



# Schafft die Minijobs ab!

*Warum eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro längst überfällig ist*

TEXT Heike Riemann

„Gering? Fügig? Beschäftigt?“ Unter dieser Überschrift klärte der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (KDA) bereits Anfang der 1990er-Jahre über die Folgen sogenannter Minijobs auf. Fallstricke gab es damals wie heute, vor allem für Frauen. Auch die Forderung nach Abschaffung der „Geringfügigkeitsklausel“<sup>1</sup> bestand schon damals. Doch obwohl es seitdem viele Änderungen der Arbeitsmarktregeln gab: Minijobs existieren nach wie vor – obwohl gute Gründe für ihre Abschaffung sprechen.

Zuletzt wurde 2013 die Verdienstgrenze auf 450 Euro im Monat angehoben. Zum 1.10.2022 ist es wieder so weit: Ab dann dürfen es bis zu 520 Euro sein, die Arbeitnehmer\*innen bei Tätigkeiten, die unter die „Geringfügigkeitsklausel“ fallen, steuer- und abgabenfrei verdienen können. Die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 Euro pro Stunde – ebenfalls zum 1.10. – lieferte die Begründung.

Arbeitnehmer\*innen in Minijobs gehören zu den prekär Beschäftigten. Sollte es eines endgültigen Beweises bedürfen, die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben ihn erbracht. Deutschland kann sich seit 2020 im Allgemeinen rühmen, durch ein gut ausgestaltetes Netz der sozialen Absicherung Corona-Folgen auf dem Arbeitsmarkt abgemildert zu haben. Doch Minijob-Beschäftigte mussten bitter feststellen: Sie erhielten keinerlei Unterstützung, wenn sie ihrer Arbeit aufgrund der Pandemie nicht nachgehen konnten oder den Job verloren. Weder Kurzarbeiter- noch Arbeitslosengeld.

Warum auch? Die Regelungen für geringfügige Beschäftigung sehen ausdrücklich davon ab, dass derart Beschäftigte in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Aus dieser Versicherung jedoch werden Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeld bezahlt. Auch von der Kranken- und Pflegeversicherung sind sie „befreit“, lediglich der Arbeitgeber zahlt einen gut 30-prozentigen Pauschalbeitrag zur Sozialversicherung. Dieser aber begründet „keinen individuellen Leistungsanspruch“<sup>2</sup>.

## FRAUEN BESONDERS BETROFFEN

Nun gehören etwa die Branchen Gastronomie und Handel sowohl zu den Hochburgen geringfügiger Beschäftigung von Frauen als auch zu den Branchen, die besonders unter Corona-Einschränkungen gelitten haben.<sup>3</sup> Für niemanden ist ein Einkommensverlust einfach „wegzustecken“, dennoch kann gesamtwirtschaftlich konstatiert werden: Frauen in Minijobs waren aufgrund dieser Koinzidenz besonders vom Ausschluss von einkommensersetzenden Leistungen betroffen.

Die Idee hinter der geringfügigen Beschäftigung mit Einschränkungen bei der Sozialversicherung ist gut 45 Jahre alt. Der Begriff entstand mit der Einführung des SGB IV<sup>4</sup> (1977), also in einer Zeit, in der das Ein-Verdiener-Modell in der Partnerschaft zumindest in Westdeutschland noch gang und gäbe war und Frauen auf dem Arbeitsmarkt vor allem als „stille Reserve“ angesehen wurden. Diese konnte „aktiviert werden“ – doch dafür brauchte es nach damaliger Vorstellung „besondere Anreize“. Zum Beispiel durch Abgabefreiheit bis zu einer bestimmten Verdienstgrenze sowie Steuervorteile durch das Ehegattensplitting. Entsprechend galten Minijob-Einnahmen als Taschengeld oder Zuverdienst, um sich etwas Besonderes leisten zu können, oder auch als Urlaubskasse.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt oder sich des Eindrucks nicht erwehren kann, dass diese Regelung deutlich dem Geist der Vorjahre entsprach. Schließlich zählte bis zum Inkrafttreten des sogenannten Gleichberechtigungsgesetzes am 1. Juli 1958 der Mann als

- 1 Die Verdienstgrenze für eine sozialversicherungsfreie Tätigkeit liegt bis zum 30.9.2022 bei 450 Euro im Monat bzw. 5400 Euro im Jahr.
- 2 [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summa-rum/Lexikon/PI/pauschalbeitraege\\_zur\\_krankenversicherung.html;jsessionid=928F8681FE121FCB96963C3852FDA4Co.delivery2-3-replication](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summa-rum/Lexikon/PI/pauschalbeitraege_zur_krankenversicherung.html;jsessionid=928F8681FE121FCB96963C3852FDA4Co.delivery2-3-replication)
- 3 <https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sn0121.pdf>
- 4 [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_4/\\_8\\_.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_4/_8_.html)

Oberhaupt der Familie, der in allen ehelichen Angelegenheiten in letzter Instanz entschied. Sogar bis 1977 (Reform des Ehe- und Familienrechts) galt: „Eine Frau durfte auch gegen den Willen ihres Mannes arbeiten gehen, solange sie Mann und Kinder nicht vernachlässigte.“<sup>5</sup> Wie gut, dass es sich beim Minijob gar nicht um „Arbeit“, sondern um „Beschäftigung“ handelt! Seit 1977 gibt es keine formal festgeschriebene Aufgabenteilung mehr für eine Partnerschaft. Wäre es da nicht an der Zeit, Minijobs ebenso wie ihre Verbrämung als „Beschäftigung“ abzuschaffen und ihre Untauglichkeit für eigenständige soziale Absicherung einzugestehen?

### DIE „HAUSFRAUENEHE“ HAT AUSGEDIENT

Heute ist mit 72,1% die Erwerbsquote von Frauen fast so hoch wie die der Männer (79,4%)<sup>6</sup>. Eine Berufstätigkeit beider Partner sowie entsprechende Beiträge zum Haushaltseinkommen sind üblich. Und spätestens seit der Anpassung des Unterhaltsrechtes zum 1.1.2008<sup>7</sup>, das die Eigenverantwortlichkeit beider Partner\*innen betont, für ihren Unterhalt bei Trennung selbst zu sorgen, ist dokumentiert: Die gesellschaftlichen Veränderungen sind in Politik und Rechtsprechung angekommen und gewollt. Die sogenannte „Hausfrauenehe“ hat ausgedient.

„Das ist ein Paradigmenwechsel“, schrieb die Bertelsmann-Stiftung im Vorwort zu einer Dokumentation über das Unterhaltsrecht aus dem Jahr 2009<sup>8</sup>. „Kein Partner kann heute mehr davon ausgehen, nach der Ehe langfristig Unterhalt zu bekommen – gleichgültig, wie lange er vorher verheiratet war. Während früher nach einer Scheidung regelmäßig Unterhalt gezahlt wurde, bis das jüngste Kind acht oder in Ausnahmefällen 15 Jahre alt war, gilt dies heute ohne weiteres nur noch bis zum dritten Geburtstag. Auch kann der nicht erwerbstätige Partner nach einer Scheidung nicht mehr darauf bauen, dass er mit dem Unterhalt seinen Lebensstandard halten kann. Lebensentwürfe von Frauen oder Männern, die auf den Status und das Einkommen des Ehepartners aufbauen, gehören somit der Vergangenheit an.“

Heutzutage ist zum Leben oft mehr Geld notwendig, als mit einem Einkommen erzielbar. Angesichts von Niedriglöhnen, steigenden Lebenshaltungskosten und Mieten wird ein zweiter Beitrag für ein halbwegs ausreichendes Haushaltseinkommen dringend gebraucht. Gut, wenn es der Verdienst aus zwei (regulären) Arbeitsverhältnissen sein kann. Ansonsten muss mit einem Minijob ergänzt werden.

### MEHRHEIT DER MINIJOBBER\*INNEN IST OHNE „HAUPTJOB“

Von den 7212 900 Minijobber\*innen deutschlandweit gingen im April 2022 insgesamt 3135 000<sup>9</sup> dem Minijob zusätzlich zu ihrer Hauptarbeit nach. „Die sind doch dann über ihren Hauptberuf sozialversichert“, ist ein gängiges Argument, warum Minijobs von der Sozialversicherungspflicht befreit sind. Das stimmt, übersieht aber: 57 % aller Minijobber\*innen haben keinen „Hauptjob“. Im Gebiet der Nordkirche (Mecklenburg-

---

Die Idee hinter der geringfügigen Beschäftigung mit eingeschränkter Sozialversicherung ist gut 45 Jahre alt. Damals war in Westdeutschland das Ein-Verdiener-Modell in der Partnerschaft üblich und Frauen galten auf dem Arbeitsmarkt als „stille Reserve“.

5 <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw17-kalenderblatt-gleichberechtigungsgesetz-504286>

6 Stand 2021: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstätigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>

7 [https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger\\_BGBI&jump-To=bgbl10753189.pdf#\\_bgbl\\_%2F%2F%5B%40attr\\_id%3D%27bgbl10753189.pdf%27%5D\\_1656960167685](https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBI&jump-To=bgbl10753189.pdf#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl10753189.pdf%27%5D_1656960167685)

8 [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms\\_bst\\_dms\\_28424\\_28425\\_2.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_28424_28425_2.pdf), Seite 5.

9 <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html>



Rund 7,2 Millionen Menschen in Deutschland hatten im Frühjahr 2022 einen Minijob. Davon gingen rund 3,1 Millionen dem Minijob zusätzlich zu ihrer Hauptarbeit nach.

Vorpommern, Hamburg und Schleswig-Holstein) waren dies zum Stichtag 30.6.2021 immerhin 295.158 Beschäftigte.<sup>10</sup>

Für die Krankenversicherung sind sie in der Regel auf das Prinzip der „Mitversicherung“ angewiesen, also auf eine Familienversicherung, deren Beiträge aus dem Einkommen eines Familienmitglieds entrichtet werden – von einem Elternteil oder einer\*inem Ehepartner\*in.

Wem dafür die Familie fehlt oder wer für die Mitversicherung bei den Eltern bereits zu alt ist, trägt den Krankenversicherungsbeitrag allein. Wer nicht studiert, zahlt mindestens 153 Euro/Monat. Studierende über 25 Jahre sind u. U. mit bis zu 114,45 Euro „dabei“.<sup>11</sup> Immerhin: inklusive Pflegeversicherung. Dabei muss berücksichtigt werden, nicht jeder Minijob wird bis zur Zuverdienstgrenze vergütet. Auch 50 oder 200 Euro im Monat sind ein Minijob. Mindestbeiträge nehmen darauf keine Rücksicht.

Dabei sind in der Sozialversicherungspauschale, die allein der Arbeitgeber trägt, 13 % Krankenversicherungsbeitrag bereits enthalten. Doch anders als bei dem ebenfalls enthaltenen Beitrag zur Rentenversicherung, den Arbeitnehmende quasi bis zum üblichen Beitragssatz von 18,6 % „aufstocken“ (15 % AG, 3,6 % AN), ist dieser tatsächlich eine reine „Pauschale“. Ansprüche bei der Krankenkasse werden damit nicht begründet, und die Pauschale ist auch dann zu zahlen, wenn eine Krankenversicherung besteht. Nur bei Privatversicherten spart auch der Arbeitgeber. Denn dann muss er die Krankenversicherungspauschale nicht zahlen.

Würden Minijobs gleichbehandelt mit normalen sozialversicherungspflichtigen Jobs, würde der\*die Beschäftigte (und ebenso der Arbeitgeber) bei einem

Einkommen von 520 Euro nur ca. 41,40 Euro Krankenkassenbeitrag zahlen müssen (berechnet mit 15,9 % Krankenversicherungsbeitrag inkl. Zusatzbeitrag, aufgeteilt auf AN und AG). Mit anderen Worten: Ob ein Minijob wirklich „günstig“ für Beschäftigte ist, hängt stark von ihren Möglichkeiten der Krankenversicherung ab.

Bei der Rentenversicherung im Minijob trägt der vor allem der Arbeitgeber die Beitragslast. Denn in der Sozialversicherungspauschale des Arbeitgebers sind bereits 15 % (des geringfügigen Einkommens) für die Rentenversicherung enthalten. Beschäftigte zahlen nur 3,6 % Eigenbeitrag. Die Solidargemeinschaft wird vollumfänglich zufriedengestellt, insgesamt werden 18,6 % für die Rentenversicherung abgeführt. Bei sozialversicherungspflichtigen Arbeiten wäre diese Summe hälftig von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite zu erbringen.

#### **JEDEN CENT FÜR DIE GEGENWART SICHERN?**

Leider lassen sich rund 80 % aller Minijobber\*innen von der Beitragspflicht zur Rentenversicherung befreien. Was führt dazu, sich selbst von dieser Versicherung auszuschließen? Ist es das Ringen um jeden Cent für die Gegenwart? Die Erwartung, dass Rentenanwartschaften sowieso nicht erreicht werden? Eine gewisse Sorglosigkeit, die Zukunft betreffend? Oder ist das ganze System der Sozialversicherung, gepaart mit den Bestimmungen für einen Minijob, zu schwer verständlich? Ist der Slogan „Brutto für Netto“ so wirkmächtig, dass man/frau ggf. selbst dafür sorgt, dass dies dann auch stimmt?

Auf die fehlende Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit wurde eingangs bereits hingewiesen. Es bleibt unverständlich, dass während der Coronazeit die Regelungen für das Kurzarbeitergeld unterjährig

<sup>10</sup> <https://www.wsi.de/de/minijobs-39215-ausschliesslich-geringfueig-entlohnte-beschaefigungskreise-29730.htm>, Download Datenblatt, eigene Berechnung.

<sup>11</sup> <https://www.student-kv.de/krankenversicherung-student/>

angepasst werden konnten, eine Änderung zugunsten der Beschäftigten im Minijob aber nicht möglich war – und sei es nur zugunsten derjenigen, für die dieser Job das einzige Erwerbseinkommen darstellt. Wurde hier die Bedeutung der Minijobs für die Beschäftigten unterschätzt?

An anderer Stelle werden Minijobs auf jeden Fall deutlich überschätzt: Die immer wieder zu hörende Aussage, ein Minijob sei gut geeignet für einen Wiedereinstieg nach einer Familienphase, hat sich als Mär erwiesen. So wies der DGB Anfang 2022 darauf hin: „Auch aus arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitischer Sicht haben sich Minijobs als problematisch und häufig als Falle erwiesen. Es ist vielfach belegt, dass sich vor allem Frauen oft in der ‚Minijob-Falle‘ befinden. Die aktuellen Minijob-Regelungen halten sie davon ab, ihre Arbeitszeit auszuweiten bzw. in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Dies trägt in der Folge nicht zuletzt zur Gefahr von Altersarmut bei und widerspricht dem Förderauftrag im Grundgesetz. Deshalb lehnt der DGB die Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze ab.“ Weiter heißt es: „In der Wissenschaft besteht breite Einigkeit darüber, dass geringfügige Beschäftigung erhebliche negative Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Gleichstellung hat.“<sup>12</sup>

### IN DER „BIOGRAFISCHEN SACKGASSE“

Bereits der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von 2011 kam zu dem Schluss, dass „sich entsprechende Arbeitsverhältnisse mangels einer Durchlässigkeit zum Segment sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung langfristig jedoch häufig als biografische Sackgasse (erweisen). So werden durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beschnitten und durch die Subventionierung eines bestimmten Arbeitsmarktsegments Kosten sozialisiert sowie in die Zukunft (Finanzierung der Alterseinkommen) verlagert. Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen.“<sup>13</sup>

Nur ein Jahr später veröffentlichte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die dazugehörige Studie „Frauen im Minijob“<sup>14</sup> und schrieb deutlich vom Risiko Minijob.

Nach Lockerung der Coronaregeln stellt sich nun heraus: Das Risiko gibt es auch für Arbeitgeber. Zahlreiche Minijobber\*innen haben sich (zwangsläufig) in der Coronazeit einen neuen Job gesucht und auch gefunden. Sie kehren nicht mehr zurück und fehlen.

Für Arbeitgeber galt der Minijob bis dato als besonders „flexibel“, um „Spitzen“ oder auch Randzeiten gut abdecken zu können. Allerdings wäre auch der voll umfänglich sozialversicherungspflichtige (Teilzeit-) Arbeitsplatz dazu in der Lage. Stundenaufstockung könnte auch schon Teil der Lösung für die Probleme bei der Personalgewinnung sein. Schließlich würde, so das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), mehr „als jeder dritte geringfügig Beschäftigte (...) gerne mehr arbeiten, im Schnitt rund 4 Stunden pro Woche zusätzlich“<sup>15</sup>. Und es bedarf weiterer Attraktivi-

tätssteigerungen, zu denen Selbstverständlichkeiten wie die Einhaltung aller arbeitsrechtlichen Regelungen allerdings nicht zählen. In der Vergangenheit sind immer wieder Verstöße bei der Gewährung von Urlaub, bei Kündigung oder im Umgang mit Krankheit bekannt geworden. In einigen Städten gibt es deshalb zwischenzeitlich Beratungsstellen für Arbeitnehmende mit Minijob, aber auch für Arbeitgeber.

### VERSTECKTES SUBVENTIONSPROGRAMM FÜR ARBEITGEBER

Alles Argumente für ein wirklich einfaches Verfahren: Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro. Bei Minijobber\*innen „im Bestand“ besteht dann allerdings die Gefahr eines Netto-Einkommensverlustes. Denn mancher Arbeitgeber hat mit Hinweis auf „Brutto für Netto“ einen geringeren Stundenlohn vereinbart als für die Kollegin oder den Kollegen, die nicht geringfügig und damit sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Die Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungen enttarnen sich so zugleich als Subventionsprogramm für Arbeitgeber.

Und wie ist es mit der Aussage: „Minijobbende Rentner\*innen und Studierende benötigen keine soziale Absicherung aus diesem Arbeitsverhältnis, denn die einen haben sie schon erworben, die anderen werden sie später (durch gute Verdienste) erlangen“? Auch das entspricht so pauschal längst nicht mehr der Realität.

In der Zusammenfassung: Die geringfügige Beschäftigung hat sich überlebt. Es ist Zeit, sich davon zu verabschieden. Ein erster Schritt wäre, sie konsequent als das zu benennen, was sie ist: eine mehrfach unzureichend abgesicherte Tätigkeit. Das würde auch all denjenigen helfen, die an entscheidender Stelle sitzen und dem Wording „Mini“, „gering“ und „Beschäftigung“ aufsitzen, als handele es sich bei diesen Tätigkeiten um etwas Putziges oder gar Unwichtiges. Schließlich geht es um Arbeit und Existenzsicherung.

Ein zweiter Schritt wäre: Auch Arbeitnehmende erkennen, dass Minijobs mit großen Risiken behaftet sind und agieren entsprechend. Wie alternativlos sind Minijobs tatsächlich – für eine\*n selbst und als Möglichkeit auf dem Arbeitsmarkt?

Der dritte Schritt lautet: Nennt es vernehmlich einen Skandal, dass selbst Jahrzehnte nach formaler Gleichberechtigung und zahlreichen Studien und Untersuchungen, die alle zum selben Ergebnis kommen, der Minijob fortgeführt und nicht abgeschafft wird. Die Erwerbsarbeit von Frauen (und Frauen selbst auch) werden damit nicht ernst genommen bzw. kleingehalten. Deshalb: Auch das Wort „fügig“ ist zu streichen. ■

<sup>12</sup> <https://www.dgb.de/download-center/++co++69851c0c-88b8-11ec-afad-001a4a160123>, Seite 2, Download am 11.7.2022.

<sup>13</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0e-a6450bf4ce-foe8685eedca/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>, Download am 5.7.2022, Seite 155.

<sup>14</sup> <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93862/4ba520100f-obde228598d1271c32cfd4/frauen-im-mini-job-data.pdf>

<sup>15</sup> <https://doku.iab.de/stellungnahme/2021/sno121.pdf>