



TOP 4 – Vorstellung der Mini-Job-Studie Münsterland

7. Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Soziales, Senioren und Gesundheit am
19.01.2016 in Coesfeld

Seite

con_sens

Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung



DIE REGIONALAGENTUREN
IN NORDRHEIN-WESTFALEN

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Mini-Job-Studie
Struktur, Rahmenbedingungen und
Hintergründe von Mini-Jobs
in der Region Münsterland

Zentrale Ergebnisse

**Vorstellung
Kreis Coesfeld
AASSG**

con_sens

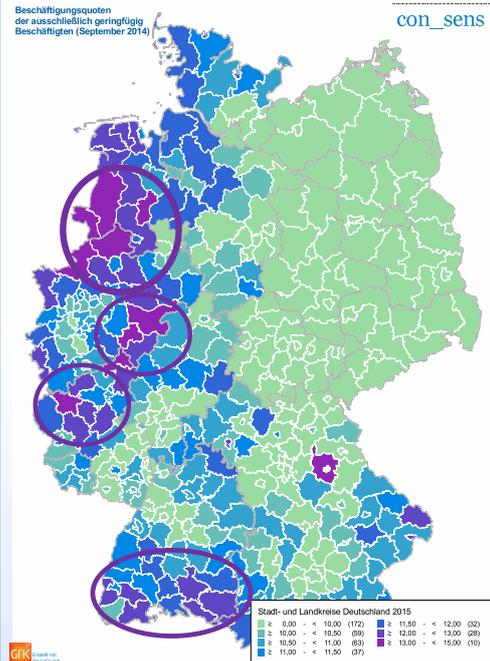
Consulting für Steuerung und soziale Entwicklung GmbH
Rothenbaumchaussee 11 • 20148 Hamburg
Tel.: 040 410 32 81 • Fax: 040 41 35 01 11

consens@consens-info.de
www.consens-info.de
www.sgb2-portal.de

1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie

Minijobs sind ein vornehmlich westdeutsches „Phänomen“ ...

...mit einzeln hervorstechenden „Ballungsgebieten“ auf der Nord-Süd-Achse.



1 Hintergrund und Zielsetzung der Studie

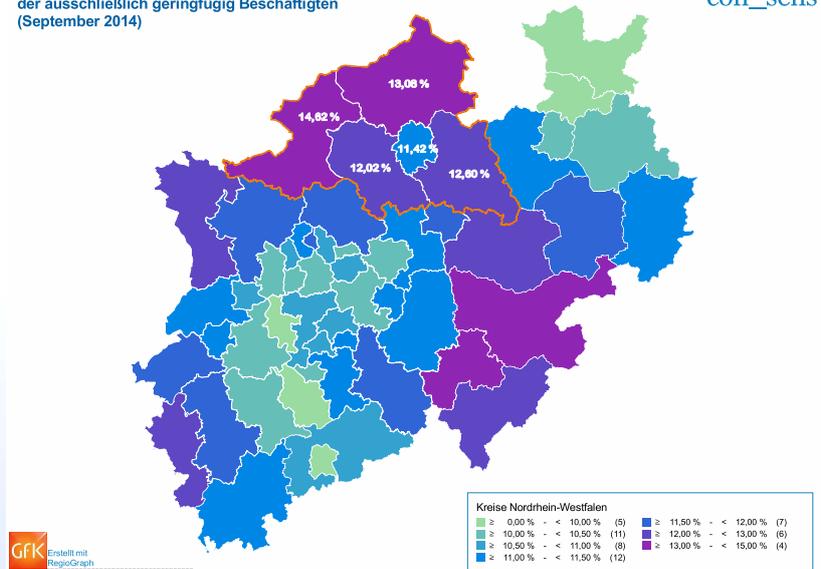
Das Münsterland ist eines davon...

Insbesondere die vergleichsweise höhere Quote geringfügiger Beschäftigung hat

die **Regionalagentur Münsterland e.V.** und die **Kreise Borken, Coesfeld, Warendorf und Steinfurt** sowie die **Stadt Münster** veranlasst,

Struktur, Rahmenbedingungen und Hintergründe von Mini-Jobs mit Hilfe dieser Studie genauer untersuchen zu lassen.

Beschäftigungsquoten der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (September 2014)



3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Welche Unternehmen bieten verstärkt Mini-Jobs an?

Kleinere Unternehmen mit bis zu **50 Mitarbeiter/-innen** beschäftigen anteilig die **meisten** Mini-Jobber/-innen (31,1%).

Unter branchenspezifischen Gesichtspunkten sind es Unternehmen des Sektors „**soziale und persönliche Dienstleistungen**“ mit einem Anteil von über 19 % an Mini-Jobber/-innen in der Belegschaft.

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

In welcher Form und für welche Tätigkeiten werden Mini-Jobber/-innen in erster Linie eingesetzt?

Vorwiegend **An- und Ungelernte** werden von Unternehmen als Mini-Jobber/-innen beschäftigt (61,5%), jedoch auch über 30 % Fachkräfte unter den Mini-Jobber/-innen.

Die am häufigsten ausgeübte Tätigkeit ist „**Reinigen**“ (25,2%).

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Für welche Tätigkeiten werden Mini-Jobber/-innen in erster Linie eingesetzt?

Tätigkeiten	Primäre Tätigkeiten im Unternehmen		Primäre Tätigkeiten der geringfügig Beschäftigten	
	absolut	in %	absolut	in %
Sichern, Schützen	2	1,0%	4	2,1%
Forschen, Entwerfen	7	3,7%	3	1,6%
Maschinen	8	4,2%	5	2,6%
Erziehen, Ausbilden	4	2,1%	1	0,5%
Messen, Prüfen	0	0,0%	1	0,5%
Werben	2	1,0%	1	0,5%
Gesundheitl./ soz. Helfen	9	4,7%	5	2,6%
Fertigen	52	27,2%	26	13,6%
Beraten, Informieren	35	18,3%	22	11,5%
Reparieren, Renovieren	19	9,9%	12	6,3%
Bewirten	11	5,8%	9	4,7%
Fahrzeuge Führen	11	5,8%	12	6,3%
Reinigen	6	3,1%	48	25,1%
Einkaufen/ Verkaufen	25	13,1%	24	12,6%

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Zu welchen Bedingungen beschäftigen Arbeitgeber/-innen Mini-Jobber/-innen?

80% der Unternehmen schließen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse mittels eines schriftlichen Arbeitsvertrags ab.

Der überwiegende Teil der Arbeitgeber/-innen (65,9%) zahlt geringfügig Beschäftigten einen **Bruttostundenlohn zwischen 8,50 Euro und 10 Euro.**

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Besteht Ausweitungspotenzial von geringfügiger zu sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigung?

Zu einer **Ausweitung** des Arbeitsvolumens zu sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigung wären gut **die Hälfte** (51%) der Unternehmen bereit.

Die wichtigste Voraussetzung für die Ausweitung wäre die **Bewährung als gute Arbeitskraft** (75,3%), gefolgt von einer **Verbesserung der Auftragslage** (59,8%).

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Wer arbeitet in Mini-Jobs?

Der größte Anteil der befragten Beschäftigten befindet sich mit **54,4 %** in der **Haupterwerbsphase von 25-49 Jahren**. **Zwei Drittel** verfügen über einen **qualifizierten Berufsabschluss**.

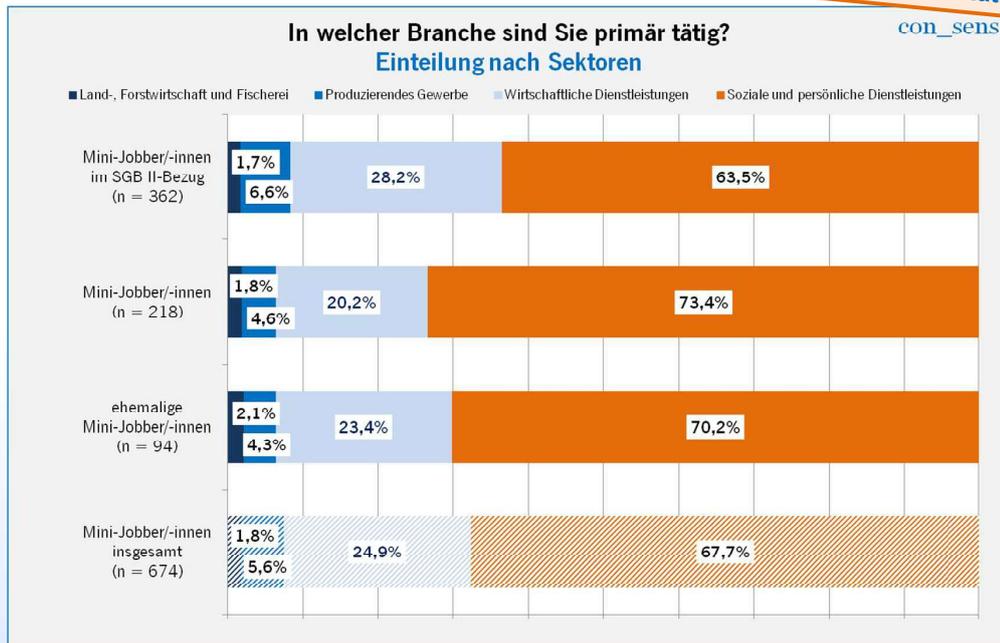
Die **deutliche Mehrheit** (66,7%) der geringfügig Beschäftigten **sind Frauen**.

Im hervorstechenden **Sektor „soziale und persönliche Dienstleistungen“** arbeiten 67,7% der Mini-Jobber/-innen. Die am häufigsten ausgeübte Tätigkeit ist **„Reinigen“** (29,7%).

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Über 90% aller Befragten im Dienstleistungssektor tätig.

Wer arbeitet in Mini-Jobs?



3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Zu welchen Bedingungen arbeiten die Befragten in Mini-Jobs?

Über einen **schriftlichen Arbeitsvertrag** verfügen **74,7%** der befragten Mini-Jobber/-innen.

Leistungen, auf die eigentlich ein gesetzlicher Anspruch besteht, wie bezahlter Urlaub oder Entgeltfortzahlungen im Krankheitsfall, **bekommen weniger als die Hälfte der Befragten**.

Der größte Anteil (46,6%) bekommt einen **Stundenlohn in Höhe des Mindestlohns** oder knapp darüber.

Ein **monatliches Einkommen zwischen 400 Euro und 450 Euro** ist mit 30,8% am häufigsten. 43,2% der Mini-Jobber/-innen sind erst relativ kurz im Mini-Job beschäftigt.

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Gibt es Unterschiede in den Arbeitsbedingungen zwischen Mini-Jobber/-innen mit und ohne Leistungsbezug?

Mini-Jobber/-innen mit **SGB II-Bezug** beziehen häufiger ein geringeres monatliches Einkommen von unter 200 Euro.

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Unterscheiden sich Mini-Jobber/-innen mit und ohne Leistungsbezug?

Mini-Jobber/-innen mit **SGB II-Bezug** weisen verstärkt (39,7%) **keinen Berufsabschluss** auf.

Mini-Jobber/-innen im SGB II-Bezug leben häufig (41%) mit einer Person zusammen, die ebenfalls Leistungen vom Jobcenter bezieht.

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Besteht Ausweitungspotenzial zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung?

Über zwei Drittel der Mini-Jobber/-innen mit SGB II-Bezug (66,8 %) würden gerne mehr arbeiten.

Bei den Mini-Jobber/-innen ohne Leistungsbezug sind es **nur knapp ein Viertel** (24,5 %).

Für den weit überwiegenden Anteil aller Befragten (79,4%) wäre **zentrale Voraussetzung**, dass es sich **finanziell lohnt**.

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Warum arbeiten geringfügig Beschäftigte in Mini-Jobs?

Der **Hinzuverdienst zu eigenem** (35,8%) oder **anderweitigem Einkommen in der Familie** (26,2%) sind insgesamt die bedeutendsten Gründe.

Nichts anderes gefunden zu haben, geben Mini-Jobber/-innen im SGB II-Bezug am häufigsten an (33%).

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Unterschiedliche Motivlagen

Warum arbeiten geringfügig Beschäftigte in Mini-Jobs?

Gründe für die Aufnahme eines Mini-Jobs	insgesamt		ehemalige Mini-Jobber/-innen		Mini-Jobber/-innen		Mini-Jobber/-innen im SGB II-Bezug	
	n	in %	n	in %	n	in %	n	in %
Hinzuerdienst zu eigenen (anderweitig erzielten) Einkommen	234	35,8%	30	34,5%	117	57,1%	87	24,1%
Hinzuerdienst zu anderen Einkommen in der Familie	171	26,2%	20	23,0%	71	34,6%	80	22,2%
Arbeits Erfahrung sammeln	122	18,7%	19	21,8%	25	12,2%	78	21,6%
weniger Abzüge vom ALG II	71	10,9%	6	6,9%	0	0,0%	65	18,0%
im Betrieb einen "Fuß in die Tür kriegen" und dann später mehr arbeiten	141	21,6%	20	23,0%	16	7,8%	105	29,1%
nichts anders gefunden	167	25,6%	19	21,8%	29	14,1%	119	33,0%
Arbeitgeber/-innen bietet keinen höheren Beschäftigungsumfang an	92	14,1%	7	8,0%	13	6,3%	72	19,9%
Rahmenbedingungen (Mobilität, Kinder) lassen nicht mehr zu	79	12,1%	7	8,0%	20	9,8%	52	14,4%
Pflege von Angehörigen lässt nicht mehr zu	21	3,2%	0	0,0%	5	2,4%	16	4,4%
Vermittlungsvorschlag vom Arbeitsamt/ Jobcenter	20	3,1%	0	0,0%	1	0,5%	19	5,3%
flexible Arbeitszeiten	104	15,9%	7	8,0%	34	16,6%	63	17,5%

3 Zentrale Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Wie ist ehemaligen Mini-Jobber/-innen der Sprung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gelungen?

71,4% derjenigen Minijobber/-innen, die in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewechselt sind, haben diese bei einem **neuen Betrieb** gefunden.

Ihren Beschäftigungsumfang bei Arbeitgeber/-innen ihres Mini-Jobs ausgeweitet haben **hingegen nur weniger als ein Drittel** der befragten Personen.

Handlungsempfehlungen

4 Handlungsempfehlungen: rechtskreisübergreifend

Sicherstellung einer umfassenden Beratungs- und Informationspolitik

- ▣ Die Ergebnisse zeigen, dass viele Mini-Jobber/-innen gesetzlich vorgeschriebene Leistungen nicht erhalten.
- ▣ Ein Grund dafür könnte die Unwissenheit der Befragten über ihre Rechte sein, ein anderer ggf. die Schwierigkeit, diese Rechte auch geltend zu machen.
- ▣ Ein (zusätzliches) Beratungsangebot (vor Ort) für **betroffene Arbeitnehmer/-innen** ist notwendig. Das Angebot könnte in bereits bestehende Beratungsangebote (bspw. die „Erwerbslosenberatungen“) integriert werden und in unterschiedlichen Formaten (persönlich, online, telefonisch) erfolgen.
- ▣ Ein umfassendes Beratungsangebot ist auch für die **Arbeitgeber/-innen** notwendig. Hier könnten insbesondere unternehmensnahe Organisationen wie Kammern und Arbeitgeberverbände Aufklärungsarbeit und Hilfestellung leisten.

4 Handlungsempfehlungen: rechtskreisübergreifend

Bestandsanalyse des bestehenden Beratungsangebots in den Kreisen/der Stadt Münster

- Die bestehenden Beratungsstrukturen sollten daraufhin untersucht werden, ob sie **inhaltlich wie methodisch ausreichen**, den beschriebenen Bedarf zu decken.
- Mögliche **Kriterien** sind u.a.: Erreichbarkeit, Bekanntheitsgrad, Formen der Öffentlichkeitsarbeit sowie Beratungsinhalte und –philosophie.
- Da die Ergebnisse gezeigt haben, dass ein Wechsel des Unternehmens häufig die vielversprechendere Vorgehensweise zur „Überwindung des Mini-Jobs“ darstellt, sollten **Angebote zu alternativen Tätigkeitsbereichen und passenden Stellenangeboten** verstärkt für die Zielgruppe vorgehalten werden.
- Entscheidungen über die Notwendigkeit der Ausweitung bestehender oder der Initiierung neuer Beratungsangebote müssen in jedem Kreis und der Stadt Münster **individuell getroffen werden**, da sich die bestehenden Strukturen stark unterscheiden dürften.

4 Handlungsempfehlungen: rechtskreisübergreifend

Nutzung der bestehenden Kooperationen im Münsterland

- Zusätzlich zu den jeweiligen individuellen Vorgehensweisen sollten die **bestehenden Kooperationen im Münsterland** weiter genutzt werden.
- Unter dem „Rahmengerber“ der Regionalagentur Münsterland e.V. könnte das Thema Mini-Jobs beispielsweise durch einen Thementag zusätzlich in den Fokus gerückt werden oder gemeinsame Informations-Flyer erstellt werden.
- Die bestehenden **münsterlandweiten Gremien** (insbesondere der Lenkungskreis) können genutzt werden, um sich über die zentralen Erkenntnisse zu geringfügiger Beschäftigung auszutauschen und sich ggf. auf **gemeinsame Sicht- und Handlungsweisen** strategisch zu verständigen.



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**