



DGB

**Raus aus der
Armutsfalle
DGB-Reformkonzept
Minijob**

**GUTE
MINI
JOBS**

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Redaktion:

Johannes Jakob, Jenny Huschke, Oliver Suchy

Layout:

Stegschuster + Schulz, Berlin

Fotos:

Titelbild: Georgii Dolgykh/123rf.com

S. 13: maiwald/photocase.com

S. 21: kali9/istockphoto.com

S. 28: sdominick/istockphoto.com

Druck:

PrintNetwork pn GmbH

Stand: Oktober 2012

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB

bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:

www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen für Bestellerinnen/Besteller

ohne Zugang zum Internet:

PrintNetwork pn GmbH

Stralauer Platz 33 – 34

10243 Berlin

Raus aus der Armutsfalle DGB-Reformkonzept Minijob

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Zahlen und Fakten zum Minijob	6
Minijobs – ein gutes Geschäft?	8
Fazit: Weniger netto	9
Der Minijob: Sprungbrett zu guter Arbeit?	10
Der Minijob: Gut gegen Schwarzarbeit?	11
Minijob = Minirente = Altersarmut.	12
Was will der DGB erreichen?	14
Gute Gründe für eine Minijob-Reform	23
Erläuterungen	27

Job statt Arbeitsplatz – prekär statt Karriere?

Warum eine Reform des Minijobs nötig ist.

Der Minijob scheint ein Renner zu sein. 7,5 Millionen Beschäftigte haben einen Job auf der sogenannten 400-Euro-Basis. Für ein Drittel dient er als Nebenjob, fünf Millionen von ihnen sind ausschließlich auf den Minijob angewiesen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlen weder Steuern noch Sozialabgaben – haben also brutto für netto.

Die FDP und Teile der CDU/CSU wollen die Minijobs deshalb ausweiten und die Grenze auf 450 Euro erhöhen. Das klingt fast, als würden Minijobber/innen mehr verdienen. Also alles prima? Ganz im Gegenteil! Der Minijob ist ein klarer Fall von Etikettenschwindel. Mit fatalen Auswirkungen.

Die 400-Euro-Grenze bedeutet nicht, dass Beschäftigte im Minijob auch wirklich 400 Euro verdienen. Die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen: Der Minijob ist der Motor des Niedriglohnssektors – die Stundenlöhne liegen bei drei Vierteln der Minijobber/innen weit unter 8,50 Euro. Außerdem werden in weiten Teilen der Gastronomie oder des Handels kaum noch andere, reguläre Arbeitsplätze angeboten – oder diese Arbeitsplätze werden in Minijobs aufgesplittet.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist der Minijob also keineswegs attraktiv, sondern eine Armutsfalle. Denn das viel beschworene „Sprungbrett“ in reguläre Beschäftigung ist der Minijob erwiesenermaßen nicht.

Minijobberinnen – mehr als zwei Drittel sind Frauen – werden die Perspektiven genommen, heute und auch fürs Alter. Denn der Minijob bedeutet in der Gegenwart oft Entgeltdiskriminierung und den Mangel an beruflichen Perspektiven und Aufstieg; er führt später zu massiver Altersarmut. Der DGB fordert deshalb eine Reform der kleinen Beschäftigungsverhältnisse. Und wir erklären, wie es geht.

Annelie Buntenbach
Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes

Zahlen und Fakten zum Minijob

Aktuell gibt es knapp 7,5 Millionen Arbeitsverhältnisse, in denen die Beschäftigten nicht mehr als 400 Euro verdienen. Das sind etwa 20 % aller Arbeitnehmer/innen in Deutschland. Davon sind 2,5 Mio. Nebentätigkeiten (Hinzuverdienste) – also arbeiten 5 Mio. ausschließlich in Minijobs.

Das Besondere am Minijob ist, dass die Beschäftigten weder Steuern noch Sozialabgaben zahlen, wenn ihr Einkommen unter 400 Euro im Monat bleibt.

Nicht die Nachfrage durch Arbeitnehmer/innen bestimmt die hohe Zahl der Minijobs, sondern das Angebot durch die Arbeitgeber. Aufgrund des hohen finanziellen und zeitlichen Flexibilisierungspotenzials sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse vor allem für Arbeitgeber attraktiv. **Viele reguläre Arbeitsplätze werden – vor allem im Dienstleistungssektor – durch Minijobs ersetzt.**

Minijobs sind vor allem eine Frauendomäne. Doch dies ist für sie mehr Fluch als Segen, weil die Minijobs die Erwerbsmöglichkeiten von Frauen eher einschränken als erweitern. Vor allem unter denjenigen, die ausschließlich im Minijob arbeiten, ist der Anteil von Frauen besonders hoch. Die Zahlen zeigen, dass Minijobs nicht allein von Schülerinnen, Studentinnen oder Rentnerinnen, sondern zum überwiegenden Teil von Frauen in den mittleren Jahrgängen ausgeübt werden. Dort wird aber die Basis einer auskömmlichen Rente gelegt.

Die Branchen, in denen Frauen beschäftigt sind, sind die am stärksten durch Minijobs geprägten Branchen. Der Umstieg auf sozialversicherte Beschäftigung ist oft unerreichbar. Frauen, die trotz Familienaufgaben erwerbstätig sein wollen, werden häufig in geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gedrängt.

Jede/r Fünfte im Minijob

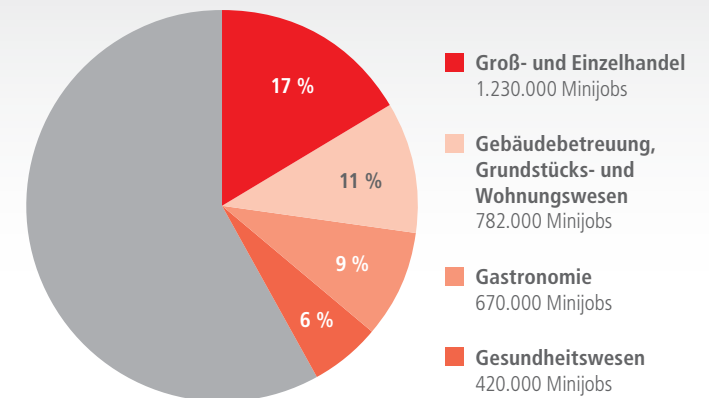
70 % sind Frauen

Kein Sprungbrett in reguläre Arbeit

„Für viele junge Mütter, die reguläre Arbeit suchen, wird der Minijob zur biografischen Sackgasse.“ **Bundesfamilienministerin Kristina Schröder** am 28. März 2012 (dpa)

Die Minijobs konzentrieren sich stark auf wenige Branchen, vor allem hier führen die Minijobs zu Verwerfungen und verringern die Chancen, eine reguläre, sozialversicherte Teilzeit- oder Vollzeitstelle zu erreichen. Die dominierende Branche der Minijobs ist der Groß- und Einzelhandel mit 1,2 Mio. Es folgen Gebäudebetreuung, 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.**

Die dominierenden Branchen der Minijobs



Daten: Bundesagentur für Arbeit

Minijobs – ein gutes Geschäft?

Auf den ersten Blick scheint ein Minijob attraktiv. Viele meinen, sie bekommen etwas geschenkt. Doch auf den zweiten Blick sieht das anders aus. In Wirklichkeit profitieren fast ausschließlich die Arbeitgeber von dieser Beschäftigungsform.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat in einer neuen Studie Stundenlöhne untersucht. Minijobber/innen (ohne Studenten/Studentinnen, Schüler/innen und Rentner/innen) verdienen im Schnitt nicht einmal halb so viel, wie Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis. Selbst wenn man die unterschiedliche Qualifikation berücksichtigt, bleibt der Lohnabstand gravierend. **Mehr als drei Viertel der Minijobber/innen bekommen weniger als 8,50 Euro Stundenlohn. Der Minijob ist also eine Niedriglohnfalle.**

Obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz vorsieht, dass Teilzeitkräfte in der Praxis nicht benachteiligt werden dürfen, ist genau dies die tägliche Praxis. Die leicht höhere Abgabenbelastung bei Minijobs für Arbeitgeber kompensieren die Unternehmen dadurch, dass die Löhne gedrückt und Leistungen gekürzt werden, auf die die Beschäftigten gesetzliche Ansprüche haben: Vorenthalten werden Urlaub und Bezahlung von Feiertagen, Lohnfortzahlung bei Krankheit, betriebliche oder tarifliche Sonderleistungen usw. Das WSI kommt zu dem Schluss:

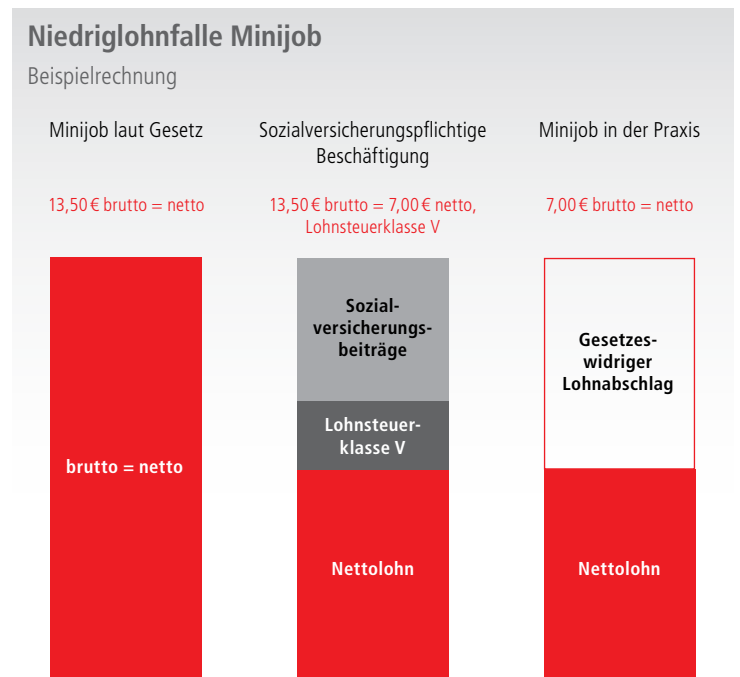
„Für die Beschäftigten erweist sich die Annahme, in Minijobs werde ‚brutto gleich netto‘ und damit mehr verdient, faktisch als Illusion. Durch Lohnabschläge kommt der ‚Vorteil‘ durch die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht den Beschäftigten im Minijob, sondern den Unternehmen zugute.“¹

Für Arbeitgeber schon ...

... aber: Beschäftigte werden mit Niedriglohn abgespeist.

Fazit: Weniger netto.

Die Steuer- und Abgabenfreiheit kassieren in Wirklichkeit nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber. Der Trick: Die Löhne werden vorab gekürzt, sodass netto häufig noch weniger gezahlt wird, als wenn die Tätigkeit sozialversicherungspflichtig wäre. Die meisten Minijobber/innen erfahren in der Realität also Lohnabschläge und werden als Aushilfen mit „Aushilfslöhnen“ abgestempelt, obwohl sie reguläre, oft tariflich bewertete Tätigkeiten verrichten und nicht als Aushilfen, sondern dauerhaft beschäftigt werden.



Quelle: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 9

Der Minijob: Sprungbrett zu guter Arbeit?

Ein wichtiges Ziel für die Erweiterung der Minijobs im Zuge der Hartz-Reformen 2003 war die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Dieser Weg muss jedoch aus heutiger Sicht als gescheitert angesehen werden. Zwar wechseln Beschäftigte im Minijob in normale Arbeit, aber Studien der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass etwa genauso viele Personen aus normaler Arbeit wieder in den Minijobbereich fallen. Dies ist von der jeweiligen Konjunkturlage abhängig. Das Ganze ist also arbeitsmarktpolitisch ein Nullsummenspiel.

Die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von Teilzeit in Vollzeit wächst mit dem Bildungsniveau und bereits erworbener Berufserfahrung. Das heißt, vor allem besser Qualifizierte schaffen den Absprung. Doch diese Gruppe wäre auch ohne Minijobs in den Arbeitsmarkt gekommen. Für geringer Qualifizierte bleibt der Minijob eher eine Falle. Vor allem vor diesem Hintergrund werden die Minijobs auch von fast allen wissenschaftlichen Forschungsinstituten negativ beurteilt.

Vor allem für Langzeitarbeitslose gibt es keine zusätzlichen Beschäftigungseffekte. 680.000 Aufstocker/innen üben einen Minijob aus, sind aber weiterhin auf staatliche Hilfen angewiesen. Viele bleiben über viele Jahre Aufstocker/innen. Dieser staatliche „Kombilohn“ wird vor allem von den Steuerzahlern/Steuerzahlerinnen bezahlt. Das ist der falsche Weg.

Minijobs erhöhen zwar die Flexibilität für die Unternehmen und bieten zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, bilden aber in der Regel keine Brücke in reguläre Beschäftigung.

Dritter Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung S. 74

Minijob: Kein Weg in den Arbeitsmarkt

Hand in Hand: Minijob und Schwarzarbeit

Staatlicher Kombilohn

Der Minijob: Gut gegen Schwarzarbeit?

Auch das Ziel des Gesetzgebers, Schwarzarbeit durch Minijobs zu bekämpfen und insbesondere in Privathaushalten zusätzliche Erwerbsmöglichkeiten zu schaffen, ist nicht erreicht worden. Untersuchungen zeigen, dass etwas 4,5 Mio. Privathaushalte eine Putz- oder Haushaltshilfe beschäftigen². Davon sind nur wenige sozialversichert beschäftigt und nur ca. 200.000 Arbeitskräfte offiziell als Minijobber/innen angemeldet.

Im gewerblichen Bereich ist sogar ein gegenteiliger Effekt festzustellen. Die Minijobs werden zur zusätzlichen Verschleierung von Schwarzarbeit genutzt. Der Minijob wird regulär angemeldet, der Rest wird schwarz ausgezahlt. Bei Kontrollen fällt dies in der Regel nicht auf, weil die geleistete Arbeitszeit nicht kontrolliert wird und sich der Minijobber legal im Betrieb aufhält.

Die fixe Minijob-Grenze von 400 Euro setzt die Beschäftigten unter Druck, Schwarzarbeit zu akzeptieren, auch wenn sie dies eigentlich nicht wollen. Es ist nicht davon auszugehen, dass das Volumen an Schwarzarbeit insgesamt zunimmt, wenn diese Sonderregelungen beseitigt werden.

„Wir brauchen in Deutschland kein Wachstum prekärer Jobs, sondern mehr existenzsichernde Beschäftigung mit Perspektiven.“

Brigitte Pothmer, Bündnis 90/Die Grünen

² Institut der Deutschen Wirtschaft „Arbeitsplatz Privathaushalt – Ein Weg aus der Schwarzarbeit“, 2009

Minijob = Minirente = Altersarmut.

Für Minijobs zahlen die Arbeitgeber eine Pauschale an die Sozialversicherungen (15 % bzw. in Privathaushalten 5 % an die gesetzliche Rentenversicherung und 13 % an die gesetzliche Krankenversicherung). Minijobber/innen erwerben dadurch keine vollwertigen Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung, sondern müssten dafür den Rentenbeitrag zusätzlich aus eigener Tasche aufstocken (zurzeit 4,6 %). Sie haben auch keinen eigenen Anspruch auf die Gesetzliche Krankenversicherung oder die Arbeitslosenversicherung. Die mangelnde soziale Sicherung hat insbesondere bei Arbeitslosigkeit und im Alter negative Folgen. Altersarmut – vor allem von Frauen – ist so vorprogrammiert.

Nach einer Berechnung des Bundesarbeitsministeriums erwirbt ein Minijobber/ eine Minijobberin, der/die ein Jahr lang tätig ist, eine monatliche Rente von 3,11 Euro. Nach 45 Versicherungsjahren betrage der Anspruch auf Altersgeld auf Grundlage der heutigen Werte 139,95 Euro.

„Es macht keinen Sinn, heute die Minijobs auszuweiten und morgen mit der Zuschussrente die Folgen davon mühsam aufzufangen.“

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) am 28. März 2012 (dpa)

Nach dem neuen Unterhaltsrecht wird davon ausgegangen, dass jeder Partner für sich allein verantwortlich ist. Längere Zeit Unterhalt gibt es nicht mehr. Deswegen ist eine soziale Sicherung für beide Partner/innen von enormer Bedeutung. Alle Arbeitsverhältnisse müssen sozialversichert sein.



Was will der DGB erreichen?

Diese Fehlentwicklungen müssen beendet werden. Das geht nur, wenn alle Arbeitsverhältnisse bei der Bezahlung, den übrigen Arbeitsbedingungen und der sozialen Sicherung gleich behandelt werden.

Dabei sollen natürlich die Arbeitsplätze erhalten bleiben. Deswegen schlägt der DGB³ weitere Regelungen vor, die den Übergang erleichtern sollen. Das Ziel ist die Sozialversicherungspflicht ohne Ausnahmen ab dem ersten Euro. Hierdurch steigen die Chancen, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die eine auskömmliche Entlohnung garantieren, die soziale Sicherung stärken, die Grundsicherung im Alter langfristig entlasten und die Gleichstellung am Arbeitsmarkt erleichtern. Dafür sind auch Änderungen im Steuerrecht notwendig.

Sozialversichert
ohne Ausnahme

Der Beschluss des DGB sieht im Einzelnen Folgendes vor:

1 Gleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von Beschäftigten mit geringen Arbeitseinkommen müssen tatsächlich durchgesetzt werden. Unabhängig von der Arbeitszeit müssen alle entsprechend ihrer Tätigkeit **bei der Entlohnung** (Eingruppierung, Gleichwertigkeit der Arbeit) und den übrigen Arbeitsbedingungen **gleich behandelt** werden. Das gebieten bereits heute das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie der Grundsatz der Entgeltgleichheit. Dafür ist die Durchsetzung eines gesetzlichen **Mindestlohnes** von nicht unter 8,50 Euro bzw. die **Ausweitung von tariflichen Mindestlöhnen** nach dem Entsendegesetz eine wichtige Unterstützung.

Entgeltgleichheit und Mindestlöhne sind zudem Voraussetzung, um überhaupt eine **Kontrolle** der Arbeitsverhältnisse und weiterer gesetzlicher Mindestbestimmungen (wie z. B. Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) durch die zuständigen staatlichen Stellen (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) durchzuführen.

Die Möglichkeit **sachgrundloser Befristungen** von Arbeitsverhältnissen muss beendet werden. Sachgrundlose Befristungen sind ein wichtiger Grund, warum Beschäftigte auch in kleinen Arbeitsverhältnissen ihre Rechte nicht einfordern.

Der **Rechtsanspruch auf eine Arbeitszeiterhöhung** oder ggf. einen Vollzeitarbeitsplatz muss – analog zum bestehenden Recht auf Teilzeitarbeit – gestärkt werden.

In Minijobs werden existierende Lohnstandards faktisch massenhaft ohne Sanktionsandrohung unterlaufen. Die insgesamt 7,4 Mio. Minijobs werden damit für viele zur Niedriglohnfalle.

WSI-Mitteilungen 1/2012

³ Der vollständigen Beschluss des DGB-Bundesvorstandes steht im Internet unter www.dgb.de

„Minijobs bieten kaum berufliche Perspektiven und keine eigenständige Absicherung gegen allgemeine Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit und gegen das Alter. Geringfügig Beschäftigte, also in der Mehrheit Frauen, sind aufgrund der völlig unzureichenden sozialen Absicherung in besonders hohem Maße von Altersarmut bedroht.“

Antrag der Fraktion Die Linke, Drucksache 17/7386

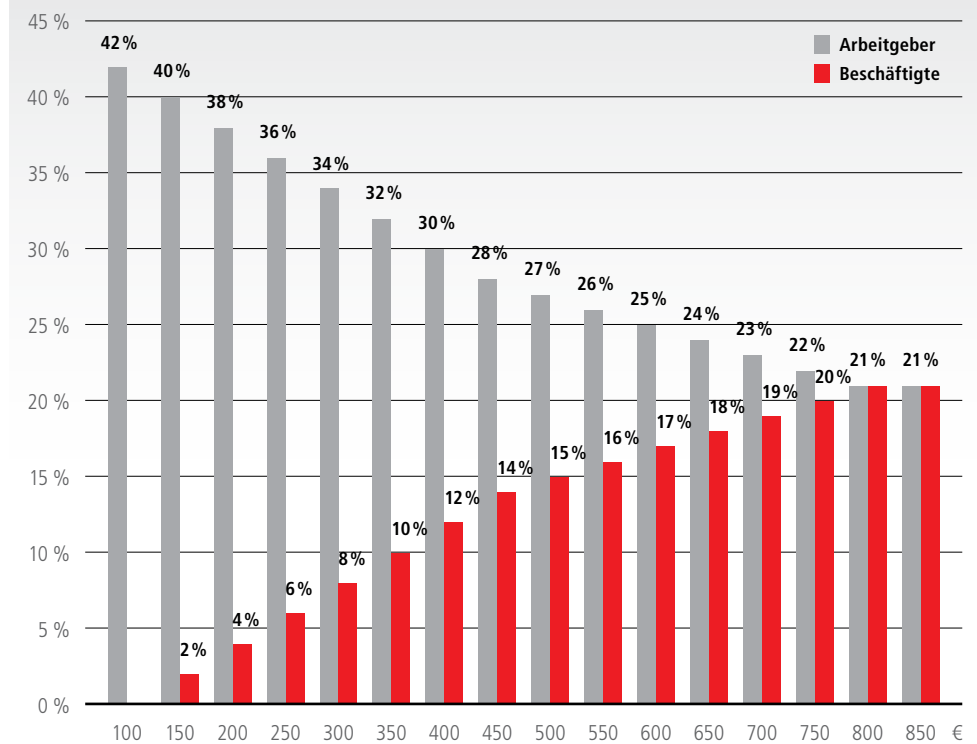
2 Gleichbehandlung durch Stärkung der eigenständigen Sozialversicherung und Altersvorsorge

Nach dem Vorschlag des DGB unterliegen alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro der vollen **Sozialversicherungspflicht**. Ein möglicher Weg zur Umsetzung dieser Sozialversicherungspflicht ist die Erweiterung der Gleitzone. Diese umfasst derzeit Einkommen zwischen 400 bis 800 Euro und wäre auf den Bereich der Einkommen von 1 bis 800 Euro auszuweiten. Diese Maßnahme sollte wissenschaftlich evaluiert werden.

Ein Beispiel für die Gestaltung der Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone⁴ sehen Sie auf Seite 17: Der Vorschlag muss vor dem Hintergrund des derzeitigen Rechtes beurteilt werden. Das derzeitige Recht sieht vor, dass der Arbeitgeber bis 400 Euro Abgaben in Höhe von 31 % zahlt. Bei einem Einkommen zwischen 400 und 800 Euro gibt es jetzt bereits die Gleitzone, sodass die Abgaben der Beschäftigten in dieser Zone bis 800 Euro kontinuierlich steigen. Ab 800 Euro zahlen die Beschäftigten den paritätischen Beitrag.

Nach dem DGB-Vorschlag müssen in Zukunft ab dem ersten Euro die vollen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Diese Beiträge werden allerdings gleitend zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen verteilt, sodass der Anteil der Arbeitnehmer/innen steigt, während die Belastung für den Arbeitgeber abnimmt. Ab 800 Euro gilt dann die paritätische Finanzierung.

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.

⁴ Entnommen aus: „Expertise Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen“. Erarbeitet von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen. Berlin, August 2011

Quelle: Siehe Fußnote Seite 16

„Es ist falsch, die Geringfügigkeitsgrenze zu erhöhen. Denn Minijobs führen kaum in reguläre Beschäftigung und sind besonders für Frauen meist eine Sackgasse des Niedriglohns ohne Aufstiegsmöglichkeit. Zudem werden reguläre Jobs durch Minijobs verdrängt. Das ist auch ein arbeitsmarktpolitischer Irrweg.“

SPD-Generalsekretärin Andrea Nahles am 8. Juli 2012

Finanzielle Veränderungen gegenüber dem derzeitigen Recht:

Für die **Beschäftigten** erhöhen sich die Beiträge vor allem in der Einkommenszone zwischen 300 bis 400 Euro um max. 48 Euro (48 Euro bei einem Einkommen von 400 Euro). In der Einkommenszone zwischen 400 bis 800 Euro ergeben sich gegenüber dem heutigen Recht keine gravierenden Änderungen. Dafür erhalten die Beschäftigten den vollen Schutz der sozialen Sicherung und eine Perspektive auf reguläre, gut bezahlte Beschäftigung.

Für die **Arbeitgeber** liegt die Mehrbelastung bis 400 Euro bei max. 18 Euro. In der Einkommenszone zwischen 400 bis 800 Euro liegt die Mehrbelastung bei einem Einkommen von 450 Euro bei 37 Euro und nimmt dann kontinuierlich ab.

Den Beiträgen stehen **individuell zurechenbare Ansprüche** der Sozialversicherungen gegenüber. Die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro bindet alle Beschäftigten in die Systeme der sozialen Sicherung ein. Sie stärkt eigenständige Ansprüche und kontinuierliche Erwerbsverläufe. Die „400-Euro-Mauer“ ist aufgehoben und es besehen Anreize für Arbeitgeber, die Arbeitszeit auszuweiten.

3 Pauschale Besteuerung beenden

Die pauschale Besteuerung der Einkommen aus Minijobs wird beendet. Die pauschale Besteuerung ist der Kern des Problems. Deswegen werden die Arbeitsverhältnisse in das allgemeine Besteuerungssystem eingegliedert. Zur Anpassung der Arbeitsverhältnisse sind angemessene

Übergangsfristen für die bestehenden Arbeitsverhältnisse notwendig. Daneben steht es dem Gesetzgeber frei, für **gesellschaftlich nützliche Tätigkeiten** Ausnahmen bei der Besteuerung zuzulassen.

- **Gerechte Verteilung der Steuern auf beide Ehepartner**

Um die monatlichen Abzüge für Ehepaare wirklichkeitsnäher vorzunehmen, wird das **Faktorverfahren** (Steuerklasse IV/IV mit Faktor **verpflichtend**, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. (Erläuterungen dazu auf S. 32) Das Faktorverfahren ist bereits geltendes Recht, derzeit aber freiwillig. Heute werden durch die vielfach praktizierte Kombination der Steuerklassen III/V die steuerlichen Freibeträge beider Partner auf nur einen Partner übertragen, sodass die tatsächliche Steuerbelastung verzerrt dargestellt wird. Dies begünstigt vor allem die Ehepartnerin/ den Ehepartner mit dem höheren Einkommen bei der Verteilung der gemeinsamen Steuerschuld, während das Faktorverfahren eine Verteilung entsprechend der anteiligen Einkommenshöhe vornimmt. Bei einem geringen Einkommen fallen dann keine monatlichen Abzüge an.

- **Für Rentner/innen und Studenten/Studentinnen gibt es schon heute Ausnahmen – sie brauchen keinen Minijob.**

Rentnerinnen und Rentner, die eine Regelaltersrente beziehen, zahlen schon jetzt bei Nebenverdiensten **keine Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung**. Nur der Arbeitgeber zahlt Beiträge zu allen Zweigen der sozialen Sicherung.

Für eingeschriebene **Studentinnen und Studenten** deutscher Hochschulen ist eine Beschäftigung schon jetzt grundsätzlich in der Krankenversicherung, Pflegeversicherung und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei (Werkstudentenprivileg). In der gesetzlichen Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht.

Für **Schülerinnen und Schüler** schlägt der DGB eine Taschengeldregelung vor, sodass sie weiterhin sozialabgabenfrei Einkommen in einem bestimmten Rahmen haben können.

- **Übergangsregelung bis zu drei Jahre**

Um den Beschäftigten und den Arbeitgebern die Anpassung an die geänderten steuerlichen Regelungen zu erleichtern, muss es Übergangsregelungen geben. In **einem Zeitraum von bis zu drei Jahren** bleibt die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse erhalten. Die Pauschale, die der Arbeitgeber zahlt, wird von jetzt zwei Prozent auf fünf Prozent angehoben.

- **Sonderregelungen für Jugendgruppen, Musikgruppen, Sportvereine usw.**

Diese Tätigkeiten sollen nicht gefährdet werden. Für diese Tätigkeiten gibt es, wie bisher, weiterhin Steuerfreibeträge; in diesem Fall müssen auch keine Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden. Diese Tätigkeiten wurden bisher häufig mit einem Minijob kombiniert. Der Gesetzgeber muss deswegen entscheiden, ob die Freibeträge eventuell angehoben werden müssen. Dabei müssen die begünstigten Tätigkeiten



Gute Gründe für eine Minijob-Reform

aber konkret und abschließend definiert werden (z. B. Jugendarbeit, soziales Engagement in karitativen Organisationen, Sport, Mitwirkung in Chören und Orchestern usw.) und – um Missbräuche zu verhindern – sie müssen klar und eindeutig von gewerblichen Arbeitsverhältnissen abgegrenzt werden. Eine Kombination der ehrenamtlichen Tätigkeit mit dem Hauptberuf muss ausgeschlossen werden. Da es sich um gesellschaftlich nützliche und gemeinnützige Arbeiten handelt, ist hier eine Sonderregelung gerechtfertigt.

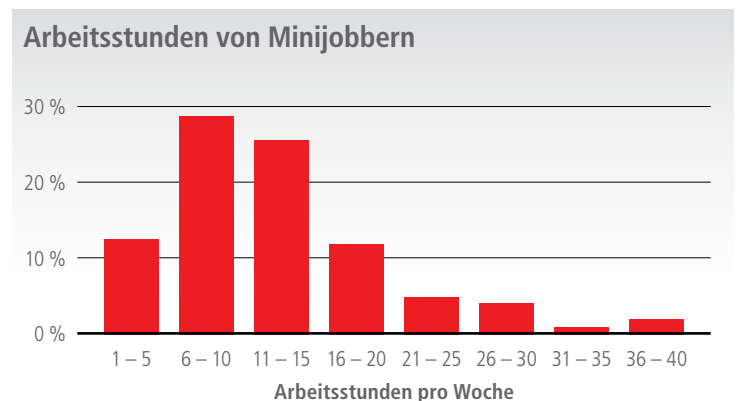
In Verbindung mit einer verbreiteten gesetzeswidrigen Anwendung im Betrieb wird der Minijob in der Regel zur Niedriglohnfalle, weshalb die Ausbreitung und Verfestigung des Niedriglohnsektors auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht zuletzt auf den hohen Anteil von Minijobs zurückzuführen ist.

WSI-Mitteilungen 1/2012

Teilzeitkräfte wollen länger arbeiten – dürfen es aber nicht.

In der Öffentlichkeit wird der Eindruck erweckt, Frauen hätten kein Interesse daran, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Das ist jedoch falsch. Aus Befragungen wissen wir, dass viele Minijobberinnen gerne länger arbeiten wollen, aber durch den Minijob sich in einer „Arbeitszeitfalle“ fühlen. So hat das Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit (IAB) festgestellt:

„Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und **zwei Drittel der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten**. Hier besteht noch beachtliches Arbeitszeitpotenzial, das bei entsprechend vorhandenen Rahmenbedingungen erschlossen werden kann. Neben Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung würden dabei eine bessere Betreuung für Kinder im Krippen- und Schulkindalter, familienfreundliche Arbeitsmodelle sowie eine ausgewogene Arbeitsteilung in den Familien helfen.“ (IAB-Kurzbericht 9/2011)



Quelle: SOEP, Berechnungen des IZA

Das Gleiche gilt auch für die **Erwerbstätigkeit speziell von Müttern.**

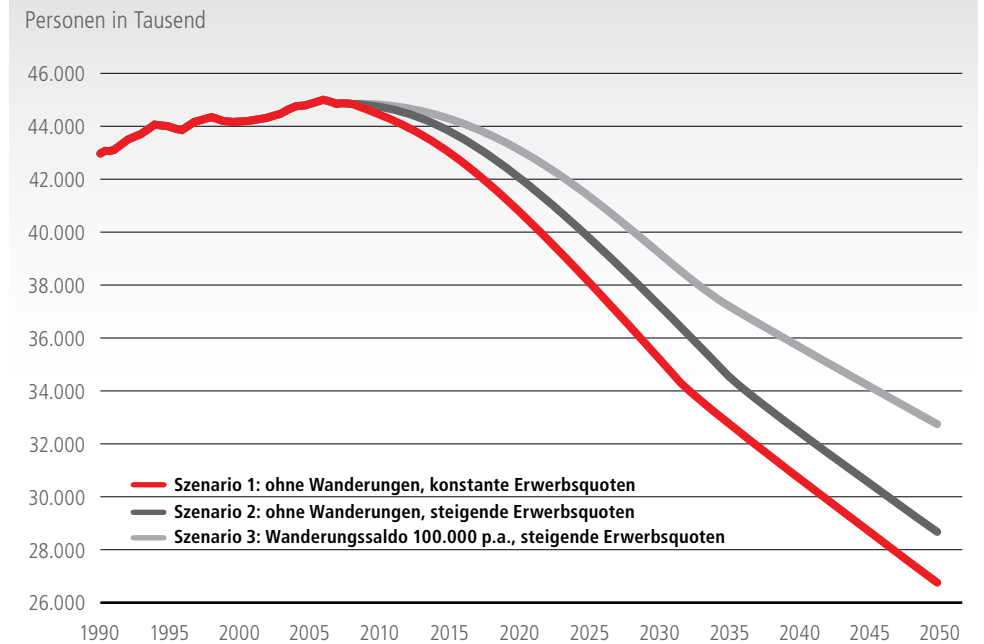
43 % der Mütter, die heute einen Minijob haben, würden sogar gerne Vollzeit arbeiten, weitere 30 % wünschen sich Teilzeit über 20 Stunden und weitere 27 % Teilzeit unter 20 Stunden. Interessant ist, dass ein erheblicher Teil der Mütter, die derzeit Vollzeit arbeiten, ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden. Immerhin 35 % würden lieber Teilzeit von 20 bis 35 Stunden arbeiten. Fest steht: Es gibt einen Bedarf an Teilzeitarbeit mit unterschiedlicher Stundenzahl. Die meisten Beschäftigten haben keinen Bedarf an kleinen Jobs ohne Absicherung und zu nicht korrekt gezahlten Löhnen. Teilzeit muss regulär gestaltet und an den Bedarfen der Beschäftigten orientiert sein.

Höhere Löhne. Mehr gute Arbeit. Sicherung von Fachkräften.

Die Reform der Minijobs soll vor allem die Erwerbsmöglichkeiten von Langzeitarbeitslosen, Geringqualifizierten und Frauen verbessern. Durch die Aufhebung der 400-Euro-Mauer besteht die Chance, die Arbeitszeit auszuweiten und individuell anzupassen. Durch die vom DGB vorgeschlagene Gleitzone entstehen für Arbeitgeber Anreize, Kleinstarbeitsverhältnisse aufzustocken. Hierdurch entstehen für die Beschäftigten zusätzliche Verdienstmöglichkeiten.

Es stellt sich deswegen die Frage, ob diese Ausweitung der Arbeitszeit nicht an anderer Stelle zu mehr Arbeitslosigkeit führt. Beispiele in anderen Ländern zeigen, dass auch eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht zu Arbeitslosigkeit führen muss. Das Arbeitsvolumen ist keine feste Größe, sondern ändert sich ständig. Während die Erwerbstätigenquote in Deutschland bei den Frauen bei gut 60 % liegt, liegt sie in den skandinavischen Staaten bei über 70 % und dort ist die Arbeitslosigkeit nicht höher als in Deutschland. Gerade im Dienstleistungsbereich entstehen laufend neue Arbeitsplätze.

Szenarien zur Entwicklung des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050



Quelle: IAB-Kurzbericht 16/2011

Schon heute gibt es im Gesundheitswesen, in der Pflege und bei der Kinderbetreuung einen deutlichen **Fachkräftemangel**. Die Ausweitung der Arbeitszeiten trägt dazu bei, diese Probleme zu mindern. Davon profitieren in hohem Maße Frauen, die schwerpunktmäßig in diesen Berufen arbeiten.

Langfristig gesehen führt ohnehin kein Weg an der Ausweitung des Arbeitskräftepotenzials vorbei. Seit dem Jahre 2010 nimmt die **Zahl der Arbeitskräfte**

kontinuierlich ab. Bis 2050 im mittleren Szenario um 10 Millionen, schon bis 2020 um knapp 2 Millionen. Es herrscht breite Übereinstimmung, dass die Schließung dieser Lücke vor allem durch die Aktivierung der inländischen Arbeitskräfte erfolgen muss. Allein auf Zuwanderung zu setzen ist keine Lösung, weil auch andere Länder von den demografischen Veränderungen betroffen und die Berufe, die bei uns nachgefragt sind, auch in den anderen Ländern gefragt sind.

Die Minijob-Grenze ist auch deshalb nicht mehr zeitgemäß und wird auch nicht zu einer Erhöhung der Arbeitslosigkeit führen.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass ein großer Teil der Erwerbstätigen ihre eigentlich präferierte Arbeitszeit nicht realisieren kann. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden deutlich über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten. Hätten Frauen und Männer die Wahl, würde ihr Arbeitszeitvolumen also deutlich näher beieinander liegen, als es faktisch der Fall ist.

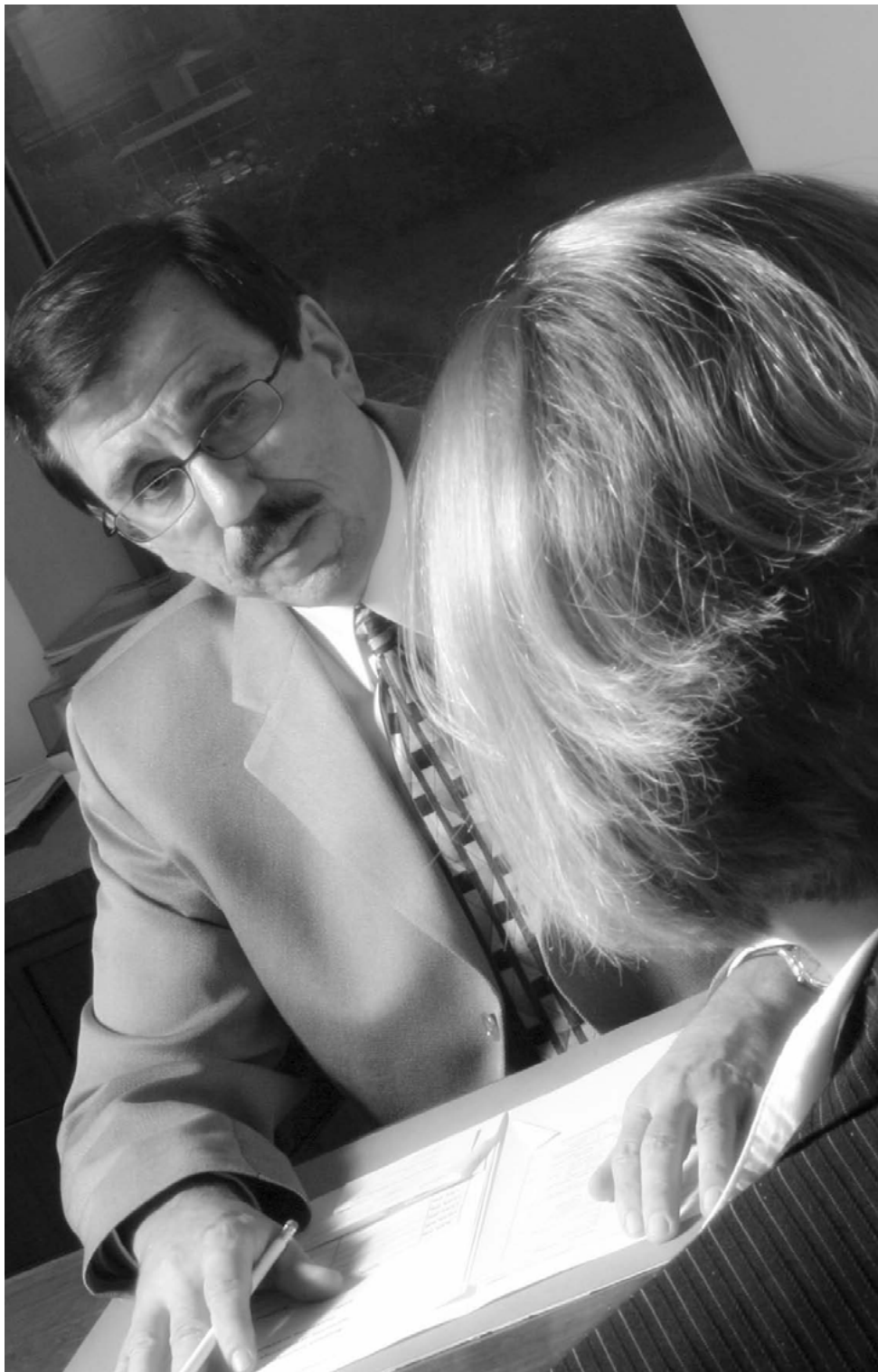
Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, S. 154

- **Profitieren Beschäftigte im Minijob durch die Steuerfreiheit?**

Die Änderungsvorschläge im Steuerrecht scheinen auf den ersten Blick problematisch. Führen sie doch in einigen Fällen zu einer höheren Steuerbelastung. Um den Vorschlag des DGB besser einordnen zu können, erläutern wir hier noch einmal die Problematik und die Lösungsvorschläge.

Grundsätzlich gilt: Die ersten rund 750 Euro des Arbeitseinkommens jedes Beschäftigten werden nicht besteuert. Dafür sorgen Steuerfreibeträge. Erst darüber hinaus fallen Steuern an. Die Steuerbelastung ist zunächst niedrig und steigt bei höheren Einkommen an. Die Freibeträge gelten grundsätzlich auch bei Ehepaaren, jeder Partner hat Anspruch auf den Freibetrag, unabhängig von der Höhe des Einkommens. Zusätzlich gibt es bei der Besteuerung von Ehepaaren Besonderheiten, die meistens zu einer deutlichen Senkung der Steuerbeträge führen. Bei Ehepaaren werden die Einkommen beider Partner zusammengerechnet, durch zwei geteilt und dann versteuert. Dies führt bei ungleichen Einkommen zu einer deutlichen Steuerentlastung. Diese individuellen Merkmale zählen bei den Minijobs nicht.

Bei den Minijobs zahlen die Arbeitgeber 2 % des Lohnes pauschal als Steuer, damit ist die Steuerschuld abgegolten. Dieses System der Besteuerung scheint für die Betroffenen vorteilhaft, ist aber der Kern des Problems. Während der Gesetzgeber bei den Beiträgen zur Sozialversicherung eine Gleitzone geschaffen hat, die den Menschen den Ausstieg aus den Minijobs erleichtern soll, gibt es diese bei der Steuer nicht. Oberhalb von 400 Euro setzt die volle individuelle Besteuerung ein, und zwar auf das gesamte Einkommen. Man muss also erheblich mehr verdienen, um auf



den gleichen Nettolohn zu kommen. Dies gilt vor allem dann, wenn die Besteuerung nach der Steuerklasse V erfolgt. Deswegen gibt es in der Einkommenszone zwischen 400 bis 1.000 Euro nur vergleichsweise wenige Jobs.

Die Steuervergünstigungen helfen den Beschäftigten meistens nicht, weil sie in der Praxis vom Arbeitgeber vorab vom Lohn abgezogen werden. Die Steuerpauschale ist für die Arbeitgeber ein „Hebel“, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Druck zu setzen, damit sie niedrigere Löhne akzeptieren, da das Einkommen ja unter 400 Euro bleiben soll. Dies ist leider gängige Praxis. Hierdurch werden die Löhne gedrückt und das Tarifsysteem unterlaufen. Die Steuerersparnis kommt letztendlich überwiegend dem Arbeitgeber zugute.

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.“

Nach dem Vorschlag des DGB zahlen **Alleinstehende** ohne weitere Beschäftigung mit kleinen Einkommen auch in Zukunft keine Steuern. Das betrifft auch **Studierende und Schüler/innen**. Sie haben Freibeträge in Höhe des Existenzminimums (derzeit $8.004 / 12 = 667$ Euro pro Monat zzgl. Werbungskosten, also bis rund 750 Euro). Auch Rentner/innen mit kleinen Renten dürften in der Regel steuerfrei bleiben.

Anders ist es bei Paarrehaushalten. Ehepaare mit zwei ungleich verteilten Einkommen profitieren heute am meisten durch das sogenannte Ehegattensplitting. An dieser Stelle soll nicht diskutiert werden, ob das Ehegattensplitting

tensplitting noch zeitgemäß ist. Wir gehen derzeit vom geltenden Recht aus. In der Regel werden Paare mit unterschiedlich hohem Einkommen nach der Steuerklassenkombination III/V versteuert. Dadurch sind alle Steuerfreibeträge nur demjenigen zugeordnet, der die Steuerklasse III hat. Im Umkehrschluss sind die Steueranteile des anderen Partners – meist der Partnerin – (auch bei kleinen Einkommen) extrem hoch.

Durch das Ehegattensplitting ist die Steuerbelastung für beide Partner zusammen niedriger. Etwa drei Viertel der heutigen Minijobber/innen profitieren vom Ehegattensplitting, das zu einer deutlichen Steuereinsparung gegenüber einem unverheirateten Paar führt. Das Problem ist also nicht die Steuerbelastung insgesamt, sondern die Zuordnung der Abgaben auf die Partner. Der DGB-Vorschlag ändert dies.

Nur die Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse kann diese Probleme nachhaltig lösen.

Die vom DGB vorgeschlagene verbindliche Einführung des Faktorverfahrens (Erläuterungen siehe S. 32) führt dazu, dass die Steuervorteile von Ehepaaren erhalten bleiben, gleichzeitig aber die Steuerbelastung auf beide Partner gerechter verteilt wird und sich damit die bisherige Steuerklasse V nicht so negativ auswirken würde.

Diese Änderungen sind notwendig, um die sogenannte Minijobfalle aufzuheben. Die Abschaffung der Minijob-Falle wird den Arbeitsmarkt positiv verändern. Sowohl für die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber besteht unabhängig von steuerlichen Rücksichten die Chance, die Arbeitszeit anzupassen und auszuweiten. Dies wird tendenziell zu stei-

Ehepaare zahlen
weniger Steuern

Minijobfalle aufheben

genden Arbeitszeiten führen. Gleichzeitig fehlen dem Arbeitgeber dann Argumente, die Löhne abzusenken und Lohndumping zu betreiben. Diese niedrigen Löhne werden von den Beschäftigten nicht mehr akzeptiert werden und die Chancen, tarifliche Löhne für alle Beschäftigten durchzusetzen, steigen. Da Beiträge für die soziale Sicherung geleistet werden, entstehen auch Ansprüche in der Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung.

Diese Veränderungen treten aber erst mit einer gewissen Zeitverzögerung ein. Deswegen muss es **Übergangsfristen** geben. Der DGB schlägt vor, in einem Zeitraum von bis zu drei Jahren die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung für die bestehenden Arbeitsverhältnisse zu erhalten. In dieser Zeit haben die Beschäftigten und die Arbeitgeber Zeit, die Arbeitsverhältnisse umzustellen. Die Regelungen zur Sozialversicherung sollen aber möglichst bald nach der Gesetzesänderung in Kraft treten.

Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen. Tatsächlich sind die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor herauszukommen und in besser bezahlte Beschäftigung aufzusteigen, im internationalen Vergleich in Deutschland besonders gering.

Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, S. 142

Ein Minijob ist also aus der Erwerbsperspektive vieler Frauen für eine begrenzte Dauer im Erwerbsverlauf angestrebt, erweist sich dann aber als ein unerwünschter Dauerzustand und als „Falle“ für den weiteren Erwerbsverlauf.

Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht, S. 131⁵

- **Was ist das Faktorverfahren?**

Ehegatten, die nicht dauernd getrennt leben und beide Arbeitslöhne beziehen, erhalten für den Lohnsteuerabzug jeweils die Steuerklasse IV. Auf gemeinsamen Antrag können sie die Steuerklasse III (in der Regel für den Höherverdienenden) und die Steuerklasse V wählen. Da in der Steuerklasse III die ehebezogenen Entlastungen (insbesondere der doppelte Grundfreibetrag) berücksichtigt werden, ergibt sich im Gegenzug für den Partner mit der Steuerklasse V (in der Praxis ganz überwiegend die Ehefrau) eine verhältnismäßig hohe Lohnsteuerbelastung auch auf niedrige Einkommen.

Mit einem Vorschlag, dem Faktorverfahren, hat die Bundesregierung mit dem Jahressteuergesetz 2009 einen weiteren Anlauf genommen, die wirklichkeitsnähere Belastung der jeweiligen Einkommen auch beim monatlichen Steuerabzug zu berücksichtigen. Das Faktorverfahren sollte vor allem auch dem Bürokratieabbau dienen, weil in vielen Fällen die Notwendigkeit zur Steuererklärung entfällt. Das Faktorverfahren ist geltendes Recht, aber derzeit freiwillig.

Im Faktorverfahren wird für beide Ehegatten die **Steuerklasse IV** angewendet. Durch einen zusätzlichen, vom Finanzamt mathematisch zu ermittelnden Faktor wird jedoch die **steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens** bereits beim Lohnsteuerabzug bei beiden Einkommen berücksichtigt. Der Faktor wird ermittelt auf der Basis des Einkommens des Vorjahres.

Mit dem Faktorverfahren wird erreicht, dass bei dem jeweiligen Ehegatten mindestens die ihm persönlich zustehenden steuerentlastend

wirkenden Vorschriften beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden (Grundfreibetrag, Vorsorgepauschale, Sonderausgaben-Pauschbetrag, Kinder).

Die Höhe der Steuerbelastung für den Haushalt insgesamt ändert sich durch das Verfahren nicht.

Dazu folgendes Beispiel:

Zwei Partner leben in einem Haushalt. Partner I verdient monatlich 3.000 Euro, Partner II verdient 800 Euro im Monat.

Wenn dieses Paar **nicht verheiratet** ist, erfolgt die Besteuerung jeweils nach der Steuerklasse I. Danach zahlt Partner I 470 Euro im Monat, Partner II zahlt keine Steuer. Zusammen also **470 Euro**.

Wenn dieses **Paar verheiratet** ist und nach der Kombination III/V besteuert wird, sieht die Rechnung so aus:

Partner I zahlt 236 Euro, Partner II zahlt 81 Euro. Zusammen also 317 Euro. Gegenüber dem unverheirateten Paar zahlt dieser Haushalt also monatlich **153 Euro weniger Steuern**.

Dies ist die Wirkung des sogenannten **Ehegattensplittings**, das zu einer deutlichen Steuererleichterung von Verheirateten mit ungleichen Einkommen führt.

⁵ Bundestagsdrucksache 17/6240

Achtung: Da die monatlichen Abzüge in diesem Beispiel geringer sind als die tatsächlich zu zahlende Jahressteuer, ist eine Nachzahlung in Höhe von 808 Euro fällig, die im Zuge des Lohnsteuerjahresausgleichs beglichen werden muss.

Wenn man dies berücksichtigt, beträgt die tatsächlich zu zahlende Steuer $4.612 / 12$, also 384 Euro monatlich. Die Differenz zu dem unverheirateten Paar beträgt tatsächlich **nur 86 Euro**.

Nach dem **Faktorverfahren** ergibt sich folgende Rechnung.

Es wird der Faktor 0,816 in die Lohnsteuerkarte eingetragen. Dieser Faktor wird vom Finanzamt anhand der Einkommensdaten ermittelt. Die Besteuerung nach dem **Faktorverfahren** ergibt:

Partner I zahlt 384 Euro, Partner II zahlt keine Steuer. Zusammen also 384 Euro. In diesem Fall ist keine Nachzahlung am Jahresende notwendig. Die Jahressteuer ist in beiden Fällen gleich. **Das Paar zahlt also 86 Euro weniger als das unverheiratete Paar.**

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB
bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:
Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

