

Institut Arbeit und Technik

im Wissenschaftszentrum
Nordrhein-Westfalen

Jahrbuch 2005

Inhaltsverzeichnis

Franz Lehner

„Alte“ und „neue“ Industrie 8

Gerhard Bosch und Thorsten Kalina

Entwicklung und Struktur der
Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland 29

Gerhard Bosch und Jürgen Nordhause-Janzen

Arbeitsmarkt NRW: Entwicklungen und
Herausforderungen..... 47

Renate Büttner, Martin Brussig und Walter Weiß

Die Deutschen gehen wieder später in Rente -
arbeiten sie auch länger? 65

Stephan von Bandemer und Michael R. Hübner

Gesundheitsreform, Versorgungsqualität und
Kostenentwicklung: Das Beispiel Implantierbarer
Cardioverter Defibrillatoren..... 77

Michael Cirkel

Fit for age – Die Nachfrage Älterer als
Wirtschaftsfaktor im Freizeitsport..... 94

Lars Czommer und Oliver Schweer

Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in
ARGEn - oder im Argen? 117

Karin Esch und Sybille Stöbe-Blossey

Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung – Anforderungen
an die Neustrukturierung eines
Dienstleistungsangebots 133

Dagmar Grote Westrick, Josef Muth und Dieter Rehfeld

Clustermanagement im europäischen Vergleich 153

Thomas Haipeter und Gabi Schilling

Tarifbindung und Organisationsentwicklung: OT-
Verbände als Organisationsstrategie der
metallindustriellen Arbeitgeberverbände 169

Bettina Hieming, Karen Jaehrling und Achim Vanselow

Personalarbeit bei einfachen Dienstleistungen – (k)ein
Problem? 185

Dirk Langer

Vernetztes Weiterbildungsmarketing – neue Chancen
für Volkshochschulen in der beruflichen
Weiterbildung? 204

Dieter Rehfeld

Perspektiven der Strukturpolitik nach 2006 220

Dorothea Voss-Dahm

Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung? 232

Claudia Braczko

Öffentlichkeitsarbeit im elektronischen Zeitalter 247

Jochen Bleckmann

Organisation, Personal und Haushalt..... 257

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts Arbeit
und Technik 260

Ahmad Anagreh und Melanie Wolf

Veranstaltungen 01.08.2004 - 30.06.2005 263

Britta Reussing und Karin Weishaupt

Veröffentlichungen aus dem IAT vom 01.08.2004 bis
zum 30.06.2005..... 271

Dorothea Voss-Dahm

Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung?

Warum die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung erfolgreich und zugleich problematisch ist – das Beispiel des Einzelhandels

1 Der Minijob als Krisengewinner

Wenn fast 5 Millionen aller Erwerbspersonen ausschließlich in einem Minijob arbeiten, weitere 1,6 Millionen Erwerbspersonen im Nebenjob einem Minijob nachgehen und sich das Wachstum dieses speziell regulierten Beschäftigungsverhältnisses ungebremst fortzusetzen scheint, dann lohnt es sich, einen Blick sowohl auf die treibenden Kräfte dieser Entwicklung als auch auf die gegenwärtige politische Diskussion zu werfen.

In den vergangenen fünf Jahren hat es eine deutliche Verschiebung zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen gegeben: Nach Angaben der amtlichen Beschäftigungsstatistik wuchs die abhängige Beschäftigung im Zeitraum 1999 - 2004 ausschließlich im Bereich der Teilzeitbeschäftigung und dort vor allem im Bereich der Minijobs; Vollzeit-Beschäftigungsverhältnisse wurden dagegen abgebaut (Tabelle 1). Weil diese Verschiebung bei insgesamt stagnierender Anzahl von Beschäftigungsverhältnissen statt gefunden hat, hat das Arbeitsvolumen (definiert als Summe aller Arbeitsstunden) innerhalb der abhängigen Beschäftigung in diesem Fünfjahreszeitraum abgenommen. Der Abbau von Arbeitsvolumen wurde dabei über eine Ausweitung von Beschäftigung unterhalb des Vollzeit-Standards realisiert. In Deutschland ist der Trend zur Arbeitszeitverkürzung damit unübersehbar, allerdings nicht auf Basis kollektivvertraglicher Regulierung, sondern vielmehr auf individueller Ebene. Deutschland befindet sich also kontinuierlich auf dem Weg in eine „Teilzeitgesellschaft“. Des Weiteren sticht das starke Wachstum der Minijobbeschäftigung ins Auge, und damit das Wachstum einer Beschäftigungsform, die sich mit Blick auf die Einbeziehung

in das soziale Sicherungssystem und hinsichtlich ihrer steuerrechtlichen Behandlung von „normalen“ Beschäftigungsformen unterscheidet (vgl. Hauptverband des Deutschen Einzelhandels 2003; Weinkopf 2003). Diese unterschiedliche Behandlung in Verbindung mit ihrem starken Wachstum hat in den vergangenen Monaten zu einer Diskussion über die Bewertung dieser Entwicklung geführt: Während die einen – zumal in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit – die zunehmenden Dazuverdienst-Möglichkeiten in Minijobs positiv bewerten (z. B. Institut der deutschen Wirtschaft 2005), betonen die anderen, dass die Ausweitung der Minijobs zu Lasten regulärer Beschäftigung gehe, weil sozialversicherungs-pflichtige (Vollzeit-)Beschäftigung verdrängt werde bzw. betonen die langfristig negativen Auswirkungen der Minijob-Beschäftigung wie die mangelnde Absicherung von geringfügig Beschäftigten im Alter sowie die Finanzierungslücken in den Sozialversicherungen (z. B. DGB 2004; ver.di 2005).

Tabelle 1: Strukturveränderungen in der abhängigen Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft und im Einzelhandel, 1999-2004

	Anzahl Beschäfti- gungsverhältnisse 1999	Anzahl Beschäfti- gungsverhältnisse 2004	Veränderungsraten 2004 gegenüber 1999
Gesamtwirtschaft davon in:	31.140.796	31.326.848	+0,6 %
Vollzeit	76,4 %	70,9 %	-6,7 %
Teilzeit	11,8 %	13,8 %	+17,2 %
Minijobs*	11,7 %	15,3 %	+31,3 %
Einzelhandel davon in:	2.724.077	2.716.665	- 0,3 %
Vollzeit	55,2 %	49,0 %	-11,5 %
Teilzeit	23,1 %	24,7 %	+6,6 %
Minijobs**	21,7 %	26,3 %	+20,9 %

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung des IAT

© IAT 2005

* von Personen, die ausschließlich in einem Minijob arbeiten. Hinzu kommen 1.662.779 Personen, die einem Minijob in Nebentätigkeit nachgingen.

** von Personen, die ausschließlich in einem Minijob arbeiten. Hinzu kommen 154.917 Personen, die im Einzelhandel einem Minijob in Nebentätigkeit nachgingen.

Angesichts dieser Verschiebungen stellt sich die Frage, was die Minijobs so attraktiv macht und worin die treibenden Kräfte ihres starken Wachstums liegen. Am Beispiel des Einzelhandels kann man diese Frage gut studieren. In diesem großen Dienstleistungssektor, in dem

knapp neun Prozent aller abhängig Beschäftigten in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachgehen, stellen Minijob-Beschäftigte bereits ein Viertel aller abhängigen Beschäftigten (Tabelle 1). Der Minijob ist hier also keine Randerscheinung mehr, sondern fester Bestandteil einer mit Blick auf die Beschäftigungsformen ausdifferenzierten „Arbeitszeitlandschaft“. Gleichzeitig ist der Einzelhandel eine Branche, in der mit 72 % mehrheitlich Frauen beschäftigt sind und in der – durch die Kombination von hohem Teilzeit- und Minijobanteil und mäßigen Stundenlöhnen – überwiegend niedrige Einkommen erzielt werden. Ein wachsender Anteil der Beschäftigten im Einzelhandel kann mit der Arbeit im Einzelhandel also kein existenzsicherndes Einkommen erzielen, sondern hat lediglich die Möglichkeit, sich etwas „hinzu zu verdienen“.

Im Folgenden werden Ergebnisse aus verschiedenen am Institut Arbeit und Technik abgeschlossenen Forschungsprojekten vorgestellt (vgl. Jany-Catrice/Lehndorff 2005; Voss-Dahm 2004; Voss-Dahm/Lehndorff 2003). Es werden vier Argumente dafür angeführt, warum sich der Minijob in seiner derzeitigen Regulierung im Einzelhandel zu einem attraktiven Beschäftigungsverhältnis entwickelt hat. Zwei Argumente nehmen Bezug auf Veränderungen, die sich auf Unternehmensseite vollziehen. Zwei weitere Argumente stützen sich auf Veränderungen, die auf Seiten des Arbeitsangebots – also bei den Beschäftigten – zu beobachten sind. Arbeitsnachfrage und Arbeitsangebot entwickeln – unterstützt durch die von der Politik vorgegebene Regulierung – ein je spezifisches Interesse an dieser Beschäftigungsform, und in der wechselseitigen Verstärkung dieser Interessen liegt der Grund des starken Wachstums der Minijobbeschäftigung.

2 Minijobs als Beschleuniger von Strukturveränderungen

Rationalisierung im Einzelhandel und die Attraktivität von Minijobs

Im Einzelhandel hängt die zunehmende Attraktivität der Minijobs stark mit den Strukturveränderungen der Branche zusammen: Die Verkaufsfläche des deutschen Einzelhandels ist in den vergangenen Jahren stark expandiert. Gleichzeitig sank die Zahl der Verkaufsstellen. Im Lebens-

mitteleinzelhandel beispielsweise nahm die Zahl der Verkaufsstellen zwischen 1974 und 2004 um rund 40 % ab (EHI 2004: 114). Mehr Fläche, weniger Verkaufsstellen, längere Ladenöffnungszeiten und ein harscher Preiswettkampf, der die Gewinnmargen der Einzelhändler drückt, haben dazu geführt, dass der kleinflächige Fachhandel stark zurückgedrängt wurde und großflächige Vertriebsformen der großen Einzelhandelskonzerne wie z. B. SB-Warenhäuser und Fachmärkte, aber auch Discounter an Bedeutung zugenommen haben. Das sind genau die Vertriebsformen, die zum einen in hohem Maße das Selbstbedienungsprinzip verfolgen und zum anderen in den vergangenen Jahren durch Nutzung von moderner Informations- und Kommunikationstechnologie enorme Automatisierungseffekte erzielen konnten.

Die betrieblichen Prozesse in modernen Einzelhandelsunternehmen sind also in hohem Maße rationalisiert worden mit der Folge, dass weniger Arbeitsvolumen benötigt wird als in früheren Zeiten. In vielen Einzelhandelsbetrieben wird das verbleibende Arbeitsvolumen nach dem Prinzip verteilt: Vollzeit nur noch für das betriebliche Management, das operative Geschäft wird von Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern abgewickelt, wobei Minijobber besonders in Arbeitsbereichen mit schwankendem Arbeitsanfall eingesetzt werden. „Kleine“ Beschäftigungsverhältnisse lassen sich besonders genau an die Kundenfrequenzen an den Kassen oder die Warenlieferungen anpassen und sind offensichtlich das personalpolitische Pendant zu einer Arbeitsorganisation, die Kostenvorteile durch eine „just-in-time“-Distribution zu realisieren versucht. „Just-in-time“ als Produktionsprinzip innerhalb einer schlanken und arbeitssparenden Prozessgestaltung im Einzelhandel kann – muss aber nicht zwangsläufig – mit einer Ausweitung von „just-in-time“ eingesetzten Minijob-Beschäftigten einher gehen.

„Einfache“ Dienstleistungstätigkeiten werden abgespalten

Ein weiterer Grund für die Attraktivität von Minijobbern liegt in der Ausdifferenzierung der Qualifikationsanforderungen: Die Anteile einfacher Dienstleistungsarbeit haben in modernen Einzelhandelsunternehmen zugenommen. Dies gilt seit Einführung von Scanning-Kassen für den Kassenbereich und mit Einführung von geschlossenen, d. h. voll automatisierten Warenwirtschaftssystemen in einigen großen Einzel-

handelskonzernen auch für die warenbezogenen Tätigkeiten (Regale bestücken, sauber halten).

In bestimmten Arbeitsbereichen des Einzelhandels reichen demnach „Jederpersonqualifikationen“ aus, um nach kurzer Anlernzeit abgrenzbare und leicht kontrollierbare Arbeiten leisten zu können. Diese Tätigkeiten wie z. B. Ware verräumen sind keinesfalls neu, sondern sie waren schon immer ein arbeitsintensiver Bestandteil der Arbeit in den Betrieben. Während diese Tätigkeiten im traditionellen Einzelhandel jedoch mit anderen Tätigkeitsbereichen gemischt wurden, so dass Mischarbeitsplätze, die ein hohes Maß an funktionaler Flexibilität gewährleisten, die Regel waren, so ist nun zu beobachten, dass vor allem in größeren Einzelhandelsbetrieben einzelne Tätigkeitsbereiche eigenständig organisiert werden (neotayloristische Arbeitsorganisation). Die anfallenden Tätigkeiten werden hier je nach Qualifikationsanforderungen systematisch entmischt, und einfache Dienstleistungstätigkeiten werden von Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen abgespalten (funktionale Differenzierung), wobei vor allem die einfachen Tätigkeiten von Minijobbern ausgeübt werden.

Die bisherigen Ausführungen könnten zu der Annahme verleiten, für qualifizierte Beschäftigte sei in dieser großen Dienstleistungsbranche immer weniger Platz. Doch das stimmt keineswegs. Die Ausdifferenzierung der Tätigkeitsstruktur ist nicht gleichbedeutend mit einem allgemeinen Trend der Dequalifizierung. Nach wie vor hat das mittlere Qualifikationsniveau im Einzelhandel eine starke Bedeutung: 82 % der Beschäftigten im Einzelhandel verfügten im Jahre 2002 über eine abgeschlossene Berufsausbildung, was deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt lag (Kalina/Voss-Dahm 2005). Ebenso hat die Ausbildungsneigung des Einzelhandels in den letzten Jahren nicht abgenommen, sondern ist bei grundlegender Neuordnung der beiden wichtigsten Handelsberufe (Kaufrau/mann im Einzelhandel, Verkäufer/in) auf hohem Niveau stabil geblieben, wengleich eine Substitution der dreijährigen Ausbildung durch die zweijährige Ausbildung zu beobachten ist (Hauptverband des Deutschen Einzelhandels 2004). Und auch der Blick in die Unternehmen zeigt, dass gerade in den Einzelhandelsbetrieben, die viele Minijobber beschäftigten, die Qualifikationsanforderungen für die erfahrenen und qualifizierten Kräfte sogar steigen, weil sie zu „Ankern“ im betrieblichen Ablauf werden. Ohne sie – so die

Aussagen des betrieblichen Managements – sei weder ein störungsfreier betrieblicher Ablauf gewährleistet, noch könne trotz Selbstbedienungsprinzip in weiten Teilen des Einzelhandels (z. B. an der Käsetheke, im Elektrobereich oder auch im Textil-Einzelhandel) auf qualifizierte Beratung und Bedienung verzichtet werden.

Unternehmen entfalten ein Interesse an Minijobs im Rahmen einer Ausdifferenzierung von Qualifikationsanforderungen. Wenn einfache Dienstleistungstätigkeiten von Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen abgespalten werden, so liegt darin dann ein Rationalisierungspotenzial, wenn darüber eine stärkere Lohndifferenzierung realisiert werden kann: Qualifizierte und erfahrene Beschäftigte erhalten gemäß ihres breiteren und anspruchsvolleren Tätigkeitsspektrums einen höheren Lohn als diejenigen, die einfache Tätigkeiten verrichten. Und noch unter einem anderen Kostenaspekt kann die Ausdifferenzierung der Qualifikationsanforderungen für die Unternehmen von Interesse sein: Betriebliche Investitionen in Ausbildung und Qualifizierung können reduziert werden, weil sie nicht mehr für das gesamte Aufgabenspektrum, sondern nur einen Ausschnitt bestimmter Tätigkeitsprofile notwendig sind. Eine stärkere Lohndifferenzierung und eine differenzierte Qualifikationsstrategie gehen im Einzelhandel also offensichtlich mit einer Ausdifferenzierung von Beschäftigungsformen Hand in Hand.

Die Minijobregelung ist von ihrem gesetzlichen Regelungsinhalt her keine treibende Kraft für eine stärkere Lohnspreizung nach unten, denn sie greift nicht in das tariflich fixierte Lohngefüge ein. Doch die Wirklichkeit hat ihre eigenen Regeln, und die Empirie im Einzelhandel zeigt, dass Minijob-Beschäftigte bei gleicher Tätigkeit nicht überall aber auch nicht selten niedrigere Löhne erhalten als voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Branchenintern wird dies mit der für die Beschäftigten (nicht jedoch für die Arbeitgeber) vorgesehene Steuer- und Abgabefreiheit des in einem Minijob erzielten Einkommens begründet, die dazu führt, dass bei gleichen Bruttolöhnen in einem Minijob höhere Nettolöhne erzielt werden können als in der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Niedrigere Bruttolöhne für Minijob-Beschäftigte würden daher nur den durch den Gesetzgeber geschaffenen Unterschied in der Nettoentlohnung wieder einebnen. Wenn Unternehmen den Minijob-Beschäftigten niedrigere Bruttolöhne zahlen, senken sie darüber ihre Personalkosten. Die Ausweitung der Minijobbe-

schäftigung kann zu einem echten Kosten- und damit Wettbewerbsvorteil in einer durch starken Verdrängungswettbewerb gekennzeichneten Dienstleistungsbranche werden. So gewendet ist nicht von der Hand zu weisen, dass mit der Minijob-Regelung die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland ausgeweitet wurde.

Minijobs sind attraktiv für anderweitig sozial abgesicherte Erwerbspersonen

Zwei Gründe wurden bisher genannt, die das Wachstum der Minijobbeschäftigung im Einzelhandel auf Veränderungen der Unternehmenspolitik zurückführen. Als ein weiterer Grund für das Wachstum wird nun angeführt, dass aufgrund der spezifischen Regulierung bestimmte Erwerbsgruppen bzw. -personen ein Interesse an einer Erwerbstätigkeit in einem Minijob entfalten.

Aus Untersuchungen, die neben der quantitativen Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung auch Aussagen über Strukturmerkmale der geringfügig Beschäftigten selbst treffen können, wissen wir, dass drei Erwerbsgruppen in der geringfügigen Beschäftigung besonders stark vertreten sind: Jüngere Beschäftigte, verheiratete Frauen in der Mitte des Erwerbslebens und Rentner/innen (Infratest Sozialforschung 2003; Statistisches Bundesamt 2004: 42ff). Diese drei Erwerbsgruppen haben ein gemeinsames Merkmal: Sie sind nicht in erster Linie darauf angewiesen, ausschließlich über die Erwerbstätigkeit ihre Existenz zu sichern bzw. einen eigenständigen Status im sozialen Sicherungssystem zu erwerben, weil sie – insbesondere mit Blick auf die Krankenversicherung – anderweitig sozial abgesichert sind. Dadurch kann der Minijob für sie zu einer interessanten Option werden, weil nach der gegenwärtigen Regulierung innerhalb eines Minijobs von den Beschäftigten zwar keine eigenständigen Ansprüche an die Kranken-, die Renten- und Pflegeversicherung sowie an die Arbeitslosenversicherung geltend gemacht werden können, sie im Gegenzug aber von den Zahlungen an die Sozialversicherungen befreit werden. Deshalb gilt innerhalb der geringfügigen Beschäftigung die Gleichung brutto = netto, wodurch – bei Deckelung des maximalen Einkommens bei 400 Euro – ein höheres Nettoeinkommen pro Stunde erzielt werden kann als in der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, bei der sich durch Steuern und

Abgaben an die Sozialversicherungen eine Differenz zwischen Brutto- und Nettoentlohnung ergibt.

Die Differenz zwischen Netto- und Bruttoentlohnung ist insbesondere für verheiratete Personen, deren Partner das Haupteinkommen erzielen und die deshalb in der Regel in der Steuerklasse V veranlagt werden (faktisch also vor allem verheiratete Frauen) hoch: Im Einzelhandel erzielt beispielsweise eine Verkäuferin mit Berufsausbildung im und nach dem 6. Berufsjahr nach dem Tarifvertrag für den Einzelhandel NRW einen Bruttostundenlohn von 12,15 Euro. Bei einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden oder 80 Monatsstunden verbleiben ihr von dem monatlichen Bruttoeinkommen in Höhe von 1.050 Euro noch 616 Euro Nettoeinkommen, wenn sie in Steuerklasse V veranlagt wird (gerechnet nach www.nettolohn.de). Aus den betrieblichen Fallstudien wissen wir, dass gerade unter langjährig Teilzeitbeschäftigten in einer klassischen Halbtagsbeschäftigung rege diskutiert wird, ob sich für sie ein Wechsel in einen Minijob lohnt. Vorausgesetzt, dass sie auch innerhalb des Minijobs denselben Stundenlohn wie in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erzielen können, lautet die Gegenüberstellung: 33 Monatsstunden in einem Minijob bei einem Nettoeinkommen von 400 Euro unter Aufgabe der eigenständigen Ansprüche in den Sozialversicherungen gegenüber 616 Euro bei 80 Monatsstunden in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Einige Beschäftigte ziehen den relativ größeren Zugewinn an erwerbsfreier Zeit dem relativ geringeren Verlust an Einkommen durch den Wechsel von der klassischen Halbtagsbeschäftigung in den Minijob vor. Dieser Wechsel wird nicht selten auch von Einzelhandelsunternehmen angeregt und unterstützt, wenn nämlich Stundenvolumen in den einzelnen Betrieben abgebaut werden soll.

Doch das Wachstum der Minijobbeschäftigung „speist“ sich nicht nur aus den Wechsler/innen aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in die Minijobs. Es sind auch junge „Zuverdiener/innen“, die erstmals auf dem Arbeitsmarkt auftreten. Schüler/innen und Studierende, deren Anzahl sich im Einzelhandel zwischen 1995 und 1999 mehr als verdoppelte (Voss-Dahm 2002), können im Einzelhandel Jobs finden, die in der Regel gut erreichbar sind und sich zeitlich mit den durch das Bildungssystem gebundenen Zeiten vereinbaren lassen. Daher sind Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende, die im Einzel-

handel einen wesentlichen Anteil der Betriebszeiten ausmachen und gleichzeitig von langjährigen Beschäftigten des Einzelhandels als belastend empfunden werden, gerade die interessanten Arbeitszeiten für jüngere Beschäftigte. Auch Frauen mit kleinen Kindern, die ihre Erwerbsarbeit nur in Abhängigkeit von der mangelnden öffentlichen Kinderbetreuung gestalten können, sehen sich oftmals nur in der Lage, komplementär zu den Arbeitszeiten des Partners und damit ebenso am Wochenende bzw. abends arbeiten zu können (Esch et al 2005).

Die spezielle Regulierung der geringfügigen Beschäftigung setzt Anreize, die vor allem für diejenigen Erwerbspersonen interessant sind, die anderweitig sozial abgesichert sind und sich als „Zuverdiener/innen“ auf dem Arbeitsmarkt bewegen. Die Ausweitung der Anreize im Niedrigeinkommensegment des Arbeitsmarktes hat dazu geführt, dass „Zuverdiener/innen“ neu auf den Arbeitsmarkt eintreten oder als vorher sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ihr Stundenvolumen reduzieren (vgl. Steiner/Wrohlich 2005). Je mehr Arbeitsvolumen jedoch durch die geringfügige Beschäftigung gebunden wird, desto weniger Arbeit steht innerhalb der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung zur Verfügung. Existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse werden zur Mangelware und damit sinken die Chancen derjenigen Erwerbspersonen, die mit einer Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt eigenständig bestreiten wollen bzw. müssen.

Der Minijob als „angemessenes“ Beschäftigungsverhältnis für beruflich qualifizierte Frauen in der Mitte des Erwerbslebens?

Minijobbeschäftigung wird häufig mit gering qualifizierter Arbeit in Verbindung gebracht. Dieser Vorstellung zur Folge arbeiten Stammbeschäftigte in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in den Kernbereichen, während die Randbelegschaft in kleinen Arbeitsverhältnissen die Schwankungen des betrieblichen Arbeitsanfalls abdeckt. Wie in vorangegangenen Abschnitten argumentiert wurde, trifft dieses Bild auf den Einzelhandel zu. Allerdings ist die Bedeutung der Minijobbeschäftigung nicht auf die Randbelegschaft beschränkt, sondern reicht bis in die Stammbeschäftigten hinein. Minijob und qualifizierte Arbeit schließen sich also keineswegs aus, sondern ein großer Teil der Minijob-Beschäftigten im Einzelhandel sind durchaus qualifizierte Beschäf-

tigte, verfügen z. T. über eine lange Betriebsbindung, leisten hochwertige Dienstleistungsarbeit und sind mit den betrieblichen Abläufen vertraut wie andere Beschäftigte auch. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Einzelhandelsunternehmen ihren Bedarf an Minijobbern in hohem Maße aus dem breiten Segment von beruflich qualifizierten Beschäftigten decken können. Beispielsweise sind das Rentner/innen, die vor der Verrentung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Handel nachgingen und nun neben dem Rentenbezug einen Minijob ausüben. Typisch sind ebenso Frauen, die nach der Ausbildung im Einzelhandel in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis arbeiten, in der sog. Familienphase nun ihr Arbeitsangebot reduzieren und bei demselben Arbeitgeber in ein Minijob-Beschäftigungsverhältnis wechseln. Diese beiden Beschäftigtengruppen bringen also auch innerhalb der Minijobbeschäftigung berufsspezifische Erfahrung und Qualifikation mit ein.

Für die Unternehmen reduziert sich unter Einbeziehung solcher Möglichkeiten ein wesentliches Problem: Auch innerhalb eines Segments, in dem gewöhnlich angenommen wird, dass spezifische Kosten durch hohe Fluktuation und Einarbeitung entstehen, können sie von der beruflichen Erfahrung und in der Vergangenheit gebildeten Qualifikation profitieren, so dass die Risiken einer Ausweitung der Minijobbeschäftigung relativ niedrig sind. Damit steht die These im Raum, dass Minijobs im Einzelhandel deshalb so glatt und geräuschlos zunehmen, weil der Branchenarbeitsmarkt in hohem Maße berufsfachlich organisiert ist und berufsfachliche Qualifikation auch im Segment der kurzen Teilzeitbeschäftigung genutzt werden kann.

Eine solche personalpolitische Option kann aber nur dann realisiert werden, wenn Beschäftigte sich auch in das Niedrig-Einkommenssegment begeben und damit berufliche Abwärtsmobilität in Kauf nehmen. Insbesondere Frauen mit „Zuverdiener“-Orientierung finden im deutschen System der Arbeits- und Sozialpolitik eindeutige Anreize, die ein Abwandern in das 400-Euro-Segment und damit eine Reduzierung ihrer Erwerbsbeteiligung nahe legen: Als zwei erste Punkte und bereits genannt sind die Mitversicherung der Ehegatten in der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie die hohe steuerliche Grenzbelastung für das zweite Haushaltseinkommen. Drittens begünstigt das gesellschaftliche Umfeld von Massenarbeitslosigkeit eine Ausweitung von Minijobs,

da Frauen bei angekündigten Stundenreduzierungen im Unternehmen bzw. Betrieb (wie derzeit häufig im Einzelhandel der Fall) oft lieber in einen Minijob wechseln als sich eine andere Beschäftigung zu suchen. Viertens steht Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland – im Unterschied zu anderen europäischen Ländern (vgl. Lehndorff 2001) – immer noch unter dem gesellschaftlichen Leitbild, das für Frauen mit Kindern eine eigenständige, vollwertige und gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbssystem nicht vorsieht. Es ist eine Frage der Sichtweise, ob das „modernisierte Alleinverdienermodell“ auch weiterhin politisch gestützt und ausgebaut werden soll oder ob ihm auch ein Element „prekärer“ Beschäftigung innewohnt, wenn sich – zumal qualifizierte – erwerbstätige Frauen selbst auf die Rolle von „Zuverdienerinnen“ reduzieren und darin durch das Regulierungssystem unterstützt werden (vgl. Dörre 2005: 253).

3 Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung?

Der Einzelhandel steht in der Rangfolge von Wirtschaftszweigen nach der absoluten Bedeutung von Minijobs nach dem Sektor „Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (darunter ist auch das Reinigungsgewerbe gefasst) an zweiter Stelle (Bundesagentur für Arbeit 2004): Im Einzelhandel gehen 714.000 Beschäftigte einer Arbeit in einem Minijob nach.

Einiges spricht dafür, dass die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung in engem Zusammenhang mit der spezifischen Regulierung dieser Beschäftigung steht, genauer formuliert mit den positiven Anreizen, die für bestimmte Erwerbsgruppen gesetzt werden. Die Kehrseite der Medaille sind jedoch komparative Nachteile der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Sollen die Effekte der Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zusammengefasst werden, so lassen sich drei Aspekte anführen:

Die gegenwärtige Regelung der Minijobbeschäftigung sieht eine Subventionierung von Einkommen bis maximal 400 Euro vor, wobei die Subventionierung vor allem in entgangenen Sozialversicherungs- und Steuereinnahmen zum Ausdruck kommt (vgl. Steiner/Wrohlich 2005). Diese Subventionierung ist in der politischen Diskussion um die Hartz-Gesetzgebung damit begründet worden, dass auch Bezieher/innen von

Transfereinkommen durch die Neuregulierung der Minijobs leichter in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten. Zwei Jahre nach Inkrafttreten der Neuregelung ist jedoch einhellige Meinung, dass sich diese Erwartungen nicht erfüllt haben (vgl. RWI 2004, Bundesagentur für Arbeit 2004; Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute 2004: 84ff). Anstatt die arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen für vollwertige Arbeitsverhältnisse zu verbessern, um die Arbeitslosigkeit abzubauen, verzichten Staat und Gesellschaft auf Einnahmen, um vor allem Erwerbsgruppen zu subventionieren, die anderweitig sozial abgesichert sind und mit der Aufnahme eines Minijobs ihre eigenständige soziale Absicherung hinten anstellen.

Zu dem Finanzierungseffekt kommt ein Rationalisierungseffekt: Die Ausweitung der Minijob-Beschäftigung geht in der Dienstleistungsbranche Einzelhandel einher mit einer Professionalisierung der Produktionsweise. Insbesondere moderne und auf technologische Innovation setzende Einzelhandelsunternehmen entwickeln einen spezifischen Bedarf an kleinen Beschäftigungsverhältnissen. Die Regelung der geringfügigen Beschäftigung verstärkt und beschleunigt die Orientierung von Unternehmen auf eine solche Personalpolitik, indem sie Anreize schafft, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs aufzuspalten. Dabei geht die Fragmentierung der Beschäftigung in kleine und kleinste Arbeitsverhältnisse nicht selten mit einem Abbau von Arbeitsvolumen einher: Nach der Aufspaltung wird weniger Arbeit angeboten als vorher, wenn Minijob-Beschäftigte exakter und kürzer als Beschäftigte mit einer längeren Arbeitszeit zu den benötigten Zeiten eingesetzt werden können. In diesem Sinne kann die Minijobregelung als Beschleuniger von arbeitssparender Rationalisierung interpretiert werden.

Ein dritter Effekt bezieht sich auf die Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt: Bei insgesamt stagnierender Beschäftigung reduziert ein stetig steigender Anteil an Minijobs an der Gesamtbeschäftigung das Angebot an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung mit der Folge, dass die Konkurrenz unter denjenigen Erwerbspersonen steigt, die mit einer Beschäftigung ein existenzsicherndes Einkommen bei voller sozialer Absicherung erzielen wollen bzw. müssen. Unter verschärften Wettbewerbsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt um reguläre Beschäftigung geraten insbesondere diejenigen mit verminderten Arbeitsmarkt-

chancen ins Hintertreffen. Durch die Hintertür entpuppt sich die Mini-jobregelung also als eine Regelung, die eine Reduzierung des Anteils derjenigen, die auf Transferzahlungen angewiesen sind, gerade verhindert. In der Gesamtbetrachtung fällt es also schwer, ernst zu nehmende arbeitsmarkt- oder sozialpolitische Gründe anzuführen, die eine positive Bewertung der derzeitigen Regelung der geringfügigen Beschäftigung erlauben.

Literatur

Arbeitsgemeinschaft deutscher wirtschaftswissenschaftlicher Forschungsinstitute, 2004: Die Lage der Weltwirtschaft und der deutschen Wirtschaft im Herbst 2004. Hamburg. HWWA-Report, Bd. 248

Bundesagentur für Arbeit, 2004: Mini- und Midijobs in Deutschland. Nürnberg.

http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/Mini_midi_jobsSonderberichtBA.pdf

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, 2004: Geringfügige Beschäftigung und Nebenerwerbstätigkeiten in Deutschland 2001/2002. Berlin. BMWA-Dokumentation, Bd. 530.

<http://www.bmwa.bund.de/Redaktion/Inhalte/Pdf/Publikationen/Dokumentationen/geringfuegige-beschaeftigung-und-nebenerwerbstaetigkeiten-in-deutschland-2001-2002-dokumentation-530,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>

DBG, 2004: Minijobs - eine Erfolgsstory am Arbeitsmarkt? Pressemitteilung am 10.12.2004.

http://www.dgb.de/presse/infodienst/iddb/pressemeldung_single?pmid=20

Dörre, Klaus, 2005: Prekarität - eine arbeitspolitische Herausforderung. In: WSI-Mitteilungen 58, S. 250-258.

http://www.sociologie.uni-jena.de/homepage/ls_doerre/downloads/doerre_wsi_5_05.pdf

Europäisches Handelsinstitut, 2004: Handel aktuell 2004: Strukturen, Kennzahlen und Profile des deutschen und internationalen Handels. Köln: DHI

Esch, Karin / Klaudy, Elke Katharina / Stöbe-Blossey, Sybille, 2005: Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Gestaltungsfelder für die Kinder- und Jugendpolitik. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss.

- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels**, 2003: Geringfügige Beschäftigung und Gleitzonen-Beschäftigung: Erläuterungen der gesetzlichen Regelungen. Berlin
- Hauptverband des Deutschen Einzelhandels**, 2004: Die neuen Einzelhandelsberufe 2004. Berlin
- Institut der deutschen Wirtschaft**, 2005: Minijobs: Sozialkassen werden geschont. <http://www.iwkoeln.de> am 13.01.2005
- Jany-Catrice, F. / Lehndorff, Steffen**, 2005: Work organisation and the importance of labour markets in the European retail trade. In: Bosch, Gerhard / Lehndorff, Steffen (eds.): Working in the service sector - a tale from different worlds. London: Routledge (forthcoming)
- Kalina, Torsten / Voss-Dahm, Dorothea**, 2005: Fluktuation und Mobilität im Einzelhandel: Analysen auf Basis von Auswertungen des Beschäftigtenpanels der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitspapier. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik.
<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2005/kalina01.pdf>
- Lehndorff, Steffen**, 2001: Der europäische Einzelhandel und die Regulierung von Arbeitsmärkten. In: Rudolph, Hedwig (Hrsg.): Aldi oder Arkaden? Unternehmen und Arbeit im europäischen Einzelhandel. Berlin: Ed. Sigma, S. 131-156
- RWI**, 2004: Aspekte der Entwicklung der Minijobs: Gutachten im Auftrag der Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft. Essen
http://www.minijob-zentrale.de/coremedia/generator/minijobportal/de/minijob/8__download__center/4_d_von_berichten/ber_erkl_2004/PDF-0_rwe_essen.property=Download.pdf
- Statistisches Bundesamt**, 2004: Leben und Arbeiten in Deutschland - Mikrozensus 2003. Wiesbaden.
http://www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/mikrozensus_2003i.pdf
- Steiner, Viktor / Wrohlich, Katharina**, 2005: Minijob-Reform: keine durchschlagende Wirkung. In: DIW-Wochenbericht 72, S. 141-146
- ver.di**, 2005: Geringfügig Beschäftigte verdrängen Stammpersonal.
<http://presse.verdi.de/pressemitteilungen/chronologisch/pressemitteilungen/showNews?id=5990c894-69fb-11d9-7413-003048429d94>
am 19.01.2005
- Voss-Dahm, Dorothea**, 2002: Erwerbstätigkeit von SchülerInnen und Studierenden nimmt zu. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report, Nr. 2002-06.
<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2002/report2002-06.html>

- Voss-Dahm, Dorothea**, 2004: Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels. In: Arbeit 13, S. 354-367
- Voss-Dahm, Dorothea / Lehdorff, Steffen**, 2003: Lust und Frust in moderner Verkaufsarbeit. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2003-02.
<http://iat-info.iatge.de/aktuell/veroeff/2003/gr2003-02.html>
- Weinkopf, Claudia**, 2003: Minijobs und Gleitzone - Rettungsanker für mehr Beschäftigung? Internet-Dokument. Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. IAT Report, Nr. 2003-05.
<http://iat-info.iatge.de/iat-report/2003/report2003-05.html>