sowie Arbeitsagentur und Jobcenter werden mit jeweils rund 5 Prozent nur selten zur Informationsbeschaffung genutzt.
- Die erste auf einen repräsentativen Datensatz beruhende quantitative Analyse der Leistungsgewährung nach Beratungsangebot suggeriert, dass die Beratung ein wichtiges Instrument zur Leistungsgewährung der gesetzlichen Ansprüche von geringfügig Beschäftigten sein kann.

- Die Ergebnisse bieten neue Evidenz zu den Informationskanälen von geringfügig Beschäftigten. Die IAB Studie (2015) zeigt, dass im Minijob Beschäftigte oft nicht wissen welche Leistungen ihnen gesetzlich zustehen. Die vorliegende Studie ist die erste, die die Leistungsgewährung nach Unterschieden in der Beratung untersucht sowie die Informationskanäle der geringfügig Beschäftigten aufzeigt.

Abbildung 4.25

Beratung über gesetzliche Leistungen nach Erwerbstatus neben dem Minijob
in %



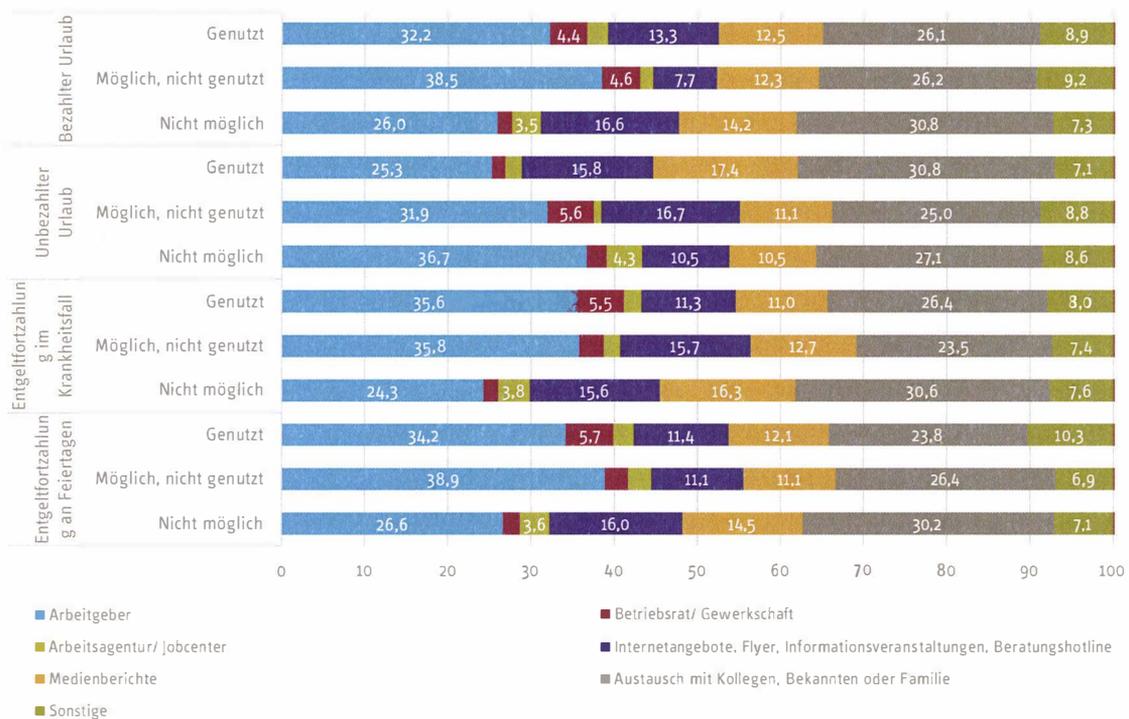
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 585 Beobachtungen zu genutzten Informationskanälen vor. Werte kleiner oder gleich 4,5 werden nicht ausgewiesen.

Die Auswertung der Informationskanäle nach Erwerbstatus liefert folgende Erkenntnisse (Abbildung 4.25):

- Schüler und Studenten lassen sich mit durchschnittlich 1,75 Informationskanälen am vielfältigsten beraten. Vollzeit Erwerbstätige nutzen hingegen durchschnittlich nur 1,4 Informationskanäle. Das könnte darauf hindeuten, dass neben dem Minijob Vollzeit Beschäftigte durch ihre Erwerbserfahrung eine größere Sicherheit über Arbeitsbedingungen haben und daher nur punktuell Beratungsangebote wahrnehmen.
- 61,5 Prozent der Schüler und Studenten informieren sich über ihren Arbeitgeber. Den zweitgrößten Einfluss auf Schüler und Studenten haben Kollegen, Bekannte oder Familie mit 55,8 Prozent. Bei Selbstständigen und Arbeitslosen nimmt die Beratung durch den Arbeitgeber mit 36,4 Prozent bzw. 39,3 Prozent im Vergleich einen deutlich kleineren Teil ein.
- Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen und Beratungshotlines werden am häufigsten von Arbeitslosen, Selbstständigen sowie in Teilzeit Erwerbstätigen wahrgenommen. Dies lässt darauf schließen, dass geringfügig Beschäftigte, für die der Minijob als Sprungbrett in den regulären Arbeitsmarkt fungieren kann, durch diesen Informationskanal erreicht werden können.

In einem letzten Schritt wird untersucht, ob bestimmte Informationskanäle mit einer besonders starken Inanspruchnahme der Leistungen einhergehen. Dafür vergleicht Abbildung 4.24 die verwendeten Informationskanäle nach Leistungsgewährung. Um die Übersichtlichkeit der Ergebnisse sicherzustellen werden nur die Leistungsgewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, sowie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen analysiert. Dabei werden wieder nur geringfügig Beschäftigte betrachtet, die mindestens einen Informationskanal wahrgenommen haben. Darüber hinaus gilt es weiterhin die Selektion der geringfügig Beschäftigten in das Beratungsangebot zu beachten. Es ist zu erwarten, dass im Minijob Beschäftigte, die eine Leistung in Anspruch nehmen möchten, nicht nur eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, Beratungen wahrzunehmen sondern auch bestimmte Informationskanäle zu wählen. Während der Informationskanal Medienberichte ein eher unverbindliches Instrument der Informationsbeschaffung ist, kann die Beratung durch den Arbeitgeber eine verbindlichere Intension der Leistungsanspruchnahme darstellen. In Bezug auf die Leistungsgewährung unterscheiden sich die Informationskanäle wie folgt (Abbildung 4.26):

Abbildung 4.26
Leistungen nach Informationskanälen
in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Mehrfachnennungen möglich. Werte kleiner als 3,5 werden nicht ausgewiesen.

- Abbildung 4.24 hat gezeigt, dass die Beratung durch den Arbeitgeber und der Austausch mit Kollegen, Familie und Freunden mit Abstand die meistgenutzten Informationskanäle sind. Dementsprechend ist es nicht überraschend, dass diese beiden Informationskanäle, unabhängig von der konkreten Leistung und deren Gewährung, auch in Abbildung 4.26 die größten Anteile einnehmen. Aus diesem Grund sollte bei der Analyse des Zusammenhangs von Informationskanälen und Leistungsgewährung weniger der absolute Anteil eines spezifischen Informationskanals, sondern vielmehr die Veränderung in der Bedeutung des Informationskanals über die Gewährung einer spezifischen Leistung, im Mittelpunkt stehen.

- Diejenigen Beschäftigten, die durch ihren Arbeitgeber beraten wurden, geben bei bezahlten Urlaub und bei beiden Entgeltfortzahlung am häufigsten an, dass die Leistung zwar möglich ist, aber nicht in Anspruch genommen wird. Dementsprechend scheinen Arbeitgeber zwar inhaltlich korrekt zu beraten (die Leistung ist möglich), gleichzeitig nehmen die Beschäftigten die Leistung aber nicht immer in Anspruch. Bei unbezahlten Urlaub sind die Befragten sogar mehrheitlich davon überzeugt, dass ihnen diese Leistung nicht zusteht.
- Für alle Leistungen (außer unbezahlten Urlaub) ist der Anteil derer, die sich durch Medien oder durch den Austausch mit Kollegen informiert haben, in der „nicht möglich“ Kategorie am größten. Dieses Ergebnis lässt darauf schließen, dass diese Informationskanäle irreführend sein können, weil bspw. Fehlinformationen unbeabsichtigt weitergegeben werden.
- Ein ähnliches Muster ist bei dem Informationskanal Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen und Beratungshotlines zu beobachten. Hier kann eine weitere Problematik darin liegen, dass korrekte Informationen nicht richtig verstanden werden. In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass die einzelnen Informationskanäle von unterschiedlichen Gruppen verwendet werden (Abbildung 4.25), die sich in ihrem Verständnis der Information sowie in ihrer Durchsetzungskraft in Bezug auf die Gewährung einer Leistung durchaus unterscheiden können.
- Unbezahlter Urlaub unterscheidet sich deutlich von den drei andere Leistungen: Eine Beratung durch den Arbeitgeber ist mit einer vergleichsweise geringeren Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung assoziiert, während die drei Informationskanäle der Eigenrecherche ((1) Medien, (2) Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen und Beratungshotlines, (3) Austausch mit Kollegen) mit einer höheren Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung in Zusammenhang gebracht werden können. Eine mögliche Erklärung ist, dass unbezahlter Urlaub ein geringeres Jahreseinkommen impliziert und sich nur diejenigen geringfügig Beschäftigten dafür interessieren, die konkret planen diese Leistung auch in Anspruch zu nehmen.

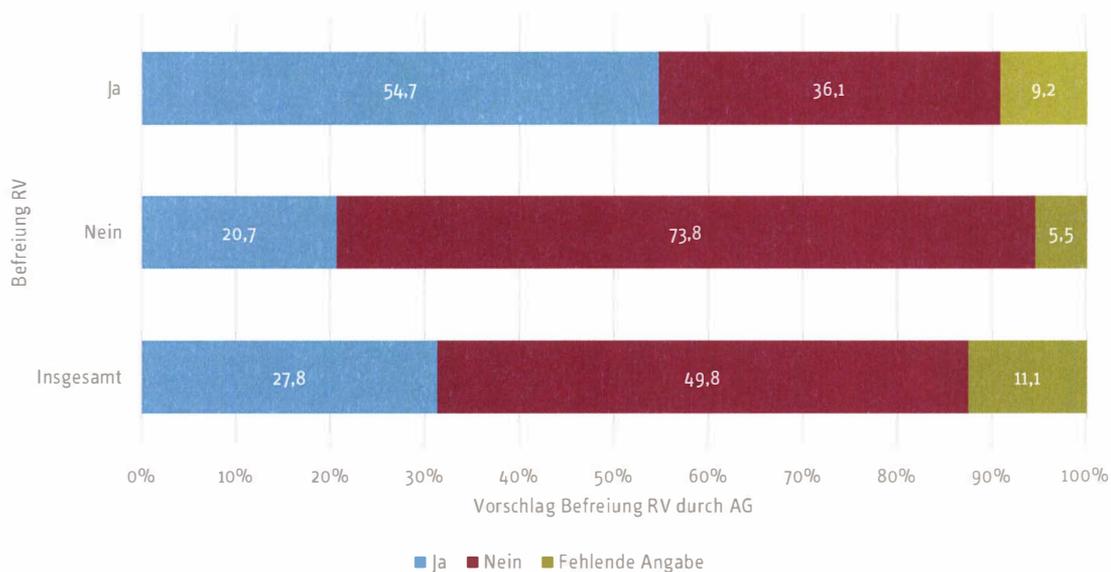
4.4.3 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Seit des Wechsels von Opt-in zur Opt-out bei der Rentenversicherung (Abschnitt 2.1) steigt der Anteil der geringfügig Beschäftigten, die Rentenanwartschaften erwerben, kontinuierlich an. Gewerbliche Arbeitgeber tragen einen Großteil der Rentenversicherungsbeiträge (15 Prozent), unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer sich befreien lässt. Der Arbeitnehmer zahlt 3,7 Prozent des Bruttoentgelts; bei einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht müssen keine arbeitnehmerseitigen Anteile geleistet werden. Es ist denkbar, dass die Arbeitgeber die Bruttolöhne von geringfügig Beschäftigten, die sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, reduzieren (Abschnitt 2.2.2). Im Ergebnis würde das Nettogehalt, also die Zahlung die effektiv vom Arbeitgeber direkt an den Arbeitnehmer geleistet wird, gleich ausfallen; das Bruttogehalt, also das Nettogehalt plus die Zahlung an die Rentenversicherung (und damit die Arbeitskosten) wären aber bei einem von der Rentenversicherungspflicht befreiten geringfügig Beschäftigten niedriger.

Inwieweit Arbeitgeber Einfluss darauf nehmen, dass geringfügig Beschäftigte sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, zeigt Abbildung 4.27 auf.

- Im Vergleich zu den für NRW repräsentativen Daten der Minijobzentrale (Abschnitt 2.2.2) weisen die Ergebnisse unserer Befragung einen deutlich höheren Anteil an geringfügig Beschäftigten auf, die Rentenversicherungsbeiträge abführen.

Abbildung 4.27
Vorschlag Befreiung RV durch Arbeitgeber
 in %



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – Insgesamt lagen 1 685 Beobachtungen vor.

- Dies kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass Befragte Schwierigkeiten hatten, die Frage zur Rentensicherungspflicht korrekt zu beantworten. Die komplexe Fragestellung „Machen Sie von der Möglichkeit Gebrauch, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen?“ kann dazu geführt haben, dass Teile der Frage überlesen wurden und daher eine nicht zutreffende Antwort angekreuzt wurde. Konkret besteht die Sorge, dass Beschäftigte, die keine Abgaben an die Rentenversicherung abführen, nur das Wort „Rentenversicherung“ wahrgenommen und dementsprechend ein „nein“ angekreuzt haben.
- In der Befragung gaben insgesamt 27,8 Prozent der im Minijob Beschäftigten an, dass ihnen die Befreiung der Rentenversicherungspflicht vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde. Der Anteil ist mit 20,7 Prozent deutlich geringer bei Befragten, die sich nicht von der Rentenversicherung befreien lassen. Im Gegensatz dazu wurden über 50 Prozent der Beschäftigten, die sich haben befreien lassen, durch den Arbeitgeber diesbezüglich beraten. Der Arbeitgeber zahlt trotz der Befreiung von der Rentenversicherung des Arbeitnehmers den Pauschalbeitrag von 15 Prozent des Bruttolohnes. Der dennoch recht große Effekt könnte dadurch erklärt werden, dass der Arbeitgeber durch den Verzicht auf die Rentenversicherung generell niedrigere Löhne an den geringfügig Beschäftigten zahlen kann (siehe oben).
- Die Interpretation von Abbildung 4.27 kann aufgrund der Problematik mit der Fragestellung zur Rentenversicherungspflicht nur unter der (plausiblen) Annahme erfolgen, dass es keine Korrelation zwischen Verständnis der Frage zur Befreiung der Rentenversicherung und der Wahrscheinlichkeit durch den Arbeitgeber beraten worden zu sein, gibt.

- Zusammenfassend zeigen unsere Ergebnisse, dass die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten, die sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen von ihrem Arbeitgeber beraten wurden. Dies bietet neue Erkenntnisse zu den Determinanten der Rentenanwartschaft von geringfügig Beschäftigten.

5. Arbeitgeberbefragung

Der aufbereitete Datensatz der Arbeitgeberbefragung besteht aus 1 750 Arbeitgebern. Diese setzen sich zu 13,5 Prozent aus privaten Haushalten (243), zu 80,4 Prozent aus Unternehmen (1 407) und zu 5,7 Prozent aus fehlenden Angaben (100) zusammen. In einigen der folgenden Auswertungen wird der Datensatz dabei auf 1 407 Beobachtungen beschränkt, da manche Fragen nur an Betriebe gestellt wurden. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung dargestellt. Hierzu wird zunächst auf die Charakteristika der befragten Betriebe sowie die quantitative Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in diesen Betrieben eingegangen (Abschnitt 5.1). In Abschnitt 5.2 werden die Löhne und Arbeitsstunden in den befragten Betrieben präsentiert. In diesem Zusammenhang wird auch dargestellt, welche Reaktionen die Einführung des allgemeinen Mindestlohns am 01.01.2015 bei den befragten Betrieben hervorgerufen hat. Die Gründe für den Einsatz geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer sind das Thema von Abschnitt 5.3. Abschnitt 5.4 präsentiert die Ergebnisse zur Umwandlungsbereitschaft und tatsächlich erfolgten Umwandlungen von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Schließlich wird in Abschnitt 5.5 detailliert auf die Arbeitsbedingungen, also die Gewährung gesetzlicher garantierter Leistungen wie z.B. bezahlten Urlaub, sowie Befreiung von der Rentenversicherungspflicht eingegangen.

5.1 Betriebscharakteristika und Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung

Im Folgenden werden die Charakteristika der befragten Betriebe, wie bspw. Größe und Alter, sowie die quantitative Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung in den befragten Betrieben dargestellt. Diese Ergebnisse beziehen sich auf die 1 407 gewerblichen Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben.

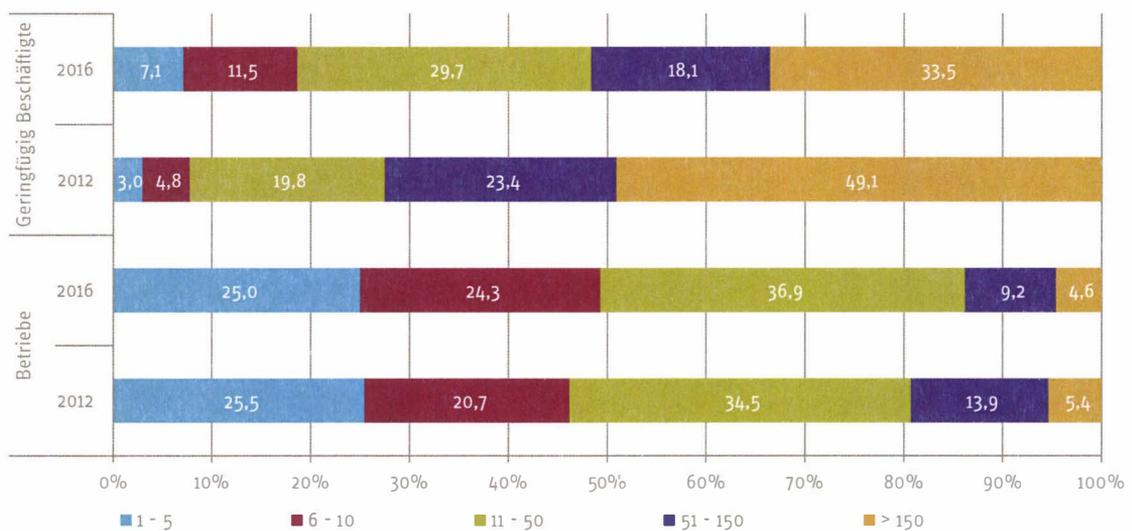
5.1.1 Betriebsmerkmale

Zunächst wird auf die Betriebsgröße eingegangen, wobei auch ein Vergleich zwischen den Ergebnissen für das Jahr 2016 und den entsprechenden Ergebnissen der Befragung aus dem Jahr 2012 gezogen wird (Abbildung 5.1).

- Hinsichtlich der Größe der Betriebe, die 2016 mindestens ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufweisen, ergeben sich leichte Unterschiede zur 2012er-Befragung. So bestehen im Jahr 2016 etwa 50 Prozent der befragten Betriebe aus bis zu 10 Mitarbeitern, während dies 2012 für etwa 45 Prozent der befragten Betriebe der Fall war. Für die Anteile der Größenklasse von 11-50 Mitarbeitern sowie für mehr als 150 Mitarbeiter werden für beide Jahre ähnliche Anteile ersichtlich: Etwa 35 Prozent der befragten Betriebe bestehen aus 11-50 Mitarbeitern und etwa 5 Prozent beschäftigen mehr als 150 Mitarbeiter. Der Anteil der Betriebe mit einer Mitarbeiteranzahl von 6-10 steigt zwischen 2012 und 2016 leicht an. Auch bei der Größenklasse 51-150 unterscheiden sich die Befragungsjahre: Während in 2012 noch knapp 14 Prozent der befragten Betriebe eine solche Mitarbeiteranzahl beschäftigten, sind es im Jahr 2016 nur noch etwa 9 Prozent.
- Somit zeigt sich bei den Betrieben mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen eine leichte Tendenz zu einer geringeren Größe.

Abbildung 5.1

Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach Anzahl der Mitarbeiter in %



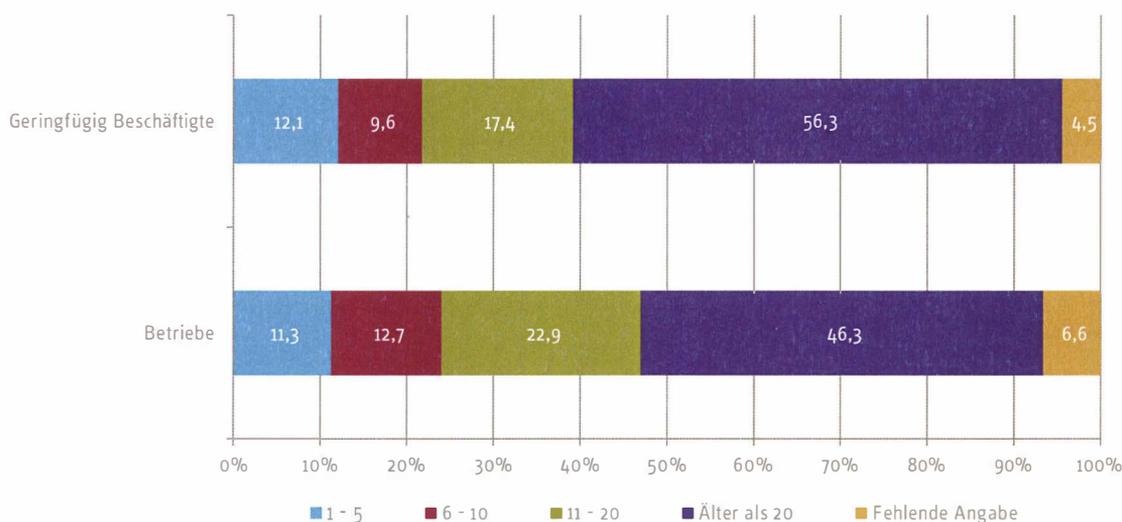
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – 2016 werden 40 Betriebe (2,8%) und 2012 werden 344 Betriebe (29,1%) aufgrund fehlender Angaben ausgeschlossen.

- Betrachtet man, in welchen Betrieben die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten arbeitet, ergeben sich deutliche Unterschiede zwischen den Jahren 2012 und 2016. Während im Jahr 2012 knapp die Hälfte der geringfügig Beschäftigten bei Betrieben angestellt war, die mehr als 150 Mitarbeiter aufwiesen, sind es 2016 nur noch zirka 33 Prozent. Auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten in Betrieben mit 51-150 Mitarbeitern hat deutlich abgenommen: Waren es 2012 noch 23,4 Prozent, sind es 2016 nur noch 18,1 Prozent.
- Die Betriebe mit mehr als 51 Mitarbeitern haben zugunsten der Betriebe mit weniger Mitarbeitern abgenommen. Dies zeigt sich in den Anteilen für die Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern. Etwa die Hälfte der geringfügig Beschäftigten findet sich im Jahr 2016 in diesen Betrieben, während sich 2012 noch rund die Hälfte der geringfügig Beschäftigten in Betrieben mit bis zu 150 Mitarbeitern befand. Die Betriebe mit 1-5 Mitarbeitern bzw. 6-10 Mitarbeitern haben dabei den Anteil der geringfügig Beschäftigten verdoppelt, Betriebe mit 11-50 Mitarbeiter ihren Anteil im Vergleich zu 2012 um knapp 10 Prozentpunkte erhöht.

Die Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach Betriebsalter ist in Abbildung 5.2. dargestellt. Hierbei zeigen sich die folgenden Ergebnisse:

- 46,9 Prozent der Betriebe sind maximal 20 Jahre alt, wobei in etwa die Hälfte davon nicht älter als 10 Jahre sind. Etwa den gleichen Teil (46,3 Prozent) machen jene befragten Unternehmen aus, die älter als 20 Jahre sind.
- Bei den geringfügig Beschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild, wobei die Betriebe, die älter als 20 Jahre sind, mit 56,3 Prozent nochmals einen größeren Anteil ausmachen.
- Dies steht im Einklang damit, dass ältere Betriebe durchschnittlich mehr Mitarbeiter und damit auch mehr geringfügig Beschäftigte haben.

Abbildung 5.2
Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten nach dem Betriebsalter in Jahren
 in %

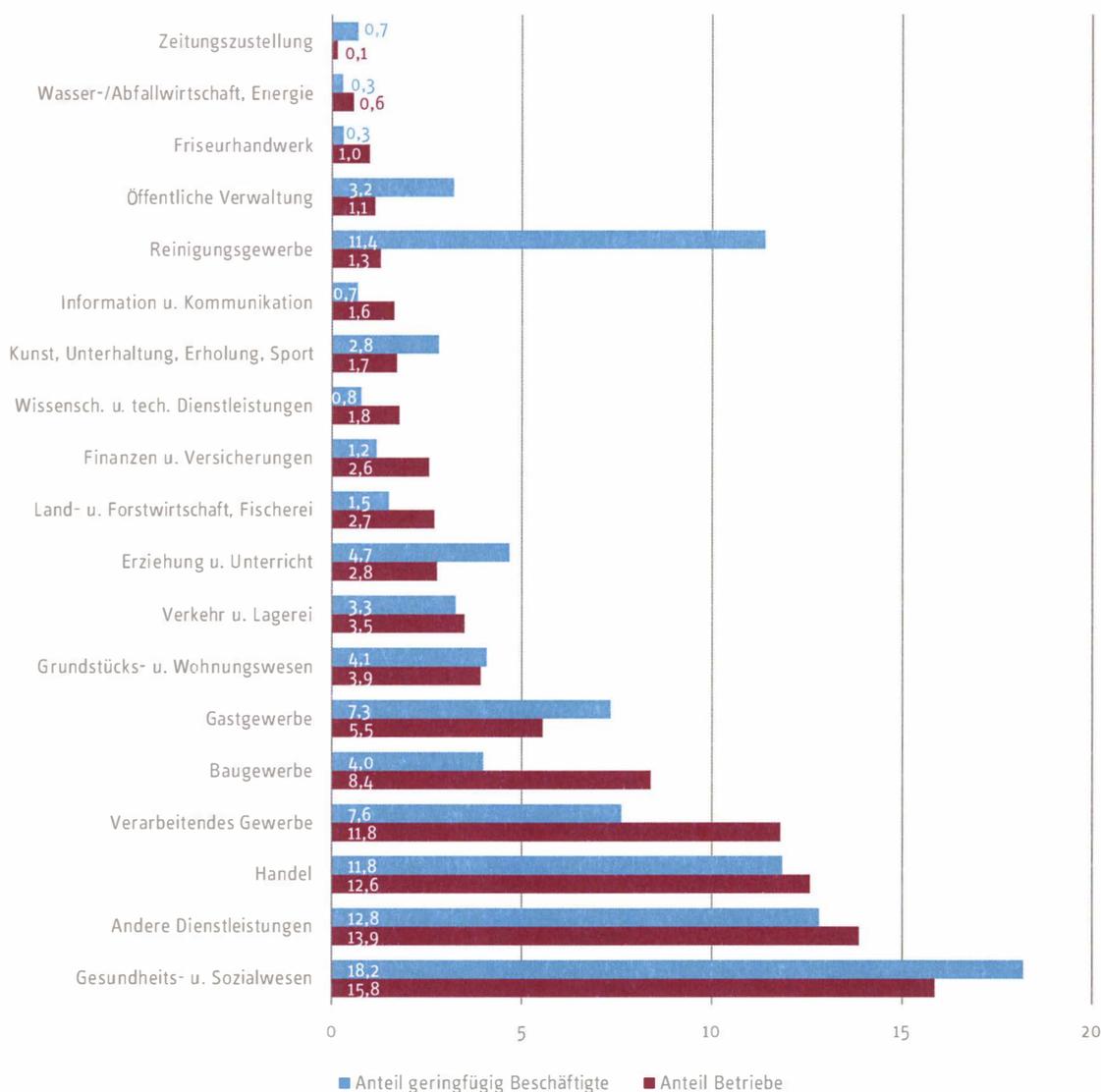


Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Rund 0,3 Prozent der Betriebe (4 Betriebe mit 11 geringfügig Beschäftigten) sind jünger als ein Jahr und werden nicht dargestellt.

Auch bei der Verteilung der befragten Betriebe und dort geringfügig Beschäftigten über die Branchen zeigen sich interessante Ergebnisse (Abbildung 5.3):

- Die Branche mit dem höchsten Anteil an befragten Betrieben ist das Gesundheits- und Sozialwesen mit 15,8 Prozent. Aus diesem kommen ebenso die meisten der befragten geringfügig Beschäftigten (18,2 Prozent).
- Die darauffolgenden Branchen mit den höchsten Anteilen der befragten Betriebe sind andere Dienstleistungen (13,9 Prozent), Handel (12,6 Prozent) und das verarbeitende Gewerbe (11,8 Prozent).
- Das Reinigungsgewerbe scheint mit einem Anteil der befragten Betriebe von 1,3 Prozent unbedeutend, dennoch stellt es mit 11,4 Prozent den vierthöchsten Anteil der befragten geringfügig Beschäftigten. Dies zeigt, dass im Reinigungsgewerbe besonders viele geringfügige Beschäftigungsverhältnisse pro Betrieb vorliegen.
- Gleiches gilt für das Gastgewerbe und das Gesundheits- und Sozialwesen, wo der Anteil der geringfügig Beschäftigten höher ist als der Anteil der Betriebe in diesen Branchen. Das Gegenteil ist für das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe der Fall.
- Die Ergebnisse stehen nicht komplett in Einklang mit den Zahlen der Minijob-Zentrale in Abschnitt 2.2.2. Dort sind die wichtigsten drei Branchen Wissenschaftliche Dienstleistungen, Handel und Gastgewerbe. Auch Gesundheits- und Sozialwesen spielen eine größere Rolle. Eine mögliche Erklärung könnte die technische Natur der Wirtschaftszweige sein, die es Betrieben sowie Beschäftigten schwer vorstellbar macht, in welchen Bereich sie selbst einzuordnen sind.

Abbildung 5.3
Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten über die Branchen in %

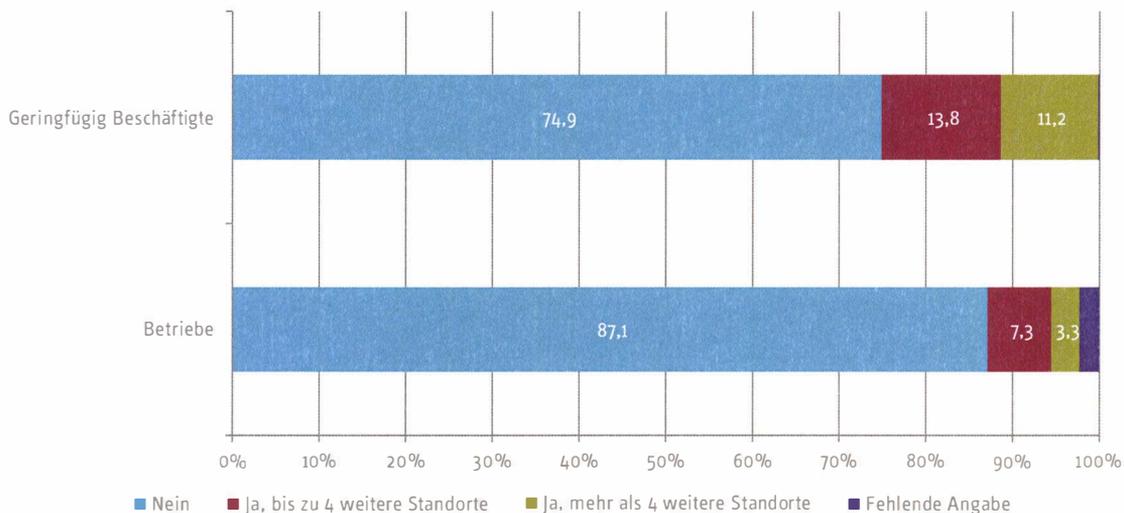


Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Aufgrund von fehlenden Angaben summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

Auch bei einer Differenzierung nach dem Vorhandensein weiterer Betriebsstandorte zeigen sich Unterschiede zwischen der Verteilung von Betrieben und Beschäftigten (Abbildung 5.4).

- Hinsichtlich der Betriebe ist zu erkennen, dass die Mehrheit (87,1 Prozent) keinen weiteren Standort hat. 7,3 Prozent der befragten Betriebe geben weiterhin an, dass sie bis zu vier weitere Standorte besitzen, während nur ein geringer Teil (3,3 Prozent) über mehr als vier weitere Standorte verfügt.

Abbildung 5.4
Verteilung der befragten Betriebe und der dort geringfügig Beschäftigten über das Merkmal „Standort“
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

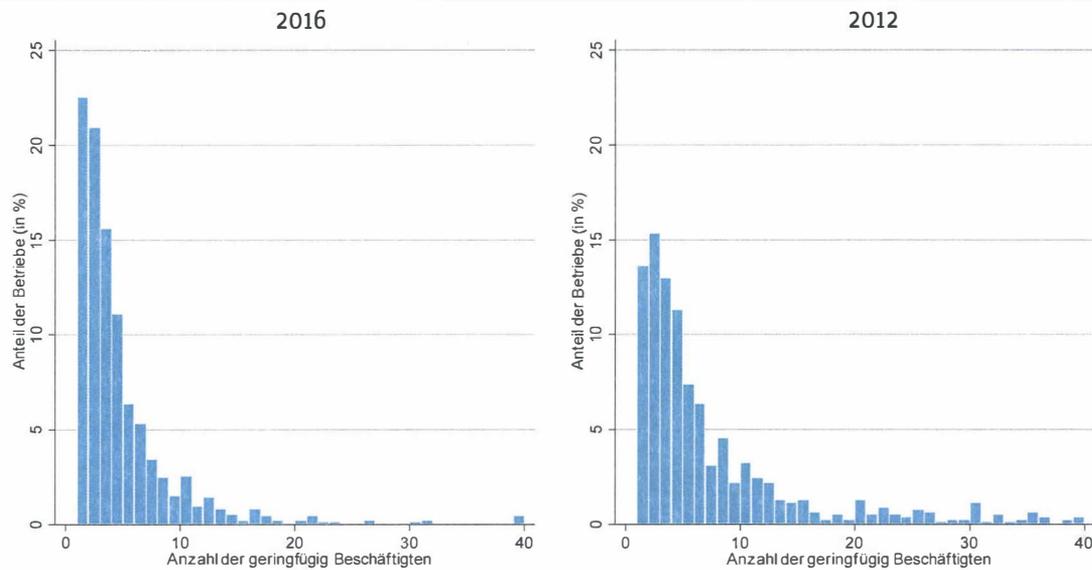
- Die Verteilung der geringfügig Beschäftigten ist ähnlich. Allerdings zeigt sie deutlich, dass ein höherer Anteil der befragten geringfügig Beschäftigten angibt, in Betrieben mit bis zu (13,8 Prozent) bzw. mehr als vier weiteren Standorten (11,2 Prozent) zu arbeiten.
- Die höheren Anteile für die befragten geringfügig Beschäftigten zeigen auf, dass Betriebe mit mehreren Standorten durch eine höhere Anzahl geringfügig Beschäftigter charakterisiert sind.

5.1.2 Anzahl und Anteil der Minijobs

Die Verteilung der Anzahl und des Anteils der geringfügig Beschäftigten im Jahresvergleich zwischen 2016 und 2012 sind in Abbildung 5.5 und Abbildung 5.6 dargestellt. Die Histogramme in Abbildung 5.5 geben demnach Aufschluss darüber, wie hoch der Anteil der Betriebe mit einer bestimmten Anzahl von geringfügig Beschäftigten ist. Hierbei zeigen sich die folgenden Ergebnisse:

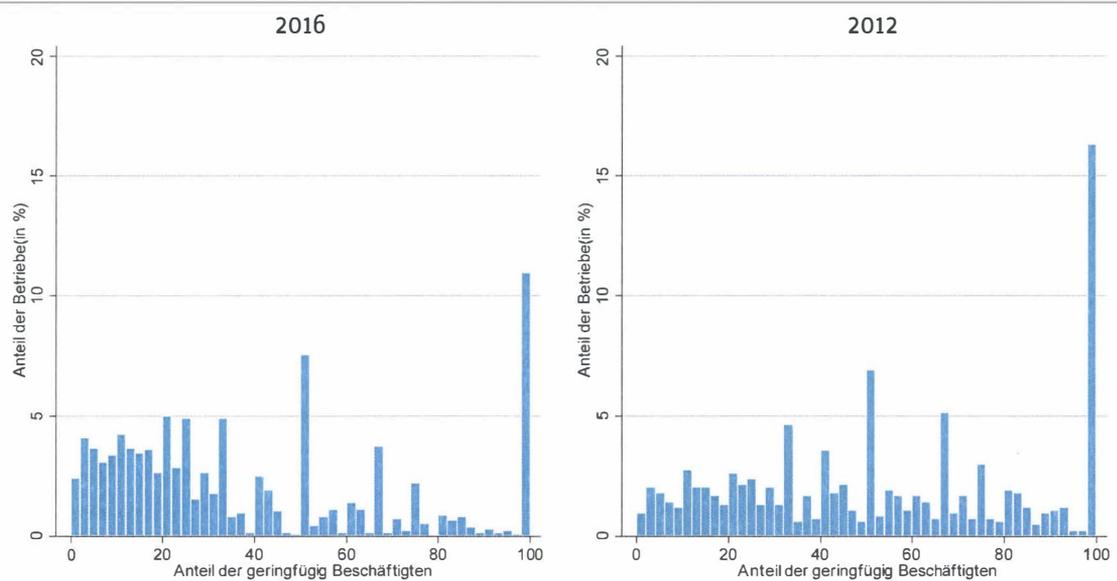
- Im Vergleich zwischen 2012 und 2016 zeigt sich, dass das Gesamtbild gleich geblieben ist: Die Mehrheit der befragten Betriebe hat eine geringe Anzahl von geringfügig Beschäftigten.
- Allerdings war die Verteilung im Jahr 2012 noch etwas gleichmäßiger. Das heißt, dass der Anteil der befragten Betriebe mit einer geringen Anzahl von geringfügig Beschäftigten im Jahr 2016 höher ist.
- Während im Jahr 2012 ca. 90 Prozent der befragten Betriebe maximal 20 geringfügig Beschäftigte hatten, verteilt sich 2016 der gleiche Anteil der befragten Betriebe auf eine Anzahl von maximal 10 geringfügig Beschäftigten.
- Dies spricht dafür, dass die Anzahl der geringfügig Beschäftigten pro Betrieb zwischen 2012 und 2016 gesunken ist.

Abbildung 5.5
Anzahl der geringfügig Beschäftigten je Betrieb
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Betriebe mit mehr als 40 geringfügig Beschäftigten werden nicht berücksichtigt (2012: 71 Betriebe, 8,5%; 2016: 75 Betriebe, 5,5%).

Abbildung 5.6
Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten je Betrieb
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

Die Histogramme in Abbildung 5.6 zeigen, wie verbreitet ein bestimmter Anteil von geringfügig Beschäftigten an der Gesamtbeschäftigung unter den Betrieben ist. Die Ergebnisse sind wie folgt:

- In beiden Jahren gibt es sowohl einen erheblichen Anteil an Betrieben mit niedrigen Anteilen von geringfügig Beschäftigten, als auch Betriebe mit einem sehr hohen Anteil von geringfügig Beschäftigten.
- Im Jahr 2016 liegt eine deutliche Ballung der Anteile der Betriebe (über 50 Prozent) im Bereich der Betriebe, die weniger als 40 Prozent geringfügig Beschäftigte aufweisen.
- Auch hier zeigt der Vergleich zwischen 2012 und 2016, dass der Anteil der Betriebe mit einem geringeren Anteil geringfügig Beschäftigter höher ist als der Anteil der Betriebe mit einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter, wenn auch nicht so deutlich wie in Abbildung 5.5.
- Sowohl 2016 als auch 2012 gibt es einen hohen Anteil von Betrieben, die ausschließlich, also 100 Prozent, geringfügig Beschäftigte aufweisen (2012: 16 Prozent, 2016: 11 Prozent). Das spricht dafür, dass es sich bei einem relativ hohen Teil der befragten Betriebe um Kleinbetriebe handelt, bspw. einen Selbstständigen, der eine geringfügige Beschäftigung anbietet.

Die bisherigen Ergebnisse zeigen jeweils den Zusammenhang einer bestimmten Größe bzw. Variable (z.B. dem Betriebsalter) mit der geringfügigen Beschäftigung. Dies lässt außer Acht, dass die separat betrachteten Variablen (Alter, Anzahl Beschäftigte, Standort, ...) miteinander in Zusammenhang stehen. Zur gleichzeitigen Betrachtung mehrerer Variablen kommt daher ein multivariates Regressionsmodell zum Einsatz (siehe Anhang 2). Die Untersuchung zum Anteil der geringfügig Beschäftigten ist in Tabelle 5.1 dargestellt. Hierbei zeigt sich:

- Das Betriebsalter ist nicht mit der Anzahl der geringfügig Beschäftigten korreliert. Der entsprechende Regressionskoeffizient (-0,005) ist nicht statistisch signifikant, da die zugehörige t-Statistik einen Wert von -0,169 annimmt. Man bezeichnet einen geschätzten Koeffizienten als statistisch signifikant, wenn der absolute Wert der t-Statistik (t-Wert) größer als 1,96 ist. Die Bezeichnung „nicht signifikant“ bedeutet hierbei „nicht signifikant von Null verschieden“ und drückt aus, dass es unter den gegebenen Annahmen unwahrscheinlich ist, dass es einen Zusammenhang vom Betriebsalter und der Anzahl der geringfügigen Beschäftigten in einem Betrieb gibt. In der nachfolgenden Tabelle sind alle signifikanten Koeffizienten durch eine Darstellung in fett hervorgehoben.
- Im Gegensatz dazu lässt sich eine signifikante Korrelation vom Betriebsalter mit dem Anteil der geringfügig Beschäftigten feststellen. Mit jedem zusätzlichen Jahr ab der Firmengründung fällt der Anteil der geringfügig Beschäftigten um 0,148 Prozentpunkte.
- Für die Betriebsgröße zeigen sich eine positive Korrelation mit der Anzahl und eine negative mit dem Anteil der geringfügig Beschäftigten (für die Schätzung im Fall der Anzahl ergibt sich ein positiver Koeffizient, für den Anteil der geringfügig Beschäftigten ein negativer Koeffizient). Große Betriebe greifen demnach absolut auf mehr geringfügig Beschäftigte zurück. Relativ gesehen scheinen sie jedoch weniger geringfügig Beschäftigte aufzuweisen. Der Koeffizient für die Anzahl der geringfügig Beschäftigten ist 0,065, während der Koeffizient für den Anteil bei -0,017 liegt. Das bedeutet, dass jeder zusätzliche Mitarbeiter im Betrieb durchschnittlich mit einer Erhöhung der Anzahl der geringfügig Beschäftigten um 0,065 einhergeht. Dagegen sinkt mit jedem zusätzlichen Mitarbeiter der Anteil der geringfügig Beschäftigten um 0,017 Prozentpunkte.
- Ein Anstieg des Anteils von Teilzeitbeschäftigten um ein Prozentpunkt ist mit einer Reduktion im Anteil der geringfügig Beschäftigung um 0,6 Prozent assoziiert.

- Des Weiteren zeigen die Regressionsergebnisse, dass der Anteil von geringfügig Beschäftigten in Betrieben, die bis zu vier Standorte haben, durchschnittlich 12,8 Prozentpunkte niedriger ist als in Betrieben, die keine weitere Filiale haben.

Tabelle 5.1

Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils von geringfügig Beschäftigten

	Anzahl geringfügig Beschäftigte		Anteil geringfügig Beschäftigte	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Betriebsalter	-0,005	-0,169	-0,148	-6,623
Anteil Teilzeit	-0,024	-0,776	-0,554	-15,653
Anzahl der Mitarbeiter	0,065	2,216	-0,017	-2,294
Branchen:				
Handel	Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Gastgewerbe	2,790	1,761	16,006	4,425
Gesundheits- und Sozialwesen	-0,042	-0,026	0,544	0,198
Verarbeitendes Gewerbe	-5,563	-3,461	-23,563	-7,960
Erziehung und Unterricht	4,150	0,668	0,915	0,187
Baugewerbe	-2,787	-2,553	-23,260	-7,270
Verkehr und Lagerei	-0,742	-0,451	-19,287	-4,242
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,077	0,594	13,290	3,139
Finanz- und Versicherungsdienstl.	-3,940	-2,017	7,728	1,615
Andere Dienstleistungen	0,100	0,056	-10,832	-3,581
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-1,163	-1,087	6,957	1,357
Sonstiges	4,244	1,599	-3,387	-1,076
Standorte:				
Keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Bis zu 4 weitere Standorte	3,095	1,027	-12,820	-5,327
Mehr als 4 weitere Standorte	7,534	1,337	-3,012	-0,607
Konstante	4,788	4,600	60,370	23,637
R ²		0,23		0,30
Beobachtungen		1283		1283

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden zusammen in die Kategorie „Sonstiges“ aggregiert.

- Um herauszufinden in welchen Branchen ein besonders hoher durchschnittlicher Anteil von geringfügig Beschäftigten beobachtet werden kann, wurden Dummy-Variablen (Indikatorvariablen) für jede Branche eingefügt. Die Koeffizienten werden weiterhin jeweils im Vergleich zur Branche Handel interpretiert, da diese die Referenzgruppe darstellt. Das Gastgewerbe (16,006) sowie das Grundstücks- und Wohnungswesen (13,290) zeigen einen hohen positiven und signifikanten Koeffizienten, was darauf schließen lässt, dass diese Branchen einen deutlich höheren Anteil geringfügig Beschäftigter aufweisen als der Handel. Weiterhin zeigen die Koeffizienten für das Baugewerbe (- 23,260), Verkehr und Lagerei (- 19,287) sowie für andere Dienstleistungen (- 10,832) negative und signifikante Werte. Das bedeutet, dass die genannten Branchen entsprechend auf deutlich geringere Anteile geringfügig Beschäftigter zurückgreifen als der Handel.

5.2 Löhne und Reaktionen auf den Mindestlohn

Im Folgenden wird darauf eingegangen, welche Löhne Betriebe an geringfügig Beschäftigte bezahlen, und welche Arbeitsstunden laut Arbeitgebern geleistet werden. In diesem Zusammenhang spielt die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro am 01.01.2015 eine große Rolle (siehe auch Kapitel 2). Daher wird ein Vergleich der Löhne und Stunden zwischen den Jahren 2012 und 2016 durchgeführt. Zudem wurden die Arbeitgeber explizit danach gefragt, welche Reaktionen der Mindestlohn bei ihnen hervorgerufen hat, was interessante Ergebnisse hervorbringt. Bei deren Interpretation ist allerdings zu beachten, dass es sich bei den befragten Betrieben ausschließlich um Betriebe handelt, die im Juni 2016 mindestens einen geringfügig Beschäftigten aufwiesen.

Betriebe, die vor der Einführung des Mindestlohns geringfügig Beschäftigte hatten, danach aber nicht mehr, sind in den Ergebnissen somit nicht enthalten.

5.2.1 Durchschnittliche Stundenlöhne und Arbeitsstunden

Dieser Abschnitt vergleicht die durchschnittlichen Stundenlöhne und Arbeitsstunden pro Monat in den verschiedenen Branchen. Zudem werden für die Löhne und Stunden die Veränderungen zwischen 2012 und 2016 dargestellt. Da in diesem Zusammenhang die Vertragsart eine Rolle spielen kann, wird hierauf ebenfalls eingegangen. Hierbei werden wie zuvor gewerbliche Arbeitgeber berücksichtigt, und zusätzlich Privathaushalte (253 Antworten) sowie Arbeitgeber, die keine Angaben gemacht haben, ob sie dem gewerblichen oder dem privaten Bereich zuzuordnen sind (100 Antworten).

Tabelle 5.2 enthält den Monats- und Stundenlohn, Abbildung 5.7 zusätzlich die durchschnittlichen Stundenlöhne insgesamt und nach Branche für sowohl 2012 als auch 2016. Dabei zeigen sich die folgenden Ergebnisse:

Tabelle 5.2

Vertragsart und Löhne

	2016		2012	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Vertrag				
Schriftlich, befristet	160	9,14	133	10,61
Schriftlich, unbefristet	1 093	62,46	455	36,31
Mündlich	429	24,51	248	19,79
Fehlende Angabe	68	3,89	417	33,28
Gesamt	1 750	100,00	1 253	100,00
Monatslohn				
Bis 100 €	79	4,51	28	2,23
>100 - 200 €	237	13,54	94	7,50
>200 - 300 €	225	12,86	129	10,30
>300 - 400 €	420	24,00	236	18,83
400 - 449 € ^a	154	8,80	205	16,36
Genau 450 €	309	17,66	n.v.	n.v.
Fehlende Angabe	326	18,63	561	44,77
Gesamt	1 750	100,00	1 253	100,00
Stundenlohn				
Bis 5	n.v.	n.v.	2	0,16
5 - 6,99	1	0,06	78	6,23
7 - 8,49	6	0,34	238	18,99
8,5 - 9,99	520	29,71	148	11,81
10 - 12,49	804	45,94	212	16,92
12,5 +	252	14,40	59	4,71
Fehlende Angabe	167	9,54	516	41,18
Gesamt	1 750	100,00	1 253	100,00

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – ^a2012: Genau 400 Euro.

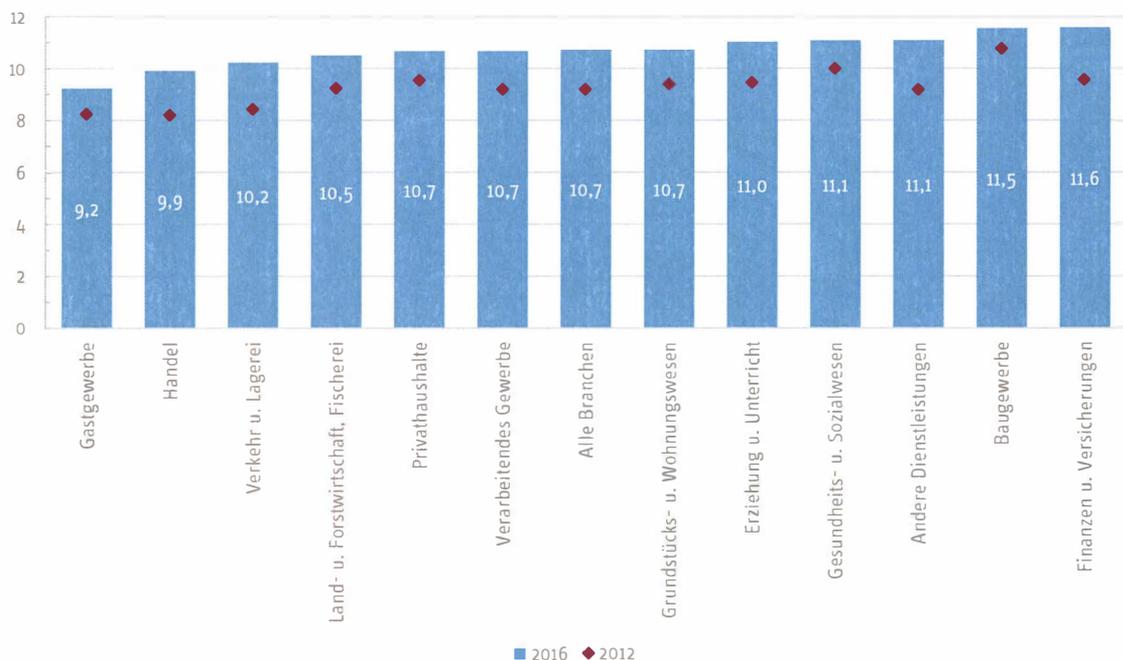
- Im Hinblick auf den durchschnittlichen Monatslohn gaben 17,7 Prozent der Betriebe an, exakt die obere Grenze von 450 Euro zu zahlen. Im Jahr 2012 war der Anteil der Betriebe, die die obere Grenze zahlten (damals noch 400 Euro), mit 16,4 Prozent fast gleich (Tabelle 5.2).
- Im Jahr 2016 gaben 63,7 Prozent der Arbeitgeber an, einen Monatslohn zwischen 100 Euro und 449 Euro zu zahlen.
- Hinsichtlich des Stundenlohns gaben im Jahr 2016 weniger als 1 Prozent der Arbeitgeber an, weniger als 8,50 Euro zu zahlen (genau 7 Arbeitgeber aus den Branchen Handel (1), Verarbei-

tendes Gewerbe (1) und Privathaushalte (3), 2 mit fehlenden Angaben zur Branche), währenddessen 2012 noch circa 25 Prozent der Betriebe weniger als 8,50 Euro zahlten.

- Während im Jahr 2016 75,7 Prozent der Betriebe einen Stundenlohn zwischen 8,50 Euro und 12,50 Euro zahlten, lag dieser Wert im Jahr 2012 nur bei 28,73 Prozent.

Abbildung 5.7

Durchschnittliche Stundenlöhne nach Branchen in Euro



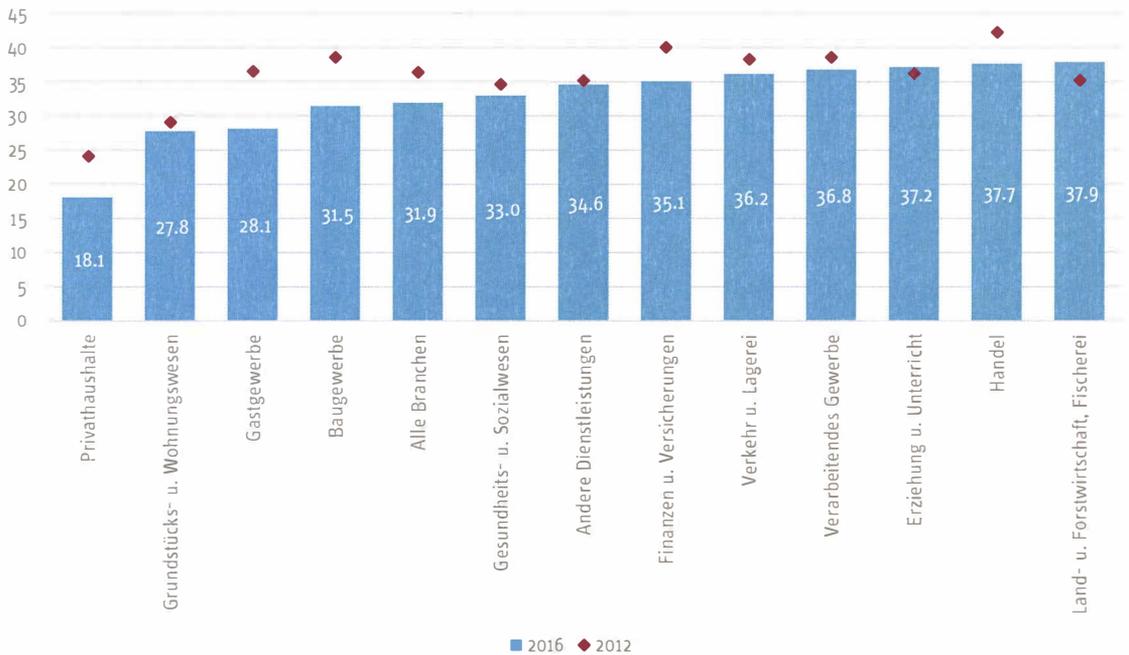
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

- 2012 lag der durchschnittliche Stundenlohn pro Betrieb bei circa 9,20 Euro (Abbildung 5.7). Zwar ist dies höher als der eingeführte Mindestlohn, allerdings lag der Stundenlohn in einzelnen Branchen, wie zum Beispiel Gastgewerbe oder Handel, im Schnitt unter 8,50 Euro pro Stunde. In 2016 stieg der Stundenlohn insgesamt ca. 1,50 Euro an und erreichte so einen Durchschnitt von 10,70 Euro pro Stunde.
- Auch im Jahr 2016 werden in den Branchen Gastgewerbe und Handel weiterhin niedrigere Löhne als in allen anderen Branchen gezahlt. Jedoch liegt der Durchschnittslohn auch hier mit 9,20 Euro beziehungsweise 9,90 Euro über der Schwelle von 8,50 Euro.
- Branchen mit beträchtlichen Lohnsteigerungen sind Finanzen und Versicherungen, deren Löhne um 2 Euro anstiegen und andere Dienstleistungen mit einem Anstieg von 1,90 Euro pro Stunde. Diese Branchen vermehren zusammen mit dem Baugewerbe die höchsten Löhne mit einem Stundenlohn von über 11 Euro.
- Die Gewichtung dieser Ergebnisse mit der Anzahl der geringfügig Beschäftigten Mitarbeiter pro Branche führt zu einem ähnlichen Bild: Ein generelles Ansteigen der Stundenlöhne in Bezug auf 2012.

Die durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden der geringfügig Beschäftigten insgesamt und nach Branche für 2016 und 2012 sind in Abbildung 5.8 dargestellt. Hierbei zeigt sich:

- Durchschnittlich sanken die Arbeitsstunden pro Monat um 4,5 Stunden, von 36,5 Stunden (2012) auf 31,9 Stunden (2016).

Abbildung 5.8
Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat nach Branchen



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

- Generell sanken in allen Branchen die Arbeitsstunden, mit den Ausnahmen Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Erziehung und Unterricht, deren Arbeitsstunden im Vergleich zu 2012 anstiegen. Dieses Ergebnis ist von speziellem Interesse, da dies darauf hindeuten könnte, dass sich Betriebe nicht nur durch Löhne, sondern auch durch Arbeitszeit an die Einführung des Mindestlohns in 2015 anpassen.
- Die Branchen mit der größten Reduktion der Arbeitsstunden pro Monat von 2012 bis 2016 sind Gastgewerbe (8,4 Stunden), Baugewerbe (7,3 Stunden) und Privathaushalte (6 Stunden).
- Obwohl es zu erwarten wäre, dass Branchen mit einem höheren durchschnittlichen Stundenlohn weniger Arbeitsstunden aufweisen, gilt das nicht für alle Branchen. So weist zum Beispiel das Gastgewerbe den niedrigsten durchschnittlichen Stundenlohn (9,20 Euro, Abb. 5.7), aber im Schnitt auch einen der geringsten Werte für Arbeitsstunden pro Monat auf (28,1 Stunden, siehe Tabelle A5.4 im Anhang).

Tabelle 5.2 zeigt die Art des Arbeitsvertrages für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für die Jahre 2012 und 2016.

- Die am häufigsten vom Arbeitgeber angebotene Vertragsart ist schriftlich und unbefristet (62,5 Prozent), die am zweithäufigsten angebotene Vertragsart ist der mündliche Vertrag (24,5 Prozent). Der schriftlich befristete Vertrag tritt nur in 9,1 Prozent der Fälle auf.
- Im Vergleich zu 2012 kam es zu einem starken Anstieg der schriftlichen unbefristeten Verträge (von 36,3 Prozent in 2012 auf 62,5 Prozent in 2016). Trotz der Veränderungen zu 2012 blieb die Rangfolge der Vertragsarten dieselbe.

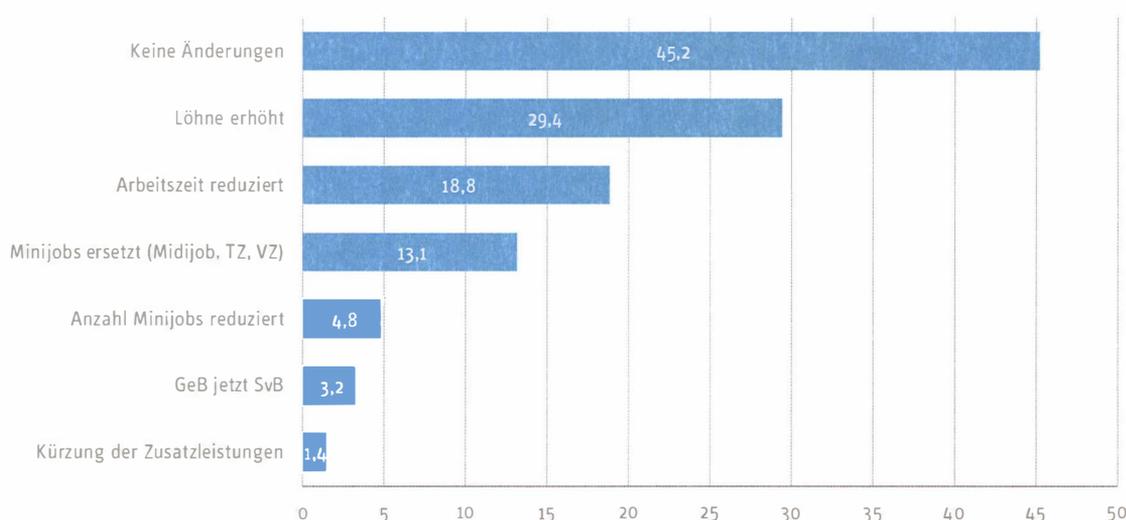
- Der Vergleich der Zahlen von 2012 und 2016 wird dadurch erschwert, dass der Anteil von Betrieben, die keine Angabe zur Vertragsart machen, zwischen 2012 auf 2016 von über 33 Prozent auf knapp 4 Prozent gefallen ist. Dies könnte darauf hindeuten, dass Arbeitgeber der Vertragsart im Jahr 2016 eine größere Bedeutung einräumen, als dies noch im Jahr 2012 der Fall war.

5.2.2 Reaktionen auf den Mindestlohn

In diesem Abschnitt werden verschiedene Reaktionen auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro untersucht. Hierbei wurden die Betriebe (ohne Privathaushalte) gebeten, ihre Situation im Juni 2016 mit der im Herbst 2014, also vor der Einführung des Mindestlohns, zu vergleichen. Die Ergebnisse für die verschiedenen Reaktionen sind in Abbildung 5.9 dargestellt.

Abbildung 5.9

Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn in %; im Vergleich zu Herbst 2014



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile summiert sich dementsprechend nicht notwendigerweise auf 100%.

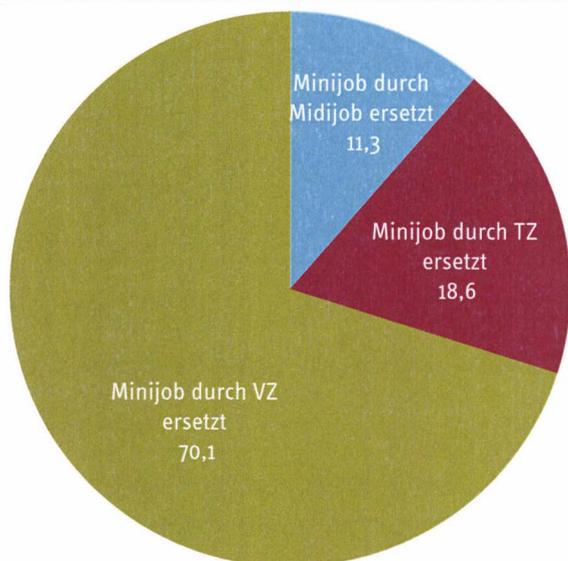
- Beinahe 30 Prozent der Betriebe führten hingegen Anpassungen durch, indem sie ihre Löhne erhöhten und 18,8 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie die Arbeitsstunden pro Monat reduzierten. Dies ist konsistent mit den vorhergehenden Abbildungen (Abb. 5.8 und 5.9), wo ein Anstieg der durchschnittlichen Stundenlöhne, aber eine Reduzierung der Arbeitsstunden pro Monat, beobachtet werden konnte.
- 13,1 Prozent der Betriebe gaben an, dass Minijobs ersetzt wurden, entweder durch Midijobs, Teilzeit- oder Vollzeitjobs. 3,2 Prozent gaben an, dass zuvor geringfügig Beschäftigte nun sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, also ein direkter Umstieg von einem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgte.
- Lediglich 4,8 Prozent gaben an, dass die Anzahl der Minijobs reduziert wurden, nachdem der Mindestlohn eingeführt wurde. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass jene Betriebe, die im Juni 2016 gar keine Minijobs (mehr) anbieten, nicht in der Befragung enthalten sind.

Abbildung 5.10 zeigt die Reaktion der Betriebe, die angaben, dass Minijobs durch entweder Vollzeit-, Teilzeit- oder Midijobs ersetzt wurden, auf den Mindestlohn in detaillierter Form.

- Überraschenderweise geben mehr als 70 Prozent der Betriebe an, Minijobs durch Vollzeitjobs ersetzt zu haben während 18,6 Prozent der Betriebe diese durch Teilzeitjobs und 11,3 Prozent durch Midijobs ersetzt. Erneut sollte beachtet werden, dass jene Betriebe, die im Juni 2016 gar keine Minijobs (mehr) anbieten, nicht in der Befragung enthalten sind.

Abbildung 5.10

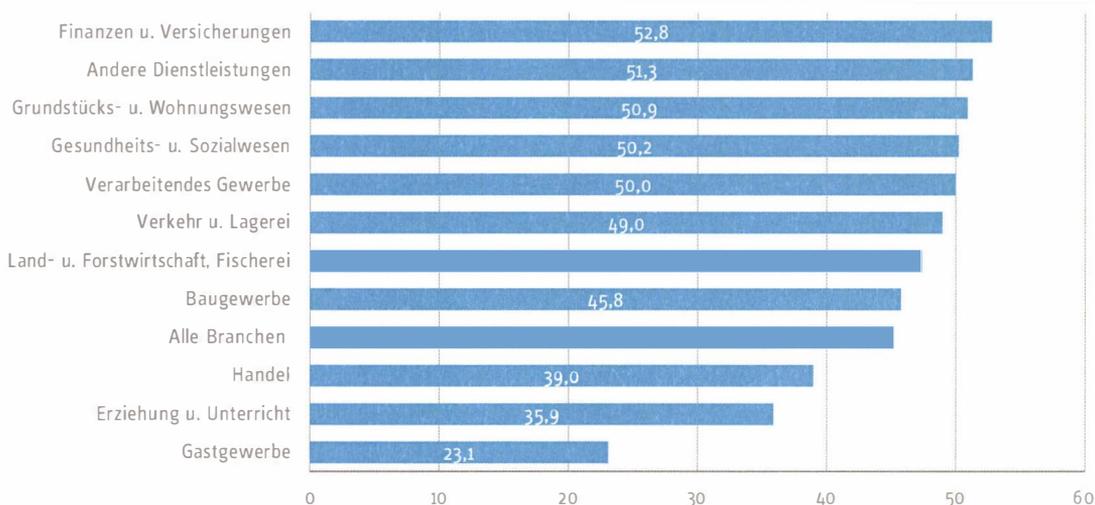
Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn: Minijob-Ersetzungen
in %; im Vergleich zum Herbst 2014



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Insgesamt lagen 194 Beobachtungen zu Minijob-Ersetzungen vor.

Abbildung 5.11

Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Branchen: Keine Änderungen
in %; im Vergleich zum Herbst 2014



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

Der Anteil der Betriebe, die vor Einführung des Mindestlohns unterhalb von 8,50 Euro entlohn-ten, variiert deutlich zwischen den Branchen (siehe Abschnitt 2.5), entsprechend ergab sich für die Betriebe in den verschiedenen Branchen ein unterschiedlicher Anpassungsdruck. Abbildung 5.11 zeigt daher den Anteil der Betriebe, die keine Änderungen nach der Einführung des Mindestlohns vermeldeten, nach Branche.

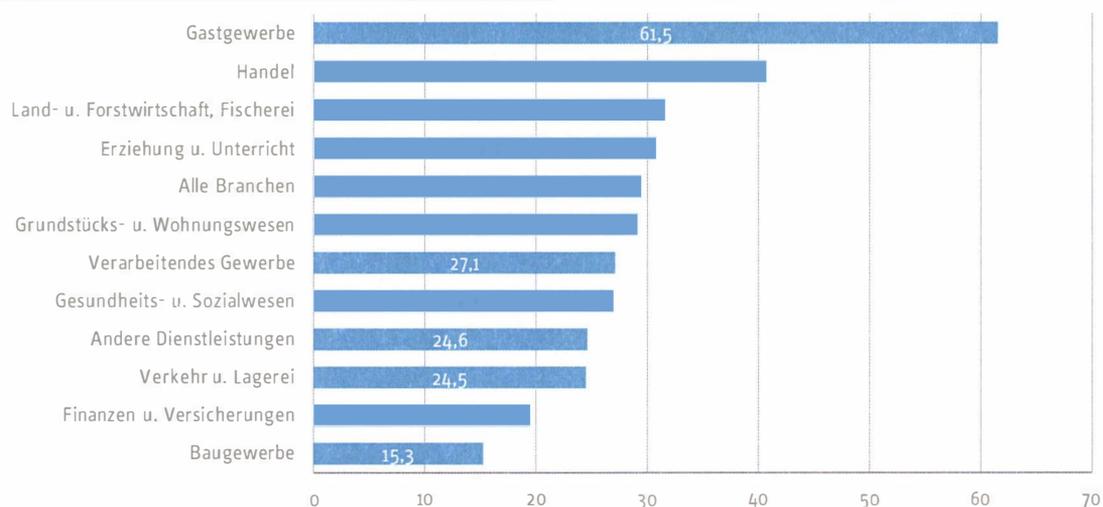
- Über alle Branchen hinweg vermeldeten 45,2 Prozent der Betriebe keine Änderungen nach der Einführung des Mindestlohns.
- Für die folgenden Branchen ist dieser Anteil höher: Grundstücks- und Wohnungswesen, Andere Dienstleistungen und Finanzen und Versicherungen mit mehr als 50 Prozent der Betriebe, die keine Änderungen vermelden. Dagegen ist dieser Anteil in den Branchen Handel (39,0 Prozent), Erziehung und Unterricht (35,9 Prozent) und Gastgewerbe (23,1 Prozent) beträchtlich geringer.

Der Anteil der Betriebe nach Branche, die auf die Einführung des Mindestlohns reagierten, indem sie Löhne anhoben, wird in Abbildung 5.12 gezeigt.

Abbildung 5.12

Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Branchen: Löhne wurden erhöht

in %; im Vergleich zum Herbst 2014



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

- Generell vermeldeten 29,4 Prozent der Betriebe, dass sie nach der Einführung des Mindestlohns die Löhne anhoben.
- Die Branchen Gastgewerbe und Handel haben mit 61,5 Prozent, beziehungsweise 40,7 Prozent den größten Anteil an Betrieben, die meldeten, dass sie Löhne im Zuge der Mindestlohneinführung erhöhten. Hingegen gaben lediglich 19,4 Prozent der Betriebe der Branche Finanzen und Versicherungen und 15,3 Prozent in der Branche Baugewerbe an, auf die Einführung des Mindestlohns mit Lohnsteigerungen reagiert zu haben.
- Bezogen auf die vorherigen Punkte hatten die Branchen Gastgewerbe und Handel mit die niedrigsten durchschnittlichen Stundenlöhne im Jahr 2012, während Finanzen und Versicherungen sowie Baugewerbe mit die höchsten durchschnittlichen Stundenlöhne aufwiesen (Abbildung 5.7). So lag der Anteil geringfügig Beschäftigter mit einem Lohn unterhalb von

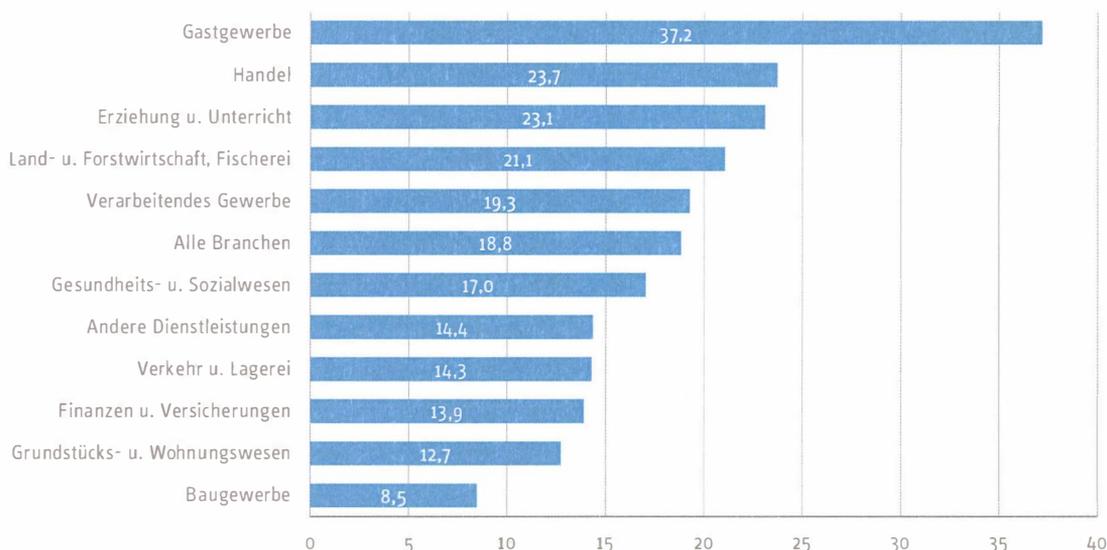
8,50 Euro vor Einführung des Mindestlohns in diesen Branchen bei 71 Prozent, im Baugewerbe hingegen nur bei knapp 19 Prozent (Abbildung 2.7). Dies deutet darauf hin, dass jene Branchen, die niedrigere Löhne zahlten, stärker von der Mindestlohneinführung betroffen waren und darauf reagierten, indem sie die Löhne erhöhten.

Abbildung 5.13 zeigt den Anteil der Betriebe (nach Branche), die auf die Einführung des Mindestlohns reagierten, indem sie die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat anpassten. Hierbei zeigt sich:

- Lediglich 18,8 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie auf die Einführung des Mindestlohns reagierten, indem sie die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat reduzierten.
- 37,2 Prozent der Betriebe, die zur Branche Gastgewerbe und 23,7 Prozent der Betriebe, die zur Branche Handel gehören, reagierten, indem sie die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat reduzierten. Dies ist konsistent mit Abb. 5.8, die zeigt, dass die größte Reduktion der durchschnittlichen Arbeitsstunden von 2012 auf 2016 in eben diesen Branchen war.
- In den folgenden Branchen war der Anteil der Betriebe, die angaben, dass sie die Arbeitsstunden reduzierten, der kleinste: Finanzen und Versicherungen mit 13,9 Prozent, Grundstücks- und Wohnungswesen mit 12,7 Prozent und Baugewerbe mit 8,5 Prozent. Erneut handelt es sich hierbei um die Branchen mit einem relativ geringen Anpassungsdruck, da die Löhne vor Einführung des Mindestlohns bereits relativ hoch waren.

Abbildung 5.13

Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn: Arbeitszeit wurde reduziert in %; im Vergleich zum Herbst 2014



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

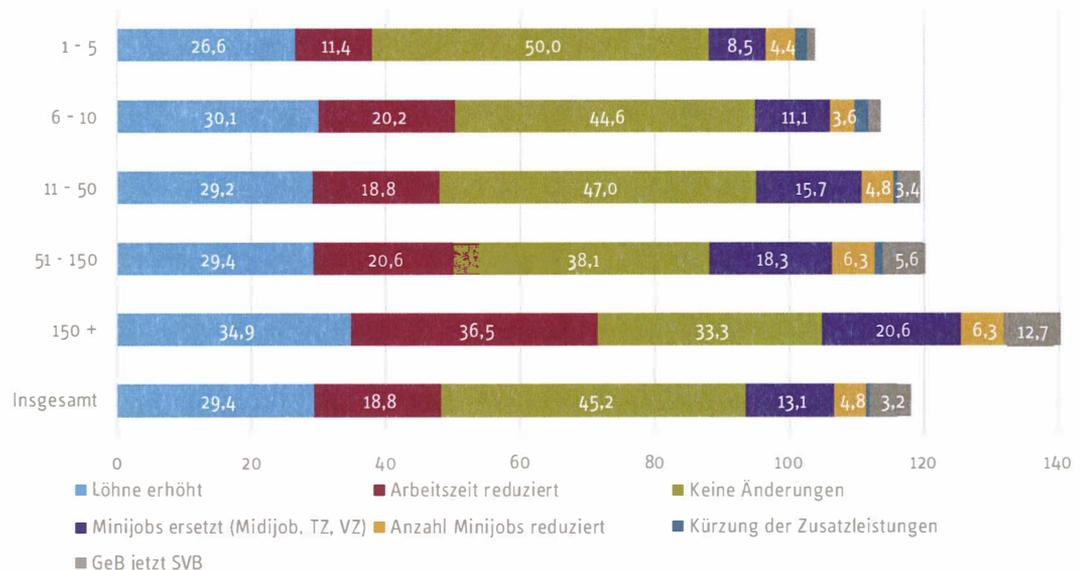
Abbildung 5.14 zeigt die Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Anzahl der Mitarbeiter.

- Kleine Unternehmen mit 1 bis 5 Angestellten haben den größten Anteil an Betrieben, die angaben, dass sie keine Veränderungen nach der Einführung des Mindestlohns vornahmen (50,0 Prozent). Der Anteil bei Unternehmen mit mehr als 150 Mitarbeitern ist in diesem Zusammenhang der kleinste (33,3 Prozent). Dies könnte darauf hindeuten, dass in größeren Be-

rieben die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass es geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mit einem geringen Lohn gibt, weil es einfach mehr geringfügig Beschäftigte in diesen Betrieben gibt.

Abbildung 5.14

Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn nach Anzahl der Mitarbeiter in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Werte kleiner als 3 und Fehlende Angaben werden nicht ausgewiesen. Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

- Der Anteil der Betriebe, die ihre Löhne erhöhten, nachdem der Mindestlohn eingeführt wurde ist bei allen Betriebsgrößen ähnlich. Der größte Unterschied ist zwischen den kleinsten Betrieben (1 bis 5 Angestellte) und den größten Betrieben (mehr als 150 Mitarbeiter) mit 26,6 Prozent, beziehungsweise 34,9 Prozent, aufzufinden. Dieser Anteil ist circa 30 Prozent bei Betrieben von 6 bis 150 Angestellten.
- Ob die Betriebe auf die Einführung des Mindestlohns reagieren, indem sie die Anzahl der Arbeitsstunden anpassen, scheint ebenfalls von der Betriebsgröße abzuhängen. 11,4 Prozent aller kleinen Betriebe (1-5 Angestellte) gaben an, dass sie die Arbeitszeit ihrer geringfügig Beschäftigten Angestellten reduzierten, verglichen mit 36,5 Prozent bei größeren Betrieben (mehr als 150 Angestellte).
- Letztlich besteht ein Zusammenhang zwischen der Substitution von Minijobs durch Vollzeit-, Teilzeit- oder Midijobs und der Betriebsgröße. Lediglich 8,5 Prozent der Betriebe mit 1-5 Angestellten gab einen derartigen Wechsel an, während dies 20,6 Prozent der Betriebe mit mehr als 150 Angestellten angaben.

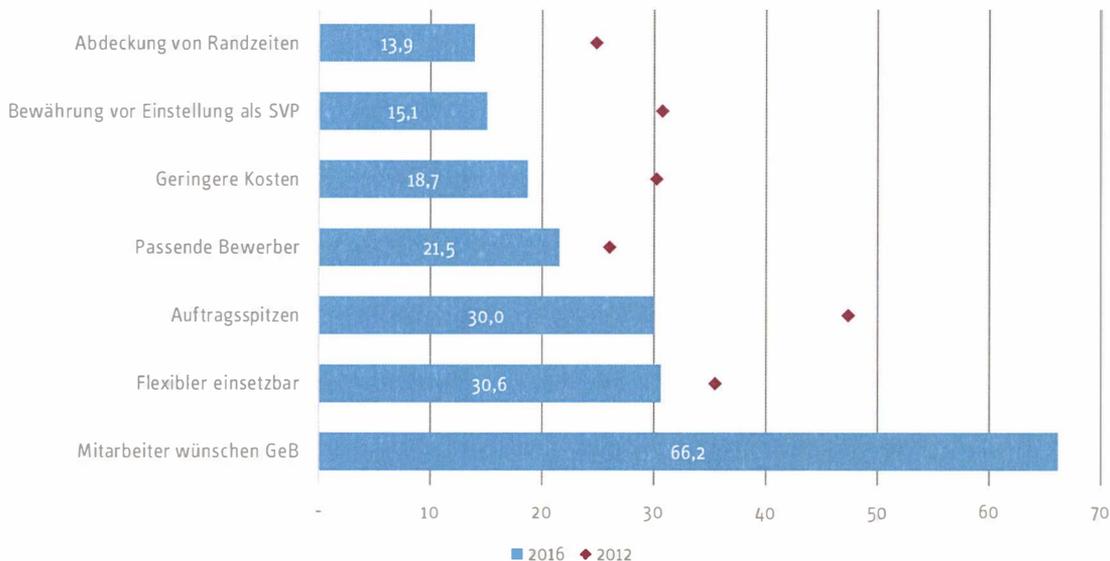
5.3 Beweggründe für das Angebot von Minijobs

Zum Verständnis und für die Bewertung der Entwicklung des Beschäftigungsmodells geringfügig Beschäftigter ist es wichtig, die Beweggründe der Arbeitgeber (nur Betriebe, keine Privathaushalte) zu berücksichtigen, Arbeitsplätze für 450-Euro-Kräfte bereitzustellen. Es ist davon auszugehen, dass die Motive eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung der Arbeitsplätze spielen. Zunächst wird

daher allgemein danach gefragt, worin Arbeitgeber die Vorteile des Einsatzes geringfügig Beschäftigter sehen. Diese Antworten werden dann mit Antworten auf andere Fragen zusammengeführt, um mögliche Zusammenhänge beispielsweise zwischen der Entlohnung und den Beweggründen zu identifizieren.

Einen Überblick über die Beweggründe von Arbeitgeber, Minijobs anzubieten ist in Abbildung 5.15 enthalten.

Abbildung 5.15
Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter
in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

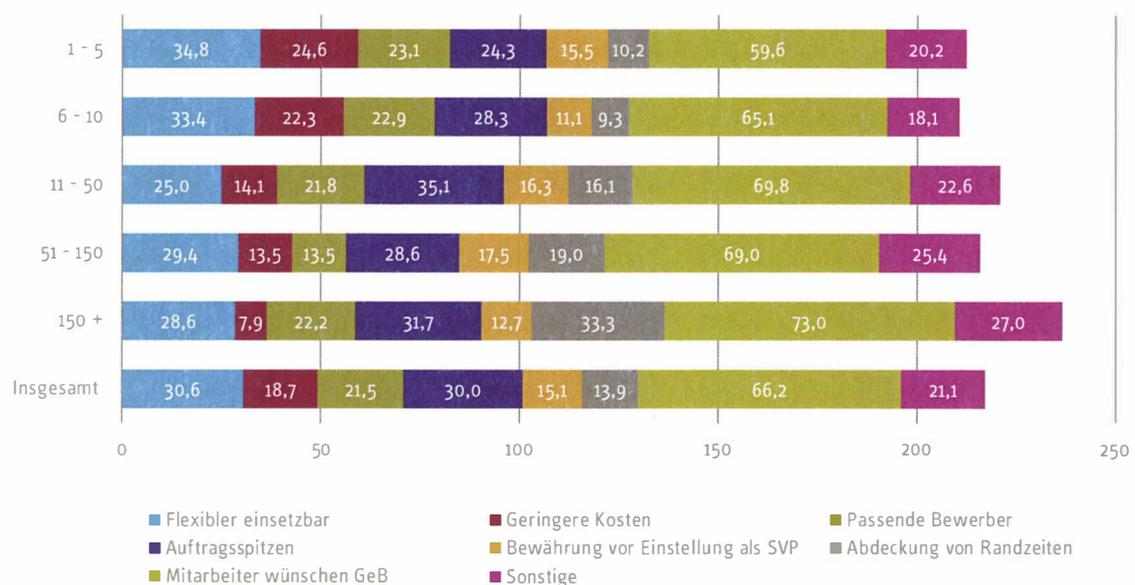
- Ein politisch wichtiges Argument zur Einführung von geringfügigen Beschäftigungsformen war, die Flexibilität des Arbeitseinsatzes zu erhöhen. Dies wird in unserer Befragung von 30,6 Prozent der befragten Arbeitgeber auch als Beweggrund angegeben, weshalb sie diese Arbeitsplätze anbieten. Hierzu passt, dass 30 Prozent der Arbeitgeber die vereinfachte und für sie kostengünstige Form der Beschäftigung wählen, um Auftragsspitzen abzudecken.
- Der in der Literatur (Fertig, Kluge 2006) als wichtigster Grund identifizierte Punkt Kostensparnis wird in unserer Befragung von 18,7 Prozent der Befragten als Anreiz für das Angebot geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse angegeben (vgl. Abschnitt 2.2.2). Der Anteil liegt deutlich unter dem Wert, der in der Untersuchung im Jahre 2012 ermittelt wurde (30,2 Prozent). Damit erlangt der Kostenaspekt – gerade im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohnes – für Arbeitgeber eine andere Gewichtung. Arbeitgeber überlegen offenbar stärker, ob es noch vorteilhaft ist, Minijobs anzubieten. Gegenüber der Vergleichsuntersuchung von 2012 wurde eine neue, zusätzliche Antwortvorgabe eingefügt, die 66,2 Prozent der Befragten als zutreffend angekreuzt haben. Demnach werden geringfügige Beschäftigte von Arbeitgebern deshalb eingesetzt, weil die Mitarbeiter es selbst so wünschen.
- Nimmt man die in 2016 eingeführte Antwortvorgabe „Mitarbeiterwunsch“ heraus, dann zeigt sich, dass die Rangfolge der anderen Kategorien jener der Vorgängeruntersuchung ähnelt. 2012 war der am häufigsten genannte Beweggrund, Auftragsspitzen abzudecken, gefolgt von

flexiblen Einsatzmöglichkeiten und der Möglichkeit, Bewerber um Vollzeitstellen vorab über den Minijob besser kennenzulernen und einschätzen zu können. Nunmehr stehen nach dem Mitarbeiterwunsch die flexible Einsatzbarkeit und die Bewältigung von Auftragspitzen im Vordergrund. Die Bewährung vor der Einstellung als sozialversicherungspflichtig Beschäftigter sowie die Abdeckung von Randzeiten spielen weiterhin kaum eine Rolle bei den Arbeitgeberentscheidungen, geringfügige Beschäftigungen einzurichten (siehe Tabelle A5.1 im Anhang).

Ein häufig diskutierter Aspekt der geringfügigen Beschäftigung sind die Unterschiede der Motive zwischen kleinen, mittleren und größeren Unternehmen für die Einrichtung von Minijobs (Boockmann/Hagen 2005). In Abbildung 5.16 werden daher die Antworten auf die Frage nach den Beweggründen differenziert nach Betriebsgrößenklasse dargestellt.

Abbildung 5.16

Grund für den Einsatz geringfügig Beschäftigter nach Anzahl der Mitarbeiter
in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Fehlende Angaben werden nicht dargestellt. Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

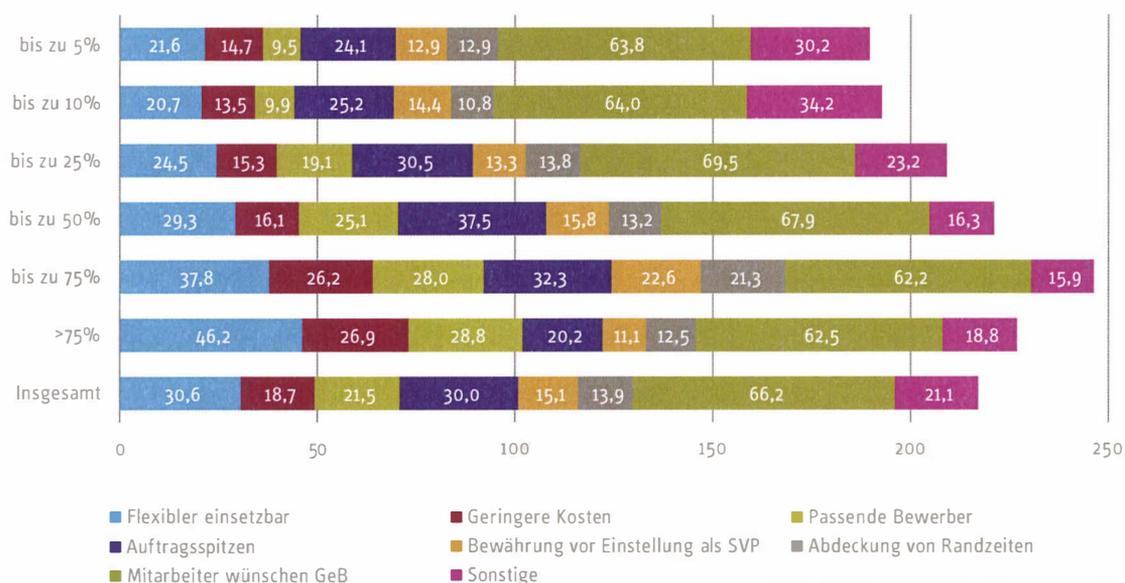
- Die Beweggründe für die Einrichtung und das Angebot an Arbeitsplätzen für geringfügig Beschäftigte unterscheiden sich je nach Betriebsgröße der antwortenden Unternehmen. Über alle Größenklassen hinweg dominiert auch hier die Aussage, dass es maßgeblich der Wunsch der Mitarbeiter sei, weshalb die Arbeitgeber diese Beschäftigungsmöglichkeit anbieten. Bemerkenswert ist, dass dieses Argument stärker von den größeren Unternehmen genannt wurde. Möglicherweise trägt hier dazu bei, dass inzwischen in größeren Unternehmen Themen wie CSR (Corporate Social Responsibility) stärker wahrgenommen und kommuniziert werden, als in kleineren.
- Die Aufschlüsselung der Befragungsergebnisse nach Betriebsgrößenklassen zeigt, dass bei den größeren Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten die Kosten offenbar eine minder große Rolle spielen (nur 7,9 Prozent gaben dies in dieser Klasse als Beweggrund an). Hingegen haben in den unteren beiden Größenklassen die geringeren Kosten ein deutlich stärkeres Gewicht (24,6 Prozent bzw. 22,3 Prozent)

- Bei kleineren Unternehmen ist die flexible Einsetzbarkeit wichtiger (34,8 Prozent), als bei den größeren Unternehmen (28,6 Prozent). Bei größeren Unternehmen spielt die Abdeckung von Randzeiten und Auftragsspitzen eine größere Rolle als bei den kleinen und mittleren Unternehmen.

Das Instrument der geringfügigen Beschäftigung wird von den Betrieben sehr unterschiedlich eingesetzt. Es gibt einige Betriebe, die das Beschäftigungsmodell recht intensiv nutzen und andere, die nur wenige Arbeitsplätze dieser Beschäftigungsart anbieten. Wir haben daher in Abbildung 5.17 die Antworten auf die Frage nach den Beweggründen, differenziert nach dem Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Zahl der Betriebe, analysiert.

Abbildung 5.17

Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Anteil der geringfügig Beschäftigten in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Fehlende Angaben werden nicht dargestellt. Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

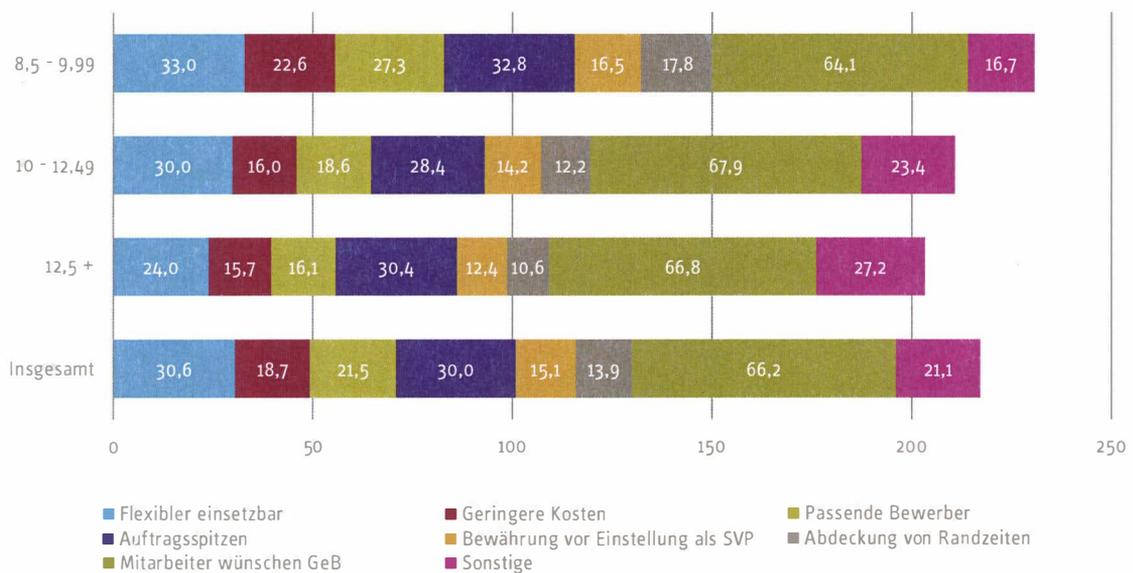
- Auf den ersten Blick bemerkenswert ist, dass über alle Betriebe hinweg das Motiv dominiert, Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, die von den Mitarbeitern selbst gewünscht werden. Die Anteile bewegen sich hier in einer Spannweite zwischen 62,2 Prozent und 69,5 Prozent. Dies ist offenbar unabhängig davon, ob das Instrument Minijob häufig oder weniger häufig eingesetzt wird.
- Es ist dennoch zu vermuten, dass sich die anderen Motive zwischen den Unternehmen unterscheiden, je nach Intensität der Nutzung dieser Beschäftigungsform (Anteil der geringfügig Beschäftigten an den Betrieben). Erwartungsgemäß zeigt sich in Abbildung 5.17, dass bei den Intensivnutzern dieser Beschäftigungsform die Kosten einen entscheidenden Faktor darstellen. Bei den größeren Unternehmen spielt auch stärker eine Rolle, dass die geringfügige Beschäftigung einen Zugriff auf passende Bewerber auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht, die selbst aus verschiedenen Gründen eine geringfügige Beschäftigung anstreben oder wünschen.

- Sieht man von dem Beweggrund ab, wonach es vor allem die Mitarbeiter sind, die eine geringfügige Beschäftigung wünschen, dann ist das Flexibilitätsmotiv dominant. Dies gilt insbesondere für die Unternehmen, die das Beschäftigungsmodell intensiver nutzen.

Es wird häufig argumentiert, dass die Möglichkeit, Arbeitskräfte zu einem geringen Lohn zu beschäftigen, die treibende Kraft bei den Arbeitgebern ist und zu der starken Ausbreitung der Minijobs beigetragen hat. In Abbildung 5.18. wird gezeigt, ob sich die unterschiedlichen Motive zur Bereitstellung von Minijobs auch in der Höhe des gewährten Stundenlohnes niederschlagen.

Abbildung 5.18

Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Stundenlohn in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Fehlende Angaben werden nicht dargestellt. Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

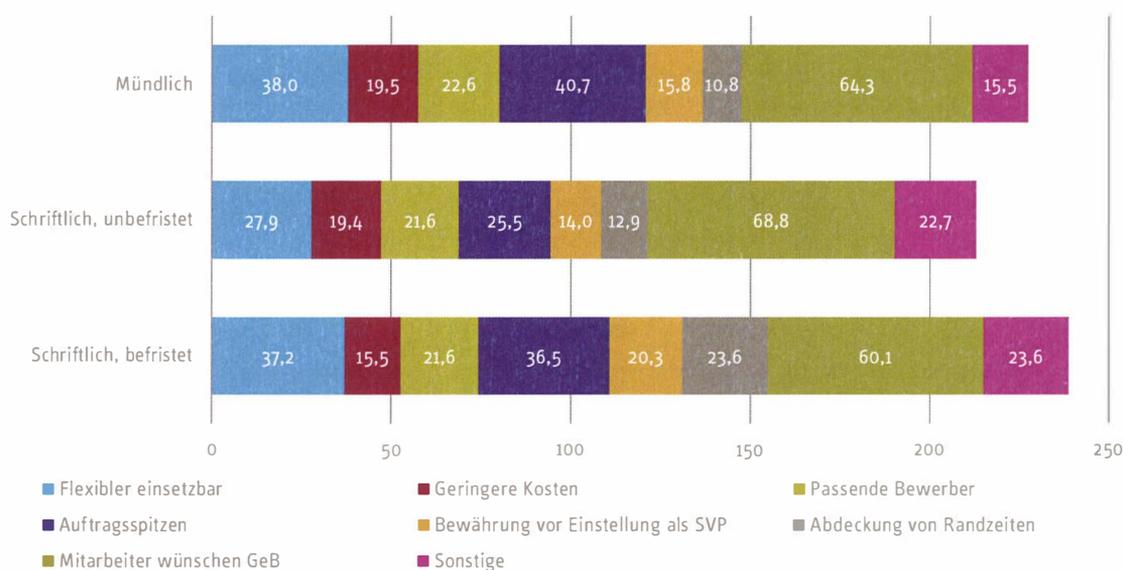
- Anhand der durch die Befragung ermittelten durchschnittlich gezahlten Stundenlöhne kann der Frage nachgegangen werden, ob es einen Zusammenhang zwischen der Höhe des Lohnes und den Gründen für den Einsatz geringfügig Beschäftigten gibt. Erwartungsgemäß zahlen die Betriebe den niedrigsten Lohn (8,50 - 9,99 Euro), bei denen die Kosten ein häufig angegebener Grund für die Einrichtung von Arbeitsplätzen für geringfügig Beschäftigte sind (22,6 Prozent).
- Unternehmen, die die geringfügige Beschäftigung als Instrument der Personalauswahl nutzen, um Bewerber hinsichtlich ihrer Eignung für einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz zu prüfen, zahlen häufiger einen Lohn zwischen 8,50 und 9,99 Euro. Allerdings sind die Abweichungen zwischen den Betriebscharakteristika nicht so groß, um hier einen eindeutigen Zusammenhang feststellen zu können.
- Es wäre zu erwarten, dass Unternehmen dann einen höheren durchschnittlichen Stundenlohn zahlen, wenn sie mit den geringfügig Beschäftigten Auftragspitzen abdecken wollen, wofür sie möglichst passende qualifizierte Arbeitskräfte benötigen. Dies wird im Prinzip auch durch unsere Befragungsergebnisse (30,4 Prozent) bestätigt. Zugleich zeigt sich aber, dass 32,8 Prozent der Unternehmen, die mit geringfügig Beschäftigten Auftragspitzen bewältigen

wollen, lediglich Stundenlöhne der unteren Kategorie bezahlen. Ein eindeutiger Zusammenhang ist hier also nicht zu belegen.

Es kann vermutet werden, dass die Beweggründe für die Einrichtung von Minijobs einen Einfluss darauf haben, welchen Wert der Vertragsgestaltung beigemessen wird. Die Hypothese wäre, dass z.B. Arbeitgeber, die vor allem niedrige Lohnkosten anstreben, eher auf eine schriftliche Fixierung verzichten als solche, die mit der Bereitstellung von Minijobs andere bzw. weitere Gründe verfolgen (z.B. als Instrument der Personalrekrutierung). In Abbildung 5.19. haben wir daher die Ergebnisse der Befragung zu den Beweggründen für die Einrichtung von Arbeitsplätzen für geringfügig Beschäftigte mit der Form der arbeitsrechtlichen Vertragsgestaltung gekreuzt (siehe Tabellen A.5.2 und A.5.3 im Anhang).

Abbildung 5.19

Grund für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika: Vertragsart
in % aller Betriebe



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Fehlende Angaben werden nicht dargestellt. Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

- In Abbildung 5.19. wird der Frage nachgegangen, ob die Beweggründe der Arbeitgeber, Arbeitsplätze für geringfügig Beschäftigte einzurichten, Einfluss auf die arbeitsrechtliche Vertragsgestaltung haben. Hierzu wird zwischen mündlichen sowie schriftlichen Arbeitsverträgen unterschieden. Bei letzteren wird noch zusätzlich zwischen befristeten und unbefristeten Verträgen differenziert (siehe Tabelle 5.2).
- Ist in einem Betrieb der Wunsch der Mitarbeiter entscheidend, ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis einzugehen, dann hat dies nur einen geringen Einfluss darauf, wie der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. In diesen Fällen erfolgt bei 64,3 Prozent der Betriebe nur eine mündliche Absprache, schriftlich befristete Arbeitsverträge werden von 60,1 Prozent und schriftlich unbefristet von 68,8 Prozent abgeschlossen.
- Ein größeres Gewicht für die Form des Arbeitsvertrages scheint es zu haben, wenn mit der geringfügigen Beschäftigung Auftragsspitzen abgedeckt werden sollen. In diesen Fällen werden bei 40,7 Prozent der Betriebe lediglich mündliche Verträge geschlossen. Schriftliche Ver-

träge (befristet bzw. unbefristet) werden von 36,5 Prozent bzw. 25,5 Prozent dieser Betriebe bevorzugt (Abbildung 5.19 und Tabelle 5.2).

5.4 Sprungbrettfunktion von Minijobs

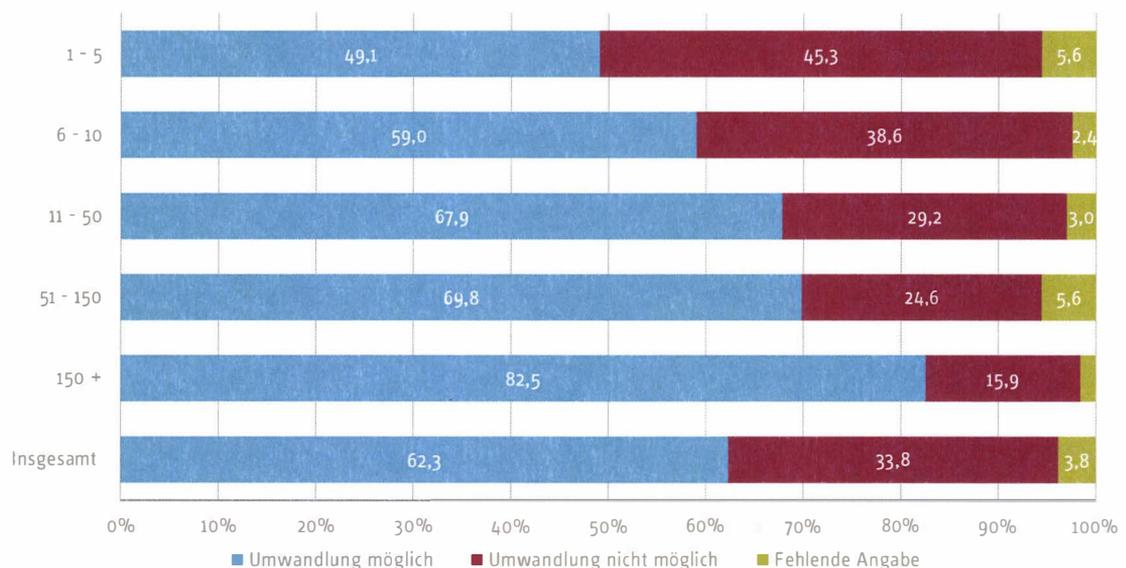
In diesem Abschnitt wird analysiert, inwiefern geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ein Sprungbrett hin zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen darstellen. Da die Analyse auf Betriebsebene erfolgt, wird der Frage nachgegangen, in welchem Ausmaß Arbeitgeber (ausschließlich Betriebe, keine Privathaushalte) grundsätzlich dazu bereit sind, Minijob in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln (Abschnitt 5.4.1), und inwiefern dies tatsächlich geschieht (Abschnitt 5.4.2).

5.4.1 Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs

Im Folgenden wird ausgewertet, ob Arbeitgeber bereit sind, Umwandlungen von Minijobs vorzunehmen. Hierbei ist zu vermuten, dass größere Betriebe eine höhere Umwandlungsbereitschaft zeigen, da sie insgesamt mehr Mitarbeiter einstellen und daher einen höheren Bedarf haben, der unter anderem durch ehemals geringfügig Beschäftigte gedeckt werden könnte. Abbildung 5.20 zeigt die Umwandlungsbereitschaft von Minijobs insgesamt sowie nach der Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter.

Abbildung 5.20

Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach Anzahl der Mitarbeiter
in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die fehlenden Angaben liegen für die Betriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern bei 1,6%.

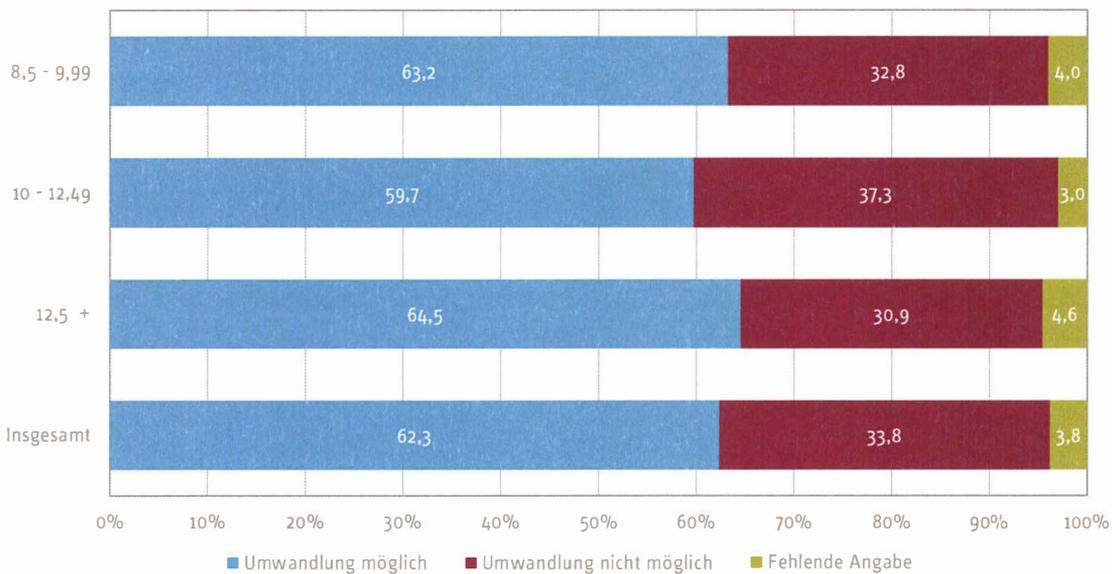
- Generell geben 62,3 Prozent der befragten Betriebe an, dass eine Umwandlung in ihrem Betrieb möglich sei. Dieser Wert weicht kaum vom Befragungsergebnis 2012 ab. Hier hatten rund 61 Prozent der Betriebe angegeben, dass eine Umwandlung möglich sei (RWI 2012).
- Bei der Aufschlüsselung nach der Mitarbeiteranzahl wird deutlich, dass die Bereitschaft zur Umwandlung mit der Größe des Unternehmens zunimmt und somit eine positive Korrelation zwischen der Umwandlungsbereitschaft und der Betriebsgröße besteht: Während 49,1 Prozent

der kleinen Betriebe (Mitarbeiteranzahl zwischen 1 und 5) angeben, dass eine Umwandlung bei ihnen möglich ist, sind es bei den Betrieben mit über 150 Mitarbeitern 82,5 Prozent.

Die Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs könnte nach dem durchschnittlich gezahlten Stundenlohn variieren. Die entsprechende Auswertung ist Abbildung 5.21 zu entnehmen.

Abbildung 5.21

Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlich gezahltem Stundenlohn in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – 3 Beobachtungen mit einem Stundenlohn von weniger als 8,50€ wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

- Die höchste Umwandlungsbereitschaft zeigt sich für die höchste Lohngruppe, also für jene Betriebe, die ihren geringfügig Beschäftigten durchschnittlich mehr als 12,50 Euro pro Stunde zahlen. Hier geben 64,5 Prozent der Unternehmen an, dass eine Umwandlung prinzipiell möglich ist.
- Während in der mittleren Lohngruppe (10 – 12,49 Euro) knapp 60 Prozent der Unternehmen angeben, dass eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigte möglich ist, sind es in der untersten Lohngruppe (8,50 – 9,99 Euro) etwa 63 Prozent.
- Generell zeigen sich hinsichtlich gezahlten Löhnen und Umwandlungsbereitschaft somit gewisse Unterschiede, die jedoch relativ gering sind.

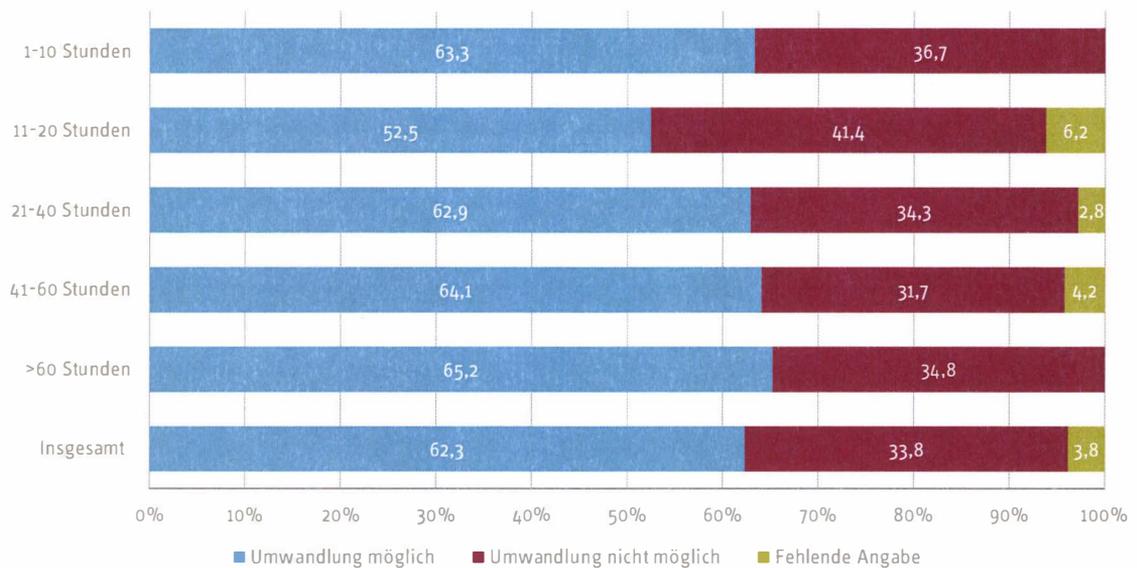
Abbildung 5.22 zeigt die Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der durchschnittlich geleisteten monatlichen Arbeitszeit.

- Es zeigt sich, dass es keinen eindeutigen Zusammenhang zwischen der monatlichen Arbeitszeit und der Bereitschaft zur Umwandlung ergibt.
- Während der Großteil der Kategorien zur monatlichen Arbeitszeit einen sehr ähnlichen Anteil von Betrieben aufweist, die eine Umwandlung in ihrem Betrieb als möglich angeben, fällt einzig die monatliche Arbeitszeit von 11 – 20 Stunden etwas ab: Hier ergibt sich im Gegensatz zu den anderen monatlichen Arbeitszeiten nur ein Anteil von 52,5 Prozent der befragten Betriebe, die eine Bereitschaft zur Umwandlung aufweisen.

- Sowohl die monatliche Arbeitszeit 1 – 10 Stunden, als auch alle Arbeitszeiten ab 21 Stunden variieren zwischen 63,3 und 65,2 Prozent.

Abbildung 5.22

Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs nach durchschnittlicher monatlicher Arbeitszeit in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

- Dies zeigt, dass verschiedene Formen der Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung möglich sind. Bei einer geringen Arbeitszeit können mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in relativ wenige sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Bei höheren Arbeitsstunden führt eine Umwandlung zu mehr sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und/oder zu höheren Arbeitsstunden, im Extremfall sogar zu Beschäftigungen in Vollzeit.

Um zu untersuchen, ob die bisher in Abschnitt 5.4 aufgezeigten Zusammenhänge auch dann Bestand haben, wenn man mehrere Faktoren gleichzeitig analysiert, wird im Folgenden ein binäres Logit Modell für die Wahrscheinlichkeit einer Umwandlung eines Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf Grundlage verschiedener Determinanten geschätzt. Dabei werden die Ergebnisse aus den Jahren 2012 und 2016 kontrastiert. Tabelle 5.3 enthält die Ergebnisse in Form von marginalen Effekten (siehe hierzu auch Anhang 2). Ein Logit Modell schätzt den Einfluss von verschiedenen Variablen auf die Wahrscheinlichkeit, dass eine binäre Variable zutrifft (die Variable nimmt den Wert 1 an) oder nicht zutrifft (die Variable nimmt den Wert 0 an). In diesem Falle ist die untersuchte Wahrscheinlichkeit die, dass ein Betrieb einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandelt. Die Ausprägung 1 bedeutet, dass ein Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit umgewandelt wurde und 0 bedeutet, dass er nicht umgewandelt wurde. Die Koeffizienten können als Veränderung der Wahrscheinlichkeit, dass die Ausprägung der Variable den Wert 1 annimmt, bei einem Anstieg der erklärenden Variable um einen Prozent interpretiert werden.

- Betriebe mit einem 1 Prozentpunkt höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten haben eine 0,2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Das Gegenteil gilt für Betriebe mit einem höheren Anteil an geringfügig Beschäftigten, hier geht ein Anstieg um einen Prozentpunkt der Beschäftigten in

Minijobs mit einer Verringerung der Umwandlungsbereitschaft von 0,1 Prozentpunkten einher. Qualitativ sind diese Koeffizienten identisch zu den im Jahre 2012 geschätzten.

- Das Betriebsalter und die Betriebsgröße (Anzahl der Mitarbeiter) zeigen keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Tabelle 5.3

Betriebliche Determinanten der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln

	2016		2012	
	Marginaler Effekt	t-Wert	Marginaler Effekt	t-Wert
Betriebsalter	-0,001	-1,446	-0,001	-1,616
Anteil Teilzeit	0,002	2,929	0,002	2,049
Anteil Minijobs	-0,001	-2,491	-0,003	-4,662
Anzahl der Mitarbeiter	0,000	1,384	0,000	-1,247
Stundenlohn	0,003	0,688	0,018	2,104
Stunden pro Monat	0,002	1,696	0,004	3,213
Standorte:				
Keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Bis zu 4 weitere Standorte	0,096	1,837	0,150	2,422
Mehr als 4 weitere Standorte	0,214	2,807	0,184	3,030
Gründe:				
Flexibler einsetzbar	-0,019	-0,603	-0,016	-0,456
Geringere Kosten	-0,120	-3,503	-0,014	-0,383
Passende Bewerber	0,049	1,426	0,049	1,226
Auftragsspitzen	0,119	3,826	0,052	1,426
Bewährung vor Einstellung als SVP	0,287	6,320	0,305	7,932
Abdeckung von Randzeiten	0,075	1,701	0,138	3,158
Mitarbeiter wünschen GeB	0,074	2,377		
Sonstige	0,006	0,153	0,094	1,663
Pseudo-R ²		0,141		0,287
N		1029		514

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die marginalen Effekte werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Es handelt sich um durchschnittliche, marginale Effekte auf die Wahrscheinlichkeit zur Umwandlung bereit zu sein. Branchendummies wurden in die Schätzung aufgenommen, werden aufgrund ihrer Insignifikanz jedoch nicht ausgewiesen.

- Eine auffällige Veränderung zwischen den Ergebnissen aus dem Jahre 2012 und 2016 ist, dass sowohl der durchschnittliche Stundenlohn im Unternehmen, als auch die durchschnittliche Arbeitszeit im Monat nicht mit einer Erhöhung der Umwandlungsbereitschaft zusammenhängen. Während ein Anstieg des Stundenlohns um 1 Euro oder ein Anstieg der Stunden pro Monat um eine Stunde im Jahre 2012 noch positiv mit einem signifikanten Anstieg der Bereitschaft einhergingen (d.h. höhere Löhne und Stunden waren positiv mit der Umwandlungsbereitschaft korreliert), scheinen diese Faktoren 2016 nicht mehr mit signifikanten Veränderungen in der Transformationsrate einherzugehen. Allerdings ist eine normative Interpretation in diesem Zusammenhang schwierig, da unklar ist, wie sich jene Betriebe, die 2012 niedrige Löhne zahlten, verändert haben: Sie könnten höhere Löhne zahlen und verstärkt zur Umwandlung bereit sein, sie könnten höhere Löhne zahlen und weiterhin kaum umwandeln, oder sie könnten gar keine Minijobs mehr anbieten – wobei die erste Möglichkeit die unwahrscheinlichste ist, da insgesamt keine deutliche Erhöhung der Umwandlungsbereitschaft von 2012 auf 2016 zu verzeichnen ist.
- Eine weitere Veränderung der Ergebnisse zwischen 2012 und 2016 zeigt sich in dem Vergleich der Anzahl der Standorte. Im Vergleich zu Betrieben ohne weitere Standorte haben Betriebe mit mehr als 4 weiteren Standorten eine 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, Mi-

nijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Während diese Tendenz 2012 qualitativ auch für Betriebe mit bis zu 4 weiteren Standorten galt, lässt sich 2016 kein signifikanter Unterschied zwischen Betrieben ohne weitere und Betrieben mit bis zu vier weiteren Standorten mehr finden.

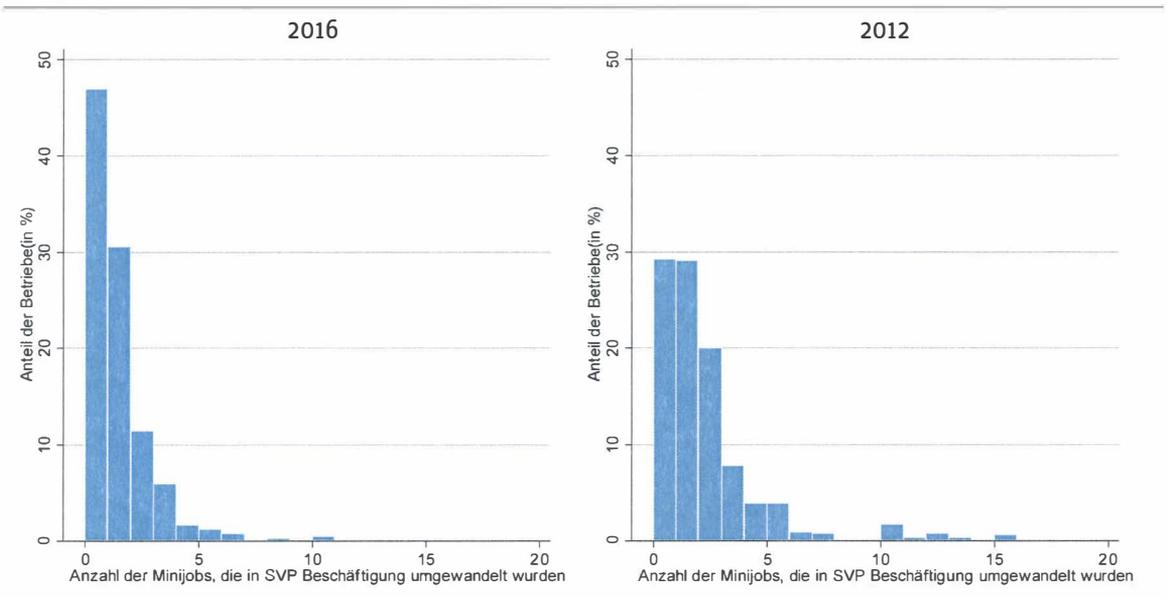
Die Analyse der von Betrieben angegebenen Gründe für den Einsatz von geringfügigen Beschäftigten offenbart im Wesentlichen vier verschiedene Dimensionen. Erstens, ein kostenseitiges Argument: Betriebe, die angeben geringfügig entlohnte Beschäftigte aus Kostengründen einzustellen, haben eine 12 Prozentpunkte geringere Transformationswahrscheinlichkeit. Zweitens, ein Flexibilitätsargument: Betriebe die angeben geringfügig Beschäftigte zur Bearbeitung von Auftragspitzen einzustellen zeigen eine 11 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für eine Transformation. Drittens, ein Erfahrungsargument: Betriebe die angeben den Minijob als eine Bewährungsprobe vor der Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu sehen haben ein um 28 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit einer Transformation. Viertens, ein Arbeitnehmerargument: Betriebe, die angeben, dass eine Einstellung im Minijob von Arbeitnehmern gewünscht ist, weisen eine um 7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit einer Transformation auf.

5.4.2 Tatsächliche Häufigkeit der Umwandlung von Minijobs

Eine Untersuchung, wie viele Minijobs in den letzten 12 Monaten tatsächlich umgewandelt wurden, findet im Folgenden statt. Hierbei werden nur diejenigen Betriebe berücksichtigt, die angeben, dass eine Umwandlung grundsätzlich möglich ist. Abbildung 5.23 zeigt die Verteilung der Betriebe in Bezug auf die absolute Anzahl der Minijobs, die in den letzten 12 Monaten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden, im Jahresvergleich zwischen 2012 und 2016.

Abbildung 5.23

Anzahl der Minijobs, die innerhalb der letzten 12 Monate in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden
in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Betriebe mit mehr als 20 Umwandlungen werden nicht berücksichtigt (2012: 5 Betriebe (0,8%), 2016: 2 Betriebe (0,3%), die zur Umwandlung bereit sind).

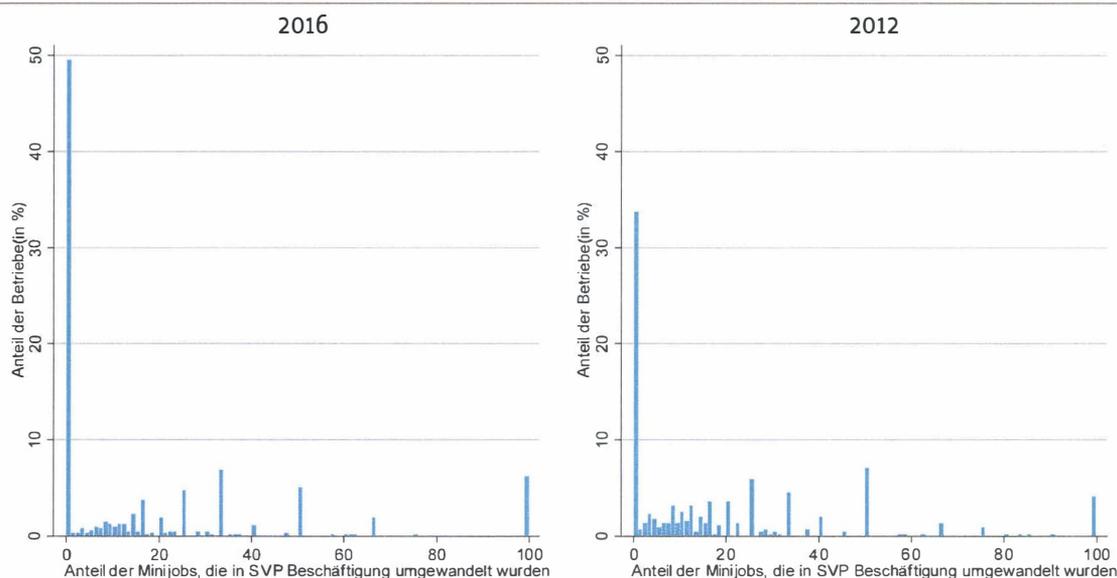
- 2016 gaben ca. 53 Prozent der Betriebe, die zu einer Umwandlung bereit waren, an, in den letzten 12 Monaten mindestens eine Umwandlung durchgeführt zu haben; 2012 waren dies noch 71 Prozent. Somit haben knapp 47 Prozent der Unternehmen im Jahr 2016 in den letzten 12 Monaten keine geringfügige in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt, obwohl sie dazu bereit waren. Im Jahr 2012 waren das noch knapp 29 Prozent.
- Es wird somit deutlich, dass im Jahr 2016 weniger Betriebe, die dazu bereit waren Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigte umzuwandeln, dies auch getan haben, als im Jahr 2012.
- Es fällt außerdem auf, dass sowohl 2012 als auch 2016 mit etwa 30 Prozent ähnliche Anteile der Betriebe, die zu Umwandlungen bereit waren, genau eine Umwandlung in den letzten 12 Monaten durchgeführt haben. Dagegen sind die aufsummierten Anteile für mehr als eine Umwandlung im Jahr 2012 um etwa 20 Prozentpunkte höher als 2016.

Abbildung 5.24 zeigt die Verteilung der Anteile der Minijobs, die in den letzten 12 Monaten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden, im Jahresvergleich zwischen 2012 und 2016. Dies ist vor allem deshalb interessant, weil sich daran ablesen lässt, wie bedeutsam solche Umwandlungen vor allem für kleine Betriebe sind, die im Extremfall eine Umwandlungsrate von 100 Prozent haben können, nämlich dann, wenn es genau eine geringfügige Beschäftigung gab, die in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wurde. Konkret zeigt sich:

Abbildung 5.24

Anteil der Minijobs, die innerhalb der letzten 12 Monate in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden

in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Betriebe mit einem Anteil über 100% werden nicht berücksichtigt.

- Der größte Anteil der Betriebe, die zu einer Umwandlung bereit sind, ist bei dem Anteil 0 der Minijobs zu finden. Für das Jahr 2016 ist dies für fast die Hälfte der Betriebe der Fall. Im Jahr 2012 waren dies noch etwa ein Drittel der Betriebe.

- In der Abbildung ist deutlich zu sehen, dass die Anteile der geringfügig Beschäftigten, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden, relativ häufig zwischen 0 und 20 Prozent lagen, was sowohl auf 2012 als auch 2016 zu trifft.
- Ausnahmen bilden die Anteile 50 und 100 Prozent. Diese sind auf eine kleine Mitarbeiteranzahl zurückzuführen (0 weitere Mitarbeiter – 100 Prozent; 1 weiterer Mitarbeiter – 50 Prozent).

Tabelle 5.4 zeigt die Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse aus den Jahren 2012 und 2016 jeweils getrennt nach Anzahl und Anteil der Umwandlungen der geringfügig Beschäftigten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Abhängigkeit verschiedener Faktoren. Die geschätzten Koeffizienten beschreiben den Zusammenhang zwischen einer Veränderung in den abhängigen Variablen und der Anzahl und des Anteils der geringfügig Beschäftigten in einem Betrieb.

Tabelle 5.4

Betriebliche Determinanten der Anzahl und des Anteils der Minijobs, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt wurden

	2016				2012			
	Anzahl der Minijobs, die umgewandelt wurden		Anteil der Minijobs, die umgewandelt wurden		Anzahl der Minijobs, die umgewandelt wurden		Anteil der Minijobs, die umgewandelt wurden	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Betriebsalter	0,014	0,502	-0,185	-2,191	0,003	0,149	0,125	0,619
Anteil Teilzeit	-0,033	-0,730	0,159	1,160	0,031	2,069	0,393	2,245
Anteil Minijobs	0,037	0,914	-0,697	-5,613	0,003	0,278	-0,815	-5,977
Anzahl der Mitarbeiter	0,010	3,196	-0,021	-2,163	0,012	4,541	-0,116	-3,904
Stundenlohn	0,053	0,146	3,251	2,890	-0,126	-0,872	-0,814	-0,486
Stunden pro Monat	0,052	0,756	0,192	0,905	0,009	0,578	-0,242	-1,343
Standorte:								
Keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Bis zu 4 weitere Standorte	-0,133	-0,051	-11,752	-1,464	0,827	0,963	-10,400	-1,047
Mehr als 4 weitere Standorte	-1,741	-0,511	-7,789	-0,745	0,997	1,208	-19,414	-2,036
Gründe:								
Flexibler einsetzbar	1,617	0,872	1,749	0,307	-0,185	-0,334	-14,009	-2,194
Geringere Kosten	-1,022	-0,451	16,227	2,334	0,761	1,250	23,542	3,348
Passende Bewerber	-1,309	-0,710	-6,004	-1,060	0,263	0,439	-0,874	-0,126
Auftragsspitzen	1,364	0,762	0,187	0,034	1,016	1,848	12,693	1,997
Bewährung vor Einstellung als SVP	3,528	1,996	6,284	1,158	0,282	0,514	3,433	0,542
Abdeckung von Randzeiten	2,954	1,619	-6,999	-1,250	0,102	0,188	-1,188	-0,189
Mitarbeiter wünschen GeB	1,360	0,631	-11,779	-1,781				
Sonstige	-1,031	-0,459	3,835	0,555	1,325	1,663	17,130	1,861
Konstante	-5,404	-0,815	32,906	1,617	-0,190	-0,100	72,718	3,311
R ²	0,115		0,309		0,294		0,375	
N	257		257		215		215	

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Koeffizienten werden ab dem 5 Prozent Signifikanzniveau fett gedruckt. Die Stichprobe wurde auf Betriebe beschränkt, die grundsätzlich zu einer Umwandlung bereit sind. Branchendummies wurden in die Schätzung aufgenommen, werden aufgrund ihrer Insignifikanz jedoch nicht ausgewiesen.

- Angefangen mit der Analyse der Anzahl der umgewandelten Beschäftigungsverhältnisse zeigen sich sowohl 2016 als auch 2012 wenig relevante Determinanten der Transformation. Die Regressionsanalyse legt jedoch nahe, dass die Betriebsgröße ein entscheidender Faktor für die Anzahl der umgewandelten Beschäftigungsverhältnisse ist. Ein Anstieg der Betriebsgröße um hundert Mitarbeiter geht hier mit einer Transformation eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses einher. Weiterhin scheint sich der positive Zusammenhang mit der Anzahl der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer im Jahre 2016 aufzulösen.
- Bei der Analyse der relativen anstatt der absoluten Transformationsraten offenbaren sich deutlichere Muster. Jüngere Betriebe tendieren dazu, weniger geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Im Schnitt wandelt ein um ein Jahr älteres Unternehmen 0,18 Prozentpunkte weniger der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. Weiterhin zeigt sich, dass Betriebe mit mehr Mitarbeitern, sowie Betriebe mit einem höheren Anteil an geringfügiger Beschäftigung, weniger Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln. Jeder zusätzliche Mitarbei-

ter reduziert dabei den Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt werden, um 0,02 Prozentpunkte. Weiterhin reduziert sich der Anteil der Umwandlungen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen um 0,69 Prozentpunkte, wenn der Anteil der im Betrieb geringfügig Beschäftigten um 1 Prozentpunkt steigt.

- Eine Änderung im Vergleich zu den Ergebnissen der Regressionsanalyse aus dem Jahre 2012 ist die Korrelation des Stundenlohns mit der Transformationsrate von Minijobs. 2016 wandeln Betriebe mit einem um einen Euro höheren Stundenlohn 3 Prozentpunkte ihres Anteils an geringfügigen Beschäftigungen mehr in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um. In 2012 bestand hier noch kein Zusammenhang.
- Ähnlich zu den Ergebnissen aus dem Jahre 2012 bleibt eine Einstellung von geringfügig Beschäftigten aus Kostengründen ein entscheidender Faktor für den Anteil der transformierten Beschäftigungsverhältnisse. In solchen Betrieben liegt der Anteil der transformierten Minijobs um 16 Prozentpunkte über dem Durchschnitt.
- Insgesamt zeigt sich somit, dass die Bereitschaft zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zwischen 2012 und 2016 zwar abgenommen hat; die tatsächliche Umwandlung durch Betriebe, die hierzu bereit waren, hat aber zugenommen.

5.5 Arbeitsbedingungen

Die Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte stellt einen wichtigen Aspekt der Qualität dieser Beschäftigungsform dar. Im Jahr 2012 waren hier deutlich Mängel erkennbar (RWI 2012). Daher wird im Folgenden ausführlich auf die Leistungsgewährung bei bezahltem Urlaub, unbezahltem Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Mutterschutzlohn, Entgeltzahlung an Feiertagen, die Einhaltung von Pausenzeiten sowie bei der betrieblichen Weiterbildung eingegangen (Abschnitt 5.5.1). Zudem werden in Abschnitt 5.5.2 die Situation und Entwicklung bei den Beitragszahlungen zur Rentenversicherung thematisiert. In allen Analysen werden sowohl gewerbliche Arbeitgeber als auch Privathaushalte berücksichtigt.

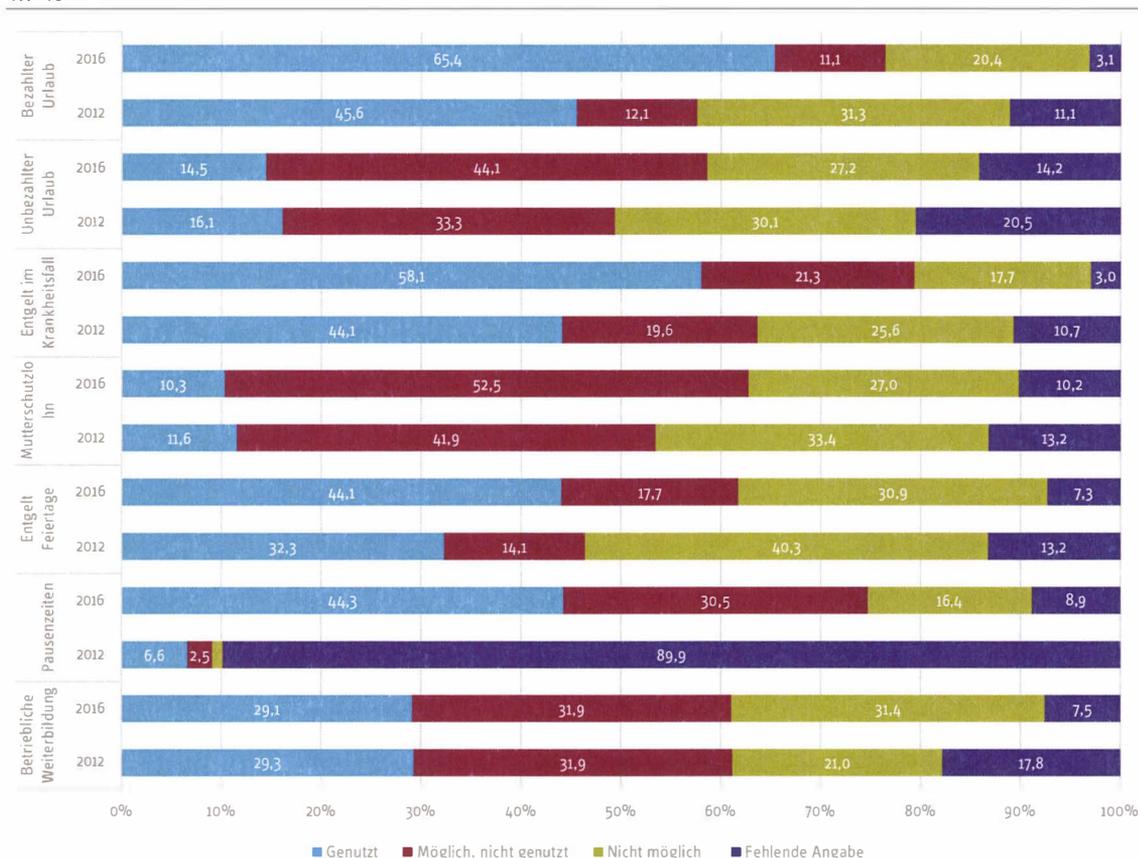
5.5.1 Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte

Ein Gesamtüberblick über die verschiedenen Leistungsgewährungen für geringfügig Beschäftigte für 2016 sowie im Jahresvergleich zwischen 2012 und 2016 und ist in Abbildung 5.25 und Tabelle 5.5 zu finden. Es wurden dabei die sieben genannten Leistungsarten abgefragt, wobei folgende drei Antwortmöglichkeiten zur Verfügung standen: (1) genutzt, (2) möglich, nicht genutzt und (3) nicht möglich.

- Fasst man die Antwortkategorien „Leistungen werden genutzt“ und „Leistung ist möglich, wird aber nicht genutzt“ zusammen, dann kommt man auf eine Quote, die zeigt, in welchem Umfang die Unternehmen Leistungen potenziell gewähren. 76,5 Prozent der Betriebe geben an, dass bezahlter Urlaub möglich ist. 79,4 Prozent zahlen Entgelt (potenziell) auch im Krankheitsfall und 61,8 Prozent an Feiertagen. Pausenzeiten werden in 74,7 Prozent der Betriebe beachtet. Zur Gleichstellung der Arbeitnehmerrechte für geringfügig Beschäftigte gehört auch das Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten. 61,1 Prozent der Betriebe räumen ihren Beschäftigten in Minijobs diese Möglichkeit ein.
- Die Zubilligung von Leistungen durch die Betriebe bedeutet nicht, dass sie auch in jedem Fall genutzt werden. Bezahlter Urlaub wird in 11,1 Prozent der Betriebe nicht in Anspruch genommen (2012: 12,1 Prozent), Auch die Inanspruchnahme von Entgelt im Krankheitsfall wird in 21,3

Prozent (2012: 19,6 Prozent) und an Feiertagen 17,7 Prozent der Betriebe (2012: 14,1 Prozent) nicht genutzt. Deutlich mehr Betriebe gewähren ihren geringfügig Beschäftigten Pausenzeiten (44,3 Prozent gegenüber 6,6 Prozent in 2012), aber 30,5 Prozent nutzen sie nicht. Der Anteil der Betriebe, die unbezahlten Urlaub anbieten, liegt etwas unterhalb des 2012 ermittelten

Abbildung 5.25
Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. Werte kleiner als 1 werden nicht ausgewiesen.

Tabelle 5.5
Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte

	Jahr	Genutzt		Möglich, nicht genutzt		Nicht möglich		Fehlende Angabe	
		Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Bezahlter Urlaub	2016	1 144	65,37	194	11,09	357	20,40	55	3,14
	2012	571	45,57	151	12,05	392	31,28	139	11,09
Unbezahlter Urlaub	2016	254	14,51	772	44,11	476	27,20	248	14,17
	2012	202	16,12	417	33,28	377	30,09	257	20,51
Entgelt im Krankheitsfall	2016	1 016	58,06	373	21,31	309	17,66	52	2,97
	2012	553	44,13	245	19,55	321	25,62	134	10,69
Mutterschutzlohn	2016	181	10,34	918	52,46	473	27,03	178	10,17
	2012	145	11,57	525	41,90	418	33,36	165	13,17
Entgelt Feiertage	2016	771	44,06	310	17,71	541	30,91	128	7,31
	2012	405	32,32	177	14,13	505	40,30	166	13,25
Pausenzeiten	2016	775	44,29	533	30,46	287	16,40	155	8,86
	2012	83	6,62	31	2,47	13	1,04	1 126	89,86
Betriebliche Weiterbildung	2016	510	29,14	559	31,94	549	31,37	132	7,54
	2012	367	29,29	400	31,92	263	20,99	223	17,80

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

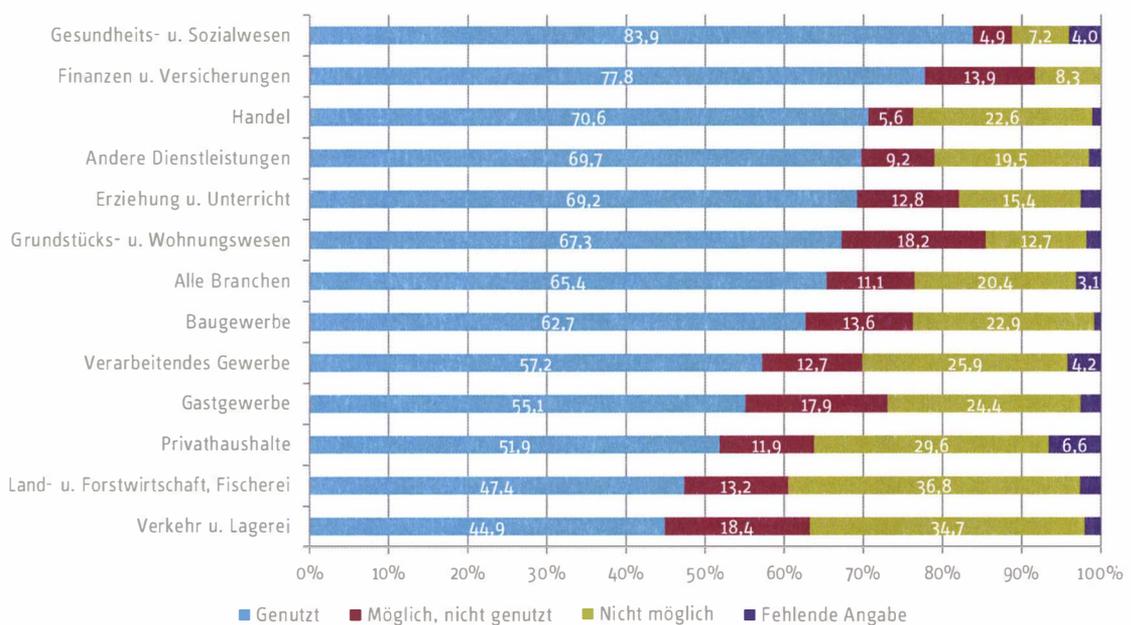
Wertes (14,5 Prozent gegenüber 16,1 Prozent). Auch hier geben 44,1 Prozent der Betriebe an, dass das Angebot nicht genutzt wird. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass inzwischen der reguläre bezahlte Urlaub eine größere Bedeutung gewonnen hat und somit für die Beschäftigten nicht so viel unbezahlter Urlaub erforderlich ist.

- Ein Befund der der RWI-Studie aus dem Jahr 2012 war, dass nur in geringem Maße die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen für geringfügig Beschäftigte gewährt wurden. Während viele Arbeitgeber 2012 zu dieser Frage keine Angaben machten, äußern sie sich 2016 hierzu detaillierter. Generell kann gesagt werden, dass im Jahr 2016 mehr Leistungen gewährt wurden als 2012. Das lässt sich daraus ablesen, dass die Anteile derjenigen Betriebe, die bei der jeweiligen Leistungen „nicht möglich“ angegeben haben, im Jahr 2012 in der Mehrheit größer sind, als 2016.
- Der Jahresvergleich zeigt für Pausenzeiten, Entgeltfortzahlung an Feiertagen sowie im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub eine deutlich häufigere Nutzung dieser Leistungen im Jahr 2016 im Vergleich zu 2012. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie an Feiertagen ergeben sich ähnliche Entwicklungen. Sowohl die Möglichkeit Entgeltfortzahlungen zu erhalten, als auch die tatsächliche Nutzung steigt im Jahr 2016 im Vergleich zu 2012. Während 2012 etwa 64 Prozent der Betriebe angegeben haben, dass Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall möglich ist, waren es 2016 knapp 79 Prozent. Dabei machten im Jahr 2012 zirka 44 Prozent der Befragten die Angabe, dass diese Leistung bereits genutzt wurde, wohingegen es 2016 58,1 Prozent sind. Für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen ergeben sich 2012 etwa 46 Prozent der Betriebe, die eine solche Leistung gewährten und zirka 32 Prozent, die eine Nutzung angegeben haben. 2016 sind es knapp 62 Prozent der befragten Betriebe, die eine Möglichkeit zur Entgeltfortzahlung an Feiertagen anbieten und 44,1 Prozent die eine Nutzung dieser Möglichkeit angegeben haben. Während 2012 etwa 57 Prozent der Betriebe zumindest die Möglichkeit auf bezahlten Urlaub angeboten haben, sind es 2016 knapp 20 Prozentpunkte mehr.
- Für unbezahlten Urlaub, Mutterschutzlohn und betriebliche Weiterbildung ist ein kleiner Rückgang in der Nutzung im Jahr 2016 im Vergleich zu 2012 zu erkennen. Im Detail kann festgestellt werden, dass bei unbezahltem Urlaub im Vergleich zu 2012 der Anteil der Betriebe knapp 10 Prozentpunkte höher ist, die die Möglichkeit zulassen, jedoch ist der Anteil der Befragten, die diese tatsächlich nutzen im Jahr 2016 etwa 2 Prozentpunkte geringer. Mutterschutzlohn wurde im Jahr 2012 von etwa 53 Prozent der Unternehmen angeboten, während es 2016 bereits 62,8 Prozent sind. Dennoch nutzen lediglich etwa 10 Prozent der Befragten den Mutterschutzlohn in 2016, wohingegen es 2012 noch knapp 12 Prozent waren. Bei der betrieblichen Weiterbildung lässt sich im Vergleich zwischen 2016 und 2012 bezüglich der Möglichkeit und der Nutzung kaum eine Änderung erkennen. Lediglich der Anteil der befragten Betriebe, die angegeben haben, dass betriebliche Weiterbildung in ihrem Betrieb nicht möglich ist, steigt um etwa 10 Prozent im Jahr 2016 im Vergleich zu 2012.
- Im Gegensatz dazu zeigen die Pausenzeiten wohl die größte Differenz zwischen 2012 und 2016. Dies ist größtenteils dem Fakt geschuldet, dass im Jahr 2012 knapp 90 Prozent der befragten Betriebe gar keine Angabe gemacht haben. Daher sind die Ergebnisse mit Vorsicht zu interpretieren. Im Jahr 2012 machten entsprechend nur knapp 10 Prozent überhaupt eine Angabe, wobei 9,1 Prozent antworteten, die Möglichkeit zur Nutzung von Pausenzeiten anzubieten. Im Vergleich dazu gaben 2016 zirka 75 Prozent der Befragten an, dass die Möglichkeit zur Nutzung von Pausenzeiten besteht, wobei knapp die Hälfte (44,3 Prozent) von dieser Möglichkeit Gebrauch machten.

- Weiterhin zu erwähnen bleibt, dass eine Gewichtung der Arbeitgeberbefragung mit der Größe des Betriebes zu keiner signifikanten Veränderung der Ergebnisse führt.

Nachdem allgemein gezeigt wurde, welche Verteilungen sich für die Leistungsgewährungen für geringfügig Beschäftigte ergeben, werden nun die einzelnen abgefragten Leistungen im Detail beleuchtet. Zunächst folgt daher eine Betrachtung der Leistung hinsichtlich der Möglichkeit der Nutzung sowie ihrer tatsächlichen Nutzung nach Branche. Im weiteren Verlauf erfolgt diese Betrachtung nach Größe des Betriebes, gemessen an der Anzahl der Mitarbeiter. Abbildung 5.26 zeigt die Leistungsgewährung für bezahlten Urlaub aufgegliedert nach Branche.

Abbildung 5.26
Leistungsgewährung nach Branche: Bezahlter Urlaub
 in %

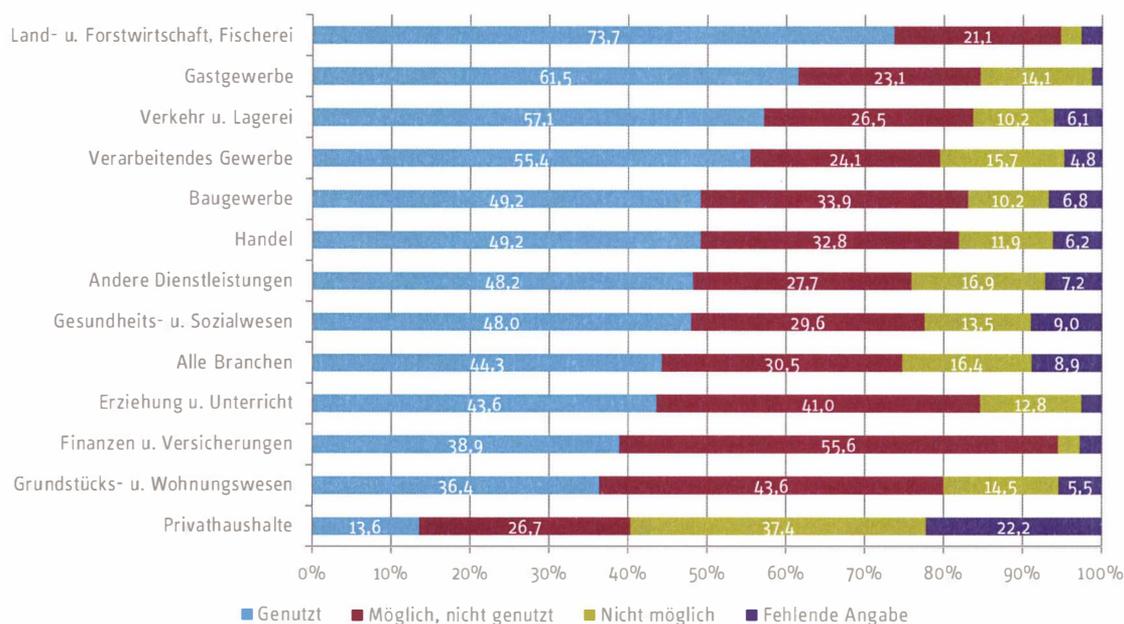


Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

- Es zeigt sich eine deutliche Ungleichheit bei der Leistungsgewährung (Zusammenfassung der Anteile „genutzt“ und „möglich, aber nicht genutzt“) für bezahlten Urlaub zwischen den Branchen.
- Finanzdienstleister und Versicherungen haben mit knapp 92 Prozent den deutlich größten Anteil an den Betrieben, welche die Möglichkeit eines bezahlten Urlaubs anbieten, gefolgt vom Bereich Gesundheit- und Sozialwesen, in denen knapp 89 Prozent dies gewähren. Auch in den Branchen Grundstücks- und Wohnungswesen sowie Erziehung und Unterricht ist bezahlter Urlaub in hohem Maße auch für geringfügig Beschäftigte die Regel.
- Die Nutzung von bezahltem Urlaub ist in den Branchen Verkehr und Lagerei sowie Land- und Forstwirtschaft am geringsten. In diesen Branchen liegt der Anteil derjenigen Betriebe, die bezahlten Urlaub gewähren, unter 50 Prozent.

In Abbildung 5.27 ist die Leistungsgewährung nach Branche für Pausenzeiten dargestellt.

Abbildung 5.27
Leistungsgewährung nach Branche: Pausenzeiten
 in %



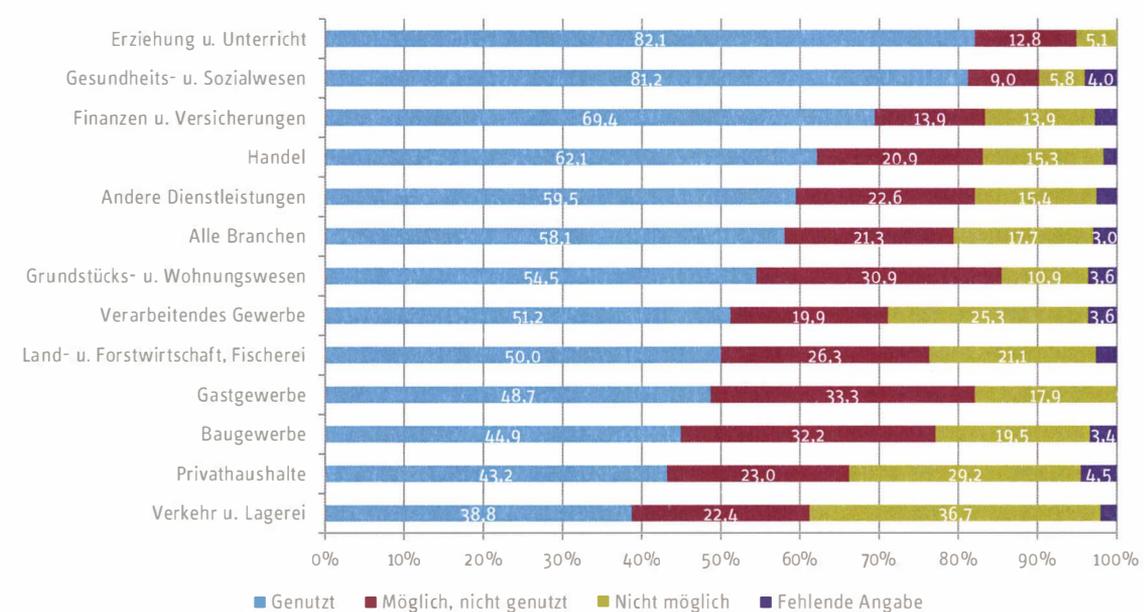
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

- Hier wird deutlich, dass in einem Großteil der Branchen ein großer Anteil der Betriebe zumindest die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pausenzeiten gewährt. Es zeigt sich, dass lediglich in Privathaushalten der Anteil der Betriebe, die die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pausenzeiten anbieten, unter 40 Prozent liegt.
- In allen anderen Branchen liegt dieser Anteil bei über 70 Prozent und zum Teil sogar deutlich darüber, wie bspw. bei Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, und Finanzen und Versicherungen, wo dieser Anteil bei über 90 Prozent der befragten Betriebe liegt.
- Trotz des hohen Anteils der Betriebe, die diese Möglichkeit anbieten, sind die Anteile jener Befragten, die diese auch nutzen, unterschiedlich. Während 73,7 Prozent der Befragten in der Branche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pausenzeiten nutzen, liegt der Anteil bei durch Privathaushalten geringfügig Beschäftigten nur bei knapp 14 Prozent.

Abbildung 5.28 zeigt die Gewährung von Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Branchen.

- Wie sich auch bei den Ergebnissen zur Frage nach bezahltem Urlaub zeigte, ergeben sich auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall deutliche Branchenunterschiede.
- Zunächst ist festzustellen, dass über alle Branchen hinweg 58,1 Prozent der Befragten angeben, dass in ihrem Betrieb eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei geringfügiger Beschäftigung erfolgt. In 21,3 Prozent der Betriebe besteht zwar die Möglichkeit der Lohnfortzahlung, wird aber nicht in Anspruch genommen. 17,7 Prozent vertreten die Ansicht, dass eine solche Sozialleistung bei ihnen nicht möglich sei.

Abbildung 5.28
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Krankheit
 in %



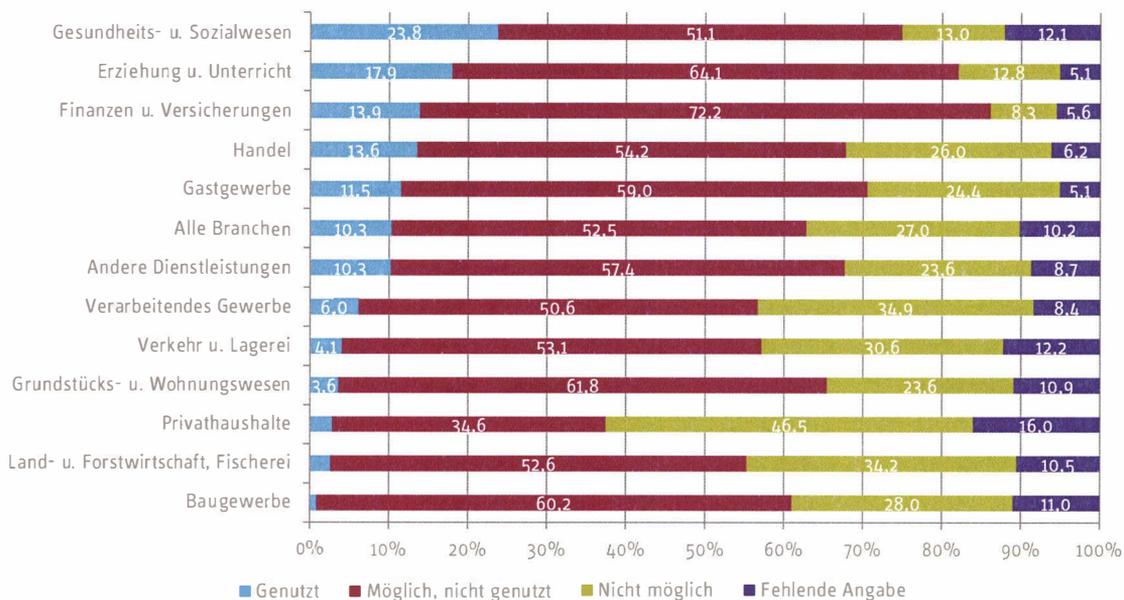
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

- Im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht ist die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall die Regel (82,1 Prozent). Auch im Gesundheits- und Sozialwesen ist dies ein üblicher sozialer Standard, der von 81,2 Prozent der Befragten genutzt wird. Im Gegensatz dazu liegt dieser Anteil im Wirtschaftsbereich Verkehr und Lagerei bei weniger als der Hälfte (38,8 Prozent). Der Anteil der Betriebe, in denen die Möglichkeit der Entgeltfortzahlung nicht besteht, ist in keiner Branche so hoch wie für Verkehr und Lagerei (36,7 Prozent). Auch die Privathaushalte weisen mit knapp 30 Prozent hier einen ähnlich hohen Anteil auf.
- Der niedrigste Anteil der Betriebe, bei denen keine Möglichkeit der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall besteht, ist in der Branche Erziehung und Unterricht zu finden (5,1 Prozent).

In Abbildung 5.29 ist die Leistungsgewährung des Mutterschutzlohnes im Branchenvergleich dargestellt.

- In der großen Mehrheit der Branchen liegt der Anteil der Betriebe, bei dem zumindest die Möglichkeit der Gewährung von Mutterschutzlohn besteht, bei zum Teil merklich über 50 Prozent.
- Die deutlich höchsten Anteile erreichen hierbei Finanzen und Versicherungen (86,1 Prozent), Erziehung und Unterricht (82,1 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (74,9 Prozent). Allerdings wird das Angebot nur von einem Bruchteil der geringfügig Beschäftigten auch wahrgenommen. So beträgt der höchste ermittelte Anteil der Betriebe, in denen geringfügig Beschäftigte Mutterschutzlohn erhalten, lediglich 23,8 Prozent. Es handelt sich um den Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen.

Abbildung 5.29
Leistungsgewährung nach Branche: Mutterschutzlohn
 in %



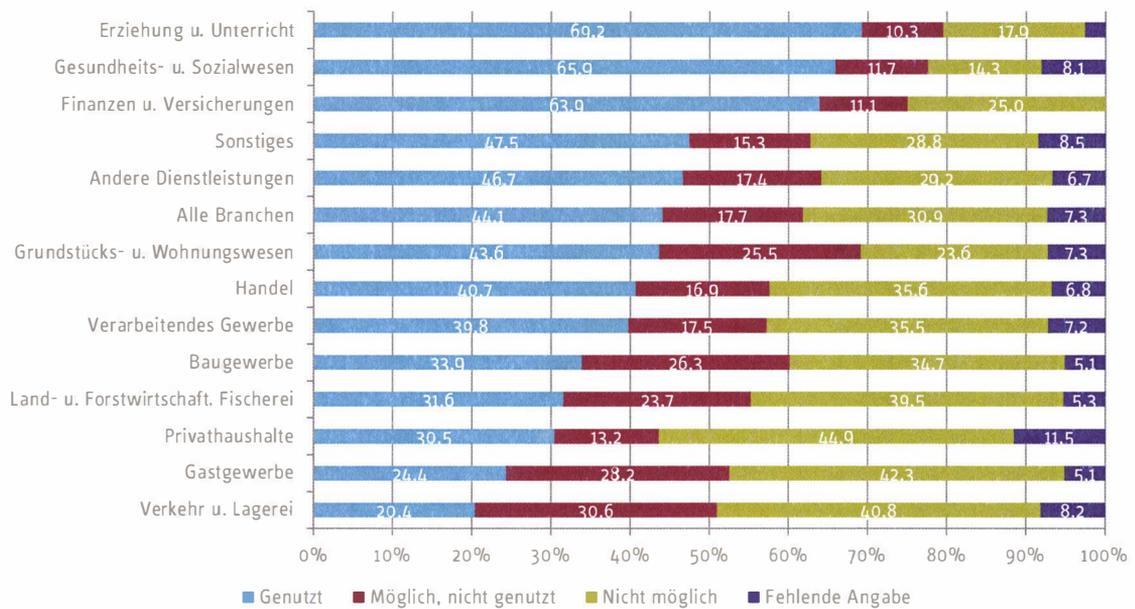
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

- Mit 37,4 Prozent stechen die Privathaushalte insofern hervor, als dass sie den geringsten Anteil der befragten Arbeitgeber erlangen, die die Möglichkeit anbieten, Mutterschutzlohn in Anspruch zu nehmen. Allerdings geben nur 2,9 Prozent der Privathaushalte an, dass bei ihnen dieses Sozialrecht auch genutzt wird.
- In der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (2,6 Prozent) und im Baugewerbe (0,8 Prozent) ergibt sich ein noch kleinerer Anteil an Befragten, bei denen der Mutterschutzlohn auch tatsächlich genutzt wird. Dies lässt sich sicherlich zu einem großen Teil dadurch erklären, dass diese Branchen traditionell von einem hohen männlichen Anteil unter den Beschäftigten geprägt sind.

Abbildung 5.30 zeigt die Leistungsgewährung der Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach Branche.

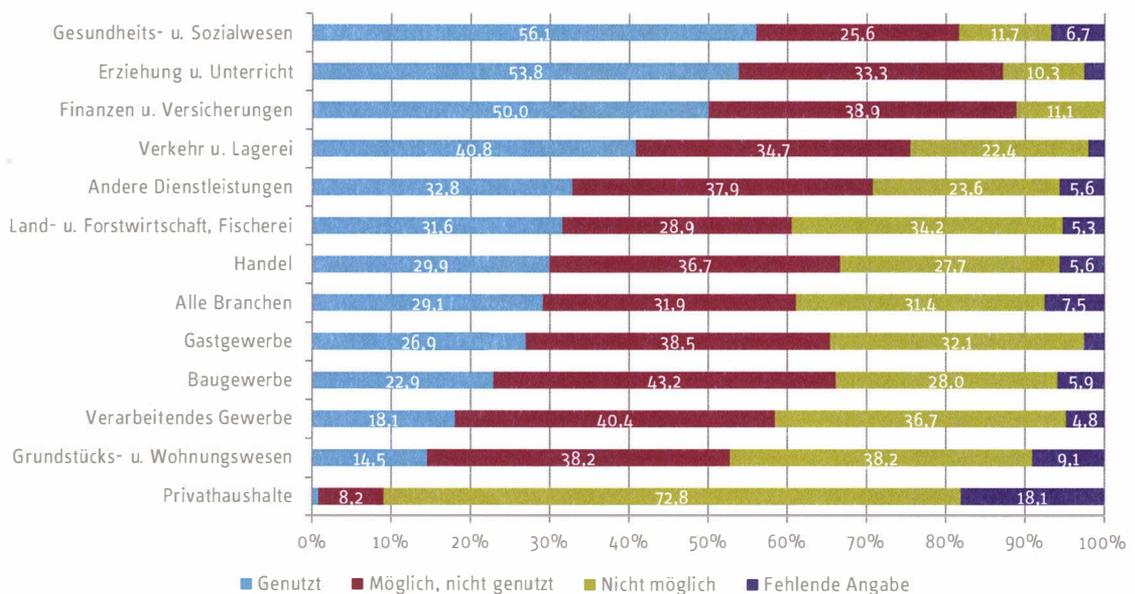
- Im Allgemeinen zeigt die Abbildung, dass über 50 Prozent der Betriebe in allen Branchen die Möglichkeit der Entgeltfortzahlung an Feiertagen anbieten. Die einzige davon abweichende Branche sind die Privathaushalte (43,6 Prozent).
- Wie auch schon bei der Gewährung für bezahlten Urlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, können hier dennoch große Differenzen zwischen den Branchen beobachtet werden.
- Die tatsächliche Nutzung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall liegt bei Erziehung und Unterricht bei knapp 70 Prozent. Auch in den Gesundheits- und Sozialwesen sowie Finanzen und Versicherung ist der Anteil derjenigen, die diese Möglichkeit nutzen, mit ca. 65 Prozent noch vergleichsweise hoch.

Abbildung 5.30
Leistungsgewährung nach Branche: Entgelt Feiertage
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

Abbildung 5.31
Leistungsgewährung nach Branche: Betriebliche Weiterbildung
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildungen ausgeschlossen. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

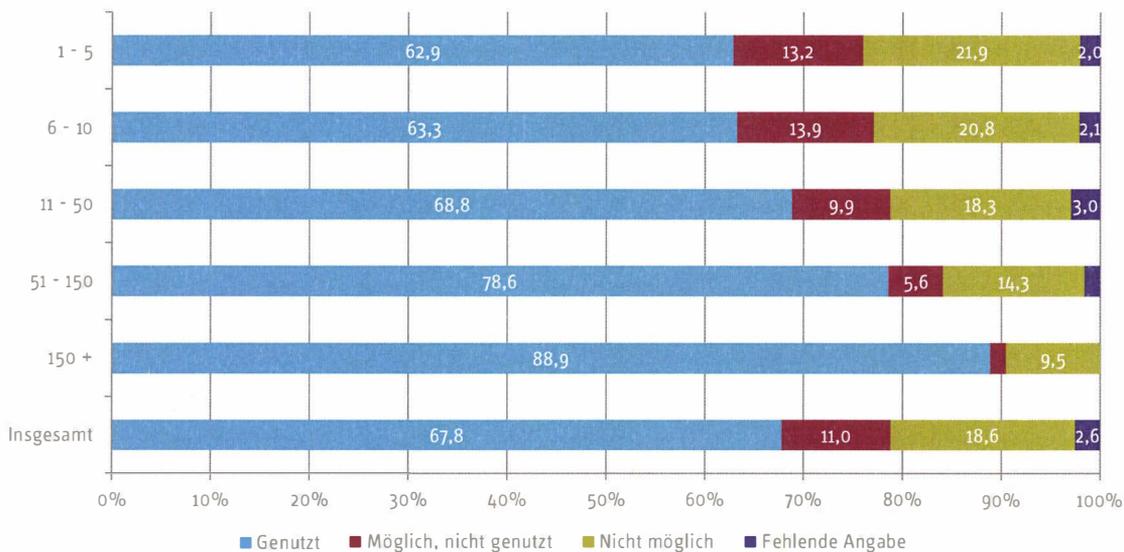
- Im Gegensatz dazu ist die tatsächliche Nutzung in den Branchen Privathaushalte (30,5 Prozent), Gastgewerbe (24,4 Prozent) sowie Verkehr und Lagerei (20,4 Prozent) am seltensten.

Abbildung 5.31 zeigt die Leistungsgewährung der betrieblichen Weiterbildung im Branchenvergleich.

- Auch im Fall der betrieblichen Weiterbildung lässt sich im allgemeinen feststellen, dass in so gut wie allen Branchen der Anteil der befragten Betriebe, die angaben, dass zumindest die Möglichkeit zur dieser Art der Leistungsgewährung besteht, bei über 50 Prozent liegt.
- Wie zuvor schon bei einigen anderen Leistungen (bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen), lassen sich auch hier starke Unterschiede zwischen den Branchen beobachten, wenn es um die tatsächliche Nutzung der betrieblichen Weiterbildung geht.
- Während die Nutzung der betrieblichen Weiterbildung in den Gesundheits- und Sozialwesen bei über der Hälfte (56,1 Prozent) aller befragten Betriebe liegt, haben nicht mal ein Prozent der Befragten in den Privathaushalten diese Möglichkeit genutzt.
- Allerdings bilden die Privathaushalte eine Ausnahme, da hier im Gegensatz zu anderen Branchen knapp 73 Prozent der Arbeitgeber angaben, dass die Möglichkeit zur betrieblichen Weiterbildung nicht besteht.
- In der Branche Grundstücks- und Wohnungswesen ist der Anteil der Nutzung der betrieblichen Weiterbildung, wenn die Privathaushalte als Ausnahme gesondert betrachtet werden, mit knapp 15 Prozent am niedrigsten.

Abbildung 5.32 stellt den Vergleich der Leistungsgewährung des bezahlten Urlaubs nach Größe des Betriebes dar.

Abbildung 5.32
Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Bezahlter Urlaub
 in %



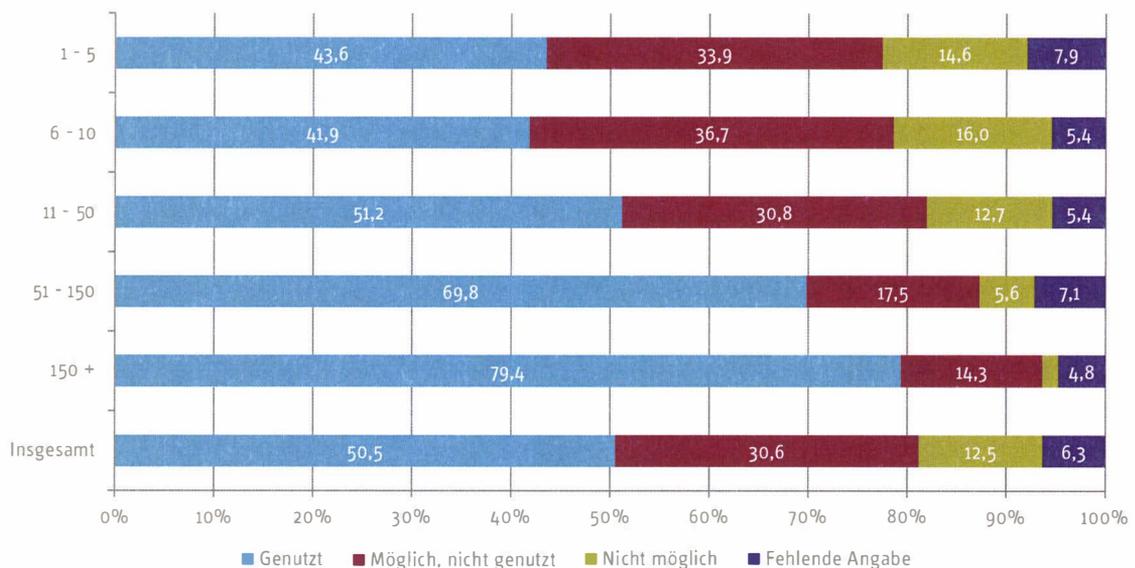
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen.

- Dabei wird deutlich, dass unabhängig von der Größe insgesamt mehr als drei Viertel der befragten Betriebe angaben, dass der bezahlte Urlaub als Leistung für geringfügig Beschäftigte in ihrem Betrieb möglich ist.
- Es zeigt sich, dass mit Größe des Betriebes sowohl die Möglichkeit des bezahlten Urlaubs steigt, als auch die tatsächliche Nutzung dieser Leistung.
- In kleineren Betrieben mit einer Mitarbeiteranzahl von 1-5, 6-10 und 11-50 Mitarbeitern lassen sich kaum Unterschiede zwischen den Anteilen der Betriebe, die angaben, dass zumindest die Möglichkeit besteht bezahlten Urlaub in Anspruch zu nehmen, ausmachen. Dennoch ist ein jeweils von Größenklasse zu Größenklasse leicht höherer Anteil auszumachen: von 76,1 Prozent für 1-5 auf 78,7 Prozent für 11-50 Mitarbeiter.
- Ca. 84 Prozent der Betriebe mit 51-150 Mitarbeitern geben an, dass es in ihrem Betrieb die Möglichkeit für bezahlten Urlaub gibt. Dies gilt in hohem Maße auch für Betriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern: dort gaben mehr als 90 Prozent an, dass bei ihnen der Lohn während des Urlaubs weitergezahlt wird.
- Bei der Inanspruchnahme dieser Sozialleistungen gibt es dennoch auffällige Unterschiede je nach Betriebsgröße. Während in den kleinen Betrieben (1-10 Mitarbeiter) etwa 63 Prozent bezahlten Urlaub in Anspruch nahmen, waren es für die großen Betriebe (mehr als 150 Mitarbeiter) knapp 89 Prozent. Die Tendenz zur Nutzung scheint entsprechend mit der Größe des Betriebes positiv zu korrelieren.

Abbildung 5.33

Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Pausenzeiten

in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen.

In Abbildung 5.33 ist die Leistungsgewährung von Pausenzeiten nach der Größe des Betriebes dargestellt.

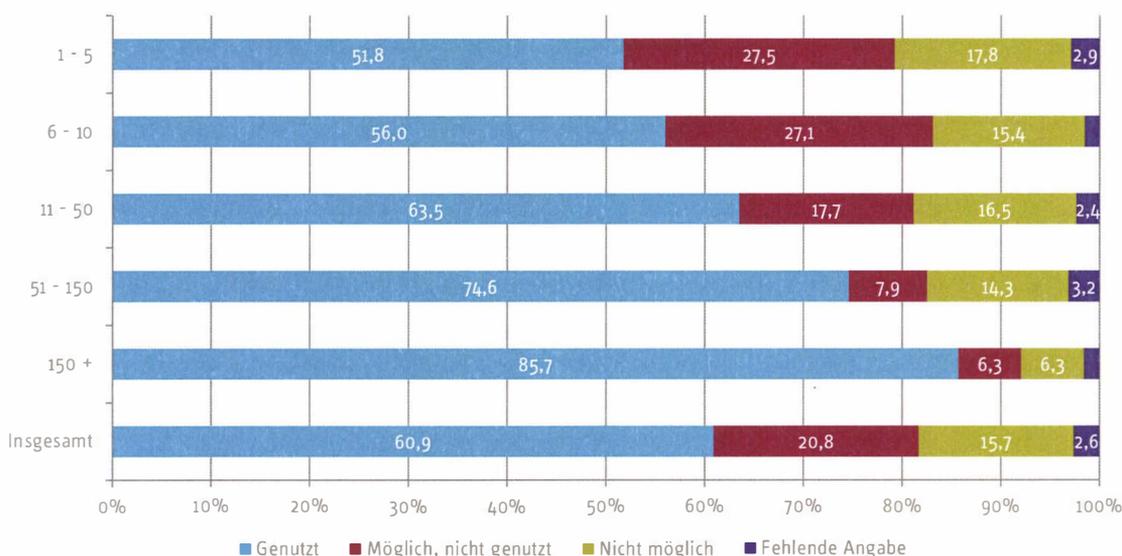
- Abbildung 5.33 zeigt, dass die Inanspruchnahme von Pausenzeiten tendenziell in stärkerem Maße in großen als in kleinen Betrieben möglich ist. Der Anteil der Betriebe in der Kategorie

der großen Betriebe (mehr als 150 Mitarbeiter), die Pausenzeiten als Leistung anbieten, liegt bei zirka 94 Prozent.

- In 81,1 Prozent der befragten Betriebe gibt es die prinzipielle Möglichkeit der Inanspruchnahme von Pausenzeiten. Von diesem Recht machen über alle Betriebsgrößenklassen hinweg die Beschäftigten in 50,5 Prozent der befragten Betriebe Gebrauch.
- Die aus den Antworten errechneten Anteile der Betriebe, in denen die Möglichkeit von Pausenzeiten durch geringfügig Beschäftigte wahrgenommen wird, liegen zwischen 79,4 (150 und mehr Mitarbeiter) und 41,9 Prozent (6-10 Mitarbeiter).

Abbildung 5.34 zeigt die Leistung Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aufgliedert nach Betriebsgröße.

Abbildung 5.34
Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Entgelt im Krankheitsfall
 in %



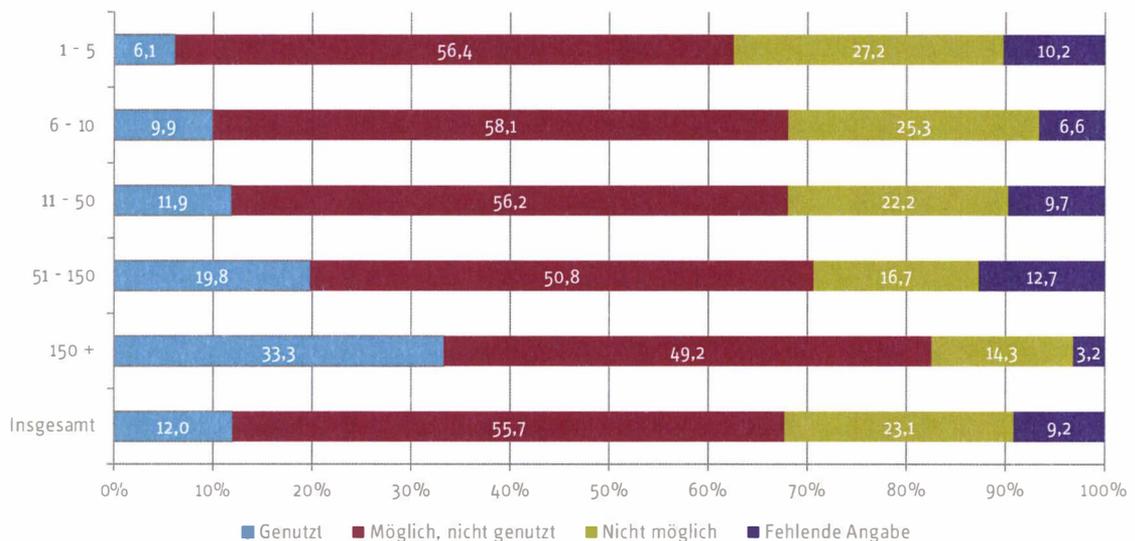
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen.

- Die Tendenz, dass der Anteil an Betrieben, die sowohl die Möglichkeit der Leistung anbieten, als auch eine tatsächlich Nutzung aufweisen, mit der Betriebsgröße steigt, setzt sich hier weiter fort.
- Entsprechend lassen sich zwar in allen Betriebsgrößen zirka 80 Prozent der Betriebe finden, die die Möglichkeit zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall anbieten, allerdings sind die Differenzen bezüglich der Nutzung zwischen den Betriebsgrößen relativ ausgeprägt.
- Von den kleineren Betrieben mit 1-5 Mitarbeitern nehmen nur in etwa 52 Prozent der befragten Betriebe die Mitarbeiter das Recht wahr, eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Anspruch zu nehmen. Dagegen ergeben sich für große Betriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern über 85 Prozent der befragten Betriebe, in denen die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall genutzt wird.

In Abbildung 5.35 wird die Leistungsgewährung des Mutterschutzes nach der Betriebsgröße dargestellt.

- Insgesamt lässt sich unabhängig von der Mitarbeiteranzahl feststellen, dass zirka zwei Drittel der befragten Betriebe angeben, dass bei ihnen die Zahlung eines Mutterschutzlohnes möglich ist. Tatsächlich genutzt wird diese Möglichkeit in 12,0 Prozent der Betriebe.
- Es fällt auch bei dieser Leistungsgewährung auf, dass die Größe des Betriebes offenbar mit der Möglichkeit, aber auch der Nutzung der Leistung korreliert.
- Während in kleinen Betrieben mit 1-5 Mitarbeitern 62,5 Prozent der befragten Betriebe angeben, dass die Möglichkeit zur Zahlung von Mutterschutzlohn besteht, waren es in großen Betrieben mit mehr als 150 Mitarbeitern 20,0 Prozentpunkte mehr.

Abbildung 5.35
Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Mutterschutzlohn
 in %



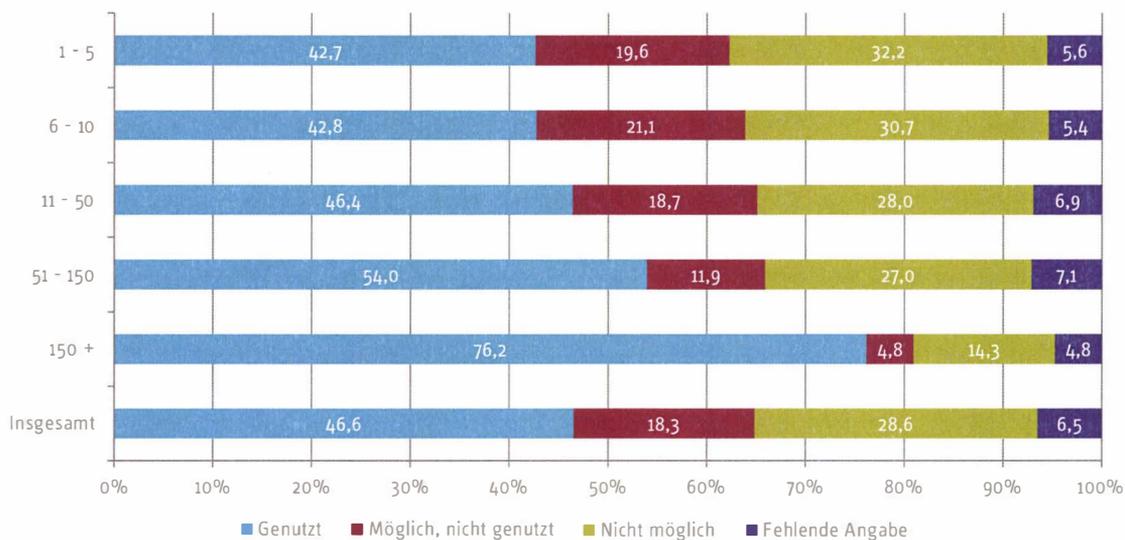
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

- Wie bereits beschrieben, steigt auch die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Mutterschutzlohnes mit der Größe des Betriebes. Während die tatsächliche Nutzung in kleinen Betrieben bei etwa 6 Prozent der Befragten angegeben wurde, waren es in großen Betrieben mit mehr als 150 Mitarbeitern zirka ein Drittel aller befragten Betriebe dieser Größenklasse.

Abbildung 5.36 zeigt die Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach Betriebsgröße.

- Die Möglichkeit der Entgeltfortzahlung an Feiertagen ist insgesamt bei 64,8 Prozent aller Betriebe möglich, wobei sie von 46,6 Prozent der geringfügig Beschäftigten bereits genutzt wurde.
- Generell zeigt die Abbildung 5.36, dass die Möglichkeit dieser Option, aber auch die tatsächliche Nutzung, mit der Größe des Betriebs zunimmt. Anders ausgedrückt: Der Anteil der Betriebe, die angeben, dass in ihrem Betrieb keine Entgeltfortzahlung an Feiertagen möglich ist, fällt von 27,2 Prozent (Betriebe mit 1-5 Mitarbeitern) auf die gute Hälfte dieses Werts (14,3 Prozent) für Betriebe mit mehr als 150 Mitarbeitern.

Abbildung 5.36
Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Entgelt Feiertage
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

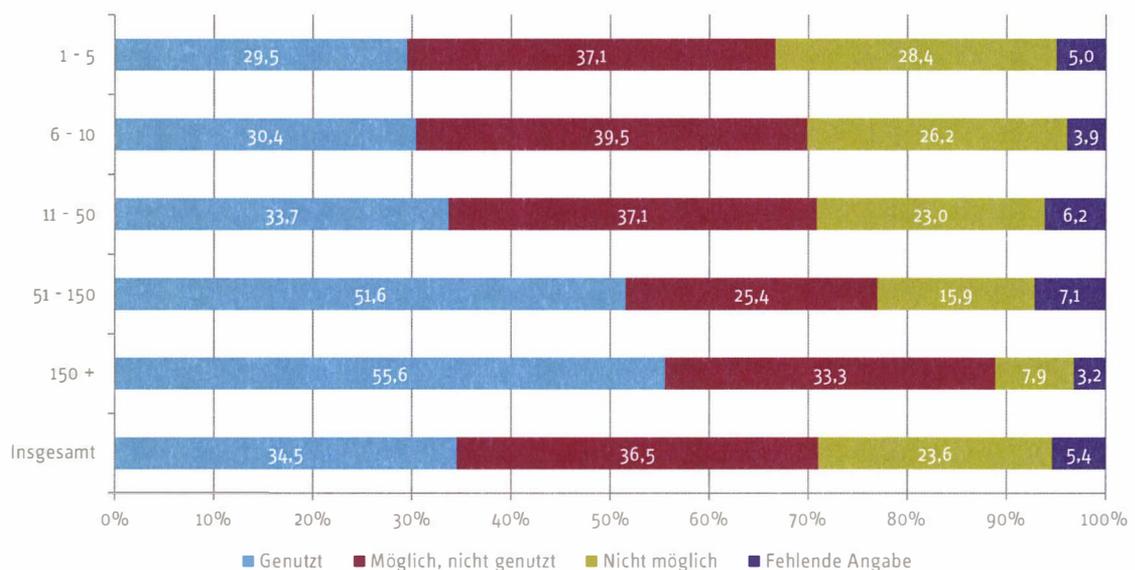
- Auch bei der Nutzung kann eine ähnliche Entwicklung beobachtet werden. Bei Betrieben mit bis zu 150 Mitarbeitern wird der Anteil der Nutzung stetig mit der Betriebsgröße höher: So geben bei den kleinsten befragten Betrieben (1-5 Mitarbeiter) 42,7 Prozent an, dass die Entgeltfortzahlung an Feiertagen genutzt wird, während es bei Betrieben mit 51-150 Mitarbeitern bereits 54,0 Prozent der Befragten sind.

In Abbildung 5.37 ist die Leistungsgewährung der betrieblichen Weiterbildung nach Betriebsgrößen dargestellt.

- Generell zeigt die Abbildung, dass in 71 Prozent der Betriebe betriebliche Weiterbildungen möglich, aber nur von etwa der Hälfte der in den Betrieben angestellten geringfügig Beschäftigten genutzt werden.
- Weiterhin zeigt sich die Tendenz, dass mit der Größe des Betriebes der Anteil der Betriebe zunimmt, die sowohl die Möglichkeit der betrieblichen Weiterbildung anbieten, als auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten, die diese nutzt.
- Während in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern die Möglichkeit bei etwa 70 Prozent und die Nutzung bei etwa 30 Prozent liegt, steigt die Möglichkeit bei der Mitarbeiteranzahl 51-150 auf 77,0 Prozent wobei über 50 Prozent eine Nutzung dieser Option angeben. Noch höhere Anteile ergeben sich in der Größenklasse von über 150 Mitarbeitern. Hier liegt der Anteil der Betriebe, die betriebliche Weiterbildungen anbietet, bei fast 90 Prozent, wobei 55,6 Prozent der geringfügig Beschäftigten diese Option nutzen.

Abbildung 5.37

Leistungsgewährung nach Anzahl der Mitarbeiter: Betriebliche Weiterbildungen in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

- Dies spricht dafür, dass zwar mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die betriebliche Weiterbildung möglich machen, steigt, dadurch allerdings ihre Nutzung nur zu einem geringen Anteil zunimmt.

Um zu sehen, ob die diskutierten Betriebs- oder Beschäftigungsmerkmale auch dann einen Zusammenhang mit den untersuchten Leistungen aufweisen, wird im Folgenden eine Regressionsanalyse durchgeführt (siehe Anhang 2). Die Ergebnisse des geschätzten Ordered Probit Modells sind in Tabelle 5.6 dargestellt. Dabei wird dargestellt, ob ein bestimmtes Betriebsmerkmal in einem positiven oder negativen Zusammenhang mit der Leistungsgewährung steht. Hierfür wird eine Skala der Leistungsgewährung verwendet (in diesem Fall mit der Reihung: Leistung wird nicht gewährt, Leistung möglich, Leistung wurde schon on Anspruch genommen). Die ausgewiesenen Ergebnisse zeigen nun, ob ein Betriebsmerkmal mit einer Bewegung nach oben (positiv signifikanter Koeffizient) oder nach unten (negativ signifikanter Koeffizient) korreliert ist (RWI 2012).

- Die Zahl der Standorte und damit die Frage, ob es sich bei dem befragten Betrieb um einen Filialbetrieb handelt, spielt für keine der untersuchten Leistungen eine Rolle.
- Im Vergleich zu der Referenzgruppe „mündliche Arbeitsverträge“ lässt sich in Bezug auf die Vertragsart generell sagen, dass die Wahrscheinlichkeit einer Leistungsgewährung steigt, wenn schriftliche Arbeitsverträge die maßgebliche Vertragsart darstellen. Insbesondere das Vorhandensein schriftlich unbefristeter Verträge spielt für jede hier untersuchte Art der Leistungsgewährung eine positive Rolle. Bei schriftlichen aber unbefristeten Verträgen zeigt sich eine höhere Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung bei bezahltem Urlaub, Mutterschutzlohn sowie Entgeltfortzahlung an Feiertagen.

Tabelle 5.6
Zusammenhänge von Betriebscharakteristika und Leistungsgewährung

	Bezahlter Urlaub		Unbezahlter Urlaub		Entgeltfortzahlung im		Mutterschutzlohn		Entgelt Feiertage		Betriebliche Weiterbildung	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Standorte												
Keine weiteren Standorte	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Bis zu 4 weitere Standorte	0,117	0,408	-0,391	-1,672	0,092	0,326	0,311	1,279	-0,128	-0,538	0,194	0,836
Mehr als 4 weitere Standorte	0,257	0,577	0,148	0,438	0,260	0,623	0,541	1,462	0,269	0,734	0,680	1,875
Vertragsart												
Mündlich	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Schriftlich, befristet	0,841	3,195	0,329	1,390	0,478	1,908	0,826	3,344	0,629	2,626	0,398	1,738
Schriftlich, unbefristet	1,001	6,422	0,427	2,657	0,871	5,735	0,675	4,140	0,793	5,262	0,626	4,182
Gründungsjahr	-0,002	-0,736	0,000	0,126	-0,004	-1,774	-0,004	-1,894	0,000	0,086	0,000	0,076
Art der Beschäftigung												
Anzahl Vollzeit	-0,003	-2,582	0,000	0,391	0,003	1,056	-0,001	-1,111	-0,001	-1,939	-0,002	-2,326
Anzahl Teilzeit	0,030	2,382	-0,003	-1,646	0,018	1,715	0,002	0,902	0,016	2,637	0,017	3,166
Anzahl GeB	0,008	0,919	0,004	1,025	0,018	1,636	0,009	1,765	0,002	0,483	0,003	0,737
Branche												
Handel	Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe		Referenzgruppe	
Gastgewerbe	-0,653	-2,039	-0,332	-1,086	-0,648	-2,146	-0,320	-1,006	-0,475	-1,618	-0,383	-1,313
Gesundheits- u. Sozialwesen	0,539	1,807	-0,019	-0,079	0,801	2,817	0,625	2,517	1,026	4,215	1,053	4,580
Verarbeitendes Gewerbe	-0,671	-2,494	-0,474	-1,873	-0,866	-3,301	-0,785	-3,005	-0,028	-0,117	-0,503	-2,118
Erziehung u. Unterricht	-0,510	-1,165	-0,157	-0,400	0,545	1,104	0,347	0,834	0,709	1,741	0,804	2,085
Baugewerbe	-0,364	-1,258	-0,296	-1,102	-0,724	-2,728	-0,626	-2,269	-0,062	-0,244	-0,106	-0,422
Verkehr u. Lagerei	-0,951	-2,608	-0,850	-2,345	-1,144	-3,172	-0,488	-1,269	-0,235	-0,693	0,702	2,029
Grundstücks- u. Wohnungswesen	-0,105	-0,277	-0,099	-0,289	-0,321	-0,917	-0,417	-1,148	0,195	0,585	-0,529	-1,604
Finanzen u. Versicherungen	0,084	0,182	-0,288	-0,728	-0,019	-0,043	0,316	0,774	0,560	1,393	0,802	2,145
Andere Dienstleistungen	-0,185	-0,699	-0,420	-1,710	-0,414	-1,694	-0,306	-1,228	0,126	0,550	0,077	0,344
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	-0,891	-2,188	-1,193	-2,995	-0,477	-1,214	-0,544	-1,358	-0,212	-0,566	-0,166	-0,443
Sonstiges	-0,221	-0,809	-0,352	-1,442	-0,353	-1,404	0,029	0,114	0,458	1,932	0,352	1,549
Einsatzgrund geringfügige Beschäftigung												
Flexibler einsetzbar	-0,046	-0,309	0,142	1,028	-0,060	-0,426	0,048	0,341	-0,243	-1,838	-0,087	-0,671
Geringere Kosten	-0,466	-2,815	-0,137	-0,869	-0,538	-3,467	-0,649	-4,018	-0,456	-3,020	-0,074	-0,502
Passende Bewerber	0,063	0,371	0,151	1,024	0,151	0,944	0,147	0,959	0,084	0,573	-0,235	-1,675
Auftragsspitzen	-0,095	-0,641	-0,180	-1,309	-0,075	-0,535	0,073	0,511	-0,260	-1,937	0,334	2,529
Bewährung vor Einstellung als SVP	-0,006	-0,031	0,199	1,194	0,103	0,593	0,324	1,840	0,172	1,019	0,413	2,545
Abdeckung von Randzeiten	-0,037	-0,183	0,381	2,093	0,114	0,589	0,162	0,850	-0,178	-0,971	0,395	2,201
Sonstige	-0,066	-0,376	0,228	1,439	-0,019	-0,115	0,034	0,206	0,090	0,579	-0,090	-0,600
R ²	0,077		0,023		0,089		0,069		0,074		0,078	
N	1 140		1 026		1 142		1 068		1 105		1 112	

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit Fallzahlen kleiner 30 wurden zu „sonstiges“ zusammengefasst.

- Während das Gründungsjahr keinerlei Rolle für die Leistungsgewährung spielt, so ergeben sich signifikante Ergebnisse für die Art der Beschäftigung. Ein Anstieg der Anzahl an Teilzeitbeschäftigten in einem Betrieb ist assoziiert mit einem Anstieg in der Wahrscheinlichkeit zur Gewährung von bezahltem Urlaub, Entgelt an Feiertagen und betrieblicher Weiterbildung für die geringfügig Beschäftigten. Hingegen ist ein Anstieg der Anzahl an Vollzeitbeschäftigten mit einem Rückgang in der Gewährung von bezahltem Urlaub und betrieblicher Weiterbildung assoziiert. Die Anzahl der geringfügig Beschäftigten steht in keinem Zusammenhang mit der Leistungsgewährung.
- Wird die gewährte Leistung nach Branche betrachtet, so fällt im Vergleich zur Referenzgruppe Handel auf, dass in einigen Branchen unterschiedliche Leistungen mit signifikant höherer, aber auch mit signifikant niedrigerer Wahrscheinlichkeit gewährt werden. Im Vergleich zur Referenzgruppe Handel werden im Gesundheits- und Sozialwesen signifikant häufiger Leistungen gewährt, während das Gegenteil auf die Branchen Verkehr und Lagerei sowie Verarbeitendes Gewerbe zutrifft.
- Im Gastgewerbe werden beispielsweise der bezahlte Urlaub sowie die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit gewährt als im Handel. Darüber hinaus hat das verarbeitende Gewerbe signifikant niedrigere Wahrscheinlichkeiten für die Gewährung von Mutterschutzlohn und betrieblicher Weiterbildung. Auch im Baugewerbe erhält ein geringfügig Beschäftigter mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall oder Mutterschutzlohn als der Handel.
- In der Branche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei erfolgt die Leistungsgewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub ebenfalls mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit. Während die Leistungsgewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie der Entgeltfortzahlung für Verkehr und Lagerei ebenfalls mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit verknüpft sind, wird die betriebliche Weiterbildung mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit als im Handel gewährt. Weiterhin wird im Gesundheits- und Sozialwesen mit signifikant höheren Wahrscheinlichkeiten als im Handel die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen, Mutterschutzlohn sowie betriebliche Weiterbildung gewährt. Letzteres wird ebenso in den Branchen Erziehung und Unterricht sowie Finanzen und Versicherung mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit als im Handel gewährt. Diese Ergebnisse sind konsistent mit den Resultaten in den Abbildungen 5.26-5.31.
- Die Ergebnisse in Tabelle 5.6 legen ebenso nahe, dass auch die Beweggründe zum Einsatz geringfügiger Beschäftigung Merkmale widerspiegeln, die einen Einfluss auf die gewährten Leistungen haben. Betriebe, die als Grund für den Einsatz von geringfügiger Beschäftigung geringere Kosten angeben, gewähren mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen sowie Mutterschutzlohn, als Betriebe, die geringere Kosten nicht als Einsatzgrund angeben. Betriebe, die den Grund der Bewährung vor Einstellung als sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter angeben, gewähren mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit betriebliche Weiterbildung.

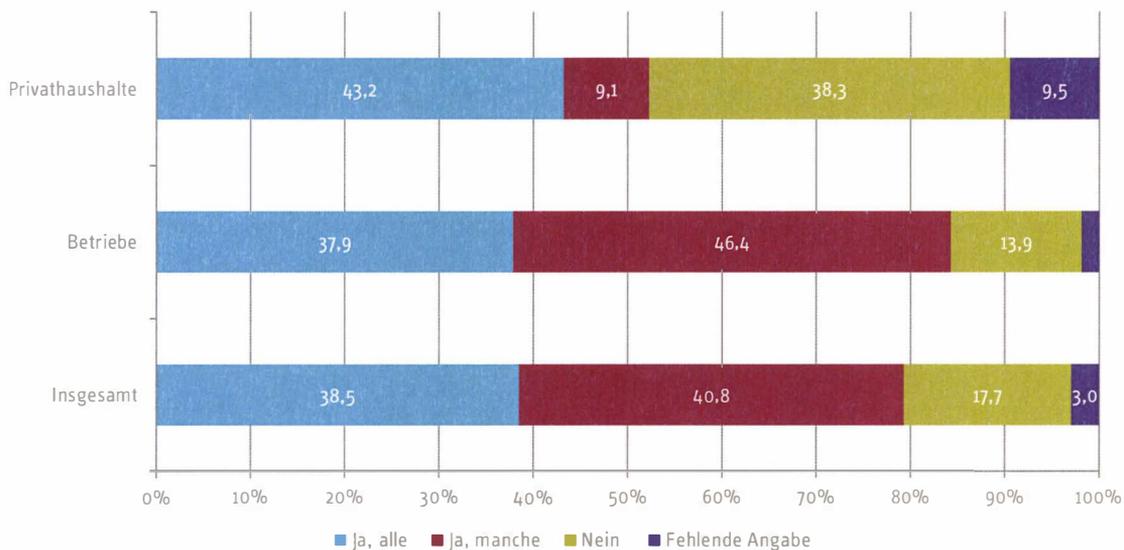
5.5.2 Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Abbildung 5.38 zeigt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach Art des Arbeitgebers.

- Insgesamt zeigt die Abbildung, dass knapp 80 Prozent der befragten Arbeitgeber mindestens einen oder mehr ihrer geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreien. Während insgesamt 38,5 Prozent der Arbeitgeber angeben, dass alle ihre geringfügig Be-

schäftigten befreit sind, geben 40,8 Prozent an, dass einige von ihren geringfügig Beschäftigten sich nicht haben befreien lassen.

Abbildung 5.38
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
in %



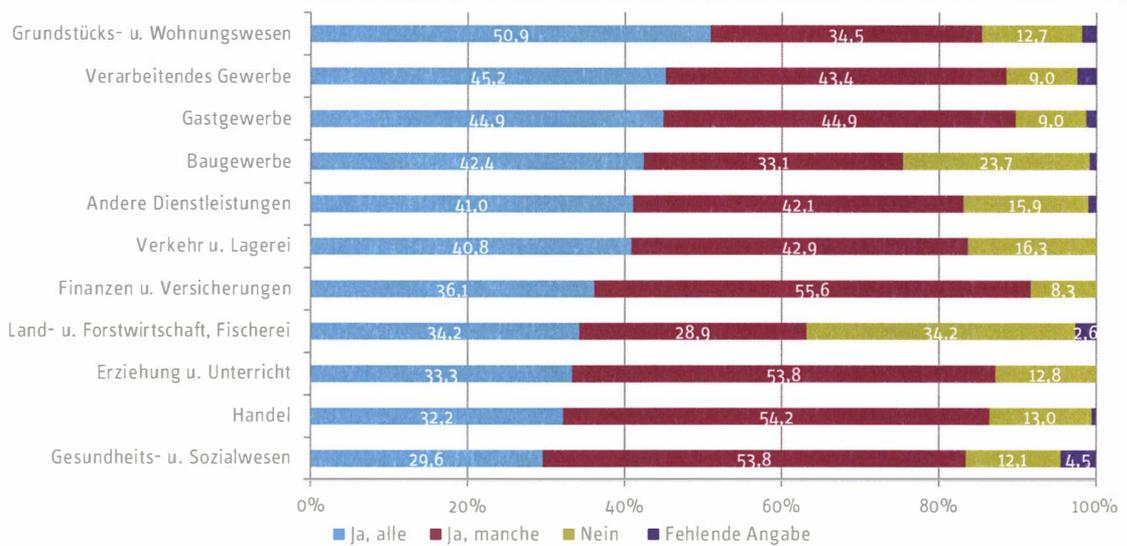
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. Werte kleiner als 3 werden nicht ausgewiesen.

- Zwischen den Betrieben und den Privathaushalten als Arbeitgeber können deutliche Unterschiede ausgemacht werden. Bei den Betrieben sind es über 80 Prozent, die einen oder mehr ihrer geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreit haben. Dagegen nehmen nur etwas mehr als 50 Prozent der Privathaushalte einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ihrer geringfügig Beschäftigten entgegen. Allerdings ist der Anteil der Privathaushalte, die alle ihre Mitarbeiter von der Rentenversicherungspflicht befreien, um mehr als 5 Prozentpunkte höher als bei den Betrieben. Dies kann allerdings dadurch verursacht sein, dass Privathaushalte in der Regel nur einen geringfügig Beschäftigten aufweisen, daher ist der Anteil der Privathaushalte, die alle ihre geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreien höher als bei den Betrieben, die häufiger auch mehr als einen geringfügig Beschäftigten angestellt haben.
- Deutlicher zeichnen sich die Unterschiede in der Rentenversicherungspflicht zwischen den Anteilen der Privathaushalte und der Betriebe ab, die keinen geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreien. Hier liegt der Anteil der Privathaushalte bei 38,3 Prozent, während sich der Anteil der Betriebe auf 13,9 Prozent beläuft.

In Abbildung 5.39 ist die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach Branchen abgebildet.

- Es fällt auf, dass die Betriebe aus alle Branchen bis auf zwei (Baugewerbe sowie Land- und Fortwirtschaft, Fischerei) zu mehr als 80 Prozent zumindest einen ihrer geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreien.

Abbildung 5.39
Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach Branchen
 in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen. Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen.

- In der Branche Finanzen und Versicherungen fällt der Anteil der Betriebe, in denen die geringfügig Beschäftigten sich von der Rentenversicherung befreien lassen, mit 91,7 Prozent besonders hoch aus. In diesem Bereich liegt der Anteil der Betriebe, die alle ihre geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht befreien, bei 36,1 Prozent. Das sieht im Grundstücks- und Wohnungswesen ganz anders aus. Dort sind es 50,9 Prozent, bei denen alle geringfügig Beschäftigten auf die Vorsorge mit der Rentenversicherung verzichten. Zu den Branchen, in denen die Anteile der Betriebe unterdurchschnittlich sind, die ihre geringfügig Beschäftigten vollständig aus der Rentenversicherung abmelden, zählen das Gesundheits- und Sozialwesen, der Handel, Erziehung und Unterricht sowie andere Dienstleistungen.
- Weiterhin fällt auf, dass in der Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei, seltener Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht von den geringfügigen Beschäftigten gestellt werden. Nur 63,2 Prozent der Betriebe gaben an, dass sich einer oder mehrere der geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht hätten befreien lassen.

6. Zusammenfassung

Im vorliegenden Bericht wurden die Ergebnisse zweier umfangreicher Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der geringfügigen Beschäftigung präsentiert. Diese Befragungen wurden im zweiten Halbjahr 2016 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW durch das RWI durchgeführt. Datengrundlage waren die Datenbestände der DRV Rheinland und der DRV Westfalen für Juni 2016, aus denen insgesamt 25 000 geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und 10 000 Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten nach dem Zufallsprinzip angeschrieben wurden. Die Befragungsergebnisse können angesichts von Vergleichen zwischen den Charakteristika der Befragten und den Charakteristika der Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten in NRW und in der Bundesrepublik Deutschland als repräsentativ für die befragte Altersgruppe angesehen werden.

Die Vorgehensweise bei der Erstellung der Studie entspricht einer Studie zur geringfügigen Beschäftigung in NRW, die im Jahr 2012 durchgeführt worden war (RWI 2012). Somit liefert die vorliegende Untersuchung nicht nur eine genaue Bestandsaufnahme von geringfügiger Beschäftigung in NRW im Jahr 2016, es kann auch auf die Entwicklungen in diesem Bereich seit 2012 eingegangen werden. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 1.1.2015 von Interesse. Die wichtigsten Ergebnisse der Studie werden im Folgenden zusammengefasst.

Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Hinsichtlich **Soziodemografie, Erwerbsstatus und Haushaltskontext** zeigt sich zunächst, dass Minijobs überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Zudem ist das durchschnittliche Bildungsniveau der geringfügig Beschäftigten – sowohl hinsichtlich der beruflichen als auch der schulischen Bildung – nicht auffällig niedrig, mit der Ausnahme eines vergleichsweise hohen Anteils von Beschäftigten ohne einen beruflichen Abschluss. In diesem Zusammenhang verfügen im Minijob beschäftigte Männer über ein höheres Bildungsniveau als die geringfügig beschäftigten Frauen.

Werden die Erwerbstätigkeit des geringfügig Beschäftigten und die des Partners kombiniert, zeigen sich typische geschlechterspezifische Kombinationen: Geringfügig beschäftigte Männer üben den Minijob häufig im Nebenerwerb aus und der Erwerbsstatus ihres Partners ist divers: Neben der klassischen Voll- oder Teilzeiterwerbstätigkeit, finden sich in diesen Haushalten häufig weitere geringfügig Beschäftigte oder nicht Erwerbstätige. Im Minijob beschäftigte Frauen gehen hingegen überwiegend selber keiner weiteren Erwerbstätigkeit nach, während ihr Partner fast immer Vollzeit beschäftigt ist.

Der Anteil der im Minijob Beschäftigten, der keine **Transferleistungen** empfängt, ist seit 2012 stark gestiegen. Das könnte unter anderem an Kompositionseffekten liegen: Im Vergleich mit dem Jahr 2012 ist der Anteil der Arbeitslosen im Minijob um ca. 5 Prozentpunkte gesunken (RWI, 2012). Frauen geben häufiger an, keine Leistungen neben ihrem Minijob zu beziehen (76 Prozent). Für Männer ist dieser Anteil deutlich geringer und beträgt nur 57 Prozent. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Frauen mit einem Minijob einen geringen Anteil zum Haushaltseinkommen hinzuverdienen, während das Haushaltseinkommen aber insgesamt so hoch ist, dass keine weiteren Transferleistungen bezogen werden müssen.

Der wichtigste **Grund für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung** bei den Befragten ist die Hinzuverdienstmöglichkeit (65 Prozent der Antworten), gefolgt von flexible Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit jeweils 20 Prozent. Bemerkenswert ist, dass Frauen weitaus häufiger angeben, den Minijob wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuüben (26 Prozent), während dieser Faktor bei den Männern eher eine untergeordnete Rolle spielt

(6 Prozent). Das passt ebenfalls zum oben bereits genannten Bild einer Frau, die den Minijob als Nebenverdienst neben ihrer Tätigkeit als Hausfrau hat. Die sogenannte Sprungbrettfunktion, also dass der Minijob als Sprungbrett in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dient, scheint eine deutlich untergeordnete Rolle zu spielen: Nur 4 Prozent der Befragten gaben dies als wichtigen Grund an und lediglich 5 Prozent der Beschäftigten hoffen auf eine direkte Umwandlung ihres aktuellen Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Stelle.

Dieses Ergebnis spiegelt sich auch bei der **beruflichen Perspektive** der geringfügig Beschäftigten wieder. Hier strebt gut die Hälfte der geringfügig Beschäftigten keine Veränderung des aktuellen Erwerbsstatus an. Der Anteil der Befragten, die eine Voll-/Teilzeitbeschäftigung anstreben, ist sehr gering und beträgt nur knapp 6 Prozent. Das ist ein großer Einbruch in diesen Angaben seit 2012: Dort gaben dies noch 23 Prozent der im Minijob Beschäftigten an. Auch hier lässt sich erkennen, dass Minijobs weniger als Sprungbrett angesehen werden.

Hinsichtlich der **Arbeitgebermerkmale** zeigt sich, dass in Großteil der geringfügig Beschäftigten, im gewerblichen Bereich arbeitet. Die meisten geringfügig Beschäftigten arbeiten im Handel, Gesundheits- und Sozialwesen und Gastgewerbe. Während sich die Männer relativ gleichmäßig auf verschiedene Branchen verteilen, arbeiten Frauen deutlich häufiger in den für Minijobs typischen Branchen wie Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, Privathaushalte, Gastgewerbe und Reinigungsgewerbe. Die meisten im Minijob Beschäftigten haben einen schriftlichen, unbefristeten **Vertrag** (56,9 Prozent). Dieser Wert liegt deutlich höher als im Jahr 2012 (44,0 Prozent). Trotzdem haben immerhin noch 20,1 Prozent der Befragten lediglich einen mündlichen Vertrag.

Das durchschnittliche **Monatseinkommen** weist 2016 mit 322 Euro einen deutlich höheren Wert auf als 2012 (268 Euro), was auch durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze am 1.1.2013 ermöglicht wurde. Die Verteilung der bezahlten, monatlichen **Arbeitsstunden** hat sich seit 2012 etwas verschoben. So ist Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Stunden im Monat arbeiten, gesunken, während der Anteil der Arbeitnehmer mit 41-50 monatlichen Arbeitsstunden gestiegen ist. Diese Verschiebung der Verteilung hat im Mittel nur eine kleine Auswirkung: Die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit ist von 32,4 Stunden im Jahr 2012 auf 32,8 Stunden im Jahr 2016 leicht angestiegen.

Die Mehrheit der im Minijob Beschäftigten (60 Prozent) ist mit der Anzahl der gearbeiteten Stunden zufrieden. Hierbei hat sich der Anteil der Arbeitnehmer, die keine Veränderung wünschen von 56 Prozent in 2012 auf 60 Prozent in 2016 erhöht. Somit gibt es immer noch relativ viele geringfügig Beschäftigte, die sich eine Änderung der Stunden wünschen, wobei der Wunsch nach einer höheren Stundenzahl überwiegt.

Im Durchschnitt liegen die **Stundenlöhne** der geringfügig Beschäftigten bei 10,63 Euro, was einer mittleren Lohnsteigerung von 13 Prozent gegenüber 2012 entspricht. Die Verteilung der Stundenlöhne zeigt, dass die Lohnkategorie oberhalb des Mindestlohns (8,50-9,99 Euro) mit 41,7 Prozent besonders häufig vertreten ist, rund 25 Prozent verdienen (fast) genau den Mindestlohn.

Ein signifikanter Anteil der befragten Arbeitnehmer (14,5 Prozent) gibt an, einen Stundenlohn unter 8,50 Euro zu erhalten. Für 17,1 Prozent dieser Arbeitnehmer gibt es legale Gründe für die relativ niedrigen Löhne; insbesondere Zeitungszusteller und Minderjährige sind häufig vertreten, Langzeitarbeitslose spielen hingegen keine Rolle. Somit gehören 82,9 Prozent der im Minijob Beschäftigten mit Löhnen unter 8,50 Euro zu keiner der Gruppen mit Ausnahmeregelung, so dass hier der Verdacht eines illegalen Unterschreitens des Mindestlohns besteht. Zusammengefasst bedeutet dies, dass 12,0 Prozent aller geringfügig Beschäftigten einen Lohn unter 8,50 Euro erhält und es hierfür keine Ausnahme- oder Übergangsregelung gibt.

Die Mehrheit der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 Euro arbeitet in typischen Niedriglohnbranchen, die viele Minijobs anbieten, wie dem Handel, dem Gastgewerbe, dem Gesundheits- und Sozialwesen und dem Reinigungsgewerbe. Privathaushalte sind ebenfalls stark betroffen, was sowohl auf einen stärkeren Aufklärungsbedarf hindeutet.

Die Lohnunterschiede zwischen den geringfügig Beschäftigten sind zum Teil auf den Erwerbsstatus neben dem Minijob zurückzuführen: Zwischen den im Nebenerwerb tätigen geringfügig Beschäftigten (Vollzeit, Teilzeit, Selbstständigkeit) können keinerlei Lohnunterschiede festgestellt werden. Studenten und Schüler sowie Arbeitslose erhalten hingegen geringere Löhne, während Hausfrauen und -männer gegenüber im Haupterwerb Vollzeitbeschäftigten keinen Lohnabschlag hinnehmen müssen. Des Weiteren stehen die Stundenlöhne in einem negativen Zusammenhang mit der Anzahl der gearbeiteten Stunden und der Anzahl weiterer geringfügig Beschäftigter im Betrieb. Letztlich zeigt sich, dass geringfügig Beschäftigte in unterschiedlichen Branchen relativ ähnliche Löhne verdienen, wenn für alle beobachtbaren Faktoren in einem multivariaten Analyseverfahren gleichzeitig kontrolliert wird. Das Gleiche gilt für individuelle Charakteristika wie Alter, Geschlecht oder Bildung, die keine wichtige Rolle für den Stundenlohn spielen. Somit sind die Lohnunterschiede entlang des Erwerbsstatus und der Betriebsmerkmale bedeutender als die Lohnunterschiede zwischen den Branchen und individuellen Merkmalen, was auch wirtschaftspolitische Implikationen hat.

Insgesamt zeigt sich bzgl. Löhnen und Arbeitsangebot somit, dass die Stundenlöhne deutlich gestiegen sind, wobei die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine besondere Rolle gespielt hat. Die gearbeiteten Stunden sind im Durchschnitt hingegen nur wenig gestiegen; es existieren allerdings Veränderungen in der Verteilung, die im Mittelwert nur schwer zu beobachten sind. In der Summe führte dies von 2012 auf 2016 zu deutlich höheren Monatseinkommen, die durch eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze ermöglicht wurden.

Bei den **gesetzlich vorgesehenen Leistungen** zeigt sich (mit Ausnahme des Mutterschutzlohns), dass diese für mindestens jeden Dritten der Befragten möglich sind. Betriebliche Fortbildung, als freiwillige Zusatzleistung, kann ebenfalls von einem knappen Drittel der Befragten genutzt werden. Im Vergleich mit 2012 wird deutlich, dass die geringfügig Beschäftigten alle abgefragten Leistungen im Jahr 2016 deutlich stärker als im Jahr 2012 nutzen. Bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (mit der höchsten Steigerungsrate), Mutterschutzlohn, betriebliche Weiterbildung und Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden im Jahr 2016 von (mehr als) doppelt so vielen Befragten als im Jahr 2012 genutzt. Der Anteil derer, die keine Angaben zur Leistungsgewährung gemacht haben, geht für alle Leistungen, außer dem Mutterschutzlohn, im Jahr 2016 deutlich zurück. Ursachen dieser positiven Entwicklung sind vermutlich einerseits eine bessere Informationslage bei den geringfügig Beschäftigten, sowie die Aufzeichnungspflichten im Rahmen des Mindestlohngesetzes.

Obwohl die Entwicklung über die Zeit als sehr positiv zu bewerten ist, muss beachtet werden, dass es immer noch einen großen Anteil von geringfügig Beschäftigten gibt, denen die gesetzlichen Leistungen nicht gewährt werden. Die Kategorien „nicht möglich“ und „fehlende Angabe“ summieren sich für alle Leistungen zu mindestens 48 Prozent. Diese Kombination legt nahe, dass die Gewährung der Leistung für mindestens knapp die Hälfte der geringfügig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung nicht existent ist. Dies kommt am häufigsten bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen (68,6 Prozent) und am seltensten bei bezahltem Urlaub (48,0 Prozent) vor.

Des Weiteren unterscheidet sich die Gewährung der Leistungen deutlich in den verschiedenen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht werden alle untersuchten Leistungen überdurchschnittlich oft in Anspruch genommen. Interessant ist,

dass einige der Branchen, die stark auf Minijobs setzen, wie der Handel, das Reinigungsgewerbe und die Zeitungszustellung bei der Gewährung und der Inanspruchnahme der meisten Leistungen überdurchschnittlich hohe Anteile aufweisen. Andere der typischen „Minijob-Branchen“, insbesondere das Gastgewerbe und die privaten Haushalte, bilden hingegen konstant das Schlusslicht im Branchenvergleich.

Die Unterschiede zwischen Arbeitnehmergruppen bei der Leistungsgewährung sind gering. So bestehen keine signifikanten Unterschiede in der Leistungsgewährung nach Arbeitnehmermerkmalen wie Migrationshintergrund, Geschlecht, Schulabschluss oder Familienstand. Ältere geringfügig Beschäftigte haben jedoch eine geringere Wahrscheinlichkeit, Pausenzeiten und Weiterbildungen gewährt zu bekommen. Zudem haben Befragte mit einem mündlichen Vertrag eine geringere Wahrscheinlichkeit zur Leistungsgewährung im Vergleich zur Referenzgruppe mit befristeten schriftlichen Verträgen. Schließlich besteht ein positiver Zusammenhang zwischen einem hohen Monateinkommen in Kombination mit niedriger Stundenzahl und der Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung.

Ein wichtiger Faktor für die Leistungsgewährung ist das Vorliegen geeigneter **Informationen über gesetzliche Ansprüche**. In diesem Zusammenhang gab ungefähr ein Viertel der Befragten an, sich über die entsprechenden Regelungen zu informieren. Hierbei zeigt sich, dass die Befragten, die ein Beratungsangebot wahrgenommen haben, alle ausgewiesenen Leistungen häufiger nutzen und seltener angeben, dass die Leistungsgewährung nicht möglich ist. Die größte Differenz in der Leistungsnutzung zwischen geringfügig Beschäftigten, die ein Beratungsangebot wahrgenommen haben und denen, die sich nicht beraten haben lassen, zeigt sich bei bezahltem Urlaub. Solche Unterschiede lassen sich zum einen auf die tatsächlichen Effekte der Beratung zurückführen. Andererseits kann aber nicht ausgeschlossen werden, dass jene Personen, die ein größeres Interesse an einer Leistung haben, sich auch beraten lassen. Hierdurch entsteht ein positiver Zusammenhang zwischen Beratung und Nutzung einer Leistung, die nicht zwangsläufig ursächlich auf die Beratung zurückzuführen ist.

Die Befragten, die sich beraten lassen, nutzen meist mehrere **Informationskanäle**. Mit jeweils über 45 Prozent wurde die Beratung am häufigsten über den Arbeitgeber sowie über Kollegen, Bekannte und Familien wahrgenommen. Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen und Beratungshotlines wurden von jedem fünften Befragten, der sich beraten ließ, zur Informationsbeschaffung genutzt. Dieser Informationskanal beinhaltet beispielsweise die Initiative „Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, die explizit über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Rechte der geringfügig Beschäftigten informiert und somit direkt zur Leistungsgewährung beitragen soll. Betriebsräte und Gewerkschaften sowie Arbeitsagentur und Jobcenter werden mit jeweils rund 5 Prozent nur selten zur Informationsbeschaffung genutzt.

Die genutzten Informationskanäle unterscheiden sich auch nach Arbeitnehmergruppen. Schüler und Studenten lassen sich mit durchschnittlich 1,75 Informationskanälen am vielfältigsten beraten. Vollzeit-Erwerbstätige nutzen hingegen durchschnittlich nur 1,4 Informationskanäle.

Vergleicht man die Informationskanäle und die Aussagen der Arbeitnehmer zur Leistungsgewährung, so zeigt sich, dass Arbeitgeber bei bezahltem Urlaub und den Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall und an Feiertagen offenbar inhaltlich korrekt beraten. D.h. Arbeitnehmer geben bei Nutzung der Arbeitgeberberatung häufig an, dass die Leistung bezogen werden kann; gleichzeitig nehmen die Beschäftigten die Leistung aber nicht immer in Anspruch. Bei unbezahltem Urlaub sind die Befragten, die durch ihren Arbeitgeber beraten wurden, hingegen mehrheitlich davon überzeugt, dass ihnen diese Leistung nicht zusteht. Die geringfügig Beschäftigten, die sich durch

Medien oder durch den Austausch mit Kollegen informiert haben sind am häufigsten der Überzeugung, dass bezahlter Urlaub und die beiden unterschiedlichen Entgeltfortzahlungen nicht möglich sind. Dieses Ergebnis lässt darauf schließen, dass diese Informationskanäle irreführend sein können, weil bspw. Fehlinformationen unbeabsichtigt weitergegeben werden. Ein ähnliches Muster ist beim Informationskanal Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen und Beratungshotlines zu beobachten. Hier kann eine weitere Problematik darin liegen, dass korrekte Informationen nicht richtig verstanden werden.

Einschränkend muss hier jedoch erwähnt werden, dass die Frage, ob ein bestimmter Informationskanal die Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung erhöht, generell schwierig zu beantworten ist, da auch hier gewisse Selektionsmechanismen die Analyse verzerren können. Insbesondere besteht die Sorge, dass diejenigen Beschäftigten, die eine höhere Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung haben, bestimmte Kanäle häufiger wählen.

In der Befragung gaben insgesamt 27,8 Prozent der im Minijob Beschäftigten an, dass ihnen die **Befreiung von der Rentenversicherungspflicht** vom Arbeitgeber vorgeschlagen wurde. Der Anteil ist mit 20,7 Prozent deutlich geringer bei Befragten, die sich nicht von der Rentenversicherung befreien lassen. Im Gegensatz dazu wurden über 50 Prozent der Beschäftigten, die sich haben befreien lassen, diesbezüglich durch den Arbeitgeber beraten.

Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Hinsichtlich der **Betriebscharakteristika** zeigen sich unter den befragten Betrieben deutliche Unterschiede im Vergleich zur Untersuchung im Jahr 2012. Generell lässt sich eine Tendenz zu kleineren Betrieben feststellen. So arbeiteten in 2016 33 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Betrieben, die mehr als 150 Mitarbeiter aufwiesen. Im Jahr 2012 waren dies noch knapp die Hälfte. Auch die Anzahl von geringfügig Beschäftigten pro Betrieb ging zurück: Im Jahr 2016 gaben 90 Prozent der Firmen in der Stichprobe an, dass bei ihnen bis zu 10 geringfügig Beschäftigte tätig sind. Dieser Wert war im Jahr 2012 mit 90 Prozent aller Betriebe mit bis zu 20 geringfügig Beschäftigten doppelt so hoch.

Die Branche mit dem höchsten Anteil befragter Betriebe ist das Gesundheits- und Sozialwesen mit 15,8 Prozent. Entsprechend sind auch die meisten geringfügig Beschäftigten der befragten Betriebe (18,2 Prozent) in dieser Branche tätig. Obwohl das Reinigungsgewerbe dagegen nur für einen Anteil von 1,3 Prozent aller Betriebe der Stichprobe verantwortlich ist, sind in dieser Branche ebenfalls relativ viele geringfügig beschäftigte Mitarbeiter vertreten (11,4 Prozent).

Bei den **Löhnen** zeigen sich ebenfalls große Unterschiede zu 2012. Hier gaben im Jahr 2016 weniger als 1 Prozent der Arbeitgeber an, weniger als 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen, während 2012 noch circa 25 Prozent der Betriebe weniger als 8,50 Euro zahlten. Dies spiegelt sich auch im durchschnittlichen Stundenlohn wider. Dieser beträgt laut Arbeitgeberbefragung im Jahr 2016 10,70 Euro, also deutlich höher als der durchschnittliche Stundenlohn des Jahres 2012 (9,20 Euro). Hierbei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Gastgewerbe und Handel zahlen 2016, wie auch 2012, die niedrigsten durchschnittlichen Stundenlöhne, die im Jahr 2012 noch unter 8,50 Euro lagen. Im Jahr 2016 erreicht ihr durchschnittlicher Stundenlohn laut Arbeitgeberangaben 9,20 Euro beziehungsweise 9,90 Euro, also deutlich über dem Mindestlohn.

Beim durchschnittlichen Stundenlohn stimmen die Ergebnisse mit der Arbeitnehmerbefragung überein (Arbeitnehmer: 10,63 Euro pro Stunde; Arbeitgeber: 10,70 Euro pro Stunde). Hingegen erklärt nur eine sehr kleine Anzahl von Arbeitgebern, einen Lohn unterhalb von 8,50 Euro zu zahlen, im Gegensatz zu knapp 20 Prozent der Arbeitnehmer, die nach eigenen Angaben unterhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns bezahlt werden.

Die durchschnittlichen **Arbeitsstunden** pro Monat sanken um ca. 4,5 Stunden von 36,5 Stunden im Jahr 2012 auf 31,9 Stunden im Jahr 2016. Dieser Rückgang kann in nahezu allen Branchen beobachtet werden. Die Branchen mit dem stärksten Rückgang in der Anzahl der Arbeitsstunden sind das Gastgewerbe (8,4 Stunden), das Baugewerbe (7,3 Stunden) und die Privathaushalte (6 Stunden). Der Vergleich mit der Arbeitnehmerbefragung zeigt, dass die Angaben zu den durchschnittlichen Arbeitsstunden für das Jahr 2016 bei den Arbeitnehmern und den Arbeitgebern sehr ähnlich ausfallen. Der von Arbeitgebern konstatierte Rückgang wird allerdings von den Arbeitnehmern nicht bestätigt, da diese schon 2012 relativ niedrige Stundenangaben.

Hinsichtlich der **Arbeitsverträge** kam es im Vergleich zu 2012 zu einem starken Anstieg der schriftlichen unbefristeten Verträge von 36,3 Prozent in 2012 auf 62,5 Prozent in 2016, was den (etwas geringeren) von Arbeitnehmern konstatierten Anstieg dieser Vertragsform bestätigt. Hingegen steht der Anstieg des Anteils mündlicher Verträge, der in der Arbeitgeberbefragung zu beobachten ist, nicht in Einklang mit der Information aus der Arbeitnehmerbefragung, dass diese Vertragsform an Bedeutung verloren hat.

Die Einführung des **gesetzlichen Mindestlohns** am 1.1.2015 führte zu unterschiedlichen Reaktionen bei den Betrieben. Bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse ist jedoch zu beachten, dass die Befragung nur Betriebe enthält, die fast 1,5 Jahre nach Einführung des Mindestlohns mindestens ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufweisen; Betriebe, die aufgrund der Mindestlohneinführung komplett auf Minijobs verzichteten, sind hingegen nicht enthalten.

Von den Betrieben in der Stichprobe vermeldeten knapp die Hälfte keine Veränderungen, nachdem der Mindestlohn eingeführt wurde. Beinahe 30 Prozent der Betriebe führten hingegen Anpassungen durch, indem sie ihre Löhne erhöhten und 18,8 Prozent, indem sie die Arbeitsstunden pro Monat reduzierten. Dies ist konsistent mit den vorhergehenden Ergebnissen, wo ein Anstieg der durchschnittlichen Stundenlöhne, aber eine Reduzierung der Arbeitsstunden pro Monat beobachtet werden konnte. 13,1 Prozent der Betriebe gaben an, dass Minijobs ersetzt wurden, entweder durch Midijobs, Teilzeit- oder Vollzeitjobs. 4,8 Prozent der Betriebe reduzierten die Anzahl der Minijobs. 3,2 Prozent gaben an, dass zuvor geringfügig Beschäftigte nun sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, also eine direkte Umwandlung von einem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erfolgte. Von den Betrieben, die Minijobs ersetzten, erfolgte dies in 70,1 Prozent der Betriebe durch Vollzeitjobs, während 18,6 Prozent der Betriebe diese durch Teilzeitjobs und 11,3 Prozent durch Midijobs ersetzten. Dies lässt vermuten, dass es sich in vielen Fällen vor und nach der Umwandlung nicht um die gleichen Personen handelt. Insbesondere der relativ niedrige Wert für die Reduzierung von Minijobs lässt sich zumindest teilweise darauf zurückführen, dass keine Unternehmen befragt wurden, die vor Einführung des Mindestlohns einen Minijob aufwiesen, im Juni 2016 aber nicht mehr.

Die am stärksten durch den Mindestlohn betroffenen Branche, also jene mit den niedrigsten Löhnen vor Einführung des Mindestlohns, waren unter anderem das Gastgewerbe und der Handel. Diese mussten entsprechend mit Lohnerhöhungen reagieren. Zusätzlich reduzierten die Betriebe dieser Branche zu 37,2 Prozent (Gastgewerbe) bzw. 23,7 Prozent (Handel) die Anzahl der Arbeitsstunden pro Monat.

Betrachtet man die **Beweggründe** dafür, weshalb Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse anbieten, so spielt der Wunsch der Arbeitnehmer, eine geringfügige Beschäftigung auszuüben, die wichtigste Rolle. Diese Antwortmöglichkeit war 2012 noch nicht in der Befragung enthalten, wodurch diesbezüglich kein zeitlicher Vergleich möglich ist. Klammert man diese Antwortmöglichkeit aus, stehen die flexible Einsetzbarkeit und die Bewältigung von Auftragsspitzen im Vordergrund, wie dies auch im Jahr 2012 der Fall war. Die Bewährung vor der Einstellung als sozi-

alversicherungspflichtig Beschäftigter sowie die Abdeckung von Randzeiten spielen weiterhin kaum eine Rolle in diesem Zusammenhang. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Arbeitnehmerbefragung, bei der die Perspektive einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in 2016 nur geringe Bedeutung für die Ausübung eines Minijobs besitzt.

Die Beweggründe variieren auch entsprechend der Betriebscharakteristika. So spielen für kleinere Betriebe Kostengründe eine bedeutendere Rolle als für größere Betriebe. Bei größeren Unternehmen ist hingegen die Abdeckung von Randzeiten und Auftragsspitzen bedeutsamer als bei den kleinen und mittleren Unternehmen. So fand auch Pfeifer (2006) heraus, dass die Abdeckung von Randzeiten für Betriebe von großer Bedeutung ist (vgl. Abschnitt 2.2.2). Der Kostenfaktor spielt auch bei den Betrieben mit einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter an der Gesamtzahl der Beschäftigten eine besondere Rolle. Dieser Beweggrund dürfte aber durch den Mindestlohn etwas abgenommen haben, vgl. Abschnitt 2.2.4. Letztlich variieren die Beweggründe im Hinblick auf die vorliegende Vertragsart. Der Anteil von Firmen, der angab, geringfügig Beschäftigte als Bewährung vor der Einstellung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anzustellen ist höher bei Betrieben, die einen schriftlich befristeten Vertrag für ihre geringfügig Beschäftigten anbieten, im Gegensatz zu Betrieben, die einen mündlichen Vertrag anbieten.

Für die Sprungbrettfunktion von Minijobs spielt die **Bereitschaft der Betriebe, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln**, eine wichtige Rolle. Diese ist bei größeren Betrieben stärker ausgeprägt, vermutlich weil sie insgesamt mehr Mitarbeiter einstellen und daher einen höheren Bedarf haben, der unter anderem durch ehemals geringfügig Beschäftigte gedeckt werden könnte. Hinsichtlich der gezahlten Löhne als auch hinsichtlich der Arbeitsstunden zeigen sich hingegen kaum Zusammenhänge mit der Umwandlungsbereitschaft.

Betrachtet man die **tatsächlich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelten Minijobs** über die letzten 12 Monate, zeigt sich ein deutlicher Rückgang von 2016 auf 2012. Knapp 47 Prozent der 2016er-Unternehmen haben in den letzten 12 Monaten keine geringfügige in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umgewandelt, obwohl sie dazu bereit waren. Im Jahr 2012 waren das noch knapp 29 Prozent. Zudem zeigt sich für das Jahr 2016, dass Betriebe, die ihren geringfügig Beschäftigten einen höheren Lohn zahlen, auch höhere Umwandlungsraten von Minijobs aufweisen, obwohl die Bereitschaft zur Umwandlung unabhängig vom Lohn ist.

Bei der **Gewährung gesetzlicher Leistungen** sind im Vergleich zu 2012 zum Teil deutliche Verbesserungen erkennbar. Dies ist daraus ersichtlich, dass die Anteile derjenigen Betriebe, die bei den jeweiligen Leistungen „nicht möglich“ angegeben haben, im Jahr 2016 in der Mehrheit kleiner sind als 2012. So zeigt der Jahresvergleich für Pausenzeiten, Entgeltfortzahlung an Feiertagen sowie im Krankheitsfall und bezahlten Urlaub eine deutlich häufigere Nutzung dieser Leistungen im Jahr 2016 als im Jahr 2012. Für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie an Feiertagen ergeben sich ähnliche Entwicklungen. Für unbezahlten Urlaub, Mutterschutzlohn und betriebliche Weiterbildung ist ein kleiner Rückgang in der Nutzung im Jahr 2016 im Vergleich zu 2012 zu erkennen. Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit der Arbeitnehmerbefragung, bei der ebenfalls deutliche Verbesserungen bei der tatsächlichen und möglichen Inanspruchnahme gesetzlicher Leistungen verzeichnet werden konnten.

Für diese Verbesserungen kommen zwei Gründe in Betracht. Zum einen kann eine bessere Informiertheit von Betrieben und Arbeitnehmern hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte eine positive Rolle gespielt haben. Zum anderen können die Aufzeichnungspflichten im Rahmen des Mindestlohngesetzes eine ähnliche Wirkung entfaltet haben. Hierfür spricht, dass sich Verbesserungen vor allem bei jenen Leistungen zeigen, die direkt von der Aufzeichnungspflicht betroffen sind, wie z.B. die Pausenzeiten.

Auch im Branchenvergleich bestehen signifikante Unterschiede in der Leistungsgewährung. Die Branche mit dem höchsten Anteil der Bewilligung von (d.h. tatsächlich gewährt oder prinzipiell möglich) bezahltem Urlaub ist der Bereich Finanzen und Versicherungen (91,7 Prozent), während die Branche Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (60,5 Prozent) den letzten Platz belegt. Hinsichtlich der Gewährung von Entgelt im Krankheitsfall belegt die Branche Erziehung und Unterricht mit 94,9 Prozent den ersten Platz, während Verkehr und Lagerei mit 61,2 Prozent das Schlusslicht bildet. Mutterschutzlohn gewähren 86,1 Prozent der Betriebe in der Branche Finanzen und Versicherungen, während dies lediglich 56,6 Prozent im verarbeitenden Gewerbe gewähren. Bezüglich Feiertagsentgelt belegt die Branche Erziehung und Unterricht den ersten Platz (79,5 Prozent), während hier Privathaushalte (43,6 Prozent) den letzten Platz belegen.

Unterschiede in der Leistungsgewährung werden ebenso im Hinblick auf die Mitarbeiteranzahl sichtbar. Generell gewähren Betriebe mit mehr Angestellten häufiger auch Leistungen an ihre geringfügig Beschäftigten. Dies ist besonders für den bezahlten Urlaub sowie für Mutterschutzlohn und Feiertagsentgelt der Fall.

Hinsichtlich der **Rentenversicherung** zeigt sich, dass insgesamt knapp 80 Prozent der befragten Arbeitgeber mindestens einen oder mehrere ihrer geringfügig Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht trotz der Opt-Out-Möglichkeit der Rentenversicherung (vgl. Abschnitt 2.2.2) befreien. 38,5 Prozent der Arbeitgeber geben an, dass alle ihre geringfügig Beschäftigten befreit sind. Dies ist bei den gewerblichen Betrieben deutlich häufiger der Fall als bei Privathaushalten.

Literaturverzeichnis

Arnold, M. und E. Gräfl (2012), Teilzeit- und Befristungsgesetz. Praxiskommentar zum TzBfG und zu angrenzenden Vorschriften mit Gestaltungshinweisen und Beispielen. Haufe Recht Kommentar. Freiburg.

Bäcker, G. (2015), Mindestlohn und Minijobs: Steuerklassen-Effekt bremst Übergang in beitragspflichtige Beschäftigung. *Soziale Sicherheit* 64 (7): 275-280.

Bäcker, G. und S. Neuffer (2012), Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm: Minijobs im deutschen Sozialstaat. *WSI Mitteilungen* 1: 13-21.

Bargain, O., M. Caliendo, P. Haan und K. Orsini (2010), 'Making Work Pay' in a Rationed Labour Market: The Mini-Job Reform in Germany. *Journal of Population Economics* 23 (1): 323-351.

Berthold, N. und M. Coban (2013a), Ordnungspolitische Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijobs). Studie im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Berlin.

Berthold, N. und M. Coban (2013b), Mini- und Midijobs in Deutschland: Lohnsubventionierung ohne Beschäftigungseffekte? Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, insbes. Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik Prof. Dr. Norbert Berthold. Nr. 119. Würzburg.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016a), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (einschließlich der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) und nach dem Tarifvertragsgesetz – Stand 1. November 2016 -, Berlin.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016b), Kündigungsschutz – Alles was Sie wissen sollten. Bonn.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016c), Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone. Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht | Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn. Bonn.

Böheim, R. und A. Weber (2011), The effects of marginal employment on subsequent labour market outcomes. *German Economic Review* 12 (2): 165-181.

Boockmann, B. und Hagen, T. (2005), Befristet und andere „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse: Wird der Arbeitsmarkt funktionsfähiger? *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 38 (2/3): 305-324.

Brehmer, W. und H. Seifert (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41 (4): 501-531.

Brülle, J. (2013), Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? *Zeitschrift für Soziologie* 42 (2): 157-179.

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2016), Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Nordrhein-Westfalen. Nürnberg.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012), Frauen in Minijob – Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

Caliendo, M. und K. Wrohlich (2010), Evaluating the German "Mini-Job" Reform Using a True Natural Experiment. *Applied Economics* 42 (19): 2475-2489.

Caliendo, M., S. Künn und A. Uhlendorff (2012), Marginal Employment, Unemployment Duration and Job Match Quality. DIW Discussion Papers Nr. 1222. Berlin.

Caliendo, M., S. Künn und A. Uhlendorff (2016), Earnings exemptions for unemployed workers: The relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality. *Labor Economics* – forthcoming.

Cockx, B., C. Goebel, und S. Robin (2013), Can income support for part-time workers serve as a stepping-stone to regular jobs? An application to young long-term unemployed women. *Empirical economics* 44 (1): 189-229.

Deutsche Rentenversicherung, Knappschaft-Bahn-See (2015), Das sollten Sie wissen! Minijobs im gewerblichen Bereich. Informationsbroschüre. Bochum, Essen.

Deutsche Rentenversicherung, Knappschaft-Bahn-See und Minijob-Zentrale (Hrsg) (2012), Sonderauswertungen zu geringfügig Beschäftigten für das RWI und eigene Berechnungen. Bochum.

Dingeldey, I., P. Sopp und A. Wagner (2012), Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. *WSI Mitteilungen* 1: 22-31.

Eichhorst, W., T. Hinz, P. Marx, A. Peichl, N. Pestel, S. Siegloch, E. Thode und V. Tobsch (2012), Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report Nr. 47. Bertelsmann Stiftung Gütersloh.

Fertig, M. und J. Kluge (2006), Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijob. *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 75 (3): 97-117.

Freier, R. und V. Steiner (2008), 'Marginal Employment': Stepping Stone or Dead End? Evaluating the German Experience. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 41 (2/3): 223-243.

Freier, R. und V. Steiner (2010), 'Marginal Employment' and the Demand for Heterogeneous Labour: Empirical Evidence from a Multi-Factor Labour Demand Model for Germany. *Applied Economics Letters* 17 (12): 1177-1182.

Fremigacci, F., und A. Terracol (2013), Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects. *Applied Economics* 45: 4719-4732.

Greve, G., R. Pfeiffer und Th. Vennebusch (2007), Minijob-Zentrale - Entwicklung und Status quo der geringfügigen Beschäftigung. *RVaktuell* 3: 39-43.

Groll, T. (2013), Geringfügige Beschäftigung: Das sollten Arbeitgeber von Minijobbern wissen. Zeit online vom 24. März 2013. Internet: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2013-02/faq-beschaeftigung-minijobber>, abgerufen am 30.10.2016.

Herzog-Stein, A. und Sesselmeier, W. (2012), Alternativen zu Mini- und Midijobs? Die Beispiele Frankreich und Vereinigtes Königreich. *WSI Mitteilungen* 1: 41-49.

Hirschenauer, F. und F. Wießner (2006), Ein Job ist nicht genug. IAB Kurzbericht Nr. 22/2006. Nürnberg.

Hohendanner, C. und Stegmaier, J. (2012), Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB Kurzbericht, 24/2012. Nürnberg.

IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015), Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten: Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS.

Jacobi, L. und S. Schaffner (2008), Does Marginal Employment Substitute Regular Employment? – A Heterogeneous Dynamic Labor Demand Approach for Germany. Ruhr Economic Papers #56. RWI, Essen.

Klenner, C. und T. Schmidt (2012), Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum „Adult-Worker-Model“. *WSI Mitteilungen* 1: 22-31.

Kyyrä, T., P. Parrotta und M. Rosholm (2013), The effect of receiving supplementary UI benefits on unemployment duration. *Labour Economics* 21: 122-133.

MAIS – Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2016), Minijobs. Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Informationsbroschüre. Düsseldorf.

Meinel, G., Heyn, J. und S. Herms (2015), Teilzeit- und Befristungsgesetz: TzBfG. Kommentar. 5., neubearbeitete Auflage. München.

Minijob-Zentrale (2016), Sonderauswertungen aus der Statistik der Minijob-Zentrale. Minijob-Zentrale, Essen.

Pfeifer, C. (2007), Betriebliche Determinanten von Teilzeitarbeit, Mini- und Midi-Jobs: Eine theoretische und empirische Analyse mit niedersächsischen Betriebsdaten. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 40 (1): 65-76.

RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012), Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. RWI Projektberichte. Essen.

Steiner, V. und K. Wrohlich (2005), Work Incentives and Labour Supply Effects of the ‘Mini-Jobs Reform’ in Germany. *Empirica* 2005 (32): 91-116.

Vereinigung Bayerische Wirtschaft (2016), Mindestlohn – Unsicherheit und Bürokratie beseitigen. Reihe: Position, München.

vom Berge, P., S. Kaimer, S. Copestake, W. Eberle, J. Klosterhuber, J. Krüger, S. Trenkle und V. Zakrocki (2016), Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns. IAB Forschungsbericht 1/2016.

Voss, D. und C. Weinkopf (2012), Niedriglohnfalle Minijob. *WSI Mitteilungen* 1: 5-12.

Wanger, S. (2011), Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011.

Winkel, R. (2005), Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. *Soziale Sicherheit* 54 (9): 292-298.

Gesetzesnachweise (alle Gesetze unter: <https://www.gesetze-im-internet.de>)

BEEG = Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748), neugefasst durch Bek. v. 27.01.2015 | 33.

BUrlG = Bundesurlaubsgesetz – zuletzt geändert durch Art. 3 Abs. 3 G v. 20.4.2013 | 868.

EntgFG = Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), das zuletzt durch Artikel 80 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) geändert worden ist.

KSchG = Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 2 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geändert wurde.

MiLoG = Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das durch Artikel 2 Absatz 10 des Gesetzes vom 17. Februar 2016 (BGBl. I S. 203) geändert worden ist.

MuSchG = Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist.

NachwG = Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist.

SGB = Sozialgesetzbuch

Tarifautonomiestärkungsgesetz = Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie vom 11. August 2014 (BGBl. I Nr. 39, S. 1348).

TzBfG = Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

Übersicht A.1

Aufwendungen von AG und AN im Zusammenhang mit geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen

	GeB im gewerblichen Bereich		GeB in Privathaushalten	
Krankenversicherung	AG	13% des Arbeitsentgelts bei GeB, die in der gesetzlichen KV versichert sind. Keine Beiträge für GeB, die privat versichert sind.	AG	5% des Arbeitsentgelts bei GeB, die in der gesetzlichen KV versichert sind. Keine Beiträge für GeB, die privat versichert sind.
	AN	GeB müssen sich selbst krankenversichern (Versicherungspflicht)	AN	GeB müssen sich selbst krankenversichern (Versicherungspflicht)
Rentenversicherung	AG	15% des Arbeitsentgelts	AG	5% des Arbeitsentgelts
	AN	3,7% des Arbeitsentgelts	AN	13,7% des Arbeitsentgelts
	Bei Inanspruchnahme der „opt-out“- Alternative erhält der GeB nur für den vom AG zu zahlenden pauschalen, prozentualen Anteil des Arbeitsentgelts bei der Rentenberechnung einen Zuschlag in Form von Entgeltpunkten zur Verkürzung der Anwartschaft.			
Arbeitslosen- und Pflegeversicherung	AG	Keine Beiträge	AG	Keine Beiträge
	AN	Keine Beiträge	AN	Keine Beiträge
Unfallversicherung	AG	Beitrag je nach zuständiger Berufsgenossenschaft unterschiedlich	AG	1,6% des Arbeitsentgelts an die Deutsche Rentenversicherung über Knappschaft-Bahn-See
	AN	Keine Beiträge	AN	Keine Beiträge
Umlagen	AG	1,42% für die Umlagen (Aufwendungsersatz für Entgeltfortzahlung bei Krankheit; Aufwendungsersatz bei Mutterschaft und Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft; Insolvenzumlage)	AG	1,3% für die Umlagen (Aufwendungsersatz für Entgeltfortzahlung bei Krankheit sowie Aufwendungsersatz bei Mutterschaft und Beschäftigungsverboten während der Schwangerschaft)
	AN		AN	
Steuerpauschale	AG	2% als Steuerpauschale für Lohnsteuer sowie Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag	AG	2% als Steuerpauschale für Lohnsteuer sowie Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag

Quelle: Eigene Darstellung anhand BMAS (2016a) und Minijob-Zentrale. Stand: 2016.

Anhang 2: Methodische Details zu den Regressionsanalysen

Regressionsanalysen dienen in ihrer einfachsten Form dazu, den Zusammenhang zwischen zwei Variablen darzustellen. Die Fragestellung ist, inwiefern eine Variable (y) durch eine andere Variable (x) erklärt werden kann. Der geschätzte Koeffizient β gibt nun das Ausmaß dieses Zusammenhanges von der erklärenden Variable x auf die abhängige Variable y an. Sofern dieser Zusammenhang ein linearer ist, sprechen wir von der Methode der kleinsten Quadrate. Die Interpretation von β lautet in diesem Fall: Erhöht man x um eine Einheit, verändert sich y um β Einheiten. So könnte man zum Beispiel die Frage untersuchen, ob sich eine höhere Bildung (gemessen in Jahren) positiv auf den Lohn (gemessen in Euro) von geringfügig Beschäftigten auswirkt. Der Koeffizient β könnte dann einen fiktiven (!) Wert von 0,328 haben. Dies würde bedeuten, dass jedes zusätzliche Jahr an Bildung mit einer Erhöhung des Lohnes um 0,328 Euro assoziiert ist. Würde der Koeffizient β einen negativen Wert annehmen, würde dies bedeuten, dass jedes zusätzliche Jahr an Bildung mit einer Verringerung des Lohnes assoziiert ist. Eine solche Schätzung kann durch folgende Gleichung dargestellt werden:

$$\text{Stundenlohn}_i = \alpha + \beta * \text{Jahre Bildung}_i + \varepsilon_i$$

wobei der Koeffizient β die Korrelation zwischen der erklärenden und der abhängigen Variable für alle geringfügig Beschäftigten (i) darstellt. α ist der Niveauunterschied zwischen dem Durchschnitt der abhängigen und dem Durchschnitt der erklärenden Variablen. Das bedeutet auch, dass der Lohn immer einen bestimmten Wert, nämlich α hat, auch wenn ein Individuum zum Beispiel 0 Jahre Bildung hätte. Der sogenannte Fehlerterm ε_i beinhaltet unter anderem alle weiteren Faktoren, die sich auf den Lohn des geringfügig Beschäftigten (i) auswirken.

In vielen Regressionsmodellen werden als erklärende Variable sogenannte Indikatorvariablen verwendet, die nur den Wert null oder den Wert eins annehmen können. Ein prominentes Beispiel ist das Geschlecht. In diesem Fall erhalten alle Männer den Wert null und alle Frauen den Wert eins. Der geschätzte Koeffizient wird als durchschnittlicher Unterschied in der abhängigen Variable zwischen Frauen und Männern interpretiert. Im obigen Beispiel wäre das also der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen.

Indikatorvariablen werden ebenfalls verwendet, wenn bei der erklärenden Variable aus mehr als zwei Optionen genau eine Option gewählt werden muss. Ein Beispiel ist die Branchenzugehörigkeit eines geringfügig Beschäftigten. Für jede einzelne Branche wird eine Indikatorvariable gebildet. Ein Beschäftigter erhält den Wert eins, wenn er in der entsprechenden Branche tätig ist und den Wert null, wenn dies nicht der Fall ist. In dem Regressionsmodell wird normalerweise eine der Indikatorvariablen ausgelassen – hierbei handelt es sich um die sogenannte Referenzgruppe. In dem bereits diskutierten Regressionsmodell mit den Löhnen als abhängige Variable wurde der Handel als Referenzgruppe gewählt. Die Koeffizienten aller anderen Indikatorvariablen für die Branchen werden als Unterschied zum Handel interpretiert (deswegen der Name „Referenzgruppe“). Hat die Indikatorvariable für die Branche Verkehr und Lagerei einen Koeffizienten von -0,150, bedeutet dies, dass geringfügig Beschäftigte in Verkehr und Lagerei durchschnittlich 15 Cent weniger verdienen als geringfügig Beschäftigte im Handel.

Die genaue Spezifikation der Regressionsgleichung hängt von der zu erklärenden Variable ab. Wird ein linearer Zusammenhang unterstellt, kommt wie im angeführten Beispiel die Methode der kleinsten Quadrate zum Einsatz. Indikatorvariablen können ebenfalls als abhängige Variablen verwendet werden. In diesem Fall kommen Logit- oder Probitmodelle zum Einsatz. Ein Beispiel hierfür ist die Gewährung von bestimmten Leistungen wie Pausenzeiten, bei der eine Indikatorvariable als abhängige Variable zum Einsatz kommt. Dabei gibt eine null an, dass Pausenzeiten nicht gewährt werden und eine eins, dass sie gewährt werden. In diesem Fall müssen die Schätzergeb-

nisse umgerechnet werden, um sie quantitativ interpretieren zu können. Die berechneten „marginalen Effekte“ zeigen an, wie sich die entsprechende Wahrscheinlichkeit verändert, eine Leistung zu gewähren, wenn die jeweilige erklärende Variable um eine Einheit erhöht wird. Ein Beispiel für eine relevante erklärende Variable könnte zum Beispiel das Monatseinkommen sein.

Neben solchen einfachen Modellen gibt es auch Modelle, die mehrere Variablen zur Erklärung nutzen. Von einem solchen multivariaten Regressionsmodell spricht man also, wenn mehr als eine erklärende Variable in die Regressionsgleichung aufgenommen wird. Üblicherweise existiert eine erklärende Variable, die im Zentrum der Forschungsfrage steht, sowie verschiedene Kontrollvariablen, die andere Einflüsse auf die abhängige Variable „kontrollieren“ sollen. Multivariate Regressionsmodelle erlauben den Zusammenhang zwischen diesen Faktoren und der abhängigen Variable zu schätzen. Im angeführten Beispiel enthält die Regressionsgleichung neben einem Indikator für das Geschlecht, Indikatoren für das Alter, den Migrationshintergrund, den Schul- und Berufsabschluss, den Beginn des Minijobs, die gesamten Arbeitsstunden, die Branchenzugehörigkeit und den weiteren Arbeitsmarktstatus. Steht das schulische Bildungsniveau im Zentrum des Interesses ist die nun korrekte Interpretation, dass ein Jahr mehr Bildung den Lohn um β Euro erhöht, gegeben dass alle anderen Faktoren konstant gehalten werden. Es werden also nur noch Beschäftigte miteinander verglichen, die das gleiche Geschlecht, dasselbe Alter, dieselbe Anzahl von Arbeitsstunden usw. haben, sich aber in ihrer Bildung unterscheiden.

Die statistische Signifikanz des Koeffizienten (in der Spalte t-Wert in den Regressionstabellen) zeigt, ob der geschätzte Zusammenhang tatsächlich positiv oder negativ ist, oder ob der Zusammenhang in Wahrheit eine zufällige statistische Schwankung und somit gleich null ist. Insbesondere zeigt statistische Signifikanz auf einem bestimmten Signifikanzniveau an, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass ein Zusammenhang gleich null ist. Beispielsweise bedeutet ein Signifikanzniveau von fünf Prozent, dass der Zusammenhang mit 95-prozentiger Wahrscheinlichkeit nicht gleich null ist und der geschätzte Koeffizient somit den tatsächlichen Zusammenhang der beiden Variablen zeigt.

In der Regel bedeutet ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen einer erklärenden Variable und einer abhängigen Variable nicht automatisch, dass ein kausaler Effekt vorliegt. In dem oben genannten Beispiel der Stundenlöhne liegt die Problematik darin, dass weitere Variablen existieren, die (1) die Veränderung des Stundenlohns beeinflussen („ausgelassene Variablen“), und (2) nicht oder nur sehr schwer messbar sind („unbeobachtbare Heterogenität“). Eine ausführliche Diskussion der Identifikation kausaler Effekte sowie von Modellspezifikationen ist in Bauer, Fertig und Schmidt (2009) zu finden.

Literatur

Bauer, Th.K., M. Fertig und Ch.M. Schmidt (2009), Empirische Wirtschaftsforschung. Eine Einführung. Springer Verlag.

Anhang 3: zusätzliche Tabellen zu Kapitel 4

Tabelle A.4.1
Charakteristika des aktuellen Minijobs – gesamte Stichprobe
2016

	Gesamt		Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Alter in Klassen						
Bis 18 Jahre	75	3,40	33	5,48	42	3,04
19 – 24 Jahre	323	14,63	109	18,11	213	15,40
25 – 39 Jahre	462	20,92	159	26,41	303	21,91
40 – 49 Jahre	425	19,25	110	18,27	313	22,63
50 – 60 Jahre	689	31,20	189	31,40	499	36,08
Fehlende Angabe	234	10,60	2	0,33	13	0,94
Migrationshintergrund						
Nein	1 509	68,34	398	66,11	960	69,41
Ja	637	28,85	181	30,07	396	28,63
Fehlende Angabe	62	2,81	23	3,82	27	1,95
Schulabschluss						
Kein Schulabschluss	109	4,94	34	5,65	74	5,35
Hauptschulabschluss	490	22,19	123	20,43	366	26,46
Realschulabschluss	676	30,62	180	29,90	494	35,72
Abitur	687	31,11	261	43,36	424	30,66
Fehlende Angabe	246	11,14	4	0,66	25	1,81
Berufsabschluss						
Kein Abschluss	575	26,04	177	29,40	396	28,63
Ausbildung, Lehre	865	39,18	228	37,87	635	45,91
(Berufs-)Fachschule	93	4,21	22	3,65	71	5,13
Universität	243	11,01	92	15,28	149	10,77
Fachschule	73	3,31	38	6,31	35	2,53
Anderer	48	2,17	18	2,99	30	2,17
Fehlende Angabe	311	14,09	27	4,49	67	4,84
Zusammenleben mit Partner						
Alleinlebend	710	32,16	266	44,19	443	32,03
Lebensgemeinschaft	203	9,19	71	11,79	131	9,47
Verheiratet	1 063	48,14	261	43,36	798	57,70
Fehlende Angabe	232	10,51	4	0,66	11	0,80
Anzahl Personen im Haushalt						
1	285	12,91	112	18,60	172	12,44
2	590	26,72	148	24,58	441	31,89
3	468	21,20	148	24,58	318	22,99
4	448	20,29	135	22,43	312	22,56
5	145	6,57	42	6,98	102	7,38
6	31	1,40	8	1,33	23	1,66
7	12	0,54	6	1,00	6	0,43
8	2	0,09	0	0,00	2	0,14
10	1	0,05	0	0,00	1	0,07
Fehlende Angabe	226	10,24	3	0,50	6	0,43
Personen 6-16 Jh. im Haushalt						
0	1 425	64,54	448	74,42	973	70,35
1	311	14,09	78	12,96	231	16,70
2	159	7,20	51	8,47	108	7,81
3	40	1,81	10	1,66	30	2,17
4	7	0,32	2	0,33	5	0,36
5	2	0,09	0	0,00	2	0,14
7	1	0,05	0	0,00	1	0,07
Fehlende Angabe	263	11,91	13	2,16	33	2,39
Personen unter 6 Jh. im Haushalt						
0	1 786	80,89	532	88,37	1 248	90,24
1	118	5,34	37	6,15	81	5,86
2	35	1,59	18	2,99	17	1,23
3	6	0,27	1	0,17	5	0,36
4	1	0,05	0	0,00	1	0,07
6	1	0,05	1	0,17	0	0,00
Fehlende Angabe	261	11,82	13	2,16	31	2,24

noch: Tabelle A.4.1

	Gesamt		Männlich		Weiblich	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Erwerbsstatus des geringfügig Beschäftigten						
VZ erwerbstätig	369	16,71	227	37,71	111	8,03
TZ erwerbstätig	235	10,64	25	4,15	192	13,88
Selbständig	30	1,36	13	2,16	15	1,08
Student/Schüler	450	20,38	154	25,58	265	19,16
Arbeitslos	110	4,98	47	7,81	47	3,40
Hausfrau/ Hausmann	703	31,84	19	3,16	608	43,96
Sonstiges	136	6,16	66	10,96	50	3,62
Fehlende Angabe	175	7,93	51	8,47	95	6,87
Bezug staatlicher Transferleistungen						
ALG I	23	1,04	9	1,50	11	0,80
ALG II	140	6,34	42	6,98	80	5,78
Sonstige Leistung	131	5,93	47	7,81	68	4,92
BAföG	55	2,49	11	1,83	37	2,68
Fehlende Angabe	324	14,67	148	24,58	142	10,27
Keine Leistungen	1 535	69,52	345	57,31	1 045	75,56
Erwerbsstatus des Partners¹						
Voll-/ Teilzeit erwerbstätig	881	58,81	190	56,55	686	72,98
Geringfügig beschäftigt	101	6,74	65	19,35	36	3,83
Selbständig	81	5,41	18	5,36	63	6,70
Hausfrau/-mann	56	3,74	50	14,88	6	0,64
Arbeitslos	39	2,60	12	3,57	27	2,87
Azubi	7	0,47	2	0,60	5	0,53
Schüler/ Student	47	3,14	19	5,65	28	2,98
Sonstiges	142	9,48	19	5,65	123	13,09
Kein Partner im Haushalt	710	n.v.	266	n.v.	443	n.v.
Fehlende Angabe	234	15,62	3	0,89	14	1,49
Minijobs vor aktuellem Job						
0	721	32,65	270	44,85	398	28,78
1	451	20,43	104	17,28	308	22,27
2	292	13,22	61	10,13	206	14,90
3	146	6,61	31	5,15	99	7,16
4	86	3,89	21	3,49	60	4,34
5	39	1,77	10	1,66	25	1,81
6	19	0,86	3	0,50	14	1,01
7	1	0,05	1	0,17	0	0,00
8	9	0,41	1	0,17	8	0,58
9	2	0,09	0	0,00	1	0,07
10	6	0,27	0	0,00	6	0,43
11	2	0,09	0	0,00	2	0,14
12	4	0,18	2	0,33	2	0,14
13	2	0,09	0	0,00	2	0,14
14	1	0,05	0	0,00	1	0,07
Fehlende Angabe	427	19,34	98	16,28	251	18,15
Jemals in Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet						
Nie	526	23,82	136	22,59	350	25,31
Ja	1 528	69,20	422	70,10	960	69,41
Fehlende Angabe	154	6,97	44	7,31	73	5,28
Jahre in Vollzeit/ Teilzeit in den letzten 5 Jahren						
0	400	24,29	46	10,09	316	31,32
1	117	7,10	33	7,24	67	6,64
2	97	5,89	21	4,61	69	6,84
3	82	4,98	32	7,02	47	4,66
4	57	3,46	13	2,85	36	3,57
5	519	31,51	235	51,54	233	23,09
Fehlende Angabe	375	22,77	76	16,67	241	23,89
Trifft nicht zu	561	n.v.	146	n.v.	374	n.v.
Gesamt	2 208	100,00	602	100,00	1 383	100,00

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – ¹Mehrfachantworten möglich.

Tabelle A.4.2

Situation der geringfügig Beschäftigten: Motivation zur Aufnahme des Minijobs, Zukunftspläne, Leistungsbezug

	Insgesamt	Privathaus- halt	Gewerbli- cher Be- reich	Männlich	Weiblich	Kein Migra- tionshinter- grund	Migrations- hintergrund
Gründe für Minijob ¹							
Praktikum	28	1	27	6	19	22	6
Berufserfahrung	340	19	321	111	203	234	100
Nichts anderes gefunden	299	28	271	52	214	165	132
Hinzuverdienstmöglichkeit	1 442	108	1 334	441	877	1107	319
Sprungbrett	90	2	88	19	63	58	30
Umwandlung in SV-Job	109	2	107	29	68	78	30
Vereinbarkeit Familie & Beruf	438	37	401	35	355	318	116
Flexible Arbeitszeiten	445	47	398	109	305	311	128
Soziale Kontakte	296	19	277	71	198	232	61
AG Kontakt während der Elternzeit	24	1	23	0	21	13	11
Gesundheitszustand	165	23	142	38	109	103	59
Sonstige	275	28	247	86	158	179	93
Fehlende Angabe	57	42	15	19	26	5	14
Pläne für berufliche Zukunft							
Keine Veränderung	1 149	94	1 055	307	733	818	323
Weitere Minijobs	89	5	84	40	41	58	31
Berufliche Ausbildung	378	34	344	73	265	258	116
Studium	71	9	62	19	46	41	30
Voll-/Teilzeitbeschäftigung	123	7	116	47	68	100	20
Ruhestand	31	6	25	4	26	16	15
Sonstiges	213	18	195	67	127	156	57
Fehlende Angabe	154	55	99	45	77	62	45
Leistungsbezug							
ALG I	23	3	20	9	11	9	13
ALG II	140	25	115	42	80	69	68
Sonstige Leistung	131	15	116	47	68	98	32
BAföG	55	4	51	11	37	36	19
Keine Leistungen	1 535	123	1 412	345	1 045	1 097	431
Fehlende Angabe	324	58	266	148	142	200	74
Insgesamt	2 208	228	1 980	602	1 383	1 509	637

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung. – ¹Mehrfachantworten möglich.

Tabelle A.4.3
Branche des aktuellen Minijobs – nach Migrationshintergrund

	Kein Migrationshintergrund		Migrationshintergrund	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Handel	271	17,96	88	13,81
Gastgewerbe	165	10,93	62	9,73
Gesundheits- u. Sozialwesen	193	12,79	50	7,85
Verarbeitendes Gewerbe	72	4,77	24	3,77
Reinigungsgewerbe	95	6,30	113	17,74
Öffentliche Verwaltung	9	0,60	4	0,63
Erziehung u. Unterricht	47	3,11	19	2,98
Baugewerbe	36	2,39	11	1,73
Wissensch. u. tech. Dienstleistungen	46	3,05	7	1,10
Verkehr u. Lagerei	36	2,39	18	2,83
Grundstücks- u. Wohnungswesen	31	2,05	7	1,10
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	43	2,85	12	1,88
Finanzen u. Versicherungen	13	0,86	8	1,26
Wasser-/Abfallwirtschaft, Energie	9	0,60	3	0,47
Information u. Kommunikation	13	0,86	4	0,63
Friseurhandwerk	21	1,39	4	0,63
Zeitungszustellung	54	3,58	18	2,83
Andere Dienstleistungen	81	5,37	41	6,44
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	42	2,78	7	1,10
Sonstiges	112	7,42	51	8,01
Privathaushalte	111	7,36	74	11,62
Fehlende Angabe	9	0,60	12	1,88
Insgesamt	1 509	100,00	637	100,00

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A.4.4
Durchschnittliche Stundenlöhne des aktuellen Minijobs nach Arbeitgebercharakteristika

	Durchschnittlicher Stundenlohn in €	Anzahl
Art Arbeitgeber		
Privathaushalt	10,94	228
Gewerblicher Bereich	10,60	1 980
Weitere Standorte		
Nein	10,73	1 204
Ja, bis zu 4 weitere	10,46	242
Ja, mehr als 4 weitere	10,36	464
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb		
Bis zu 9	10,96	764
10 – 49	10,19	551
50 – 149	10,73	108
150 – 249	9,24	27
250 – 500	12,63	35
Über 500	11,19	60
Anzahl der geringf. Besch.		
Keine	12,17	106
1	11,73	138
2 – 5	10,31	365
6 – 10	9,47	196
11 – 20	9,29	125
Mehr als 20	10,37	333
Insgesamt	10,63	2 208

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A.4.5

Durchschnittliche Stundenlöhne nach Dauer und Arbeitsstunden des aktuellen Minijobs

	Durchschnittlicher Stundenlohn in €	Anzahl
Dauer MJ (in Monatsklassen)		
Bis zu 1 Monat	9,66	71
2 - 3	10,67	144
4 - 6	10,67	131
7 - 12	10,75	237
13 - 24	10,59	327
Mehr als 24	10,69	995
Bezahlte Arbeitsstunden		
Bis 10	15,55	150
11 - 20	11,66	309
21 - 30	11,38	303
31 - 40	10,03	408
41 - 50	9,17	382
51 - 80	8,21	198
Mehr als 80 Stunden	5,20	2
Unbezahlte Arbeitsstunden		
Keine	10,65	1 627
1 - 5	9,80	73
6 - 10	9,56	28
11 - 15	11,10	13
Mehr als 15	12,72	23

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Tabelle A.4.6

Beratung über gesetzliche Leistungen nach individuellen Charakteristika und Merkmalen des Arbeitgebers

	Arbeitgeber		Betriebsrat / Gewerkschaft		Arbeitsagentur/ Jobcenter		Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen, Beratungshotline		Berichte in den Medien		Kollegen, Bekannten oder Familie		Sonstiges		Insgesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Geschlecht															
Männlich	75	12,46	15	2,49	6	1,00	37	6,15	22	3,65	58	9,63	20	3,32	602
Weiblich	184	13,30	15	1,08	17	1,23	81	5,86	78	5,64	179	12,94	54	3,90	1 383
Arbeitgeber															
Privathaushalt	23	10,09	2	0,88	5	2,19	4	1,75	5	2,19	15	6,58	10	4,39	228
Betriebe	269	13,59	30	1,52	19	0,96	125	6,31	116	5,86	253	12,78	78	3,94	1 980
Migrationshintergrund															
Nein	205	13,59	28	1,86	18	1,19	112	7,42	96	6,36	200	13,25	66	4,37	1 509
Ja	85	13,34	3	0,47	6	0,94	16	2,51	25	3,92	66	10,36	21	3,30	637
Alter in Klassen															
Bis 18	3	4,00	0	0,00	0	0,00	1	1,33	0	0,00	2	2,67	0	0,00	75
19 - 24	41	12,69	3	0,93	2	0,62	14	4,33	11	3,41	44	13,62	8	2,48	323
25 - 39	66	14,29	7	1,52	5	1,08	28	6,06	18	3,90	47	10,17	18	3,90	462
40 - 49	66	15,53	6	1,41	8	1,88	24	5,65	18	4,24	55	12,94	13	3,06	425
50 - 60	81	11,76	15	2,18	7	1,02	50	7,26	51	7,40	87	12,63	34	4,93	689
Erwerbsstatus neben Minijob															
VZ erwerbstätig	49	13,28	10	2,71	2	0,54	19	5,15	10	2,71	23	6,23	17	4,61	369
TZ erwerbstätig	29	12,34	1	0,43	7	2,98	17	7,23	14	5,96	32	13,62	8	3,40	235
Selbstständig	4	13,33	0	0,00	0	0,00	3	10,00	3	10,00	6	20,00	2	6,67	30
Student/ Schüler	64	14,22	5	1,11	3	0,67	23	5,11	20	4,44	58	12,89	10	2,22	450
Arbeitslos	11	10,00	3	2,73	3	2,73	8	7,27	6	5,45	11	10,00	5	4,55	110
Hausfrau/Hausmann	99	14,08	8	1,14	6	0,85	44	6,26	54	7,68	93	13,23	25	3,56	703
Sonstiges	18	13,24	2	1,47	1	0,74	10	7,35	9	6,62	22	16,18	10	7,35	136
Anzahl der geringfügig Beschäftigten															
Keine	8	7,55	0	0,00	1	0,94	7	6,60	9	8,49	14	13,21	5	4,72	106
1	15	10,87	1	0,72	0	0,00	10	7,25	9	6,52	15	10,87	11	7,97	138
2 - 5	60	16,44	8	2,19	5	1,37	27	7,40	27	7,40	54	14,79	23	6,30	365
6 - 10	36	18,37	1	0,51	1	0,51	20	10,20	22	11,22	33	16,84	12	6,12	196
11 - 20	18	14,40	1	0,80	1	0,80	8	6,40	9	7,20	23	18,40	2	1,60	125
Mehr als 20	43	12,91	7	2,10	7	2,10	14	4,20	14	4,20	37	11,11	11	3,30	333
Anzahl der Mitarbeiter im Betrieb															
Bis zu 9	93	12,17	5	0,65	5	0,65	49	6,41	49	6,41	100	13,09	35	4,58	764
10 - 49	74	13,43	5	0,91	6	1,09	45	8,17	39	7,08	80	14,52	22	3,99	551
50 - 149	27	25,00	5	4,63	3	2,78	10	9,26	10	9,26	22	20,37	7	6,48	108
150 - 249	4	14,81	2	7,41	0	0,00	1	3,70	1	3,70	4	14,81	0	0,00	27
250 - 500	7	20,00	3	8,57	0	0,00	2	5,71	1	2,86	4	11,43	3	8,57	35
Über 500	19	31,67	3	5,00	0	0,00	6	10,00	4	6,67	9	15,00	0	0,00	60

noch: Tabelle A.4.6

	Arbeitgeber		Betriebsrat / Gewerkschaft		Arbeitsagentur/ Jobcenter		Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen, Beratungshotline		Berichte in den Medien		Kollegen, Bekannten oder Familie		Sonstiges		Insgesamt
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
Monatseinkommen															
Bis zu 100	11	8,09	1	0,74	3	2,21	3	2,21	5	3,68	8	5,88	4	2,94	136
101 - 200	29	9,63	1	0,33	3	1,00	15	4,98	12	3,99	23	7,64	12	3,99	301
201 - 300	36	12,46	3	1,04	3	1,04	19	6,57	19	6,57	38	13,15	9	3,11	289
301 - 400	82	15,89	7	1,36	3	0,58	29	5,62	32	6,20	75	14,53	15	2,91	516
401 - 449	51	14,25	10	2,79	6	1,68	22	6,15	21	5,87	51	14,25	19	5,31	358
Genau 450	49	15,56	5	1,59	2	0,63	29	9,21	26	8,25	49	15,56	17	5,40	315
Dauer MJ in Monatsklassen															
Bis zu 1	5	7,04	0	0,00	2	2,82	3	4,23	1	1,41	6	8,45	2	2,82	71
2 - 3	21	14,58	0	0,00	0	0,00	9	6,25	6	4,17	19	13,19	8	5,56	144
4 - 6	18	13,74	1	0,76	1	0,76	3	2,29	4	3,05	11	8,40	5	3,82	131
7 - 12	27	11,39	4	1,69	3	1,27	16	6,75	11	4,64	31	13,08	12	5,06	237
13 - 24	56	17,13	4	1,22	3	0,92	27	8,26	14	4,28	39	11,93	15	4,59	327
Mehr als 24	138	13,87	20	2,01	10	1,01	66	6,63	78	7,84	143	14,37	39	3,92	995
Insgesamt	292	13,22	32	1,45	24	1,09	129	5,84	121	5,48	268	12,14	88	3,99	2 208

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung.

Tabelle A.4.7
Charakteristika im Vergleich
 2016 und 2012

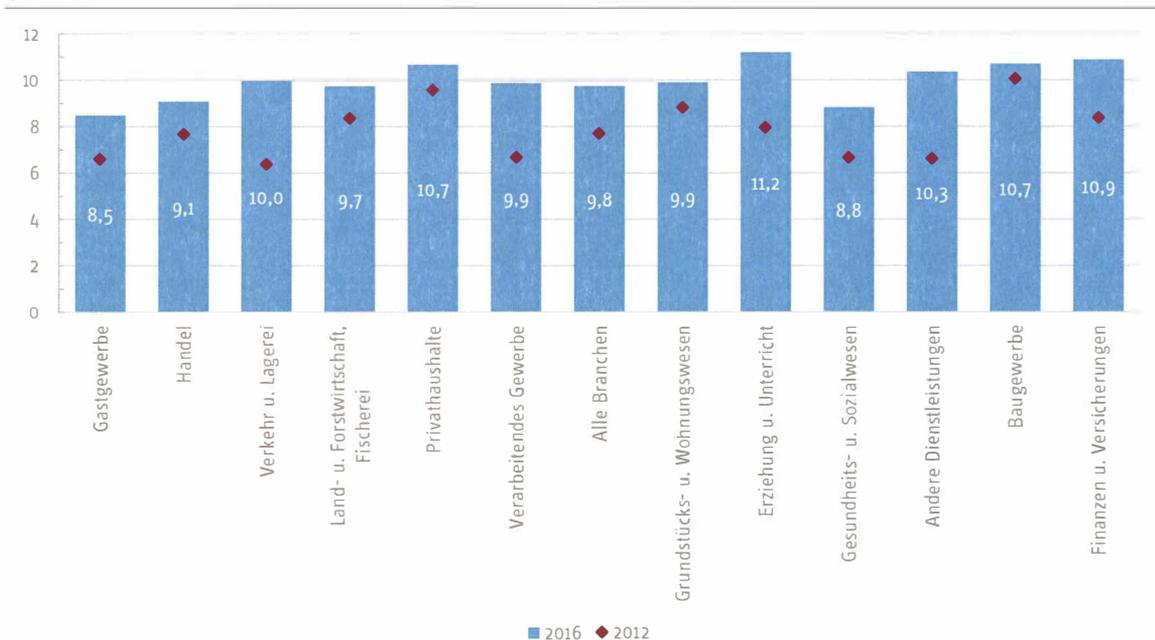
	Anzahl 2016	Durchschnitt 2016	Anzahl 2012	Durchschnitt 2012
Alter	1 974	40,60	1 532	35,65
Personen insgesamt im Haushalt	1 982	2,87	1 704	2,80
Bezahlte Arbeitsstunden	1 752	32,81	1 355	32,40
Unbezahlte Arbeitsstunden	1 897	0,70	1 400	0,88
Gesamte Arbeitsstunden	1 752	33,48	1 355	33,20
Monatslohn	1 915	322,02	1 513	268,18
Stundenlohn	1 779	10,63	1 297	9,36

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der eigenen Arbeitnehmerbefragung.

Anhang 4: zusätzliche Abbildungen und Tabellen zu Kapitel 5

Abbildung A.5.1

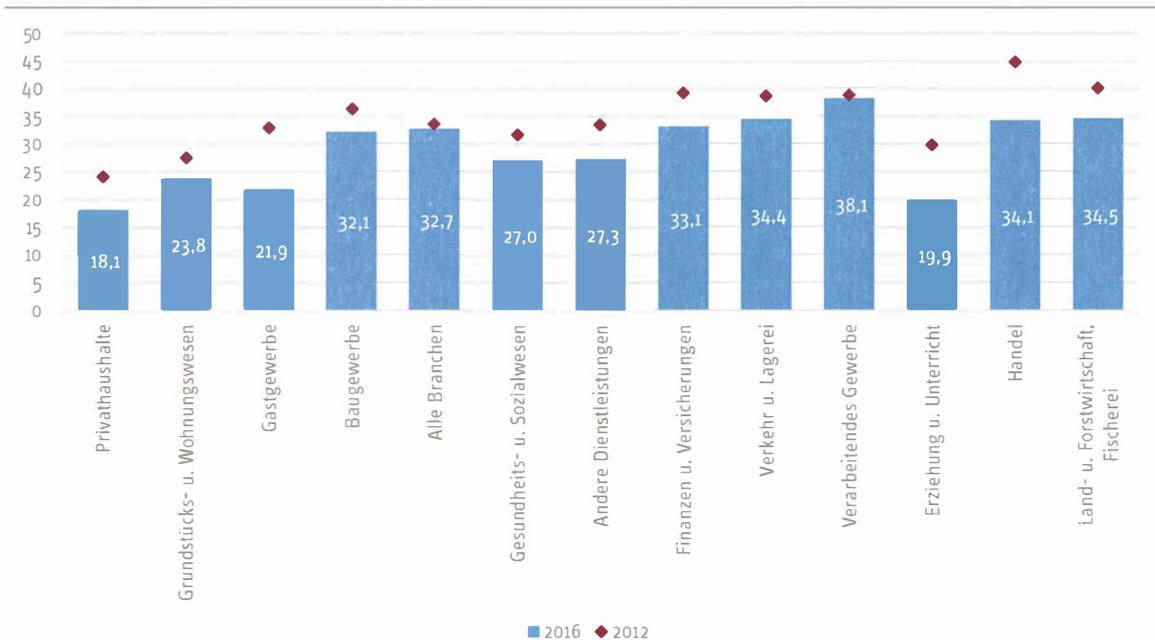
Durchschnittliche Stundenlöhne nach Branchen – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten in Euro



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

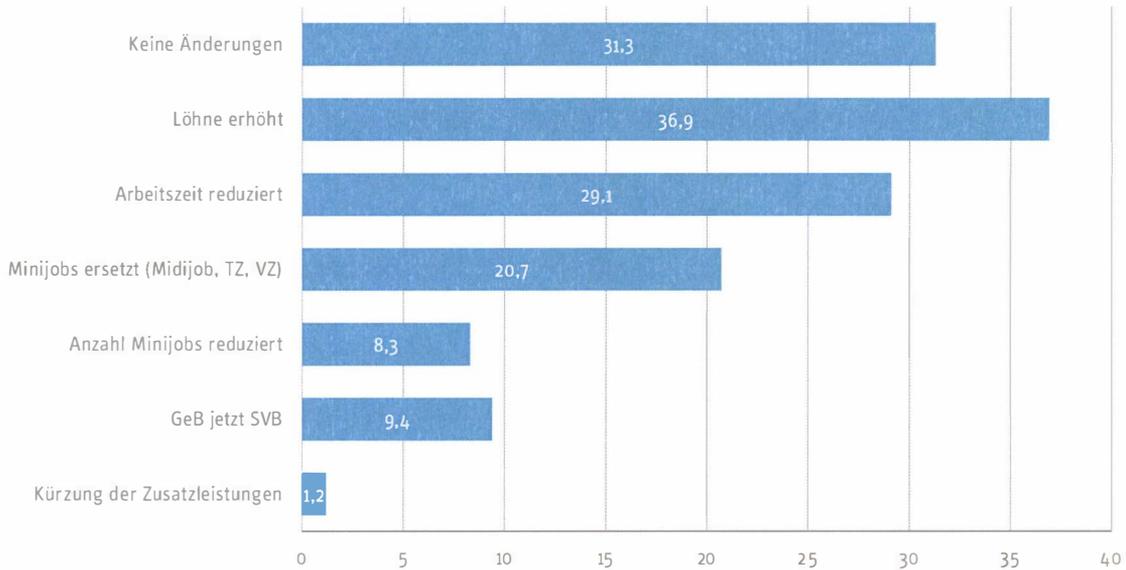
Abbildung A.5.2

Durchschnittliche Arbeitsstunden pro Monat nach Branchen – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten in Euro



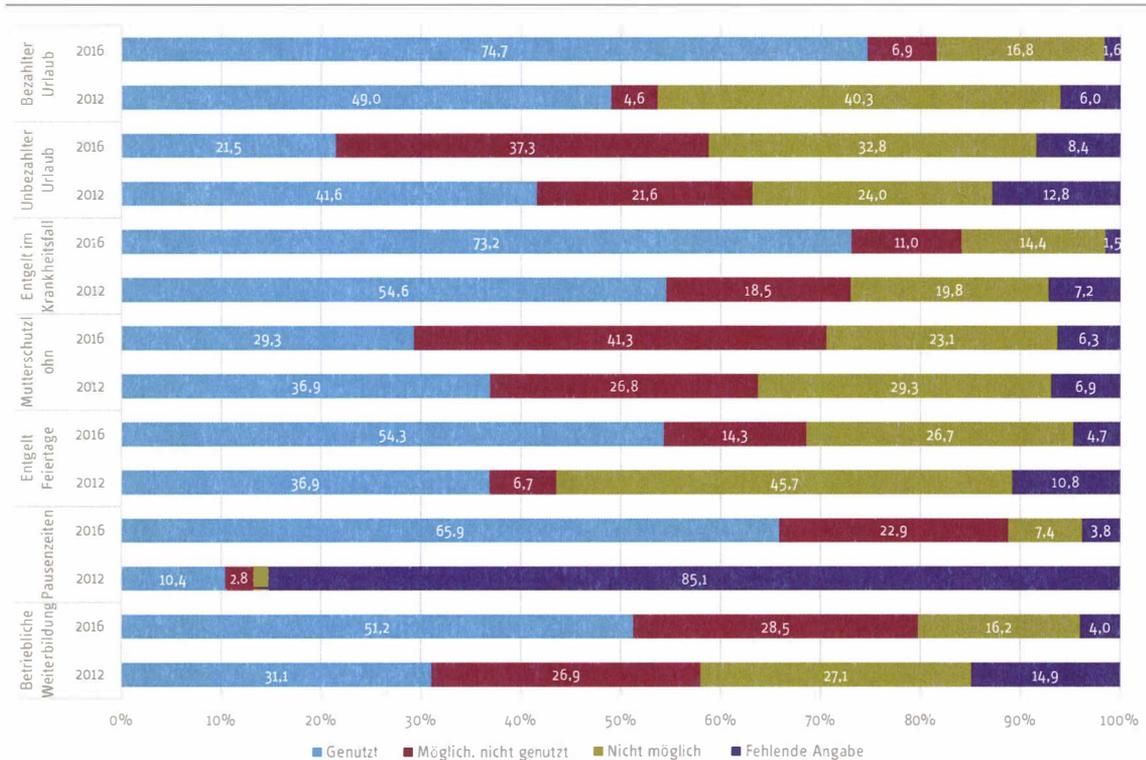
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Branchen mit weniger als 30 Beobachtungen wurden von der Abbildung ausgeschlossen.

Abbildung A.5.3
Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten
in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

Abbildung A.5.4
Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte – gewichtet nach Anzahl der geringfügig Beschäftigten in %



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen.

Tabelle A.5.1
Gründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter

	2016		2012	
	Anzahl	Anteil in %	Anzahl	Anteil in %
Mitarbeiter wünschen GeB	931	66,17	n.v.	n.v.
Flexibler einsetzbar	431	30,63	420	35,47
Auftragsspitzen	422	29,99	561	47,38
Passende Bewerber	303	21,54	308	26,01
Sonstige	297	21,11	141	11,91
Geringere Kosten	263	18,69	358	30,24
Bewährung vor Einstellung als SVP	212	15,07	364	30,74
Abdeckung von Randzeiten	196	13,93	294	24,83
Fehlende Angabe	105	7,46	90	7,60
Gesamt	1 407		1 184	

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile kann dementsprechend 100% übersteigen.

Tabelle A.5.2
Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Betriebscharakteristika

	Anzahl der Nennungen									
	Flexibler einsetzbar	Geringere Kosten	Passende Bewerber	Auftragsspitzen	Bew. vor Svpl. Einstellung	Abdeckung von Randzeiten	Mitarbeiter wünschen GeB	Sonstige	Fehlende Angabe	Gesamt (Firmen)
weitere Standorte										
nein	373	234	266	371	179	159	806	258	96	1 226
ja, bis zu 4 weitere Standorte	31	15	19	26	13	18	73	24	6	103
ja, mehr als 4 weitere Standorte	13	8	12	15	11	17	30	12	0	46
Fehlende Angabe	14	6	6	10	9	2	22	3	3	32
Alter des Unternehmens										
weniger als 1 Jahr	2	1	0	1	1	1	4	0	0	4
1-5 Jahre	56	38	34	50	23	30	102	26	12	159
6-10 Jahre	77	29	49	49	32	26	119	25	15	178
11-20 Jahre	104	64	79	97	57	47	229	68	16	322
älter als 20 Jahre	160	116	128	201	86	86	420	150	52	651
Fehlende Angabe	32	15	13	24	13	6	57	28	10	93
Anteil geringfügig Beschäftigte										
bis zu 5%	25	17	11	28	15	15	74	35	7	116
bis zu 10%	23	15	11	28	16	12	71	38	7	111
bis zu 25%	101	63	79	126	55	57	287	96	24	413
bis zu 50%	104	57	89	133	56	47	241	58	25	355
bis zu 75%	62	43	46	53	37	35	102	26	19	164
>75%	96	56	60	42	23	26	130	39	18	208
Fehlende Angabe	20	12	7	12	10	4	26	5	5	40
Stundenlohn										
7 -8,49	3	1	1	2	2	0	3	0	0	3
8,5 -9,99	156	107	129	155	78	84	303	79	43	473
10 -12,49	190	101	118	180	90	77	430	148	40	633
12,5 und mehr	52	34	35	66	27	23	145	59	15	217
Fehlende Angabe	30	20	20	19	15	12	50	11	7	81
Vertrag										
mündlich	55	23	32	54	30	35	89	35	10	148
schriftlich, befristet	254	177	197	233	128	118	627	207	63	912
schriftlich, unbefristet	113	58	67	121	47	32	191	46	20	297
Fehlende Angabe	9	5	7	14	7	11	24	9	12	50
Gesamt (Nennungen)	431	263	303	422	212	196	931	297	105	1 407

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich: Die Summe aller Nennungen kann dementsprechend die Anzahl der Betriebe übersteigen.

Tabelle A.5.3
Gründe für den Einsatz geringfügiger Beschäftigung nach Branche

Branche	Anzahl der Nennungen									
	Flexibler einsetzbar	Geringere Kosten	Passende Bewerber	Auftragspitzen	Bew. vor Sympf. Einstellung	Abdeckung von Randzeiten	Mitarbeiterwünschen GeB	Sonstige	Fehlende Angabe	Gesamt (Firmen)
Handel	60	41	36	49	22	29	114	26	18	177
Gastgewerbe	34	19	35	43	20	20	48	7	4	78
Gesundheits- u. Sozialwesen	73	45	68	41	30	45	176	43	15	223
Verarbeitendes Gewerbe	48	30	25	66	23	14	109	34	14	166
Reinigungsgewerbe	7	3	4	2	4	5	9	3	4	18
Öffentliche Verwaltung	2	2	4	3	1	6	11	7	1	16
Erziehung u. Unterricht	12	3	8	7	5	8	29	11	0	39
Baugewerbe	32	23	11	34	17	4	74	30	7	118
Wissensch. u. tech. Dienstleistungen	4	5	5	10	6	2	13	8	0	25
Verkehr u. Lagerei	16	8	6	23	9	16	24	4	5	49
Grundstücks- u. Wohnungswesen	19	13	14	7	2	4	31	15	6	55
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	7	4	5	7	4	5	16	3	4	24
Finanzen u. Versicherungen	10	7	11	7	8	0	27	7	2	36
Wasser-/Abfallwirtschaft, Energie	2	0	1	2	1	0	4	3	0	8
Information u. Kommunikation	4	3	7	4	2	1	17	5	0	23
Friseurhandwerk	5	2	4	5	1	3	9	1	2	14
Zeitungszustellung	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2
Andere Dienstleistungen	47	29	31	59	35	21	122	54	16	195
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	13	8	11	18	4	6	28	6	0	38
Sonstiges	18	9	9	21	8	6	39	21	4	59
Fehlende Angabe	18	9	7	14	10	1	30	8	3	44
Gesamt (Nennungen)	431	263	303	422	212	196	931	297	105	1 407

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich. Die Summe aller Nennungen kann dementsprechend die Anzahl der Betriebe übersteigen.

Tabelle A.5.4
Durchschnittliche Stundenlöhne und Arbeitsstunden pro Monat nach Branche

Branche	Anzahl (Stunden- lohn)	2016		Anzahl (Stunden- lohn)	2012	
		Stunden- lohn Mittelwert	Stunden pro Monat		Stunden- lohn Mittelwert	Stunden pro Monat
Friseurhandwerk	13	9,07	33,09	-	-	-
Gastgewerbe	76	9,23	28,13	84	8,25	36,56
Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport	24	9,80	34,17	19	8,51	34,89
Reinigungsgewerbe	17	9,80	35,15	25	8,38	34,04
Handel	171	9,91	37,68	89	8,22	42,29
Zeitungszustellung	2	10,00	19,50	-	-	-
Verkehr u. Lagerei	49	10,23	36,16	45	8,45	38,31
Sonstiges	57	10,47	32,92	33	10,30	33,59
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	35	10,5	37,91	17	9,25	35,22
Privathaushalte	213	10,66	18,12	15	9,58	24,07
Verarbeitendes Gewerbe	160	10,66	36,79	45	9,2	38,57
Alle Branchen	1 539	10,73	31,94	747	9,22	36,45
Grundstücks- u. Wohnungswesen	52	10,73	27,78	16	9,38	29,15
Erziehung u. Unterricht	38	11,02	37,16	12	9,45	36,21
Gesundheits- u. Sozialwesen	202	11,07	32,97	66	10,00	34,66
Andere Dienstleistungen	188	11,08	34,61	114	9,22	35,16
Baugewerbe	114	11,54	31,47	55	10,79	38,76
Finanzen u. Versicherungen	33	11,57	35,07	23	9,57	40,11
Öffentliche Verwaltung	15	12,07	23,16	3	10,00	35,87
Wissensch. u. tech. Dienstleistungen	25	12,85	31,00	10	9,73	32,11
Wasser-/Abfallwirtschaft, Energie	8	12,98	33,63	11	10,59	37,73
Information u. Kommunikation	20	13,33	34,80	18	8,97	36,08

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der eigenen Arbeitgeberbefragung. – Mehrfachnennung möglich. Die Summe aller Nennungen kann dementsprechend die Anzahl der Betriebe übersteigen.

Anhang 5: Fragebögen



Studie zu geringfügiger Beschäftigung

Fragebogen für Unternehmen und Privathaushalte

Hinweise zum Ausfüllen

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, den folgenden Fragebogen zu Ihrem/Ihren Mitarbeitern auszufüllen. Damit wir Ihre Antworten möglichst fehlerfrei verarbeiten können, möchten wir Sie bitten, uns in folgenden Punkten zu unterstützen:

1. Füllen Sie den Fragebogen am besten mit einem schwarzen oder blauen Kugelschreiber aus.
2. Bitte tackern Sie den Fragebogen nicht.
3. Bitte kreuzen Sie die Auswahlkästchen mittig mit einem großen Kreuz an.

Beispiel:



4. Sollten Sie sich bei der Auswahl vertan haben, füllen Sie bitte zunächst die falsche Auswahl komplett aus und kreuzen dann die gewünschte Auswahl wie oben beschrieben an.

Beispiel zum Ungültig machen eines versehentlich falsch gesetzten Kreuzes:



5. Werden Zahlen abgefragt, schreiben Sie bitte mittig in jedes Kästchen eine Ziffer.

Beispiel:

1	9	7	0
---	---	---	---

6. Diesen Fragebogen können Sie auch bequem online ausfüllen unter www.rwtessen.de/ag-minijob. Mit dem angegebenen QR-Code kommen Sie auch direkt mit einem Mobilgerät zum Fragebogen.



Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

1. Handelt es sich bei Ihnen um ein Unternehmen (gewerblicher Bereich) oder um einen Privathaushalt?		
<input type="checkbox"/> Gewerblicher Bereich	<input type="checkbox"/> Privater Haushalt → bitte weiter mit den Fragen 6 bis 8	
2. In welcher Branche ist Ihr Betrieb überwiegend tätig?		
<input type="checkbox"/> Handel (Einzelhandel, Großhandel) <input type="checkbox"/> Gesundheits- und Sozialwesen <input type="checkbox"/> Reinigungsgewerbe (Gebäudereinigung, Wäscherei usw.) <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht <input type="checkbox"/> Wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen <input type="checkbox"/> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen <input type="checkbox"/> Information und Kommunikation <input type="checkbox"/> Zeitungszustellung <input type="checkbox"/> Land-/Forstwirtschaft und Gartenbau, Fischerei	<input type="checkbox"/> Gastgewerbe (Gaststätten, Hotels usw.) <input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung <input type="checkbox"/> Baugewerbe <input type="checkbox"/> Verkehr und Lagerei <input type="checkbox"/> Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport <input type="checkbox"/> Wasser-/Abfallwirtschaft, Energieversorgung <input type="checkbox"/> Friseurhandwerk <input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen <input type="checkbox"/> Sonstiges	
3. Gehört Ihr Betrieb zu einer größeren Kette bzw. gibt es weitere Standorte?		
<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, bis zu vier weitere Standorte <input type="checkbox"/> Ja, mehr als vier weitere Standorte		
4. In welchem Jahr wurde der Betrieb/die Filiale gegründet?		
<div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div>		
5. Wie viele sozialversicherungspflichtige und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter (Beschäftigte in einem Minijob) hatte Ihr Betrieb im Juni 2016?		
Sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte:	<div style="display: flex; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div>	
Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte:	<div style="display: flex; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div>	
Geringfügig Beschäftigte:	<div style="display: flex; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div>	
Davon geringfügig Beschäftigte Praktikant/-Innen:	<div style="display: flex; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div>	
6. Wie hoch sind der durchschnittliche Stunden- und Monatslohn sowie die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit für die bei Ihnen angestellten geringfügig Beschäftigten (ggf. bitte runden)?		
<div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="display: flex; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div> €/Stunde </div>	<div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="display: flex; gap: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div> €/Monat </div>	<div style="display: flex; gap: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; width: 25px; height: 25px;"></div> </div> Stunden/Monat



rheinisch-westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung

7. Bitte nennen Sie uns die bei Ihnen vorherrschende Art der Arbeitsverträge für geringfügig Beschäftigte.

Schriftlicher, befristeter Vertrag
 Schriftlicher, unbefristeter Vertrag
 Mündlicher Vertrag

8. Wir möchten nun etwas genauer auf die Zusatzleistungen für die von Ihnen angebotenen Minijobs eingehen. Bitte nennen Sie uns für die einzelnen Punkte, ob Sie diese Leistungen in Ihrem Betrieb/Haushalt gewähren bzw. ob diese schon einmal in Ihrem Betrieb/Haushalt in Anspruch genommen wurden.

	Wurde schon von geringfügig Beschäftigten in Anspruch genommen	Wurde noch nicht in Anspruch genommen, ist aber möglich	Dies ist bei uns nicht möglich
Bezahlter Urlaub (ohne dass Stunden nachgearbeitet werden müssen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unbezahlter Urlaub (Stunden müssen nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgelt im Krankheitsfall, d. h. Stunden müssen nicht nachgearbeitet werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutterschutzlohn oder Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung an Feiertagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pausenzeiten während der Arbeit, wenn länger als 6 Stunden gearbeitet wird	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Nehmen die bei Ihnen tätigen geringfügig Beschäftigten die Möglichkeit in Anspruch, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen?

Ja, alle
 Ja, manche
 Nein

→ Für private Haushalte endet der Fragebogen an dieser Stelle. Wir danken für Ihre Teilnahme.

10. Wornin sehen Sie die Vorteile des Einsatzes geringfügig Beschäftigter? (Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Flexibler einsetzbar als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	<input type="checkbox"/> Geringere Personalkosten als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
<input type="checkbox"/> Für Minijobs lassen sich einfacher passende Bewerber finden	<input type="checkbox"/> Die Minijobs werden benötigt, um Auftragsspitzen auszugleichen
<input type="checkbox"/> Als Einstieg zur Bewährung vor der Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis	<input type="checkbox"/> Zur Abdeckung von Randzeiten (z.B. Früh- oder Spätschicht)
<input type="checkbox"/> Mitarbeiter wünschen geringfügiges Beschäftigungsverhältnis	<input type="checkbox"/> Sonstige Gründe



rheinisch-westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung

11. Ist es bei Ihnen möglich, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln?

Ja Nein

Falls ja, wie viele Beschäftigungsverhältnisse wurden in den vergangenen 12 Monaten umgewandelt?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

12. Am 1.1.2015 wurde ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt, der auch für Minijobs gilt. Wie hat sich das auf die Minijobs in Ihrem Unternehmen ausgewirkt? Vergleichen Sie bitte jeweils die Situation im Herbst 2014 mit der Situation im Juni 2016. (Mehrfachnennungen möglich)

<input type="checkbox"/> Die Löhne der existierenden Minijobs wurden erhöht.	<input type="checkbox"/> Die Arbeitszeiten der Minijobs wurden reduziert.
<input type="checkbox"/> Die Anzahl der Minijobs wurde reduziert.	<input type="checkbox"/> Es wurden betriebliche Zusatzleistungen für geringfügig Beschäftigte (z.B. Prämien oder Weihnachtsgeld) reduziert.
<input type="checkbox"/> Minijobs wurden durch Midijobs ersetzt.	<input type="checkbox"/> Im Vergleich zum Herbst 2014 wurden keine Änderungen vorgenommen.
<input type="checkbox"/> Minijobs wurden durch Teilzeitstellen ersetzt.	<input type="checkbox"/> Für meine Branche gilt eine Übergangsregelung bzgl. des Mindestlohns.
<input type="checkbox"/> Minijobs wurden durch Vollzeitstellen ersetzt.	<input type="checkbox"/> Sonstiges
<input type="checkbox"/> Zuvor geringfügig Beschäftigte sind nun sozialversicherungspflichtig beschäftigt.	

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!



Studie zu geringfügiger Beschäftigung

Fragebogen für Beschäftigte in Minijobs

Hinweise zum Ausfüllen

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, den folgenden Fragebogen zu Ihrem Minijob auszufüllen. Damit wir Ihre Antworten möglichst fehlerfrei verarbeiten können, möchten wir Sie bitten, uns in folgenden Punkten zu unterstützen:

1. Füllen Sie den Fragebogen am besten mit einem schwarzen oder blauen Kugelschreiber aus.
2. Bitte tackern Sie den Fragebogen nicht.
3. Bitte kreuzen Sie die Auswahlkästchen mittig mit einem großen Kreuz an.

Beispiel:



4. Sollten Sie sich bei der Auswahl vertan haben, füllen Sie bitte zunächst das falsch angekreuzte Kästchen komplett aus und kreuzen dann das gewünschte Kästchen wie oben beschrieben an.

Beispiel zum Ungültigmachen eines versehentlich falsch gesetzten Kreuzes:



5. Werden Zahlen abgefragt, schreiben Sie bitte mittig in jedes Kästchen eine Ziffer.

Beispiel:

1	9	7	0
---	---	---	---

6. Diesen Fragebogen können Sie auch bequem online ausfüllen unter www.rwi-essen.de/an-mini-job. Mit dem angegebenen QR-Code kommen Sie auch direkt mit einem Mobilgerät zum Fragebogen.



Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Fragen zu Ihrem persönlichen Hintergrund

<p>1. Welches Geschlecht haben Sie?</p> <p><input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich</p>	<p>2. In welchem Jahr wurden Sie geboren?</p> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 40px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 40px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 40px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 40px; height: 20px;"></div>
<p>3. Welchen Schulabschluss haben Sie? (Ohne Hochschulabschlüsse; bitte nur den höchsten Schulabschluss angeben. Sollten Sie Ihren Schulabschluss im Ausland erworben haben, kreuzen Sie bitte einen gleichwertigen Schulabschluss an.)</p> <p><input type="checkbox"/> Keinen Abschluss <input type="checkbox"/> Volksschul-/Hauptschulabschluss</p> <p><input type="checkbox"/> Realschulabschluss (mittlere Reife, Fachschulreife, POS) <input type="checkbox"/> Abitur/EOS-Abschluss 12. Klasse</p>	
<p>4. Welchen beruflichen Abschluss haben Sie? (Bitte nur den höchsten Abschluss angeben. Sollten Sie Ihren beruflichen Abschluss im Ausland erworben haben, kreuzen Sie bitte einen gleichwertigen Abschluss an.)</p> <p><input type="checkbox"/> Keinen beruflichen Abschluss <input type="checkbox"/> Berufliche Ausbildung, Lehre</p> <p><input type="checkbox"/> Berufsfachschule <input type="checkbox"/> Fachhochschule/Universität</p> <p><input type="checkbox"/> Fachschule (z.B. Meister) <input type="checkbox"/> Anderer Berufsabschluss</p>	
<p>5. Leben Sie mit einem Partner/einer Partnerin zusammen?</p> <p><input type="checkbox"/> Nein → weiter mit Frage 7 <input type="checkbox"/> Ja, nicht verheiratet in häuslicher Gemeinschaft</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> Ja, verheiratet</p>	
<p>6. Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin im Augenblick...? (Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an.)</p> <p><input type="checkbox"/> sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Teilzeit oder Vollzeit) <input type="checkbox"/> geringfügig beschäftigt (Minijob) <input type="checkbox"/> selbstständig</p> <p><input type="checkbox"/> arbeitslos <input type="checkbox"/> Hausfrau/-mann <input type="checkbox"/> Auszubildende/r</p> <p><input type="checkbox"/> Schüler/in oder Student/in <input type="checkbox"/> Rentner/in <input type="checkbox"/> Sonstiges</p>	
<p>7. Wie viele Personen leben in Ihrem Haushalt?</p> <p><div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 30px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 30px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> Personen insgesamt ...davon <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 30px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 30px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> im Alter zwischen 6 und 16 Jahren</p> <p style="text-align: right;">...davon <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 30px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; display: inline-block; width: 30px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> im Alter unter 6 Jahren</p>	

Fragen zu Ihrem/Ihren Minijob(s)

Wenn Sie mehr als einen Minijob gleichzeitig haben, möchten wir Sie bitten, nur an den Minijob zu denken, mit dem Sie den höchsten Verdienst pro Monat erzielen.

8. Die Rentenversicherung hat Sie für die Befragung ausgewählt, da Sie im Juni 2016 in einem Minijob beschäftigt waren. Ist diese Information noch aktuell?
- Ja, ich bin noch im gleichen Minijob wie im Juni 2016 beschäftigt.
- Nein, ich bin in einem anderen Minijob beschäftigt. → Bitte denken Sie bei den nachfolgenden Fragen nur an den Minijob, den Sie im Juni 2016 ausgeübt haben.
- Nein, ich bin in keinem Minijob mehr beschäftigt. → Bitte denken Sie bei den nachfolgenden Fragen nur an den Minijob, den Sie im Juni 2016 ausgeübt haben.
- Ich war im Juni 2016 in keinem Minijob beschäftigt. → Leider können wir Ihre Antworten nicht berücksichtigen. Der Fragebogen endet an dieser Stelle für Sie. Wir danken Ihnen für die Bereitschaft zur Teilnahme an der Befragung.

9. Grundlegende Informationen zu Ihrem Minijob

Beginn des Minijobs
(Monat/Jahr)

 /

Bezahlte Stunden im
Juni

Unbezahlte Stunden im
Juni*

Monatslohn im
Juni

€ (Angabe bitte gerundet in vollen Eurobeträgen)

* Als unbezahlte Stunden gilt, wenn Ihr Arbeitgeber Sie für das Vor- und Nachbereiten Ihrer Arbeit an Ihrem Arbeitsplatz nicht bezahlt (z.B. Öffnung des Geschäfts, Trinkgeldabrechnung nach Feierabend usw.). Überstunden gelten nur dann als unbezahlte Stunden, wenn diese am Monatsende ohne Zeitausgleich oder Bezahlung verfallen. Reisezeiten gelten nicht als unbezahlte Stunden.

10. Aus welchen Gründen haben Sie den Minijob aufgenommen? (Bitte kreuzen Sie alles Zutreffende an.)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Im Rahmen eines Praktikums | <input type="checkbox"/> Um Arbeitserfahrung zu sammeln |
| <input type="checkbox"/> Habe kein anderes Beschäftigungsverhältnis gefunden | <input type="checkbox"/> Als Hinzuverdienstmöglichkeit |
| <input type="checkbox"/> Um zukünftig eine nicht-geringfügige Beschäftigung zu finden | <input type="checkbox"/> Weil aus diesem Minijob eine nicht-geringfügige Beschäftigung werden könnte |
| <input type="checkbox"/> Wegen besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf | <input type="checkbox"/> Wegen der flexiblen Arbeitszeiten |
| <input type="checkbox"/> Wegen der sozialen Kontakte | <input type="checkbox"/> Kontakt zum Arbeitgeber während der Elternzeit aufrecht erhalten |
| <input type="checkbox"/> Aufgrund meines Gesundheitszustands | <input type="checkbox"/> Sonstiges |



rheinisch-westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung

11. Wenn Sie es sich aussuchen könnten, wie viele Stunden würden Sie gerne in Ihrem Minijob bei entsprechender Bezahlung (gleicher Stundenlohn) arbeiten?

Weniger Stunden als jetzt Genauso viele Stunden wie jetzt Mehr Stunden als jetzt

12. Bitte nennen Sie uns die Art Ihres Arbeitsvertrags.

Schriftlicher, befristeter Vertrag Schriftlicher, unbefristeter Vertrag Mündlicher Vertrag

13. Wir möchten nun etwas genauer auf die (Zusatz-)Leistungen des Minijobs eingehen. Bitte nennen Sie uns für die einzelnen Punkte, ob Sie dies schon einmal in Anspruch genommen haben oder ob Ihnen dies in Ihrem Minijob erlaubt wird.

	Habe ich schon in Anspruch genommen	Möglich, ich nehme es aber bisher nicht in Anspruch	In meinem Minijob ist dies nicht möglich	Weiß nicht
Bezahlter Urlaub (wenn Urlaub genommen wird, ändert sich der Monatslohn nicht, Stunden müssen nicht nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unbezahlter Urlaub (Urlaub führt zu niedrigerem Monatslohn oder Stunden müssen nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (bei Krankheit wird der Lohn trotzdem gezahlt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mutterschutzlohn oder Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltfortzahlung an Feiertagen (Stunden, die auf einen Feiertag fallen, müssen nicht nachgearbeitet werden)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pausenzeiten während der Arbeit, wenn länger als 6 Stunden gearbeitet wird	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Erhalten Sie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld? Falls ja, wird der Betrag einmal im Jahr oder monatlich ausgezahlt?

Ja, einmal im Jahr Ja, monatlich Nein Weiß nicht

15. Machen Sie von der Möglichkeit Gebrauch, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen?

Ja Nein Weiß nicht

16. Hat Ihr Arbeitgeber Ihnen jemals vorgeschlagen, dass Sie sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen?

Ja Nein Weiß nicht

17. Haben Sie sich schon einmal über die in Frage 13 beschriebenen (Zusatz-)Leistungen für Ihren Minijob informiert oder beraten lassen?

Ja Nein → weiter mit Frage 19 Weiß nicht



18. Wenn ja, durch wen haben Sie sich beraten lassen oder wie haben Sie sich informiert? (Kreuzen Sie bitte alles Zutreffende an.)

<input type="checkbox"/> Durch meinen Arbeitgeber	<input type="checkbox"/> Durch den Betriebsrat oder eine Gewerkschaft
<input type="checkbox"/> Durch die Arbeitsagentur/das Jobcenter	<input type="checkbox"/> Durch Internetangebote, Flyer, Informationsveranstaltungen, Beratungshotline
<input type="checkbox"/> Durch Austausch mit Kollegen, Bekannten oder Familie	<input type="checkbox"/> Durch Berichte in den Medien
<input type="checkbox"/> Sonstiges	

19. Arbeiten Sie im Rahmen Ihres Minijobs im gewerblichen Bereich oder in einem Privathaushalt?

<input type="checkbox"/> Gewerblicher Bereich (Betrieb/Firma)	<input type="checkbox"/> Privater Haushalt → weiter mit Frage 24
---	--

20. In welcher Branche ist der Betrieb, in dem Sie arbeiten, hauptsächlich tätig?

<input type="checkbox"/> Handel (Einzelhandel, Großhandel)	<input type="checkbox"/> Gastgewerbe (Gaststätten, Hotels usw.)
<input type="checkbox"/> Gesundheits- und Sozialwesen	<input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren
<input type="checkbox"/> Reinigungsgewerbe (Gebäudereinigung, Wäscherei usw.)	<input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
<input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht	<input type="checkbox"/> Baugewerbe
<input type="checkbox"/> Wissenschaftliche u. technische Dienstleistungen	<input type="checkbox"/> Verkehr und Lagerei
<input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen	<input type="checkbox"/> Kunst, Unterhaltung, Erholung, Sport
<input type="checkbox"/> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	<input type="checkbox"/> Wasser-/Abfallwirtschaft, Energieversorgung
<input type="checkbox"/> Information und Kommunikation	<input type="checkbox"/> Friseurhandwerk
<input type="checkbox"/> Zeitungszustellung	<input type="checkbox"/> Andere Dienstleistungen
<input type="checkbox"/> Land-/Forstwirtschaft und Gartenbau, Fischerei	<input type="checkbox"/> Sonstiges

21. Gehört Ihr Betrieb zu einer größeren Kette bzw. gibt es weitere Standorte?

<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, bis zu vier weitere Standorte	<input type="checkbox"/> Ja, mehr als vier weitere Standorte
-------------------------------	--	--

22. Wie viele Mitarbeiter (Personen mit Minijobs eingeschlossen) arbeiten regelmäßig in dem Betrieb bzw. der Filiale, in der Sie arbeiten?

<input type="checkbox"/> Weniger als 10	<input type="checkbox"/> 10 – 49	<input type="checkbox"/> 50 – 149	<input type="checkbox"/> weiß nicht
<input type="checkbox"/> 150 – 249	<input type="checkbox"/> 250 – 500	<input type="checkbox"/> über 500	

23. Wie viele Beschäftigte mit Minijobs arbeiten (ungefähr) neben Ihnen in diesem Betrieb?

<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	<input type="text" value=""/>	andere Personen in Minijobs	<input type="checkbox"/> Weiß nicht
-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------	-------------------------------------



rheinisch-westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung

24. Was planen Sie für Ihre berufliche Zukunft innerhalb der nächsten 12 Monate? Ihre Pläne müssen noch nicht realisiert sein, es geht uns um Ihre Wünsche und Ziele. Bitte wählen Sie diejenige Option, die am besten passt. (Nur eine Nennung möglich)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Keine Veränderung | <input type="checkbox"/> Aufnahme eines weiteren Minijobs |
| <input type="checkbox"/> Beginn einer beruflichen Ausbildung | <input type="checkbox"/> Beginn eines Studiums |
| <input type="checkbox"/> Beginn einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Teilzeit oder Vollzeit) | <input type="checkbox"/> Ruhestand |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges | |

Fragen zu Ihren Lebensumständen

25. Was trifft auf Sie neben Ihrem Minijob zu?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Vollzeit beschäftigt | <input type="checkbox"/> Teilzeit beschäftigt |
| <input type="checkbox"/> Selbstständig | <input type="checkbox"/> Student/-in, Schüler/-in, Auszubildende/r |
| <input type="checkbox"/> Rentner/-in | <input type="checkbox"/> Arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> Hausfrau/Hausmann | <input type="checkbox"/> Sonstiges |

26. Falls Sie neben Ihrem Minijob berufstätig sind: Wie viele Stunden arbeiten Sie pro Woche?

<input type="text"/> <input type="text"/>	Stunden pro Woche	<input type="checkbox"/> Trifft nicht zu
---	-------------------	--

27. Wie viele andere Minijobs hatten Sie bereits vor Ihrem aktuellen Minijob?

<input type="text"/> <input type="text"/>	vorherige Minijobs
---	--------------------

28. Haben Sie jemals in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet, und wenn ja, wie lange insgesamt? Bitte runden Sie die Werte (haben Sie 6 Monate oder mehr in einem Jahr gearbeitet, zählt dies als ein volles Jahr).

- Ich habe nie in Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet. → weiter mit Frage 30
- Ja, ich habe in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet, und zwar insgesamt Jahre

29. Wie viele Jahre haben Sie davon in den letzten 5 Jahren in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet? Bitte runden Sie die Werte (haben Sie 6 Monate oder mehr in einem Jahr gearbeitet, zählt dies als ein volles Jahr).

<input type="text"/>	Jahre
----------------------	-------

30. Erhalten Sie eine der folgenden Leistungen?

- | | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Arbeitslosengeld | <input type="checkbox"/> Arbeitslosengeld II (Hartz IV) | <input type="checkbox"/> Sonstige Leistungen |
| <input type="checkbox"/> Rente/Pension | <input type="checkbox"/> BAföG | <input type="checkbox"/> Keine davon |



rheinisch-westfälisches Institut
für Wirtschaftsforschung

31. Wieviel Einkommen – inklusive staatlicher Leistungen – stand Ihrem Haushalt im letzten Monat (Juli) insgesamt zur Verfügung (die Einkommen aller Haushaltsmitglieder netto, also nach Abzug von Steuern und Sozialversicherung)?

<input type="checkbox"/> 0-400 Euro	<input type="checkbox"/> 1.251-1.500 Euro	<input type="checkbox"/> 2.501 -3.000 Euro
<input type="checkbox"/> 401-800 Euro	<input type="checkbox"/> 1.501-1.750 Euro	<input type="checkbox"/> Über 3.000 Euro
<input type="checkbox"/> 801-1.000 Euro	<input type="checkbox"/> 1.751-2.000 Euro	
<input type="checkbox"/> 1.001-1.250 Euro	<input type="checkbox"/> 2.001-2.500 Euro	<input type="checkbox"/> Keine Angabe

32. Wir danken Ihnen für die Teilnahme und haben zum Abschluss noch die folgenden Fragen zu Ihrer Person:

Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Sind Sie in Deutschland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein
Sind Ihre Eltern beide in Deutschland geboren?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!



Das RWI wird vom Bund und vom Land
Nordrhein-Westfalen gefördert.

