

Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-)integrati- ver Dynamiken atypischer Beschäftigung

*Fabian Beckmann*¹

Zusammenfassung: Minijobs haben sich seit den 1990er Jahren speziell für Frauen als stabiles Arbeitsmarktsegment etabliert und werden ebenso lange als prekäre Beschäftigungsform problematisiert. Die zentralen Prekaritätsachsen bilden die im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterdurchschnittlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die unzureichende Möglichkeit einer eigenständigen sozialen Absicherung. Ausgehend von einer nur marginalen Subjektorientierung in der bisherigen Forschung beleuchtet der Beitrag diese Problemfelder von Minijobs und fragt nach der subjektiven Arbeitsqualität sowie den Ausprägungen und Erklärungsfaktoren der Erwerbspräferenzen von weiblichen Minijobbenden. Die Befunde signalisieren eine divergierende Beurteilung der Arbeitsqualität in unterschiedlichen Dimensionen von Erwerbsarbeit und sensibilisieren somit für den Nutzen mehrdimensionaler und subjektiver Zugänge für die Analyse von Arbeitsqualität. Darüber hinaus offenbart sich eine nur geringe Normalarbeitsorientierung unter (weiblichen) Minijobbenden, deren Ursachen vielfältig sind und nicht ausschließlich auf institutionelle Fehlanreize reduziert werden können.

Abstract: Especially for women, minijobs have developed into an established form of employment since the 1990s and have been criticised for their precarious potential ever since. The two main aspects subject to critique are the poor working conditions as well as the insufficient level of social security. As previous research has hardly taken a subject-orientated approach towards minijobs, this article investigates the subjective job quality in minijobs as well as the individual work preferences of (female) employees. The results indicate diverging evaluations of job quality in different job-related dimensions and hence underline the importance of multi-dimensional and subjective approaches towards job quality. Moreover, the work preferences of (female) minijobbers are in conflict with full-time employment integration, while the reasons are manifold and not only to be found in institutional factors.

¹ Dr. Fabian Beckmann, Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft, Ruhr-Universität Bochum, E-Mail: fabian.beckmann@rub.de

1 Minijobs als umstrittener Sonderfall des deutschen Beschäftigungsmodells

In den anhaltenden Debatten um die Flexibilisierung der Arbeitsgesellschaft und den hieraus resultierenden negativen Folgen für Beschäftigte (Eichhorst et al. 2016; Seifert 2017; Nachtwey 2016) werden Minijobs häufig als Paradebeispiel für prekäre Beschäftigung und Chiffre weitreichender Entsicherungstendenzen in der Arbeitswelt angeführt². Im deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialmodell nehmen Minijobs, auch als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, eine Sonderrolle ein. Sie sind durch eine monatliche Höchstverdienstgrenze von aktuell 450 Euro bei geringfügig entlohnter Beschäftigung oder einen zeitlichen Höchstumfang von drei Monaten bzw. 70 Tagen Erwerbsarbeit im Jahr bei kurzfristiger Beschäftigung³ charakterisiert und für die Beschäftigten versicherungsfrei. Die sozialrechtliche Sonderstellung in Kombination mit wirtschafts- und sozialstrukturellen Wandlungsprozessen führten zu einem schrittweisen Bedeutungsgewinn dieser Erwerbsform, der durch die Liberalisierungsmaßnahmen im Zuge der Hartz-Reformen nochmalig verstärkt wurde⁴ (Berthold/Coban 2013). Mit rund 7,9 Millionen Beschäftigten im Juni 2019 – hiervon sind 4,9 Millionen ausschließlich im Minijob beschäftigt und 3 Millionen nebenberuflich (Bundesagentur für Arbeit 2020) – haben sie sich inzwischen zu einem festen Bestandteil des deutschen Beschäftigungsmodells entwickelt. Dies gilt, obgleich sich im Zuge der Corona-Pandemie die Zahl an Minijobbenden stark verringert hat: So waren im gewerblichen Bereich laut Angaben der Minijob-Zentrale im Juni 2020 rund 837.000 Menschen weniger geringfügig beschäftigt als im Vorjahresmonat (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 2020). Neben der Tatsache, dass Minijobbende als Randbelegschaft einen ohnehin flexiblen Personalpuffer darstellen, ist hierfür auch die weite Verbreitung dieser Erwerbsform in von der Pandemie stark betroffenen Branchen wie der Hotellerie und Gastronomie mitverantwortlich.

Minijobs sind für Beschäftigte als niedrighschwellige Möglichkeit eines abgabefreien Hinzuverdienstes attraktiv, werden jedoch mit hohen sozialen Risiken erkauf⁵. Aufgrund der Höchstverdienstgrenze ist eine eigenständige Existenzsicherung durch die ausschließliche Ausübung eines Minijobs kaum möglich und die soziale Sicherung verbleibt auf Grundsicherungsniveau. Die Risiken kumulieren insbesondere bei dauerhafter Ausübung eines ausschließlichen Minijobs und führen zu Abhängigkeitsverhältnissen von anderen Finanz- und Sicherungsquellen im Haushalts- sowie Familienkontext. Virulent werden sie daher häufig vor allem

² In aktuellen Debatten findet vor allen Dingen eine Thematisierung neuer digitaler Erwerbsformen wie Crowd- oder Gigwork statt (Crouch 2019 sowie die Beiträge in Bührmann et al. 2018).

³ Im Zuge der Corona-Krise und den befürchteten Auswirkungen auf die Saisonarbeit in der Landwirtschaft wurde vorerst bis zum 31. Oktober 2020 der zeitliche Höchstumfang bei kurzfristiger Beschäftigung auf fünf Monate bzw. 115 Tage ausgeweitet.

⁴ Die wesentlichen Liberalisierungsmaßnahmen umfassten die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze, den Wegfall der maximalen Wochenarbeitszeitgrenze sowie die (Wieder-)Einführung der Versicherungsfreiheit für Minijobs als Zweitjobs. 2013 wurde die Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro erhöht und die Opt-Out-Variante in der Rentenversicherung eingeführt.

⁵ Hierzu zählt neben den bekannten sozialen Risiken etwa auch der im Zuge der Pandemie (wieder) in die Aufmerksamkeit gerückte fehlende Anspruch auf Kurzarbeitergeld, der das Resultat fehlender Beiträge in die Arbeitslosenversicherung ist.

bei einer Veränderung ebenjener Kontexte. Die Beschäftigtenstruktur in Minijobs weist dementsprechend eine Konzentration bestimmter sozialrechtlich relevanter Statusgruppen auf, primär SchülerInnen, Studierende, RentnerInnen und verheiratete Personen (hauptsächlich Frauen), für die die größten Risiken von Minijobs aufgrund abgeleiteter Sozialversicherungsansprüche und ergänzender Einkommen allesamt in der Regel keine volle oder unmittelbare Wirkung entfalten (Bäcker/Neuffer 2012).

Flankiert werden die dargelegten Risiken von prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. So erhalten mehr als vier Fünftel aller Minijobenden einen Niedriglohn – also einen Lohn, der unter zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) liegt (Kalina/Weinkopf 2020). Zudem sind Arbeitsrechtsverletzungen wie die Vorenthaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall weit verbreitet (Stegmaier et al. 2015; Pusch/Seifert 2017). Begünstigt wird dies dadurch, dass sich Minijobs in diversen Dienstleistungsbranchen konzentrieren und die Beschäftigten nur selten durch Tarifverträge und betriebliche Interessenvertretungen geschützt sind (Beckmann 2019: 237 ff.). Des Weiteren partizipieren sie kaum an Weiterbildungsmaßnahmen, was hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsperspektiven problematisiert wird (Bellmann et al. 2013).

2 Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: Was wir (nicht) wissen

Minijobs gelten als Frauensegment am Arbeitsmarkt und werden häufig als Hinzuverdienstmöglichkeit für verheiratete Frauen diskutiert. Diese verbreitete Wahrnehmung basiert auf dem Umstand, dass Frauen in geringfügigen ebenso wie in sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen überrepräsentiert sind. Von den 7,9 Million geringfügig Beschäftigten in Deutschland im Juni 2019 waren rund 4,6 Millionen und damit 59 Prozent weiblich. Ausschließliche Minijobende sind mit 61 Prozent häufiger weiblich als nebenberufliche Minijobende (55 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2020). Minijobs sind somit ein bedeutsamer Erklärungsfaktor für die Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Nicht zuletzt deshalb werden sie seit Jahren aus gleichstellungspolitischer Perspektive problematisiert. Zentraler Kritikpunkt ist ihr sozialrechtlicher Sonderstatus, der insbesondere für verheiratete Frauen als Fehlanreiz wirke. Das abgabefreie Einkommen treffe auf die wohlfahrtsstaatlichen Arrangements des deutschen konservativen Wohlfahrtsstaates (Esping-Andersen 1990) – vor allem die abgeleitete soziale Sicherung über den Ehepartner im Rahmen der Versorgerehe – sowie die steuerrechtliche Privilegierung des Ehegattensplittings (Klenner/Schmidt 2012; Gottschall/Schröder 2013). Dieser „Cocktail“ manövriere Frauen in die „Minijob-Falle“ (Bosch/Weinkopf 2017), die dem Leitbild eines Adult-Worker-Models⁶ zuwiderlaufe (Voss/Weinkopf 2012). Somit beförderten Minijobs klassische Rollenbilder und Arbeitsverteilungen und zementierten eine geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt (Zimmer 2012: 56). Auch deshalb bilanzierte der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

⁶ Das Adult-Worker-Model bezeichnet ein Leitbild, wonach „grundsätzlich jede und jeder Erwachsene – ob Frau oder Mann – in allen Lebensphasen den eigenen Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit selbst bestreiten soll“ (Klenner/Schmidt 2012: 22).

„Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet werden“ (BMFSFJ 2013 [2011]: 155).

Empirische Untersuchungen zur Situation von Frauen in Minijobs sensibilisieren für notwendige Differenzierungen. Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur zeigen Körner et al. (2013), dass sich laut Selbsteinschätzung zwar rund 35 Prozent der Frauen in ausschließlichen Minijobs, die nicht zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, als Hausfrau definieren, gleichzeitig mit Schülerinnen, Studierenden und Rentnerinnen weitere Subgruppen von Bedeutung sind. Hinzu kommen rund 1,7 Millionen Frauen (Juni 2019), die ihren Minijob zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausüben (Bundesagentur für Arbeit 2020). Eine ähnlich hohe Heterogenität offenbart sich mit Blick auf die Erwerbsverläufe. Klenner und Schmidt (2012) zeigen, dass Minijobs insbesondere in Teilzeiterwerbsverläufen von Frauen mit Kindern sowie diskontinuierlich-prekären Verläufen von sowohl kinderlosen Frauen als auch von solchen mit Kindern vorkommen. Stabile Minijobepisoden lassen sich vor allem für verheiratete Frauen in Westdeutschland nachweisen (ebd.: 26 ff.). Über alle Erwerbsverlaufsmuster hinweg ist zudem erkennbar, dass Frauen ohne beruflichen Abschluss durchschnittlich deutlich länger im Minijob arbeiten als besser qualifizierte Frauen. Aufgrund dieser hohen Heterogenität schlussfolgern Klenner und Schmidt: „Minijobs im Erwerbsverlauf von Frauen haben nicht für alle Frauen die gleiche Funktion und Bedeutung im Lebensverlauf“ (ebd.: 30). Gleichwohl werden sie tendenziell vorwiegend von verheirateten Frauen als dauerhafte Form der Erwerbspartizipation genutzt, wobei direkte Übergänge in Normalarbeitsverhältnisse sowohl bei Männern als auch bei Frauen so gut wie nicht vorkommen (Böhnke et al. 2015; Brülle 2013).

Mit Blick auf die zentralen Problemfelder geringfügiger Beschäftigung – den prekären Beschäftigungsbedingungen sowie den „Klebeeffekten“, also einer nur schwach ausgeprägten Aufstiegsmobilität in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, – geht das Gros bisheriger Beiträge mehrheitlich von eher desintegrativen Dynamiken dieser Erwerbsform aus. Diese beziehen sich vor allem auf monetäre Komponenten wie die erzielten Stundenlöhne und Einkommen sowie eine unzureichende eigenständige soziale Absicherung (vertiefend Beckmann 2020a). Desintegrativ wirken Minijobs in dieser Lesart nicht bloß bezüglich geschlechtsspezifischer Segregationsprozesse am Arbeitsmarkt, sondern auch hinsichtlich individueller Erwerbsverläufe: Aus gegenwärtigen Problemen erwachsen, so die Annahme, prospektive Risiken, die von den Beschäftigten wiederum retrospektiv bedauert werden (exemplarisch Bosch/Weinkopf 2017; BMFSFJ 2012). Das vermutete Desintegrationspotential dieser Erwerbsform umfasst zudem die im Minijob ausgeübten Tätigkeiten, die häufig einfache Hilfstätigkeiten mit nur geringen Qualifikationsanforderungen darstellen (Beckmann 2019: 91 ff.). Hiermit verbunden sind potentielle betriebliche Desintegrationsdynamiken, die hauptsächlich in Fällen einer neotayloristischen Arbeitsorganisation (Hohendanner/Stegmaier 2012) auftreten können und in manchen „minijobaffinen“ Branchen wie dem Einzelhandel nachgewiesen werden konnten (Voss-Dahm 2004, 2009). Empirische Untersuchungen zu den betrieblichen Nutzungsmotiven zeigen darüber hinaus, dass für Arbeitgeber neben den Möglichkeiten eines flexiblen Personaleinsatzes auch der Wunsch nach Minijobs seitens der Beschäftigten ein wichtiges Motiv darstellt und ein höheres Arbeitsvolumen betrieblich häufig nicht erforderlich ist (IAB 2015; RWI 2016). Hinzu kommen Kostenvorteile gegenüber sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten, die trotz der de jure höheren arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge bestehen und de facto durch Niedriglöhne und die Vorenthaltung von ArbeitnehmerInnenrechten entstehen (Beckmann 2019: 76 f.). Die Desintegrationsrisiken dieser Erwerbsform sind also verortet in einem Konglomerat aus der institutionellen Sonderstellung von Minijobs sowie kontextualen Rahmenbedingungen (z. B. der Kinderbetreuung), der Lebens- und Arbeitssituation und Präferenzen der Beschäftigten sowie betrieblichen Personalstrategien der ArbeitgeberInnen.

Gleichwohl wird in den umrissenen Debatten um die Prekaritäts- und Desintegrationspotentiale von Minijobs den Sichtweisen der Beschäftigten und ihrer Arbeitssituation lediglich eine vergleichsweise marginale Beachtung geschenkt, obwohl Untersuchungen einerseits zeigen, dass die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation von zentraler Bedeutung für das Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen ist (Hauff/Kirchner 2013). Andererseits produzieren die Diskussionen um „Klebeffekte“ systematische Verzerrungen, sofern die Präferenzen von Beschäftigten keinerlei Berücksichtigung finden. Insgesamt ist die fehlende Subjektorientierung vor allem problematisch, da den Beschäftigten hiermit die Möglichkeit genommen wird, eigene Wahrnehmungen ihrer Erwerbssituation zu artikulieren. Im Folgenden werden mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den „Klebeffekten“ die zwei zentralen Kritikfelder geringfügiger Beschäftigung aus einer subjektorientierten Perspektive empirisch beleuchtet. Hierfür nimmt der Beitrag die subjektive Arbeitsqualität und die individuellen Erwerbspräferenzen in den Blick.

3 Daten, Konzeptualisierung, Methodik

Die Daten entstammen einem Forschungsprojekt, in dessen Rahmen im April 2016 eine deutschlandweite quantitative Online-Befragung unter 1.004 geringfügig Beschäftigten durchgeführt wurde. Gegenstand der Befragung waren die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geringfügig Beschäftigter, ihre subjektiven Wahrnehmungen der Arbeits- und Beschäftigungssituation sowie ihre Erwerbspräferenzen und Sorgen. Hinsichtlich des Abgleichs von der Stichprobe mit der Grundgesamtheit zeigen sich hohe Überschneidungen mit Blick auf die Geschlechterverteilung, Altersstruktur sowie das berufliche Qualifizierungsniveau⁷. Für die Studie wurden sämtliche soziodemografische Gruppen ebenso integriert wie alle Unterarten geringfügiger Beschäftigung⁸. Der Fragebogen wurde mit der Software Unipark programmiert. Für die Durchführung der Befragung wurde auf das Markt- und Meinungsforschungsinstitut Respondi zurückgegriffen, das die Versendung der Links zur Befragung an die Mitglieder eines Online-Panels übernahm. Das Online-Panel umfasst rund 100.000 Personen und ist hinsichtlich der soziodemografischen und sozialstrukturellen Zusammensetzung repräsentativ für die Wohnbevölkerung in Deutschland (respondi AG Online a). Zur Qualitätssicherung arbeitet

⁷ Für eine Übersicht über die soziodemografischen Merkmale von Frauen und Männern in der Stichprobe vgl. die Tabellen A1 und A2 im Anhang.

⁸ Dies ist hervorzuheben, da sich eine Vielzahl bisheriger Untersuchungen auf bestimmte Personengruppen wie Frauen (BMFSFJ 2012), ausschließliche Minijobber (Körner et al. 2013), „Aufstocker“ (Dingeldey et al. 2012) oder bestimmte Regionen (RWI 2016) und Branchen (Voss-Dahm 2004; Benkhoff/Hermet 2008) konzentrierten. Im vorliegenden Sample gehen 85,7 Prozent einer geringfügig entlohnten und 10,4 Prozent einer kurzfristigen Beschäftigung nach. Weitere 4 Prozent der Befragungspersonen waren unsicher ob der Art ihres Minijobs.

Respondi mit der Abteilung „Survey Design and Methodology“ des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (gesis) zusammen. Respondi ist als Panelanbieter ISO-zertifiziert (respondi AG Online b).

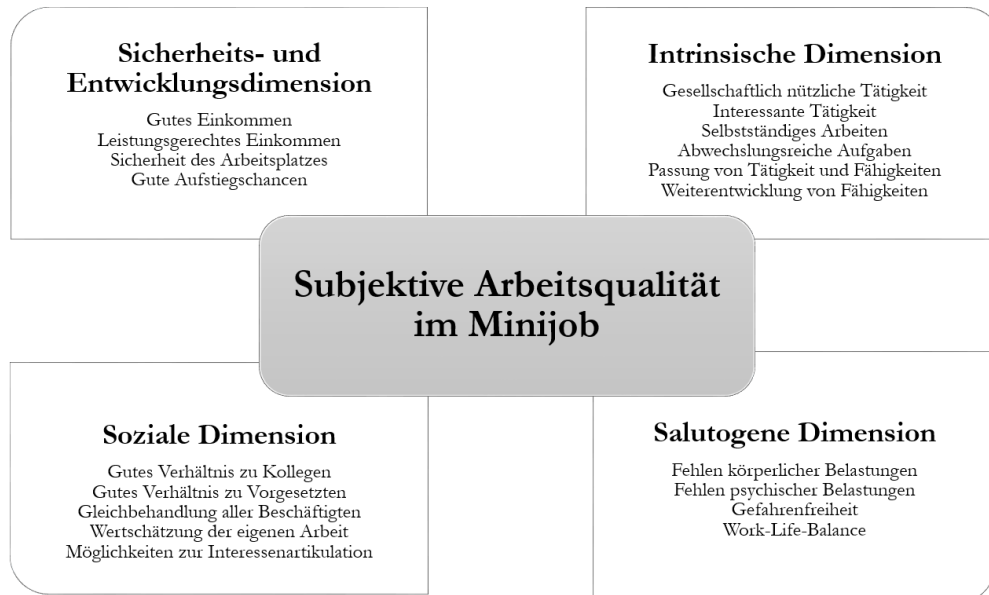


Abbildung 1: Konzeptualisierung subjektiver Arbeitsqualität

In der Analyse wird der Fokus zunächst auf die Arbeitsqualität gerichtet, die in Anlehnung an Hauff/Kirchner (2013) als subjektives, multidimensionales und evaluativ-relationales Konstrukt operationalisiert wird (Abbildung 1)⁹. Ein subjektiver Fokus wird gewählt, da eine Vielzahl von in der Literatur diskutierten relevanten Facetten von Arbeitsqualität nicht objektiv bestimmbar oder objektivierbar sind (etwa intrinsische und soziale Aspekte) und mit Blick auf Minijobs die prekären *objektiven* Beschäftigungsbedingungen hinreichend beforscht wurden (für konzeptionelle Ansätze der Arbeitsqualitätsforschung vgl. Munoz de Bustillo et al. 2011). Der Multidimensionalität wird durch die Berücksichtigung von insgesamt 19 Einzelfacetten in vier Dimensionen von Arbeitsqualität Rechnung getragen.

Mit Blick auf den evaluativen Charakter von Arbeitsqualität wird – angelehnt an Arbeiten zur Arbeitszufriedenheit (Bruggemann et al. 1975) – sowohl erhoben, welche Bedeutung Beschäftigte einzelnen Facetten von Erwerbsarbeit beimessen, als auch, in welchem Maße ihr aktueller Minijob ihnen diese Aspekte bietet (vgl. auch Kalleberg 2007). Im Rahmen der Analyse wird in Anlehnung an Hauff und Kirchner (2012: 11 f.) für jede Facette ein Mismatch-Index berechnet, der die Differenz zwischen zugeschriebener Bedeutung und Erfüllung abbildet¹⁰. Sowohl Bedeutung als auch Erfüllung wurden jeweils auf einer fünfstufigen Likert-Skala

⁹ Der relationale Charakter von Arbeitsqualität, wonach unterschiedliche Facetten einen unterschiedlich starken Einfluss auf die Gesamtbeurteilung eines Jobs (z. B. Arbeitszufriedenheit) haben können, wird im Folgenden nicht näher beleuchtet (für Befunde hierzu vgl. Beckmann 2020b).

¹⁰ In die Analyse gehen alle Fälle ohne item non response ein – also all jene Fälle, für die sowohl hinsichtlich der zugeschriebenen Bedeutung als auch in Bezug auf die Erfüllung Beobachtungen vorliegen.

gemessen (1=sehr unwichtig/ganz und gar nicht erfüllt bis 5=sehr wichtig/voll und ganz erfüllt). Folglich kann der Mismatch-Index Werte von 4 (maximaler Mismatch) bis -4 (maximale Übererfüllung/„oversupply“) annehmen, wobei alle Werte mit negativem Vorzeichen (ergo Übererfüllung) mit dem Wert 0 recodiert wurden. Der finale Mismatch-Index nimmt somit Werte zwischen 0 und 4 an, wobei 0 eine (Über-)Erfüllung der Ansprüche bedeutet und die Werte 1 bis 4 die unterschiedlich starken Formen eines Mismatches darstellen¹¹.

Mit Blick auf den zweiten Teil der Analyse, die „Klebeffekte“ von Minijobs, wird der Fokus auf die Erwerbspräferenzen gerichtet und danach gefragt, ob die in Minijobs beschäftigten Frauen a) die Erwerbsform wechseln möchten, b) welche Erwerbsformen anvisiert werden und c) womit aufstiegsaffine bzw. -averse Präferenzen zusammenhängen. Während a) und b) deskriptiv beantwortet werden, wird für c) eine multivariate Analyse in Form einer binär logistischen Regression berechnet. Auch hier wird ein mehrdimensionaler und explorativer Ansatz gewählt, der als Prädiktoren folgende Variablen¹² in vier Dimensionen berücksichtigt:

- *persönliche Merkmale* (Alter, Familienstand, höchster Schulabschluss, monatliches Haushaltsnettoeinkommen, Kinder unter 16 Jahren im Haushalt),
- *sozialrechtliche Statusgruppen* (ALG II-Bezug, SchülerInnen, Studierende, RentnerInnen, Hausfrau/-mann),
- *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* (Stundenlohn, Befristung des Arbeitsvertrages, Dauer des aktuellen Minijobs, ausschließlicher/nebenberuflicher Minijob) sowie
- *subjektive Einschätzungen zur Erwerbs- und Lebenslage* (Schwierigkeiten bei potentieller Stellensuche, globale Arbeitszufriedenheit, Sorgen vor Altersarmut und um die eigene wirtschaftliche Situation).

In der Analyse werden zwei gesonderte Modelle für Männer und Frauen berechnet, um geschlechtsspezifische Zusammenhänge vergleichend analysieren zu können. Die abhängige Variable ist der Wunsch nach einem Wechsel der Erwerbsform (dichotom, nein/ja).

4 Empirische Befunde

4.1 Subjektive Arbeitsqualität

Die empirischen Befunde zur subjektiven Arbeitsqualität in Minijobs sind in Tabelle 1 differenziert nach Verbreitung und Stärke von Mismatches sowie dem Geschlecht dargestellt. Hinsichtlich der *Sicherheits- und Entwicklungsdimension* (Facetten 01 bis 04) fallen als übergeordneter Befund die im Vergleich zu den anderen Untersuchungsdimensionen geringen Anteile an Matches ins Auge. Minijobs sind demnach auch in der subjektiven Beurteilung der Beschäftigten nur bedingt imstande, sicherheits- und entwicklungsbezogene Ansprüche an Erwerbsarbeit zu erfüllen. Kommt es zu Mismatches, handelt es sich in der Mehrzahl der Fälle um leichte und mittlere Formen, obgleich zum Teil auch starke und selten sogar maximale Mismatches zu

¹¹ Eine exemplarische Verdeutlichung: Wird etwa ein sicherer Arbeitsplatz von einer Befragungsperson als „sehr wichtig“ (Skalenwert=5), im aktuellen Minijob jedoch als „ganz und gar nicht erfüllt“ (Skalenwert=1) beurteilt, ergibt dies einen maximalen Mismatch (5-1=4).

¹² Die Operationalisierung der unabhängigen Variablen findet sich unterhalb von Tabelle 2, in der die empirischen Befunde der binär logistischen Regression dargestellt werden.

beobachten sind. Als besonders negativ werden von den Beschäftigten die Aufstiegschancen und das Einkommen beurteilt, wobei hinsichtlich letzterem sowohl die Höhe als auch die Leistungsgerechtigkeit mehrheitlich als defizitär evaluiert werden.

Auffällig sind in dieser Dimension die Geschlechterunterschiede. Während diese hinsichtlich eines guten Einkommens und der Aufstiegschancen relativ gering ausfallen, wird vor allem die Leistungsgerechtigkeit des Einkommens von Frauen in Minijobs signifikant deutlich seltener als erfüllt beurteilt als von Männern. Auch die Arbeitsplatzsicherheit wird von Frauen in Minijobs subjektiv seltener als erfüllt beurteilt. Tiefergehende Analysen zeigen, dass hierfür zwei unterschiedliche Erklärungsursachen wirksam sind. Bezüglich der Leistungsgerechtigkeit des Einkommens zeigen sich zwischen Frauen und Männern kaum Unterschiede in den individuellen Ansprüchen (für deskriptive Befunde zur Bedeutungszuschreibung der einzelnen Facetten nach Geschlecht vgl. Tabelle A3 im Anhang). Die Mismatches sind unter Frauen demnach insbesondere auf eine subjektiv als unzureichend wahrgenommene Arbeitssituation zurückzuführen (für deskriptive Befunde zur Erfüllung der einzelnen Facetten vgl. Tabelle A4 im Anhang). In Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit hingegen zeigt sich, dass Frauen diesem Aspekt eine deutliche höhere Bedeutung beimessen als Männer, so dass die Mismatches hier vor allem durch ein höheres Anspruchsniveau erklärbar sind.

Facetten von Arbeitsqualität	Frauen					Männer				
	Maximaler Mis-match	Starker Mis-match	Mittlerer Mis-match	Leichter Mis-match	Match/Übererfüllung	Maximaler Mis-match	Starker Mis-match	Mittlerer Mis-match	Leichter Mis-match	Match/Übererfüllung
01 Gutes Einkommen	3,2	9,4	19,2	22,4	45,8	3,0	7,3	14,6	27,3	47,8
02 Leistungsgerechtes Einkommen*	3,6	10,0	14,4	27,7	44,3	3,2	5,9	12,9	25,0	53,0
03 Sicherer Arbeitsplatz	2,3	5,5	11,9	27,6	52,7	2,5	6,3	10,6	21,0	59,7
04 Gute Aufstiegschancen	4,7	10,5	19,7	25,6	39,5	4,5	7,6	19,2	25,9	42,8
05 Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit	0,5	2,3	10,0	19,4	67,7	0,3	3,4	7,0	16,8	72,6
06 Interessante Tätigkeit	2,3	6,2	10,4	23,7	57,4	1,1	5,1	11,3	22,0	60,5
07 Selbstständiges Arbeiten	0,2	2,0	3,9	14,3	79,6	0,0	1,1	4,3	17,0	77,6
08 Abwechslungsreiche Aufgaben	1,8	5,0	12,3	24,5	56,4	1,1	5,1	11,3	21,8	60,8
09 Passung von Tätigkeit und Fähigkeiten	3,9	5,9	12,0	20,3	57,9	2,2	5,6	10,5	17,7	64,0
10 Weiterentwicklung von Fähigkeiten*	2,3	7,5	17,0	23,9	49,3	1,9	7,9	11,4	22,6	56,3
11 Gutes Verhältnis zu KollegInnen	1,0	1,7	6,0	19,2	72,1	0,8	1,1	4,5	17,9	75,7
12 Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	0,3	2,2	6,7	18,0	72,8	0,3	1,4	3,6	16,9	77,8
13 Gleichbehandlung aller Beschäftigten*	2,0	5,4	11,4	21,0	60,2	0,3	2,1	5,9	21,0	70,7
14 Wertschätzung der eigenen Arbeit*	2,2	7,5	12,6	22,1	55,6	0,8	2,8	8,6	23,0	64,8
15 Möglichkeiten zur Interessenartikulation	0,8	4,5	10,8	20,5	63,3	1,7	1,9	9,2	18,6	68,6
16 Fehlen körperlicher Belastungen*	2,1	3,4	10,4	17,1	66,9	0,3	1,4	6,2	19,0	73,2
17 Fehlen psychischer Belastungen*	1,0	4,7	8,8	17,5	68,0	1,1	1,3	6,7	16,9	73,9
18 Gefahrenfreiheit*	2,0	4,1	8,7	16,6	68,6	0,8	1,1	4,6	16,7	76,8
19 Work-Life-Balance*	0,7	2,8	9,3	20,7	66,6	1,1	1,1	4,3	18,1	75,4

Tabelle 1: Matches und Mismatches zwischen zugeschriebener Bedeutung und Erfüllung der Arbeitsqualitätsfacetten; Angaben in Prozent; n=891-989; * Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind auf einem Niveau von 0,05 signifikant (Mann-Whitney-U-Test).

Intrinsische Aspekte von Erwerbsarbeit (Facetten 05-10) spielen in den wissenschaftlichen Diskursen um Minijobs hingegen bislang kaum eine Rolle – möglicherweise auch, da die weite Verbreitung von Einfach- und Helfertätigkeiten in diesem Arbeitsmarktsegment implizit die Vermutung nährt, eine Erfüllung intrinsischer Aspekte sei hier ohnehin nicht zu erwarten. Die empirischen Befunde untermauern diese Hypothese keineswegs vollumfänglich. Hinsichtlich der (Über-)Erfüllung der einzelnen intrinsischen Facetten zeigen sich große Unterschiede, wobei das Gros der untersuchten Aspekte deutlich positiver, d. h. in deutlich stärkerem Maße als erfüllt wahrgenommen wird als die sicherheits- und entwicklungsbezogenen Aspekte. Defizitär wird die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten beurteilt, was im Einklang mit den Tätigkeitsanforderungen einerseits und den geringen Weiterbildungsquoten in Minijobs andererseits steht. Positiv demgegenüber stehen die Facetten „gesellschaftlich nützliche Tätigkeit“ sowie in noch stärkerem Maße „selbstständiges Arbeiten“ hervor. Auch in dieser Dimension handelt es sich in Fällen von Mismatches überwiegend um leichte Formen, in denen die Ansprüche der Beschäftigten geringfügig untererfüllt werden. Mit Blick auf das Geschlecht zeigen sich mehrheitlich keine derart gravierenden Unterschiede wie in der ersten Untersuchungsdimension. Gleichwohl beurteilen Frauen die Passung von Tätigkeiten und Fähigkeiten sowie die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten deutlich negativer als Männer. Diese Befunde sind nur zum Teil auf unterschiedlich hohe Anspruchsniveaus zurückzuführen (vgl. vertiefend Tabelle A3 im Anhang) und könnten daher ein Anzeichen für subjektives Unterforderungsempfinden und unzureichende Entwicklungsperspektiven sein. Auffällig ist in jedem Fall, dass Minijoberinnen bis auf eine Ausnahme (selbstständiges Arbeiten) auch in dieser Dimension über alle Facetten hinweg seltener von einer Erfüllung ihrer subjektiven Ansprüche an ihre Arbeit berichten, obgleich die Unterschiede zwischen Geschlechtern lediglich mit Blick auf die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten signifikant ausfallen.

Die *soziale* Dimension subjektiver Arbeitsqualität (Facetten 11-15) weist über nahezu alle untersuchten Facetten hinweg eine positivere Einschätzung der Minijobbenden auf als die vorherigen Dimensionen. Vor allem die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz – sowohl zu KollegInnen als auch zu Vorgesetzten – werden positiv beurteilt. Auch die anderen Facetten weisen tendenziell höhere Erfüllungsniveaus auf als die bislang betrachteten Facetten. Hinsichtlich der sozialen Facetten gilt ebenfalls, dass in Fällen einer Untererfüllung der individuellen Ansprüche vor allen Dingen geringfügige Mismatches zu beobachten sind. Dass Minijobbende als Randbelegschaft desintegriert in die sozialen Beziehungen im Betrieb sind, wird somit durch die empirischen Befunde nicht pauschal bestätigt. Ebenso manifestieren sich auch in dieser Arbeitsqualitätsdimension die Geschlechterunterschiede, die mit bis zu zehn Prozentpunkten Differenz hinsichtlich der (Über-)Erfüllung teilweise groß ausfallen. Tiefergehende Analyse zeigen, dass hierfür hauptsächlich unterschiedliche Anspruchsniveaus entscheidend sind (vgl. Tabelle A3 im Anhang). So messen Frauen den sozialen Facetten von Erwerbsarbeit über alle Einzelfacetten hinweg eine deutlich höhere Bedeutung bei. Dies trifft etwa auf ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten zu, das für 89 Prozent der Frauen, jedoch nur für 79 Prozent der Männer in Minijobs (sehr) wichtig ist. Die Mismatches sind daher in der sozialen Dimension nicht Folge einer subjektiv stärker als unzureichend wahrgenommenen Erfüllung der jeweiligen Aspekte unter Frauen in Minijobs (vgl. Tabelle A4 im Anhang). Zur Verdeutlichung: 69 Prozent der Männer geben an, dass die Gleichbehandlung der Beschäftigten (eher oder voll und ganz) erfüllt ist. Für Frauen liegt dieser Wert bei 67 Prozent. Aufgrund

der unterschiedlichen Bedeutungszuschreibung entsteht jedoch bei Frauen ein deutlich höherer Mismatch als bei Männern. Warum die individuellen Ansprüche bezüglich der sozialen Facetten derart stark zwischen den Geschlechtern divergieren, kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Gleichwohl zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern lediglich für die Facetten „Gleichbehandlung aller Beschäftigten“ und „Wertschätzung der eigenen Arbeit“ signifikant ausfallen.

Zu guter Letzt zeigt sich auch hinsichtlich der salutogenen Facetten von subjektiver Arbeitsqualität (Facetten 16-19) ein ähnliches Bild wie zuvor in der sozialen Dimension. Über alle Facetten hinweg offenbaren sich vergleichsweise hohe Niveaus der (Über-)Erfüllung individueller Ansprüche. Für die gesundheitsbezogenen Aspekte gilt ebenso: Liegt eine Untererfüllung vor, fällt diese mehrheitlich geringfügig aus. Zumindest im subjektiven Urteil der Beschäftigten scheint die in Minijobs geleistete Erwerbsarbeit mehrheitlich nicht physische und psychische Belastungsgrenzen zu übersteigen. Zudem werden die Ansprüche an die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mehrheitlich als erfüllt beurteilt. Eine weitere Parallele sind die auch in dieser Dimension zu beobachtenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Minijobs, wobei die Befunde dem bekannten Muster entsprechen und in dieser Dimension über alle Facetten hinweg statistisch signifikant sind. Auch hier gilt, dass die weitere Verbreitung von Mismatches unter Frauen auf eine höhere Bedeutungszuschreibung dieser Aspekte von Erwerbsarbeit zurückzuführen ist, wohingegen sich hinsichtlich der Erfüllung keine nennenswerten Unterschiede zeigen (vgl. vertiefend Tabellen A3 und A4 im Anhang)¹³.

4.2 Erwerbspräferenzen

Der weitere Analyseschritt widmet sich den in der Literatur vieldiskutierten „Klebeeffekten“ und fragt nach den Erwerbs(-form)präferenzen von Frauen in Minijobs. Dies ist vor allem deshalb relevant, um abzuschätzen, ob die Forderungen nach einer substantiellen Ausweitung des Erwerbsumfangs geringfügig Beschäftigter mit ihren subjektiven Präferenzen kompatibel sind. Die Befunde offenbaren zunächst, dass mit 61 Prozent die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten keinen Wunsch nach einem Wechsel in eine andere Erwerbsform äußert¹⁴. Dieser Befund ist anschlussfähig an die wenigen Untersuchungen zu Erwerbspräferenzen von geringfügig Beschäftigten (RWI 2016; Körner et al. 2013), die jedoch nie die anvisierte Erwerbsform näher untersucht haben. Diesbezüglich zeigt sich, dass 13 Prozent der Minijobbenden eine Beschäftigung in einem Midijob¹⁵ und 15 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit wünschen.

¹³ In dieser Dimension führt das so weit, dass zwar prozentual mehr Frauen als Männer angeben, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sei im Rahmen des Minijobs erfüllt (78 Prozent vs. 73 Prozent), sie gleichzeitig aber aufgrund der deutlich höheren Bedeutungszuschreibung dennoch höhere Mismatches diesbezüglich aufweisen.

¹⁴ Eine Übersicht der deskriptiven Befunde findet sich in Tabelle A5 im Anhang.

¹⁵ Midijobs bewegen sich zwischen Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung und sind durch einen Übergangsbereich (aktuell 450,01 bis 1.300 Euro monatlich) gekennzeichnet, in welcher die Sozialversicherungsbeiträge der ArbeitnehmerInnen je nach Höhe des monatlichen Entgelts steigen.

Prädikatoren	Modell 1: Männer Exp(B)	Modell 2: Frauen Exp(B)
Soziodemografie		
Alter	,999	,992
Höchster Schulabschluss: Abitur	,637	,962
Mtl. Haushaltsnettoeinkommen	,998	,935
Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	1,080	1,612*
Familienstand: verheiratet	,989	,882
Statusgruppe		
ALG II-Bezug	,665	1,680
SchülerInnen	,445	,361
Studierende	,757	,392
RentnerInnen	,114***	,141***
Hausfrau/-mann	1,839	,437*
Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssituation		
Stundenlohn im Minijob	,817**	,931
Befristung Arbeitsvertrag	1,295	1,666
Dauer aktueller Minijob	,954	1,043
Nebenberuflicher Minijob	,395*	,283***
Subjektive Einschätzungen		
Neue Stelle finden (eher) leicht	,774	,637
Globale Arbeitszufriedenheit	,892	,747***
Sorgen vor Altersarmut	1,297	1,365
Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation	1,440	2,283***
Nagelkerkes Pseudo R²:	,342***	,409***

Tabelle 2: Prädikatoren des Wunsches nach einem Wechsel der Erwerbsform unter geringfügig Beschäftigten, binär logistische Regression (Einschluss)

Signifikanzniveaus: * $\leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$; *** $p \leq 0,001$

Eigene Berechnung und Darstellung; n (Modell 1) = 307; n (Modell 2) = 492

Abhängige Variable: Wunsch nach Wechsel in andere Erwerbsform (nein/ja)

Alter aufsteigend in Jahren; Mtl. Haushaltseinkommen, Stundenlohn im Minijob aufsteigend in Euro; Dauer des aktuellen Minijobs aufsteigend von „unter 3 Monate“ bis „4 Jahre und mehr“; Neue Stelle finden dichotomisiert in „(eher) schwierig“ und „(eher) leicht“; globale Arbeitszufriedenheit aufsteigend auf 11er-Skala von „ganz und gar unzufrieden“ bis „ganz und gar zufrieden“; Sorgen vor Altersarmut und um die eigene wirtschaftliche Situation aufsteigend von „gar keine Sorgen“ über „einige Sorgen“ hin zu „große Sorgen“

Lediglich jede/r zehnte Beschäftigte äußert den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung. Auffällig ist, dass sich die Erwerbspräferenzen nur geringfügig zwischen Männern und Frauen unterscheiden. In Fällen eines Wechselwunsches präferieren Frauen tendenziell jedoch eher Aufstiege in niedrige oder mittlere Stundensegmente, vor allem Midijob- und reguläre Teilzeitarbeitsverhältnisse. Diese Befunde sind für die Debatten um „Klebeeffekte“ und eine Sprungbrettfunktion von Minijobs zentral, legen sie doch nahe, dass nicht pauschal von einer Normalarbeitsorientierung unter geringfügig Beschäftigten ausgegangen werden kann.

Mit Blick auf die multivariaten Befunde zu den Prädikatoren eines Wechselwunsches (Tabelle 2) zeigen sich weder für Frauen noch für Männer starke Zusammenhänge zu ihren *soziodemografischen Merkmalen*. Eine Ausnahme bietet das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt, das für Frauen in Minijobs die Wahrscheinlichkeit eines Wechselwunsches statistisch signifikant erhöht. Interessanterweise sprechen die Befunde nicht für eine hemmende Wirkung von Kindern im Haushalt, sondern es scheinen für diese Frauengruppe ausreichende Zeitpotentiale vorhanden zu sein, um den Erwerbsumfang auszudehnen. Entgegen weiter Teile der Literatur zeigen sich zudem keine nennenswerten Zusammenhänge zum Familienstand von Frauen. Die Befunde lassen somit auch eine ausschließliche Fokussierung auf institutionelle Fehlanreize für verheiratete Frauen als primäre Erklärungsquelle für die diagnostizierten „Klebeeffekte“ fraglich erscheinen. Hinsichtlich *sozialrechtlich relevanter Statusgruppen* weisen sowohl für Männer als auch für Frauen Personen im Rentenbezug eine statistisch hochsignifikant geringere Wahrscheinlichkeit eines Wechselwunsches auf, wofür monetäre Hinzuverdienstgrenzen im Rentenbezug sowie der Ausklang des Erwerbslebens ursächlich sein dürften. Für Frauen zeigt sich außerdem ein verhältnismäßig starker negativer, statistisch signifikanter Zusammenhang zur Selbsteinschätzung als Hausfrau. Die Befunde bestätigen, dass vor allem dieser häufig als „Problemgruppe“ definierte Personenkreis den Minijob subjektiv als dauerhafte Erwerbsmöglichkeit betrachtet.

Darüber hinaus machen die Befunde deutlich, dass sich auch für Teile der *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* im Minijob ein Zusammenhang zu Aufstiegswünschen nachweisen lässt. Dies betrifft zunächst die monetäre Vergütung im Minijob, die für Männer hinsichtlich des Stundenlohns statistisch signifikante Befunde aufweist, wohingegen sich dies für Frauen nicht nachweisen lässt. Für beide Geschlechter bestätigen die Befunde, dass insbesondere ausschließliche Minijobbende Aufstiegswünsche äußern, was die in der Literatur diskutierte Annahme stützt, dass nebenberufliche Minijobbende über nur eingeschränkte Zeitpotentiale zur Ausweitung ihres Erwerbsumfangs verfügen sowie zusätzliches Einkommen und Sozialversicherungsansprüche im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit generieren, was die Anreize zur Ausweitung des Erwerbsumfangs im Rahmen des Minijobs verringert.

Starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen schließlich die Befunde zu den Variablen, die im Feld der *subjektiven Einschätzungen* zu verorten sind. Während diese für Männer in Minijobs zwar nicht unerheblich sind, weisen sie vor allem für Frauen eine hohe Erklärungskraft auf. So sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Wechselwunsches mit steigender (globaler) Arbeitszufriedenheit. Dass eine als zufriedenstellend wahrgenommene Arbeitssituation im Minijob für Frauen ein Erklärungsfaktor für ein „Festhalten“ an einer Minijob-Beschäftigung sein kann, ist in der (arbeits-)soziologischen Forschung bislang kaum thematisiert worden, unterstreicht aber die Bedeutung subjektiver Wahrnehmungen von Beschäftigten, die auch im Kontrast zu objektiv prekären Bedingungen stehen können (Beckmann 2019: 343 ff.).

Zu guter Letzt zeigt sich, dass für Frauen ebenso subjektive Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation als Erklärungsfaktor bedeutsam sind. Die Präferenz für oder gegen einen Aufstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist daher nicht nur eine Frage davon, ob Frauen im Minijob verbleiben *wollen*, sondern ob sie ihn womöglich aus ökonomischen

Gründen verlassen *müssen*. Somit erweisen sich die Erklärungsfaktoren für die Erwerbspräferenzen von Frauen in Minijobs in der Zusammenschau als ebenso vielschichtig wie die hohe Heterogenität der Beschäftigten sowie ihrer Lebenslagen und -phasen insgesamt.

5 Fazit und Ausblick

Der vorliegende Beitrag hat die beiden zentralen „Prekaritätsachsen“ von Minijobs – die Arbeitsbedingungen sowie die „Klebeeffekte“ – aus einer subjektorientierten Perspektive beleuchtet und die Wahrnehmungen und Präferenzen der beschäftigten Frauen in den Blick genommen. Hinsichtlich der subjektiven Arbeitsqualität in Minijobs ist abschließend eine notwendige Differenzierung der Diskurse um Erwerbsarbeit in Minijobs hervorzuheben. Auch im subjektiven Urteil der Beschäftigten werden vor allem sicherheits- und entwicklungsbezogene Aspekte als defizitär erlebt. Abgeschwächt zeigt sich dies ebenso für einige intrinsische Aspekte, wohingegen insbesondere soziale und gesundheitsbezogene Facetten mehrheitlich als erfüllt beurteilt werden. Differenzen zwischen den Geschlechtern sind nur teilweise durch unterschiedliche Erfüllungsniveaus zu erklären; primäre Erklärungskraft hat die Tatsache, dass Frauen höhere Ansprüche an ihren Minijob äußern als Männer. Hinsichtlich der in Minijobs geleisteten Erwerbsarbeit zeigen sich folglich Ambivalenzen, die weder pauschal für desintegrative noch integrative Wirkungen von Minijobs sprechen. Abseits der objektiven Prekarität weist diese Erwerbsform Teilbereiche auf, die von den beschäftigten Frauen als wichtig für die berufliche Arbeit und im Rahmen des Minijobs als erfüllt beurteilt werden. Somit sensibilisieren die Befunde für die Vorteile mehrdimensionaler und subjektiver Zugänge zu Erwerbsarbeit, da mit einer ausschließlichen Fokussierung auf Beschäftigungskonditionen einerseits wichtige Facetten von Erwerbsarbeit ausgeblendet werden, andererseits objektive Erwerbssituationen und subjektive Wahrnehmungen auseinanderfallen können (Beckmann 2020b; Kalleberg 2007).

Mit Blick auf die „Klebeeffekte“ in Minijobs und die hieraus resultierenden Probleme hat die Untersuchung der Erwerbspräferenzen eine nur gering ausgeprägte Normalarbeitsorientierung sowohl männlicher als auch weiblicher geringfügig Beschäftigter offenbart. Die Gründe hierfür – das zeigt die multivariate Analyse – sind in bestimmten Lebensphasen, institutionellen Kontexten als auch in Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie in subjektiven Einschätzungen der Erwerbs- und Lebenslage zu verorten. „Klebeeffekte“ sind demnach nicht allein auf bestimmte institutionelle Fehlanreize für verheiratete Frauen zu reduzieren, obwohl die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen einer Ausweitung des Erwerbsumfangs zweifelsohne zuwiderlaufen. Gleichwohl scheinen sich Erwerbspräferenzen und -entscheidungen vor allem soziokulturell zu formen. Soziokulturell geformte Praktiken, die sich in Erwerbsarrangements übersetzen, sind aber nicht einfach mit einer Veränderung institutioneller Stellschrauben zu beheben. Auch eine vielfach geforderte Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro (DGB 2012; Bosch/Weinkopf 2017) führt nicht automatisch zu einer Normalarbeitsorientierung von aufstiegsaversen Frauen in Minijobs und einer Gleichverteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in Paarhaushalten. Wenn in der hier zugrundeliegenden Befragung neun von zehn Frauen angeben, sie würden sich mit den gemachten Erfahrungen retrospektiv noch einmal für einen Minijob entscheiden, und lediglich acht Prozent der Frauen der Meinung sind,

Minijobs gehörten in ihrer jetzigen Form abgeschafft (vgl. Tabellen A6 und A7 im Anhang), sind die Dilemmata etwaiger struktureller Reformen offenkundig. Das bedeutet nicht, dass politisch eine Aufklärung über langfristige Risiken einer solchen Erwerbspartizipation und der Abbau erwerbsrestriktiver Faktoren zur Herstellung von Chancengleichheit und Wahlfreiheit obsolet sind. Gleichwohl bleiben Minijob-Reformen ein vermintes Feld und können auch unter den Beschäftigten Widerstände hervorrufen (Walwei 2018). Mit Blick auf konkrete Verbesserungen der prekären Beschäftigungsbedingungen in Minijobs und die Eröffnung beruflicher Aufstiegsperspektiven sind neben dem Gesetzgeber aber zunächst die Sozialpartner gefragt, die bislang in weiten Teilen der minijobaffinen Segmente einfacher Dienstleistungstätigkeiten keine Regulierungsfunktion übernehmen.

Wissenschaftlich ist zukünftig vor allem danach zu fragen, wie sich Arbeitsorientierungen und Normalitätsvorstellungen von Erwerbsarbeit wandeln und ausdifferenzieren (Hoose 2016), wie „starre“ soziale Sicherungssysteme an die fortlaufende Pluralisierung von Erwerbsformen angepasst werden können und welche (handlungs-)theoretischen Ansätze subjektive Wahrnehmungen von (prekärer) Erwerbsarbeit sowie individuelle Erwerbspräferenzen erklären können (Baron/Hill 2018). Hierfür sind hinsichtlich der aufgeworfenen Fragen und präsentierten Befunde eine stärkere Kontextualisierung mit Referenzgruppen und Längsschnittuntersuchungen notwendig. Ebenso vielversprechend sind ergänzende qualitative Einblicke, die insbesondere eine Exploration kontextueller Einflussfaktoren auf Erwerbsarrangements und (Un-)Sicherheitswahrnehmungen vornehmen könnten (exemplarisch Brandt/Böhnke 2018). Die präsentierten Befunde legen zudem abschließend nahe, dass Frauen ihren Minijob als (vollwertige) Erwerbsarbeit definieren und folglich auch Ansprüche an die Ausgestaltung dieser Arbeit artikulieren. Bei aller notwendigen Kritik der sozialen Risiken und Fallstricke dieser Erwerbsform sollte die Tatsache, dass Minijobs für Frauen subjektiv durchaus eine erwerbsintegrative Anerkennungsfunktion erfüllen können, nicht gänzlich marginalisiert werden.

Literatur

- Bäcker, Gerhard; Neuffer, Stefanie (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm. Minijobs im deutschen Sozialstaat. WSI-Mitteilungen 1: 13–21.
- Baron, Daniel; Hill, Paul B. (2018): Wer sind die Prekären? Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Dies. (Hg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen. Wiesbaden: Springer VS: 9–34.
- Beckmann, Fabian (2020a): Die soziale Sicherung geringfügig Beschäftigter: Zur Bedeutung individueller Erwerbspräferenzen in Zeiten flexibilisierter Arbeit. Zeitschrift für Sozialreform 66 (2): 99–127.
- Beckmann, Fabian (2020b): Perceived Job Quality in German Minijobs. A Multidimensional Analysis of Work in Marginal Part-time Employment Relationships. management revue – Socio-Economic Studies 31 (2): 116–144.
- Beckmann, Fabian (2019): Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS.

- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Benkhoff, Birgit; Hermet, Vicky (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. *Industrielle Beziehungen* 15 (1): 5–31.
- Berthold, Norbert; Coban, Mustafa (2013): Mini- und Midijobs in Deutschland: Lohnsubventionierung ohne Beschäftigungseffekte? *Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre. Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik*, Nr. 119: Würzburg.
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend] (Hg.) (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin.
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend] (Hg.) (2013 [2011]): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht (4. Auflage). Berlin.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2017): Gleichstellung marginaler Beschäftigung. *Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes* 3/2017: 127–128.
- Böhnke, Petra; Zeh, Janina; Link, Sebastian (2015): Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? *Zeitschrift für Soziologie* 44: 234–252.
- Brandt, Stefan; Böhnke, Petra (2018): Die Rolle sozialer Einbindung im Kontext der Wahrnehmung und Deutung von Erwerbssituationen. Eine fall-exemplarische Analyse. *Sozialer Sinn* 19: 333–365.
- Bruggemann, Agnes; Groskurth, Peter; Ulich, Eberhard (1975): Arbeitszufriedenheit. Bern: Hans Huber.
- Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? *Zeitschrift für Soziologie* 42: 157–179.
- Bührmann, Andrea D.; Fachinger, Uwe; Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.) (2018): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Deutschland und Länder, Stichtag 30. Juni 2019, Januar 2020. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Crouch, Colin (2019): Gig Economy: Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co. Berlin: Suhrkamp.
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hg.) (2020): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 2. Quartalsbericht 2020. Essen.
- DGB [Deutscher Gewerkschaftsbund] (Hg.) (2012): Raus aus der Armutsfalle. DGB-Reformkonzept Minijob. Berlin.
- Dingeldey, Irene; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. *WSI-Mitteilungen* 1: 32–40.
- Eichhorst, Werner; Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Tobsch, Verena (2016): Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen. *Zeitschrift für Sozialreform* 62: 383–409.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

- Gottschall, Karin; Schröder, Tim (2013): ‚Familienlohn‘ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. WSI-Mitteilungen 3: 161–170.
- Hauff, Sven; Kirchner, Stefan (2012): Changes in person-organization fit over time. Match and mismatch of workplace situation and work values in six countries from 1989 to 2005. Diskussionspapiere des Schwerpunktes Unternehmensführung am Fachbereich BWL der Universität Hamburg, Nr. 11, November 2012. Hamburg.
- Hauff, Sven; Kirchner, Stefan (2013): Wandel der Arbeitsqualität. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive. Zeitschrift für Soziologie 42: 337–355.
- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Umstrittene Minijobs. Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht 24/2012. Nürnberg.
- Hoose, Fabian (2016): Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche. Wiesbaden: Springer VS.
- IAB [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung] (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Nürnberg.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 – Erstmals Rückgang, aber nicht für gering Qualifizierte und Minijobber*innen. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalleberg, Arne L. (2007): The Mismatched Worker. New York: W.W. Norton.
- Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum ‚Adult-Worker-Model‘. WSI-Mitteilungen 1: 22–31.
- Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik. Januar 2013. Wiesbaden: 42–61.
- Munoz de Bustillo, Rafael; Fernandez-Macias, Enrique; Anton, Jose-Ignacio; Esteve, Fernando (2011): Measuring More than Money. The Social Economics of Job Quality. Cheltenham/Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz. Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief 01/2017. Düsseldorf.
- Respondi AG Online a (o. J.): Panelbook. URL: <https://www.respondi.com/wp-content/uploads/2019/06/Alle-Brosch-ProzentC3-ProzentBCren-2019.pdf> (Zugriff: 31.03.2020).
- Respondi AG Online b (o. J.): Unsere Antworten auf die 28 ESOMAR-Fragen zur Bestimmung der Qualität von Online Samples und Online Panels. URL: https://www.respondi.com/wp-content/uploads/2018/04/DE_OurAnswersToThe28ESOMARQuestions.pdf (Zugriff: 31.03.2020).
- RWI [Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung] (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Endbericht. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.
- Seifert, Hartmut (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? WSI-Mitteilungen 1: 5–15.

- Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. IAB-Kurzbericht 18/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Voss-Dahm, Dorothea (2004): Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 13 (4): 354–367.
- Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma.
- Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfälle Minijob. *WSI-Mitteilungen* 1: 5–12.
- Walwei, Ulrich (2018): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. In: IAB-Forum, 08.02.2018. URL: <https://www.iab-forum.de/raus-aus-der-minijob-falle-sieben-ansatzpunkte-fuer-reformen/?pdf=6705> (Zugriff: 31.03.2020).
- Zimmer, Reingard (2012): Entgeltgleichheit und Begrenzung der Flexibilisierung geringfügiger Beschäftigung durch kollektivrechtliche Regelungen. *WSI-Mitteilungen* 1: 50–57.

Anhang

	Grundgesamtheit	Stichprobe
Geschlecht		
Männlich	39,7	37,7
Weiblich	60,3	62,3
Altersgruppen		
>20	7,9	7,9
20 - >30	19,0	18,8
30 - >40	14,5	13,4
40 ->50	18,4	18,4
50 ->60	19,2	19,7
60+	21,0	21,7
Berufsabschluss		
Keinen	19,2	17,8
Anerkannter Berufsabschluss	48,4	59,8
Akademischer Abschluss	6,4	22,4
Berufsbildung unbekannt	26,0	///

Tabelle A1: Vergleich der soziodemografischen Merkmale geringfügig Beschäftigter zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe (Angaben in Prozent)

	Männer	Frauen
Altersgruppen		
>20	5,8	9,1
20 - >30	17,7	19,5
30 - >40	14,0	13,1
40 ->50	17,7	18,9
50 ->60	16,6	21,6
60+	28,2	17,8
Familienstand		
Ledig	36,1	34,4
Verheiratet	40,9	36,6
Eheähnliche Gemeinschaft	13,7	10,6
Geschieden/getrennt lebend/verwitwet	9,2	18,4
Kinder im Haushalt		
0	83,9	74,9
1	10,3	15,2
2	5,0	8,2
3	0,5	1,3
Mehr als 3	0,3	0,5
Berufsabschluss		
Keinen	16,6	18,6
Anerkannter Berufsabschluss	57,5	61,1
Akademischer Abschluss	25,9	20,3
Statusgruppe		
ALG II-Bezug	8,4	9,9
SchülerInnen	4,0	3,7
Studierende	13,5	18,6
RentnerInnen	30,3	15,8
Hausfrau/-mann	3,7	14,7

Tabelle A2: Vergleich der soziodemografischen Merkmale geringfügig beschäftigter Frauen und Männer in der Stichprobe (Angaben in Prozent)

Facetten von Arbeitsqualität	Frauen					Männer				
	Überhaupt nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Teils/teils	Eher wichtig	Sehr wichtig	Überhaupt nicht wichtig	Eher nicht wichtig	Teils/teils	Eher wichtig	Sehr wichtig
01 Gutes Einkommen	2,6	4,2	16,8	40,1	36,4	1,1	4,5	16,7	42,3	35,4
02 Leistungsgerechtes Einkommen	1,8	3,1	13,0	38,4	43,7	2,1	3,2	13,8	45,1	35,8
03 Sicherer Arbeitsplatz	2,3	2,1	10,8	32,2	52,7	1,3	6,6	15,6	35,8	40,6
04 Gute Aufstiegschancen	8,2	20,2	32,6	25,3	13,7	10,8	18,5	29,8	27,4	13,5
05 Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit	4,0	12,5	40,9	29,9	12,7	5,3	17,0	36,9	28,1	12,7
06 Interessante Tätigkeit	1,8	4,3	15,4	40,9	37,6	1,3	2,1	17,9	46,2	32,5
07 Selbstständiges Arbeiten	1,6	4,0	15,2	41,6	37,6	1,6	4,5	16,4	40,5	37,0
08 Abwechslungsreiche Aufgaben	2,2	4,5	23,4	41,0	29,0	1,9	3,7	24,7	44,6	25,2
09 Passung von Tätigkeit und Fähigkeiten	1,6	4,3	16,6	42,8	34,7	3,2	5,8	19,3	42,9	28,8
10 Weiterentwicklung von Fähigkeiten	2,2	5,3	20,8	39,1	32,5	2,9	7,4	20,3	44,1	25,3
11 Gutes Verhältnis zu KollegInnen	3,0	2,2	8,0	34,8	51,9	2,1	3,2	15,1	37,0	42,6
12 Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	2,1	2,1	7,1	41,6	47,2	1,6	2,7	17,1	41,3	37,3
13 Gleichbehandlung aller Beschäftigten	2,1	1,8	9,8	35,5	50,8	1,6	4,8	16,4	41,0	36,2
14 Wertschätzung der eigenen Arbeit	1,3	1,6	6,1	33,3	57,7	0,8	2,4	15,2	40,4	41,2
15 Möglichkeiten zur Interessenartikulation	2,1	3,1	20,6	40,2	34,0	1,3	8,8	22,3	41,2	26,3
16 Fehlen körperlicher Belastungen	2,1	8,7	25,1	32,6	31,5	2,9	12,7	31,8	27,9	24,7
17 Fehlen psychischer Belastungen	2,4	9,3	28,7	31,0	28,6	3,7	14,5	31,1	29,6	21,1
18 Gefahrenfreiheit	2,4	7,2	23,3	32,5	34,5	2,6	11,9	31,1	35,9	18,5
19 Work-Life-Balance	1,1	2,4	9,1	31,0	56,3	1,9	4,0	16,9	38,9	38,4

Tabelle A3: Bedeutung der Facetten subjektiver Arbeitsqualität nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Facetten von Arbeitsqualität	Frauen					Männer				
	Ganz und gar nicht erfüllt	Eher nicht erfüllt	Teils/teils	Größtenteils erfüllt	Voll und ganz erfüllt	Ganz und gar nicht erfüllt	Eher nicht erfüllt	Teils/teils	Größtenteils erfüllt	Voll und ganz erfüllt
01 Gutes Einkommen	7,1	21,2	30,8	25,8	15,1	5,4	17,8	30,7	29,4	16,7
02 Leistungsgerechtes Einkommen	6,5	17,1	25,0	34,9	16,5	6,1	15,0	26,7	32,6	19,5
03 Sicherer Arbeitsplatz	4,9	8,5	19,5	38,3	28,7	4,6	12,5	23,8	31,2	27,9
04 Gute Aufstiegschancen	30,8	38,7	18,5	7,2	4,9	28,7	35,8	22,0	8,5	5,1
05 Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit	9,4	17,6	29,2	24,3	19,5	8,6	16,7	35,0	21,4	18,3
06 Interessante Tätigkeit	5,4	12,5	24,6	33,0	24,6	4,6	11,6	23,7	33,6	26,6
07 Selbstständiges Arbeiten	1,0	3,6	15,6	30,9	48,9	1,6	4,6	18,8	30,9	44,1
08 Abwechslungsreiche Aufgaben	5,7	16,0	29,7	29,2	19,4	6,1	15,5	27,8	29,4	21,1
09 Passung von Tätigkeit und Fähigkeiten	9,1	12,2	24,1	30,0	24,5	7,0	15,3	23,9	29,5	24,4
10 Weiterentwicklung von Fähigkeiten	8,7	19,9	28,6	26,3	16,5	7,6	21,7	29,3	24,2	17,1
11 Gutes Verhältnis zu KollegInnen	2,2	3,2	15,0	35,2	44,3	1,9	6,1	15,6	34,3	42,1
12 Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten	1,5	4,3	14,2	34,6	45,3	1,6	5,5	18,4	32,7	41,8
13 Gleichbehandlung aller Beschäftigten	3,2	9,0	20,9	34,4	32,4	1,5	8,0	21,8	33,6	35,1
14 Wertschätzung der eigenen Arbeit	2,8	10,4	21,0	32,1	33,7	1,9	6,6	24,2	34,1	33,2
15 Möglichkeiten zur Interessenartikulation	3,8	10,6	24,0	32,6	29,1	4,1	10,5	25,9	35,3	24,2
16 Fehlen körperlicher Belastungen	5,3	14,1	23,8	24,8	31,9	2,7	15,6	26,4	29,1	26,1
17 Fehlen psychischer Belastungen	4,1	13,4	22,5	30,9	29,2	3,2	12,9	23,7	36,6	23,7
18 Gefahrenfreiheit	4,2	11,4	21,7	28,6	34,0	3,2	11,1	25,3	30,2	30,2
19 Work-Life-Balance	1,5	5,4	15,3	30,7	47,1	1,9	3,8	21,3	32,6	40,4

Tabelle A4: Erfüllung der Facetten subjektiver Arbeitsqualität nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

	Gesamt	Frauen	Männer
Kein Wunsch nach Wechsel der Erwerbsform	60,9	59,6	63,0
Wunsch nach Midijob	13,3	14,2	11,9
Wunsch nach (sozialversicherungspflichtiger) Teilzeit	12,9	15,0	9,3
Wunsch nach Vollzeit	9,8	8,4	12,1
Wunsch nach selbstständiger Beschäftigung	3,1	2,8	3,7

Tabelle A5: Wunsch nach Wechsel der Erwerbsform unter geringfügig Beschäftigten und anvisierte Erwerbsform (nach Geschlecht, Angaben in Prozent)

	Gesamt	Frauen	Männer
Nein, auf keinen Fall	1,0	1,2	0,8
Nein, eher nicht	8,3	8,6	7,9
Ja, eher schon	44,3	44,6	43,9
Ja, auf jeden Fall	46,3	45,6	47,4

Tabelle A6: „Mit dem Wissen und den Erfahrungen, die Sie in Ihrem Minijob gemacht haben: Würden Sie sich, wenn Sie die Wahl hätten, noch einmal für einen Minijob entscheiden?“ (nach Geschlecht, Angaben in Prozent)

	Gesamt	Frauen	Männer
Nein	78,8	79,8	77,0
Ja	9,0	8,3	10,0
Weiß nicht/kann ich nicht beurteilen	12,3	11,8	12,9

Tabelle A7: „Finden Sie, man sollte Minijobs in ihrer jetzigen Form abschaffen?“ (nach Geschlecht, Angaben in Prozent)

Kommentar zum Beitrag „Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-)integrativer Dynamiken atypischer Beschäftigung“

Heike Jacobsen¹

Mit mehr als sieben Millionen Fällen stellt die geringfügige Beschäftigung einen wesentlichen Teil der Erwerbstätigkeit dar. Die Bedingungen dieser im Zuge der „Agenda 2010“ neugeordneten und wesentlich ausgeweiteten Beschäftigungsform haben eine große gesellschaftspolitische Bedeutung. Nach einer Hochphase der Forschung bis etwa ein Jahrzehnt nach der Reform, also bis in die erste Hälfte der 2010er Jahre, wurde seither wenig mithilfe umfangreicherer Datensätze zu Fragen dieser Beschäftigungsform geforscht. Es ist deshalb ein großes Verdienst des Artikels von Fabian Beckmann, hierzu einen aktuellen Beitrag zu leisten – auf Basis einer von ihm mitverantworteten Befragung von ca. 1000 „Minijobbenden“ im Jahr 2016.

Der Beitrag präsentiert mithilfe anspruchsvoller statistischer Operationen gewonnene Befunde zur subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität und zu Wünschen der Beschäftigten, in einer anderen Erwerbsform als dem Minijob tätig werden zu wollen. Der Fokus wird dabei vor allem auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern gelegt. Die Klarheit der dargestellten Ergebnisse leidet darunter, dass nicht unterschieden wird zwischen Befragten, die neben einer sozialversicherungspflichtigen anderweitigen Beschäftigung geringfügig im Nebenjob tätig sind, und Befragten, die ausschließlich im Minijob erwerbstätig sind. Es ist wohl auch deshalb nicht ganz einfach, dem Artikel die zentralen Befunde zu den aufgeworfenen Fragen zu entnehmen.

Deutlich wird: Geschlechterunterschiede bei der Bewertung der *subjektiven Arbeitsqualität* bestehen vor allem darin, dass Frauen im Vergleich zu Männern eher nicht leistungsgerechtes Einkommen und nicht ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten sowie fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bemängeln. Der Beitrag reflektiert nicht, dass dies daran liegen könnte, dass Frauen häufig auf Basis ihrer berufsfachlichen Qualifikationen im Minijob tätig

¹ Dr. Heike Jacobsen, BTU Cottbus-Senftenberg, E-Mail: heike.jacobsen@b-tu.de

sind, also nicht als geringqualifizierte Hilfskräfte. Die entsprechenden Erwartungen an Einkommen und berufliche Entwicklung werden jedoch im Minijob noch seltener erfüllt als in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

In Bezug auf die Äußerung *alternativer Erwerbspräferenzen* zeigen sich nur wenig plastische Befunde, erkennbar wird allerdings: Hauptsächlich Frauen mit Kindern wollen raus aus dem Minijob – das scheint überraschend, gilt ein Minijob doch als unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen probates Mittel zur Vereinbarkeit. Leider ist dem Artikel hierzu kein Erklärungsansatz zu entnehmen. Ein weiteres Ergebnis lautet: Es sind vor allem ökonomische Gründe in Form von Sorge um die eigene wirtschaftliche Zukunft, die bei den Frauen ein starkes Wechselmotiv begründen. Das ist wenig überraschend, wird im Beitrag aber nicht recht ernst genommen, wenn festgestellt wird: Frauen würden ja vielleicht gerne im Minijob bleiben *wollen*, ihn aber eventuell sozusagen aus höherer Einsicht in die Notwendigkeit zugunsten einer lukrativeren Erwerbstätigkeit verlassen *müssen*.

Diese Passage macht recht deutlich, dass es dem Autor vor allem um die Vermittlung einer zentralen Botschaft geht: Minijobs können für Frauen erwerbsintegrative Funktionen erlangen, wenn die Arbeitsbedingungen ihren subjektiven Vorstellungen entsprechen. Das ist durchaus denkbar, wird jedoch von den im Artikel erörterten Befunden nicht hinreichend unterstützt, um als Hauptaussage des Beitrags gerechtfertigt zu sein. Der Verfasser greift stattdessen leider mehrfach zu Pappkamerad-Argumentationen: Weder wird in der übrigen Forschung behauptet, alle Minijobbenden wollten eigentlich ein Normalarbeitsverhältnis, noch wird behauptet, Minijobbende seien alle durch institutionelle Anreize fehlgeleitet und quasi willenlos. Die bisherige Forschung zeigt vielmehr in aller Deutlichkeit, dass ein Minijob genau wie jedes andere Beschäftigungsverhältnis eine soziale Situation konstituiert, die durch alle Beteiligten, viele wechselseitige Einflussnahmen und institutionelle Setzungen bestimmt wird. Die soziale Position der Minijobbenden ist dabei sicher nicht die beste.

Das immer wieder zu belegen, zu hinterfragen und nach besseren Lösungen für eine plurale Arbeitsgesellschaft zu suchen, ist eine Aufgabe auch der Forschung. Wie der Autor dieses Artikels ebenfalls feststellt, ist es dafür notwendig, den weiteren Kontext eines Beschäftigungsverhältnisses zu berücksichtigen. Aufseiten der Individuen sind das z. B. Erwerbsbiographien und Haushaltskonstellationen; aufseiten der betrieblichen Einsatzformen geht es um die Nutzung von zeitlichen und räumlichen Flexibilitätpotenzialen, Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation, Anforderungen an berufsfachliche und allgemeine Qualifikationen usw. Das in der Arbeits- und Industriesoziologie verwendete Instrumentarium der Fallstudienforschung hat hier bisher schon entscheidende Beiträge geleistet und sollte auch in Zukunft genutzt werden. Repräsentative Befragungen von Minijobbenden in Nebentätigkeit oder im Haupterwerb wären dabei eine sehr sinnvolle Ergänzung.