

Bachmann, Ronald; Dürig, Wolfgang; Frings, Hanna; Höckel, Lisa Sofie; Martinez Flores, Fernanda

Research Report

Minijobs nach Einführung des Mindestlohns - eine Bestandsaufnahme

RWI Materialien, No. 114

Provided in Cooperation with:

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen

Suggested Citation: Bachmann, Ronald; Dürig, Wolfgang; Frings, Hanna; Höckel, Lisa Sofie; Martinez Flores, Fernanda (2017) : Minijobs nach Einführung des Mindestlohns - eine Bestandsaufnahme, RWI Materialien, No. 114, ISBN 978-3-86788-803-5, RWI - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen,
<https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201706141581>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/161431>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Materialien

Ronald Bachmann
Wolfgang Dürig
Hanna Frings
Lisa Sofie Höckel
Fernanda Martinez Flores

Diskussionspapier

**Minijobs nach Einführung
des Mindestlohns –
Eine Bestandsaufnahme**

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 2017

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

RWI Materialien Heft 114

Schriftleitung: Prof. Dr. Christoph M. Schmidt
Konzeption und Gestaltung: Julica Bracht, Claudia Lohkamp, Daniela Schwindt

Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

ISSN 1612-3573
ISBN 978-3-86788-803-5

Materialien

Diskussionspapier

Ronald Bachmann, Wolfgang Dürig, Hanna Frings,
Lisa Sofie Höckel, Fernanda Martinez Flores

Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Heft 114

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über: <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Mitglied der



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

ISSN 1612-3573

ISBN 978-3-86788-803-5

Ronald Bachmann, Wolfgang Dürig, Hanna Frings, Lisa Sofie Höckel, Fernanda Martinez Flores¹

Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Zusammenfassung

Der vorliegende Artikel nutzt zwei Befragungen unter Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der geringfügigen Beschäftigung für eine aktuelle Bestandsaufnahme der Minijobs, und vergleicht die Ergebnisse mit der Situation vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Im Vordergrund stehen hierbei die Arbeitsstunden, der Stundenlohn, Gründe für die Aufnahme bzw. für das Angebot von Minijobs, sowie die Arbeitsqualität in Form von Gewährung gesetzlich vorgeschriebener Leistungen, wie z.B. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Insgesamt ergibt sich ein vielschichtiges Bild: Einerseits zeigen sich deutliche Verbesserungen bei den Löhnen und der Leistungsgewährung, und viele geringfügig Beschäftigte sind offenbar mit ihrem Minijob zufrieden. Andererseits sind auch nach Einführung des Mindestlohns noch Löhne unter 8,50 Euro zu beobachten, und die Sprungbrettfunktion von Minijobs hat weiter an Bedeutung verloren.

JEL Classification: J21, J31, J68

Keywords: geringfügige Beschäftigung, Arbeitsmarktpolitik, Mindestlohn

Mai 2017

¹ Alle Autoren, RWI. – Wir danken Miriam Bömer, Gökay Demir, Jessica Dübbel, Robin Hertel, Claudia Lohkamp, Anja Rösner, Barbara Treude, Jan Wergula und Yasmine Salifou Yari für inhaltliche Hinweise und Unterstützung, sowie Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums Ruhr am RWI für die Durchführung der Befragung (Lena Blex, Dr. Philipp Breidenbach, Fabian Dehos, Lea Eilers, Yvonne Meyer, Renate Rätz, Dr. Sandra Schaffner, Anna Temel). Der Artikel beruht auf der RWI Studie „Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“, die im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW erstellt wurde (RWI, 2016). – Korrespondenz: Ronald Bachmann, RWI, Hohenzollernstr. 1-3, 45128 Essen, e-mail: ronald.bachmann@rwi-essen.de

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Inhaltsverzeichnis

Abstract	7
English Abstract	7
1. Minijobs in Deutschland	9
2. Institutionelle Rahmenbedingungen	11
3. Datengrundlage	12
4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung.....	14
4.1 Mindestlohn, Arbeitsstunden und Löhne.....	15
4.2 Motive und Perspektiven von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	21
4.3 Vertragliche Regelungen und Leistungsgewährung	28
5. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen	33
Literaturverzeichnis.....	38

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1	Determinanten des Stundenlohns.....	18
Tabelle 2	Betriebliche Determinanten der Bereitschaft Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.....	27
Tabelle 3	Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung	30
Abbildung 1	Verteilung der Monatseinkommen der geringfügig Beschäftigten in %	15
Abbildung 2	Verteilung der bezahlten Arbeitsstunden der geringfügig Beschäftigten in %	17
Abbildung 3	Verteilung der Stundenlöhne.....	19
Abbildung 4	Reaktionen der Betriebe mit Minijobs auf den gesetzlichen Mindestlohn in %; im Vergleich zu Herbst 2014	21
Abbildung 5	Gründe für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung in %	22
Abbildung 6	Pläne für berufliche Zukunft der geringfügig Beschäftigten in %	24
Abbildung 7	Beweggründe der Betrieb für den Einsatz geringfügig Beschäftigter in %.....	25
Abbildung 8	Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte in %.....	28
Abbildung 9	Genutzte Informationskanäle in %.....	32
Abbildung 10	Leistungsgewährung nach genutzten Informationskanälen in %	33

Abstract

Der vorliegende Artikel nutzt zwei Befragungen unter Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der geringfügigen Beschäftigung für eine aktuelle Bestandsaufnahme der Minijobs, und vergleicht die Ergebnisse mit der Situation vor Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Im Vordergrund stehen hierbei die Arbeitsstunden, der Stundenlohn, Gründe für die Aufnahme bzw. für das Angebot von Minijobs, sowie die Arbeitsqualität in Form von Gewährung gesetzlich vorgeschriebener Leistungen, wie z.B. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Insgesamt ergibt sich ein vielschichtiges Bild: Einerseits zeigen sich deutliche Verbesserungen bei den Löhnen und der Leistungsgewährung, und viele geringfügig Beschäftigte sind offenbar mit ihrem Minijob zufrieden. Andererseits sind auch nach Einführung des Mindestlohns noch Löhne unter 8,50 Euro zu beobachten, und die Sprungbrettfunktion von Minijobs hat weiter an Bedeutung verloren.

Schlagwörter: geringfügige Beschäftigung, Arbeitsmarktpolitik, Mindestlohn

JEL Klassifizierung: J21, J31, J68

English Abstract

This article provides an overview of the current condition of marginal employees in the labor market. Using data on minijobs collected from both employers and employees, we further compare the results before and after the introduction of the minimum wage. The main focus is on hours worked, hourly wages, and the motivation behind offering or accepting mini jobs. As well, we compare the work quality of minijobs as measured by the provision of benefits, e.g., the provision of paid sick leave. The results show a complex picture: On the one hand, there are improvements in terms of wages, benefit provision, and the marginal employees' job satisfaction. On the other hand, after the introduction of the minimum wage, wages below 8.50 Euros can still be observed, and the steppingstone function of mini jobs has lost importance.

Key words: marginal employment, labor market policy, minimum wage

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Danksagung: Wir danken Miriam Bömer, Gökay Demir, Jessica Dübbel, Robin Hertel, Claudia Lohkamp, Anja Rösner, Barbara Treude, Jan Wergula und Yasmine Salifou Yari für inhaltliche Hinweise und Unterstützung, sowie Mitarbeitern des Forschungsdatenzentrums Ruhr am RWI für die Durchführung der Befragung (Lena Blex, Dr. Philipp Breidenbach, Fabian Dehos, Lea Eilers, Yvonne Meyer, Renate Rácz, Dr. Sandra Schaffner, Anna Temel). Der Artikel beruht auf der RWI-Studie „Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“, die im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) NRW erstellt wurde (RWI, 2016).

1. Minijobs in Deutschland

1. Minijobs in Deutschland

Minijobs spielen eine bedeutende Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Im Juni 2016 waren in Deutschland knapp 7,4 Millionen Personen in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis tätig (*Bundesagentur für Arbeit*, 2017). Bei rund 31,4 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten impliziert dies, dass knapp jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis in Deutschland ein Minijob ist. Somit stellen Minijobs eine wichtige Möglichkeit für Beschäftigte dar, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, und erfüllen eine Zugangsfunktion zum Arbeitsmarkt. Gleichzeitig weisen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse Aspekte 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 (*RWI*, 2012).

In diesem Zusammenhang ist jedoch zu beachten, dass die existierende empirische Evidenz nahezu ausschließlich auf der Zeit vor der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns beruht.¹ Der Beitrag des vorliegenden Artikels besteht daher darin, eine aktuelle Bestandsaufnahme der Minijobs nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zu liefern. Dies ist von besonderem Interesse, da davor mehr als die Hälfte der geringfügig Beschäftigten einen Stundenlohn von unter 8,50 Euro aufwies (*RWI*, 2012) und daher starke Veränderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zu erwarten sind. Die Datenbasis besteht aus zwei für NRW repräsentativen Umfragen, die im August und September 2016 unter geringfügig Beschäftigten und unter Firmen, die über geringfügig beschäftigte Angestellte verfügen, durchgeführt wurden. Aufgrund der vergleichbaren Beschäftigtenstruktur in NRW sowie der Tatsache, dass 25% der in Deutschland arbeitenden geringfügig Beschäftigten dies in NRW tun, besitzt die Studie Aussagekraft für ganz Deutschland.

¹ Die einzige Ausnahme stellen *Pusch/Seifert (2017)* dar, die auf Basis des SOEP den Anteil der geringfügig Beschäftigten berechnen, der unterhalb des Mindestlohns verdient. Der Referenzzeitpunkt liegt entsprechend in der ersten Jahreshälfte 2015; ein Zeitraum, in dem der Mindestlohn noch nicht vollständig gewirkt hat, bzw. die Anpassungsprozesse hinsichtlich der Lohnbildung aller Wahrscheinlichkeit nach noch nicht abgeschlossen waren.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Im Folgenden stehen einerseits die Fragen im Vordergrund, welche Personen einem Minijob nachgehen und welche Firmen Minijobs anbieten, und aus welchen Beweggründen dies jeweils geschieht. Die bisherige Evidenz zeigt in diesem Zusammenhang, dass geringfügig Beschäftigte mehrheitlich weiblich sind, und dass geringfügig beschäftigte Frauen dem Minijob oft als Haupteinwerb nachgehen, während der Partner in Vollzeit tätig ist (*Eichhorst et al., 2012; RWI, 2012*). Hinsichtlich der Beweggründe spielt die Flexibilität dieser Beschäftigungsform eine wichtige Rolle, was sich auf Arbeitgeberseite beispielsweise günstig auf die einfache Bearbeitung von Auftragsspitzen auswirkt, auf der Arbeitnehmerseite auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (*IAB, 2015; RWI, 2012*).

Andererseits soll im Folgenden 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 Einführung des gesetzlichen Mindestlohns einen Einfluss auf die Situation der geringfügig Beschäftigten gehabt hat. Dies ist zu vermuten, da die Stundenlöhne von geringfügig Beschäftigten die Niedrigsten in der Gruppe der atypischen Beschäftigung (Zeitarbeit, befristete Beschäftigung und Teilzeitarbeit) sind und deutlich unter denen der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer liegen (*Brehmer/Seifert, 2008; Eichhorst et al., 2012*). Ein möglicher Erklärungsansatz ist, 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 (*Voss/Weinkopf, 2012*). Solche arbeitgeberseitigen Kostenvorteile gegenüber anderen Beschäftigungsformen werden mit der Einführung eines allgemeingültigen Mindestlohns zumindest reduziert. Auch wenn die vorliegende Studie hierzu keine kausale Evidenz liefern kann, gibt sie doch einige Hinweise, die diesbezügliche Rückschlüsse zulassen.

Hinsichtlich einer möglichen Brückenfunktion von Minijobs liefert die wissenschaftliche Literatur keine eindeutigen Aussagen, aber auch keine Evidenz für einen „Einsperr“-Effekt für Arbeitslose mit Minijob (*Berthold/Coban, 2013a; Brülle, 2013; Caliendo et al., 2016; Dingeldey et al., 2012; Freier/Steiner, 2008*). Trotzdem

2. Institutionelle Rahmenbedingungen

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). In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob die Einführung des Mindestlohns die Brückenfunktion eher gestärkt, oder im Gegenteil noch weiter geschwächt hat.

Im nächsten Abschnitt werden zunächst die institutionellen Rahmenbedingungen hinsichtlich der geringfügigen Beschäftigung dargelegt. Abschnitt 3 beschreibt die Datenbasis. Abschnitt 4 geht schließlich auf die Themen Arbeitsstunden und Löhne, Motive und Perspektiven von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie vertragliche Regelungen und Leistungsgewährung ein. Abschnitt 5 fasst die Ergebnisse zusammen und zieht wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen.

2. Institutionelle Rahmenbedingungen

Im Zuge der Hartz-Gesetzgebung wurden die rechtlichen Grundlagen für die geringfügige Beschäftigung im Rahmen der Maßnahmen der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes reformiert. Ziel war es, 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). Weiterhin war mit der Einführung der Minijobs die Absicht verbunden, Arbeitgebern eine flexiblere Möglichkeit einzuräumen, Schwankungen im Auslastungsgrad auszugleichen.

Geringfügig entlohnte Beschäftigung wird über die Verdienstgrenze definiert (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die seit dem 01.01.2013 auf den Höchstbetrag von 450 Euro festgesetzt wurde. Weiterhin spricht man vom Minijob, wenn das Beschäftigungsverhältnis nur von kurzer Dauer ist (kurzfristige Beschäftigung; bis drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage). Wesentliches Merkmal ist, dass Beschäftigte in

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

diesen Arbeitsverhältnissen nicht in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig sind und nur die Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag zur Kranken- und Rentenversicherung leisten. Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer werden pauschal erhoben. Während der Arbeitnehmer deutliche Entlastung erfährt und dadurch ein höheres Nettoeinkommen bezieht, müssen Arbeitgeber höhere Abgaben als bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zahlen.

Einfluss auf die Nutzung der Möglichkeit, Minijobs anzubieten oder Minijobs auszuüben, haben die zugrundeliegenden sozialrechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen. Diese haben sich mehrfach geändert, nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohnes (2015), der Neuregelung der gesetzlichen Rentenversicherung für Minijobs seit dem 01.01.2013 („Opt-out“ anstelle von „Opt-in“) und der Erhöhung der Verdienstgrenze auf 450 Euro im Jahr 2013. Unverändert ist aber der Grundsatz, dass Arbeitnehmern, die einen Minijob ausüben, die gleichen Rechte einzuräumen sind wie einem vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz). So haben geringfügig Beschäftigte genau wie andere Arbeitnehmer u.a. Anspruch auf bezahlten Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschutz (*Meinel et al.*, 2015).

3. Datengrundlage

Als Datengrundlage dient eine eigene Befragung von geringfügig Beschäftigten sowie von Arbeitgebern, die mindestens ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis aufweisen.² Dazu wurden durch die Deutsche Rentenversicherung (DRV) Westfalen und die DRV Rheinland entsprechende Adressen aus deren Datenbestand mit dem Stichtag 15.06.2016 gezogen, wobei Beschäftigte bis einschließlich 60 Jahren berücksichtigt wurden. Insgesamt wurden 25 000 Arbeitnehmer und

² Details zu Stichprobenziehung, Fragebogendesign und Datenbereinigung können in RWI (2016) nachvollzogen werden. Darüber hinaus werden die Daten ab Sommer 2017 über das Forschungsdatenzentrum Ruhr am RWI für Replikations- und Forschungszwecke zur Verfügung gestellt (*Bachmann et al.*, 2017a, 2017b).

3. Datengrundlage

10 000 Arbeitgeber aus den Datenbeständen der beiden Rentenkassen angeschrieben. Es wurden sowohl Beschäftigte und Arbeitgeber im gewerblichen Bereich als auch in privaten Haushalten befragt.

Beim Fragebogendesign stellten die Fragebögen einer Vorgängerstudie aus dem Jahr 2012 (RWI, 2012) die Grundlage dar, um die Vergleichbarkeit zwischen den beiden Befragungszeitpunkten zu gewährleisten und Analysen von Veränderungen seit dem Jahr 2012 zu ermöglichen. Die Datenstruktur entspricht einer wiederholten Querschnittsbefragung. 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 unter anderem zusätzliche Fragen zur Beratung zu gesetzlichen Leistungen gestellt.

Die Fragebögen waren sechs Wochen (September/Oktober 2016) im Feld; als Referenzzeitpunkt wurde immer auf den 15.06.2016 verwiesen. Bei den Arbeitgebern konnte eine Rücklaufquote von 18,6%, bei der Arbeitnehmerbefragung eine Rücklaufquote von etwa 9,1% realisiert werden. Nach der Bereinigung von ungültigen Antworten ergibt sich eine Nettostichprobe von 1 750 Betrieben und 2 208 geringfügig Beschäftigten für das Jahr 2016.

Obwohl ausschließlich Beschäftigte und Betriebe in NRW befragt wurden, kann die Studie als repräsentativ für Deutschland betrachtet werden. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass fast ein Viertel der in Deutschland geringfügig Beschäftigten in NRW gemeldet ist. So entspricht die zeitliche Entwicklung der Bedeutung von Minijobs in NRW exakt der gesamtdeutschen Entwicklung. Des Weiteren liegt NRW mit 95,4% geringfügig Beschäftigten in gewerblichen Firmen und 4,6% in Privathaushalten sehr nah am Bundesdurchschnitt von 95,8 bzw. 4,2 geringfügig Beschäftigten (*Minijob-Zentrale*, 2016). Schließlich stimmen die geringfügig Beschäftigten in NRW hinsichtlich ihrer beobachtbaren Charakteristika (Alter, Geschlecht) weitgehend mit den geringfügig Beschäftigten in Gesamtdeutschland überein. Auf Basis ähnlicher Vergleiche kann darüber hinaus der

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Schluss gezogen werden, dass die vorliegende Stichprobe für NRW repräsentativ ist.³

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Hinsichtlich der sozioökonomischen Charakteristika zeigt sich, dass Frauen mit 62,6% die Mehrheit der Befragten ausmachen, wie dies schon im Jahr 2012 der Fall war. 28,7% der geringfügig Beschäftigten üben den Minijob im Nebenerwerb aus, also neben einer Vollzeit-, Teilzeit- oder selbständigen Beschäftigung, wobei sich hinsichtlich des Haushaltskontexts deutliche Geschlechterunterschiede zeigen: Während 44% der Männer den Minijob im Nebenerwerb ausführen, ist dies nur bei 23% der Frauen der Fall. Zudem ist bei vielen Frauen der Partner in Vollzeit erwerbstätig,⁴ was bei geringfügig beschäftigten Männern seltener auftritt. Auch hinsichtlich der Erwerbshistorie zeigt sich eine deutliche Polarisierung der geringfügig Beschäftigten. Der größte Anteil war die letzten fünf Jahre vor der Befragung durchgehend sozialversicherungspflichtig beschäftigt, der zweitgrößte Anteil jedoch überhaupt nicht. In diesem Kontext gehören Männer häufiger zu der ersten und Frauen überwiegend zu der zweiten Gruppe (RWI, 2016).

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden zunächst auf die Arbeitsstunden und Löhne der geringfügig Beschäftigten eingegangen, mit einem besonderen Schwerpunkt auf der Entwicklung seit 2012 und den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns.

³ *Einschränkend muss darauf hingewiesen werden, dass junge (20-24 Jahre) und ältere (50-60 Jahre) Frauen sowie Beschäftigte in Privathaushalten leicht überrepräsentiert sind. Sollte Grund zu der Sorge bestehen, dass hierdurch verzerrte Ergebnisse entstehen, wird bei der Diskussion der Ergebnisse darauf hingewiesen.*

⁴ *Dieses Muster ist typisch für Westdeutschland, jedoch laut Klenner/Schmidt (2012) nicht für Ostdeutschland. In Ostdeutschland haben geringfügig beschäftigte Frauen häufig mehrere Minijobs und leben in Haushalten, in denen kein Mitglied sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist.*

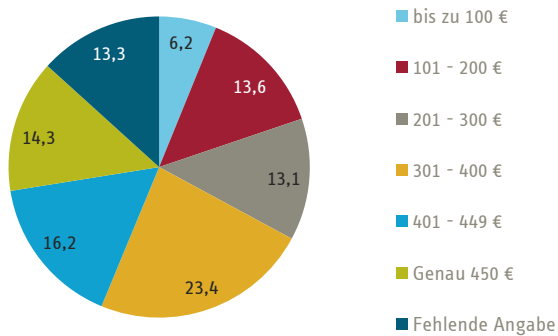
4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

4.1 Mindestlohn, Arbeitsstunden und Löhne

Das monatliche Einkommen ist bei geringfügig Beschäftigten per Definition auf maximal 450 Euro begrenzt. Diese Höchstgrenze wird allerdings nicht bei allen Minijobs ausgereizt, so dass das durchschnittliche monatliche Einkommen im Minijob im Jahr 2016 bei 322 Euro liegt. Dieser Wert ist vergleichbar mit der offiziellen Statistik der *Minijob-Zentrale* (2016). Abbildung 1 zeigt die Verteilung der monatlichen Einkommen: Löhne bis zu 100 Euro sind mit einem Anteil von 6,2% relativ selten, während mehr als die Hälfte der Befragten angibt, über 300 Euro im Monat zu verdienen. Rund 14% der geringfügig Beschäftigten verdienen genau 450 Euro im Monat. Diese Zahl wird durch die Arbeitgeberbefragung bestätigt, in der 17,7% der Betriebe angeben, exakt die Obergrenze von 450 Euro zu zahlen.

Abbildung 1

Verteilung der Monatseinkommen der geringfügig Beschäftigten in %



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016).

Die Verteilung der monatlichen Einkommen zeigt deutlich, dass es eine große Heterogenität im Arbeitsangebot der im Minijob Beschäftigten gibt. Ein Teil der Beschäftigten nutzt die maximalen Verdienstmöglichkeiten aus, während der andere Teil weit unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze bleibt. Die Vermutung, dass die Beschäftigten mit monatlichen Einkommen unterhalb der 450 Euro Grenze überwiegend nicht mehr Stunden arbeiten möchten, wird durch eine Frage nach der gewünschten Stundenanzahl bestätigt: Die Mehrheit der im Minijob Beschäftigten (60%) möchte die Anzahl der gearbeiteten Stunden nicht verändern (siehe RWI, 2016, Abbildung 4.9), während ein knappes Viertel bei gleichem Stundenlohn

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

gerne mehr arbeiten würde. In Übereinstimmung mit *Wanger* (2011) gilt dies vor allem für Frauen, die häufiger angeben, bei gleichem Lohn gerne mehr Stunden arbeiten zu wollen (*RWI*, 2016).

Besonders interessant ist der Anteil der Beschäftigten mit Löhnen über 400 Euro, da bis Ende 2012 die Verdienstgrenze bei 400 Euro im Monat lag. Mehr als 30% der Beschäftigten profitieren von der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze (Abbildung 1). Es ist allerdings auf Basis der monatlichen Einkommen nicht klar, ob dies auf eine Ausweitung des Arbeitsangebots oder einen höheren Stundenlohn (evtl. aufgrund der Mindestlohneinführung⁵) zurückzuführen ist.

In einem zweiten Schritt werden deswegen die Verteilung der Arbeitsstunden und der Stundenlöhne in den Jahren 2012 und 2016 verglichen. In Bezug auf die Arbeitsstunden zeigen die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung, dass der Anteil der Beschäftigten, die bis zu 40 Stunden im Monat arbeiten, im Vergleich zu 2012 gesunken ist. Der Anteil der Arbeitnehmer mit 41-50 monatlichen Arbeitsstunden ist hingegen angestiegen (Abbildung 2). 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 und fällt bei der Arbeitgeberbefragung (31,9 Stunden) ähnlich aus.⁶

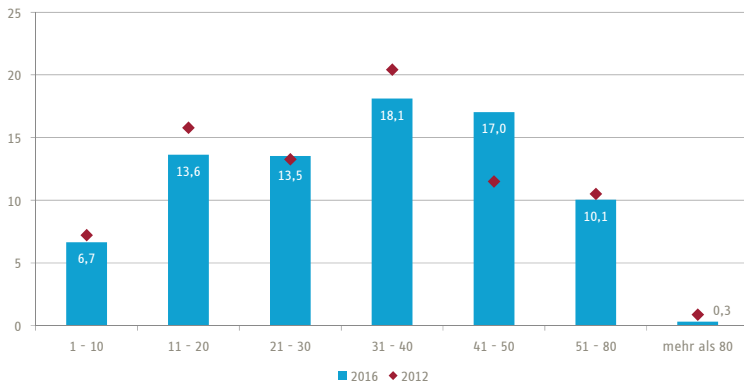
⁵ Bei allen Analysen zum Mindestlohn muss beachtet werden, dass nur diejenigen Beschäftigten beobachtet werden, die im Juni 2016 einen Minijob ausüben. Diejenigen, die auf Grund der Mindestlohneinführung entweder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben oder ihren Job verloren haben, können hingegen nicht beobachtet werden. Aus diesem Grund ist eine Analyse der Auswirkung des Mindestlohns auf die Löhne auf Basis der vorliegenden Daten unproblematisch; die Beschäftigungswirkungen können jedoch nicht untersucht werden.

⁶ Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung führen zum Teil zu unterschiedlichen Ergebnissen. Da die Antworten der Arbeitnehmer bei Fragen zur Einhaltung des Mindestlohnes sowie der Gewährung von Leistungen vor allem aufgrund der individuellen Erhebungseinheit als verlässlicher einzuschätzen sind, werden in Bezug auf Arbeitsstunden, Löhne und Leistungsgewährung vorwiegend die Arbeitnehmerbefragung ausgewertet.

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Abbildung 2

Verteilung der bezahlten Arbeitsstunden der geringfügig Beschäftigten in %



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). Aufgrund von fehlenden Angaben summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

Während bei den Arbeitsstunden lediglich eine leichte Verschiebung der Verteilung beobachtet werden kann, sind die Stundenlöhne zwischen 2012 und 2016 im Mittel um 13% gewachsen. Der durchschnittliche Stundenlohn liegt im Jahr 2016 bei 10,63 Euro, wobei die Stundenlöhne in typischen Niedriglohnbranchen unterdurchschnittlich gering sind. Hierzu gehören, neben dem Gastgewerbe (9,10 Euro), Verkehr und Lagerei (9,45 Euro), Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei (9,57 Euro), Zeitungszustellung (9,57 Euro), das Friseurgewerbe (9,68 Euro) und der Handel (9,71 Euro) (siehe RWI 2016, Abbildung 4.15).

Werden alle Determinanten des Stundenlohns – Merkmale der Beschäftigten, des Arbeitgebers und des Minijobs – im Rahmen einer OLS-Regression gemeinsam betrachtet, 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 Stundenlöhne erklären können (Tabelle 1). Des Weiteren sind die Lohnunterschiede zwischen den geringfügig Beschäftigten 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 Ar-

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

beitslose erhalten geringere Löhne, während Hausfrauen und -männer gegenüber im Haupterwerb Vollzeitbeschäftigten keinen Lohnabschlag hinnehmen müssen. Schließlich sind die Stundenlöhne negativ mit der Anzahl der gearbeiteten Stunden korreliert.

Tabelle 1
Determinanten des Stundenlohns

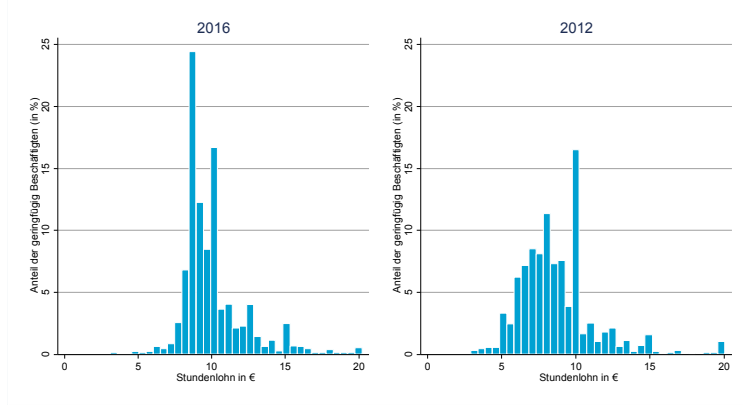
	Koeffizient	t-Wert
Geschlecht (Referenz: Männlich)		
Weiblich	-0,053	-1,851
Migrationshintergrund (Referenz: Nein)		
Ja	0,014	0,524
Schulabschluss (Referenz: Hauptschulabschluss)		
Kein Schulabschluss	0,025	0,803
Realschulabschluss	0,001	0,043
Abitur	0,102	2,804
Arbeitsmarktstatus (Referenzgruppe: VZ erwerbstätig)		
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
Bezahlte Arbeitsstunden (Referenzgruppe: 31-40)		
Bis 10	-1,481	-30,011
11 – 20	-0,695	-19,518
21 – 30	-0,264	-7,616
41 – 50	0,152	4,776
51 – 80	0,226	6,474
Mehr als 80	0,295	2,012
Anzahl der geringfügig Beschäftigten (Referenz: Keine)		
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
Branchendummies	ja	
R ²		0,789
N		632

Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Koeffizienten werden ab dem 5%-Signifikanzniveau fett gedruckt. Weitere Kontrollvariablen enthalten: Anzahl der Mitarbeiter, Vertragsart, weitere Standorte, Berufsabschluss, unbezahlte Überstunden, Dauer der geringfügigen Beschäftigung, Alter.

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Ein Vergleich der Verteilung der Stundenlöhne im Jahr 2012 und im Jahr 2016 erlaubt Aussagen über mögliche Auswirkungen des am 01.01.2015 eingeführten Mindestlohns. Hierbei zeigt sich, dass die Lohnkategorie oberhalb des Mindestlohns (8,50-9,99 Euro) mit 41,7% besonders häufig vertreten ist (Abbildung 3). Des Weiteren verdienen rund 25% der im Minijob Beschäftigten (fast) genau den Mindestlohn. Die Häufung der Löhne am Mindestlohnniveau („Spike“) ist ein typisches Ergebnis einer Mindestlohneinführung (Dickens/Manning, 2004). Grundsätzlich zeigt sich, dass der Mindestlohn die Höhe der Löhne für einen bedeutenden Anteil der Beschäftigten positiv beeinflusst hat. Zusammengefasst kann eine leichte Ausweitung der gearbeiteten Stunden sowie eine deutliche Anhebung des Stundenlohns beobachtet werden. Das zuvor konstatierte Wachstum der monatlichen Einkommen kann entsprechend grundsätzlich beiden Faktoren zugeschrieben werden, wobei dem Wachstum der Stundenlöhne eine deutlich größere Bedeutung zugemessen werden muss.

Abbildung 3
Verteilung der Stundenlöhne



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). Die angegebenen Werte sind Durchschnittswerte (Mean).

Interessanterweise scheint der Mindestlohn auch mit einer Veränderung der höheren Lohngruppen einherzugehen. 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

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

stärker besetzt als im Jahr 2012 (Abbildung 3). Dies ist ein Hinweis auf mögliche „Spillover“-Effekte, die durch das Lohnabstandsgebot entstehen können, und die ebenfalls in der internationalen Mindestlohnliteratur etabliert sind (*Dickens/Manning*, 2004). Lediglich der Anteil der Beschäftigten mit Löhnen über 15 Euro hat sich seit dem Jahr 2012 verringert (Abbildung 3). 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.

Knapp 15% der Arbeitnehmer werden nach eigenen Angaben unterhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns bezahlt (Abbildung 3). Diese Zahl steht im klaren Kontrast zu den Ergebnisse von *Pusch/Seifert* (2017), nach denen rund die Hälfte der geringfügig Beschäftigten weniger als 8,50 Euro erhält. Weder die andere Datengrundlage – *Pusch/Seifert* (2017) verwenden das SOEP – noch kleine methodischen Divergenzen können diesen extremen Unterschied erklären. Allerdings bezieht sich die verwendete Welle des SOEP auf die erste Jahreshälfte in 2015, während die vorliegende Studie den 15.06.2016 als Referenzzeitpunkt bei der Befragung verwendet. Eine plausible Erklärung ist entsprechend, dass die Lohnanpassungsprozesse kurz nach der Einführung des Mindestlohns noch nicht abgeschlossen waren, während dies Mitte 2016 in deutlichem größerem Maß der Fall ist.

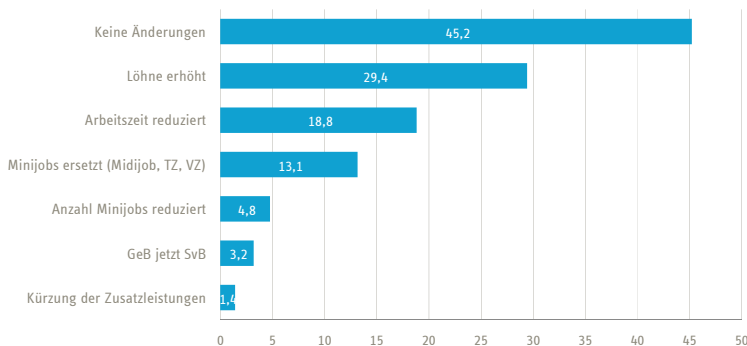
Nichtsdestotrotz zeigen auch die vorliegenden Ergebnisse, dass immerhin jeder siebte im Minijob Beschäftigte weniger als den Mindestlohn erhält. Für 17,1% dieser Arbeitnehmer gibt es allerdings legale Gründe für die niedrigen Löhne; insbesondere Zeitungszusteller und Minderjährige sind häufig vertreten. Langzeitarbeitslose spielen hingegen keine Rolle. Somit gehören 82,9% 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% 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 (*RWI*, 2016).

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Die Arbeitgeber reagierten unterschiedlich auf die Mindestlohneinführung. Die Mehrzahl der Betriebe nahm keine Änderung der Beschäftigungsverhältnisse als Reaktion auf den Mindestlohn vor (Abbildung 4). Im Gegensatz dazu haben knapp 30% der Betriebe die Stundenlöhne erhöht, 18,8% der Betriebe reduzierten die Arbeitsstunden pro Monat und lediglich 4,8% berichten, dass sie nun weniger Minijobs anbieten. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass jene Betriebe, die im Juni 2016 gar keine Minijobs (mehr) anbieten, nicht in der Befragung enthalten sind. Von den Betrieben, die angeben, dass sie Minijobs ersetzt haben, geschah dies für mehr als 70% der Betriebe durch Vollzeitjobs, während 18,6% der Betriebe diese durch Teilzeitjobs und 11,3% durch Midijobs ersetzten (RWI, 2016). Der hohe Anteil an Ersetzungen durch Vollzeitjobs legt nahe, dass es sich nicht um direkte Umwandlungen handelt, sondern dass eine bzw. mehrere neue Mitarbeiter in Vollzeit eingestellt wurden.

Abbildung 4

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



Quelle: Arbeitgeberbefragung aus RWI (2016). – Mehrfachnennung möglich: Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Die Summe der Anteile summiert sich dementsprechend nicht notwendigerweise auf 100%

4.2 Motive und Perspektiven von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Beweggründe für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, einen Minijob auszuüben bzw. anzubieten, sowie die damit verbundenen Perspektiven, liefern wichtige Anhaltspunkte für die Funktion von Minijobs auf dem Arbeitsmarkt. Daher werden

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

in diesem Abschnitt diese Beweggründe näher untersucht. Außerdem werden die Perspektiven für sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit besonderem Fokus darauf diskutiert, ob Minijobs als ein Sprungbrett in ein sozialversicherungs-pflichtiges Arbeitsverhältnis gesehen werden.

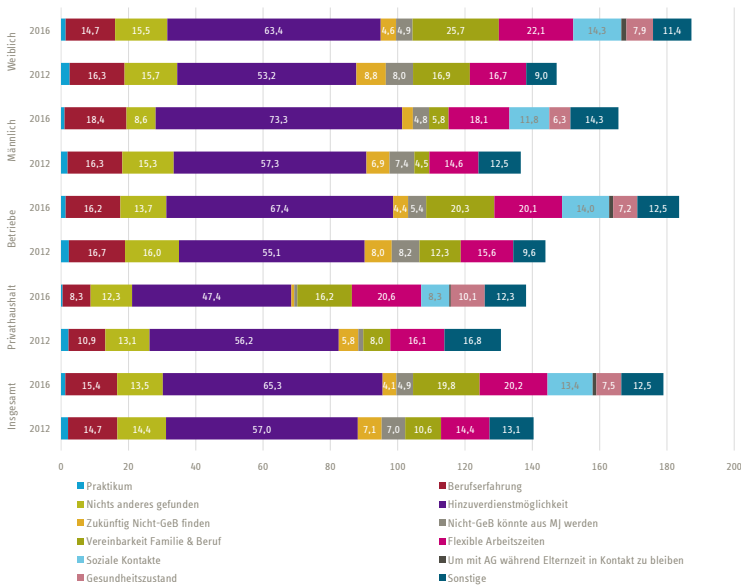
Für die Arbeitnehmer stellt die Hinzuverdienstmöglichkeit mit 65,3% den wichtigsten Grund für eine geringfügige Beschäftigung dar (Abbildung 5). Danach folgen die Gründe flexible Arbeitszeiten (20,2%) und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (19,8%). Wie zu erwarten, geben Frauen (25,7%) weitaus häufiger als Männer (5,8%) an, den Minijob wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuüben. Die sogenannte Sprungbrettfunktion, also dass der Minijob den Übergang in ein Teilzeit- oder Vollzeitverhältnis ermöglichen soll, spielt dagegen sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine untergeordnete Rolle: Nur 4,1% der Befragten geben dies als Grund an, und lediglich 4,9% der Beschäftigten hoffen auf eine direkte Umwandlung ihres aktuellen Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Stelle.

Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahr 2012 fallen bei den Gründen für die Aufnahme eines Minijobs drei wichtige Verschiebungen auf: Erstens existiert eine höhere Wertschätzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (von 10,6% auf 19,8%), sowie der flexiblen Arbeitszeiten im Minijob (von 14,4% auf 20,2%). Zweitens hat die Hoffnung auf einen Übergang in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung an Bedeutung verloren (von 14,1% auf 9,0%). Drittens ist der Grund der Hinzuverdienstmöglichkeit noch wichtiger geworden (von 57,0% auf 65,3%).

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Abbildung 5

Gründe für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung in %



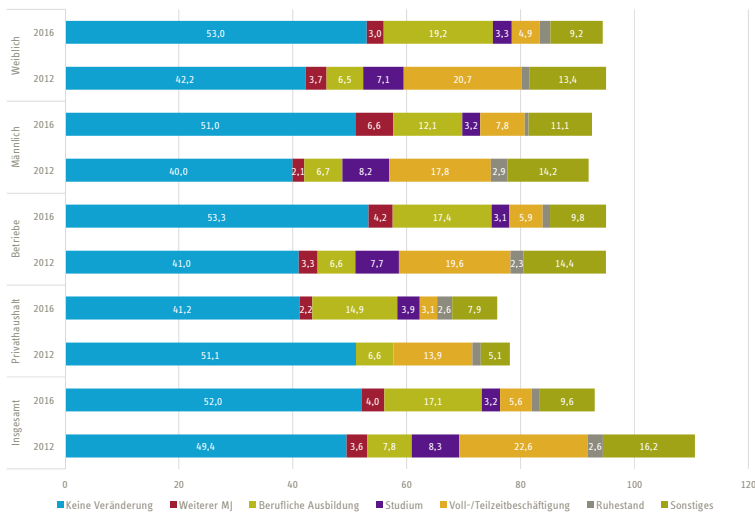
Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Mehrfachantworten möglich. Werte kleiner oder gleich 3 werden nicht ausgewiesen. Aufgrund von Mehrfachantworten summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

Damit steht im Einklang, dass ein Großteil der Befragten (52,0%) keine Veränderung des aktuellen Erwerbsstatus wünscht (Abbildung 6). Dies bestätigt die Ergebnisse von Fertig/Kluve (2006), die zeigen, dass geringfügig Beschäftigten überwiegend mit dem ausgeübten Minijob zufrieden sind. Des Weiteren kann dies auch mit dem vorhergehenden Ergebnis, dass die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten dieses Beschäftigungsverhältnis als Hinzuverdienstmöglichkeit betrachtet, erklärt werden.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Abbildung 6

Pläne für berufliche Zukunft der geringfügig Beschäftigten in %



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – 2012 waren Mehrfachantworten möglich. Werte kleiner als 2 werden nicht ausgewiesen. Aufgrund von Mehrfachantwortungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

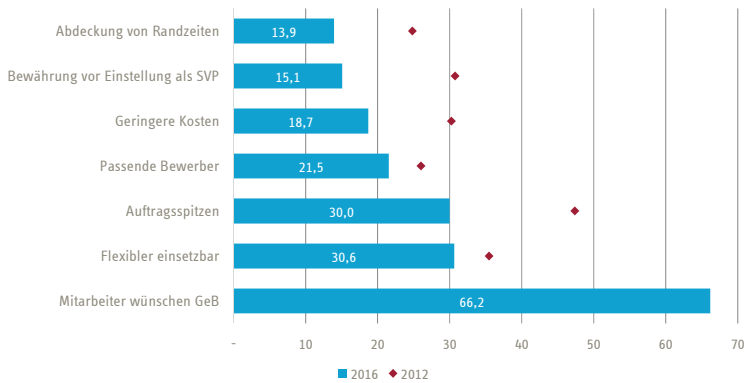
Schließlich zeigen die Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung, dass die Erwartungen, den Minijob als Sprungbrett in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu nutzen, weiter zurückgehen: Der Anteil der Befragten, die eine Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung anstreben, beträgt im Jahr 2016 nur noch 5,6%. Dies stellt einen großen Einbruch im Vergleich zu 2012 dar: Dort gaben dies noch 22,6% der im Minijob Beschäftigten an. Im Gegensatz dazu ist der Anteil, der eine berufliche Ausbildung anstrebt, von 7,8% auf 17,1% gestiegen. Der Anteil der Frauen, die eine berufliche Ausbildung anstreben, ist dabei mit 19,2% höher als bei den Männern mit 12,1%.

Die Arbeitgeber geben den Wunsch der eingestellten Mitarbeiter, eine geringfügige Beschäftigung auszuüben, mit 66,2% der Betriebe als wichtigste Motivation für das Angebot von Minijobs an (Abbildung 7). In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass diese Antwortmöglichkeit gegenüber der Vergleichsuntersuchung von 2012 neu eingefügt wurde, was möglicherweise erklärt, dass alle anderen

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Antwortkategorien in 2016 seltener gewählt wurden als 2012. Daher wird im Folgenden weniger auf die absolute Größe dieses Rückgangs sondern vielmehr auf den Rückgang der verschiedenen Antwortkategorien im Vergleich miteinander eingegangen.

Abbildung 7
Beweggründe der Betrieb für den Einsatz geringfügig Beschäftigter in %



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Die Anteile beziehen sich auf die Anzahl aller Betriebe. Aufgrund von Mehrfachnennungen summieren sich die dargestellten Anteile nicht notwendigerweise auf 100%.

Die Beweggründe der Arbeitgeber ähneln der Motivation der Arbeitnehmer in zwei Aspekten. Zum einen übt die Flexibilität, die mit dieser Beschäftigungsform verbunden wird, auch auf die Arbeitgeber eine große Attraktivität aus. Dies wird in der Befragung von 30,6% der Arbeitgeber als Beweggrund für das Angebot von Minijobs angegeben, weitere 30% der Arbeitgeber äußern, dass sie mit geringfügig Beschäftigten Auftragsspitzen gut abdecken können. Zum anderen spielt die Bewährung vor der Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, anders als im Jahr 2012, kaum eine Rolle. In diesem Zusammenhang zeigt sich, dass bei den Arbeitgebern wie auch bei den Arbeitnehmern der Rückgang in dieser Kategorie im Vergleich zu 2012 größer ausgefallen ist als in den anderen Kategorien.

Darüber hinaus stellen viele Betriebe geringfügige Beschäftigte ein, da sie einfacher passende Bewerber für einen Minijob finden und Kosteneinsparungen durch

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

den Einsatz von Minijobs sehen. Allerdings ist die Bedeutung des Kostenarguments im Vergleich zu 2012 stark zurückgegangen (von 30,2% auf 18,7%). Dies ist potentiell mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohns zu erklären, der die vorher teilweise extrem niedrigen Löhne zu einem großen Teil eliminiert hat, was die Kosten von Minijobs durchschnittlich deutlich erhöht hat.

Im Gegensatz zum geringen Anteil geringfügig Beschäftigter, die ihren Job als Sprungbrett in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sehen, geben 62,3% der Arbeitgeber an, dass eine Umwandlung in ihrem Betrieb möglich sei (RWI, 2016). Da diese Bereitschaft eine grundlegende Voraussetzung für tatsächliche Umwandlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist, wird im Folgenden analysiert, welche Faktoren hierzu beitragen, und wie diese Faktoren von der Einführung des Mindestlohns betroffen waren.

Die Bereitschaft einen Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln wird mit Hilfe eines Logit-Modells sowohl für 2012 als auch für 2016 untersucht (Tabelle 2). Die Hauptergebnisse deuten darauf hin, dass Betriebe mit einem ein Prozentpunkt höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten eine 0,2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit haben, 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. Während ein höherer Stundenlohn oder mehr Arbeitsstunden pro Monat im Jahre 2012 noch positiv mit einem signifikanten Anstieg der Umwandlungsbereitschaft einhergingen, scheinen diese Faktoren 2016 nicht mehr mit signifikanten Veränderungen zusammenzuhängen.

Die Analyse der von Betrieben angegebenen Gründe für den Einsatz von geringfügig Beschäftigten offenbart in diesem Zusammenhang vier verschiedene Dimensionen. Erstens, ein kostenseitiges Argument: Betriebe, die angeben geringfügig entlohnte Beschäftigte aus Kostengründen einzustellen, haben eine 12 Prozentpunkte geringere Umwandlungsbereitschaft. Zweitens zeigt sich, dass die Flexibilität der geringfügigen Beschäftigung nicht im Gegensatz zur Umwandlung von Minijobs stehen muss: Betriebe, die angeben geringfügig Beschäftigte zur

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Bearbeitung von Auftragsspitzen einzustellen, zeigen sogar eine um 11 Prozentpunkte höhere Bereitschaft für eine Umwandlung. Drittens, ein Erfahrungsargument: Betriebe, die angeben den Minijob als eine Bewährungsprobe vor der Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu sehen, haben eine um 28 Prozentpunkte höhere Umwandlungsbereitschaft. Viertens, ein Arbeitnehmerargument: Betriebe, die angeben, dass eine Einstellung im Minijob von Arbeitnehmern gewünscht ist, weisen eine um 7 Prozentpunkte höhere Bereitschaft einer Umwandlung auf. Dies lässt sich möglicherweise darauf zurückführen, dass Betriebe, die den Arbeitnehmerwunsch nach einem Minijob als wichtigen Grund angeben, eigentlich gerne eine Person in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingestellt hätten. Diese Betriebe haben daher auch eine höhere Bereitschaft, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.

Tabelle 2

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 (Referenz: Keine weiteren Standorte)				
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
Branchendummies		ja		ja
Pseudo-R ²		0,141		0,287
N		1029		514

Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Die marginalen Effekte werden ab dem 5% Signifikanzniveau fett gedruckt. Es handelt sich um durchschnittliche, marginale Effekte auf die Wahrscheinlichkeit zur Umwandlung bereit zu sein.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Hinsichtlich tatsächlich erfolgter Umwandlungen von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geben 2016 circa 53% der Betriebe, die zu einer Umwandlung bereit sind, an, in den letzten 12 Monaten mindestens eine solche Umwandlung durchgeführt zu haben; 2012 waren dies noch 71% (siehe *RWI*, 2016, Abbildung 5.23). Es wird somit deutlich, dass im Jahr 2016 weniger Betriebe, die dazu bereit waren Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln, dies auch getan haben, als im Jahr 2012.⁷

4.3 Vertragliche Regelungen und Leistungsgewährung

Die Mehrheit der im Minijob Beschäftigten haben einen schriftlichen, unbefristeten Vertrag (56,9%). Gleichzeitig haben immerhin 20,1% der Befragten lediglich einen mündlichen Vertrag und sind daher in Bezug auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Standards besonders gefährdet (siehe *RWI*, 2016, Abbildung 4.5). Die Einhaltung der arbeits- und kollektivrechtlichen Standards spielt jedoch eine bedeutende Rolle für die Arbeitsbedingungen der geringfügig Beschäftigten (*Voss/Weinkopf*, 2012). Laut Arbeitnehmerbefragung sind gesetzlich vorgesehene Leistungen für mindestens jeden Dritten der Befragten möglich. Betriebliche Weiterbildung, als freiwillige Zusatzleistung, steht ebenfalls knapp einem Drittel der Befragten zur Verfügung.

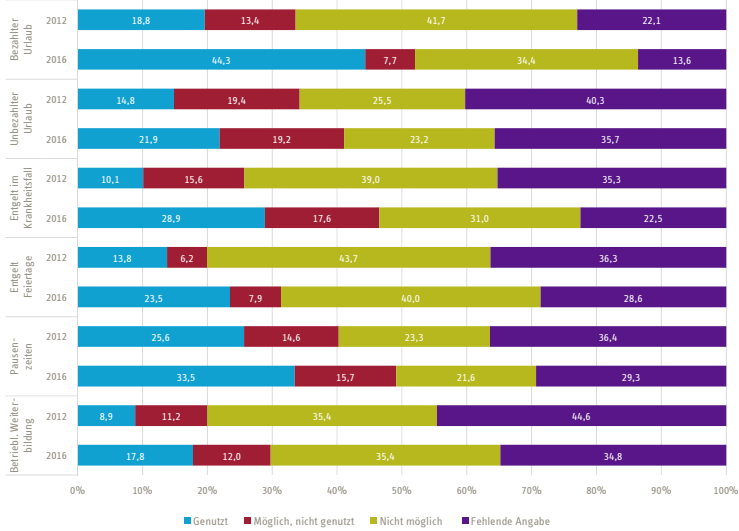
Im zeitlichen Vergleich wird deutlich, dass die geringfügig Beschäftigten alle abgefragten Leistungen im Jahr 2016 deutlich stärker als im Jahr 2012 nutzen (Abbildung 8). Bezahlter Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (mit der höchsten Steigerungsrate) und betriebliche Weiterbildung werden im 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 im Jahr 2016 deutlich zurück.

⁷ Die Ergebnisse zu den tatsächlich erfolgten Umwandlungen beruhen auf geringen Fallzahlen (unter 300) und werden daher nicht weiter vertieft.

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Abbildung 8

Leistungsgewährung für geringfügig Beschäftigte in %



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016).

Für diese Verbesserungen kommen zwei Gründe in Betracht. Zum einen kann eine bessere Kenntnis der Betriebe und Arbeitnehmer 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. 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%. Diese Kombination legt nahe, dass die Gewährung der Leistung für fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten zum Zeitpunkt der Befragung nicht existent ist. Dies kommt am häufigsten bei der Entgeltfortzahlung an Feiertagen (68,6%) und am seltensten bei bezahltem Urlaub (48,0%) vor.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

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 (siehe *RWI*, 2016, Abbildungen 4.18-4.22).

Darüber hinaus stehen die Beweggründe für den Einsatz geringfügig Beschäftigter in einem konsistenten Zusammenhang mit den gewährten Leistungen, wie weitergehende Regressionsanalysen zeigen (siehe *RWI* 2016, Tabelle 5.6). Betriebe, die als Grund für den Einsatz von geringfügiger Beschäftigung geringere Kosten angeben, gewähren mit signifikant geringerer Wahrscheinlichkeit bezahlten Urlaub und Entgeltfortzahlung an Feiertagen. Betriebe, die den Grund der Bewährung vor Einstellung als sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter angeben, gewähren hingegen mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit betriebliche Weiterbildung. Es bestehen hingegen keine signifikanten Unterschiede in der Leistungsgewährung nach Arbeitnehmermerkmalen wie Migrationshintergrund, Geschlecht oder Schulabschluss. Ältere geringfügig Beschäftigte haben jedoch eine geringere Wahrscheinlichkeit, Pausenzeiten und Weiterbildungen gewährt zu bekommen. Schließlich besteht ein positiver Zusammenhang zwischen niedriger Stundenzahl und der Wahrscheinlichkeit der Leistungsgewährung (vgl. Tabelle 3).

Existierende Forschungsergebnisse zur Leistungsgewährung zeigen, dass geringfügig Beschäftigten oft die Kenntnis darüber fehlt, welche Leistungen ihnen zustehen (*IAB*, 2015). Daher befasst sich der folgende Abschnitt mit dem Beratungsangebot über gesetzliche Leistungen und stellt dar, welche Informationskanäle genutzt werden. In der Tat zeigt sich, dass die Befragten, die ein Beratungsangebot wahrgenommen haben, alle ausgewiesenen Leistungen häufiger nutzen und seltener angeben, dass die Leistungsgewährung nicht möglich ist (siehe *RWI* 2016, Abbildung 4.23). Dabei ist zu beachten, dass die Ergebnisse durch umgekehrte

4. Zentrale Ergebnisse der Auswertung

Kausalität getrieben sein könnten. Es ist zu erwarten, dass sich geringfügig Beschäftigte, die Leistungen wahrnehmen möchten, auch eher beraten lassen. Eine höhere Leistungsgewährung bei im Minijob Beschäftigten, die eine Beratung wahrgenommen haben, könnte also auch dadurch erklärbar sein, dass geringfügig Beschäftigte, die eine höhere Tendenz haben Leistungen einzufordern, sich stärker in die Beratung hineinselektieren.

Tabelle 3
Zusammenhänge von individuellen Charakteristika und Leistungsgewährung

	Entgelt Feiertage		Pausenzeiten		Weiterbildungen	
	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert	Koeffizient	t-Wert
Geschlecht (Referenz: männlich)						
Weiblich	-0,017	-0,046	-0,526	-1,355	0,251	0,738
Migrationshintergrund (Referenz: nein)						
Ja	-0,232	-0,643	0,401	1,033	-0,223	-0,690
Alter in Klassen (Referenz: 25 – 39)						
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
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 (Referenz: Hauptschule)						
Kein Schulabschluss	0,447	0,403	0,830	0,808	-15,373	-0,010
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
Gesamte Arbeitsstunden (Referenz: 31-40)						
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
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
N	503		522		487	

Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Die Regressionsanalyse beruht auf einem Probit Model, in dem eine binäre Zielvariabel angibt, ob die Leistungsgewährung möglich ist oder nicht. Dafür werden die Kategorien „Genutzt“ und „Möglich, nicht genutzt“ zusammengefasst. Koeffizienten werden ab dem 5%-Signifikanzniveau fett gedruckt. Weitere Kontrollvariablen enthalten: Vertragsart, Dauer Minijob, Anzahl unbezahlter Arbeitsstunden, Anzahl Mitarbeiter im Betrieb, Berufsabschluss, gewünschte Arbeitsstunden, Monatseinkommen, weitere Standorte, Familienstand, Anzahl der Personen im HH, Erwerbsstatus neben Minijob, Grund für die Ausübung geringfügiger Beschäftigung, Anzahl der geringfügig Beschäftigten

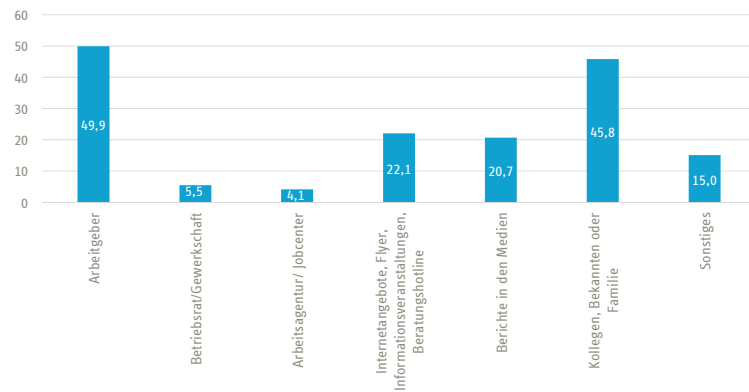
Die Befragten, die sich beraten lassen, nutzen meist mehrere Informationskanäle. Mit jeweils über 45% wurde die Beratung am häufigsten über den Arbeitgeber sowie über Kollegen, Bekannte und Familienmitglieder wahrgenommen. Betriebsräte und Gewerkschaften sowie Arbeitsagentur und Jobcenter werden mit

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

jeweils rund 5% nur selten zur Informationsbeschaffung genutzt (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9

Genutzte Informationskanäle in %



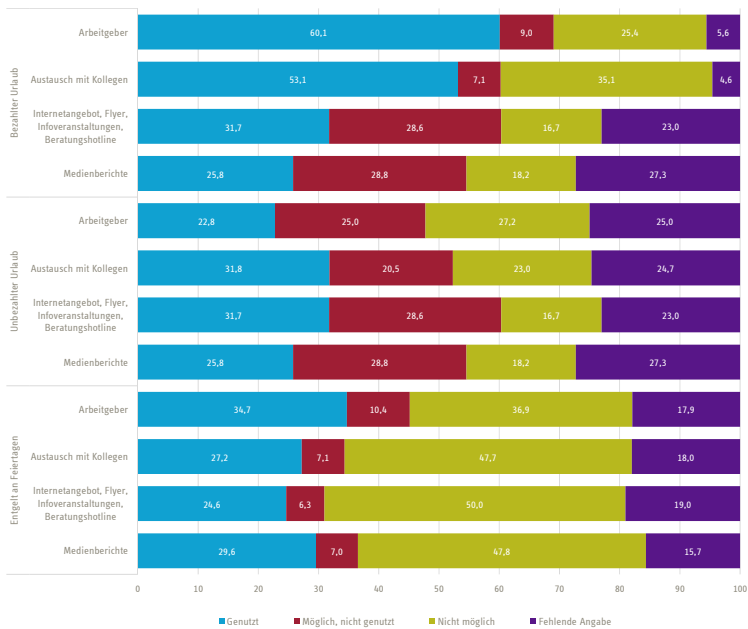
Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Mehrfachnennungen möglich.

Vergleicht man die Informationskanäle und die Aussagen der Arbeitnehmer zur Leistungsgewährung, so zeigt sich, dass Arbeitgeber bei bezahltem Urlaub offenbar inhaltlich korrekt beraten (Abbildung 10). D.h. Arbeitnehmer geben nach einer Arbeitgeberberatung häufig an, dass die Leistung bezogen werden kann. 60% der Arbeitnehmer machen dann von der Möglichkeit auf bezahlten Urlaub Gebrauch. Bei Entgeltzahlung an Feiertagen und unbezahltem Urlaub sind die Befragten, die durch ihren Arbeitgeber beraten wurden, hingegen deutlich seltener davon überzeugt, dass ihnen diese Leistung zusteht. Die geringfügig Beschäftigten, die sich durch den Austausch mit Kollegen informiert haben, sind am häufigsten der Überzeugung, dass bezahlter und unbezahlter Urlaub nicht möglich ist. Dieses Ergebnis lässt darauf schließen, dass Informationskanäle irreführend sein können, weil bspw. Fehlinformationen unbeabsichtigt weitergegeben 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 Selektionsmechanismen die Analyse verzerren können.

5. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Abbildung 10

Leistungsgewährung nach genutzten Informationskanälen in %



Quelle: Arbeitnehmerbefragung aus RWI (2016). – Mehrfachnennungen möglich. Die Informationskanäle, Betriebsrat/ Gewerkschaften und Arbeitsagentur sind auf Grund der geringen Fallzahlen (<30) nicht ausgewiesen.

5. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Der vorliegende Artikel liefert eine aktuelle Bestandsaufnahme der geringfügigen Beschäftigung in Nordrhein-Westfalen und vergleicht die Ergebnisse einer im Jahr 2012 durchgeführten identischen Befragung unter Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Hierbei stehen die Entlohnung, die Motive für den Einsatz geringfügig Beschäftigter und für die Aufnahme eines Minijobs sowie die Gewährung gesetzlich vorgeschriebener Leistungen wie beispielsweise die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, im Mittelpunkt des Interesses. Besondere Relevanz erfährt dieses Thema

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns am 01.01.2015, da viele Minijobs vor Einführung des Mindestlohns durch sehr niedrige Löhne gekennzeichnet waren (RWI, 2012). Aufgrund der Repräsentativität der Befragungen sowie der Tatsache, dass 25% der in Deutschland arbeitenden geringfügig Beschäftigten dies in NRW tun, besitzt die Studie Aussagekraft für ganz Deutschland.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie lassen sich wie folgt zusammenfassen: Hinsichtlich der sozioökonomischen Charakteristika der geringfügig Beschäftigten werden vor allem deutliche Geschlechterunterschiede ersichtlich. Frauen sind mit 62,6% überrepräsentiert, was sich noch stärker zeigt, wenn man geringfügig Beschäftigte im Haupterwerb betrachtet. Damit geht einher, dass bei Frauen mit Minijobs der Partner häufig in Vollzeit erwerbstätig ist, bei Männern ist dies eher selten der Fall.

Die durchschnittliche Arbeitszeit der geringfügig Beschäftigten liegt bei 32,8 Stunden pro Monat und ist damit im Vergleich zu 2012 nahezu unverändert. Unbezahlte Arbeitsstunden spielen nur eine geringe Rolle. Die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten ist zufrieden mit ihren Arbeitsstunden; ein knappes Viertel würde aber gerne mehr Stunden arbeiten.

Hinsichtlich des Monatslohns zeigt sich, dass 14% der Befragten genau 450 Euro verdienen, weitere 16% zwischen 400 und 450 Euro. Somit ergibt sich für den Stundenlohn ein Durchschnittswert von 10,63 Euro, was im Vergleich zu 2012 einen deutlichen Anstieg darstellt (9,36 Euro). Jedoch zeigt sich, dass 14,5% der geringfügig Beschäftigten unter 8,50 Euro verdienen, davon fallen 82,9% unter keine der Ausnahmeregelungen für den Mindestlohn. Somit liegt bei 12% der geringfügig Beschäftigten der Verdacht nahe, dass es sich um eine illegale Unterschreitung des Mindestlohns handelt.

Bei den Beweggründen für die Aufnahme eines Minijobs zeigt sich, dass für die Mehrzahl der geringfügig Beschäftigten die Hinzuverdienstmöglichkeit eine wichtige Rolle spielt. Ebenfalls von Bedeutung sind flexible Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Vergleich zu 2012 sind diese beiden Gründe deutlich wichtiger geworden. Keinen wichtigen Grund stellt hingegen die Sprungbrettfunktion dar, deren Bedeutung im Vergleich zu 2012 noch mehr abgenom-

5. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

men hat. Dies geht damit einher, dass nur ein Bruchteil der geringfügig Beschäftigten – und deutlich weniger als 2012 – eine Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung anstrebt. Hingegen wünscht mehr als die Hälfte keine Veränderung hinsichtlich ihres Arbeitsmarktstatus.

Hinsichtlich der Beweggründe für das Angebot von Minijobs spielt für die Mehrzahl der Firmen der Wunsch der Mitarbeiter nach einer geringfügigen Beschäftigung eine Rolle. Auch die flexiblere Einsetzbarkeit und das Abdecken von Auftragspitzen sind von Bedeutung. Hingegen werden niedrigere Kosten nur von einem Fünftel der Betriebe angegeben, und damit deutlich seltener als 2012. Hier machen sich offensichtlich die starke Abnahme sehr niedriger Löhne sowie der damit einhergehende Lohnanstieg bemerkbar. Beides ist größtenteils auf die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen.

Auf die Frage, wie die Betriebe konkret auf die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns reagiert haben, geben fast die Hälfte an, dass sie keine Veränderung vorgenommen haben, während ein knappes Drittel die Löhne erhöht hat. Relative wenige Betriebe haben Minijobs durch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ersetzt. Interessanterweise geben jedoch 70% dieser Betriebe an, statt geringfügig Beschäftigten jetzt eine oder mehrere Vollzeitkräfte zu beschäftigen. Dies legt nahe, dass es sich hierbei um keine direkten Umwandlungen gehandelt hat, d.h. nicht ehemals geringfügig Beschäftigte wurden sozialversicherungspflichtig angestellt, sondern es handelt sich um andere Personengruppen, die den Wunsch und die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung haben.

Hinsichtlich der Gewährung gesetzlich vorgeschriebener Leistungen zeigen sich generell deutliche Verbesserungen. Da die größten Steigerungen bei Leistungen, die von der Aufzeichnungspflicht im Rahmen der Mindestlohngesetzgebung betroffen sind (z.B. Pausenzeiten), zu verzeichnen sind, besteht hier offenbar ein direkter Zusammenhang. Es verbleibt jedoch ein großer Anteil geringfügig Beschäftigter, denen gesetzlich vorgeschriebene Leistungen nicht gewährt werden: Laut Arbeitnehmern summieren diese sich für jede Leistung immer noch auf mindestens 45%. Am häufigsten nicht gewährt werden die Entgeltfortzahlung an Feiertagen und betriebliche Weiterbildung.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass Minijobs weiterhin eine wichtige Rolle auf dem deutschen Arbeitsmarkt spielen, vor allem für Frauen. Viele der geringfügig Beschäftigten sind offenbar zufrieden mit ihrem Minijob und streben keine Veränderung an, bei einem Viertel der Befragten gibt es aber einen Wunsch nach höheren Stunden. Zudem haben sich seit 2012 die Arbeitsbedingungen deutlich verbessert, dies betrifft insbesondere die Stundenlöhne und die Gewährung gesetzlich vorgeschriebener Leistungen. Minijobs haben jedoch auch Schattenseiten. So erhalten mehr als ein Zehntel der geringfügig Beschäftigten einen Stundenlohn von weniger als 8,50 Euro, ohne dass dies durch Ausnahmeregelungen zu rechtfertigen wäre. Auch die Leistungsgewährung ist – trotz der konstatierten Verbesserungen – weiterhin ausbaufähig. Letztlich zeigt sich, dass die Sprungbrettfunktion der geringfügigen Beschäftigung offenbar weiter abgenommen hat und nunmehr sowohl arbeitgeber- als auch arbeitnehmerseitig nahezu bedeutungslos ist.

Für die Wirtschaftspolitik ergeben sich somit klare Schlussfolgerungen hinsichtlich der Leistungsgewährung: Hier sollte einerseits an einer weiteren Verbesserung der Informationslage in Bezug auf die rechtlichen Ansprüche gearbeitet werden; andererseits sollte überprüft werden, welche Wirkung die gesetzlichen Aufzeichnungspflichten im Rahmen der Mindestlohngesetzgebung entfalten, um diese ggf. optimieren zu können. Hier ist jedoch das Augenmaß zu bewahren zwischen den zu erwartenden Verbesserungen und den Kosten, die hierdurch entstehen.

Hinsichtlich der Sprungbrettfunktion sind die wirtschaftspolitischen Schlussfolgerungen weniger eindeutig. Die Idee, dass Minijobs einen Zugang zum Arbeitsmarkt bieten, ist theoretisch attraktiv, konnte jedoch seit der letzten großen Reform der geringfügigen Beschäftigung im Rahmen der Agenda 2010 nie eindeutig belegt werden. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Sprungbrettfunktion nach Einführung des einheitlichen Mindestlohns nochmals an Bedeutung verloren hat, obwohl teilweise ein Wunsch nach höheren Arbeitsstunden besteht. Eine mögliche Interpretation ist, dass betroffene Arbeitnehmer – wie Langzeitarbeitslose – nun aufgrund des höheren Lohns keinen Zugang mehr in den Minijob haben. In der Konsequenz sollte die Herausforderung, wie diese

5. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

Gruppe in den Arbeitsmarkt eingebunden werden kann, wieder hoch auf der politischen Agenda stehen. Minijobs bieten diesbezüglich keine zufriedenstellende Lösung.

Für die verbleibende Gruppe von geringfügig Beschäftigten – Schüler, Studenten, Rentner, hinzuverdienende Hausfrauen – ist und bleibt der Minijob aufgrund der Befreiung von der Sozialversicherungspflicht ein attraktives Beschäftigungsverhältnis. Da in diesen Beschäftigungsverhältnissen jedoch nicht für eine ausreichende soziale Absicherung, gerade im Alter, gesorgt werden kann, erscheinen Anreizstrukturen, die zu einem langfristigen Verbleib in der geringfügigen Beschäftigung führen, wenig sinnvoll.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

Literaturverzeichnis

Bachmann, Ronald, Miriam Bömer, Hanna Frings, Wolfgang Dürig, Lisa Sofie Höckel, Fernanda Martinez Flores und RWI (2017a), Minijobs NRW: Employer and Employee Survey. Employers. 2016. RWI-Minijobs NRW. Version: 1. RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. Datensatz. <http://doi.org/10.7807/MjAg:2016:V1>

Bachmann, Ronald, Miriam Bömer, Hanna Frings, Wolfgang Dürig, Lisa Sofie Höckel, Fernanda Martinez Flores und RWI (2017b), Minijobs NRW: Employer and Employee Survey. Employees. 2016. RWI-Minijobs NRW. Version: 1. RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. Datensatz. <http://doi.org/10.7807/MjAn:2016:V1>

Berthold, Norbert und Mustafa Coban (2013a), „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.

Berthold, Norbert und Mustafa Coban (2013b), „Ordnungspolitische Beurteilung geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijobs)“, *Studie im Auftrag der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft*, Berlin.

Brehmer, Wolfram und Hartmut Seifert (2008), „Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken“, *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Jg. 41, H. 4, S. 501-531.

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

Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2017), *Beschäftigungsstatistik, Länderreport – Deutschland*, Nürnberg.

Caliendo, Marco, Steffen Künn und Arne Uhlendorff (2016), „Earnings exemptions for unemployed workers: The relationship between marginal employment, unemployment duration and job quality“, *Labor Economics*, 42, S. 177-193.

Dickens, Richard, und Allen Manning (2004), "Spikes and Spill-overs: The Impact of the National Minimum Wage on the Wage Distribution in a Low-Wage Sector", *The Economic Journal*, Jg. 114, H. 494, S. C95–C101.

Dingeldey, Irene, Peter Sopp und Alexandra Wagner (2012), „Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug“, *WSI Mitteilungen*, 1, S. 22-31.

Eichhorst, Werner, Tina Hinz, Paul Marx, Andreas Peichl, Nico Pestel, Sebastian Sieglöcher, Eric Thode und Verna Tobsch (2012), „Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen“, *IZA Research Report*, Nr. 47. Bertelsmann Stiftung Gütersloh.

Fertig, Michael und Jochen Kluge (2006), „Alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijob“, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, Jg. 75, H. 3, S. 97-117.

Freier, Ronny und Viktor Steiner (2008), „Marginal Employment: Stepping Stone or Dead End? Evaluating the German Experience“, *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung*, Jg. 41, H. 2/3, S. 223-243.

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

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

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

Meinel, Gernot, Judith Heyn und Sascha Herms (2015), *Teilzeit- und Befristungsgezet: TzBfG, Kommentar*, 5. neubearbeitete Auflage, München.

Diskussionspapier: Minijobs nach Einführung des Mindestlohns – Eine Bestandsaufnahme

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

Pusch, Toralf und Hartmut Seifert (2017), „MINDESTLOHNGESETZ – Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne“, *Policy Brief WSI*, Nr.9.

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2012), „Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse“, *RWI Projektbericht*, Essen.

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2016), „Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“, *RWI Projektbericht*, Essen.

Voss, Dorothea und Claudia Weinkopf (2012), „Niedriglohnfalle Minijob“, *WSI Mitteilungen* 1, S. 5-12.

Wanger, Susanne (2011), „Viele Frauen würden gerne länger arbeiten“, *IAB-Kurzbericht*, H. 9.