

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Gabriele Hiller-Ohm, Anette Kramme, Elke Ferner, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
– Drucksache 17/11766 –**

Missbrauchspotential der rechtlichen Situation von geringfügig Beschäftigten

Vorbemerkung der Fragesteller

Immer wieder dringen aus Betrieben Einzelheiten über die Ausbeutung billiger Arbeitskräfte an die Öffentlichkeit. Um Kosten zu sparen, werden die Rechte geringfügig Beschäftigter umgangen, obwohl diese grundsätzlich die gleichen Rechte wie reguläre Beschäftigte haben. Untersuchungen zeigen, dass es in der Praxis weitreichenden Missbrauch bezüglich der rechtlichen Situation von „Minijobbern“ gibt. Das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Diskriminierungsverbot für geringfügig Beschäftigte wird in der Praxis vielfach unterlaufen.¹ In der Wissenschaft ist man sich inzwischen weitgehend einig, dass eine Gleichbehandlung zwischen geringfügig und regulär Beschäftigten faktisch nicht besteht.²

Zu der weiten Verbreitung sehr niedriger Löhne, die häufig das Diskriminierungsverbot von Teilzeitbeschäftigten³ verletzen, gibt es zahlreiche Studien. Geringfügig Beschäftigte müssen oftmals zu einem deutlich geringeren Stundenlohn arbeiten als Beschäftigte mit höherer Stundenzahl. Im Jahr 2006 war das durchschnittliche Bruttoentgelt der Beschäftigten in Minijobs mit 8,98 Euro pro Stunde nur etwa halb so hoch wie der Bruttostundenverdienst von Vollzeitbeschäftigten, der bei 18,04 Euro lag.⁴

¹ Dr. Claudia Weinkopf: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012, S. 48, Ausschussdrucksache 17(11)984.

² Dr. Cristina Klenner, Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012, S. 62, Ausschussdrucksache 17(11)984; Dr. Claudia Weinkopf: Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012, S. 48, Ausschussdrucksache 17(11)984.

³ § 4 Absatz 1 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) gebietet ausdrücklich, einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder andere geldwerte Leistungen mindestens in dem Umfang zu gewähren, welcher dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht.

⁴ Statistisches Bundesamt (Hrsg.) Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Begleitmaterialien zum Pressegespräch am 19. August 2009 in Frankfurt am Main, S. 14, abrufbar unter www.destatis.de.

An anderer Stelle wird von einem großen Unternehmen des Lebensmitteleinzelhandels berichtet, das mündliche Absprachen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat trifft, die nach Tätigkeit gestaffelte Lohnhöhen innerhalb der geringfügigen Beschäftigung vorsehen.⁵ Neben dem Tarifgitter für die regulär Beschäftigten existierte danach ein zweites, informelles Tarifgitter für Minijobberinnen und Minijobber, deren Anteil an der Belegschaft in den untersuchten Filialen 35 Prozent betrug. Geringfügig Beschäftigte im Warenlager erhielten einen Stundenlohn von 6,80 Euro (29 Prozent Lohnabschlag), diejenigen im Kassen- und Bedienbereich 8 Euro, was einem Abschlag von 33 Prozent gegenüber der tariflichen Gehaltsgruppe entsprach.

Zu ähnlichen Ergebnissen kam auch eine Studie im sächsischen Einzelhandel, nach der geringfügig Beschäftigte zum Teil nur die Hälfte des Tariflohns erhielten.⁶ Ebenso wird von systematischen Entlohnungsunterschieden bei einem Textildiscounter und einem Lebensmitteldiscounter berichtet.⁷

Eine klare Ungleichbehandlung besteht auch bei Leistungen wie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlten Urlaubstagen und dem Mutterschutz. Im Jahr 2004 wurde z. B. an 7,6 Prozent der geringfügig Beschäftigten Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall geleistet, von den Normalbeschäftigten erhielten dagegen 56 Prozent diese Leistung.⁸ Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist für geringfügig Beschäftigte generell die Ausnahme.⁹

Dass in der Praxis trotz bestehender Gesetze ein großes Missbrauchspotenzial besteht, zeigt auch das sogenannte Lohnsplitting. Indem die Lohnabrechnung über mehrere Personen erfolgt, auch wenn die Lohnzahlung an nur eine Person geht, werden Sozialabgaben reduziert und den Versicherungssystemen in großem Maßstab Beiträge vorenthalten.¹⁰ Minijobs werden so missbraucht zur Verdeckung von Schwarzarbeit, weil über den Minijob hinaus Lohnanteile „schwarz“ ausgezahlt werden. Während regulär Beschäftigte für ihren gesamten Lohn Sozialversicherungsbeiträge zahlen, gilt das für geringfügig Beschäftigte in den genannten Fällen nicht. Diese vermeintlich geringere Belastung führt langfristig auch zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut.

Der beschlossene Gesetzentwurf der Bundesregierung zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (Bundestagsdrucksache 17/10773) geht auf diese Themen nicht ein. Von diesem sind insbesondere Frauen betroffen, die auch die Mehrheit der Beschäftigten in den Minijobs stellen.

In der Antwort der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/6986) vom 14. September 2011 auf die Kleine Anfrage der Fraktion der SPD zur Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland formuliert die Bundesregierung bezüglich der Diskriminierung von geringfügig Beschäftigten: „Dessen ungeachtet beobachtet und analysiert die Bundesregierung die tatsächliche Entwicklung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Dabei berücksichtigt die Bundesregierung auch die Aussagen der Bertelsmann-Stiftung.“

⁵ Dorothea Voss-Dahm, Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel, Berlin 2009, S. 223 ff.

⁶ Birgit Benkhoff/Vicky Hermet, Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel, in: Industrielle Beziehungen 15/2008, S. 5 bis 31.

⁷ Lieselotte Hinz, Minijobs im Einzelhandel, in: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 58.

⁸ Rolf Winkel (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 54, S. 292 bis 298.

⁹ Dr. Cristina Klenner, Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012, S. 62, Ausschussdrucksache 17(11)984; Rolf Winkel (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 54, S. 292 bis 298.

¹⁰ Deutscher Frauenrat, „Begünstigung von Missbrauch und ‚Gestaltungsmöglichkeiten‘“, in: Deutscher Gewerkschaftsbund, Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012, Ausschussdrucksache 17(11)984.

1. Hat die auf Bundestagsdrucksache 17/6986 angekündigte Beobachtung und Analyse innerhalb eines Jahres neue Erkenntnisse gebracht?
Falls ja, was waren die zentralen Erkenntnisse?
2. Inwiefern konnten diese Erkenntnisse die Entscheidung, die Lohngrenze für geringfügige Beschäftigung auf 450 Euro anzuheben, argumentativ stützen?
3. Welche der auf Bundestagsdrucksache 17/6986 als berücksichtigungsfähig zitierten Aussagen der Bertelsmann Stiftung empfehlen aus Sicht der Bundesregierung eine Anhebung der Lohngrenze für geringfügige Beschäftigung auf 450 Euro?

Die Fragen 1 bis 3 werden gemeinsam beantwortet.

Der dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2747) zugrunde liegende Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP (Bundestagsdrucksache 17/10773), indem die Anhebung der Entgeltgrenze für geringfügig Beschäftigte in Anlehnung an die allgemeine Lohnentwicklung erfolgt, nimmt keinen Bezug auf die Studie der Bertelsmann-Stiftung. Im Übrigen wird die Bundesregierung die Entwicklung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung weiterhin beobachten und analysieren (siehe auch Antwort zu den Fragen 4 bis 6).

4. Hat die Bundesregierung Kenntnis von den oben zitierten Studien bezüglich faktischer Diskriminierung von geringfügig Beschäftigten, und welche Schlussfolgerungen zieht sie daraus?
5. Hat die Bundesregierung aus anderen Quellen Erkenntnisse über eine faktische Schlechterstellung von geringfügig Beschäftigten ziehen können?
6. Sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf, der über eine Beobachtung und Analyse hinausgeht, und wenn ja, welchen?

Die Fragen 4 bis 6 werden gemeinsam beantwortet.

Der Prozess der Beobachtung und Analyse der tatsächlichen Entwicklung im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist noch nicht abgeschlossen. In diese noch nicht abgeschlossene Beobachtung und Analyse der geringfügigen Beschäftigung fließen unterschiedliche Informationsquellen ein. Mögliche Schlussfolgerungen aus dieser Analyse liegen noch nicht vor.

7. Wie hoch schätzt die Bundesregierung die Summe der der Deutschen Rentenversicherung entgangenen Beiträge durch Lohnsplittung oder nicht-deklarierte Mehrarbeit?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Informationen vor.

8. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, um die Rentenversicherungsträger im Rahmen ihrer Betriebsprüfungen in die Lage zu versetzen, festzustellen, ob bei geringfügig Beschäftigten bezüglich der Höhe des Entgelts gegen bestehende Tarifverträge verstoßen wird?

Soweit bei Betriebsprüfungen der Verdacht besteht, dass die für geringfügig Beschäftigte gezahlten Entgelte nicht dem Tarifvertrag entsprechen, hat die Betriebsprüfung durch Einsichtnahme in die Tarifverträge, die individuellen Vertragsgestaltungen und die Arbeitszeitaufzeichnungen, die der Arbeitgeber vorzuhalten hat, ausreichend Möglichkeit, diesem Verdacht nachzugehen.

9. Warum hat die Bundesregierung anlässlich der Veränderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung keine Gesetzesänderung initiiert, um das Beitrags- und Meldeverfahren so zu ändern, dass die Träger der Sozialversicherungen über den zeitlichen Umfang einer ausgeübten Beschäftigung informiert werden?

Sprechen aus Sicht der Bundesregierung Argumente gegen eine derartige Information?

Die Information über den zeitlichen Umfang einer geringfügigen Beschäftigung ist für die Sozialversicherungsträger irrelevant, weil sie sozialversicherungsrechtlich keine Bedeutung hat.

10. Wie hoch ist der Anteil von angemeldeten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, bei denen sich im Nachhinein herausstellt, dass die rechtliche Grundlage nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) nicht gegeben ist, weil
 - a) das Entgelt aus mehreren geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zusammen die Geringfügigkeitsgrenze überschritten hat,
 - b) die geringfügige Beschäftigung während eines ruhenden Arbeitsverhältnisses, des Bezugs von Arbeitslosengeld oder der Meldung einer Person für eine mehr als kurzfristige Beschäftigung als arbeitsuchend erfolgt ist,
 - c) eine kurzfristige Beschäftigung doch „berufsmäßig“ ausgeübt worden ist,
 - d) bei kurzfristigen Beschäftigungen die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres überschritten worden ist,
 - e) nach Beendigung einer kurzfristigen Beschäftigung keine Unterbrechung von zwei Monaten vor einer erneuten kurzfristigen Beschäftigung beim selben Arbeitgeber erfolgt ist?

Nach Angaben der Minijob-Zentrale wurden im Jahr 2012 (Stand 10. Dezember 2012) 336 797 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wegen Mehrfachbeschäftigung überprüft. Dabei wurde in 24 705 Fällen festgestellt, dass mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Gesamtentgelt von mehr als 400 Euro ausgeübt worden sind.

Weitere Informationen liegen der Bundesregierung nicht vor.

11. Hat die Bundesregierung Erkenntnisse darüber, wie viele Jahre Männer und Frauen während ihrer gesamten Erwerbsbiographie in Minijobs beschäftigt sind, und wie hoch sind die Anteile in einer geringfügigen Beschäftigung
 - a) bis zu einem Jahr,
 - b) ein bis fünf Jahre,
 - c) fünf bis zehn Jahre und
 - d) länger als zehn Jahre?

Zur Gesamtdauer von Minijob-Episoden in Erwerbsbiographien hat die Bundesregierung keine Erkenntnisse. Es liegen lediglich Daten der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zur Verteilung der Beschäftigungsdauern zu einem Stichtag vor. Hiernach bestanden etwa 40 Prozent aller laufenden geringfügigen Beschäftigungen am 30. Juni 2012 seit weniger als einem Jahr und 43 Prozent seit mehr als einem und weniger als fünf Jahren. Bei 17 Prozent überstieg die Beschäftigungsdauer fünf Jahre.

12. Wie viele geringfügig Beschäftigte, die diese Tätigkeit mindestens über einen Zeitraum von zehn Jahren ausüben, werden – differenziert nach Geburtskohorten – mutmaßlich eine Rentenanwartschaft von weniger als 25 bzw. weniger als 30 Entgeltpunkte erwerben, wenn man die Studien Altersvorsorge in Deutschland (AVID) 2005 und Alterssicherung in Deutschland (ASID) 2007 zu Grunde legt?

Da die Berechnungen der Studie AVID auf Daten des Jahres 2002 aufsetzt, sind die Ergebnisse nicht mehr aktuell, und in der Studie gehörte diese Fragestellung auch nicht zum Auswertungsauftrag. Die Ergebnisse der Modellberechnung enthalten aber projizierte Erwerbsbiographien, die zehn und mehr Jahre sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung unterstellen. Von diesen Personen erreichen rund 20 Prozent eine projizierte Entgeltpunktzahl von etwa 21 bis 31 Entgeltpunkten und rund 5 Prozent von mehr als 31 Entgeltpunkten. Ergebnisse für andere Abgrenzungen oder eine Differenzierung nach Geburtskohorten liegen nicht vor.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Angaben zur Höhe der Rentenanwartschaften zur Beurteilung der konkreten Einkommenssituation im Alter wenig aussagekräftig sind. Sie berücksichtigen weder weitere Alterseinkommen noch den Kontext des Gesamthaushalts, in dem die künftigen Rentnerinnen und Rentner leben. So verfügen z. B. die Personen, die nach den Schätzmodellen der AVID zehn und mehr Jahre geringfügig beschäftigt waren, im Alter über ein durchschnittliches projiziertes Haushaltsnettoeinkommen von monatlich 1 918 Euro.

Die Studie ASID liefert hierzu keine Erkenntnisse, da sie keine detaillierten Informationen zu den Erwerbsbiographien enthält.

13. Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, den existierenden Rechtsanspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit nach § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes bekannter zu machen, damit mehr geringfügig Beschäftigte in echte Teilzeit- oder Vollzeitstellen aufsteigen können?

Falls ja, welche Möglichkeiten zur besseren Bekanntmachung zieht die Bundesregierung in Erwägung?

Nach § 9 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) hat der Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, der ihm den Wunsch nach einer Verlängerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit angezeigt hat, bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. Ausgenommen hiervon ist der Fall, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer teilzeit- oder vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer entgegenstehen. Zur Bekanntmachung dieser Möglichkeit enthält § 7 TzBfG die Pflicht des Arbeitgebers, Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verändern wollen, über entsprechende freie Arbeitsplätze zu informieren. Darüber hinaus hat er die Arbeitnehmervertretung über Teilzeitarbeit im Betrieb und Unternehmen zu informieren, insbesondere über vorhandene und geplante Teilzeitarbeitsplätze und über die Umwandlung von Teilzeitarbeitsplätzen in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 14 verwiesen.

14. Wie kann sichergestellt werden, dass die Beschäftigten über ihre gesetzlichen Rechte in den Arbeitsverträgen informiert werden?

Der Arbeitgeber muss nach geltendem Recht über die für das Arbeitsverhältnis wesentlichen Vertragsbedingungen informieren. Dazu gehört auch ein Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Der Arbeitgeber muss im Arbeitsverhältnis auf die Rechtsgüter und Interessen seiner Arbeitnehmer Rücksicht nehmen. Dazu gehören auch die in der Antwort zu Frage 13 dargestellten Informationspflichten. Unterstützung können Beschäftigte von Betriebs- und Personalräten sowie den Sozialpartnern erhalten. Hilfestellung erhalten die Beschäftigten ebenso durch ein breit gefächertes Informationsangebot der Bundesregierung, z. B. durch Internetseiten, Bürgertelefonservices, Broschüren und Leitfäden.

