



Projektbericht

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

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

Zusammenfassung

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

November 2016



Impressum

Herausgeber:

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

Vorstand

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

© RWI 2016

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

RWI Projektbericht

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

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

Zusammenfassung

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

November 2016

Projektteam

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

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

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

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung

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

Zusammenfassung

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

November 2016

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der „Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns“ zusammengefasst, die auf zwei umfangreichen Befragungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich der geringfügigen Beschäftigung basieren. Diese Befragungen wurden im zweiten Halbjahr 2016 im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW durch das RWI durchgeführt. Datengrundlage waren die Datenbestände der DRV Rheinland und der DRV Westfalen für Juni 2016, aus denen insgesamt 25 000 geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer und 10 000 Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten nach dem Zufallsprinzip angeschrieben wurden. Die Befragungsergebnisse können angesichts von Vergleichen zwischen den Charakteristika der Befragten und den Charakteristika der Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten in NRW und in der Bundesrepublik Deutschland als repräsentativ für die befragte Altersgruppe angesehen werden.

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

Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

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

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

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

Der wichtigste **Grund für die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung** bei den Befragten ist die Hinzuverdienstmöglichkeit (65 Prozent der Antworten), gefolgt von flexible Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit jeweils 20 Prozent. Bemerkenswert ist, dass Frauen weitaus häufiger angeben, den Minijob wegen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auszuüben (26 Prozent), während dieser Faktor bei den Männern eher eine untergeordnete Rolle spielt (6 Prozent).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Des Weiteren unterscheidet sich die Gewährung der Leistungen deutlich in den verschiedenen Branchen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht werden alle untersuchten Leistungen überdurchschnittlich oft in Anspruch genommen. Interessant ist, dass einige der Branchen, die stark auf Minijobs setzen, wie der Handel, das Reinigungsgewerbe und die

Zeitungszustellung bei der Gewährung und der Inanspruchnahme der meisten Leistungen überdurchschnittlich hohe Anteile aufweisen. Andere der typischen „Minijob-Branchen“, insbesondere das Gastgewerbe und die privaten Haushalte, bilden hingegen konstant das Schlusslicht im Branchenvergleich.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Betrachtet man die **Beweggründe** dafür, weshalb Betriebe geringfügige Beschäftigungsverhältnisse anbieten, so spielt der Wunsch der Arbeitnehmer, eine geringfügige Beschäftigung auszuüben, die wichtigste Rolle. Diese Antwortmöglichkeit war 2012 noch nicht in der Befragung enthalten, wodurch diesbezüglich kein zeitlicher Vergleich möglich ist. Klammert man diese Antwortmöglichkeit aus, stehen die flexible Einsetzbarkeit und die Bewältigung von Auftragspitzen im Vorder-

grund, wie dies auch im Jahr 2012 der Fall war. Die Bewährung vor der Einstellung als sozialversicherungspflichtig Beschäftigter sowie die Abdeckung von Randzeiten spielen weiterhin kaum eine Rolle in diesem Zusammenhang. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Arbeitnehmerbefragung, bei der die Perspektive einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in 2016 nur geringe Bedeutung für die Ausübung eines Minijobs besitzt.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

