

ARBEITSZEITEN AUFSTOCKEN. **Vom Minijob zur sozialversicherungspflichtigen** **Beschäftigung in der Wertschöpfungskette Pflege.**

CHANCEN FÜR FRAUEN UND KLEINE UND MITTLERE
UNTERNEHMEN IN EMSCHER-LIPPE

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe wird gefördert von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	4
Vorwort	5
Zusammenfassung	6
1. Hintergrund – Arbeitsmarktpolitische Lage und politische Diskussion	7
1.1. Arbeit und Beschäftigung im Wandel	8
1.2. Minijobs in der Altenpflege: Problemstellung und Forschungshypothesen	9
1.3. Quantifizierung von Minijobs als Beschäftigungsform	10
2. Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes und der Methodik	11
3. Quantitative Datenanalyse	12
3.1. Beschäftigungssituation entlang der Wertschöpfungskette Pflege in der Region Emscher-Lippe	12
3.2. Quantifizierung und Klassifizierung von Minijobbern und Minijobberinnen in Emscher-Lippe	13
3.3. Berufsabschlüsse von Minijobberinnen in der ambulanten Altenhilfe in Emscher-Lippe	18
3.4. Verteilung der Minijobberinnen auf ambulante Dienste nach Trägerstruktur	21
3.5. Arbeitsaufgaben und Inhalte von geringfügig beschäftigten Personen in den ambulanten Diensten	23
4. Ergebnisse der Interviews mit Experten und Expertinnen	26
4.1. Neue Einsatzfelder in der Altenpflege – Tätigkeitsfelder differenziert nach Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur	27
4.2. Die Art des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst den Aufstockungswunsch	29
4.3. Der betriebliche Stellenwert der Beschäftigungsform „Minijob“ – Flexibilisierungsinstrument oder Kostenfaktor?	31
4.4. Minijobs als Potential der Fachkräftesicherung – Perspektivenwechsel	33
4.5. Einflussfaktoren und Erklärungsmodelle für die Nutzung von Minijobs	34
4.6. Empfehlungen und Lösungsvorschläge zur Aufstockung von Stundenkontingenten	40
5. Workshops mit Expertinnen	46
6. Fazit und zukünftiger Forschungsbedarf	47
Literatur	48
Anhang	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Minijobbende nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Beruf	14
Abbildung 2:	Minijobberinnen nach Beruf, Region und Einsatzort (2016)	16
Abbildung 3:	Beschäftigte in den ambulanten Diensten nach Region und Art des Beschäftigungsverhältnisses (2015)	17
Abbildung 4:	Beschäftigte in den ambulanten Diensten nach Beschäftigungsform, Beruf und Beschäftigungsverhältnis (2015)	18
Abbildung 5:	Verteilung der Berufsgruppen in ambulanten Diensten in Emscher-Lippe nach Art des Beschäftigungsverhältnisses (2015)	19
Abbildung 6:	Prozentuale Anteile der Berufsgruppen an Minijobbern in Emscher-Lippe (2015)	20
Abbildung 7:	Ambulante Pflegedienste in Emscher-Lippe nach Trägerstruktur (2015)	21
Abbildung 8:	Geringfügig beschäftigtes weibliches Personal in ambulanten Pflegediensten (2015)	22
Abbildung 9:	Geringfügig beschäftigtes weibliches Personal in Emscher-Lippe in der privaten ambulanten Pflege (2015)	23
Abbildung 10:	Arbeitsanteile von Minijobberinnen (2015)	24
Abbildung 11:	Arbeitsanteile von Minijobberinnen	25
Abbildung 12:	Tätigkeitsbereiche des geringfügig beschäftigten Personals der ambulanten Dienste nach Region (2015)	25
Abbildung 13:	Minijobber und Minijobberinnen nach Art der Beschäftigungsform (Ausschließlich oder im Nebenjob geringfügig beschäftigt)	29
Abbildung 14:	Statistik der Minijob-Zentrale geringfügig entlohnte Beschäftigte im gewerblichen Bereich nach dem Beschäftigungszweig Q Gesundheits- und Sozialwesen	53

Vorwort

Aufstockung von Arbeitszeiten zur Reduzierung des Fachkräftemangels in der Pflege: WIN-WIN für Minijobberinnen und Pflegedienste?

Eine Studie für die Emscher-Lippe-Region

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist schon seit längerem nicht nur für Betriebe und ihre Beschäftigten eine Herausforderung, sondern inzwischen auch ein Politikum. In der Pflege arbeiten wie im Gesundheitsbereich insgesamt überproportional viele Frauen und diese häufig in verschiedenen Teilzeitvarianten bis hin zum Minijob. So war es für uns in Abstimmung mit unseren Kooperationspartnern und -partnerinnen naheliegend, der Frage nachzugehen, ob die Aufstockung von Arbeitszeiten eine klassische WIN-WIN-Situation schafft, in der Frauen ihr eigenes Lebenseinkommen besser sichern und Unternehmen die dringend benötigten Fachkräfte bekommen. Nebenbei würde so das gesellschaftlich hoch geschätzte Ziel einer guten Versorgung von Pflegebedürftigen bei gleichzeitiger Entlastung der privat pflegenden Angehörigen erreicht.

Besonders hat uns dabei die konkrete Situation in den privaten ambulanten Pflegediensten in unserer Region Emscher-Lippe, also den Städten Bottrop und Gelsenkirchen sowie den zehn Städten des Kreises Recklinghausen, interessiert.

Folgende Fragen ergaben sich:

- Wie viele Minijobbende sind in der Altenhilfe im Untersuchungsgebiet tätig?
- Was sind individuelle Handlungsmotive der Ausübung eines Minijobs?
- Welche Relevanz besitzt der Minijob im erwerbsbiografischen Kontext?
- Was sind Vor- und Nachteile von Minijobs aus betrieblicher Perspektive?
- Was sind Vor- und Nachteile von Minijobs aus individueller Perspektive?
- Besteht bei den Beschäftigten das Bedürfnis, einen Minijob in eine Vollzeitbeschäftigung umzuwandeln?
- Engagieren sich Betriebe dafür, Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-)beschäftigung umzuwandeln?
- Wie ist die Übergangsrate von ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen in eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung in der ambulanten Altenpflege?
- Was sind aus individueller, betrieblicher und institutioneller Perspektive fördernde und hemmende Faktoren?
- Was können für Beschäftigte und Betriebe wirksame Maßnahmen sein, um den Wechsel von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern?

Mit der Beantwortung der Fragen haben wir das Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen beauftragt. Die Ergebnisse der Studie liegen hier vor Ihnen. Das Potential von 1.000 Minijobbenden, davon 500 einschlägig qualifiziert, im Pflegebereich auszuschöpfen, bleibt eine Herausforderung, da im Einzelfall persönliche, institutionelle und betriebliche Gründe das Aufstocken erschweren. Besonders die betrieblichen Möglichkeiten, Anreize für eine Erhöhung der Arbeitsstunden zu setzen, aber auch interessante Arbeitsmodelle in kleinen und mittleren Unternehmen werden in den Blick genommen. Parallel dazu scheint sich ein wichtiger Funktionswandel beim betrieblichen Einsatz von Minijobs abzuzeichnen. Freuen Sie sich auf die Lektüre!

Ihr Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe

Zusammenfassung

- Die vorliegende Studie untersuchte individuelle und betriebliche Einflussfaktoren auf den Wunsch und das Angebot von Minijobs in der ambulanten Altenhilfe. Zudem wird die Aufstockung von Stundenkontingenten von geringfügig Beschäftigten als mögliche Kompensationsmöglichkeit zum Fachkräftemangel in der Branche diskutiert.
- Die Untersuchungsgruppe der Minijobberinnen gilt als heterogene Zielgruppe mit diversen beruflichen Hintergründen: Das Fachkräftepotential von Minijobberinnen liegt in Emscher-Lippe bei fast 500 Personen. Knapp 1.000 Frauen sind insgesamt in einem Minijob in den ambulanten Diensten der Region tätig. Emscher-Lippe zeichnet sich durch einen besonders hohen Anteil von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der ambulanten Altenhilfe aus. D.h. diese Gruppe der Minijobberinnen ist vermutlich finanziell abgesichert und nicht ausschließlich über monetäre Faktoren zur Mehrarbeit zu motivieren.
- Daher wird die Erhöhung von Stundenkontingenten als betriebliche Unterstützungs- und Überzeugungsarbeit definiert: Der Wunsch und die Motivation zur Mehrarbeit werden vor allem über „weiche“ Faktoren der Unternehmungsbindung und beruflichen Integration entschieden. Führungskräfte und die betriebliche Ablauforganisation gelten als wichtige Treiber bei der Ermöglichung einer Umwandlung von Arbeitsverhältnissen. Insgesamt erfahren Minijobs einen betrieblichen Funktionswandel. Nicht die Vereinbarkeit selbst, sondern der betriebliche Umgang hiermit wird zum Hemmnis bei der Aufstockung von Arbeitsstunden.
- Die Chancen und Einsatzfelder von Minijobberinnen müssen vor dem Hintergrund des Strukturwandels in der Altenpflege neu bewertet werden: Es entstehen sowohl neue Wege der Arbeitsorganisation, welche den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden, als auch neue Berufsfelder und Einsatzmöglichkeiten für Personen mit diversen Qualifikationshintergründen.

1. Hintergrund – Arbeitsmarktpolitische Lage und politische Diskussion

Das Beschäftigungsverhältnis „Minijob“ ist in der öffentlichen und politischen Debatte häufig negativ konnotiert. Es gilt als Abschiebegleit ohne Perspektive – vor allem für Frauen mit Familienverantwortung – sowie als Flexibilisierungsinstrument für Betriebe. Minijobs gelten als Beschäftigungsverhältnisse mit negativen Folgen für die soziale Absicherung, für potenzielle Aufstiegsmöglichkeiten und für die Karrierelaufbahn der Beschäftigten. Gerade im Kontext von Arbeitsschutz, Einkommen und Alterssicherung gelten Minijobber und Minijobberinnen als „Beschäftigte zweiter Klasse“. Ein Kommentar auf Twitter eines bekannten Politikers sorgte im vergangenen Jahr für große Aufmerksamkeit. So twitterte er: „Wenn Sie was Ordentliches gelernt haben, dann brauchen Sie keine drei Minijobs.“¹ Verstärkt also der Minijob die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes und wirkt hemmend auf die arbeitsmarktpolitische Gleichstellung von Männern und Frauen?

In ihren Programmen zur Bundestagswahl im Jahr 2017 positionierten sich die Parteien zur Arbeitsmarktpolitik und zum Beschäftigungsverhältnis des Minijobs. In Zeiten einer niedrigen Arbeitslosenquote und einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung spielt bei allen Parteien die Re-Regulierung von Beschäftigungs- und Arbeitsverhältnissen eine wesentliche Rolle. „Soziale Gerechtigkeit“ im Kontext von Arbeit und Beschäftigung gilt als handlungsleitendes Paradigma. Ausgehend hiervon wurde u. a. das Rückkehrrecht in Vollzeit von SPD, Grünen und Linken gefordert. Die Linke wollte außerdem einen Rechtsanspruch auf eine Mindestarbeitszeit von 18 Stunden pro Woche durchsetzen. Thematisiert wurden zudem die steuerlichen Anreizwirkungen von Minijobs, und es wurde angestrebt, Minijobs verpflichtend in die Sozialversicherung einbeziehen. CDU/CSU planten einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, abhängig von der Betriebsgröße. Zudem wurde für die Einführung eines „mitwachsenden“ Minijobs plädiert, d. h. die Verdienstgrenze von 450 Euro soll an die allgemeine Lohnsteigerung angepasst werden. Minijobs scheinen demnach in der politischen Wahrnehmung aller Parteien als reformierungsbedürftig, Menschen, die Minijobs ausüben, scheinen politische Unterstützung zu benötigen.

Im Zuge der Sondierungsverhandlungen zu einer möglichen großen Koalition zwischen der SPD und CDU/CSU wurden Minijobs als solche nicht thematisiert.² Allerdings wird eine Flexibilisierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse zum Vorteil der Arbeitnehmenden sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf angestrebt. Geplant sind das Rückkehrrecht von Beschäftigten von einer Teilzeit- zu einer Vollzeitbeschäftigung. Hierfür sollen Anreize geschaffen werden – in welcher Form wird nicht explizit erwähnt. Dieses Rückkehrrecht soll vor allem in jenen Branchen etabliert werden, in denen derzeit Fachkräftemangel herrscht und dringend zusätzliche Fachkräfte benötigt werden. Eine Möglichkeit der Personalgewinnung sind Qualifizierungsmaßnahmen. Dies kann u. a. mittels Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen, in denen etwa Pflegehelfer und Pflegehelferinnen zu Fachkräften weiter qualifiziert werden.³ Im Vergleich der aktuellen politischen Debatte zu der im Jahr 2013 ist anzumerken, dass das Thema Pflegefachkräftesicherung in der politischen Debatte angekommen ist. Es ist deutlich, dass für die Bewältigung der steigenden Versorgungsanforderungen dringend zusätzliche Arbeitsressourcen vor allem in der Altenpflege gefunden werden müssen. Hier wird die sofortige Einrichtung von 8.000 zusätzlichen Stellen angestrebt. Dieser Ansatz wird von Fachleuten der Szene zwar grundsätzlich begrüßt. Gleichwohl werden erhebliche Zweifel geäußert, ob die Zahl der avisierten zusätzlichen Stellen angesichts des tatsächlichen Arbeits- und Fachkräftebedarfs ausreicht und ob auf dem Arbeitsmarkt diese Fachkräfte überhaupt zur Verfügung stehen.

¹ <http://www.sueddeutsche.de/politik/berlin-cdu-generalsekretaer-tauber-beleidigt-minijobber-1.3572684>.

² https://www.cdu.de/system/tdf/media/dokumente/koalitionsvertrag_2018.pdf?file=1.

³ Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD (2018). Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/ergebnis-sondierungen-101.pdf>.

Eine weitere Möglichkeit zur Aktivierung zusätzlicher Arbeitsressourcen wird in der Aufstockung bereits bestehender Beschäftigungsverhältnisse gesehen. Vor diesem Hintergrund sind folgende Fragestellungen relevant:

- Entsprechen die derzeitigen Arbeitszeit- und Beschäftigungsverhältnisse in der Altenpflege den tatsächlichen Wünschen der Beschäftigten?
- Wo liegt unfreiwillige Teilzeitarbeit vor?
- Welche Ursachen (individuell, organisatorisch, institutionell) lassen sich für diese Passungsprobleme identifizieren?
- Wie ist das potenzielle Arbeitsvolumen durch Aufstockung im Rahmen von unfreiwilliger Teilzeitarbeit zu quantifizieren?
- Mit welchen Maßnahmen und Instrumenten können individuelle Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten, Anforderungen der Betriebe und der Kunden/-innen künftig besser aufeinander abgestimmt werden?

1.1. Arbeit und Beschäftigung im Wandel

Der deutsche Arbeitsmarkt zeichnet sich durch eine Vielzahl von Beschäftigungsformen aus, die zum einen auf die wachsenden betrieblichen Anforderungen nach Flexibilität und zum anderen auf Pluralisierungstendenzen der modernen Gesellschaft zurückzuführen sind (Beck 1986). Geringfügige Beschäftigung hat, als Sonderform der Teilzeitarbeit mit einem besonderen sozialrechtlichen Standard, auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen – im Zeitraum von 2006-2015 wurde auf der Basis von Mikrozensus-Daten ein Zuwachs von +7,4% ermittelt (Sell 2017; Eichhorst/ Hinz et. al. 2012). Das arbeitsmarktpolitische Instrument der Minijobs wurde im Jahr 2003 novelliert und richtete sich ursprünglich an spezifische Zielgruppen mit Problemen bei der Arbeitsmarktintegration, wie z. B. Langzeitarbeitslose und Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Eine weitere Funktion der Minijobs war die unbürokratische Realisierung eines Nebenverdienstes – adressierte Zielgruppen waren insbesondere Auszubildende, Studierende sowie Rentner und Rentnerinnen (Bachmann et. al. 2013). Minijobber und Minijobberinnen sind zum einen Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, sowie Personen mit einem geringfügig entlohnten Nebenjob. Gerade der Umfang der Personengruppe der Mehrfachbeschäftigten hat in den letzten Jahren auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewonnen und verzeichnete einen erheblichen Anstieg – die Bundesagentur für Arbeit bezifferte sie für das Jahr 2016 auf 3,2 Millionen Beschäftigte bundesweit (Schäfer/ Schmidt 2017). Zu beachten ist, dass die Zweitbeschäftigung nicht immer im erlernten Tätigkeitsfeld oder in der auch im Hauptjob ausgeübten Tätigkeit stattfindet.

Teilzeitbeschäftigung wird häufig mit weiblicher Beschäftigung in Verbindung gebracht. Wirft man einen Blick zurück, so ist es noch gar nicht so lange her, dass sich Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt etablieren konnten. Und noch heute ist der Arbeitsmarkt für Frauen durch Ungleichheiten mit Blick auf Teilzeitarbeit, Entlohnungsverhältnisse und berufliche Aufstiegschancen geprägt (Wanger 2015; Statistisches Bundesamt 2012; Wanger 2012). In den Gesundheits- und Sozialberufen hat dies auch strukturell-institutionell bedingte Ursachen, die in den fragmentierten Arenen der Arbeitsbeziehungen zu finden sind. Teilzeitarbeit hat in den letzten zehn Jahren sowohl bei Frauen als auch bei Männern an Bedeutung gewonnen. Allerdings sind Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen noch immer deutlich überrepräsentiert: 2015 hatten EU-weit 32,1 Prozent der erwerbstätigen Frauen Teilzeitstellen; bei den Männern waren es hingegen nur 8,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2012). Mit dem Ziel, weibliche Beschäftigung in der Region Emscher-Lippe zu fördern, widmete sich die vorliegende Studie daher auch der Untersuchung von Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitmodellen von Frauen in der ambulanten Altenpflege (Evans 2016).

1.2. Minijobs in der Altenpflege: Problemstellung und Forschungshypothesen

Die Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist für NRW und besonders für das Ruhrgebiet eine bedeutende Wachstums- und Beschäftigungsbranche, die sich aber in den vergangenen Jahren durch eine Ausweitung von Teilzeitarbeit und atypischen Beschäftigungsformen auszeichnete (Becka/ Evans 2014). Zahlreiche Untersuchungen belegen den Trend in der Pflege zur Arbeitszeitverkürzung bei einem bereits hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigung (Simon 2012; Kuhlmeier et al. 2011; Sieger 2002). Rund 10,1% der Minijobber in NRW sind im Gesundheits- und Sozialwesen tätig (Bachmann/ Driesch et. al. 2013).

Doch gerade in Zeiten von Personalknappheit und vorliegenden Berechnungen, die eine steigende Nachfrage nach qualifizierter Arbeit für die nächsten Jahre prognostizieren, steigt die arbeitsmarktpolitische Relevanz bislang ungenutzter Beschäftigungspotenziale in der Altenpflege. In dieser Argumentationskette ist es sinnvoll zu untersuchen, ob die Stundenkontingente von bereits beschäftigtem Personal in der Altenpflege aufgestockt und für die Erschließung von Fachkräftenressourcen nutzbar gemacht werden können. Die empirische Grundlage für diese These bietet u.a. die Untersuchung von Ehring (2014), welche branchenübergreifend und ohne regionale Spezifizierung ermittelte, dass durch die Berücksichtigung aller individuellen Arbeitszeitwünsche eine Erhöhung des Arbeitsvolumens (+3%) realisierbar wäre. Auch die Untersuchung von Wanger (2015) zeigte eine Differenz zwischen den gewünschten und den tatsächlichen Arbeitsstunden bei weiblichen Beschäftigten.

In bereits vorliegenden Forschungsarbeiten wurden verschiedene Ursachen und Motive für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung diskutiert (Bachmann/Driesch et. al. 2013; Dingeldey 2010; Fertig/Kluge 2006). Primär wird davon ausgegangen, dass geringfügige Beschäftigung als Zuverdienst genutzt und überwiegend von weiblichen Beschäftigten ausgeübt wird. Ursächlich hierfür kann ein zu geringer Verdienst oder aber eine starke Arbeitsbelastung in der Hauptbeschäftigung sein. Darüber hinaus zeigen Studien, dass Familien- und Kindererziehungsphasen wichtige Gründe darstellen (Benedix/Medjedović 2014; MGEPA 2011).

Vor dem Hintergrund belastender Arbeitsstrukturen und -prozesse kann das individuelle Arbeitsvolumen auf mehrere Jobs verlagert werden, um eine einseitige Belastung zu vermeiden. Es wird angenommen, dass die Realisierung individueller Arbeitszeitwünsche grundsätzlich die Lebens- und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten positiv beeinflusst (Ehring 2014). Eine IAT-Auswertung von Daten des Lohnspiegels zeigte, dass sich für die Pflegeberufe im Branchenvergleich Belastungsfaktoren aufzeigen lassen, die den individuellen Wunsch nach einer Reduzierung von Arbeitsstunden begünstigen. Deutlich wurde, dass die Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Beschäftigten in der Pflege derzeit als wenig favorisierte Option betrachtet wird. Und auch im branchen- und berufsgruppenorientierten Vergleich wird dies von Beschäftigten in Pflegeberufen am seltensten gewünscht. Hinzu kommt, dass in den Pflegeberufen die Grenzen zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit aufgrund von Arbeitsbelastungen fließend sind (Evans 2016).

1.3. Quantifizierung von Minijobs als Beschäftigungsform

Seit Anfang der 90er Jahre wächst die Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wobei sich ihr Anteil an der Beschäftigung insgesamt seit 2006 stabilisiert hat (RWI 2013). Im Jahr 2012 war die Zahl sogar etwas rückläufig. Der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse lag 2016 mit 69,2% ebenso in etwa auf dem Vorjahresniveau (2015: 68,7%) (Statistisches Bundesamt 2017). Derzeit beobachten Arbeitsmarktexperten einen zunehmenden Trend der Mehrfachbeschäftigung, welche von den Forschern primär auf eine gute Arbeitsmarktlage zurückgeführt wird (Schäfer 2016). Zentrale Motive für die Ausübung eines Nebenjobs sind laut der Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft: 1. die Erfüllung von besonderen Konsumwünschen, 2. die finanzielle Notlage, 3. die Anreizwirkungen der steuerlichen Vergünstigungen. Das IAB (2015) gibt als zentrale Motivation von Minijobbern für die Auswahl dieses Beschäftigungsverhältnisses den Wunsch der Teilnahme am Erwerbsleben an.

Laut einer Studie des IAB sind die Personen mit einer Nebentätigkeit vermehrt in der Verwaltung, im Bürobereich oder im Gesundheits- und Sozialwesen tätig und überwiegend weiblich (Klinger/ Weber 2017). Entscheidend sei, dass es sich bei der Hauptbeschäftigung von Mehrfachbeschäftigten oft um Berufe handelt, in denen weniger verdient wird. Den Angaben der Minijobzentrale zufolge sind 10,08% der Personen, die einem Minijob in NRW nachgehen, im Gesundheits- und Sozialwesen tätig (RWI 2013; Datengrundlage: Minijob-Zentrale 2012).

Leitend bei der Fragestellung nach einer möglichen Aufstockung von Stundenkontingenten von Minijobbern ist die Annahme, dass es ein Missverhältnis zwischen gewünschter und realisierter Arbeitszeit gibt (Ehring 2014). In Deutschland werden die Arbeitszeitwünsche und -wirklichkeiten u. a. durch das Sozioökonomische Panel (SOEP) und den Mikrozensus erhoben (Ehring 2014). Darauf aufbauend ermittelte Wanger (2014), dass gerade bei geringfügig und bei teilzeitbeschäftigten Frauen der Wunsch zur Mehrarbeit besteht (Ehring 2014). Eine Spezifizierung der Frauen, bei denen der Wunsch zur Mehrarbeit besteht, wurde mittels logistischer Regression durch Wanger (2014) vorgenommen. Hierbei zeigte sich, dass vor allem jüngere Frauen aus Ostdeutschland mit einem niedrigen Haushaltseinkommen und einer niedrigen Qualifikation ihr Arbeitszeitkontingent gerne erhöhen würden. Die Studie des IDW analysierte, inwieweit die Betreuungsverpflichtung die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten beeinflusst. In dem Zusammenhang wurde herausgefunden, dass die wöchentliche Wunscharbeitszeit von Frauen ohne Betreuungsverpflichtung bei 33,4 Stunden und bei Frauen mit Betreuungsverpflichtung bei 27,4 Stunden liegt. Bei den männlichen Beschäftigten hatte die Betreuungsverpflichtung keinen großen Einfluss (0,5 Stunden) auf die gewünschte wöchentliche Stundenanzahl. Die vorliegende Forschung bestätigt, dass Minijobber eine heterogene Untersuchungsgruppe darstellen, und die Art der Beschäftigung durch weitere Faktoren dimensioniert wird. Zu differenzieren ist zum einen zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit sowie zwischen einer ausschließlichen oder einer im Nebenjob ausgeübten geringfügigen Beschäftigung. Generell kommen jüngste Untersuchungen zu dem Ergebnis, dass Minijobs eine steuerlich günstige Möglichkeit sind, neben dem Hauptberuf einen Hinzuverdienst zu erwirtschaften. Dies kann nach Einkommensklasse attraktiver sein, als Überstunden zu absolvieren. Dieser Faktor wird gemäß einer Berechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft auf Basis von SOEP Daten dadurch deutlich (Schäfer/ Schmidt 2017), dass die Verbreitung von Mehrfachbeschäftigung in Regionen mit einer guten wirtschaftlichen Lage höher ist. Der Studie zufolge verfügen Vollzeitbeschäftigte mit Nebenjob häufig über ein höheres Bruttoeinkommen als Personen ohne Nebentätigkeit.

Aus der Arbeitgeberperspektive geht die vorliegende Forschung davon aus, dass die Ziele beim Einsatz von Minijobbern in der Erhöhung von Flexibilität liegen (Jacobi/Kluve 2007). Das RWI untersuchte zu zwei Zeitpunkten die individuellen und betrieblichen Motive für das Angebot und die Inanspruchnahme von Minijobs in NRW. Über eine Befragung von geringfügig Beschäftigten in NRW sowie von Arbeitgebern, die mindestens einen geringfügig Beschäftigten haben (Rücklauf: 2.213 Arbeitnehmer, 1.278 Arbeitgeber) wurde herausgefunden, dass sich 44,5% der Minijobbenden keine Veränderung ihrer Beschäftigungssituation wünschen.⁴ Zudem ermittelte die Studie aus arbeitsrechtlicher Perspektive eine vermeintliche Schlechterstellung: 26% aller Minijobbenden verfügen nur über einen mündlichen Vertrag und 50% verdienen weniger als 8,50 Euro,

⁴ <http://www.landderfairenarbeit.nrw.de/files/mais/content/Veranstaltungsdokumentation/Workshop%20Minijobs%20-%20Reformoptionen%20am%203.7.2014/MAIS%20Praesentation%20Workshop.pdf>.

also den allgemeinen Mindestlohn. Laut den Ergebnissen des RWI (2013) handelt es sich bei geringfügig Beschäftigten vorwiegend um Beschäftigte mit einem sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehepartner (seltener eine Ehepartnerin), um Personen, die diese Beschäftigung nur im Nebenberuf ausüben, sowie Schüler und Schülerinnen, Studierende, Rentenbeziehende und Arbeitslose. Gemäß der RWI-Studie besteht vor allem bei jungen Frauen ohne Betreuungsverantwortung der Wunsch zur Mehrarbeit.

Das IAT untersuchte an anderer Stelle den Einfluss, den betriebliche Rahmenbedingungen auf den Wunsch nach Aufstockung haben. Eine Auswertung anhand von Daten des LohnSpiegels zeigte, dass sich im Vergleich mit anderen Berufen und Branchen vielfach strukturelle Ungleichheiten sowie Belastungen in Pflegeberufen aufzeigen lassen, die den Wunsch nach Teilzeitarbeit prägen können (Evans/Becka/Öz 2016). Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung ist, dass die Aufstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von Beschäftigten in der Pflege als wenig favorisierte Option betrachtet und auch im Berufsgruppen übergreifenden Vergleich am wenigsten gewünscht wird. Somit scheint die Ausübung von Teilzeitarbeit den Präferenzen der Beschäftigten zunächst zu entsprechen. Gleichwohl wurde auch deutlich, dass auf betrieblicher Ebene Potenzial für das Aufstocken von Arbeitszeiten vorhanden ist. Eine zentrale Voraussetzung hierfür sind aus Sicht der Beschäftigten allerdings deutlich verlässlichere Arbeitszeiten. Im Einklang mit anderen Arbeiten konnte festgestellt werden, dass Familien- und Kindererziehungsphasen wichtige Gründe zur Entscheidung für eine Teilzeitstelle darstellen (Benedix/Medjedović 2014; MGEPA 2011).

2. Beschreibung des Untersuchungsgegenstandes und der Methodik

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Diese Geringfügigkeitsgrenze beträgt derzeit 450 Euro. Nach dem 31. Dezember 2012 aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigungen sind im Gegensatz zum bisherigen Recht nicht mehr versicherungsfrei in der Rentenversicherung, sondern sind rentenversicherungspflichtig. Für den Bereich der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung werden geringfügig entlohnte Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammengerechnet. Dies bedeutet, dass Personen, welche im Nebenjob geringfügig beschäftigt sind, die Sozialabgaben über ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung abführen.

Die durchgeführte Datenanalyse diente der Quantifizierung von geringfügiger Beschäftigung entlang der „Wertschöpfungskette Pflege“ in der Region Emscher-Lippe. Die Region Emscher-Lippe umfasst die Städte Bottrop, Gelsenkirchen und den Kreis Recklinghausen.

Im Rahmen der Studie wurden folgende Methoden angewandt:

Literaturrecherche: Forschungsstand zur quantitativen Verbreitung von Minijobs in NRW, Definition der Zielgruppe und Skizzierung der individuellen und betrieblichen Motive, Minijobs anzubieten

Datenanalyse: Quantifizierung der Minijobberinnen in der Altenpflege (Fokussierung auf ambulante Dienste) für die Region Emscher-Lippe

- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2016)
- Pflegestatistik (2015)

Problemzentrierte Interviews mit Experten und Expertinnen des Feldes: Analyse individueller und betrieblicher Ursachen für die Wahl eines Minijobs, Möglichkeiten der Aufstockung von Stundenkontingenten (N=16). Es wurden Fachleute aus Forschung, Verbänden, Arbeitsagenturen, Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen sowie Beschäftigte in der Altenpflege befragt.

3. Quantitative Datenanalyse

Die durchgeführte Datenanalyse dient der Quantifizierung von geringfügiger Beschäftigung entlang der Wertschöpfungskette Pflege in der Region Emscher-Lippe. Die Entwicklung der Gesundheitswirtschaft und die Qualität der pflegerischen Versorgung werden auch von der Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte bestimmt. Um die Relevanz von Minijobberinnen mit Blick auf ihr Fachkräftepotential für die Wertschöpfungskette Pflege in Emscher-Lippe abschätzen zu können, wird zunächst ein Blick auf die Beschäftigtenstruktur in der ambulanten Versorgung in NRW geworfen. Basierend auf den Verteilungen im Bundesland lassen sich die Besonderheiten der Region Emscher-Lippe herausarbeiten und auf die Relevanz von Minijobs in der Region prüfen.

Verwendete Datenquellen, welche auf Kreisebene bestellt wurden:

- Bundesagentur für Arbeit; Stichtag: 31.03.2016: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO)
- Geringfügig entlohnte Beschäftigte (GeB) am Arbeitsort (AO); Information und Technik NRW; Pflegestatistik; Stichtag: 15.12.2015
- Pflegestatistik über die Pflegeversicherung; Personal nach Geschlecht, Berufsabschluss und Tätigkeitsbereich sowie nach Beschäftigungsverhältnis und Trägergruppen

3.1. Beschäftigungssituation entlang der Wertschöpfungskette Pflege in der Region Emscher-Lippe

Entlang der Wertschöpfungskette Altenpflege waren im Jahr 2016 in NRW 42.011 Frauen geringfügig beschäftigt. 22.031 weibliche Beschäftigte gingen im Jahr 2016 einer geringfügigen Beschäftigung in einem ambulanten sozialen Dienst in NRW nach. Der größte Anteil (58,29%) war ausschließlich geringfügig beschäftigt. Die Bundesagentur für Arbeit weist für das Jahr 2016 für das Bundesland NRW eine Anzahl von 13.929 geringfügig beschäftigten Frauen und 2.175 geringfügig beschäftigten Männern in den ambulanten Diensten aus. Der Frauenanteil unter den Minijobbern in den ambulanten Diensten liegt bei ca. 86%. Sowohl bei den Frauen, als auch bei den Männern ist die Berufsgruppe mit „sonstigem Berufsabschluss“ unter den Minijobbern am stärksten vertreten. Bei der Betrachtung relevanter Berufsgruppen – zur Kompensation des Fachkräftemangels – wird deutlich, dass die Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpflegerinnen am stärksten unter den Minijobberinnen in den ambulanten Diensten in NRW vertreten ist: Sie weisen einen Anteil von 25,97% (n=3.618) auf. Zweitstärkste Berufsgruppe sind Altenpflegerinnen mit einem Anteil von 10,48% (n=1.460). Den größten Anteil (34%) weisen Personen mit einem Berufsabschluss auf, der in dem Fragebogen der Pflegestatistik nicht direkt abgefragt wird („sonstiger Berufsabschluss“). Der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss ist vergleichsweise gering.

3.2. Quantifizierung und Klassifizierung von Minijobbern und Minijobberinnen in Emscher-Lippe

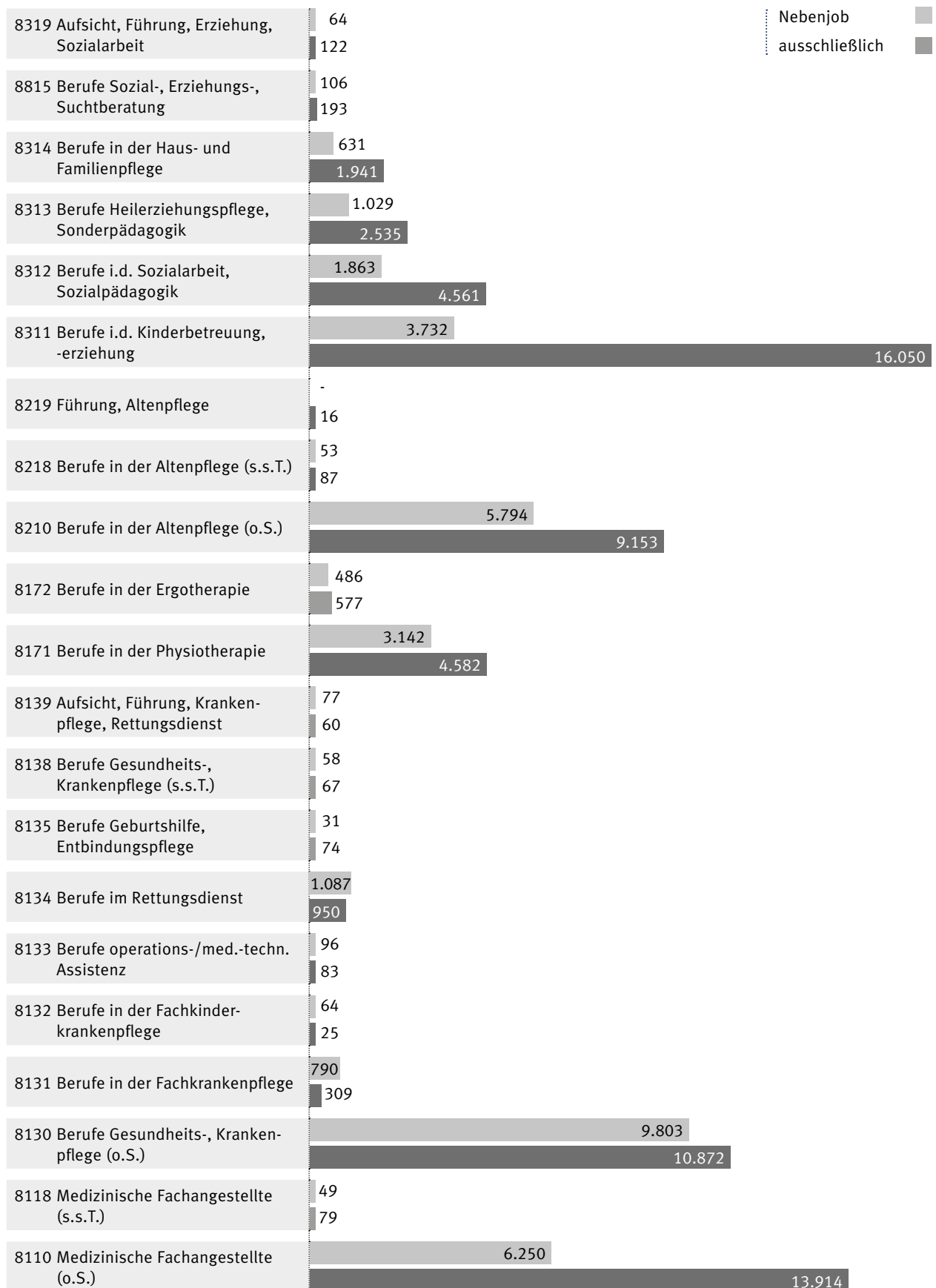
Die vorliegende Studie untersucht Art und Ausmaß von geringfügiger Beschäftigung in der Emscher-Lippe-Region im nördlichen Ruhrgebiet. Spezifisches Untersuchungsfeld sind ambulante Pflegedienste (auch wenn diese gleichzeitig Leistungen nach SGB V erbringen) sowie (teil)stationäre Pflegeeinrichtungen, also Pflegeheime und Tages- bzw. Nachtpflege-Einrichtungen. Bei den Trägern dieser Einrichtungen wird unterschieden zwischen privaten Trägern, die insbesondere bei den ambulanten Diensten stark vertreten sind, freigemeinnützigen Trägern (freie Wohlfahrtspflege oder andere) sowie öffentlichen Trägern.

Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten nach Einsatzgebiet, wird deutlich, dass der Wirtschaftszweig „Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter“ in der Region Emscher-Lippe ein wichtiges Wirtschaftsfeld darstellt. Hier arbeiteten im Jahr 2016 insgesamt 6.244 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Bereich der ambulanten Pflegedienste, welcher statistisch eine Unterkategorie der sozialen Betreuung älterer und behinderter Menschen darstellt, waren insgesamt 3.992 weibliche Beschäftigte tätig. Kennzeichnend für die Beschäftigung in den ambulanten Pflegediensten ist das hohe Ausmaß an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Bei der Betrachtung der regionalen Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse in der Region Emscher-Lippe wird auf Basis der Pflegestatistik der Pflegeversicherung (Erhebungszeitpunkt: 2015) deutlich, dass der Anteil der geringfügig beschäftigten Personen in der ambulanten Pflege in Recklinghausen über dem Durchschnitt des Bundeslandes NRW liegt (29,12%). Gleichzeitig weist die Region aber auch einen erhöhten Anteil an Vollzeitbeschäftigten auf. Besonders in Gelsenkirchen ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten deutlich erhöht, gleichzeitig ist allerdings auch hier der Anteil der Personen mit Minijobs deutlich höher als in den anderen Städten der Region.

Minijobbende sind eine heterogene Untersuchungsgruppe. Zu dieser Untersuchungsgruppe zählen Personen mit diversen Berufsabschlüssen und Qualifikationen. Auf der Grundlage von Daten der Pflegestatistik (2015) wird deutlich, dass unter den derzeit geringfügig beschäftigten Frauen in der Region Emscher-Lippe 447 potentielle Fachkräfte (Berufe: Altenpflegerin, Altenpflegehelferin, Krankenpfleger, Krankenpflegehelfer) zu finden sind. Während der Anteil der Altenpfleger und Altenpflegerinnen unter den Beschäftigten insgesamt bei 23,86% liegt, beträgt er für die Beschäftigtengruppe der Minijobber und Minijobberinnen nur 11,70%. 66 Personen, die einen Minijob in dieser Region ausüben, besitzen keinen Berufsabschluss. Auffällig ist die hohe Anzahl der Personen mit Minijobs mit einem „sonstigen Berufsabschluss“, welche im Rahmen der vorliegenden Erhebung nicht näher klassifiziert werden konnten.

ABBILDUNG 1: MINIJOBBENDE NACH ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES UND BERUF (2015)

Geringfügig Beschäftigte in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft in NRW nach Art der Beschäftigung (2014 / 2015)



Quelle: Pflegestatistik; eigene Berechnung und Darstellung

Bei der Betrachtung der Arbeitsanteile von Minijobbern im Vergleich zu den Beschäftigten in den ambulanten Diensten insgesamt zeigt sich (Pfleigestatistik 2015), dass Minijobber (34,9%) in einem höherem Ausmaß Aufgaben der hauswirtschaftlichen Versorgung erbringen (Beschäftigte insgesamt: 15,3%) und einen vergleichsweise geringeren Arbeitsanteil in der Grundpflege aufweisen (Minijobberinnen: 47,8%; Beschäftigte insgesamt: 66,7%). Zwischen den Regionen Gelsenkirchen, Bottrop und Recklinghausen sind die Unterschiede hinsichtlich der Verteilung von Arbeitsaufgaben marginal. In Gelsenkirchen liegt allerdings ein erhöhter Arbeitsanteil der Minijobber in einem nicht näher definierten Bereich („sonstiger Bereich“) vor. Eventuell werden sie hier in sogenannten „neuen Wohnformen“ eingesetzt. In der Pflegelandschaft gibt es neben klassischen Versorgungsangeboten wie ambulanten Pflegediensten und Senioren- und Pflegeheimen auch eine große Anzahl an neuen Wohn- und Betreuungsangeboten, wie beispielsweise Demenz-Wohngemeinschaften. In der Angebotsinfrastruktur in der Altenpflege haben neue Wohn- und Betreuungsformen in der Emscher-Lippe-Region in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Hierbei gilt Gelsenkirchen mittlerweile als einer der führenden Standorte.

Kennzeichnend für Beschäftigte in ambulanten Pflegediensten ist das deutliche Überwiegen von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen. Bei der Betrachtung der regionalen Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse in der Region Emscher-Lippe wird deutlich, dass der Anteil der geringfügig beschäftigten Personen in der ambulanten Pflege in Recklinghausen über dem Bundeslanddurchschnitt liegt (29,12%). Zudem zeigt sich, dass in der Region Emscher-Lippe der Anteil der vollzeitbeschäftigten Personen über dem Anteil des gesamten Bundeslandes liegt. Besonders in Gelsenkirchen ist der Anteil der Vollzeitbeschäftigten deutlich erhöht. Gleichzeitig ist allerdings auch der Anteil der Minijobber deutlich höher als in den anderen Kreisen der Region.

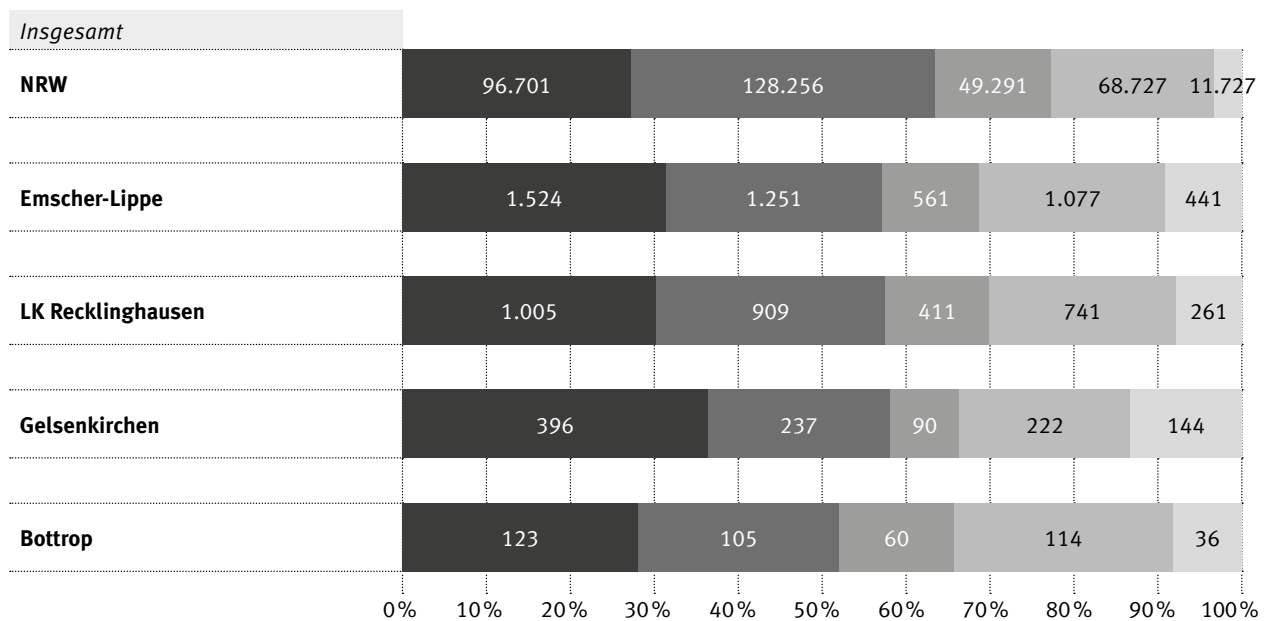
ABBILDUNG 2: MINIJOBBERINNEN NACH BERUF, REGION UND EINSATZORT (2016)

Region	Pflegeheime	Altenheime; Alten- und Behinderten-Wohnheime	Soziale Betreuung älterer Menschen und Behindeter	Darunter: Ambulante soziale Dienste
Tätigkeit nach KldB 2010				
Beschäftigungsart				
05 Nordrhein-Westfalen				
<i>ausschließlich GeB</i>	7.653	6.541	13.594	12.843
<i>im Nebenjob GeB</i>	2.573	2.141	9.509	9.188
8131 Berufe in der Fachkrankenpflege				
<i>ausschließlich GeB</i>	•	•	40	•
<i>im Nebenjob GeB</i>	13	•	207	•
8210 Berufe in der Altenpflege (o.S.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	1.904	1.467	2.921	2.805
<i>im Nebenjob GeB</i>	888	673	2.318	2.265
8218 Berufe in der Altenpflege (s.s.T.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	20	•	44	44
<i>im Nebenjob GeB</i>	•	•	18	18
05512 Bottrop Stadt				
<i>ausschließlich GeB</i>	28	47	173	173
<i>im Nebenjob GeB</i>	•	10	56	56
8131 Berufe in der Fachkrankenpflege				
<i>ausschließlich GeB</i>	-	-	•	•
<i>im Nebenjob GeB</i>	-	-	•	•
8210 Berufe in der Altenpflege (o.S.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	8	12	•	•
<i>im Nebenjob GeB</i>	•	•	•	•
8218 Berufe in der Altenpflege (s.s.T.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	-	-	-	-
<i>im Nebenjob GeB</i>	-	-	-	-
05513 Gelsenkirchen Stadt				
<i>ausschließlich GeB</i>	166	28	189	184
<i>im Nebenjob GeB</i>	22	6	122	•
8131 Berufe in der Fachkrankenpflege				
<i>ausschließlich GeB</i>	-	-	-	-
<i>im Nebenjob GeB</i>	-	-	•	•
8210 Berufe in der Altenpflege (o.S.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	•	4	51	51
<i>im Nebenjob GeB</i>	•	•	51	51
8218 Berufe in der Altenpflege (s.s.T.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	-	-	-	-
<i>im Nebenjob GeB</i>	-	-	-	-
05562 LK Recklinghausen				
<i>ausschließlich GeB</i>	223	238	713	696
<i>im Nebenjob GeB</i>	52	49	316	•
8131 Berufe in der Fachkrankenpflege				
<i>ausschließlich GeB</i>	-	-	-	-
<i>im Nebenjob GeB</i>	•	-	•	•
8210 Berufe in der Altenpflege (o.S.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	78	29	149	•
<i>im Nebenjob GeB</i>	30	•	87	87
8218 Berufe in der Altenpflege (s.s.T.)				
<i>ausschließlich GeB</i>	-	-	3	3
<i>im Nebenjob GeB</i>	-	-	-	-

Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Abkürzung: GeB = geringfügig beschäftigt.

ABBILDUNG 3: BESCHÄFTIGTE IN DEN AMBULANTEN DIENSTEN NACH REGION UND ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES (2015)

Beschäftigte (w/m) in den ambulanten Pflegediensten nach Beschäftigungsverhältnis (2015)



	Insgesamt				
	Bottrop	Gelsenkirchen	LK Recklinghausen	Emscher-Lippe	NRW
Vollzeit	123	396	1.005	1.524	96.701
Teilzeit (+50%)	105	237	909	1.251	128.256
Teilzeit (-50%)	60	90	411	561	49.291
geringfügig beschäftigt	114	222	741	1.077	68.727
Auszubildende, Praktikanten, sonstige	36	144	261	441	11.727

Quelle: Pflegestatistik über die Pflegeversicherung (2015)

Bei der Berücksichtigung der Verteilung der Beschäftigungsverhältnisse nach Geschlecht wird deutlich, dass es bei den Beschäftigten insgesamt eine leichte Verschiebung in Richtung Vollzeitbeschäftigung gibt. Es bestätigt sich, dass Frauen eine wichtige Zielgruppe für die Option der Aufstockung von Minijobs sind. Die Unterschiede sind allerdings, aufgrund des geringen Anteils von männlichen Beschäftigten, nur minimal und zeigen eine leichte Tendenz zu einer höheren Stundenanzahl von den männlichen Beschäftigten in der ambulanten Pflege.

Zusammenfassend sind in der Region Emscher-Lippe (LK Recklinghausen, Bottrop, Gelsenkirchen):

- 3.475 Frauen bei einem ambulanten Pflegedienst beschäftigt (2013):
 - Hiervon 1.032 Frauen in Vollzeit (29,69%)
 - 1.443 Frauen in Teilzeit (41,52%)
 - 993 Frauen geringfügig beschäftigt (28,57%)
- 3.992 Frauen sozialversicherungspflichtig in einem ambulanten Pflegedienst tätig (2016)
 - Hiervon: Ausschließlich geringfügig beschäftigt: 1.053 (88,4%)
 - Im Nebenjob geringfügig beschäftigt: 138 (11,6%)

3.3. Berufsabschlüsse von Minijobberinnen in der ambulanten Altenhilfe in Emscher-Lippe

Entscheidend bei der Fragestellung nach ungenutztem Fachkräftepotential ist vor allem die Berufszugehörigkeit. Gesucht werden im ambulanten Bereich vor allem examinierte Fachkräfte. Hiervon finden sich laut Angaben der Pflegestatistik in Emscher-Lippe 447 Fachkräfte im ambulanten Bereich. Bei berufsspezifischer Betrachtung zeigt sich, dass in der Region Emscher-Lippe 107 Altenpflegerinnen und 34 Altenpflegehelferinnen geringfügig für einen ambulanten Pflegedienst tätig sind. Eine etwas höhere Verbreitung weisen Krankenpflegerinnen (n=171) und Krankenpflegehelferinnen (n=135) auf. Die Anzahl der Personen ohne Berufsabschluss ist in der Region Emscher-Lippe vergleichsweise gering. Im stationären Bereich ist die Anzahl der Personen ohne Berufsabschluss weitaus höher.

Um zu analysieren, ob eine bestimmte Berufsgruppe eine größere Verbreitung unter den Minijobberinnen aufweist, wurden die Beschäftigten einer bestimmten Berufsgruppe in Relation zu den Beschäftigten in der Region und dem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis gesetzt. Im Ergebnis konnten Anteilswerte ermittelt werden, welche in Abbildung 5 dargestellt werden. Bei der Betrachtung der Abbildung wird deutlich, dass der Fachkräfteanteil unter den Minijobberinnen geringer ist als unter den Beschäftigten insgesamt. Es zeigt sich, dass 23,86% aller Beschäftigten in den ambulanten Diensten in Emscher-Lippe den Beruf „staatlich anerkannte/-r Altenpfleger/in“ ausüben. Bei den Minijobberinnen beträgt ihr Anteil 11,70%.

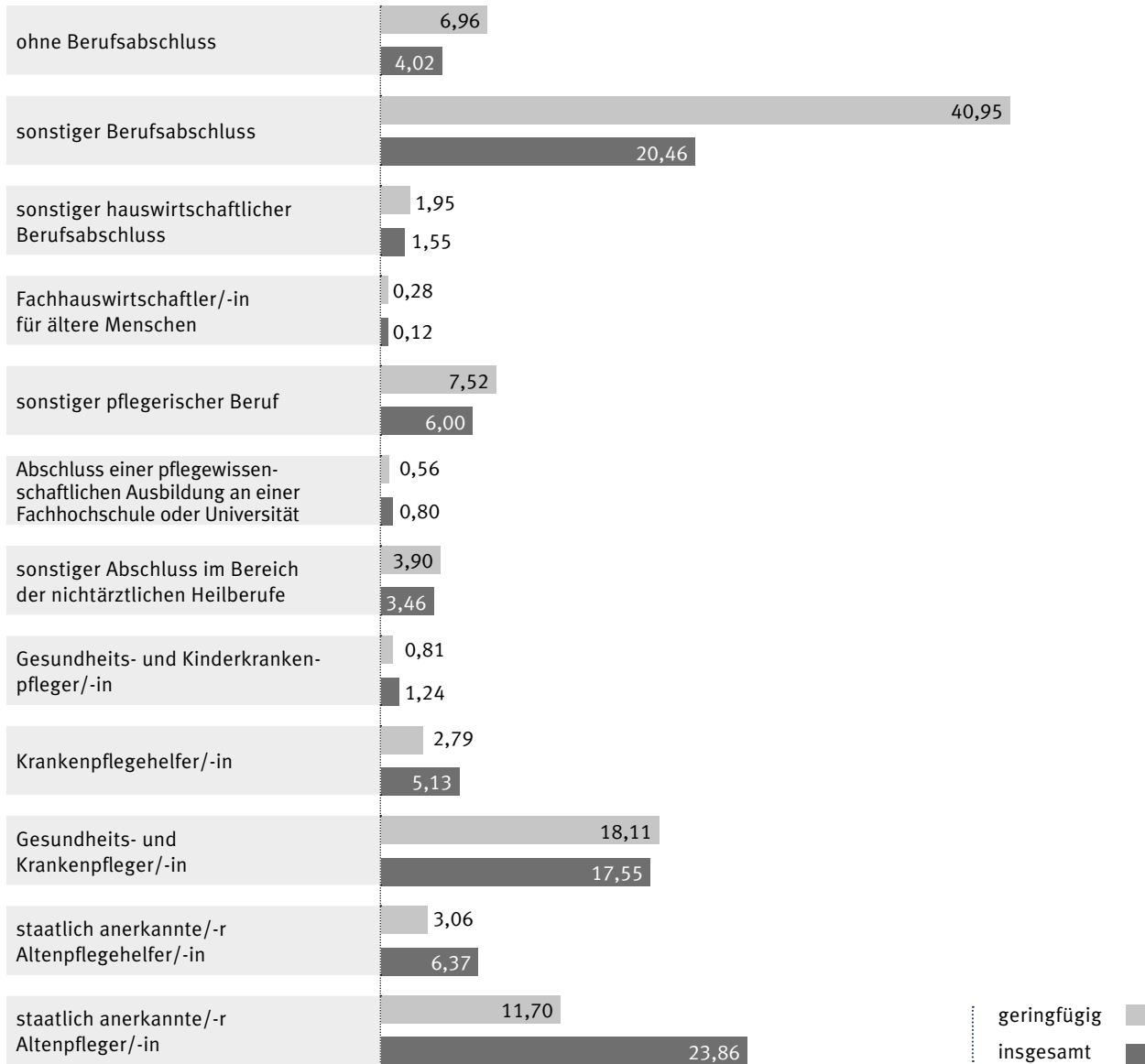
ABBILDUNG 4: BESCHÄFTIGTE IN DEN AMBULANTEN DIENSTEN NACH BESCHÄFTIGUNGSFORM, BERUF UND BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNIS (2015)

Region Beruf	insgesamt (w/m)					geringfügig beschäftigt (w/m)			
	Bottrop	Gelsenkirchen	LK Recklinghausen	Emscher-Lippe	% Beruf	Bottrop	Gelsenkirchen	LK Recklinghausen	Emscher-Lippe
staatlich anerkannte/r Altenpfleger/-in	108	255	795	1158	23,86	9	27	90	126
staatlich anerkannte/r Altenpflegehelfer/-in	27	57	225	309	6,37	3	6	24	33
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	45	168	639	852	17,55	9	39	147	195
Krankenpflegehelfer/-in	33	42	174	249	5,13	3	6	21	30
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	9	12	39	60	1,24	3	-	6	9
Abschluss einer pflegewissenschaftlichen Ausbildung an einer Fachhochschule oder Universität	-	3	36	39	0,80	-	-	6	6
sonstiger pflegerischer Beruf	50	123	288	461	9,50	21	36	66	123
sonstiger hauswirtschaftlicher Berufsabschluss	15	6	60	81	1,67	-	6	18	24
sonstiger nicht pflegerischer oder hauswirtschaftlicher Berufsabschluss	93	228	672	993	20,46	54	84	303	441
ohne Berufsabschluss	15	51	129	195	4,02	6	15	54	75
Insgesamt	438	1.089	3.327	4.854	100,00	114	222	741	1077

Quelle: Pflegestatistik über die Pflegeversicherung (2015)

ABBILDUNG 5: VERTEILUNG DER BERUFSGRUPPEN IN AMBULANTEN DIENSTEN IN EMSCHER-LIPPE NACH ART DES BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSSES (2015)

Prozentuale Verteilung der Berufsgruppen nach Art des Beschäftigungsverhältnisses in den ambulanten Diensten in Emscher-Lippe (beide Geschlechter)



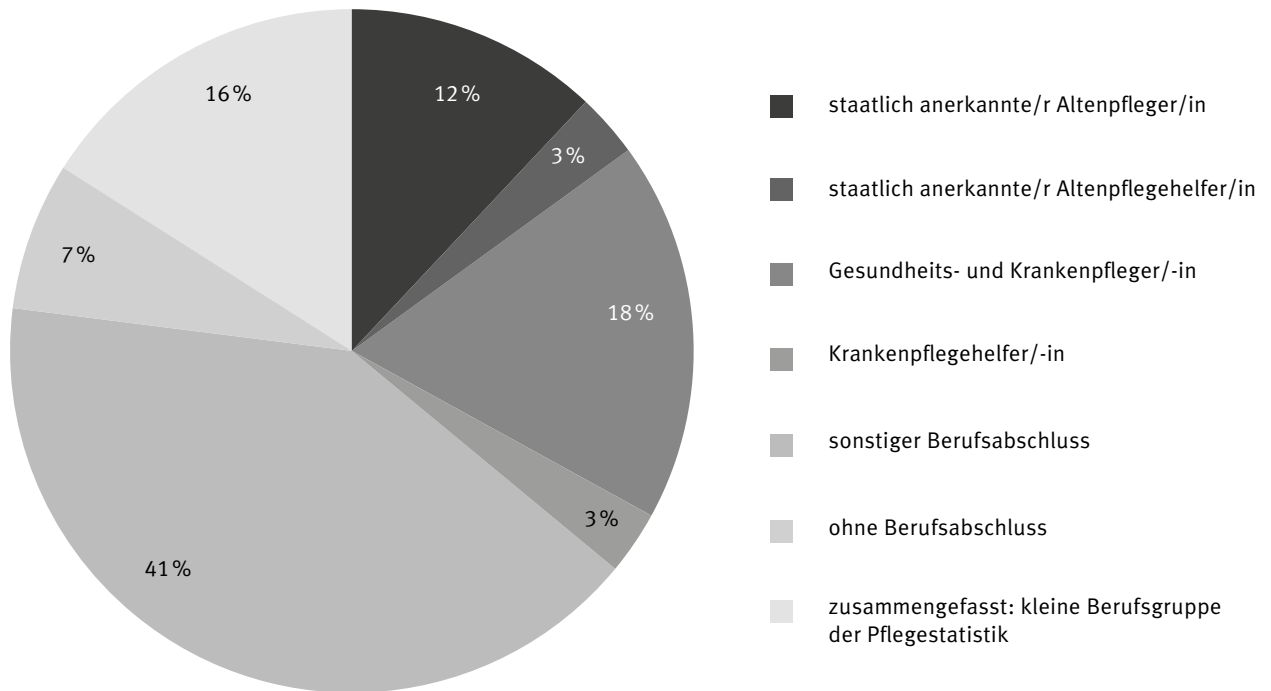
Quelle: Pflegestatistik; eigene Berechnung und Darstellung

Bei der Gegenüberstellung der Berufszugehörigkeit nach Art des Beschäftigungsverhältnisses wird deutlich, dass der Anteil von Personen ohne oder mit sonstigem Berufsabschluss in der Beschäftigungsform des Minijobs deutlich höher ist. Der Anteil der Altenpflegefachkräfte ist unter den Minijobbenden in den ambulanten Diensten in der Region Emscher-Lippe geringer im Vergleich zur Verteilung der Berufe auf alle Beschäftigungsformen. Während der Anteil der Altenpfleger/innen unter den Beschäftigten insgesamt bei 23,86% liegt, beträgt er für die Beschäftigtengruppe der Minijobber/innen nur 11,70%. Abweichungen hinsichtlich der Verteilung der Berufsgruppen lassen sich zwischen den Kreisen in der Emscher-Lippe-Region nur marginal feststellen.

Hinsichtlich des Fachkräftepotentials unter den Minijobberinnen in der Region Emscher-Lippe weisen die Stadt Gelsenkirchen und der Kreis Recklinghausen die höchsten Anteilswerte auf. Auffällig hier ist der hohe Anteil von geringfügig beschäftigten Gesundheits- sowie Krankenpflegern und -pflegerinnen. Es wird angenommen, dass diese Personen entweder im Hauptberuf einer Beschäftigung im Krankenhaus nachgehen (Mehrfachbeschäftigung) oder aus dem Krankenhaus in eine entsprechende Tätigkeit gewechselt sind.

ABBILDUNG 6: PROZENTUALE ANTEILE DER BERUFSGRUPPEN AN MINIJOBBERN
IN EMSCHER-LIPPE (2015)

Anteile der Berufsgruppen an Minijobber/innen in Emscher-Lippe insgesamt (2015)
N=1077



Quelle: Pflegestatistik über die Pflegeversicherung (2015)

Abbildung 6 stellt die Verteilung der Berufsgruppe graphisch dar. Hierbei wurden kleinere Berufsgruppen, welche in der Pflegestatistik ausgewiesen werden, zusammengefasst. Es zeigt sich die Dominanz von Beschäftigten mit sonstigen Berufsabschlüssen in der Untersuchungsgruppe der Minijobber. Ihr Anteil liegt bei 41%. Die zur Berechnung genutzten Zahlen sind aus der Abbildung 3 zu entnehmen.

3.4. Verteilung der Minijobberinnen auf ambulante Dienste nach Trägerstruktur

Um die Verteilung der Minijobberinnen auf die ambulanten Dienste nach Trägerstruktur analysieren zu können, empfiehlt sich zunächst eine Betrachtung der ambulanten Dienste nach Trägerstruktur. Aus den Informationen der Pflegestatistik wird deutlich, dass in der Region Emscher-Lippe im Jahr 2015 182 ambulante Dienste registriert waren. Der größte Anteil – 78% – der Einrichtungen wird von einem privaten Träger geführt.

ABBILDUNG 7: AMBULANTE PFLEGEDIENSTE IN EMSCHER-LIPPE NACH TRÄGERSTRUKTUR (2015)

2015	Gesamt	Privat	Freigemeinnützig	Öffentlich
Bottrop	17	13	4	0
Gelsenkirchen	35	25	9	1
LK Recklinghausen	130	104	26	0
Emscher-Lippe	182	142	39	1
Trägeranteile %		78,02	21,43	0,55

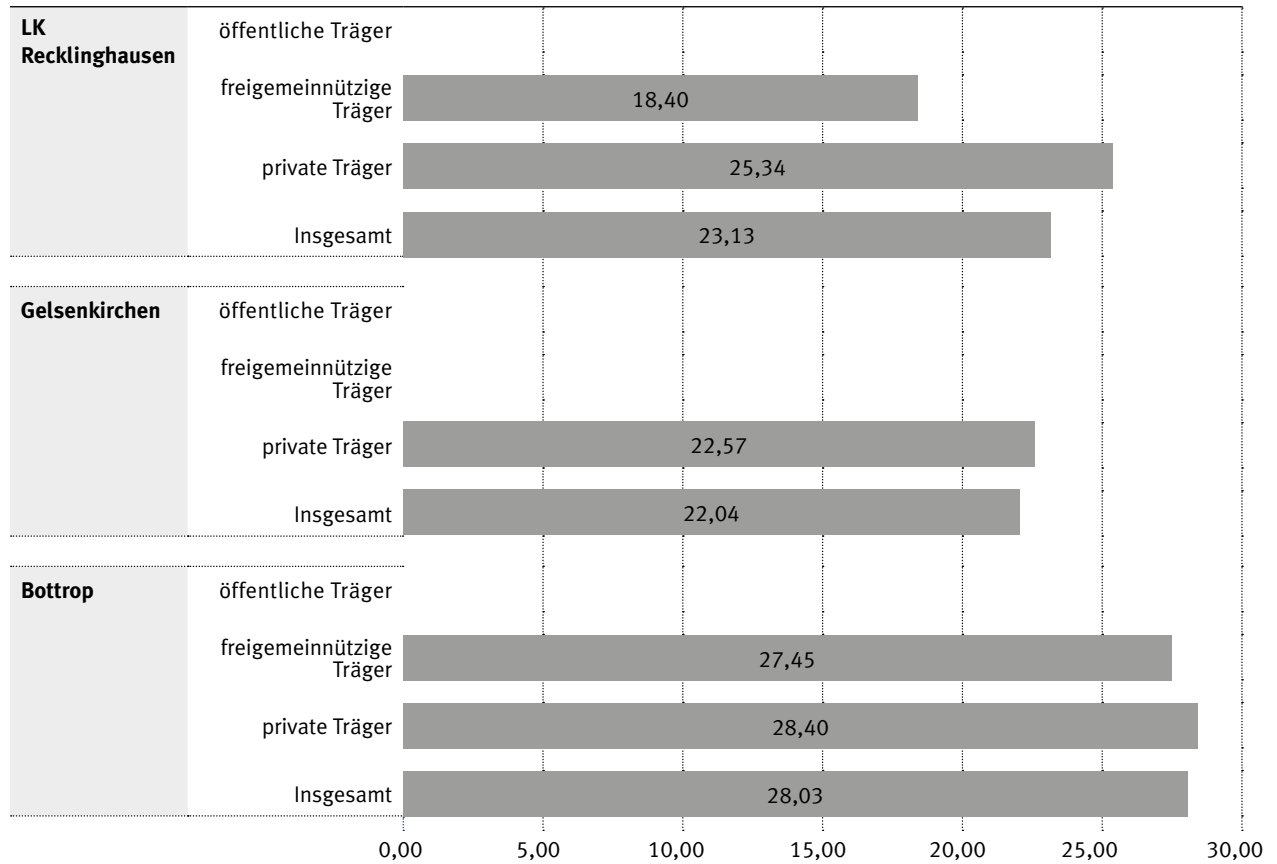
Quelle: Pflegestatistik über die Pflegeversicherung (2015)

Abbildung 7 zeigt die Verteilung der ambulanten Einrichtungen in Emscher-Lippe nach Trägerstruktur. Hieraus wird eine Dominanz von privaten Trägern deutlich. Äquivalent hierzu verteilt sich auch die Anzahl der Minijobberinnen im ambulanten Bereich in der Region Emscher-Lippe.

1.599 Minijobberinnen sind in der Region für stationäre und ambulante Versorgungsformen tätig. Ein vergleichsweise hoher Anteil und zwar 724 Personen waren bei einem privaten ambulanten Träger in einem Minijob beschäftigt. Die meisten von ihnen sind im Kreis Recklinghausen beschäftigt (n=503). Gelsenkirchen weist eine Anzahl von 152 Minijobberinnen im Bereich der privaten ambulanten Versorgung auf und auf die Stadt Bottrop entfallen 69 Personen.

ABBILDUNG 8: GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTES WEIBLICHES PERSONAL
IN AMBULANTEN PFLEGEDIENSTEN (2015)

Prozentualer Anteil von geringfügig Beschäftigten (w) nach Region und Trägerstruktur (2015)



Quelle: Pflegestatistik über die Pflegeversicherung (2015).

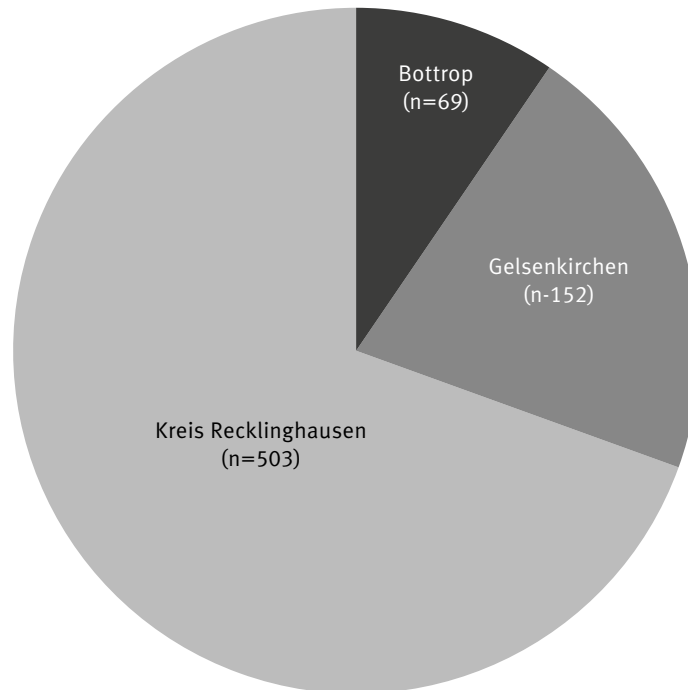
% geringfügig (w) ■

Es wird deutlich, dass die größte Anzahl der Minijobberinnen für einen privaten Träger tätig ist (n=726/75%). Die meisten geringfügig beschäftigten Frauen, welche für einen privaten Träger tätig sind, arbeiten im Kreis Recklinghausen. Dies bedeutet, dass mögliche Maßnahmen zur Aufstockung in diesem Kreis das größte Kompensationspotential aufweisen.

3.5. Arbeitsaufgaben und Inhalte von geringfügig beschäftigten Personen in den ambulanten Diensten

ABBILDUNG 9: GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTES WEIBLICHES PERSONAL IN EMSCHER-LIPPE IN DER PRIVATEN AMBULANTEN PFLEGE

Geringfügig beschäftigtes weibliches Personal in Emscher-Lippe in der privaten ambulanten Pflege



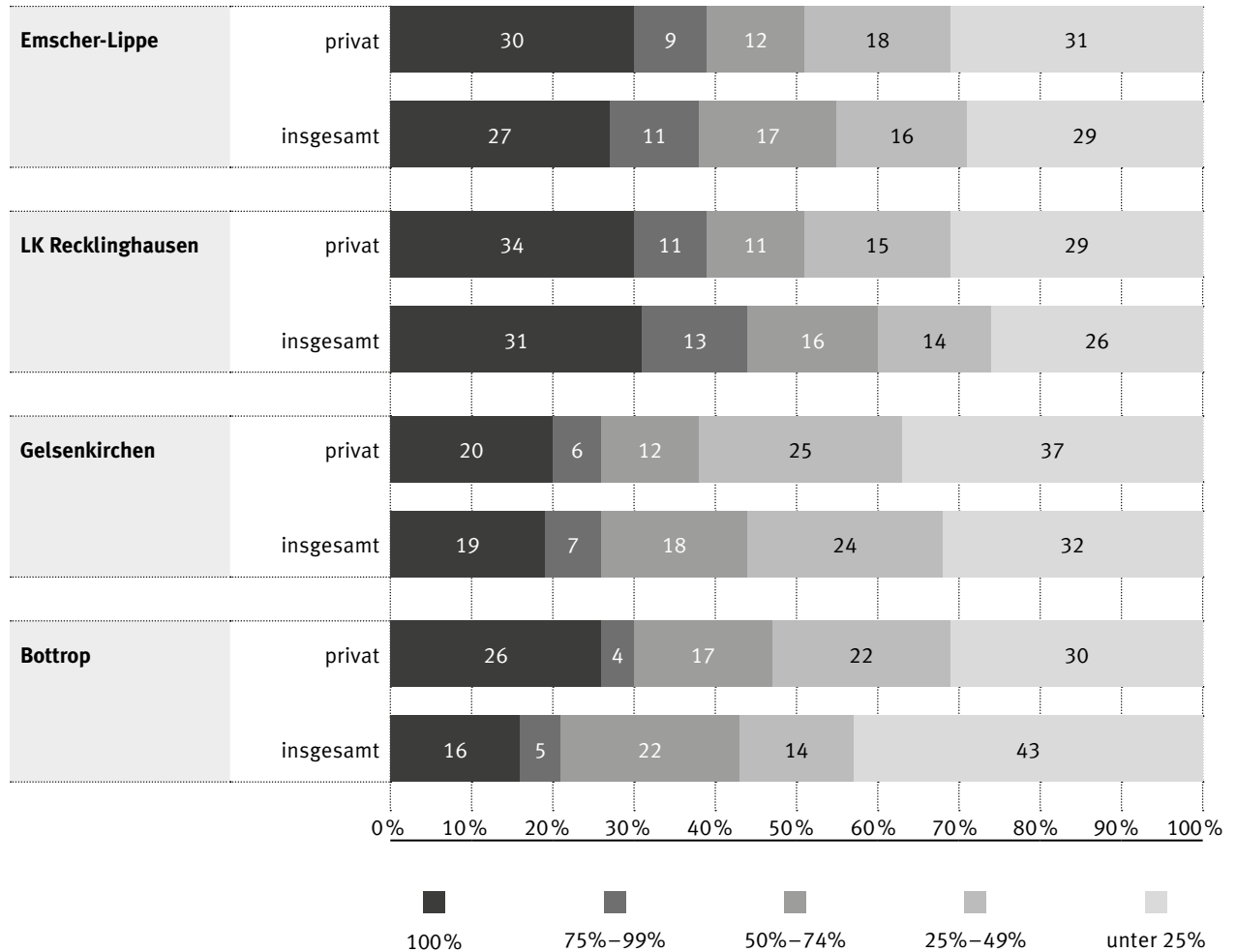
Quelle: Pflegestatistik (2015)

Die Träger der ambulanten Pflege können bestimmte Tätigkeiten während der Arbeit bei der Pflegeversicherung abrechnen. Diese sog. Arbeitsanteile nach SGB XI sind Leistungen, welche Fachkräfte bei der Versorgung im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung erbringen. Diese Leistungen umfassen pflegerische Maßnahmen in den in § 14 Absatz 2 genannten Bereichen Mobilität, kognitive und kommunikative Fähigkeiten, Verhaltensweisen und psychische Problemlagen, Selbstversorgung, Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen und Belastungen sowie Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte. Ungefähr bei der Hälfte der in der Region Emscher-Lippe beschäftigten Frauen beträgt der SGB XI-Arbeitsanteil bis zu 50%. In Gelsenkirchen ist der Anteil der Personen mit einem geringen SGB XI-Arbeitsanteil am höchsten.

ABBILDUNG 10: ARBEITSANTEILE VON MINIJOBBERINNEN (2015)

Arbeitsanteil für den Pflegedienst nach SGB XI von geringfügig beschäftigten Frauen (2015)

Angaben in Prozent, Abweichungen von 100 durch Rundungen



Quelle: Pflegestatistik 2015

Um die Unterschiede möglicher Einsatzfelder von Minijobberinnen im Vergleich zum gesamten Personal untersuchen zu können, wurden die Arbeitsanteile nach Tätigkeitsbereich dieser Personengruppen auf der Grundlage der Pflegestatistik miteinander verglichen. Hierbei wird deutlich, dass der Anteil an Grundpflege unter dem Personal insgesamt deutlich höher ist (66,7%) als bei den geringfügig beschäftigten Personen (47,8%). Den Minijobberinnen können stattdessen höhere Arbeitsanteile im Bereich der häuslichen Betreuung und der hauswirtschaftlichen Versorgung zugeordnet werden.

ABBILDUNG 11: ARBEITSANTEILE VON MINIJOBBERINNEN (2015)

	Beschäftigungsverhältnis:	Pflegedienstleitung	Grundpflege	häusliche Betreuung	hauswirtschaftliche Versorgung	Verwaltung, Geschäftsführung	sonstiger Bereich
insgesamt	Gelsenkirchen	42	558	72	150	42	63
	LK Recklinghausen	147	1.986	105	390	111	108
	Bottrop	27	240	15	99	12	3
	Emscher-Lippe	216	2.784	192	639	165	174
	Tätigkeitsbereich %	5,2	66,7	4,6	15,3	4,0	4,2
geringfügig	Gelsenkirchen	-	72	24	78	3	24
	LK Recklinghausen	-	354	60	195	15	33
	Bottrop	-	39	3	66	-	-
	Emscher-Lippe	0	465	87	339	18	57
	Tätigkeitsbereich %	0,0	47,8	9,0	34,9	1,9	5,9

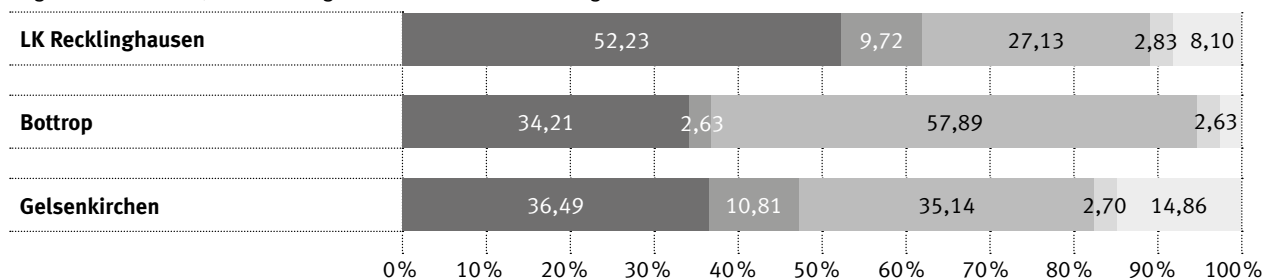
Quelle: Pflegestatistik 2015

Zwischen Gelsenkirchen, Bottrop und dem LK Recklinghausen sind auch Unterschiede hinsichtlich der Verteilung von Beschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Vergleicht man die Verteilung der Beschäftigten in den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, weist Gelsenkirchen prozentual gesehen erhöhte Minijobanteile auf. Betrachtet man die überwiegenden Tätigkeitsbereiche der Minijobberinnen, wird deutlich, dass diese in einem geringeren Umfang in der Grundpflege tätig sind als in den Vergleichsregionen. Ebenfalls sind für Gelsenkirchen die Anteile der Minijobberinnen, die überwiegend in einem nicht näher definierten Bereich („sonstiger Bereich“) arbeiten, erhöht. Eventuell werden sie hier in den neuen Wohnformen eingesetzt.

ABBILDUNG 12: TÄTIGKEITSBEREICHE DES GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTEN PERSONALS DER AMBULANTEN DIENSTE NACH REGION (2015)

Tätigkeitsbereiche des geringfügig beschäftigten Personals (w/m) nach Region (2015)

Angaben in Prozent, Abweichungen von 100 durch Rundungen



Angaben in Prozent

	Gelsenkirchen	Bottrop	LK Recklinghausen
Pflegedienstleistung	0	0	0
Grundpflege	36,49	34,21	52,23
häusliche Betreuung	10,81	2,63	9,72
hauswirtschaftliche Versorgung	35,14	57,89	27,13
Verwaltung, Geschäftsführung	2,70	2,64	2,83
sonstiger Bereich	14,86	2,63	8,10

Quelle: Pflegestatistik 2015

4. Ergebnisse der Interviews mit Experten und Expertinnen

Die Auswertung der qualitativen Interviews ermöglicht Aussagen zu Anreizwirkungen von Minijobs und zur Frage, welchen Stellenwert Minijobs in der Erwerbsbiographie von Frauen aufweisen. Die qualitativen Forschungsergebnisse der vorliegenden Arbeit basieren auf qualitativen Interviews mit 17 Personen, die aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit Expertenwissen über Minijobberinnen haben. Geplant waren jeweils fünf Interviews mit Beschäftigten und Betrieben, dies war allerdings aufgrund der schlechten Erreichbarkeit nicht möglich. In Ergänzung hierzu wurden Interviews mit intermediären Personen geführt, welche sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit mit Minijobberinnen beschäftigen. Leitend für den Ablauf der Interviews war ein zuvor konzipierter Leitfaden, welcher im Anhang aufgeführt ist.

Qualitative Interviews wurden mit Personen aus folgenden Bereichen geführt:

Sample A: Forschung, Verbänden und Beratung

- Arbeitsvermittlung (zwei Expertinnen)
- Auskunft eines Jobcenters speziell zum Thema Aufstockung (eine Expertin)
- Forschungsinstitute mit Expertise im Bereich geringfügiger Beschäftigung und Pflege in NRW (fünf Expertinnen)
- Beratungsunternehmen in der Altenhilfe in der Region Emscher-Lippe (ein Experte)
- Verband privater Anbieter (ein Experte)

Sample B: Einrichtungen

- Privater ambulanter Pflegedienst (Gelsenkirchen)
- Privater ambulanter Pflegedienst (Castrop-Rauxel)
- Freigemeinnütziger ambulanter Pflegedienst mit teilstationärer Einrichtung (Bottrop)
- Privater ambulanter Pflegedienst (Stadt Recklinghausen)

Beschäftigungssituation in den Betrieben (*Reihenfolge entspricht nicht der Ortsnennung*)

- Betrieb A: Beschäftigte insgesamt: ca. 400, Anteil Minijobberinnen: 6%
- Betrieb B: Beschäftigte insgesamt: ca. 50; Anteil Minijobberinnen: 13% (Aufstockung erwünscht)
- Betrieb C: Beschäftigte insgesamt: ca. 400, Anteil Minijobberinnen: 2% (Aufstockung erwünscht)
- Betrieb D: Beschäftigte 200, Anteil Minijobberinnen: 5%, arbeitet mit Leasing-Kräften (telefonisches Kurzinterview)

Sample C: Beschäftigte

- Gesundheits- und Krankenpflegerin, geringfügig beschäftigt in einem privaten ambulanten Dienst, hat vor der Familienphase in einem Krankenhaus gearbeitet
- Altenpflegerin, geringfügig beschäftigt in einem privaten ambulanten Dienst
- Gesundheits- und Krankenpflegerin in Rente, arbeitet im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung in einem ambulanten Dienst

4.1. Neue Einsatzfelder in der Altenpflege – Tätigkeitsfelder differenziert nach Beschäftigungs- und Qualifikationsstruktur

Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird ein steigender Bedarf an ambulanten Pflegedienstleistungen im häuslichen Setting prognostiziert. Es wird an Dienstleistungsarrangements gearbeitet, die auf neue Aufgabenzuschnitte mit Kompensations- und Integrationsfunktion setzen. Diese Entwicklung kann zu einer Verschiebung der Einsatzfelder von geringfügig beschäftigten Personen im Bereich der Altenpflege führen. In diesen Arbeitsbereichen erfolgt eine Differenzierung von Fachpflege und Alltagsbetreuung, was u. a. im Einsatz von „Service, Assistenz- und Präsenzkräften“ seinen Ausdruck findet (Klie/Guerra 2006).

Hinsichtlich der Aufgabeninhalte und Tätigkeitsbereiche wurde deutlich, dass Hol- und Bringdienste oder Begleitservices ein Einsatzgebiet für Minijobs darstellen. Besonders der Helferbereich in Form von Alltagsassistenz scheint sich besonders für den Einsatz von Minijobberinnen zu eignen. Während die Befragten hierin jedoch nur ein geringes Potential zur Kompensation des Fachkräftemangels in der Altenpflege sahen, geht die empirische Forschung davon aus, dass der Einsatz der Assistenzkräfte dazu dienen könnte, Fachkräfte zu entlasten. Dies wird damit begründet, dass Pflegefachkräfte sich durch die Übertragung von Assistenzleistungen ihren Kernaufgaben widmen können. (Schmidt 2012)

Eine Klassifizierung der Minijobber und Minijobberinnen und ableitbarer Aufstockungspotentiale wurde – auf Basis der Interviews – entlang folgender Merkmale erstellt. Für die spezifischen Gruppen ergeben sich unterschiedliche Motive bei der Wahl des Beschäftigungsverhältnisses und in Folge differenzierte Ergebnisse bezüglich des Aufstockungspotentials.

A) Art der Beschäftigung:

- Ausschließlich geringfügig beschäftigt ohne Sozialhilfeleistungen
- Ausschließlich geringfügig beschäftigt mit Sozialhilfeleistungen („Aufstocker/Aufstockerinnen“)
- Mehrfachbeschäftigt mit Haupttätigkeit im Pflegebereich
- Mehrfachbeschäftigt mit Haupttätigkeit in einer anderen Branche

B) Soziodemografisches Profil

- Auszubildende/ Studierende
- Rentner und Rentnerinnen
- Wiedereinsteiger und Wiedereinsteigerinnen
- Personen, die quer einsteigen oder umschulen
- Beschäftigte mit/ohne familiäre Verpflichtung

C) Arbeitsinhalte des Minijobs

- Grundpflege
- Hauswirtschaft
- Alltagsbetreuung

Zusätzlich geringfügig Beschäftigte – Ursachen (Kurzstatement von Dr. Sabine Klinger [IAB])

Die übergroße Mehrheit übt den Minijob als Zweitbeschäftigung aus. Zu einem erheblichen Teil dürfte das daran liegen, dass die Minijobs für die Arbeitnehmenden steuer- und (weitestgehend) abgabenfrei sind – anders als eine Aufstockung beim ersten Arbeitgeber um dieselbe Arbeitszeit (sofern diese organisatorisch möglich wäre).

In ihrer Erstbeschäftigung arbeiten sie häufiger als Einfachbeschäftigte in allgemeinen Dienstleistungsberufen, in Gesundheitsdienstberufen, ferner in Ernährungsberufen. (In anderen Berufen gibt es dieselben oder kleinere Anteile wie/als bei den Einfachbeschäftigten.) Die Nebenbeschäftigung findet am häufigsten in allgemeinen Dienstleistungsberufen statt. Entsprechend gilt die Branche „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“, aber auch das Gastgewerbe, als größtes Einsatzgebiet von Neben-Minijobs. Allgemeine Dienstleistungsberufe sind z. B. Körperpflegende (Friseure und Friseurinnen, ...), Gästebetreuende, hauswirtschaftliche Berufe, Reinigungsberufe.

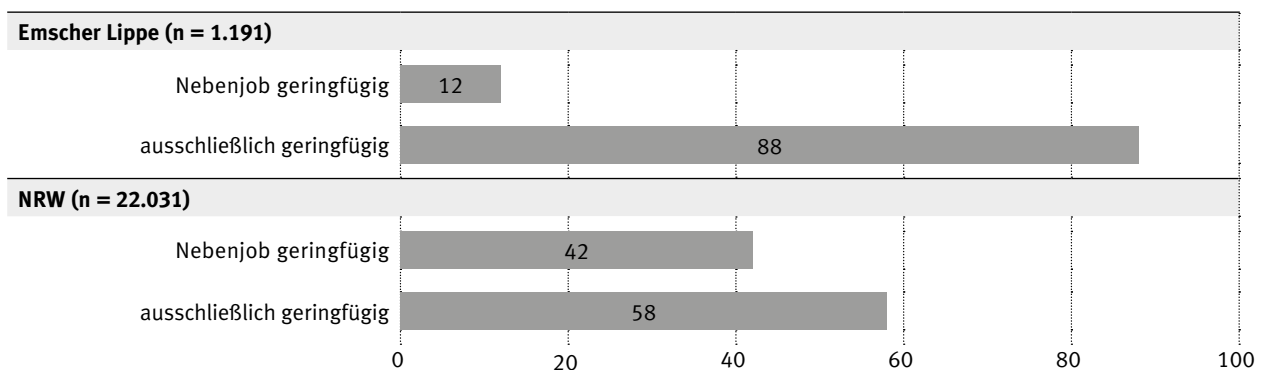
4.2. Die Art des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses beeinflusst den Aufstockungswunsch

Die Art des Beschäftigungsverhältnisses hat einen Einfluss auf die individuelle Anreizstruktur zur Erwerbsarbeit und das mögliche Potential der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses. In diesem Kontext ist zwischen „freiwilliger“ und „unfreiwilliger Teilzeitarbeit“ zu unterscheiden. Unfreiwillige Teilzeit ist ein multidimensionales Problem, bei dem die Grenzen zwischen den Ursachen tatsächlich freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit in der Praxis häufig fließend sind. Gründe für die unfreiwillige Teilzeit sind u. a. die freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit aufgrund von hohen psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz, die Vorbereitung eines vorzeitigen Renteneintritts, Probleme der Arbeitsorganisation und der Ablaufprozesse im Betrieb oder Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Schröder 2016; Becka et al. 2016; Bogai/ Carstensen et. al. 2015; Hipp/Kelle 2015).

Die Untersuchungsregion Emscher-Lippe zeichnet sich im Vergleich zu NRW durch einen besonders hohen Anteil von ausschließlich geringfügig Beschäftigten in der ambulanten Altenpflege aus.

ABBILDUNG 13: MINIJOBBER UND MINIJOBBERINNEN NACH ART DER BESCHÄFTIGUNGSFORM (AUSSCHLIESSLICH ODER IM NEBENJOB GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGT)

Anteile der Minijobber und Minijobberinnen in den ambulanten Diensten nach Beschäftigungsform und Region (2016)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

% Anteile (%) ■

Während im Bundesland NRW in den ambulanten sozialen Diensten 12.843 Personen ausschließlich (58,3%) und 9.188 (41,7%) im Nebenjob geringfügig beschäftigt sind, weist die Region Emscher-Lippe einen erhöhten Anteil von ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen (n= 1.053; 88,4 %) auf.

Bei Personen, die ausschließlich geringfügig tätig sind, greifen die institutionalisierten Anreizstrukturen, wie beispielsweise die Mitversicherung in der Krankenkasse des (zumeist) Partners sowie die Befreiung von Steuern und Sozialabgaben. Dies kann hemmend auf den individuellen Wunsch einer Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses wirken (Bosch/ Weinkopf 2017).

Minijobberinnen in Emscher-Lippe gelten als finanziell abgesicherte Personengruppe

Im Rahmen der Interviews wurde vielfach die These aufgestellt, dass Minijobs eine Domäne von Frauen mit Familie darstellen, die den Anschluss zum Beruf halten möchten. Dies wird vor allem in der berufsspezifischen Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur begründet.

„Der Pflegebereich ist ein Tätigkeitsfeld, wo überwiegend Frauen beschäftigt sind, und da gibt es das traditionelle Bild in Deutschland: nach Ausbildung geht es in die Familienphase und in dieser Phase gerät die Beschäftigung selbst ein wenig in den Hintergrund. Wenn man während der Familienphase den Anschluss zum Beruf halten will, ist der Minijob gut geeignet. Ein weiteres Motiv wegen der Sorge um die berufliche Zukunft ist der Wunsch nach Beschäftigung während der Elternzeit/Mutterrolle als Hauptaufgabe. Es sind oft Mitarbeiterinnen mit einer Motivation aus der Familienphase heraus.“⁵

Diese Aussage ist sicherlich auch auf Menschen, die kranke und ältere Angehörige pflegen, übertragbar. Auf individueller und privater Ebene ist festzustellen, dass Dazuverdienende sich häufig in einer Lebenssituation befinden, in der sie finanziell abgesichert sind, was einen unmittelbaren Einfluss auf den Wunsch der Aufstockung des Beschäftigungsverhältnisses hat. Finanziell abgesicherte Frauen sind häufig mit Verantwortungen für die Betreuung von Kindern oder die Versorgung von zu pflegenden Angehörigen versehen, könnten sich allerdings vorstellen, bei einer besseren Möglichkeit zur Betreuung der Kinder ihre Arbeitsstunden aufzustocken:

„Der einzige Vorteil ist die Kombination mit Arbeit und Familie, dass man beides unter einen Hut bringen kann. Teilzeit würde ich auch machen, aber ich kann momentan nicht um 6:00 oder 7:00 Uhr mit der Arbeit beginnen. Der Kindergarten oder die Schule fängt um 8:00 Uhr an. Da ist der Minijob die einzige Möglichkeit überhaupt erwerbstätig zu sein. [...] Damit man nicht ganz zu Hause bleibt, und es tut auch ein bisschen Abwechslung gut – für sich selber etwas zu haben und was dazu zu verdienen. Vorrangig wollte ich nach drei Jahren Elternzeit nicht mehr zu Hause bleiben, bei der alten Arbeitsstelle ging das gar nicht, und jetzt bin ich froh, dass ich die Möglichkeit habe, alles unter einen Hut zu bekommen, dass meine Kinder nicht auf der Strecke bleiben, dass ich sie versorgen kann und weiß, dass sie gut untergebracht sind, ich muss sie nicht hin- und herschieben.“

Dass die erhoffte Brückenfunktion in reguläre Beschäftigung gelingt, wird empirisch allerdings stark angezweifelt. Und nur durch die Ausübung eines Minijobs kann weder ein eigenes existenzsicherndes Einkommen erzielt werden noch können ausreichende Rentenansprüche aufgebaut werden.

⁵ Beide Zitatblöcke von einer Befragten.

4.3. Der betriebliche Stellenwert der Beschäftigungsform „Minijob“ – Flexibilisierungsinstrument oder Kostenfaktor?

Formal handelt es sich bei Minijobbern und Minijobberinnen um Beschäftigte mit den gleichen Rechten (Urlaubsansprüchen, Zuschlägen) und steuerlichen Vorteilen wie andere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. In ihrer arbeitsmarktpolitischen Funktion sollten Minijobs dazu dienen, den Betrieben Flexibilität und die bessere Kompensation von Auftragspitzen zu ermöglichen. Aufgrund zahlreicher Gesetzesänderungen lässt sich aus betrieblicher Sicht ein Funktionswandel, der mit einem Bedeutungsverlust des Minijobs einherging, nachzeichnen. Von den Interviewten in der Altenpflege wurde bemängelt, dass die Beschäftigungsform „Minijob“ keine Zeit für Fortbildung und eine Integration in das Team ermögliche und gleichzeitig (auch aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns) zu einem erhöhten betrieblichen Koordinationsaufwand und zur „Rechnerei“ in der Personalabteilung führe. Der Mindestlohn ist vor allem für geringfügig Beschäftigte relevant. So berechnete das IAQ für das Jahr 2013, dass Personen mit Minijobs mit 76,1% ein weitaus höheres Niedriglohnrisiko als Vollzeitbeschäftigte (15,2%) und sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigte (22,4%) aufwiesen (Kalina/Weinkopf 2015). Betriebliche Vorteile aufgrund einer geringeren Bezahlung von Minijobbern lassen sich angesichts des Fachkräftemangels in der Altenpflege aus der Perspektive aller Befragten nicht mehr realisieren. In einer aktuellen Studie kommt das IAQ allerdings zu dem Ergebnis, dass Betriebe dennoch Kostenvorteile durch das Angebot von Minijobs erzielen können, indem – entgegen den gesetzlichen Vorschriften – weniger Stundenlohn und nur bei Anwesenheit bezahlt wurde. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder für Feiertage ist ebenso wie für Urlaubstage eher selten (Bosch/Weinkopf 2017). Zudem wurde in der Altenpflege von einer eingeschränkten Flexibilität in der Dienstplangestaltung aufgrund beruflicher und/oder privater Verpflichtung berichtet. In einer Gesamtbetrachtung sind Betriebe in der Altenpflege derzeit nicht mehr verstärkt bemüht, das Beschäftigungsmodell „Minijob“ anzubieten.

Betriebskosten und Flexibilität

Die vermeintlich fehlende Flexibilität der Minijobberinnen wird häufig auf die Erhöhung des Lohns im Zuge der Mindestlohnreform und die damit einhergehenden knapperen Zeitressourcen zurückgeführt. Zudem seien weitere politische Regulierungsmaßnahmen für den Attraktivitätsverlust dieses Beschäftigungsverhältnisses verantwortlich. Alle Befragten gaben an, dass Minijobs unter finanziellen Aspekten für den Betrieb unattraktiv sind. Die Bruttokosten seien vergleichsweise teuer, hinzu kämen die gleichen Arbeitnehmerrechte, welche bei Ausschöpfung im Vergleich zu den geleisteten Stunden unwirtschaftlich seien. Die Befragten äußerten sich wie folgt:

„Es gab betrieblich gesehen eine nachteilige Entwicklung von Minijobs, der Minijobber an sich ist ja immer teurer geworden, weil die Bundesregierung immer neue gesetzliche Grundlagen geschaffen hat.“⁶

„Man kann aufgrund der Lohnstruktur mit einem Minijob maximal sechs Stunden in der Woche arbeiten – ansonsten bekommen die Beschäftigten auch bei uns Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld – anteilmäßig und Zeitzuschläge und da muss man immer personalpolitisch ganz genau aufpassen, dass man die Verdienstgrenze nicht überschreitet.“⁷

„Die Kosten liegen bei Minijobbern bei 32% und bei normalen Mitarbeitern bei 21%.“⁸

„Die Arbeitgeberbelastung für Minijobberinnen liegt bei über 30%, bei Beschäftigten mit einer höheren Stundenanzahl liegt sie bei unter 30%. Denn auch geringfügig Beschäftigte haben die gleichen Arbeitnehmerrechte (Entgeltfortzahlung, Urlaubsansprüche).“⁹

⁶ Betrieb.

⁷ Betrieb.

⁸ Betrieb.

⁹ Betrieb.

Betriebliche Integration und die Rechte von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen

Studien weisen darauf hin, dass Minijobberinnen häufig Rechte nicht gewährt werden bzw. diese hierüber nicht informiert werden (RWI 2013). Eine befragte Minijobberin – gelernte Gesundheits- und Krankenpflegerin, die in einem ambulanten Dienst tätig ist – berichtete von einer abweichenden betrieblichen Gestaltung und sieht in der Mindestverdienstgrenze und in dem hohen Arbeitseinkommen eine Problematik für die Beschäftigten:

„Ich bekomme keinen bezahlten Urlaub, sondern nehme mir so frei, wie ich es brauche, d. h. wenn ich in z. B. in den Sommerferien 14 Tage nicht arbeite, gibt's auch kein Geld.“¹⁰

„Das Problem dabei ist, dass man ja nicht mehr als 4.800 Euro im Jahr verdienen darf, sonst wird man sozialabgabenpflichtig. Da muss man aufpassen, vor allem mit dem Einspringen am Wochenende.“¹¹

Auch die Betriebe sehen in dem Mindestlohn und der fixen Verdienstgrenze eine Problematik bei dem Einsatz von Minijobberinnen. Es kann also die Frage gestellt werden, ob Minijobber in der betrieblichen Wirklichkeit unbezahlte Mehrarbeit leisten, da sie aufgrund der Verdienstgrenze hierfür nicht finanziell honoriert werden können.

„Ich glaube, die Betriebe machen das, weil sie finanziell etwas davon haben. Und weil die Beschäftigten dann vielleicht noch mal eine Viertelstunde mehr dran hängen. Denn wenn ich geteilte Schichten habe und dann drei Stunden Mittagspause, dann mache ich vielleicht doch noch etwas für die Arbeit oder fahre ich dann noch mal nach Hause? Was mache ich da?“¹²

Wie bereits bei der Kosten-Nutzen-Analyse deutlich wurde, weist der Minijob, aus Sicht der Befragten, mehr Nachteile als Vorteile auf. Gründe hierfür sind die höheren Bruttokosten, der hohe Koordinierungsaufwand aufgrund weniger Arbeitsstunden und diversen Zuschlagszahlungen sowie die vermeintlich fehlende Flexibilität von Minijobberinnen.

¹⁰ Beschäftigte.

¹¹ Beschäftigte.

¹² Forschung.

4.4. Minijobs als Potential der Fachkräftesicherung – Perspektivenwechsel

Minijobbende als Fachkräftepotential – dieser Zusammenhang wurde auf zwei funktionellen Ebenen diskutiert. In direkter Funktion wird gefragt, ob Minijobbende selber als Fachkräfte mehr arbeiten können. Doch gemäß dieser Argumentationslogik wird die vorhandene Anzahl der Beschäftigten nicht ausreichen, um die Fachkräftelücke durch Aufstockung zu schließen. Aber in einer indirekten Funktion zeigte sich, dass Betriebe durch den Einsatz von Minijobbern insgesamt die Arbeitszeiten ihrer anderen in Vollzeit und Teilzeit arbeitenden Beschäftigten verlässlicher organisieren konnten. Minijobber und Minijobberinnen könnten, je nach beruflichem Hintergrund, entweder im Bereich der Pflege oder in pflegefernen Bereichen eingesetzt werden. In Berlin hat sich beispielsweise das Angebot eines mobilen Kinderbetreuungsservices etabliert. Hier übernimmt eine sogenannte „Betreuerin“ die Versorgungsaufgaben in Haushalten von Personen, welche nachts oder frühmorgens, am Wochenende oder an Feiertagen arbeiten müssen (Meyer 2017). Auf diese Weise ermöglichen geringfügig beschäftigte Personen ohne pflegerische Grundausbildung eine Verbesserung der Vereinbarkeit und damit eine Erhöhung der Arbeitsstunden bei Personen mit fachpflegerischer Ausbildung. In den Interviews zeigte sich, dass sich die Beschäftigten mit Minijobs selbst häufig als „Beschäftigte zweiter Klasse“ empfinden. Betrachtet man aber die indirekte Funktion von Minijobbern und Minijobberinnen, erfahren diese innerhalb der Teamstrukturen durchaus Wertschätzung, da sie als wichtige Unterstützung wahrgenommen werden. Im Zuge des Pflegeberufgesetzes und der Vereinheitlichung von Berufsausbildungen könnte dieses Modell an praktischer Umsetzbarkeit gewinnen.

„Wir haben Mütterschichten, denn die Beschäftigten müssen Kinder in den Kindergarten bringen. Diese öffnen erst gegen 9 Uhr. Wir haben aber Dienstbeginn um 6:20 Uhr. Diese Zwischenräume werden durch geringfügig Beschäftigte gefüllt (6.20–8.00 Uhr) – das ist eine andere Art von Job-Sharing. Das sind Dinge, wo wir aufgrund unserer Wertvorstellung auch den geringfügig Beschäftigten mit der gleichen Wertigkeit betrachten.“¹³

Dennoch können Minijobberinnen bei guter Planung dazu eingesetzt werden, Ausfälle zu kompensieren. Auf Rückfrage berichtete ein Betrieb, dass der Einsatz von Poollösungen der Gesundheit und der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten zugutekommen würde:

„Man kann einen Springer-/Bereitschaftspool einführen. Denn wer als Arbeitgeber seine Mitarbeiter zum Einspringen „nötigt“, verstößt gegen seine Fürsorgepflicht. Wer als Mitarbeiter einspringt, verstößt gegen die eigene Pflicht zur Gesunderhaltung. Wenn aber zeitgleich drei oder mehr Mitarbeiter „krank“ sind, sind die Gründe im Unternehmen zu suchen. Da läuft dann auf der Führungsebene etwas gewaltig schief, oder es sind schon unbearbeitete Teamkonflikte vorhanden. Es ist Aufgabe jeder Pflegedienstleitung, egal wo und wofür, sich einen Stamm von möglichen Aushilfen für solche Situationen heranzubilden.“¹⁴

Die Abfederung von Auftragsspitzen wurde auch von einer befragten Minijobberin angesprochen. Sie berichtete von einem Personaldienstleister, welcher Pflegeeinrichtungen Personal zur Kompensation von Krisensituationen vermittelt.

„Es gibt bundesweit jede Menge ehemalige Pflegekräfte, die bei anständiger Bezahlung und Behandlung bereit sind, gelegentlich einzuspringen. Natürlich deckt sich das bei der einzelnen Kraft nicht jeweils mit dem konkreten Bedarf.“¹⁵

Grundsätzlich wurde allerdings kritisiert, dass Dienstpläne häufig mit zu wenig Personal geplant werden und dies daher kontinuierlich zu Engpasssituationen führt:

„Wir sollten eigentlich mal fragen, mit wie viel Überdeckung ein Dienstplan gestrickt werden muss, wenn bei der Einrichtung der kurzfristige Ausfall im Durchschnitt bei ca. 5 bis 10 Prozent liegt. Bei schlechtem Betriebsklima liegt der leider auch schnell höher.“¹⁶

¹³ Betrieb.

¹⁴ Betrieb.

¹⁵ Beschäftigte.

¹⁶ Beschäftigte.

4.5. Einflussfaktoren und Erklärungsmodelle für die Nutzung von Minijobs

Neben der Frage, ob bereits beschäftigte Minijobberinnen dazu beitragen können, den bestehenden Fachkräftemangel der Region zu kompensieren, widmete sich die Studie der Untersuchung von Faktoren, welche die Präferenz für Inanspruchnahme und Angebot von Minijobs begünstigen. Sie konnten auf folgenden Untersuchungsebenen gefunden werden:

Individuelle Einflussfaktoren

- Motivation zur Erwerbsarbeit/berufsfachliche Motive (z. B. Wunsch nach Weiterqualifizierung)
- Betreuungsverantwortung (z. B. Verantwortung für die Betreuung und Versorgung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen)
- Finanzielle Motive (z. B. Absicherung durch Lebenspartnerschaft)

Betriebliche Einflussfaktoren

- Vergütung und neue Gratifikationsmodelle
- Integration in den Betrieb (z. B. Teilnahme an betrieblichen Veranstaltungen, Wunsch nach kollegialem Austausch, Mitsprache bei betrieblichen Veränderungsprozessen)
- Arbeitsablauforganisation und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Teilnahme an Fortbildungen und Dienstbesprechungen

Gesellschaftliche und arbeitsmarktpolitische Einflussfaktoren

- Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses „Minijob“ (steuerliche Anreize)
- Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten (Betriebskita oder externe Betreuungsmöglichkeiten)
- Einführung des Mindestlohns
- Gewährung von Überstundenzuschlägen
- Dienstplangestaltung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten werden nicht nur von der Arbeitswelt, sondern auch von ihrer persönlichen Lebenssituation beeinflusst. (Bosch/Weinkopf 2017). Auch von den Befragten in der Altenpflege wurde die These aufgestellt, dass Beschäftigte, welche ausschließlich geringfügig beschäftigt sind und keine Sozialleistungen erhalten, aufgrund der steuerlichen Anreize einer möglichen Aufstockung von Arbeitsstunden eher negativ gegenüberstehen.

Jene Kosten-Nutzen-Entscheidung für oder gegen eine Aufstockung des Beschäftigungsverhältnisses wird immer vor dem Hintergrund der zu erwartenden Lohnerhöhung und dem Wegfall steuerlicher Vergünstigungen getroffen. Um über finanzielle Anreize den Wunsch der Mehrarbeit zu fördern, gelten die Erhöhung des Lohnniveaus und Überstundenzuschläge auch für Teilzeitbeschäftigte als Möglichkeiten, um den Pflegeberuf durch eine bessere Bezahlung attraktiver zu machen. Ziel ist, dass durch eine Aufstockung der Arbeitszeiten das erzielbare Einkommen nicht unverhältnismäßig sinkt. Auf gesellschaftlicher Ebene gelten sowohl die Einführung des Mindestlohns als auch der Fachkräftemangel als wichtiger Einflussfaktor auf die Verbreitung von Minijobs. Der flächendeckende Pflegemindestlohn im Bereich der Pflege hat aus Sicht der Experten und Expertinnen dazu geführt, dass das allgemeine Lohnniveau in der Pflege gestiegen und damit die Zahl der potentiell zu leistenden Stunden für Minijobbende gesunken ist. Fraglich ist, inwieweit sich diese Entwicklung auf den Arbeitsmarkt insgesamt ausgewirkt hat und durch welche Fachkräfte diese fehlenden Stunden nun kompensiert werden. In der Stadt Gelsenkirchen wird durch das Jobcenter zudem ein Einstiegsgehalt (ESG) bei Umwandlung eines Minijobs für einen Zeitraum von fünf Monaten gezahlt, um mögliche Lohneinbußen zu kompensieren.

Auf betrieblicher Ebene können berufliche Weiterentwicklungsmotive und der Wunsch nach einer stärkeren Integration in das Team die Bereitschaft zur Erhöhung der Arbeitsstunden positiv beeinflussen. Hemmend für die Teilnahme an betrieblichen Maßnahmen und Angeboten sind häufig die fehlenden zeitlichen Ressourcen. Zwar existieren viele betriebliche Maßnahmen und Angebote, vor allem in Form von Freizeitaktivitäten und der betrieblichen Gesundheitsförderung, diese können aber von geringfügig Beschäftigten vergleichsweise selten genutzt werden. Die Integration in das Team und die Teilnahme an Fortbildungen fallen aufgrund begrenzter Stundenkontingente überwiegend in den privaten Bereich. Hier zeigt sich die Differenz zwischen formaler und tatsächlicher Gleichstellung: Denn auch wenn Betriebe die Wichtigkeit des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen von geringfügig Beschäftigten betonen, erscheint dieser Anspruch vor dem Hintergrund der wenigen Stunden, welche diese im Betrieb tatsächlich tätig sind, schwer umsetzbar. Dieser Umstand entspricht weder dem Wunsch der Beschäftigten noch dem der Betriebe. Spricht man über den bewussten Einsatz von Minijobs zur Unterstützung von Dienstplankontinuität, gilt es beide vorab über die Vorteile, aber auch über die Risiken, die mit der Ausübung dieses Beschäftigungsverhältnisses verbunden sind, aufzuklären.

Individuelle Einflussfaktoren

Minijobberinnen werden von den Befragten primär als Personengruppe klassifiziert, die eine geringe Motivation zur Aufstockung der Arbeitsstunden aufweisen. Diese Motivation wird durch steuerliche Anreizstrukturen gehemmt. Aus Sicht der Experten und Expertinnen stellen Minijobs ein attraktives Beschäftigungsverhältnis für Personen dar, die generell nur wenige Stunden arbeiten wollen oder können (Rentner und Rentnerinnen, Studierende). Als Argumentationsgrundlage für eine nicht ausschließlich finanziell bedingte Arbeitsmotivation wird auf den geringen Anteil der Sozialhilfeempfängerinnen in der Untersuchungsgruppe der Minijobberinnen verwiesen.

„Minijobber beziehen sehr selten Sozialhilfeleistung. Die haben häufig Unterstützung durch Dritte und bekommen wenn eher Kindergeldzuschuss oder wenn überhaupt Wohnhilfe.“¹⁷

„Dass der Minijob nur selten von Frauen genutzt wird, die aus finanziellen Gründen den Job ausüben, zeigt die geringe Anzahl der Personen, die zusätzliche Sozialhilfeleistungen empfangen.“¹⁸

„In Bottrop gibt es nur eine einzige Aufstockerin, die bei einem ambulanten Pflegedienst arbeitet.“¹⁹

„Deutschland hat ein privilegiertes Sozialversicherungssystem. Die geringfügig Beschäftigten (ich kenne keine Ausnahme) sind im Rahmen der Familienversicherung krankenversichert und pflegeversichert. Oder sie üben noch einen sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf aus und sind daher auch entsprechend abgesichert.“²⁰

Aus Sicht der Befragten dient der Minijob demnach als Brücke zwischen Privat- und Erwerbsleben. Dies entspricht ihrer arbeitsmarktpolitischen Funktion: Strukturell sollen Minijobs als Sprungbrett in den Erwerbsmarkt, quasi als Modell des steuervergünstigten „Ausprobierens“ fungieren und den Wiedereinstieg nach einer Erwerbspause erleichtern. Die Fachleute bezweifeln allerdings aufgrund der geringen Zeit im Betrieb die tatsächliche Sprungbrettfunktion dieses Beschäftigungsverhältnisses.

„Wenn das Ziel eine Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung ist, dann eignen sich Minijobs eher nicht. Es gibt wenig Evidenz, dass diese Sprungbrettfunktion funktioniert. Es gibt wenig, was darauf hindeutet, dass es einfacher ist als bei einem direkten Einstieg.“²¹

¹⁷ Betrieb.

¹⁸ Arbeitsvermittlung.

¹⁹ Arbeitsvermittlung.

²⁰ Betrieb.

²¹ Forschung.

Laut Einschätzung des Experten aus der Unternehmensberatung in der Altenpflege sind die Unternehmensbindung und die Integration von Beschäftigten in den Betrieb nicht abhängig von der Anzahl der geleisteten Stunden. Pflegekräfte würden abhängig vom Beschäftigungsverhältnis eine hohe Berufsmotivation aufweisen und sich stark mit der Arbeitsaufgabe identifizieren. Doch, obwohl die Betriebe selbst die Gleichstellung aller Beschäftigten betonen, kann das individuelle Erleben der Beschäftigten selbst hierzu im Widerspruch stehen:

„Der Nachteil im Minijob ist einfach, dass die Beschäftigten nie ganz im Team drin sind. Die kommen ja nur sporadisch, dann haben sie geringe Anschlussmöglichkeiten an das Team, wenig Fortbildung, weil eben Fortbildung zu Lasten der Arbeitszeit geht.“²²

Von den Befragten wurde die These aufgestellt, dass Beschäftigte, welche ausschließlich geringfügig beschäftigt sind und keine Sozialleistungen erhalten, aufgrund der steuerlichen Anreize einer möglichen Aufstockung von Arbeitsstunden eher negativ gegenüber stehen könnten. Diese Kosten-Nutzen-Rechnung würde durch Anhebung des allgemeinen Lohnniveaus vermutlich anders getroffen werden. Somit kann die Erhöhung des Einkommens ein Anreiz für eine Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses sein. Um Versorgungsengpässe abzuwenden oder wenigstens abzumildern, muss der Pflegeberuf durch eine bessere Bezahlung attraktiver werden, damit durch eine mögliche Aufstockung der Bruttolohn nicht unverhältnismäßig sinkt. Dies bedeutet, dass sowohl die Höhe des Haushaltseinkommens als auch fachberufliche Arbeitsmotive bei dem individuellen Wunsch einer Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses eine Rolle spielen können. Beide Motive können dabei in einem Spannungsverhältnis zueinander betrachtet werden: Dies bedeutet, dass eine hohe Berufsmotivation und der Wunsch nach fachberuflicher Weiterqualifizierung eventuell finanzielle Einbußen, die mit einer geringfügigen Aufstockung verbunden sind, bei einem ausreichendem Haushaltseinkommen kompensieren können.

„Bei Minijobbern handelt es sich um Dazuverdiende, die nicht auf das Geld angewiesen sind: Wie groß ist denn der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich mehr arbeiten wollen oder können? Und das ist ganz schwer zu quantifizieren. In unserer Erhebung war es so: Ca. 25 % würden bei gleichem Stundenlohn mehr arbeiten wollen. Aber der Stundenlohn sinkt ja, wenn man mehr arbeitet, da Sozialabgaben steigen und Steuern hinzukommen.“²³

Betriebliche Einflussfaktoren

Vorliegende Studien (Becka/Evans/Öz 2016) sowie die Ergebnisse der Experten- und Expertinneninterviews zeigten deutlich, dass die Gründe für die Auswahl einer geringfügigen Beschäftigung zwar einerseits im privaten Bereich liegen, aber eben auch häufig von der betrieblichen Gestaltung der Arbeit beeinflusst werden. Der hohe Anteil von ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei einer geringen Anzahl von Sozialhilfeempfängern, lässt vermuten, dass die individuelle Motivation zur Mehrarbeit neben einem passenden Kinderbetreuungsangebot vor allem auch durch betriebliche Faktoren reguliert werden kann. Die befragten Fachleute sprechen sich für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen aus, um somit den Wunsch nach Mehrarbeit bei den Beschäftigten zu erhöhen. In Zeiten von Personalknappheit sind aus Sicht eines Geschäftsführers eher weiche Faktoren dafür ausschlaggebend, um Minijobber dazu zu motivieren, eine höhere Stundenanzahl zu leisten. Als betriebliche Anreizmodelle der Mitarbeiterbindung wurden folgende Maßnahmen und Verfahren genannt:

²² Betrieb.

²³ Forschung.

- **Fürsorgeleistungen des Arbeitgebers**

- Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten
- Unterstützung bei der Wohnungssuche oder Wohngeldbeantragung
- Beratung bei Kindergeldzuschlägen oder Haushaltsplanung

- **Gestaltung der Arbeit**

- Klare Arbeitsaufgaben und Zuständigkeiten (Betriebsorganisation)
- Betriebsklima
- Dienstplangestaltung
- Altersgerechte Gestaltung der Arbeit

- **Familienfreundliches Unternehmen**

- Kinder dürfen zu Dienstbesprechungen oder Seminaren mitgebracht werden

Die schwierige Gestaltung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund der pflegespezifischen Arbeitszeiten wurde von vielen Befragten als Hindernis bei der Umwandlung des Beschäftigungsverhältnisses gesehen. Zwar berichtet eine Beschäftigte von einer besseren Vereinbarkeit durch die Übernahme von Nachtdiensten, dieses Konzept scheint aber langfristig nicht unbedingt empfehlenswert.

„Die Arbeitszeiten in der Pflege sind nicht familienfreundlich. Externe Betreuung greift häufig nicht in dem Zeitraum, wo Kinder die Aufmerksamkeit der Mütter benötigen. Dies bedeutet: aufstehen, frühstücken etc. Pflegende sind sozial eingestellt, haben oft Familie und übernehmen vermutlich ganz stereotypisch einen größeren Teil an Hausarbeit als z. B. eine Bankerin. Denke, diese soziale Einstellung ist häufig eine Motivation, den Beruf auszuüben. D. h. die Berufsmotivation steht im Zusammenhang mit einer sozialen Einstellung, und häufig haben diese Personen dann auch Familie und Kinder und können nicht Vollzeit arbeiten.“²⁴

„Man kann auch nur Nachtdienst machen. Das ist, glaube ich, noch am einfachsten. Dann kann man nachts arbeiten und wenn Sie morgens nach Hause kommen und die Kinder (dann) in die Schule gehen, können Sie schlafen. Ich brauche nicht mehr als 4–5 Stunden zum Schlafen. Die meisten Mütter stemmen das so.“²⁵

„Ich kenne so viele, die Minijobs leider ausüben, und das sind alles Mütter mit Kindern.“²⁶

„Maßnahmen? Das ist immer schwierig. Denn gerade in der Pflege weiß man ja, wie die Arbeitszeiten sind, und ein Betrieb kann es nicht allen Müttern recht machen und sagen: ‚Ja, fang um 8 Uhr an.‘ Das ist schwierig, gerade in der Pflege, denke ich, wo schon um 6 Uhr die Leute versorgt werden müssen.“²⁷

Hemmend bei der Teilnahme an betrieblichen Maßnahmen und Angeboten sind insbesondere fehlende zeitliche Ressourcen (Vereinbarkeit Familie/Pflege und Beruf). Zwar existieren viele betriebliche Maßnahmen und Angebote, vor allem in Form von Freizeitaktivitäten und der betrieblichen Gesundheitsförderung, diese können aber von geringfügig Beschäftigten vergleichsweise seltener genutzt werden. Die Integration in das Team und die Teilnahme an Fortbildungen fallen aufgrund begrenzter Stundenkontingente überwiegend in den privaten Bereich. Denn auch wenn Betriebe die Wichtigkeit des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen von Minijobberinnen betonen, erscheint dieser Anspruch vor dem Hintergrund der wenigen Stunden, welche Minijobberinnen im Betrieb tätig sein können, schwierig. Dieser Umstand entspricht weder dem Wunsch der Beschäftigten noch dem der Betriebe.

²⁴ Forschung.

²⁵ Betrieb.

²⁶ Beschäftigte.

²⁷ Beschäftigte.

„Weiterbildung wird in dem Minijob quasi nicht gemacht. Hinsichtlich Pausenzeiten gibt es für Minijobberinnen ebenfalls Nachteile. Minijobs gelten auch weiterhin häufig als Beschäftigungsverhältnis zweiter Klasse. Die Person läuft mit, aber ist nicht gleichwertig gestellt.“²⁸

„Man ist jetzt im Betrieb schon so ein bisschen außen vor, das nimmt man ja auch in Kauf.“²⁹

„Bei der Weiterbildung ist es so, der Mitarbeiterstatus spielt keine Rolle, ganz im Gegenteil. Auch geringfügig Beschäftigte, gerade welche in der Familienphase, Wiedereinstieg macht evtl. auch eine Weiterbildung notwendig. Gesetzliche und vertragliche Anforderungen ändern sich, Mitarbeiter müssen immer wieder geschult werden.“³⁰

„Ja, aufgrund ihrer sehr eingeschränkten Zeit, die sie zur Verfügung haben, kommen keine Weiterbildungsmaßnahmen für sie in Betracht. Oder sie haben gar kein Interesse daran, da sie die nächsten Jahre nicht sozialversicherungspflichtig arbeiten möchten/können.“³¹

„Ein Minijob bedeutet ja in der Praxis: alle 14 Tage nur am Wochenende zu arbeiten, mehr geht ja nicht, sonst kommen die ja wieder über die Stunden.“³²

Dies bedeutet, dass mit der formalen Gleichheit häufig eine Ungleichheit im Hinblick auf den Zugang zur Weiterbildung besteht, was sich aus Sicht der Betriebe nachteilig auf die Versorgungsqualität auswirken kann. Auch im Hinblick auf die Betreuten wird der vermehrte Einsatz von Minijobberinnen eher nachteilig gesehen. In empirischen Untersuchungen wurde bereits der hohe Stellenwert der Versorgungsqualität und des Wohls des Patienten und der Patientin bei der Berufsmotivation von Pflegekräften nachgewiesen. Da Minijobberinnen nur eine begrenzte Arbeitszeit zur Verfügung haben, ist es fraglich, inwieweit eine vertrauensvolle Pflege-Patienten-Interaktion gewährleistet werden kann. Hierzu gab es unterschiedliche Meinungen:

„Die Zeit am Patienten ist ja relativ gering. Viele Pflegedienste versuchen schon wenig Wechsel drin zu haben, 2–3 Pflegepersonen pro Patienten. Aber letztendlich die Zeit beim Pflegebedürftigen ist evtl. weniger als 20 min.“³³

Ein befragter Geschäftsführer sieht in einem verstärkten Einsatz von Minijobberinnen vor allem Nachteile für die Kunden und Kundinnen:

„Pflege ist ein Eingriff in die Intimsphäre und benötigt Vertrauen. Bei 450 Euro kann man aufgrund des Mindestlohns pro Person nur wenige Stunden leisten. Das heißt, man bräuchte sehr viele Personen, um die Versorgung abzudecken. Das wären ca. 1,5 Stunden am Tag. Wenn das alle so machen würden, Übergabe per Informationssystem – dann würde das trotzdem nicht funktionieren, weil es dem Kundenwunsch nicht entspricht. Das kommt rein rechnerisch nicht hin und der Patient wird andauernd von einem neuen Mitarbeiter betreut. Aus der Kundenperspektive wird eine maximale Mitarbeiterkontinuität gefordert. Das ist aus der Kundenperspektive ein Qualitätsmerkmal. Der Kunde verlangt in der Regel schon eine Personalkontinuität. Die bekommt man mit Minijobs nicht hin.“³⁴

²⁸ Forschung.

²⁹ Beschäftigte.

³⁰ Betrieb.

³¹ Forschung.

³² Betrieb.

³³ Forschung.

³⁴ Betrieb.

Gesellschaftliche Einflussfaktoren

Auf der Makro-Ebene gelten sowohl die Einführung des Mindestlohns als auch der Fachkräftemangel als unterschiedener Einflussfaktor auf die betriebliche Attraktivität von Minijobs. Der zum 01.01.15 eingeführte flächendeckende Pflegemindestlohn von 10,20 Euro im Bereich der Pflege für das Gebiet West hat aus Sicht der Experten und Expertinnen dazu geführt, dass das allgemeine Lohnniveau in der Pflege gestiegen ist und die mögliche Anzahl der zu leistenden Stunden der Minijobberinnen gesunken ist. Branchenübergreifend war durch die Einführung des Mindestlohns ein Rückgang der Minijobs zu beobachten. Der Rückgang wurde jedoch teilweise durch eine verstärkte Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeglichen. Im Vergleich zu den Vorjahren habe sich die Zahl der umgewandelten Minijobs verdoppelt. Dies wird auf die begrenzten Gestaltungsfreiräume seitens der Entlohnung zurückgeführt. Durch eine Festlegung des Lohns können Unternehmen Beschäftigte nicht mehr mit niedrigen Löhnen in der Voraussicht „Brutto gleich Netto“ locken. Der Einfluss des Mindestlohns wird aber, vor allem aus Sicht der Betriebe, durch den Einfluss des Fachkräftemangels relativiert:

„Mindestlohn ist gar kein Thema, denn sonst bekommt man keine Fachkräfte mehr. Es werden schon Vermittlungssummen bezahlt, wenn man eine qualifizierte Vollzeitkraft vermittelt. Das gilt für ganz Deutschland.“³⁵

Die plakativ gestellte Forschungsfrage der Studie, ob Minijobbende eine wichtige Ressource zur Kompensation des Fachkräftemangels sein können, wurde von den Befragten einstimmig verneint. Vor allem die Experten der Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktforschung gaben an, dass es sich bei den Minijobberinnen häufig nicht um die gesuchten Fachkräfte handelt. Eine Vermutung, die so klar nicht bestätigt werden konnte. Aus Sicht der Betriebe stellen Minijobberinnen eine zu kleine Zielgröße dar, um Personal in einem ausreichenden Ausmaß aufstocken zu können. Auch wenn das in einzelnen Betrieben nicht gilt, kann vermutet werden, dass das Phänomen der unfreiwilligen Teilzeit aufgrund des Fachkräftemangels für den Bereich der Pflege derzeit wenig relevant erscheint:

„Zumal ja in der Pflege ja wirklich überall ein Bedarf ist, und ich kann mir nur vorstellen, dass Arbeitgeber alles möglich machen, um die Beschäftigten in Teilzeit zu holen.“³⁶
„Da Pflegekräfte so sehr gesucht werden, dass jede Arbeitskraft, die mehr arbeiten will, vermutlich auch jemanden findet, wo sie mehr arbeiten kann, weil die Leerstellen so lange unbesetzt bleiben. Daher kann ich mir schlecht vorstellen, dass der AG freiwillig weniger Stunden anbietet.“³⁷

Der Berater der Unternehmensberatung geht von einer Steigerung des Fachkräftebedarfs im Raum Emscher-Lippe aus. Die Konkurrenz der Betriebe um die Beschäftigten hat die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Gestaltung der Arbeit gestärkt und könnte nachhaltig ihre Durchsetzungsfähigkeit steigern. Die befragten Betriebe zeigten sich bemüht, durch eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen den Fachkräftebedarf sicher zu stellen:

„Aber wir haben eigentlich so einen großen Fachkräftemangel, dass ich schon sehr schwarze Prognosen gehört habe in die Richtung, dass die Pflegebedürftigen schon bald gar nicht mehr entscheiden können, wann sie aufstehen wollen. Sondern dass sich die Betreuung des Kunden nach der Anwesenheit der Pflegekraft richten muss.“³⁸
„Wir unterhalten uns über einen Mangelberuf, und eine Pflegefachkraft kann unter verschiedenen Arbeitgebern und Arbeitszeitmodellen frei auswählen. Fachkräftemangel führt dazu, dass Betriebe gerne aufstocken und keinen oder kaum Anreiz haben, die Stunden zu drücken und primär auf geringfügige Beschäftigung zu setzen.“³⁹
„Man braucht keine Hilfestellungen, man muss sich die Rahmenbedingungen schaffen. Also aufgrund des Fachkräftemangels müssen wir uns verändern, also Betriebe müssen sich komplett umstrukturieren, sonst bekommen sie keine Mitarbeiter, das gilt auch für unsere Kunden. Also in Bottrop haben wir ungefähr 340 Kunden und dementsprechend müssen wir uns ein bisschen verändern, sonst bekommen wir unsere Kunden nicht mehr versorgt.“⁴⁰

³⁵ Betrieb.

³⁶ Betrieb.

³⁷ Arbeitsvermittlung.

³⁸ Betrieb.

³⁹ Betrieb.

⁴⁰ Betrieb

Strukturwandel in der Pflegebranche

Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird ein steigender Bedarf an ambulanten Pflegedienstleistungen im häuslichen Setting prognostiziert. Es wird an Dienstleistungsarrangements gearbeitet, die auf neue Aufgabenzuschnitte mit Kompensations- und Integrationsfunktion setzen. In der Pflegelandschaft gibt es neben klassischen Versorgungsangeboten wie ambulanten Pflegediensten und Senioren- und Pflegeheimen auch eine große Anzahl an neuen Wohnangeboten wie beispielsweise Demenz-Wohngemeinschaften. Die Angebotsstruktur an Pflegemöglichkeiten hat sich in den letzten Jahren von vollstationären Pflege- und Seniorenheimen hin zu Wohngruppen und anderen Hilfen verschoben. Hierbei gilt Gelsenkirchen als einer der führenden Standorte, in Bottrop gibt es aktuell – im Gegensatz zu den meisten anderen Städten – keine Angebote, die den neuen Wohnformen zuzuordnen sind. Diese Entwicklung kann zu einer Verschiebung der Einsatzfelder von geringfügig beschäftigten Personen im Bereich der Altenhilfe führen. In diesen Arbeitsbereichen erfolgt eine Differenzierung von Fachpflege und Alltagsbetreuung, was den Einsatz von Service, Assistenz- und Präsenzkraften ermöglicht (Klie/Guerra 2006). Während die Befragten auf dieser Ebene kein oder kaum Potential zur Kompensation des Fachkräftemangels sehen, sollte erprobt werden, was die empirische Forschung vermutet, dass der Einsatz der Assistenzkräfte dazu dienen könnte, Fachkräfte zu entlasten, da diese sich infolge der Übernahme von Assistenzleistungen auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können (Schmidt 2012).

4.6. Empfehlungen und Lösungsvorschläge zur Aufstockung von Stundenkontingenten

Die Ergebnisse der Experteninterviews zeigten deutlich, dass die Motive für die Inanspruchnahme einer geringfügigen Beschäftigung einerseits im privaten Bereich liegen, andererseits aber auch häufig durch die betriebliche Gestaltung der Arbeit beeinflusst werden. Aufgrund des hohen Anteils von ausschließlich geringfügig Beschäftigten, in Kombination mit einer geringen Anzahl von Sozialhilfeempfängerinnen, kann die individuelle Motivation zur Mehrarbeit vor allem durch betriebliche Faktoren gefördert werden. Mögliche Lösungsansätze finden sich in den folgenden drei Feldern:

Lösungsansatz I: Aufstockung durch bessere Vereinbarkeit

- „Mama-Touren“
- Betriebliche Kinderbetreuung

Lösungsansatz II: Aufstockung durch Information/Beratung

- Mitarbeitergespräche – Familienplanung und Arbeitszeitwünsche frühzeitig besprechen
- Erfassung von individuellen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten
- Betriebliche Beratung: Informationen zu Arbeitszeitmodellen, Arbeitnehmerrechten und -pflichten

Lösungsansatz III: Aufstockung durch Unternehmensbindung/ Beschäftigte im Fokus der betrieblichen Planung

- Weiche Faktoren der Unternehmensbindung: Betriebliches Gesundheitsmanagement, betriebliche Altersvorsorge, betriebliches Anreizmanagement
- Höheres Einkommen: Mehrarbeit muss sich lohnen, auch wenn die steuerlichen Vorteile eines Minijobs wegfallen.
- Gesamtversorgungsverträge: Dadurch können Beschäftigte eines Trägers flexibler in mehreren Versorgungsbereichen eingesetzt werden – etwa auch in der Tages- und Kurzzeitpflege.

Lösungsansatz I: Individuelle Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten mit neuer Versorgungs- und Arbeitsgestaltung verknüpfen

In der Folge des Fachkräftemangels ist ein Paradigmenwechsel hinsichtlich der Personalplanung und der Dienstplangestaltung zu beobachten. Durch eine Ausrichtung der Arbeitsorganisation an den Bedürfnissen der Beschäftigten ergeben sich neue Chancen für verlässliche Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beispielhaft für betriebliche Maßnahmen in diesem Bereich sind Angebote einer betrieblichen Kinderbetreuung oder sogenannte „Mama-Touren“. Dieses Modell ermöglicht Beschäftigten mit Betreuungsverantwortung, ihren Dienst später zu beginnen. Dies setzt allerdings häufig auch das Verständnis der zu versorgenden Personen voraus. Ein Pflegedienst, der diese Art der Ablauforganisation praktiziert, konnte aber nach Absprache mit ihren Klienten dieses Beschäftigungsmodell erfolgreich praktizieren. Über organisatorische Maßnahmen in den Versorgungs- und Arbeitsprozessen konnte eine Stärkung der Kunden- und Mitarbeiterorientierung erreicht werden. Beispielhaft wurden in diesem Kontext lange Wartezeiten bei (Fach-)Arztterminen erwähnt. Aufgrund der spezifischen Zusammensetzung der Beschäftigtenstruktur erscheinen Maßnahmen in diesem Handlungsfeld als besonders zielführend, um die Anzahl der möglichen Arbeitsstunden pro Beschäftigtem zu erhöhen.

„Wir haben die Frauen nach und nach alle in Teilzeit reingeholt, weil wir Mama-Touren entwickelt haben. D.h. die können um 8 Uhr anfangen und um 12 Uhr wieder nach Hause gehen. Also wir sind Familienunternehmen. Wir gucken, dass wir das mit Ferien hinkriegen, also da spielt der Fachkräftemangel schon eine große Rolle, und wir müssen uns dementsprechend den Beschäftigten anpassen und nicht umgekehrt.“⁴¹

„Aufgrund dessen wurden beispielsweise in der Stadt Mütter-Touren arrangiert, welche etwas später beginnen und früher enden und somit eine bessere Vereinbarkeit gewährleisten sollen. Problematisch sind bisher noch die Teildienste, welche zu einer Anwesenheit in den Stoßzeiten mit einer längeren Pause führen, diese könnten von zwei Teilzeitkräften übernommen werden.“⁴²

Eine weitere Möglichkeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Gründung einer Betriebskita im Pflegeverbund. Dies war in einem der befragten Unternehmen in der Vergangenheit bereits geplant, konnte aber aufgrund finanzieller Hürden bislang leider nicht umgesetzt werden:

„Eine Betriebskita sollte mal gegründet werden. Initiative von mehreren Pflegediensten, da hätte aber die Vorfinanzierung über 60.000 Euro gekostet und schlussendlich ist die Planung an diesem Kostenpunkt gescheitert. Und die Auflagen von gesetzlicher Seite sind so hoch, dass es für die Pflegedienste im Verbund auch schwierig war. Wir haben hier im Castroper Verbund rund 600 Mitarbeiter mit 70 Auszubildenden, auch dann wäre das nicht zu stemmen, weil die Auflagen immens sind, dann müsste die Landesregierung diese Auflagen runterfahren, damit man auch eine Kita gründen könnte.“⁴³

„Gründung der Betriebskita wäre eine sinnvolle Lösung, um weiteres Fachkräftepotential zu erschließen. Beispielsweise in den Niederlanden sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Gründung einer Betriebskita arbeitgeberfreundlicher.“⁴⁴

Auch die befragte Minijobberin, die zuvor im Krankenhaus beschäftigt war, beschrieb den positiven Effekt einer Betriebskita auf die Situation von Beschäftigten mit Familienverantwortung:

„Wenn Sie Kinder haben und die habe ich jetzt nicht gehabt, dann ist das sicherlich ein Problem, wenn da Schule dazwischen kommt oder Kindergarten. Was wir eigentlich hier haben, wir haben eine gut ausgebaute Kita für die Angestellten. Gute Betreuung, medizinisch gute Betreuung wie fachlich gute Betreuung, auch psychisch gute Betreuung, die haben Säuglingsbetten ab 6 Monaten, glaube ich, eine Kleinkindbetreuung, eine Schulkinderbetreuung bis zum 10. Lebensjahr. Also wenn sie ihr Kind in den Hort bringen wollte, die sind aber erst um 06:30 da, diesen verschobenen Zwischendiensten wurde es angepasst, dass die die machen konnte. Also es geht nichts ohne Oma und Opa im Hintergrund, das muss man schon sagen.“⁴⁵

⁴¹ Betrieb.

⁴² Verband.

⁴³ Betrieb.

⁴⁴ Betrieb.

⁴⁵ Beschäftigte.

Aufgrund bürokratischer Hürden ist in einem der befragten Pflegedienste anstatt dem Ausbau von Betreuungsangeboten eine Umstrukturierung von Arbeitsprozessen erfolgt:

„Betreuung intern zu organisieren, war schon mal im Gespräch, aber wurde nicht realisiert, und wir haben das ja nun mit den Mama-Touren so gelöst. In der ambulanten Pflege ist ja sowas gar kein Thema. Dann startet die Tour halt später und wir nehmen die Kunden erst später an und wir sagen: ‚Unsere Kollegin ist erst um 8 Uhr da und Sie werden dann halt zwischen 8 und 12 Uhr versorgt.‘“⁴⁶

Durch die Einführung von sogenannten „Mama-Touren“ stehen die Beschäftigten nun im Fokus der Versorgungsplanung. Dies stellt gewissermaßen einen Kompromiss zwischen den Interessen der Kunden und den Interessen der Beschäftigten dar. Der Paradigmenwechsel wird mit dem Fachkräftemangel begründet:

„Der Fachkräftemangel ist da, wir haben natürlich auch Kunden, die möchten zu bestimmten Zeiten versorgt werden, aber das geht nicht. Das ist, wie wenn sie einen Termin beim Arzt haben, dann müssen sie halt warten, bis dann irgendwann Kapazität frei wird. Und ich muss sagen, komischerweise klappt es ja, ich hätte auch nicht damit gerechnet, aber es klappt“.⁴⁷
„Finanzielle Forderungen werden relativ selten an die Unternehmen herangetragen, primär geht es um Wünsche nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aufgrund dessen wurden beispielsweise in der Stadt Müttertouren arrangiert, welche etwas später beginnen und früher enden und somit eine bessere Vereinbarkeit gewährleisten sollen.“⁴⁸

Lösungsansatz II: Wissensdefizite überwinden und betriebliche Arbeitszeitberatung motivierend gestalten

Die Erhöhung von Stundenkontingenten ist maßgeblich davon abhängig, wie betriebliche Unterstützungs- und Überzeugungsarbeit geleistet wird: Denn Wunsch und Motivation zur Mehrarbeit werden vor allem über „weiche“ Faktoren der Unternehmensbindung gefördert. Demnach wird die Motivation zur Erwerbstätigkeit in hohem Maße durch Führungskultur, Betriebsklima und durch die Arbeitsorganisation bestimmt (Holler/ Trischler 2010). Maßnahmen beziehen sich auf die Gestaltung der Arbeit selbst, aber auch auf den Umgang von Führungskräften mit Beschäftigten. Zunächst gilt es, die individuellen Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten auf betrieblicher Ebene zu erfassen und Spielräume individuellerer Arbeitszeitgestaltung herauszuarbeiten. Entscheidend ist dann, wie Mitarbeitergespräche zur Ausgestaltung von Stundenkontingenten geführt werden. In diesem Rahmen können die Beschäftigten durch die Führungskräfte über Vor- und Nachteile der verschiedenen Arbeitszeitmodelle informiert werden und so gemeinsam eine geeignete Lösung erarbeitet werden. Auch die Art der Gesprächsführung ist entscheidend, daher werden Führungskräftebildungen bezüglich motivierender Gesprächstechniken empfohlen. Ebenfalls könnten Führungskräfte oder die Leitungsebene durch Akteure der Arbeitsvermittlung über spezielle Anreizmodelle und die Vor- und Nachteile spezifischer Beschäftigungsmodelle informiert werden, um so die Gespräche auf der Basis von fundiertem Wissen führen zu können. Insgesamt könnten Informationen die Beschäftigungssituation von Minijobenden – u. a. durch Aufklärung über die Arbeitnehmerrechte – verbessern. Hier sehen Arbeitsmarktexperten dringenden Handlungsbedarf.⁴⁹ Die Fachleute der Arbeitsvermittlung beobachten, dass gerade in kleinen Betrieben Wissensdefizite zu gesetzlichen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung vorliegen. Es wird vermutet, dass eine Verschärfung des Fachkräftemangels den betrieblichen Handlungsdruck vergrößert. Zur Vorbeugung muss frühzeitig ein Umdenken in der Personalplanung angestoßen werden.

⁴⁶ Betrieb.

⁴⁷ Betrieb.

⁴⁸ Verband.

⁴⁹ IAQ (2017): <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/presse/2017/170619.php>.

Lösungsansatz III: Neue Gratifikationsmodelle und experimentelle Erprobung neuer betrieblicher Lösungen

Ein weiterer Lösungsansatz liegt in der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Vor allem die Betriebe bewerten die Diskussion über das Aufstocken von Minijobs als eine „Kunstdiskussion“. Um die Versorgung in der Region zu sichern und Fachkräfte gewinnen und halten zu können, seien Betriebe primär gefordert, Arbeitsbedingungen attraktiv zu gestalten. In den Untersuchungsbetrieben existierten zahlreiche Maßnahmen: Ein Betrieb hat beispielsweise ein betriebliches Vorschlagswesen etabliert. Dort können die Beschäftigten wichtige Hinweise zur Verbesserung der eigenen Arbeitsbedingungen liefern und werden hierfür sogar finanziell belohnt. Dies ermöglicht den Beschäftigten, aktiv zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizutragen, und stärkt das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Diese Gestaltungsfreiräume in Kombination mit neuen Gratifikationsmodellen können dazu beitragen, Arbeitsprozesse mitarbeiterorientiert zu gestalten und das Betriebsklima insgesamt zu verbessern. Neben dem Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge bieten die Betriebe zahlreiche Leistungen an, welche die Unternehmensbindung ihrer Beschäftigten stärken sollen:

„Den Fachkräftemangel versuchen wir zu kompensieren, indem wir außerbetriebliche Aktivitäten anbieten, wir haben ein gemeinsames Leitbild im Rahmen eines World Cafés erstellt, wir implementieren gerade ein betriebliches Gesundheitsmanagement.“⁵⁰

„Betriebliche Altersvorsorge wird bereits in einigen Unternehmen praktiziert, allerdings wird diese Maßnahme von den Beschäftigten nicht als Wettbewerbsvorteil des jeweiligen Unternehmens wahrgenommen. Als stärkerer Pull-Faktor gelten Maßnahmen, welche zu einem mehr Netto vom Brutto führen, oder die Möglichkeit, Dienstmittel auch privat nutzen zu können: dies kann beispielsweise das Diensthandy sein oder das Tablet, welches zur Pflegedokumentation verwendet wird, aber auch das Dienstfahrzeug.“⁵¹

„Ich selber arbeite in einem Betrieb, der unterbesetzt ist. Die Teams sind, meiner Ansicht nach, so verstritten und böse zueinander, dass sie es nicht schaffen werden, gemeinsam das Gespräch mit der Führung zu suchen. Eher fallen die sich selbst in den Rücken.“⁵²

Wie sich in der Studie andeutete, sind das Betriebsklima und der Kontakt zum Management wichtig bei der Entscheidung für eine Erweiterung des Beschäftigungsverhältnisses. Das Gefühl von sozialer Unterstützung durch die Kollegen und Vorgesetzten trägt maßgeblich zur Arbeitszufriedenheit bei und kann den Wunsch nach Mehrarbeit beeinflussen. Daher empfiehlt es sich für Führungskräfte und Betriebe, sich besser über die berufliche und private Planung ihrer Angestellten zu informieren. Dies kann beispielsweise im Rahmen von jährlichen Gesprächen erfolgen, wo Arbeitszeitwünsche etc. thematisiert werden. Auch eine befragte Minijobberin beschrieb die Problematik:

„Meistens beginnen Probleme zwischen den Mitarbeitern. Eine gute Führungskraft erkennt diese, führt Gespräche, initiiert Teamgespräche. Geschieht dies nicht, weiten sich Probleme zu Teamstörungen und Teamkonflikten aus. Da kann dann auf Seiten der Leitung nur noch mit Mediation/Supervision gegengesteuert werden. Beginnen Konflikte von „oben“, kann der einzelne Mitarbeiter wenig ausrichten. Wichtig ist, dass man miteinander spricht. Nicht übereinander. Und zwar rechtzeitig. Probleme innerhalb eines Betriebes sind wie Feuer. Verbreiten sich schnell, stecken andere an, sind schwer zu löschen.“⁵³

Insbesondere vor dem Hintergrund der „bunten“ Qualifikations- und Kompetenzprofile von Minijobberinnen in der Pflege liegt hier bislang ungenutztes Potential. Gerade mit Blick auf neue Versorgungsformen, etwa in der Tages- oder Kurzzeitpflege, hat dies bislang zu wenig Beachtung gefunden.

⁵⁰ Arbeitsvermittlung.

⁵¹ Verband.

⁵² Beschäftigte.

⁵² Beschäftigte.

⁵³ Beschäftigte.

Exkurs: Aktuelle Rechtsprechungen, welche einen Einfluss auf die Ausübung und das Angebot von Minijobs haben könnten

A. Rechtsprechung zur Gewährung von Arbeitsstundenzuschlägen bei nicht Vollzeitbeschäftigten

Am 23.03.17 wurde in einem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes entschieden (BAG – 6 AZR 161/16), dass auch Teilzeitbeschäftigte unter gewissen Umständen bei Mehrarbeit ein Anrecht auf die Erstattung eines Zuschlags auf die geleisteten Überstunden haben (§ 8 Abs. 1 Satz 2 TVöD-K). Ein Gesundheits- und Krankenpfleger hatte diesbezüglich geklagt und Recht behalten. Mehrarbeit erfolgt in diesem Kontext auch, wenn Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus arbeiten (§ 6 Abs. 1 Satz 1 bzw. Abs. 1.1. Satz 1). Dieser Anspruch kann geltend gemacht werden, auch wenn Teilzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Überstundenzuschlag haben, wenn die regelmäßige Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht überschritten wird. In der Begründung führt das BAG aus, dass Teilzeitbeschäftigten entgegen § 7 Abs. 6 TVöD auch generell bereits bei Überschreitung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit Überstundenzuschlag zusteht, wenn diese Arbeitsstunden nicht nach den tariflichen Regeln ausgeglichen werden.

Dieses Urteil könnte sich zukünftig auf die Personalplanung auswirken und eventuell zu einem betrieblichen Anreiz führen, bestehende Arbeitszeitkontingente zu erhöhen, um der Verpflichtung zu entgehen, Zuschläge für geleistete Überstunden zahlen zu müssen. Ebenfalls kann vor diesem Hintergrund die Fragestellung neu diskutiert werden, ob Beschäftigte dazu tendieren, einen Minijob auszuüben. Würden Überstunden besser vergütet als der Bruttolohn bei einer geringfügigen Beschäftigten, könnte sich dadurch die Präferenz für die Ausübung eines Minijobs auf der Beschäftigtenseite verringern.

B. Änderung von gesetzlichen Anreizstrukturen – Wegfall steuerlicher Vergünstigungen

Die Gleichstellungskommission diskutiert in ihrer Berichterstattung, ob die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen noch immer zu stark an einem Lebensverlauf orientiert sind, der durch Vollzeit sowie 45 Jahre Erwerbsarbeit ohne Unterbrechung klassifiziert ist (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017). Hinzu kommen die familiäre Mitversicherung, Ehegattensplitting und eben auch die steuerlichen Vorteile, die aus der Ausübung eines Minijobs resultieren. Diese Faktoren führen dazu, dass Frauen, sobald eine Familie gegründet wird, häufig auf dem Arbeitsmarkt nicht gleichermaßen agieren wie Männer. Der Gleichstellungsbericht plädiert grundsätzlich für die Abschaffung der Ehegattenbesteuerung durch Wechsel zum Modus der Individualbesteuerung. Zudem wird darüber diskutiert, die Sonderstellung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, sogenannte Minijobs, abzuschaffen und die beitragsfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartnerinnen oder Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung auf zeitlich begrenzte Phasen der Sorgearbeit zu beschränken.⁵⁴ Die Sachverständigenkommission empfiehlt in Bezug auf das arbeitsmarktpolitische Instrument des Minijobs sowohl die Besteuerung von Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung als auch die Einführung einer Sozialversicherungspflicht für geringfügige Beschäftigung.⁵⁵ Der Bericht argumentiert mit der verfehlten arbeitsmarktpolitischen Wirkung und den Nachteilen für Frauen mit Familie. Denn im Anschluss an die Familienphase arbeiten Mütter häufig in Teilzeit und auch die Sprungbrettfunktion eines Minijobs ist aufgrund mangelnder Betreuungsangebote umstritten. So sind nur 10% der Mütter branchenübergreifend nach dem ersten Lebensjahr des Kindes wieder in Vollzeit beschäftigt.

⁵⁴ <http://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>.

⁵⁵ Gleiche Quelle Gleichstellungsbericht.

5. Workshops mit Expertinnen

Am 25.09.2017 fand in den Räumen des ZFBT in Castrop-Rauxel ein Workshop für Fachleute statt, um die Ergebnisse der Studie zu diskutieren. Beworben und bekannt gemacht wurde der Workshop über folgende Kanäle:

- Presseverteiler des IAT
- Direkte Ansprache aller Interviewpartner und -partnerinnen
- Homepage/ Verteiler des Kompetenzzentrums Frau & Beruf Emscher-Lippe
- Direkte Ansprache diverser ambulanter Dienste in der Region
- Postings in fachrelevanten Gruppen in Social Media-Netzwerken (Linkedin, Facebook)
- Artikel in der WAZ

Wie bereits bei der Ansprache und Gewinnung von Interviewpartnerinnen deutlich wurde, weist die Zielgruppe der Minijobberinnen Schwierigkeiten beim Zugang auf. Dies gilt auch für Personen, welche berufliches Interesse an dieser Zielgruppe haben. Beschäftigte in Minijobs verspüren vermutlich keinen großen Handlungs- oder Informationsdruck und haben nicht das Bedürfnis, sich öffentlich zu ihrer Beschäftigungssituation zu äußern. Aus betrieblicher Sicht werden Minijobberinnen oft als zu kleine Zielgruppe wahrgenommen. Die betriebliche Not nach Fachpersonal scheint aus betrieblicher Sicht nicht auf Anreiz mit diesen Personen kompensierbar zu sein.

In kleiner Diskussionsrunde wurden daher im Rahmen des Workshops die Ergebnisse der Studie vorgestellt. Kernelement der Diskussion war die Feststellung, dass es einen Wandel der Funktion des Minijobs gegeben hat. Des Weiteren wurde über die hohe Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Fachkräfte in der Altenhilfe in der Region diskutiert und dabei festgestellt, dass Minijobberinnen häufig finanziell abgesichert sind und daher nicht ausschließlich über monetäre Faktoren zur Mehrarbeit motiviert werden können. Die hohe Zahl weist aber auch darauf hin, dass der Fachkräftemangel durch eine Umwandlung etwas vermindert werden könnte. Die Anwesenden waren sich einig, dass vor allem betriebliche Faktoren der Betriebsbindung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dabei entscheidend sein werden, ob Fachkräfte eine Mehrbeschäftigung in der ambulanten Altenpflege zukünftig anstreben.

In diesem Kontext wurde vor allem über die Möglichkeit einer betrieblichen Kinderbetreuung diskutiert. Hierbei wurde deutlich, dass vor allem rechtliche Vorschriften und Zuständigkeitsüberschneidungen seitens der sozialen Träger und staatlichen Akteure ein Hemmnis darstellen. Vergleichend wurde die Situation in den Niederlanden in den Blick genommen, wo das betriebliche Angebot der Kinderbetreuung mit geringeren bürokratischen Hürden verbunden zu sein scheint.

Im Sinne zukünftiger Bemühungen und Forschungen scheint es ratsam, bei der Suche nach geeignetem Fachpersonal die Fokussierung hinsichtlich möglicher Personen breiter anzulegen oder aber das Thema Arbeitszeitwünsche und die mitarbeiterorientierte Dienstplangestaltung viel stärker in den Fokus zu rücken. Hier liegen vermutlich stärkere betriebliche und individuelle Interessen und Motivationen.

6. Fazit und zukünftiger Forschungsbedarf

Zusammenfassend kann geschlussfolgert werden, dass die Aufstockung von Minijobs im Raum Emscher-Lippe quantitativ nicht das Potential birgt, den drohenden Fachkräftemangel zu reduzieren. Entscheidend wird die Frage sein, wie es betrieblich ermöglicht werden kann, Fachkräfte zu entlasten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch mitarbeiterorientierte Arbeitszeitmodelle zu unterstützen. Auf politischer Ebene müssen die steuerlichen Anreizstrukturen des Minijobs diskutiert werden. Im aktuellen Sondierungspapier von CDU, CSU und SPD heißt es hierzu „Wir wollen die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege sofort und spürbar verbessern.“⁵⁶

Neue Angebotsstrukturen im Zuge der Ambulantisierung der Altenpflege können mit Blick auf neue Einsatzfelder für verschiedene Personengruppen in der Pflege gestaltet werden. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Minijobbern mit einem nicht pflegerischen Berufsabschluss ein interessantes Entwicklungsfeld. Denn das Fachkräftepotential an qualifizierten Personen mit pflegerischer Ausbildung liegt in Emscher-Lippe bei knapp 500 Personen, knapp 1.000 Frauen sind insgesamt in einem Minijob in den ambulanten Diensten in der Region tätig. Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl von vor allem Minijobberinnen mit einem pflegefremden Berufsabschluss empfiehlt sich eine genaue Analyse der Berufsprofile und eine gezielte Ansprache hinsichtlich möglicher Bildungsangebote. Im Zuge der Sondierungsverhandlungen heißt es von politischer Seite, dass mittels Weiterbildung angestrebt wird, Pflegehelfer zu Fachkräften zu qualifizieren.⁵⁷ Diese Maßnahmen scheinen in der Region Emscher-Lippe vor dem Hintergrund der Studienergebnisse zu kurz zu greifen. Es wäre sinnvoll, genaue Analysen zu Qualifikations- und Kompetenzprofilen der Beschäftigten in diesem Sektor anzustreben und Weiterbildungsmaßnahmen mit der Entwicklung neuer Versorgungsangebote zu verknüpfen. Denn an- und umgelernte Kräfte können etwa in Demenzwohngemeinschaften als „Präsenzkräfte“ (nach § 45b SGB XI, Zusätzliche Betreuungsleistungen) oder ausschließlich im „ambulanten Seniorenpflegetourenbereich“ eingesetzt werden, wo sie in den Bereichen Hauswirtschaft (kochen, Wäsche waschen, Reinigung der Wohnung/des Zimmers, Erledigung von Einkäufen) und Begleitung (bspw. bei Arztterminen) unterstützend tätig sind. Der Ausbau von Angeboten in der Kurzzeit-, Verhinderungs-, Tages- und Nachtpflege wird künftig an Bedeutung gewinnen. Betriebe in Zeiten des Fachkräftemangels sind gefordert, betriebliche Strategien zu entwickeln, die die Felder Arbeitsorganisation, Personaleinsatz und neue Versorgungsangebote integrierter aufgreifen.

⁵⁶ Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD (2018). Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/ergebnis-sondierungen-101.pdf>.

⁵⁷ Ergebnisse der Sondierungsgespräche von CDU, CSU und SPD (2018). Unter: <https://www.tagesschau.de/inland/ergebnis-sondierungen-101.pdf>.

Literatur

- Bachmann/Driesch/Ehlert/Flake/Frings/Schaffner/Scheuer (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse: Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen: RWI.
- Benedix/ Medjedović (2014): Gute Arbeit und Strukturwandel in der Pflege. Gestaltungsoptionen aus Sicht der Beschäftigten. Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen. 6/2014
- Becka / Evans (2014): Heimliche Heldinnen in der Chancen-Falle: eine Studie zur Erwerbs- und Beschäftigungssituation von Frauen in der Gesundheitswirtschaft „Mittleres Ruhrgebiet“; Kurzfassung. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
- Becka / Evans / Öz (2016): Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege: Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufsvergleich. Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Forschung Aktuell, Nr. 04/2016.
- Beck (1986): Risikogesellschaft – Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bellmann/Grunau/Leber/Noack (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Gütersloh.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016a), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (einschließlich der Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) und nach dem Tarifvertragsgesetz – Stand 1. November 2016 –, Berlin.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016b), Kündigungsschutz – Alles was Sie wissen sollten. Bonn.
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016c), Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung in der Gleitzone. Sozialversicherungsrecht | Arbeitsrecht | Steuerrecht | Beispiele | Mindestlohn. Bonn. Bundesagentur für Arbeit
- Brehmer, W. und H. Seifert (2008), Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung 41 (4): 501–531.
- Bogai/Carstensen et. al. (2015): Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin. Dingeldey/Jäger (2010): „Wenn ich das nicht hätte, hätte ich gar nichts“. Zur Motivlage von ALG II Aufstockern mit Minijob. Abschlussbericht des Projektes Governance des Einkommensmix. Geringfügige Beschäftigung plus ALG II-Bezug, Institut Arbeit und Wirtschaft, Bremen.
- Eichhorst/Hinz/Marx/Peichl/Pestel/Siegloch/Thode/Tobsch (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Fahimi/Nahles/Smolenski/Fuchs/Weinkopf (2014): Ein neues Normalarbeitsverhältnis. Werkbericht Nr. 5. Düsseldorf: denk-werk demokratie und Hans-Böckler-Stiftung.
- Evans/Kerber-Clasen (2017): Arbeitsbeziehungen in der Care-Arbeit: blockierte Aufwertung? In: WSI-Mitteilungen 70, Ausg. April, S. 180–18.
- Fertig/Kluve (2006), alternative Beschäftigungsformen in Deutschland: Effekte der Neuregelung von Zeitarbeit, Minijobs und Midijob. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 75 (3): 97–117.
- Hipp/Kelle (2015): Entlohnung von Fürsorgearbeit: Mehr Luft als Liebe? Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015), Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten: Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS.
- Klie, T., Guerra, V. (2006): Synopse zu Service-, Assistenz- und Präsenzberufen in der Erziehung, Pflege und Betreuung (Care), Freiburg.
- Klinger/Weber (2017): Zweitbeschäftigungen in Deutschland. Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob. In: IAB Kurzbericht Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 22/2017. Nürnberg: IAB.
- Körner/Puch/Frank/Meinken (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik – Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Wirtschaft und Statistik, Nr. 11.
- Kuhlmey/Alscher/Büscher/Dielmann/Hopfeld/Igl/Höppner/Matzke/Satrapa-Schill (2011): Robert Bosch Stiftung – Kooperation der Gesundheitsberufe. Die Idee des Memorandums. Padua Fachzeitschrift für Pflegepädagogik; 2, 28–33.

- Lietzmann (2016): Präsentation „Mini-Jobs – Bedeutung und (Aus-) Wirkungen für Betriebe und Beschäftigte“ von Torsten Lietzmann, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Meyer (2017): Mama zu Diensten. In: digitale Ausgabe der Süddeutschen Zeitung vom 24.10.2017. Unter: <http://sz.de/1.3720871>
- MGEPA (2014): Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen 2011. Situation der Ausbildung
- Rosenthal (2011): Brückenfunktion gescheitert. Minijobs – kein Weg in reguläre Beschäftigung. In: DGB (Hg.): Frau geht vor. Wie weiter mit den Minijobs? Prekäre Beschäftigung aus gleichstellungspolitischer Perspektive. Info-Brief Nr. 4, Dez. 2011. S. 14–15.
- RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012), Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. RWI Projektberichte. Essen.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin
- Schäfer/Schmidt (2017): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern. In: W-Kurzberichte 5. 2017. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Schmidt, R. (2012): Fachkraftentwicklung und professionelle Anforderungsprofile in Pflege und Begleitung, in: Bettig, U., Frommelt, M., Schmidt, R. (Hrsg.): Fachkräftemangel in der Pflege. Konzepte, Strategien, Lösungen, Heidelberg.
- Sieger (2002): Die Akkreditierungsagentur für Studiengänge im Bereich Heilpädagogik, Pflege, Gesundheit und Soziale Arbeit – AHPGS. Bedeutung und Zielsetzung im Kontext der jüngsten Entwicklungen im Hochschulsystem. PFLEGE & GESELLSCHAFT 7 (2), 49–53.
- Simon (2012): Beschäftigte und Beschäftigungsstrukturen in Pflegeberufen. Eine Analyse der Jahre 1999 bis 2009. Studie für den Deutschen Pflegerat. Hannover: Fachhochschule Hannover
- Statistisches Bundesamt (2015): Gesundheit, Personal, Fachserie 12 Reihe 7.3.1. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2017): <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Erwerbstaetigkeit.html>
- Wanger/ Weigand/ Zapf (2014): Revision der IAB-Arbeitszeitrechnung 2014. Grundlagen, methodische Weiterentwicklungen sowie ausgewählte Ergebnisse im Rahmen der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. IAB-Forschungsbericht Nr. 9.
- Wanger/ Weber/ Fuchs(2013). Kann ein Anstieg der Arbeitszeit den Rückgang des Arbeitskräfteangebots kompensieren? in: Göke, Michale; Heupel, Thomas (Hg.), Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels, Wiesbaden: Springer VerlagS. 335–348
- vom Berge/Verbeek/Umkehrer/Fertig/Bender (2014): Vorbereitende Forschung für die zweite Evaluationsrunde Mindestlöhne. Erschließung neuer Datenquellen. (FDZ-Methodenreport, 03/2014 (de)), Nürnberg, 131 S.

Anhang

Qualitative Interviews

AS 2: Interviews Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen

- Wie viele Minijobber sind bei Ihnen durchschnittlich im Jahr tätig?
 - Wie hoch ist ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt?
- Nehmen bestimmte Personengruppen (z.B. Hausfrauen, Studenten, Rentner) diese Art von Beschäftigungsverhältnis besonders gerne wahr?
- Inwiefern lassen sich Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung klaren Segmenten hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsmarktvorgeschichte zuordnen?
- Was sind Vor- und Nachteile von Minijobs aus betrieblicher Perspektive in der untersuchten Branche?
- Was können für Beschäftigte und Betriebe wirksame Maßnahmen sein, um den Wechsel von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern?
- Engagieren sich Betriebe dafür, Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-) Beschäftigung umzuwandeln oder ihren Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung der Arbeitszeit zu ermöglichen?
- Welche Bedingungen begünstigen die Umwandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse?
- Haben Sie Kenntnis darüber, ob die bei Ihnen beschäftigten Minijobberinnen noch einer weiteren vergüteten Tätigkeit nachgehen?
- Haben Sie Kenntnis darüber, ob die bei Ihnen beschäftigten Minijobberinnen Sozialhilfeleistungen erhalten?
- Welche Tätigkeiten werden in geringfügiger Beschäftigung verrichtet? Sind geringfügig Beschäftigte mit anderen Aufgaben beauftragt?
- Welche Anforderungen an Arbeitszeitflexibilität werden an geringfügig Beschäftigte im Vergleich zu Sozialversicherungspflichtigen gestellt? Können Tage frei gewählt werden? Anteil Bereitschaft? Werden spezielle Schichten bevorzugt übernommen?
- Unterscheidet sich die berufliche Verweildauer von Minijobbern zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten? Gibt es einen Zusammenhang zwischen den geleisteten Arbeitsstunden und der betrieblichen Verweildauer (Beschäftigungsstabilität)?
- Haben Minijobbende einen schlechteren Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen?

AS 3: Interviews Beschäftigte

- Was sind individuelle Handlungsmotive der Ausübung eines Minijobs?
- Was sind Vor- und Nachteile von Minijobs aus individueller Perspektive?
- Besteht bei den Beschäftigten das Bedürfnis, einen Minijob in eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung umzuwandeln?
- Welche Relevanz besitzt der Minijob im erwerbsbiografischen Kontext?
- Engagieren sich Betriebe dafür, Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-)Beschäftigung umzuwandeln oder ihren Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung der Arbeitszeit zu ermöglichen?
- Was sind aus individueller, betrieblicher und institutioneller Perspektive fördernde und hemmende Faktoren?
- Was können für Beschäftigte und Betriebe wirksame Maßnahmen sein, um den Wechsel von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern?

AS 4: Interviews Arbeitsvermittlung

- Nehmen bestimmte Personengruppen (z. B. Hausfrauen, Studenten, Rentner) diese Art von Beschäftigungsverhältnis besonders gerne wahr?
- Haben Sie Kenntnis darüber, ob die bei Ihnen beschäftigten Minijobberinnen noch einer weiteren vergüteten Tätigkeit nachgehen?
- Haben Sie Kenntnis darüber, ob die bei Ihnen beschäftigten Minijobberinnen Sozialhilfeleistungen erhalten?
- Welche Relevanz besitzt der Minijob im erwerbsbiografischen Kontext?
- Besteht bei den Beschäftigten das Bedürfnis, einen Minijob in eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung umzuwandeln?
- Was sind Vor- und Nachteile von Minijobs aus betrieblicher Perspektive in der untersuchten Branche?
- Engagieren sich Betriebe dafür, Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige (Vollzeit-) Beschäftigung umzuwandeln oder ihren Teilzeitbeschäftigten eine Aufstockung der Arbeitszeit zu ermöglichen?
- Was sind aus individueller, betrieblicher und institutioneller Perspektive fördernde und hemmende Faktoren?
- Was können für Beschäftigte und Betriebe wirksame Maßnahmen sein, um den Wechsel von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern?
- Welche Tätigkeiten werden in geringfügiger Beschäftigung verrichtet? Sind geringfügig Beschäftigte mit anderen Aufgaben beauftragt?
- Welche Anforderungen an Arbeitszeitflexibilität werden an geringfügig Beschäftigte im Vergleich zu Sozialversicherungspflichtigen gestellt? Können Tage frei gewählt werden? Anteil Bereitschaft? Werden spezielle Schichten bevorzugt übernommen?
- Unterscheidet sich die berufliche Verweildauer von Minijobbern zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten? Gibt es einen Zusammenhang zwischen den geleisteten Arbeitsstunden und der betrieblichen Verweildauer (Beschäftigungsstabilität)?
- Haben Minijobber einen schlechteren Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen?

AS 5: Interview Verbände/Forschung

- Was sind Vor- und Nachteile von Minijobs aus individueller und betrieblicher Perspektive?
- Ist es mit dem Instrument Minijob gelungen, Schwarzarbeit zu verhindern oder zumindest einzudämmen?
- Was können für Beschäftigte und Betriebe wirksame Maßnahmen sein, um den Wechsel von einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu erleichtern?
- Welche Auswirkungen hat der vermehrte Einsatz von Minijobbern auf die betriebliche Beschäftigungssituation?
- Ergeben sich durch den vermehrten Einsatz von Minijobs tatsächlich betriebswirtschaftliche Vorteile für die Unternehmen?
- Inwiefern lassen sich Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung klaren Segmenten hinsichtlich Qualifikation und Arbeitsmarktvorgeschichte zu ordnen?
 - Welche Konsequenzen ergeben sich hieraus für eine mögliche Aufstockung?
- Welche Anforderungen an Arbeitszeitflexibilität werden an geringfügig Beschäftigte im Vergleich zu Sozialversicherungspflichtigen gestellt?
- Eignen sich Minijobs tatsächlich für den Wiedereinsteig von Frauen nach einer längeren Familienphase?
- Welche Neben- und Spätfolgen haben Minijobs für die Erwerbsverläufe von Frauen?
- Haben Sie Informationen zu der Verbreitung von Minijobs im Bereich der Altenhilfe/Gesundheits- und Sozialwirtschaft? Falls, ja:
 - Wollen/Können die Beschäftigten überhaupt mehr arbeiten?
 - Liegt in der Aufstockung von Minijobs ein Potential zur Minderung der Fachkräfteproblematik?
 - Welche betrieblichen Rahmenbedingungen (Betriebsgröße, wirtschaftliche Lage des Betriebs, Heim vs. ambulanter Pflegedienst etc.) begünstigen oder schränken den Einsatz von Minijobbern ein?

ABBILDUNG 14: STATISTIK DER MINIJOB-ZENTRALE GERINGFÜGIG ENTLOHNT BESCHÄFTIGTE
IM GEWERBLICHEN BEREICH NACH DEM BESCHÄFTIGUNGSZWEIG Q
GESUNDHEITS- UND SOZIALWESEN

Region	Alter in Jahren	2016			2017		
		Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
LK Recklinghausen	bis 19	37	77	114	42	77	116
	20-24	110	235	336	112	212	324
	25-29	97	239	336	91	242	333
	30-34	75	375	450	78	361	439
	35-39	66	433	499	78	496	574
	40-44	85	516	601	79	500	579
	45-49	97	678	775	87	638	725
	50-54	133	780	913	157	786	943
	55-59	168	691	859	147	708	855
	60-64	129	437	566	165	485	650
	≥ 65	200	391	591	234	425	659
Gesamt		1.197	4.852	6.049	1.270	4.927	6.197
Stadt Gelsenkirchen	bis 19	13	29	42	12	28	40
	20-24	61	84	145	57	72	129
	25-29	61	104	165	55	101	156
	30-34	39	110	149	44	108	152
	35-39	38	174	212	29	155	184
	40-44	32	209	241	32	199	231
	45-49	43	262	305	51	247	298
	50-54	48	298	346	42	268	310
	55-59	39	239	278	42	284	326
	60-64	32	170	202	34	182	216
	≥ 65	76	136	212	79	143	222
Gesamt		482	1.815	2.297	477	1.787	2264
Stadt Bottrop	bis 19	4	19	23	10	10	20
	20-24	26	44	70	21	47	68
	25-29	10	66	76	13	49	62
	30-34	13	77	90	7	66	73
	35-39	16	109	125	17	108	125
	40-44	10	101	111	11	98	109
	45-49	20	140	160	15	116	131
	50-54	24	154	178	15	161	176
	55-59	32	147	179	38	156	194
	60-64	27	86	113	28	92	120
	≥ 65	31	59	90	34	64	98
Gesamt		213	1.002	1.215	209	967	1.176

Impressum

HERAUSGEBERIN:

Stadt Castrop-Rauxel
Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe
im Zentrum Frau in Beruf und Technik
Erinstraße 6, 44575 Castrop-Rauxel

Telefon: 0 23 05 / 9 21 50-13
E-Mail: competentia@zfbt.de
Internet: www.competentia.nrw.de.de

Autorin: Laura Schröer, Institut Arbeit und Technik (IAT) | Westfälische Hochschule,
Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen

Redaktion: Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe, Bettina Vaupel, vaupel.competentia@zfbt.de

Layout: visionebly Kommunikation, Katja Moseler, Herten
Druck: Sterndruck, Dietmar Müller e.K., Castrop-Rauxel

1. Auflage 2018

Kompetenzzentrum Frau & Beruf
Emscher-Lippe

Zentrum Frau in Beruf und Technik
Erinstraße 6
44575 Castrop-Rauxel
0 23 05/921 50 10
competentia@zfbt.de

Das Kompetenzzentrum Frau & Beruf Emscher-Lippe wird gefördert von:

Ministerium für Heimat, Kommunales,
Bau und Gleichstellung
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Investition in unsere Zukunft
Europäischer Fonds
für regionale Entwicklung