

## **Minijobs – Wege in die Armut Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten?**

### **Positionspapier des Deutschen Frauenrates zu Minijobs beschlossen auf der Mitgliederversammlung 2010**

#### **A. Präambel**

Der DEUTSCHE FRAUENRAT tritt ein für die Verbesserung der Stellung der Frauen in Familie, Berufs- und Arbeitswelt, Politik und Gesellschaft. In diesem Prozess spielt die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen eine zentrale Rolle.

Ökonomische Eigenständigkeit setzt eine Abkehr vom (weiblichen) Hinzuverdienermodell, welches das (männliche) Haupteinkommen ergänzt, voraus. Derartige überkommene Lebensentwürfe werden nach wie vor durch einen Komplex von gesetzlichen und gesellschaftlichen Normen gestützt, der auf das Erwerbs-, Familien- und Privatleben insbesondere von Frauen dahingehend wirkt, ihre Abhängigkeit in der Ehe und Partnerschaft bzw. Bedarfsgemeinschaft zu verfestigen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT sieht die Entwicklung der „geringfügig entlohnten Beschäftigung“ (Minijob) in diesem Zusammenhang mit großer Sorge und fordert den Gesetzgeber auf, die Langfristperspektive stärker als bisher in den Blick zu nehmen und den Erhalt des Sozialstaates als Ganzes durch verantwortungsvolles Handeln zu sichern. Dabei kommt dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleich(wertige) Arbeit (EQUAL PAY)“ höchste Bedeutung zu.

#### **B. Ausgangs-/Rahmenbedingungen**

##### **„Geringfügig entlohnte Beschäftigung“ – entwickelt als Hinzuverdienst**

Gegenstand des vorliegenden Papiers ist die „geringfügig entlohnte Beschäftigung“ bis zur Höhe von 400 € Monatseinkommen. Sie ist grundsätzlich mit Sozialversicherungsfreiheit verknüpft und mit pauschaler Versteuerung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, seit 2003 nicht jedoch mehr mit einer bestimmten (geringfügigen) Arbeitszeit. Minijobs wurden als „nicht Existenz sichernd“ konzipiert und wirken so ökonomischer Eigenständigkeit entgegen. Sie wurden zu Zeiten der Vollbeschäftigung legalisiert, um sozial abgesicherten Erwerbstätigen, bzw. Hausfrauen, Studierenden oder Rentnern eine unbürokratische Möglichkeit für einen Neben- bzw. Hinzuverdienst zu eröffnen.

Der Minijob ermöglicht im Nebenerwerb einen sozialversicherungsbeitragsfreien und steuerfreien Hinzuverdienst bis zu 400 € monatlich zu einem sozialversicherungspflichtigen Haupt- bzw. Familieneinkommen oder selbstständigen Einkommen. Das ist z.B. dann von Vorteil, wenn eine entsprechende Steigerung des Nettoeinkommens im Hauptarbeitsverhältnis nur schwer zu erreichen wäre, z.B. mit der alternativen Versteuerung in Lohnsteuerklasse 5.

Diese Formen des Hinzuverdienst werden durch gesetzliche Rahmenbedingungen, die der Familienförderung dienen sollten, zusätzlich begünstigt. Dazu gehören die beitragsfreie Familienmitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, die Hinterbliebenenversorgung in der gesetzlichen Rentenversicherung und die Ehegattenbesteuerung nach dem Splittingtarif.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT kritisiert seit vielen Jahren, dass mit dieser Form der Familienförderung die Rollenfestschreibung von Frauen zementiert wird. Allerdings lässt dies Ehescheidungen oder den Ausfall des „Hauptverdieners“ durch Erwerbslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit oder unverhofften Tod unberücksichtigt. Spätestens dann erweist sich der „Hinzuverdienst“ als Sackgasse, aus dem ein Übergang in ein sozial abgesichertes, lebensstandardsicherndes Erwerbseinkommen nicht mehr möglich ist.

### **Hinzuverdienst hat heute unterschiedlichste Ausprägungen**

Mini-Jobs sind jedoch immer weniger ein Neben- bzw. Hinzuverdienst im ursprünglichen Sinne. Vielfältige Ausprägungen haben sich entwickelt: In einigen Fällen übt ein/e Erwerbstätige/r mehrere Jobs aus und verdient damit zum ausreichend abgesicherten Haupteinkommen, zur Rente, zum Transfereinkommen oder in Kombination mit anderen eigenen Einkünften aus z.B. selbständiger Tätigkeit hinzu. In anderen Fällen wirkt nach wie vor die überkommene Sichtweise der weiblichen Erwerbstätigkeit als Hinzuverdienst zum Ehegatteneinkommen.

### Hinzuverdienst stützt den Verbleib in der Grundsicherung für Arbeitsuchende

Die Zumutbarkeitsregelung des SGB II zwingt die/den Hilfebedürftige/n unter Androhung von Leistungskürzungen zur Annahme jeder Arbeit, die den Hilfebezug beenden oder in der Höhe begrenzen kann, auch eines Minijobs. Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers soll auch die geringfügig entlohnte Beschäftigung die Wirkung des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt entfalten, indem dem/der Hilfebedürftige(n) nicht das volle Entgelt, sondern ein mit dem Verdienst ansteigender „anrechnungsfreier Freibetrag“ verbleibt.

### Minijob und ehrenamtliche Tätigkeit – auch bei demselben Arbeitgeber

Die Kombination mit der „Ehrenamtpauschale“ bis 500 € pro Jahr oder der „Übungsleiterpauschale“ bis 2100€ pro Jahr gilt derzeit als legal. Diese nach § 3 Nr. 26 und 26a EStG steuer- und abgabenfreie Kombination führt zu monatlichen Einkünften bis zu 575 €, ohne dass sie versteuert und verbeitragt werden. Sie findet häufig praktische Anwendung bei der Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen im Dienst oder im Auftrag einer Einrichtung zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke und wird als günstige „Gestaltungsmöglichkeit“ angepriesen. Was jedoch steuerrechtlich möglich ist, kann arbeitsrechtlich eine Umgehung darstellen.

## **C. Chancen und Risiken von Minijobs**

Minijobs haben mit ca. 7 Mio. entsprechend geregelten Arbeitsverhältnissen eine enorme Verbreitung erfahren; das lässt auf ein hohes Maß an Akzeptanz bei Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen schließen.

### **„Überflüssige“ soziale Absicherung**

Der Wunsch von Beschäftigten, eine als überflüssig empfundene zusätzliche Absicherung und der Wunsch der Arbeitgeber/innen nach betriebswirtschaftlich kalkulierter Vermeidung von Arbeitskosten auch durch Unterlaufen arbeitsrechtlicher Standards prägen das Geschehen und führen zu einer unheilvollen Allianz von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Ein Missbrauchspotenzial ergibt sich zudem, wenn Arbeitsteile in Form von Minijobs an verbundene Unternehmen nur zu Abrechnungszwecken „ausgelagert“ werden.

### **Minijobs zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Arbeitnehmer/innen, die Familienarbeit leisten, betrachten einen Minijob häufig als Chance wegen der erhofften flexiblen Arbeitszeiten. Sie erhoffen sich einen problemlos mit Familienarbeit zu vereinbarenden Hinzuverdienst und vertrauen auf die immer wieder behauptete Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt nach Erwerbsunterbrechung. Wenn es für Betrof-

Wenn keine Beschäftigungsalternativen gibt, stellen sich Minijobs auch als letzte Chance zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit dar.

### **Kurzfristperspektive hat Vorrang bei Beschäftigten und Arbeitgebern**

Kennzeichnend für den Hinzuverdienst ist, dass er nicht auf eine Lebensverlaufsperspektive angelegt ist, sondern auf die temporäre Kompensation von Einkommenslücken abzielt. Dieses Ziel wird umso schneller erreicht, wenn keine Abgaben geleistet werden müssen, d.h. wenn das Nettoeinkommen dem Bruttoverdienst entspricht. Daher erfreuen sich Minijobs großer Beliebtheit. Aus Arbeitgebersicht sind Minijobs trotz pauschalierter Abgaben ein geeignetes Instrument zur Flexibilisierung und Steuerung des Arbeitskräfteeinsatzes und zur Senkung der Lohnkosten. Die angeblichen Vorteile des Minijobs bei der Lösung aktueller Anforderungen an Vereinbarkeit auf der einen und flexibler Beschäftigung auf der anderen Seite blenden jedoch die langfristigen Folgen aus. Diese bestehen insbesondere in der Erosion der sozialen Sicherungssysteme mit hohen gesamtgesellschaftlichen Folgekosten bei gleichzeitig sinkenden Steuererinnahmen und der fachlichen Dequalifikation ganzer Berufsgruppen und Ausnutzung hochqualifizierter Arbeitnehmer/innen.

### **Mythos: Flexible Arbeitszeiten**

Eine geringe wöchentliche Arbeitszeit wird vielfach als Chance gesehen, neben der Familienarbeit das Familieneinkommen aufzubessern. Die tatsächliche Flexibilität ist allerdings abhängig von der Bereitschaft des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, seinen/ihren Bedarf mit der Verfügbarkeit der Minijobberin bzw. des Minijobbers abzustimmen, denn er ergibt sich aus der Unternehmens- oder Produktstruktur. Die Wünsche der Arbeitnehmer/innenseite sind dabei nachrangig. Wenn Minijobber/innen zu in Tagesrandlagen und/oder nicht geplanten Zeiten anwesend sein müssen (Früh- und Abendstunden, Stoßzeiten, geteilte Arbeitszeiten), lässt sich das nur schwer mit festen Zeiten der Familienarbeit und den Öffnungszeiten von z.B. Betreuungseinrichtungen vereinbaren.

### **Mythos: Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt**

Erwerbslose sehen im Minijob häufig die Möglichkeit, im Erwerbsleben Fuß zu fassen. Sie wollen sich damit im Unternehmen bekannt machen und Qualifikation wie auch Leistungsbereitschaft unter Beweis stellen. Ähnliche Erwartungen haben Familienfrauen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung. Beide Gruppen gehen davon aus, dass ein erfolgreich ausgeübter Minijob, sofern er nicht gleich beim ersten Arbeitgeber zum sozialversicherten Beschäftigungsverhältnis führt, zumindest Referenzen für das weitere Bewerbungsverfahren liefern kann.

Diese Brückenfunktion wird auch seitens des Gesetzgebers betont. Sie erfüllt sich aber in der Realität äußerst selten. Minijobs sind als Beschäftigungskategorie inzwischen fest in die Produktionsabläufe und Kostenstrukturen installiert. Es gibt von Seiten der Unternehmer/innen in der Regel keine Veranlassung, Minijobber/innen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu „befördern“.

### **Dequalifizierung von geringfügig Beschäftigten – Folgen für Fachkräfte**

Da im Minijob kaum Weiterbildungs- oder Fortbildungschancen gewährt werden, führt diese Entwicklung zur Dequalifikation der Minijobber/innen und gleichzeitig zu einer Mehrbelastung der in Vollzeit arbeitenden Fachkräfte. Diese Erosion zerstört Berufsbilder und es kommt zu einer Demontage anerkannter Ausbildungsberufe. Dies gilt insbesondere im Bereich der medizinischen Assistenzberufe, der ambulanten Kranken- und Altenpflege, der Erziehung und der Hauswirtschaft wie auch im Einzelhandel. Damit wird der gesellschaftlichen „Abwertung“ dieser frauendominierten Berufe Vorschub geleistet, die auch für das niedrige Lohnniveau und die sich weiter spreizende Lohnschere verantwortlich ist. Die Forderung nach „Equal Pay“ wird mit dieser Abwertung der Berufsfelder konterkariert. Jugendliche werden durch diese Abwertung davon abgehalten, sich für eine Ausbildung in diesen Bereichen zu entscheiden. Dem Fachkräftemangel wird so nichts entgegengesetzt, so dass auch an-

spruchsvolle Tätigkeiten von fachfremden angelernten Arbeitnehmer/innen geleistet werden müssen.

## **D. Gesamtgesellschaftliche Auswirkungen**

### **Einnahmeverluste für den Fiskus und die Sozialversicherungsträger**

Dem Staat gehen durch die Minijobs erhebliche Einnahmen verloren, denn durch die geringen Einkommen fallen in der Regel keine Steuern an. Niedrige Einnahmen bedeuten aber auch geringere Kaufkraft. Minijobs begründen Minirenten und zählen weniger bei den notwendigen Vorversicherungszeiten für Erwerbsminderungsrenten und für Rehabilitationsmaßnahmen. Der Weg in die Altersarmut ist damit vorprogrammiert. Betroffen sind davon in erster Linie Frauen, deren Durchschnittsrente ohnehin geringer als die der Männer ist. Die öffentlichen Sozialausgaben steigen entsprechend an, z.B. durch Inanspruchnahme der Hinterbliebenenrente oder einer Grundsicherung.

### **Fehlende soziale Absicherung insbesondere für Frauen: Mittelbare Benachteiligung**

Minijobs sind vor allem für immer mehr Frauen die alleinige Verdienstquelle. Dadurch sind diese Arbeitnehmer/innen aber nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert und auch in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung nicht eigenständig abgesichert. Vielen bleibt nur die Mitversicherung bei dem Ehepartner/der Ehepartnerin. Folge davon ist eine dauerhafte existenzielle Abhängigkeit von dem/der PartnerIn bzw. von staatlichen Transferleistungen, in der Erwerbsphase und im Alter.

### **Arbeitnehmer/innen zweiter Klasse**

Die Tatsache, dass Minijobber/innen auch arbeitsrechtliche Mindeststandards üblicherweise vorenthalten werden und Minijobs ein großes Missbrauchspotential bieten, bewirkt, dass sich Minijobber/innen oft als Arbeitnehmer/innen 2. Klasse fühlen, da sie ihre Arbeitsleistungen zu wesentlich schlechteren Bedingungen als die Vollzeitbeschäftigten erbringen müssen. Ihre Chancen auf einen beruflichen Aufstieg sind gering.

### **Erosion des Vollzeitarbeitsmarktes und Lohndumping**

Ursprüngliche Vollzeitarbeitsplätze wurden und werden in mehrere Minijobs aufgeteilt, Arbeitsabläufe in Minijob-gerechte Zuarbeiten gegliedert, um die „Risiken und Kosten“ einer abgesicherten Anstellung von Arbeitgeber/innenseite zu umgehen. Durch „billige“ Minijobber/innen, geraten auch Tariflöhne weiter unter Druck, insbesondere nachdem 2003 die ursprüngliche Begrenzung auf eine zulässige Höchstarbeitszeit von 50 Monatsstunden weggefallen ist. Ohne eine gesetzliche Mindestlohnregelung wird es immer mehr Menschen geben, die trotz Erwerbstätigkeit aufstockende Hilfen zum Lebensunterhalt brauchen.

### **Begünstigung von Missbrauch und „Gestaltungsmöglichkeiten“**

Mit der Einführung und Förderung des Instruments „Minijob“ wurden viele Hoffnungen verbunden. In der Realität wurde diese Beschäftigungsform durch krassen Missbrauch wie auch durch vielfältige Möglichkeiten der Gestaltung, die durch Ausnutzung von Regelungslücken dem gewünschten Regelungsziel zuwiderlaufen, zu einer Bedrohung des Sozialstaates. Die nachfolgenden Beispiele mögen das verdeutlichen.

Mit der illegalen **Praxis des „Lohnsplitting“** durch Führung von Lohnabrechnungen über mehrere Personen, obwohl die Lohnzahlung an nur eine einzige Person erfolgt, werden Sozialabgaben reduziert und den Versicherungssystemen in großem Maßstab Beiträge vorenthalten sowie von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen aktive Steuerverkürzung betrieben, da hierdurch die individuelle Besteuerung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers ent-

fällt. Ein weiteres Missbrauchspotenzial ergibt sich, indem Arbeitsteile in Form von Minijobs an verbundene Unternehmen nur zu Abrechnungszwecken „ausgelagert“ werden.

**Ausweitung der Schwarzarbeit.** Bei der Kontrolle von Minijobber/innen kann nicht oder nur sehr schwer festgestellt werden, ob über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich gearbeitet wird. Nach Wegfall der Stundenbegrenzung ist zwar nicht zugleich die Pflicht zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden entfallen, allerdings ermöglicht die niedrige Kontrolldichte Manipulationen beliebigen Umfangs. Auch die Zahlung von „Schwarzgeld“ ist eine weitere gängige Kombination mit Minijobs – wobei dieses typischerweise aus gleichfalls un versteuerten Einnahmen gezahlt wird. Den Sozialversicherungen entgehen somit Beiträge und die Arbeitnehmer/innen bleiben trotz Erwerbstätigkeit (die unter diesen Bedingungen bis zur Vollzeit und sogar darüber gehen kann) unversichert – mit allen Risiken.

**Im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGBII)** ist immer wieder festzustellen, dass hier dem JobCenter der auf die Leistung der Grundsicherung anzurechnende Betrag vorenthalten wird. Mit dem/r Arbeitnehmer/in wird eine vertragliche Vereinbarung nur über den Betrag geschlossen, den er/sie als Freibetrag zusätzlich zur Grundsicherung behalten darf. Bei einem 400€ Minijob beträgt dieser 160,-- €. Nach Wegfall der Stundenbegrenzung<sup>1</sup> bei Minijobs steht der Vereinbarung einer beliebig langen Arbeitszeit zunächst einmal nichts entgegen. Die Praxis zeigt, dass die Vertragsparteien den Grundsicherungsbetrag „hineinrechnen“ in das Vertragsverhältnis, sodass faktisch ein Kombilohn zu Lasten des Fiskus eingeführt wird. Auch hier wirkt sich die geringe Kontrolldichte fatal aus: Nennenswerte Teilzeitbeschäftigungen (ca. 600.000 Beschäftigungsverhältnisse) werden an der Sozialversicherung vorbei öffentlich subventioniert; die Wirtschaft wälzt ihre Risiken auf die Gemeinschaft ab. Ein solches Verhalten ist zutiefst unsozial und schadet gleichermaßen den einzelnen Beschäftigten wie auch dem Staat insgesamt. Der offensichtliche Missbrauch der Anrechnungsregelung kann die Kosten des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin jedoch ganz erheblich senken. Aus dieser Praxis heraus wirken die Hinzuverdienstregeln also auch nicht, wie vom Gesetzgeber gewollt, als Brücke in den Arbeitsmarkt, indem sie den Beschäftigungsumfang und damit das Erwerbseinkommen limitieren.

### **Wettbewerbsverzerrungen**

Viele dieser „Gestaltungsmöglichkeiten“ zwingen allein deshalb zur Nachahmung, weil sie den Wettbewerb verzerren. Dies gilt insbesondere für die oben beschriebene Kombination von Minijob und Übungsleiterpauschale, die im Bereich der sozialen Dienstleistungen solche Unternehmen gegenüber privaten Anbieter/innen bevorzugt, die von der Körperschaftsteuer befreit sind.

---

<sup>1</sup> Als bundesweit erste ARGE war die Stralsunder Behörde im Februar 2009 vor das Arbeitsgericht Stralsund gezogen, um mit dem Argument der Sittenwidrigkeit Lohnnachforderungen einzuklagen. Das Urteil (Aktenzeichen 1 CA 312/08) betrifft den Fall, wo der Arbeitgeber einen Stundenlohn von 1,23€ gezahlt hatte. Er musste über 6.000€ an das Jobcenter als vorenthaltene Lohnsumme zahlen, die bei der ALGII-Ermittlung hätte angerechnet werden können. 50 weitere Fälle sind dort anhängig. Die Bundesagentur für Arbeit hat daraufhin die Jobcenter zu einer Prüfung aufgefordert, dass ein Stundenlohn nicht mehr unter 3 € liegen dürfe.

## E. Forderungen:

***Angesichts dieser dramatischen Fehlentwicklung fordert der DEUTSCHE FRAUENRAT die Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und die Einführung einer Sozialversicherungspflicht ab dem ersten EURO.***

Als mögliche **Sofortmaßnahmen** hält der DEUTSCHE FRAUENRAT die folgenden Gesetzesänderungen für unverzichtbar:

- Die zulässige Arbeitszeit bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist auf regelmäßig nicht mehr als 50 Arbeitsstunden im Monat zu begrenzen.
- Im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende muss:
  1. Die Definition der Zumutbarkeit (§ 10 SGB II) entsprechend den vorgenannten Forderungen verändert werden. Zumutbar darf nur die Arbeit sein, für die mindestens ein tariflicher oder gesetzlicher Mindestlohn gezahlt wird. Im Rahmen von Mini-Jobs ist dies unter anderem durch die Begrenzung der Arbeitsstunden sicher zu stellen.
  2. Beim Hinzuverdienst (gem. § 30 SGBII) muss der volle Lohn tatsächlich an die Arbeitsagentur abgeführt werden, damit die Gemeinschaft der Steuerzahler/innen durch den Anrechnungsbetrag auf die Regelleistung entlastet wird.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert seit langem zur die Verwirklichung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleich(wertige) Arbeit (EQUAL PAY)“ ein komplexes Bündel von Maßnahmen und hat hierzu im Jahr 2009 im Papier „Entgelt-gleich“ seine Positionen ausführlich dargelegt.

Grundsätzlich erwartet der DEUTSCHE FRAUENRAT, dass der Gesetzgeber notwendige Regelungen zur Gestaltung des Arbeitsmarktes und der Fortentwicklung der sozialen Sicherungssysteme wie auch des zivilrechtlichen Unterhaltsrechts und der Einkommensbesteuerung miteinander kompatibel und frei von Wertungswidersprüchen gestaltet. Zugleich ist das rechtsstaatliche Gebot der Normenklarheit zu beachten.