



DGB

Raus aus der Armutsfalle

DGB-Reformkonzept Minijob

ver.di

Prekär statt regulär!

Warum eine Reform der Minijobs?

Der Minijob scheint ein Renner. 7,5 Millionen Beschäftigte haben so einen Job und verdienen bis 400 Euro im Monat. Das sind fast 20 % aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Für ein Drittel ist er Nebenjob, fünf Millionen sind auf die 400 Euro angewiesen. Geringfügig Beschäftigte zahlen weder Steuern noch Sozialabgaben – sie haben also brutto für netto!? Das Vorhaben, die Minijobs sogar auf 450 Euro auszuweiten, klingt nach einer satten Lohnerhöhung für Minijobber/innen. Also alles prima? Ganz im Gegenteil!

Minijobs – ein gutes Geschäft?

Klar ist: Minijobs sind der Motor des Niedriglohnsektors. Mini-jobber/innen verdienen im Schnitt nicht einmal halb so viel wie Beschäftigte in regulärer Arbeit. Bei drei Vierteln von ihnen liegen die Stundenlöhne weit unter 8,50 Euro¹.

Geltendes Recht sagt: Teilzeitkräfte dürfen nicht benachteiligt werden. Dies ist aber tägliche Praxis. Von der Steuer- und Abgabefreiheit profitieren in Wirklichkeit nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber. Der Trick: Die Löhne werden vorab gekürzt. Die meisten Minijobber/innen erfahren Lohnabschläge und werden als Aushilfen mit „Aushilfslöhnen“ abgespeist, obwohl sie reguläre, oft tariflich bewertete Tätigkeiten verrichten, da auch

1 WSI-Mitteilungen 01/2012, S 9

andere gesetzlich verankerte Leistungen vorenthalten werden: Das betrifft Urlaub und Bezahlung von Feiertagen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, korrekte Elternzeit, betriebliche oder tarifliche Sonderleistungen usw.
Fazit: Minijobber/innen sind Beschäftigte zweiter Klasse. Weniger netto!

Ein Beispiel: „Sie wissen ja Frau Meyer, wenn ich Ihnen einen höheren Stundenlohn zahle, wird Ihr Einkommen steuerpflichtig, dann haben Sie netto weniger als heute“.



Was will der DGB?

Die Fehlentwicklungen bei den Minijobs werden nur beendet, wenn alle Arbeitsverhältnisse bei der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung gleich behandelt werden. Um die Arbeitsplätze zu erhalten, schlägt der DGB Regelungen für den Übergang vor.²

1 Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen

Arbeitsrechtliche Ansprüche von Personen mit geringen Einkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von ihrer Arbeitszeit sind alle Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit bei der Entlohnung (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen gleich zu behandeln. Die Verankerung eines gesetzlichen **Mindestlohnes** von nicht unter 8,50 Euro bzw. die **Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen** nach dem Entsendegesetz ist dafür Voraussetzung. Dies umso mehr, um diese Arbeitsverhältnisse und weitere gesetzliche Mindestbestimmungen (wie z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) effektiv zu **kontrollieren**, vor allem durch die zuständige Finanzkontrolle Schwarzarbeit. Um die Rechte von Teilzeitbeschäftigten zu stärken, muss die Möglichkeit **sachgrundloser Befristungen** von Arbeitsverhältnissen abgeschafft werden. Der **Rechtsanspruch**

² Den vollständigen Beschluss des DGB-Bundesvorstandes finden Sie im Internet unter www.dgb.de

auf eine Arbeitszeiterhöhung bis hin zur Vollzeitarbeit muss – analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit – gestärkt werden.

2 Gleichbehandlung durch Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge

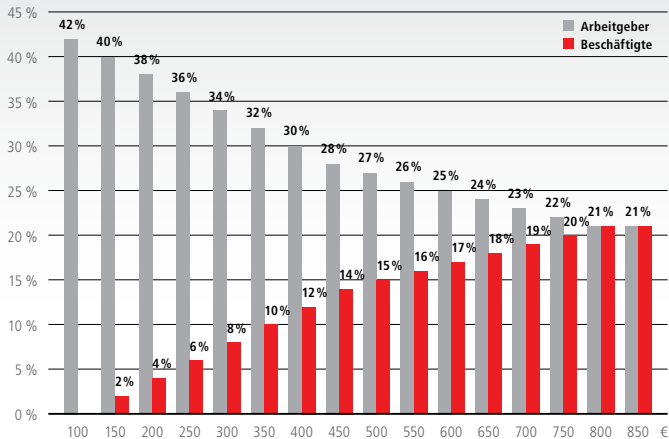
Alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro unterliegen der vollen **Sozialversicherungspflicht**. Ein möglicher Weg zur Umsetzung dieser Sozialversicherungspflicht ist die Erweiterung der Gleitzzone. Diese umfasst derzeit schon Einkommen zwischen 400 bis 800 Euro und wäre auf den Bereich der Einkommen von 0 bis 800 Euro auszuweiten. Diese Maßnahme sollte wissenschaftlich evaluiert werden.

Die Beiträge erbringen **individuell zurechenbare Ansprüche** in der Sozialversicherung. So werden alle Beschäftigten vollständig in die Systeme der sozialen Sicherung eingebunden; ihre eigenständigen Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe werden gestärkt.

3 Pauschale Besteuerung beenden

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs wird beendet; sie sind in das allgemeine Besteuerungssystem einzugliedern. Dafür sind natürlich angemessene **Übergangsfristen notwendig**. Um die Steuerbelastung für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, wird das **Faktorverfahren** (Steuerklasse IV/IV mit Faktor) **ver-**

Beispiel für die Belastung in der Gleitzone bei Einkommen von 1 bis 850 Euro im Monat



Wichtig: Dies ist eine Modellrechnung. Sozialversicherung besteht ab dem ersten Euro, eine Bagatellgrenze ist nicht vorgesehen.

Quelle: Entnommen aus: „Expertise Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen“.

Erarbeitet von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen, Berlin, August 2011

pflichtend, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, derzeit aber freiwillig.

Daneben steht es dem Gesetzgeber frei, für **gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten** Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen. Für Rentner/innen und Studierende gibt es schon heute Ausnahmen – sie brauchen eh keinen Minijob. **Schüler/innen** könnten im Rahmen einer Taschengeldregelung weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmen Rahmen haben.

Eine Frauendomäne

Minijobberinnen – mehr als zwei Drittel sind Frauen – werden die Perspektiven genommen, heute und im Alter. Minijobs bedeuten heute oft Entgeltdiskriminierung und den Mangel an beruflichen (Aufstiegs-) Perspektiven; sie führen später zu massiver Altersarmut.

„Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung als desaströs bezeichnet werden.“³

Kein Sprungbrett in einen guten Job

Minijobs konzentrieren sich stark auf wenige Branchen: Branchen, in denen vor allem Frauen beschäftigt sind. Der Umstieg auf sozialversicherte Beschäftigung ist so unerreichbar. Frauen, die mit Familienaufgaben arbeiten wollen oder müssen, werden in Minijobs gedrängt. Die dominierende Branche ist der Groß- und Einzelhandel mit 1,2 Mio. Minijobs. Es folgen Gebäudereinigung, Grundstücks- und Wohnungswesen mit 782.000, Gastronomie mit 670.000 und Gesundheitswesen mit 420.000 Beschäftigten. In diesen vier Bereichen arbeiten **über 42 % aller Minijobber/innen**.

Minijob = Minirente = Altersarmut

Die Beiträge für Minijobber/innen an die Sozialversicherung sind Pauschalen. Sie sichern keine bzw. keine vollwertigen Ansprüche in der Gesetzlichen Ren-

³ Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“
Drucksache 17/6240, S. 155

ten-, der Kranken- und der Arbeitslosenversicherung. Die mangelnde soziale Sicherung hat insbesondere bei Arbeitslosigkeit und im Alter negative Folgen. Aktuelle Rechnungen des zuständigen Ministeriums zeigen: Minijobber/innen, die ein Jahr lang tätig sind, erwerben eine monatliche Rente von 3,11 Euro. Nach 45 Versicherungsjahren betrage der Rentenanspruch (auf Grundlage heutiger Werte) 139,95 Euro. Altersarmut ist so vorprogrammiert!



Gute Gründe für eine Minijob-Reform

- **Höhere Löhne. Mehr gute Arbeit. Gut gegen Fachkräftemangel.**

Die Reform der kleinen Arbeitsverhältnisse wird Jobs 2. Klasse und „Aus-hilfslöhne“ für reguläre Arbeit unterbinden. Dies stärkt vor allem Lang-zeitarbeitslose, Geringqualifizierte und Frauen. Durch die Aufhebung der „400-Euro-Mauer“ würde die Arbeitszeit ausgeweitet und individuell angepasst. So entstehen auch zusätzliche Verdienste. Schon heute gibt es im Gesundheitswesen, in der Pflege und bei der Kinderbetreuung einen erheblichen Fachkräftemangel. Die Umgestaltung in reguläre Teil- und Vollzeitarbeit trägt dazu bei, Fachkräftepotenziale zu heben, und verhilft den dort beschäftigten Frauen zu besseren Erwerbsmöglichkeiten.

- **Teilzeitkräfte wollen und könnten länger arbeiten**

Entgegen vielen Vorurteilen wollen und könnten viele Minijobber/innen länger arbeiten. Sie fühlen sich aber durch die Festlegung auf 400 Euro in einer „Arbeitszeitfalle“. Das zeigt auch die Verteilung der Minijob-Einkommen. Gut 40 % derer, die nur geringfügig arbeiten, verdienen 350 bis 400 Euro.

„Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten.“⁴

Viele Beschäftigte wollen Teilzeit mit unterschiedlichen Stunden. Sie wollen keine Jobs 2. Klasse. Teilzeit muss regulär gestaltet und an den Bedarfen der Beschäftigten orientiert sein.

• Neue Aufgabe für eine erfahrene Institution

Auch reguläre Teilzeit mit wenig Stunden kann ohne bürokratischen Aufwand angeboten werden. Hier könnte die heutige Minijobzentrale neue Aufgaben übernehmen. Als „Teilzeitzentrale“ könnte sie die Anmeldung der „kleinen Teilzeit“ übernehmen, die Einhaltung der Sozialversicherungspflicht und der Entgeltgleichheit kontrollieren, für Beschäftigung im Haushalt zuständig bleiben und zusätzlich Kleinst-Unternehmen betreuen.

Impressum

Herausgeber:

DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
info@dgb.de
www.dgb.de

verantwortlich:

Ingrid Sehrbrock

Redaktion:

Jenny Huschke, Johannes Jakob

Layout:

Stegschuster+Schulz, Berlin

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Fotos:

Titelbild: Georgii Dolgykh/123rf.com
S. 3: sdominick/istockphoto.com
S. 8: maiwald/photocase.com

Stand: Oktober 2012 / Sonderdruck der
Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

Kontakt bei ver.di:

Karin Schwendler, Bereichsleiterin
Frauen- und Gleichstellungspolitik
ver.di Bundesverwaltung
Tel: 030 / 6956-1150
E-Mail: karin.schwendler@verdi.de