



Warum Minijob? Mach mehr draus!

**„Geringfügig Beschäftigte – unbeachtete
Potenziale für den zukünftigen Fachkräftebedarf“**

Schriftenreihe im Rahmen des Projekts *Joboption Berlin*

Gefördert von der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Ausgabe Nr. 3/2014, Berlin



„Minijobs ermöglichen wenig berufliche Perspektive und sind für Unternehmen eine ungenutzte Chance zur Gewinnung von Fachkräften. Daher habe ich jetzt die Initiative ‚Minijob. Mach mehr draus.‘ ins Leben gerufen.

Mit dieser Kampagne werbe ich für eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Minijobber/-innen und Unternehmen.“¹

Dilek Kolat, Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem Modellprojekt **‘Joboption Berlin’** unter dem Slogan „Warum Minijob? Mach mehr draus!“ wirbt die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Berlin. Und gerade weil Viele wenig über Minijobs und deren soziale, politische sowie strukturelle Folgen wissen, klärt diese Informationsreihe über verschiedene Facetten im Zusammenhang mit geringfügiger Beschäftigung und deren aktuelle Entwicklung auf.

Um das Thema Minijob existieren eine Reihe von Irrtümern. Darunter auch die Meinung, geringfügig Beschäftigte seien gering qualifiziert. Die Ausgabe „Geringfügig Beschäftigte – unbeachtetes Potenzial für den zukünftigen Fachkräftebedarf“ räumt mit diesem Vorurteil auf und verdeutlicht das vorhandene Qualifikationsniveau von im Minijob Beschäftigten, und welche Bedeutung das Potenzial dieser Beschäftigtengruppe im Zusammenhang der andauernden Fachkräftediskussion hat.

Ihr Joboption-Team

¹ Vgl. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (2013)

Zur Sache

Die Diskussion um einen drohenden Fachkräftebedarf in Deutschland ist längst nicht mehr neu. Es wurde bereits viel und lange darüber debattiert – das Phänomen „Fachkräftemangel“ bleibt umstritten.

Den bereits heute spürbaren Engpässen in einigen Bereichen steht ein nicht ausgeschöpftes Potenzial gegenüber. Dazu gehören beispielsweise Arbeitslose, Berufsanfänger, Personen in der stillen Reserve (die weder erwerbstätig noch arbeitslos gemeldet sind) und auch geringfügig Beschäftigte, die häufig nicht in ihrem gelernten Beruf tätig sind.

Allgemein gilt, dass nicht nur der Erhalt der Erwerbsfähigkeit, die Nach- aber auch Weiterqualifizierung oder die Nachwuchssicherung notwendige Strategien sind, um möglichen Engpässen entgegen zu wirken – insbesondere gilt es auch, bislang ungenutztes Potenzial auszuschöpfen. In einer Expertise der Friedrich-Ebert-Stiftung heißt es hierzu, dass 25,8 Prozent des quantifizierten Arbeitskräftepotenzials nicht ausgeschöpft ist. Das vorhandene Potenzial liege vor allem bei Älteren, Frauen und Personen mit fehlender oder nicht passender Qualifikation.²

Fachkräftesicherung und Minijobs – passt das zusammen?

In Deutschland waren im März 2014 mehr als 7,3 Millionen geringfügig beschäftigt. Für 5 Millionen davon war der Minijob die einzige Einnahmequelle. 64 Prozent von den ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren Frauen.³ Bekannt ist, dass viele Frauen aufgrund einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen Teilzeit- oder Minijob ausüben. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellte fest, dass die Hälfte der weiblichen Teilzeitbeschäftigten sich einen höheren Arbeitszeitumfang wünscht.⁴

² Vgl. Ruhose, F. (2014)

³ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stichtag: 31.03.2014

⁴ Vgl. Wanger, S. (2011)

Mit Blick auf die vorhandenen beruflichen Qualifikationen der in Minijobs Beschäftigten wird deutlich, hier handelt es sich um eine arbeitsmarktnahe Beschäftigtengruppe mit beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Wie die Darstellung zu den Berufsabschlüssen des 'Länderreports Deutschland' zeigt, verfügt knapp die Hälfte der in Minijobs Beschäftigten über einen beruflichen und knapp fünf Prozent über einen akademischen Abschluss. Dennoch existiert im Zusammenhang der Fachkräfte-diskussion (noch) keine ausreichende Wahrnehmung und auch auf institutioneller Ebene keine gezielte Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, die eine konkrete Erschließung dieses Potenzials ermöglicht.

Geringfügig Beschäftigte nach Berufsabschluss in Deutschland		
	In Prozent	Insgesamt 7.354.094
Mit anerkannten Berufsabschluss	41,9 %	3.084.822
Mit akademischen Abschluss	4,6 %	339.436
Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	15,3 %	1.128.115
Ausbildung unbekannt	38,1 %	2.801.721

Quelle: Länderreport Deutschland, nach ausgewählten Merkmalen, Stichtag 31. März 2014

Einfache Arbeit gleich Minijob?

Trotz vorhandener beruflicher Fähigkeiten und Fertigkeiten wird der Minijob mit einer Mini-Qualifizierung in Verbindung gebracht. Häufig werden in Minijobs Beschäftigte als „Aushilfen“ betrachtet, die in der Regel „einfache Arbeiten“ in einem klar abgegrenzten Tätigkeitbereich ausüben, und für die keine oder kaum besondere Qualifikationsanforderungen bestehen. Der Minijob als Einfacharbeitsplatz für formal Geringqualifizierte, insbesondere für Langzeitarbeitslose, war einst als niederschwelliger Einstieg in ein reguläres Arbeitsverhältnis gedacht.

Jedoch findet der Minijob heute ganz unterschiedliche Anwendung in der Wirtschaft, und das nicht immer zugunsten der Beschäftigten, die ein existenzsicherndes Auskommen anstreben. „Der Minijob ist

inzwischen zu einem etablierten Personalinstrument des Lohndumpings geworden.“, so die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Hannelore Buls.⁵ Minijobs sind vorwiegend im Dienstleistungssektor zu finden – vor allem dort sind niedrige Lohnkosten ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Minijobbeschäftigte sind dadurch besonders stark vom Niedriglohn betroffen. Darüber hinaus werden sie als Randbelegschaft häufig nicht in Weiterbildungen einbezogen und haben nur wenig Chance auf betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung.

Dem gegenüber steht die allgemeine Veränderung der „einfachen Arbeit“. Sie wird durch die fortschreitende Technisierung zunehmend ersetzt, und andere anspruchsvollere und komplexere Tätigkeiten entstehen. Diese erfordern ein stärkeres Verantwortungsbewusstsein – und gerade im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen hohe kommunikative Fähigkeiten.

Dass die Qualifikationserfordernisse gegenüber geringfügig Beschäftigten zunehmen, wird auch bei der Analyse aktueller Stellenausschreibungen für Minijobs deutlich. Nicht selten wird Berufserfahrung, eine hohe Flexibilität, Eigenverantwortung sowie stark ausgeprägte Dienstleistungsbereitschaft vorausgesetzt.

Zusammengenommen werden geringfügig Beschäftigte häufig als „billige Arbeitskräfte“ eingesetzt, deren berufliche Potenziale seitens der Unternehmen kaum in den Blick genommen und nur unzureichend durch betriebliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.

Berlin zum Thema

Wie schätzen die Berlinerinnen und Berliner die beruflichen Perspektiven von geringfügig Beschäftigten ein? Im Rahmen des Projekts 'Joboption Berlin' wurden im Jahr 2013 insgesamt 2.007 Personen aus Berlin befragt, darunter auch Personalverantwortliche, ob aus

⁵ Vgl. Buls, H. (2014)

ihrer Sicht der Minijob ein Sprungbrett in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis darstellt. Wie die Abbildung verdeutlicht, das Ziel, der 450-Euro-Job sei eine Brücke in ein reguläres Arbeitsverhältnis, wird als nicht erreicht eingeschätzt. Lediglich 27 Prozent stimmen dieser Aussage zu.

Aussage: Ein Minijob bietet die Möglichkeit...	Ja	Nein	Unentschlossen / keine Ahnung / keine Angabe
...in eine Teil- oder Vollzeitstelle einzusteigen.	27 %	28 %	45 %
...eigene berufliche Qualifikationen einzusetzen.	32 %	21 %	46 %
...sich im Unternehmen zu integrieren.	37 %	21 %	41 %
...Ideen ins Unternehmen einzubringen/weiterzuentwickeln.	29 %	29 %	42 %

Darstellung: Joboption Berlin (2013): Minijob-Umfrage Berlin 2013

Bei der Frage, ob ein Minijob die Möglichkeit bietet, Ideen ins Unternehmen einzubringen oder sich weiterzuentwickeln, teilen sich die Meinungen. Knapp ein Drittel stimmt dieser Aussage zu, wohingegen ebenso viele der Auffassung sind, dass ein Minijob diese Möglichkeit nicht bietet.

Zur Einschätzung, inwieweit Minijobbeschäftigte in die betriebliche Personalarbeit eingebunden werden, zeigt die nachstehende Darstellung, dass über ein Drittel glaubt, dass geringfügig Beschäftigte nicht zu Personalgesprächen eingeladen werden. Mit 38 Prozent ist der Anteil derer noch höher, die nicht der Überzeugung sind, dass geringfügig Beschäftigten Weiterbildungsangebote gemacht werden.

Auch im Bezug auf offene Teil- oder Vollzeitstellen sind nur ein Drittel der befragten Berlinerinnen und Berliner der Ansicht, dass Minijobbeschäftigte über die Stellen informiert werden, wie die Abbildung zeigt.

Die Umfrageergebnisse machen eines deutlich: Minijobs spielen im Zusammenhang der Fachkräftediskussion bislang kaum eine Rolle.

Einschätzung: Erhalten Minijobberinnen/ Minijobber...	Ja	Nein	Unentschlossen / keine Ahnung / keine Angabe
...eine Einladung zu Personalgesprächen?	16 %	33 %	51 %
...die Möglichkeit für Weiterbildungen?	17 %	38 %	46 %
...Information über unternehmensinterne Stellenausschreibungen?	24 %	25 %	51 %
...das Angebot, bei Bedarf in eine Teil-/Vollzeitstelle zu erweitern?	32 %	13 %	54 %

Darstellung: Joboption Berlin (2013): Minijob-Umfrage Berlin 2013

Was tut Berlin für die Sicherung von Fachkräften?

Mit dem Programm 'BerlinArbeit' hat der Berliner Senat 2012 die Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik in die Wege geleitet. Im Wesentlichen umfasst es vier Ziele:

1. Zahl der Erwerbslosen senken
2. Gute Arbeit als Grundprinzip durchsetzen
3. Berlin zu einem TOP-Standort mit guten Fachkräften weiterentwickeln
4. Zusammenspiel der Akteure verbessern, um die Wirksamkeit der Mittel zu erhöhen

Der Aspekt 'Gute Arbeit' zielt dabei auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und wird als wesentlicher Wettbewerbsfaktor in der Sicherung von Fachkräften gesehen. „Ich will, dass gute Arbeitsplätze entstehen. Das ist ein Standortfaktor, der auch Fachkräfte von außen anzieht. Dazu gehören eine gute Bezahlung, sichere Verträge, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Klar ist: Wenn die Bedingungen gut sind, wirkt sich das positiv auf die Leistung der Mitarbeiter aus. Das ist gut fürs Geschäft und damit im Interesse der Firmen.“, so die Berliner Arbeitssenatorin Dilek Kolat.⁶

Mythos Fachkräftemangel?

Kritische Stimmen meinen, es gäbe im Grunde keinen Fachkräftemangel. Das Problem sei vielmehr, dass Unternehmen lange Zeit nicht über Personalmarketing, Weiterbildung ihrer

⁶ Vgl. Langenbach, S. (2012)

Belegschaft, lebenslanges Lernen, altersgerechte Arbeitsplätze sowie flexible Arbeitszeitmodelle nachgedacht und deshalb nun bei der Bindung und Gewinnung von Fachkräften Schwierigkeiten hätten.

werden beispielsweise Weiterbildungen verhältnismäßig selten angeboten.

Prognosen zum Fachkräftemangel

Es gibt eine Vielzahl von Prognosen, wie sich das Phänomen „Fachkräftemangel“ künftig darstellen wird. Einige Indikatoren weisen darauf hin, dass zukünftig verstärkt Beschäftigungseingänge zu erwarten sind:

- Im Zuge der demographischen Entwicklung altert die Erwerbsbevölkerung schneller als die Bevölkerung insgesamt. Das Angebot an Fachkräften wird zurückgehen. Diese Situation wird als „Ersatzbedarf“ bezeichnet.
- Der Trend zur Akademisierung erzeugt eine Konkurrenz zwischen Facharbeit und akademischer Bildung. Nicht zuletzt durch den gesellschaftlichen Imageverlust der handwerklichen und anwendungspraktischen Kompetenzen ziehen junge Menschen vermehrt das Studium einer Berufsausbildung vor.
- Durch eine gute konjunkturelle Entwicklung wird ein hoher Fachkräfteeinsatz an Bedeutung gewinnen.
- Einfache Arbeit nimmt ab und die technologischen Entwicklungen begünstigen den Einsatz von Fachkräften.

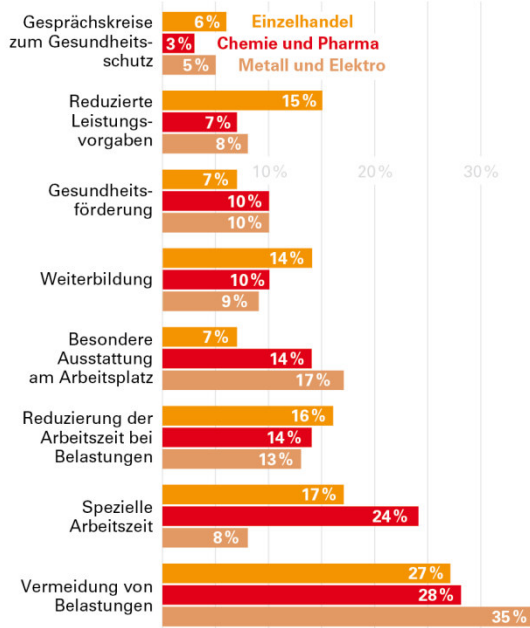
Die Bundesagentur für Arbeit spricht aktuell nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland. Es gibt jedoch Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern, wie im Bereich Maschinenbau oder im Gesundheitswesen und in Pflegeberufen – dort insbesondere in der Altenpflege. Im deutschen Handwerk zählen Mechatronik und Bauelektrik aus dem Bereich Sanitär-, Heizungs-, und Klimatechnik vorrangig als Mangelberufe.⁸

Forderungen im Kontext der Fachkräftediskussion

Was sind die Forderungen und Empfehlungen, um den Anforderungen einer sich verändernden

Zögerliche Anpassung an Demografie

Betriebe bieten als altersgerechte Maßnahme an ...



Quelle: INQA 2011 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Dieses wird durch eine Studie des Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) und der Universität Kassel bestätigt, in der rund 500 Managerinnen und Manager und 300 Betriebsräte zum demografischen Wandel befragt wurden.⁷ Danach sei die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nur dann ein Anreiz für Unternehmen, wenn sich die Investition kurzfristig auszahle. Als Instrument, um langfristig auf die demografische Entwicklung zu reagieren, würde dies noch nicht durchgängig eingesetzt, so ein Ergebnis der Studie. Die Darstellung verdeutlicht, welche Maßnahmen Unternehmen ergreifen, um Arbeitsbedingungen und damit die Attraktivität des Unternehmens zu verbessern. Während die Vermeidung von Belastung relativ häufig vorangetrieben wird,

⁷ Vgl. Tullius, K./Freidank, J./Grabbe, J./Kädtler, J./Schroeder, W. (2012)

⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2014)

Arbeitswelt und den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen?

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied, spricht von Defiziten und institutionellen Hindernissen hinsichtlich des bisher nicht ausgeschöpften inländischen Fachkräftepotenzials und erklärt, dass sich die Bemühungen um die Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen verstärken müssten. Im Jahr 2012 flossen 900 Millionen Euro, die den Jobcentern für Qualifizierungsmaßnahmen zur Verfügung standen, zurück an das Bundesfinanzministerium und wurden nicht ausgeschöpft.⁹

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA sieht angesichts der allgemeinen Verlängerung der Erwerbstätigkeit, den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit im Alter als wesentliche zukünftige Herausforderung für Unternehmen.¹⁰

Maßnahmen zur Sicherung von Fachkräften

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales setzt zur Sicherung der Fachkräftebasis auf zwei wesentliche Bausteine: die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung in Deutschland sowie die Erhöhung des Qualifikationsniveaus der (Erwerbs-)Bevölkerung.

Im Detail umfasst das

- a) die Aktivierung und Beschäftigungssicherung,
- b) eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- c) Bildungschancen für alle von Anfang an,
- d) Qualifizierung: Aus- und Weiterbildung sowie
- e) die Integration und qualifizierte Zuwanderung.

Entlang dieser Ziele sollen Maßnahmen mit den Aktivitäten der Unternehmen und Sozialpartner sowie den Ländern und Kommunen initiiert werden.

⁹ Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund DGB (2013)

¹⁰ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA (2014)

Zahlen, bitte!

Beschäftigte in Deutschland ¹¹	29.932.409
geringfügig beschäftigt (g. b.)	7.354.094
davon ausschließlich g. b.	4.989.970
im Nebenjob g. b.	2.364.124
Beschäftigte in Berlin ¹²	1.463.747
geringfügig beschäftigt	206.537
davon ausschließlich g. b.	150.867 (73 %)
Arbeitslose in Berlin	210.368
Engpass an beruflich Qualifizierten in Berlin in 2015 ¹³	61.000
Voraussichtlicher Engpass an beruflich Qualifizierten in Berlin in 2030	225.000

„Die Anstrengungen müssen alle Zielgruppen des Arbeitsmarktes umfassen. Sie müssen die Ausbildung junger Menschen genauso beinhalten wie die Intensivierung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen für alle Alters- und Qualifikationsgruppen. Insbesondere die Potenziale von Frauen und Älteren, aber auch die von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Behinderung sind für den Arbeitsmarkt besser als bisher zu erschließen.“, heißt es in dem Konzeptpapier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema 'Fachkräftesicherung'.¹⁴

¹¹ Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stichtag: 31.03.2014

¹² Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2014)

¹³ Quelle: Fachkräftemonitor der IHK Berlin: Auswahl der beruflich Qualifizierten in der Region Berlin <http://www.fachkraeftemonitor-berlin.de/>

¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales BAMS (2011)

Maßnahmen, um Potenziale zu erschließen

Einer der Wege, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Fachkräftesicherung vorsieht, ist die Beschäftigungssicherung Älterer und die Aktivierung von Arbeitslosen. Insbesondere Letzteres zeige jedoch nicht die gewünschten Effekte, so Berndt Keller und Hartmut Seifert in ihrer Expertise „Atypische Beschäftigungsverhältnisse“.¹⁵ Dort heißt es, die Integration von Langzeitarbeitslosen gehe mit der Zunahme von befristeten und oft prekären Arbeitsverhältnissen einher. Dabei würden Leiharbeit, Minijob und Co. häufig ihre Brückenfunktion in ein sozial abgesichertes Arbeitsverhältnis verfehlen. Die Aufwärtsmobilität sei erheblich eingeschränkt. Neben der höheren Beschäftigungsinstabilität ist hierbei auch die geringere Berücksichtigung dieser Beschäftigtengruppe für Fortbildungen und damit Weiterqualifizierung benannt. Ein leichter Zugang zu Weiterbildung, so Keller und Seifert, würde die Aufstiegschancen verbessern.¹⁶

Zusammenfassend ist festzuhalten, in keiner der genannten Ausführungen werden Minijobbeschäftigte als konkrete Zielgruppe für Maßnahmen genannt, die auf eine Erschließung des vorhandenen Potenzials im Zusammenhang der Fachkräftediskussion zielen. Trotz ihrer arbeitsmarktnahen Positionierung stehen beispielsweise gezielte Angebote und Fördermöglichkeiten für eine betriebliche Weiterqualifizierung nicht im Fokus. Noch immer fehlt die hinreichende Wahrnehmung, dass bei 7,3 Millionen geringfügig Beschäftigten in Deutschland ein bislang ungenutztes Potenzial schlummert, wenn es um die Sicherung von Fachkräften geht – insbesondere im Hinblick auf den hohen Anteil an Frauen, die den Minijob häufig aus Gründen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wählen, und oft gut bis sehr gut ausgebildet sind.

¹⁵ Vgl. Keller, B./Seifert H. (2011)

¹⁶ Ebd.

Branchenspezial: Altenpflege

Wie eingangs erwähnt zeigt sich derzeit besonders im Bereich der Altenpflege ein enorm hoher Bedarf an Spezialistinnen und Spezialisten sowie examinierten Fachkräften. Das verwundert nicht, denn die Branche Altenpflege ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ein besonders dynamischer Wirtschaftszweig.

„Die Bertelsmann Stiftung prognostiziert in ihrem `Pflegerreport 2030` für Berlin eine relative Zunahme der Pflegebedürftigkeit im Zeitraum 2009 bis 2030 um 56 Prozent. Geht man von ähnlichen Rahmenbedingungen wie 2009 aus, könnten damit im Jahr 2030 mehr als 25.000 Vollzeitstellen fehlen.“¹⁷, so der Branchenreport `Die Altenpflege in Berlin`.¹⁸ Mit Blick auf Deutschland verdeutlicht die Studie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) `Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft`¹⁹, das hohe Beschäftigungspotenzial dieser Branche. Dort werden bis 2025 bis zu 180.000 zusätzliche Pflegekräfte in den ambulanten und stationären Altenpflegeeinrichtungen in Deutschland erwartet.

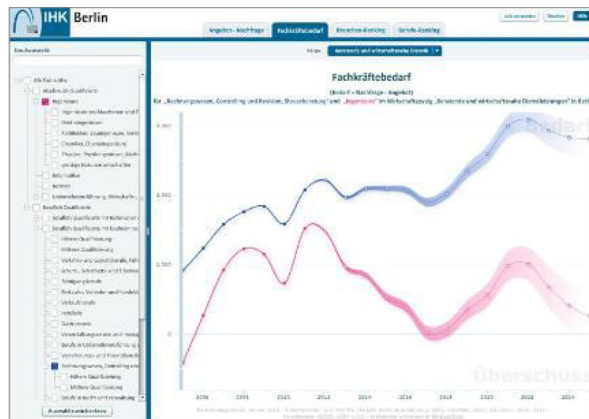
Mit dieser Entwicklung gehen steigende Einrichtungs- wie Beschäftigtenzahlen einher. Zwischen 2003 und 2012 ist die Anzahl der ambulanten Pflegeeinrichtungen in Berlin von 374 auf 575 gestiegen, was einem Zuwachs von 53,7 Prozent entspricht. Gleichzeitig hat sich die Zahl der stationären Einrichtungen von 342 auf 419 erhöht. Der Zuwachs liegt damit bei 22,5 Prozent.²⁰

¹⁷ Vgl. Bertelsmann Stiftung (2012)

¹⁸ Vgl. Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2014), S. 12.

¹⁹ Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie BMWi (2012)

²⁰ Vgl. Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2014), S. 13.



Bildquelle: Fachkräftemonitor IHK Berlin

Wirtschaftspolitisch sind diese Zahlen erfreulich, nur fehlt es an geeignetem Personal, um eine zeitgemäße Pflege zu gewährleisten. Nicht nur steigt die Anzahl der zu pflegenden Personen, auch ändern sich die Anforderungen und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden. „Insbesondere die steigende Nachfrage nach kultursensiblen Pflegeangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund oder mit einer anderen sexuellen Identität muss sich verstärkt in der Angebotsstruktur der Pflegedienstleistenden widerspiegeln. Auch innovative Wohnprojekte für pflegebedürftige Menschen werden zunehmend nachgefragt.“, heißt es in dem Branchenreport 'Die Altenpflege in Berlin' weiter.

Laut Meike Jäger, ver.di Landesbezirksfachbereichsleiterin Berlin-Brandenburg, arbeiten 12 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Altenpflege in einem Minijob.²¹ Das seien mehr als 8.000 Beschäftigte. Über die Hälfte von ihnen sogar ausschließlich auf 450-Euro-Basis; auch das mit steigender Tendenz. „Wir sehen hier einen starken Verdrängungseffekt von regulären Beschäftigungsverhältnissen zugunsten von Minijobs. ver.di vertritt die Auffassung, dass das kein sinnvoller Weg ist, um dem Fachkräftemangel adäquat entgegen zu wirken. Dienstleistungsqualität hieße auch, gute Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und in die Beschäftigten zu investieren, sie durch Fort-

und Weiterbildung zu qualifizieren, sie dadurch zu motivieren und somit auch langfristig ans Unternehmen zu binden. Minijobs bieten keine Perspektive – und sind deshalb auch keine Alternative.“, so Jäger weiter.²²

Einerseits besteht ein hohes Beschäftigungspotenzial – andererseits steht die Altenpflege eher für schlechte Arbeitsbedingungen. Schichtdienste bedeuten große Einschränkungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Im Bezug auf die hohen qualifikatorischen Anforderungen und der steigenden Arbeitsverdichtung sind die Verdienstmöglichkeiten für die Beschäftigten sehr niedrig, was das Berufsfeld Altenpflege für viele unattraktiv macht.

Voll- und Teilzeitbeschäftigte in der Berliner Altenpflege		
	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	20.379 (47,6 %)	22.408 (52,4 %)
Männer	7.417 (56,3 %)	5.654 (34,7 %)
Geringfügig Beschäftigte in der Berliner Altenpflege		
	Frauen	Männer
geringfügig beschäftigt	5.704 (70,9 %)	2.339 (29,1 %)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik (April 2014); eigene Berechnungen

Um der Engpasssituation in der Altenpflege entgegen zu wirken, bedarf es vielfältiger Maßnahmen, die zum einen grundsätzlich auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zielen und gleichzeitig vorhandene personelle Ressourcen besser in den Blick nehmen. Die Notwendigkeit erschließt sich bei der Betrachtung der Vielzahl an Teilzeit- und Minijobs. Zu überlegen ist, welche Rolle können die geringfügig Beschäftigten – insbesondere die ausschließlich geringfügig Beschäftigten der Altenpflege einnehmen, wenn es um die Frage geht, wie Fachkräfte gewonnen und langfristig gebunden werden können?

²¹ Vgl. Wert.Arbeit GmbH, Berlin (2014), S. 36.

²² Vgl. Jäger, M. (2014)

Quellen

- Bertelsmann Stiftung** (2012): Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun?“, Gütersloh.
- Buls, H.** (2014): Statement im Rahmen der Berliner Kampagne „Warum Minijob? Mach mehr draus!“. http://www.ziz-berlin.de/Joboption_Berlin.html#Statements_Joboption_Berlin (06.12.2014).
- Bundesagentur für Arbeit** (2014): Arbeitsmarktberichterstattung. Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Juni 2014, Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA** (2014): Demografischer Wandel in der Arbeit. Körperlich schwere Arbeit belastet Ältere stärker. In: BIBB/BAuA-2012, Factsheet 05, Dortmund.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales BAMS** (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung, Berlin.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie BMWi** (2012): Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund DGB** (2013): Fachkräftesicherung gibt es nicht zum Nulltarif. In: Pressemitteilung, PM 010, (23.01.2013). <http://www.dgb.de/presse/++co++7476e3f0-656f-11e2-bf92-00188b4dc422> (06.12.2014)
- Industrie und Handelskammer zu Berlin IHK** (2014): Fachkräftemonitor der IHK Berlin: Auswahl der beruflich Qualifizierten in der Region Berlin <http://www.fachkraeftemonitor-berlin.de/> (06.12.2014).
- Jäger, M.** (2014): Statement im Rahmen der Berliner Kampagne „Warum Minijob? Mach mehr draus!“. http://www.ziz-berlin.de/Joboption_Berlin.html#Statements_Joboption_Berlin (06.12.2014).
- Keller, B./Seifert, H.** (2011): Atypische Beschäftigungsverhältnisse. Stand und Lücken der aktuellen Diskussion. In: WSI-Mitteilungen 3/2011, Düsseldorf, S. 138-145.
- Langenbach, S.** (2012): Senatorin Dilek Kolat prangert an. Berliner Bosse drängen Frauen in die Minijob-Falle. In: Berliner Kurier, (05.09.2012). <http://www.berliner-kurier.de/kiez-stadt/senatorin-dilek-kolat-berlin-bosse-draengen-frauen-minijob-falle,7169128,17179672.html> (06.12.2014).
- Ruhose, F.** (2014): Auf dem Weg zu einer neuen Arbeitskultur. In: WISO direkt, Oktober 2014, Bonn.
- Tullius, K./Freidank, J./Grabbe, J./Kädtler, J./ Schroeder, W.** (2012): Perspektiven alter(n)sgerechter Betriebs- und Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen 2/2012, Düsseldorf.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen** (2013): Senatorin für Arbeit startet Öffentlichkeitskampagne: „Minijob. Mach mehr draus.“, Pressemitteilung vom 20.11.2013. <http://www.berlin.de/sen/aif/ueber-uns/presse/2013/pressemitteilung.156013.php> (06.12.2014).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Berlin, September 2014.
- Wanger, S.** (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB Kurzbericht 9/2011, Nürnberg.
- Wert.Arbeit GmbH, Berlin** (2014): Der Branchenreport „Die Altenpflege in Berlin – ein Report zur Situation und den Entwicklungsperspektiven der Branche“, Berlin.

Impressum



Ein Projekt von



Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Mechthild Kopel, M.A.
Albrechtstraße 11 a
10117 Berlin
Tel.: 030 2803208-6
info@wertarbeitgmbh.de

zukunft im zentrum GmbH

Viveka Ansorge
Rungestraße 19
10179 Berlin
Tel.: 030 278733-91
info@joboption-online.de

Auch im Netz:



info@joboption-online.de
www.minijob-machmehrdras.de
YouTube.com/MinijobMachmehrdras