

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2015

## Beschäftigung und Erwerbsteilhabe von Arbeitnehmern/-innen in Niedersachsen

Hohe Zahl von Minijobberinnen in westlichen Regionen  
des Landes

Uwe Harten

ISSN 1861-3586

IAB Niedersachsen-Bremen  
in der Regionaldirektion

Niedersachsen-  
Bremen



# Beschäftigung und Erwerbsteilhabe von Arbeitnehmern/-innen in Niedersachsen

Hohe Zahl von Minijobberinnen in westlichen Regionen des Landes

Uwe Harten (IAB Niedersachsen-Bremen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.



## Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	9
1 Einleitung	11
2 Teilzeitbeschäftigung	12
2.1 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung	13
2.2 Geringfügige Beschäftigung („Minijobs“)	16
3 „Erweiterte“ Beschäftigungsquoten	22
4 Frauen-Beschäftigungsquoten in den niedersächsischen Regionen	25
5 Minijobberinnen in Niedersachsen und in der Region Niedersachsen West (+Helmstedt)	29
5.1 Motivationslagen und Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung)	29
5.2 Qualifikation und Anforderungsniveau	31
5.3 Berufe	34
6 Fazit	36
Literatur	38

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen und dem Durchschnitt der anderen westlichen Bundesländer	13
Abbildung 2:	Teilzeitquote der weiblichen SVB in Niedersachsen und dem Durchschnitt der anderen westlichen Bundesländer nach Altersjahren in 2005, 2008 und 2014 in Prozent	15
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung soz.vers.pflichtig sowie geringfügig Beschäftigter in Niedersachsen und den anderen westlichen Bundesländern 2008 bis 2014	17
Abbildung 4:	Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten von Frauen nach Flächenländern im Jahr 2014 in Prozent (Sortierung nach SV-Beschäftigungsquoten)	18
Abbildung 5:	Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten von Männern nach Flächenländern im Jahr 2014 in Prozent (sortiert nach den SV-Beschäftigungsquoten)	19
Abbildung 6:	Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten (Sortierkriterium) von Frauen und Männern nach niedersächsischen Regionstypen im Jahr 2014 in Prozent	20
Abbildung 7:	Erweiterte Beschäftigungsquoten der Männer 2014 nach Flächenländern und deren Veränderung seit 2005 in Prozentpunkten	22
Abbildung 8:	Erweiterte Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 nach Flächenländern und deren Veränderung seit 2005 in Prozentpunkten	23
Abbildung 9:	Erweiterte Beschäftigungsquoten 2014 nach niedersächsischen Regionstypen und deren Veränderung seit 2005 in Prozentpunkten	24
Abbildung 10:	Erweiterte Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 in den niedersächsischen Regionen, Niedersachsen und Westdeutschland (ohne Niedersachsen) nach Altersjahren	26
Abbildung 11:	SV-Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 in den niedersächsischen Regionen, Niedersachsen und Westdeutschland (ohne Niedersachsen) nach Altersjahren	27
Abbildung 12:	Minijob-Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 in den niedersächsischen Regionen, Niedersachsen und Westdeutschland (ohne Niedersachsen) nach Altersjahren	28

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1:	Minijobberinnen nach dem Anforderungsniveau ihrer ausgeübten Tätigkeit in ausgewählten Regionen (jeweiliger Anteil an allen Minijobberinnen in Prozent)	33
Tabelle 2:	Minijobberinnen nach dem Anforderungsniveau ihrer ausgeübten Tätigkeit und dem erworbenen Berufsabschluss in ausgewählten Regionen (jeweiliger Anteil an allen Minijobberinnen in Prozent)	33
Tabelle 3:	Minijobberinnen in Niedersachsen und NDS West nach Berufsgruppen (sortiert nach größenmäßiger Verteilung in NDS West)	34
Tabelle 4:	Minijobberinnen in Niedersachsen und NDS West nach der Größenordnung des jeweiligen Anteils an allen Beschäftigten (SVB inkl. Minijobs) in der jeweiligen Berufsgruppe in NDS West	35

## **Anhangsverzeichnis**

Tabelle A 1:	Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen und allen anderen westlichen Bundesländern 2014 in Prozent	40
Tabelle A 2:	Minijob-Beschäftigungs- und Kinderbetreuungsquoten in Niedersachsen und den niedersächsischen Regionen 2014 in Prozent	40





## Zusammenfassung

In dieser Arbeit werden regionale Beschäftigungsunterschiede zwischen Niedersachsen und den anderen westlichen Bundesländern, aber auch zwischen drei niedersächsischen Regionstypen analysiert. Vor allem der getrennten Betrachtung der Beschäftigung von Frauen und Männern kommt hierbei eine besondere Bedeutung zu. Dabei können verschiedene Zusammenhänge zwischen den untersuchten Beschäftigungsformen (sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung), aber auch zu Rahmenbedingungen für deren Wahl erläutert und illustriert werden.

Vor dem Hintergrund des jeweiligen Gesamtbeschäftigungsgrades zeigt sich beispielsweise, dass es eine negative Beziehung zwischen geringfügiger Beschäftigung (Minijobs) und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (im Weiteren auch „SVB“ oder „SV-Beschäftigung“ abgekürzt) gibt. Im Rahmen dieser Untersuchung – wie auch aus exemplarisch benannter Literatur – kann jedoch nicht abgeleitet werden, in welchem relationalen Umfang und Kontext von Branchenstruktur, Betriebsgröße, Lohnhöhe beziehungsweise anderer Rahmenbedingungen diese Interdependenz steht.

Selbige Wechselbeziehung kann jedoch in einen weiteren Gesamtzusammenhang gestellt werden. Dies ist möglich am Beispiel einer Auswahl von Kreisen aus dem westlichen Niedersachsen (Region „NDS West“) mit einer deutlich überdurchschnittlichen Minijob-Beschäftigungsquote von Frauen, und dies insbesondere ab Beginn der Familienphase. Zudem wird die beschriebene negative Beziehung zur SVB im besonderen Maße sichtbar.

Zunächst ist in diesem Zusammenhang jedoch Folgendes festzustellen: Deutschlandweit repräsentativ erhobenen Motivationslagen von Hausfrauen, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, ist zu entnehmen, dass diese in der Mehrheit nicht nur grundsätzlich gern mehr arbeiten würden, sondern auch mehrheitlich insbesondere durch die Betreuung von Kindern respektive familiärer/häuslicher Pflichten daran gehindert sind. Ebenso die Mehrheit der befragten Hausfrauen benötigt das Einkommen aus dem (Mini-) Job unbedingt, um damit den Lebensunterhalt zu bestreiten. Der Großteil der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen ist demzufolge durch Kinderbetreuungspflichten an der Ausübung einer zeitlich umfassenderen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gehindert.

Das wiederum lässt gerade für NDS West den Schluss zu, dass die beschriebene Wechselbeziehung zwischen dem Umfang von Minijobs einerseits und sozialversicherungspflichtiger (Teilzeit) Beschäftigung andererseits in direktem Zusammenhang mit den beschriebenen Betreuungspflichten unter gleichzeitiger Einschränkung der realisierten Erwerbsteilhabe steht. Hinzu kommt, dass das Ausmaß der Ametrie („Schere“) zwischen Minijobs und SV-Beschäftigung von Frauen aus der Region NDS West in Relation zu Niedersachsen mit zunehmendem Alter der Frauen größer wird. Es ist daher anzunehmen, dass ein nicht unerheblicher Teil der in NDS West mit Beginn der Familienphase entstehenden Minijob-Beschäftigungsverhältnisse nach selbiger nicht mehr in sozialversicherungspflichtige umgewandelt werden beziehungsweise werden können. Gleichzeitig scheint es hier ebenso für einen Teil der Berufsrückkehrerinnen keine andere Möglichkeit der Erwerbsteilhabe zu geben (*Stellenangebot*) oder für selbige in Frage zu kommen (*Motivation*).

Untermauert werden diese Beobachtungen durch einen regionalen Vergleich der Minijob-Beschäftigungsquoten mit den Betreuungsquoten von Kindern (betreute Kinder im Verhältnis

zur jeweils gleichaltrigen Wohnbevölkerung), wobei eine relativ hohe negative Korrelation ermittelt werden konnte. Die Minijob-Beschäftigungsquoten und die Kinder-Betreuungsquoten bewegen sich also zu einem hohen Grad gegenläufig, wobei die Befragungsergebnisse zur Motivationslage darauf schließen lassen, dass die Mehrheit der Minijobberinnen aufgrund der ungünstigen regionalen Kinderbetreuungssituation an der Ausweitung ihrer Arbeitszeit beziehungsweise der Ausübung eines vollständig sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Jobs gehindert ist und nicht umgekehrt.

Schlussfolgernd bleibt in NDS West gegenüber den anderen Regionen in doppelter Hinsicht Fachkräftepotenzial ungenutzt: Zum einen gilt für alle Regionen, dass ein wunschgemäß ausdehnbares Stundenpotenzial von in überwiegendem Maße qualifizierten Frauen seitens der Betriebe nicht abgerufen wird beziehungsweise wegen beispielsweise nicht ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht abgerufen werden kann. Zum anderen gilt diese Aussage für NDS West umso mehr, als es hier prozentual deutlich mehr Minijobberinnen gibt, die zudem sogar noch in leicht überdurchschnittlichem Umfang über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen beziehungsweise eine qualifizierte Tätigkeit ausüben.

**Keywords:**

**Beschäftigungsform, Erwerbsbeteiligung, Frauen, geringfügige Beschäftigung, Kinderbetreuung, Niedersachsen, regionaler Vergleich**

Mein besonderer Dank gilt Carola Burkert, Stefan Böhme und Andrea Brück-Klingberg für wertvolle inhaltliche Anregungen, Jörg Althoff für die Unterstützung bei Datenrecherche und -verarbeitung sowie der formalen Gestaltung dieser Arbeit, aber auch Jeanette Carstensen für die Endredaktion.

## 1 Einleitung

Mit dieser Arbeit will ich aufzeigen, wie sich „abhängige Arbeit“ in Niedersachsen in den unterschiedlichen Beschäftigungsformen und deren Entwicklung, der Beteiligung der Bevölkerung am Erwerbsleben, regionalen Diskrepanzen und strukturellen Besonderheiten darstellt. Dabei wird ein besonderer Fokus auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern gelegt. Den Vergleichsmaßstab für eine Taxierung der niedersächsischen Beschäftigung bildet in der Regel der Durchschnitt der (anderen) westlichen Bundesländer.<sup>1</sup>

Einerseits konnte Niedersachsen unter den westlichen Bundesländern in den letzten zehn Jahren mit Abstand die zweithöchsten Beschäftigungsgewinne verbuchen. Andererseits fällt die – auch bundesweit – negative Differenz der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsquoten<sup>2</sup> der Frauen zu der der Männer in Niedersachsen aktuell nicht nur überdurchschnittlich hoch aus, sondern hat sich im Gegensatz zu allen anderen westlichen Bundesländern letzterer nicht angenähert. Daraus resultierte in IAB-Regional Niedersachsen-Bremen 1/2015 (vgl. Harten 2015) die Fragestellung, ob niedersächsische Frauen nicht in gleichem Maße wie Frauen in den anderen Bundesländern am zudem noch überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstum Niedersachsens partizipieren konnten.

In der genannten Arbeit wird dargelegt, dass Frauen in Niedersachsen wie auch westbundesweit zwar in der Gesamtheit eine stärkere Beschäftigungszunahme als die Männer verbuchen konnten. Im westdeutschen Durchschnitt, ohne Niedersachsen, war dieser Unterschied in der Wachstumsrate von Frauen und Männern jedoch größer. In beiden Fällen basierte der Unterschied auf erheblich höheren Beschäftigungsgewinnen der Frauen im Dienstleistungssektor. Gleichzeitig leistete aber die hohe Zahl zusätzlicher Beschäftigung im Produktionsorientierten Sektor in Niedersachsen nicht nur einen hohen Beitrag zum deutlich überdurchschnittlichen Gesamt-Beschäftigungswachstum, sondern war auch dafür verantwortlich, dass das beschriebene „Ungleichgewicht“ zwischen den Geschlechtern hierzulande geringer ausfiel, denn im Produktionsorientierten Sektor werden schwerpunktmäßig Männer beschäftigt.

*Daraus folgt für die SV-Beschäftigungsquote der Frauen in Niedersachsen: Sie hat sich trotz gleichfalls enormer Zunahme nicht der SV-Beschäftigungsquote der Männer annähern können.*

Zusätzlich wird auf Basis der Kategorisierung in drei niedersächsische Regionstypen (vgl. Harten 2015), die im Rahmen dieser Arbeit erneut Basis regionaler Vergleiche innerhalb Niedersachsens ist, aufgezeigt, dass der Regionstyp mit dem mit Abstand höchsten Be-

---

<sup>1</sup> Die Arbeitsmärkte West- und Ostdeutschlands weisen erhebliche strukturelle Diskrepanzen auf und sind nicht direkt miteinander vergleichbar. Deshalb erfolgen Vergleiche Niedersachsens im Rahmen dieser Arbeit nur mit den westlichen Bundesländern (vgl. Blien et al. 2010).

Ein Vergleich mit den westlichen Bundesländern ohne Niedersachsen erfolgt im Rahmen dieser Arbeit meist dann, wenn Niedersachsen eine hervorzuhebende Sonderstellung einnimmt, wodurch ein Bundesdurchschnittswert (inklusive Niedersachsen) noch nivelliert und damit die Vergleichbarkeit mit den anderen Bundesländern, beeinflusst durch den niedersächsischen „Ausnahmewert“, (un-) günstiger dargestellt würde.

<sup>2</sup> Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an ihrem Wohnort an der Wohnbevölkerung, jeweils im Alter von 15 bis 64 Jahren.

schäftigungswachstum mit einem nahezu ausgewogenen und zudem hohen Beschäftigungswachstum von Frauen wie Männern den größten Einfluss auf die beschriebene Entwicklung gehabt hat.

Nach diesen einleitenden Ausführungen bleiben jedoch folgende Fragen, die im Fokus dieser Arbeit stehen: Kann der Umfang an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen für die genannten regionalen Diskrepanzen, sowohl zwischen den westlichen Bundesländern als auch zwischen den niedersächsischen Regionstypen, neben der Branchenstruktur und –entwicklung als zusätzlicher Erklärungsansatz dienen? Wird Arbeit in Regionen mit höherer SV-Beschäftigungsquote womöglich nur auf mehr Köpfe verteilt (vgl. Wanger 2015)? Und unter fortgesetzter Berücksichtigung der geschlechterdifferenzierten Unterschiede: Hat auch das regionale Ausmaß geringfügiger Beschäftigung Einfluss auf die gemessene SV-Beschäftigungsteilhabe? Wird in Regionen mit niedriger SV-Beschäftigungsquote nur verstärkt sozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch geringfügige Beschäftigung substituiert (vgl. Hohendanner/Walwei 2013)?

## 2 Teilzeitbeschäftigung

Um einen Eindruck vom Grad der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen von Vergleichen zwischen Regionen oder Personengruppen zu bekommen, ist die Berechnung der Teilzeitquote (Teilzeitbeschäftigte gemessen an allen Beschäftigten) gängige Praxis (vgl. Vogel 2009; Lepper/Machnig/Schaade 2012; Wanger 2015). Unterschiede in der Methodik basieren auf der (Nicht-)Berücksichtigung von *ausschließlich* geringfügig Beschäftigten, um die die Zähler- wie auch die Nennergröße gegebenenfalls zu erweitern wären. In dieser Arbeit erfolgt eine getrennte Betrachtung dieser beiden Teilzeitformen, denn sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung unterscheidet sich hauptsächlich durch die reduzierte Arbeitszeit von einer Vollzeitbeschäftigung, was zwar auch mit Konsequenzen für das monatliche Einkommen und den gleichzeitigen Erwerb von Anwartschaften auf Versicherungs- und Sozialleistungen verbunden ist. Im Gegensatz dazu werden aber durch – auch als atypisch bezeichnete – geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in der Regel keine oder nur geringe Sozialversicherungsansprüche erworben, wodurch langfristig in dieser Erwerbsform tätige Personen im Alter häufig auf keine eigenständige Alterssicherung zurückgreifen können (vgl. Wanger 2011).

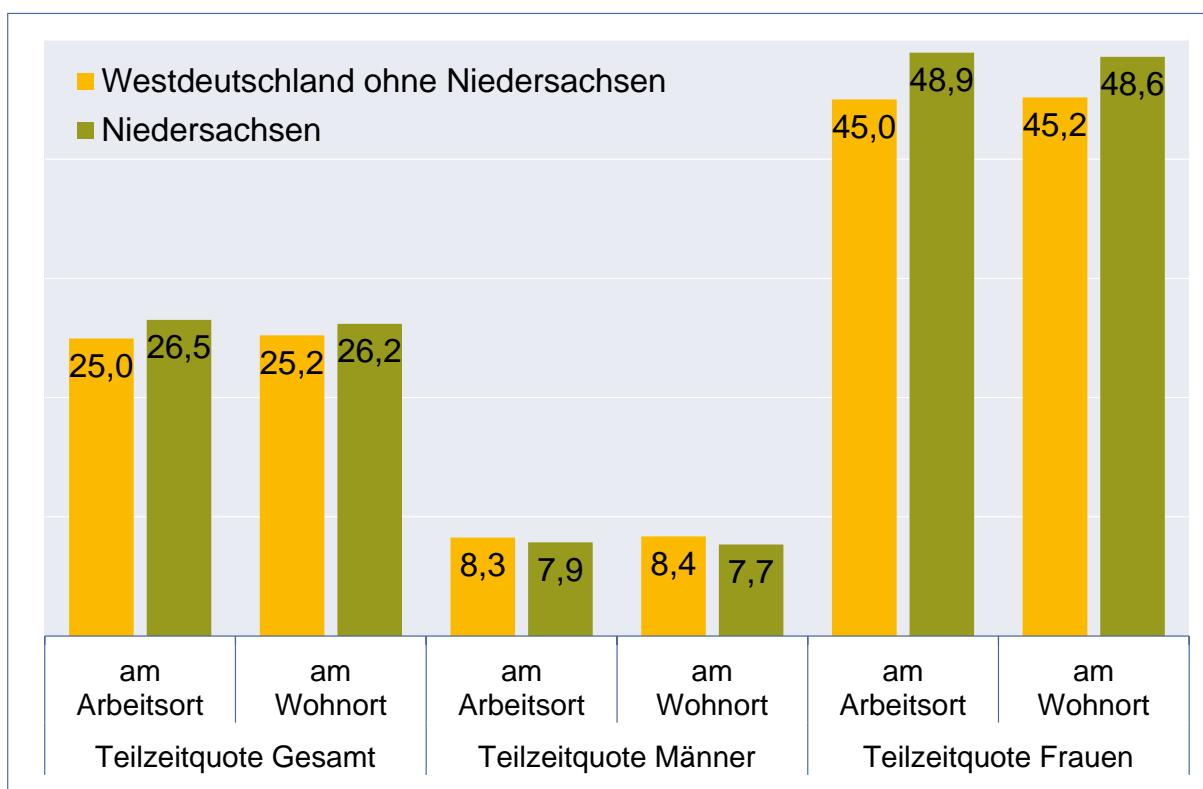
Teilzeitarbeit in der sozialversicherungspflichtigen wie auch geringfügigen Form „wird von Beschäftigten und Betrieben aus mehreren, teils sehr unterschiedlichen Gründen gewählt. Aus betrieblicher Sicht halten sich vom Markt bestimmte Motive – wie aktueller Personalbedarf, flexible Betriebszeiten sowie die Überbrückung vorübergehender Engpässe – und Mitarbeiterwünsche die Waage. Daneben spielen institutionelle Gründe wie das Teilzeitgesetz und die Elternzeit eine Rolle. Die Betriebe schätzen die Teilzeitarbeit unter wirtschaftlichen Aspekten weit überwiegend als sehr vorteilhaft ein, da sie insbesondere die betriebliche Flexibilität und Produktivität fördert (Wanger 2006). Das Hauptmotiv für die Beschäftigten, in Teilzeit erwerbstätig zu sein, sind die größeren individuellen Freiräume, die sie bietet, um berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.“ (Wanger 2011: 3).

## 2.1 Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung

In Niedersachsen hat die sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung seit langem ein überdurchschnittliches Gewicht. Im Vergleich mit allen anderen westlichen Bundesländern ist die Teilzeitquote auch in Niedersachsen in den zurückliegenden 15 Jahren von Jahr zu Jahr nicht nur stetig gestiegen, sondern war und ist nach wie vor in 2014 (Stand: Ende Juni) eine der höchsten Teilzeitquoten, nach Schleswig-Holstein, und nahezu gleichauf mit dem Stadtstaat Bremen und Rheinland-Pfalz (hier: am Arbeitsort, vgl. Tabelle A 1 im Anhang).

Wie aus Abbildung 1 erkennbar, ist das ausschließlich auf die westbundesweit höchste Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten in Niedersachsen zurückzuführen; die Teilzeitquote der Männer ist dagegen leicht unterdurchschnittlich.

**Abbildung 1: Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen und dem Durchschnitt der anderen westlichen Bundesländer in 2014**



Daten: 15- bis 64-jährige sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort und am Arbeitsort, Stand: Ende Juni 2014.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Abbildung 1 liefert aber noch eine weitere Erkenntnis: Teilzeitquoten lassen sich sowohl auf der Basis der Beschäftigten nach ihrem Arbeitsort<sup>3</sup> als auch nach ihrem Wohnort<sup>4</sup> errechnen. Dabei fällt auf, dass die niedersächsischen „Wohnort-Teilzeitquoten“ durchgängig niedriger

<sup>3</sup> Alle Beschäftigten, die – unabhängig von ihrem Wohnort – in Niedersachsen bzw. dem restlichen Westdeutschland arbeiten.

<sup>4</sup> Alle Beschäftigten, die – unabhängig von ihrem Arbeitsort – in Niedersachsen bzw. dem restlichen Westdeutschland wohnen.

und die westdeutschen entsprechend höher ausfallen, als die jeweiligen „Arbeitsort-Teilzeitquoten“.

Verantwortlich für diese Unterschiede sind die Zahl und die Struktur der Beschäftigten, die jeweils über die Grenzen Niedersachsens respektive der westlichen Bundesländer pendeln: In Niedersachsen pendeln dabei zur Ausübung ihrer Beschäftigung deutlich mehr Personen aus als andererseits einpendeln. Nun gibt es sicherlich verschiedene Gründe, die das Pendeln beeinflussen: Höhe des erzielbaren Einkommens, Erreichbarkeit der Arbeitsstelle, gegebenenfalls Betreuungssituation für Kinder am Wohn- oder Arbeitsort und so weiter. Grundsätzlich jedoch gilt, dass ein zu bewältigender, womöglich längerer Arbeitsweg ein Erschwernis darstellt, was im Rahmen einer Kosten-Nutzen-Rechnung der potenziell Betroffenen dazu führt, dass es unter Pendlern – in erster Linie wegen des damit verbundenen reduzierten Einkommens – deutlich weniger Teilzeitbeschäftigte gibt als unter Vollzeitbeschäftigten (vgl. Böhme et al. 2014). Die Teilzeitquote beziehungsweise der Teilzeitanteil unter Pendlern ist also geringer. Pendeln wie im Falle Niedersachsens somit mehr Personen aus als ein, und damit auch prozentual mehr Vollzeitbeschäftigte, führt das im direkten Vergleich von Wohnort- und Arbeitsort-Beschäftigten dazu, dass es unter den Beschäftigten mit Wohnort in Niedersachsen prozentual weniger Teilzeitbeschäftigte gibt als unter den Beschäftigten mit Arbeitsort Niedersachsen.<sup>5</sup>

In Westdeutschland (ohne Niedersachsen) verhält es sich „spiegelbildlich“ konträr: In erster Linie aus Ostdeutschland, aber auch aus den europäischen Nachbarländern, pendeln mehr Beschäftigte ein als aus, so dass die Teilzeitquote nach dem Wohnortprinzip jeweils höher ist, als wenn sie nach dem Arbeitsortprinzip erhoben wird (siehe dazu ebenfalls Abbildung 1).

Da die Teilzeitquote der Männer in Niedersachsen der west-bundesweiten weitestgehend entspricht, soll für einen Vergleich der Teilzeitquoten nach Altersjahren der Beschäftigten der Fokus auf der Teilzeitquote der Frauen liegen (Abbildung 2). Hierbei wird deutlich, dass in allen Vergleichsjahren die niedersächsische Teilzeitquote auch über nahezu alle Altersjahre (ab dem 22. Lebensjahr sämtliche) höher ist als im Durchschnitt des übrigen Westdeutschland. Dabei veränderten sich die Quoten zwischen 2005 und 2008 kaum – mit Ausnahme einer leicht überdurchschnittlichen Zunahme bei den jüngeren Frauen zwischen 24 und 36 Jahren (Kinderbetreuungsphase; vgl. Statistisches Bundesamt 2013) wie auch den älteren Frauen zwischen 48 und 54 Jahren (erhöhte Erwerbsneigung und Rückkehrerinnen). Dies geschah in den Vergleichsregionen in beinahe gleicher Größenordnung (Niedersachsen: +1,7 %-Punkte; West ohne Niedersachsen: +1,6 %-Punkte), auch über die einzelnen Lebensjahre hinweg.

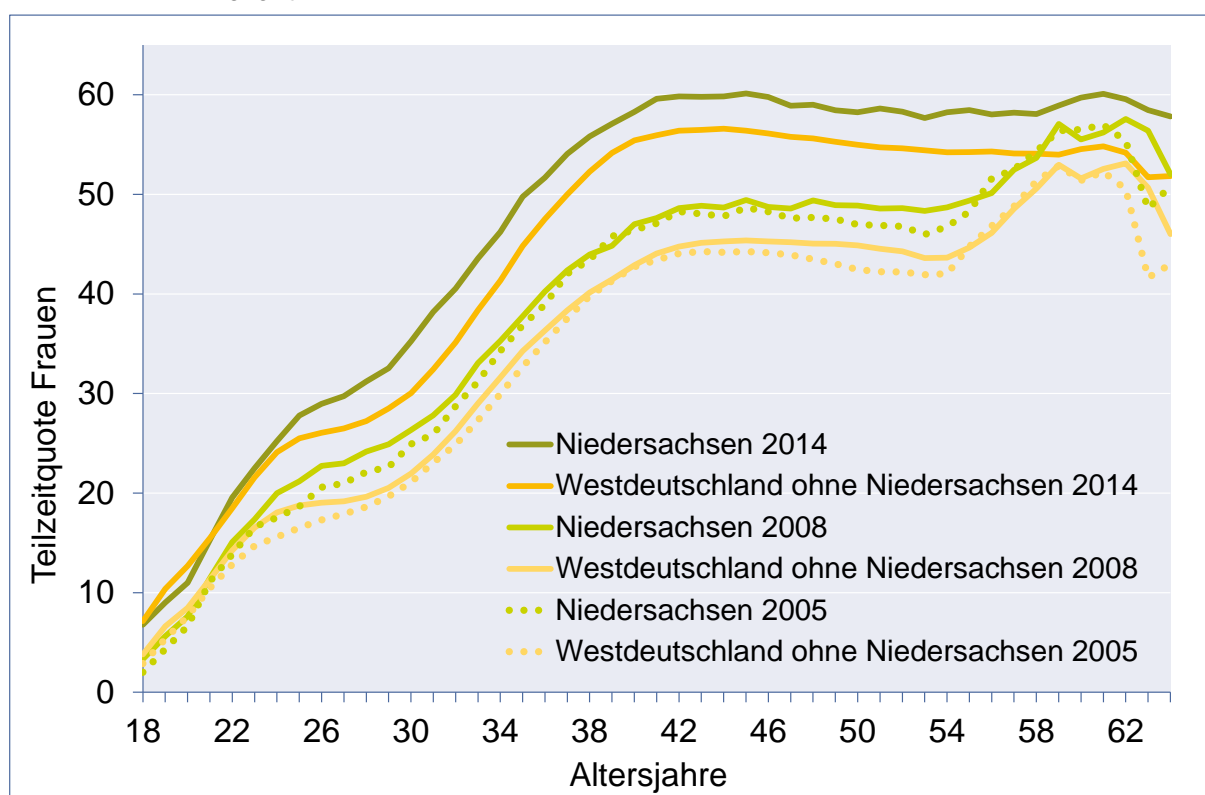
---

<sup>5</sup> Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), die auf den Sozialversicherungs-Meldungen der Betriebe aus Deutschland beruht, enthält sämtliche Beschäftigten (sozialversicherungspflichtig wie geringfügig), die in Deutschland arbeiten, unabhängig davon, ob sie ihren Wohnort in Deutschland oder im Ausland haben. Die Personen jedoch, die in Deutschland wohnen und im Ausland arbeiten, sind in der Beschäftigungsstatistik nicht enthalten. Die sich daraus ergebenden „statistischen Unschärfen“ können in diesem Zusammenhang aber vernachlässigt werden.

Auf welcher Grundlage man die Teilzeitquoten ermittelt, ist abhängig von der zu untersuchenden Fragestellung beziehungsweise dem Analyseziel: Für branchenbezogene oder regionale Beschäftigungsstruktur-Analysen läge der Fokus auf dem Arbeitsort. Ist die beschäftigte Person, ihre Motivation oder die Rahmenbedingungen für die Ausübung der Beschäftigung das Thema, bietet es sich an wohnortbezogene Teilzeitquoten zu nutzen.

Zwischen 2008 und 2014 fällt die Veränderung der Teilzeitquote deutlich stärker aus, was aber zum Teil auf eine in 2011/2012 vollzogene Umstellung des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung zurückzuführen ist. Diese führte zu spezifischen Umstellungseffekten, die sich sowohl in regional als auch bezogen auf Personengruppen teilweise deutlich gegenüber den Vorjahren abweichenden Daten zur Teilzeitbeschäftigung niederschlugen. Diese werden von der Statistik der BA in der Gesamtheit mit rund +4,5 Prozentpunkten veranschlagt. Es wird davon ausgegangen, dass die Arbeitgeber im Zuge der Umstellung die melderelevanten Angaben ihrer Beschäftigten überprüft und im Bedarfsfall aktualisiert haben. Daher ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten vor der Umstellung zu einem gewissen Grad untererfasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2013).

**Abbildung 2: Teilzeitquote der weiblichen SVB in Niedersachsen und dem Durchschnitt der anderen westlichen Bundesländer nach Altersjahren in 2005, 2008 und 2014 in Prozent**



Daten: 18- bis 64-jährige sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort, Stand: jeweils Ende Juni.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Dies berücksichtigend, ohne die jeweiligen quantitativen Auswirkungen der Umstellung nach Regionen und Personengruppen exakt beziffern zu können, ist dennoch festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigung von Frauen sich im Zuge der (Beschäftigungs-)Wachstumsjahre zwischen 2008 und 2014 fortgesetzt ausgeweitet hat. Vor dem Hintergrund des beschriebenen Bruchs in der Zeitreihe der Daten wird an dieser Stelle aber auf die exakte Angabe von Veränderungswerten verzichtet. Umstellungseffekt und –zeitraum ausklammernd kann jedoch festgestellt werden, dass seit 2005 ein geschätzter Zunahmetrend der Zahl teilzeitbeschäftig-

ter Frauen in einer Größenordnung von mehr als drei Prozent pro Jahr<sup>6</sup> zu beobachten ist. Diese Entwicklung verlief in den Vergleichsregionen insgesamt wie auch nach Altersjahren annähernd parallel (Niedersachsen mit +3,3 %/Jahr dabei leicht geringer als West ohne Niedersachsen mit +3,6 %/Jahr). Der Schwerpunkt der Ausweitung des Teilzeitanteils in diesem Zeitraum lag bei Frauen im Alter von 35 bis 44 Jahren.

Für die Zahl vollzeitbeschäftigter Frauen ist – in gleicher Weise – seit 2005 ein leichter Zunahmetrend festzustellen (Niedersachsen wie auch West ohne Niedersachsen: +0,5 %/Jahr).

Zum Vergleich: Das exakt ermittelbare jährliche Wachstum für alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen betrug in diesem Zeitraum (2005–2014) für Niedersachsen durchschnittlich +2,0 Prozent pro Jahr und für den Durchschnitt der anderen westlichen Bundesländer durchschnittlich +1,8 Prozent pro Jahr.

*Somit ist abschließend festzustellen, dass in Niedersachsen vor dem Hintergrund der, zudem schon langjährig höheren Teilzeitquote Arbeit zwar auf etwas „mehr Köpfe“ beziehungsweise Personen, hier ausschließlich bei Frauen, verteilt wird, als das bundesweit der Fall ist. Jedoch war im Rahmen des überdurchschnittlichen Beschäftigungswachstums keine sich von der durchschnittlichen Teilzeitquote der westlichen Bundesländer nennenswert abhebende Veränderung zu beobachten. Des Weiteren ist auf Ebene der Bundesländer auch kein systematischer Zusammenhang zwischen der Entwicklung und Höhe der Teilzeitquote und SV-Beschäftigungsquote erkennbar. Deshalb soll den letztgenannten Aspekten im Rahmen dieser Arbeit und im Rahmen der Analyse zur Erklärung der regionalen Unterschiede bei den SV-Beschäftigungsquoten kein weiterer Raum gegeben werden.*

## **2.2 Geringfügige Beschäftigung („Minijobs“)**

Als geringfügige Beschäftigung beziehungsweise „Minijob“ bezeichnet man die im Rahmen der „Hartz-Gesetze“ mit dem 2. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt ab 2003 neugeregelte sozialversicherungsrechtliche und steuerliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen, deren regelmäßiges monatliches Entgelt aktuell 450 Euro nicht übersteigt.<sup>7</sup> Bis zu dieser Entgeltgrenze sind Minijobber von Beiträgen zur Sozialversicherung und Steuern befreit, womit Arbeitnehmer in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen praktisch keine Ansprüche an die Kranken- und Arbeitslosenversicherung erwerben und allenfalls minimale Ansprüche an die Rentenversicherung. Denn seit 2013 besteht Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, von der jedoch auf Antrag des Arbeitnehmers eine Befreiung erfolgen kann (vgl. BGBl. I 2002 Nr. 87, 4621 ff. und BGBl. I 2012 Nr. 58, 2474 ff.).<sup>8</sup>

Minijobs können sowohl ausschließlich wie auch als Nebenbeschäftigung neben einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ausgeübt werden. Gegenstand dieser Arbeit sind nur die *ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse*, um sowohl von

---

<sup>6</sup> Gerundeter Durchschnitt aus dem jährlichen prozentualen Wachstum der Jahre 2005–2010 und 2013–2014.

<sup>7</sup> Anmerkung: Kurzfristige Beschäftigungen, die 50 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten, gelten ebenfalls als geringfügig, auch wenn sie über der Verdienstgrenze liegen.

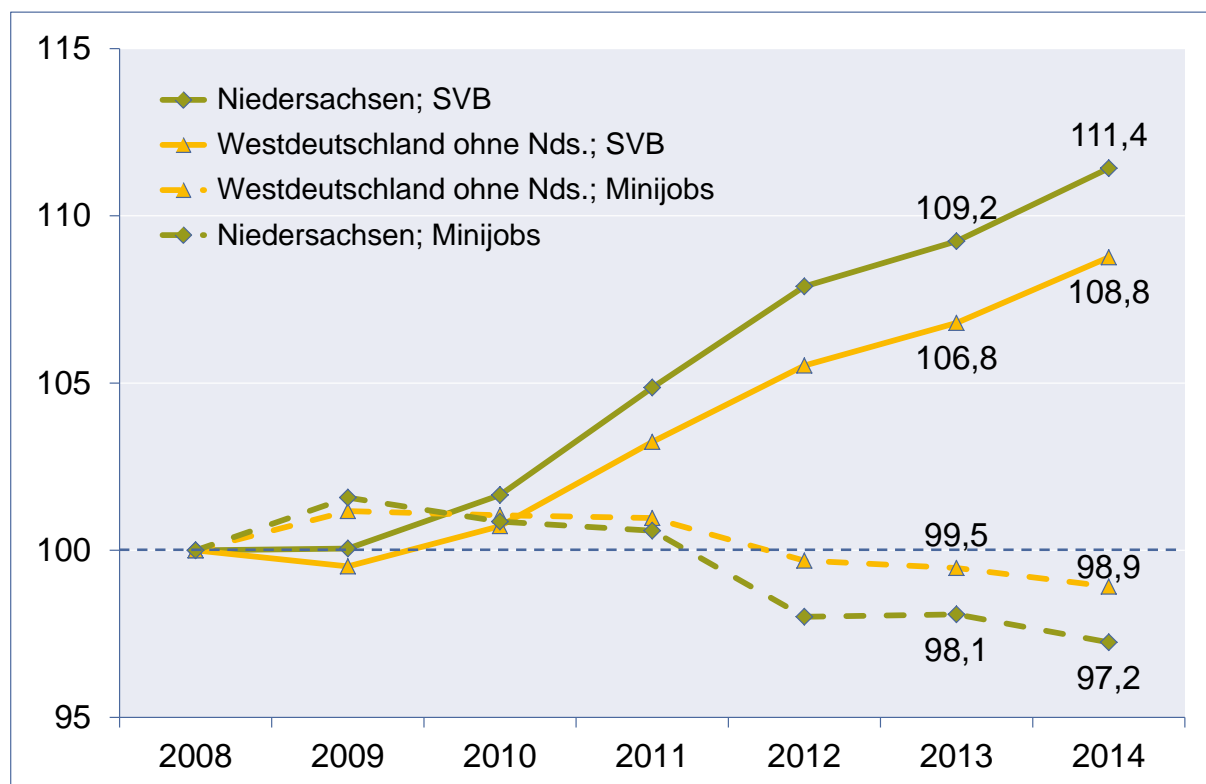
<sup>8</sup> Arbeitgeber zahlen pauschale Beiträge zu gesetzlicher Kranken-/Rentenversicherung sowie eine pauschalierte Lohnsteuer von 2 Prozent. Für die Beschäftigung in Privathaushalten gelten verringerte Pauschbeiträge.



der Größenordnung als auch vom sozioökonomischen Hintergrund her eine klare Abgrenzung dieser Beschäftigungsformen vornehmen und Mehrfachzählungen von Personen mit zwei und mehr Beschäftigungsverhältnissen weitestgehend vermeiden zu können.<sup>9</sup>

Das seit 2009 andauernde und zudem überdurchschnittliche sozialversicherungspflichtige Beschäftigungswachstum scheint nicht ohne Folgen für das Gewicht der geringfügigen Beschäftigung in Niedersachsen geblieben zu sein (Abbildung 3).

**Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung soz.vers.pflichtig sowie geringfügig Beschäftigter in Niedersachsen und den anderen westlichen Bundesländern 2008 bis 2014**



Daten: Index: 2008 = 100; 15- bis 64-jährige sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte am Arbeitsort, Stand: jeweils Ende Juni.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

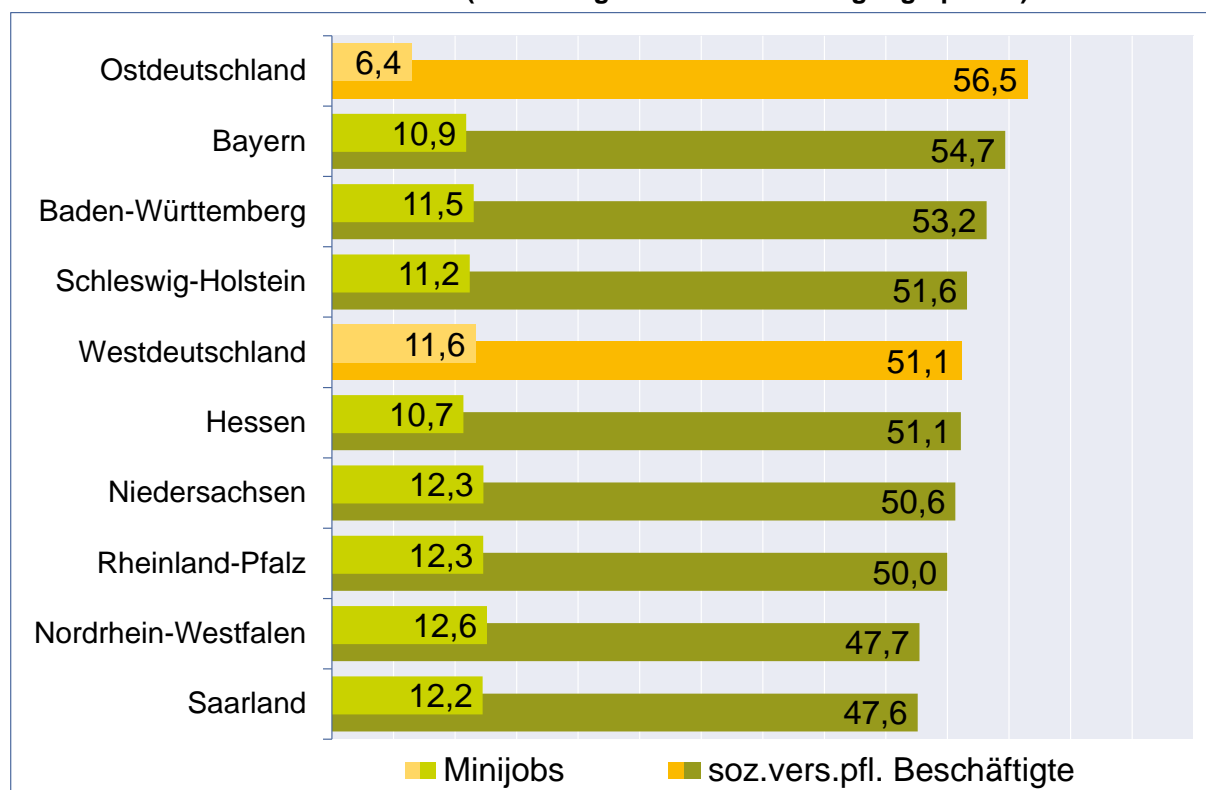
<sup>9</sup> Hat eine Person zwei oder mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse und beträgt das Entgelt hieraus insgesamt mehr als die Entgeltgrenze, so ist keine dieser Beschäftigungen geringfügig. Wird neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt, so werden diese nicht zusammengerechnet mit der Folge, dass diese Zweitbeschäftigung lediglich den pauschalen Abgaben unterliegt. Jede weitere geringfügige Beschäftigung führt jedoch zur Versicherungspflicht. Oberhalb der Entgeltgrenze gibt es allerdings noch „eine Gleitzone“ (Midijob) zwischen 450 € und 850 € mit ermäßigten Sozialversicherungsbeiträgen.

Anmerkung zur Datenbasis: Die Zahl der in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesenen ausschließlich geringfügig Beschäftigten beinhaltet eine gewisse Unschärfe, weil im Haupterwerb tätige Beamte/Beamtinnen oder Selbstständige mit geringfügig entlohnenden Nebenjobs nicht allein durch die Sozialversicherungsmeldungen erkennbar sind. So gibt es einen Anteil von etwa 5 Prozent unter den als „ausschließlich geringfügig beschäftigt“ eingeordneten Personen, die eigentlich Beamte/Beamtinnen oder Selbstständige mit geringfügigem Nebenjob sind (vgl. Körner et al. 2011).

Während die Zahl der Minijobs west-bundesweit seit 2005, mit einem leichten Anstieg 2007 bis 2009 (auch beeinflusst durch die Finanzkrise), bis 2011 stagnierte, ist seitdem zumindest ein leichter Rückgang zu verzeichnen. In Niedersachsen erfolgte dieser ebenfalls überdurchschnittlich, der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung entgegengesetzt.

Aber die geringfügige Beschäftigung ist, auch ohne Berücksichtigung geringfügiger Beschäftigung im Nebenjob, in Niedersachsen wie auch west-bundesweit nach wie vor bedeutsam, allerdings auch in Abhängigkeit vom Geschlecht: 2012<sup>10</sup> war in Niedersachsen nahezu jede *fünfte* erwerbstätige Frau (18,7 %; West ohne Niedersachsen: 17,1 %) ausschließlich geringfügig beschäftigt (vgl. Harten 2015). Von den erwerbstätigen Männern in Niedersachsen waren es 6,5 Prozent (West ohne Niedersachsen: 6,3 %). Insgesamt war damit fast jede *achte* erwerbstätige Person (12,2 % bzw. 11,3 %) in einem Minijob tätig.

**Abbildung 4: Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten von Frauen nach Flächenländern im Jahr 2014 in Prozent (Sortierung nach SV-Beschäftigungsquoten)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

In diesem Zusammenhang kann die zur Messung des Beschäftigungsstandes respektive der (realisierten) „Erwerbsbeteiligung“ der Bevölkerung verwendete Beschäftigungsquote<sup>11</sup> her-

<sup>10</sup> Aktuellere Daten standen zum Zeitpunkt der Untersuchung nicht für alle Erwerbstätigengruppen zur Verfügung, so dass für einen Vergleich im Rahmen der Erwerbstätigkeit 2012 den aktuellen Rand bildet.

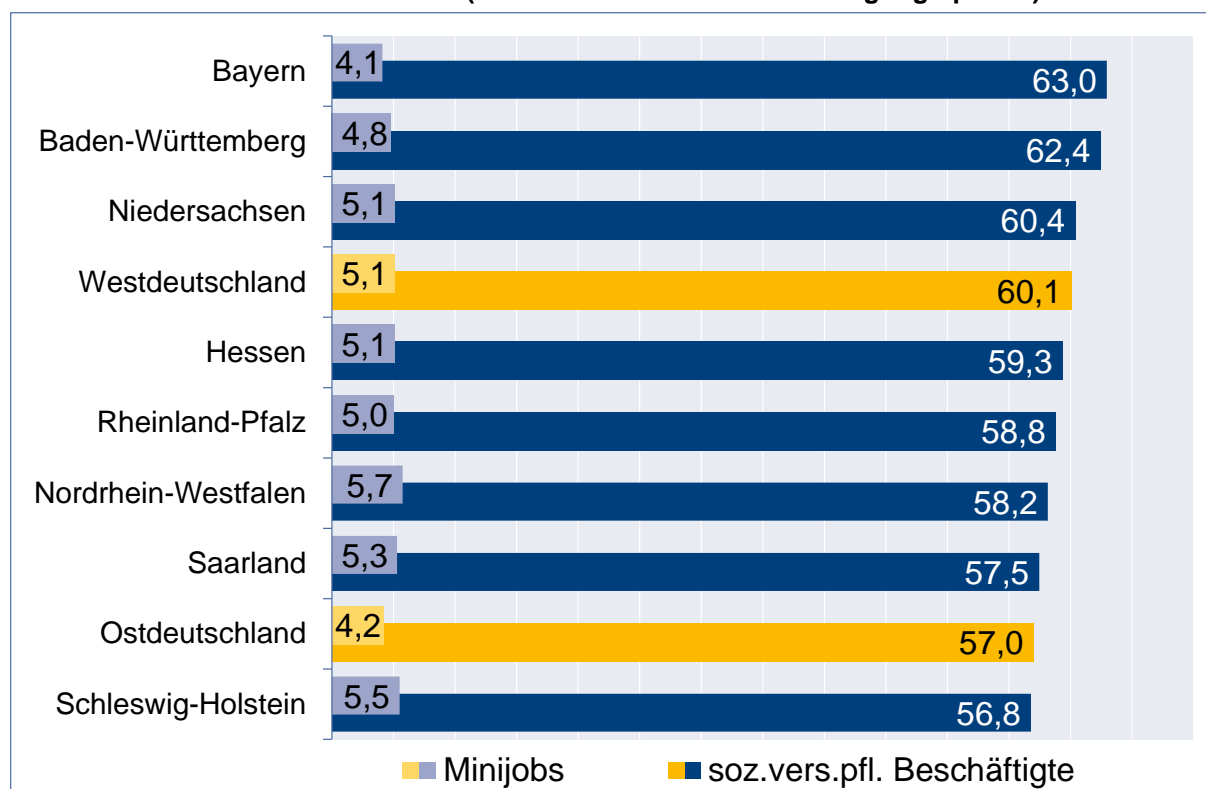
<sup>11</sup> Für die Berechnung der Beschäftigungsquote werden die Beschäftigten am Wohnort (15- bis 64-Jährige) in Relation zur Wohnbevölkerung gleichen Alters gesetzt. Dabei können die Beschäftigungsquoten sowohl für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die geringfügig Beschäftigten als auch in der Summe beider Beschäftigungsformen errechnet werden. Der Nenner (Wohnbevölkerung) bleibt dabei jeweils unverändert.

angezogen werden, um das Ausmaß von Minijobs in Relation zur Bevölkerung vergleichend bewerten zu können: In Abbildung 4 sind die Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten der Frauen und in Abbildung 5 die der Männer im Vergleich der westlichen Flächenländer sowie der Durchschnittswerte West- und Ostdeutschlands dargestellt.

Im direkten Vergleich der beiden Quoten (Minijob und SVB) auf Basis der Sortierung der westlichen Flächenländer nach den SV-Beschäftigungsquoten gilt für die Quoten der Frauen, dass für Länder mit überdurchschnittlichen SV-Beschäftigungsquoten (unter Einschluss von Hessen) unterdurchschnittliche Minijob-Beschäftigungsquoten zu konstatieren sind und entsprechend umgekehrt. Die Reihenfolge ist dabei nicht genau diametral, aber für die weiblichen Beschäftigungsquoten gilt diese Feststellung uneingeschränkt. Auch der Durchschnittswert für die ostdeutschen Bundesländer lässt sich in diese schematische Betrachtung einordnen.

Die männlichen Beschäftigungsquoten lassen sich – mit analogen Relationen – zudem in drei Kategorien unterteilen: überdurchschnittlich (Bayern und Baden-Württemberg) und unterdurchschnittlich (Schleswig-Holstein, Saarland und Nordrhein-Westfalen) wie auch noch durchschnittlich (übrige Flächenländer).

**Abbildung 5: Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten von Männern nach Flächenländern im Jahr 2014 in Prozent (sortiert nach den SV-Beschäftigungsquoten)**



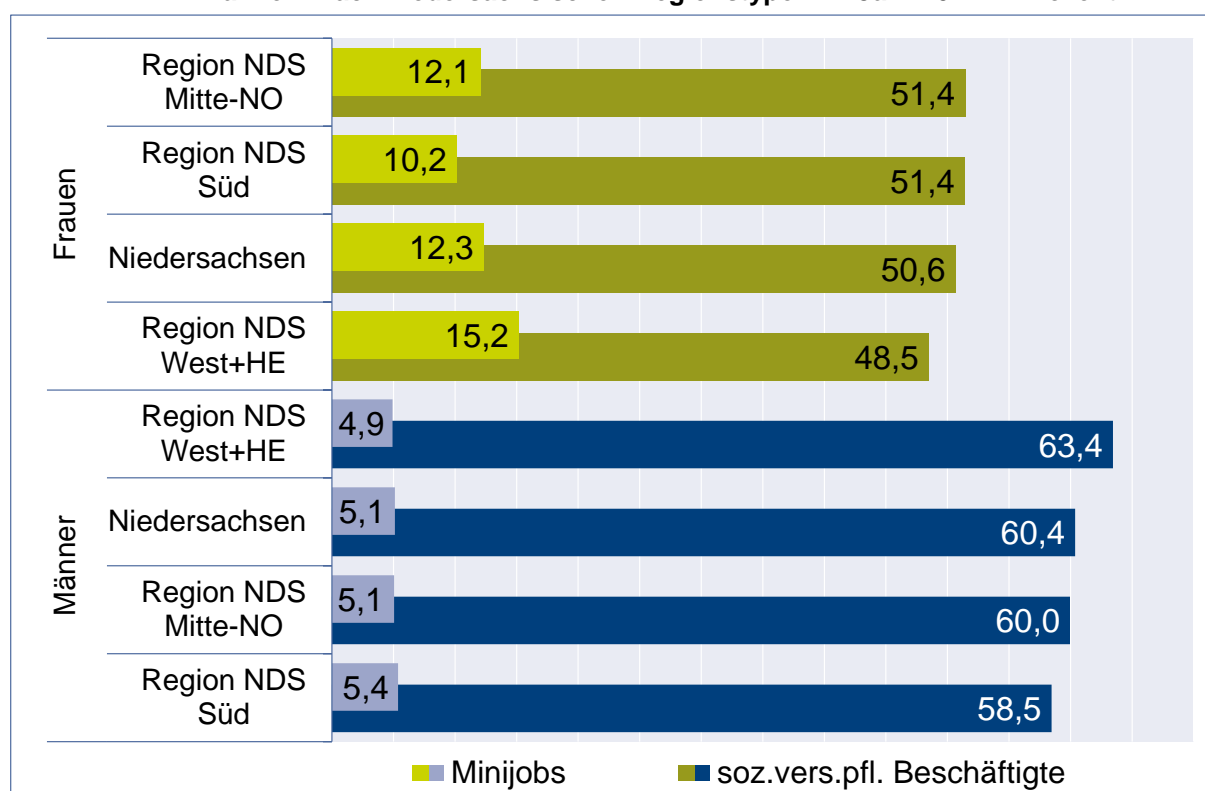
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Entsprechendes gilt ebenso bei der vergleichenden Gegenüberstellung dieser Quoten auf Basis der niedersächsischen Regionstypen (Abbildung 6). Auch hier steht die jeweilige Minijob-Beschäftigungsquote in reziprokem Verhältnis zur SV-Beschäftigungsquote, gemessen

am entsprechenden Durchschnitt der zu vergleichenden Regionen (hier: Niedersachsen). Eine Ausnahme scheint bei den weiblichen Beschäftigungsquoten die Region NDS Mitte-NO darzustellen, in der eine leicht überdurchschnittliche SV-Beschäftigungsquote einer „nur“ durchschnittlichen Minijob-Beschäftigungsquote „gegenüber steht“. Diese Ausnahme kann aber durch regionale Besonderheiten in NDS Süd erklärt werden, durch die die dortige SV-Beschäftigungsquote niedriger ausfällt (siehe Abschnitt 4).

*Auf Basis dieser rein deskriptiven Analyse-Ebene liegt somit der (im Übrigen nicht überraschende) Schluss nahe, dass es eine negative Beziehung zwischen geringfügiger Beschäftigung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gibt.* Jedoch lässt sich aus den hier festgestellten Ergebnissen, die die jeweilige Gesamtheit von Männern und Frauen betreffen, nicht ableiten, in welchem relationalen Umfang und Kontext von Branchenstruktur, Betriebsgröße, Lohnhöhe beziehungsweise anderer Rahmenbedingungen sich die Entwicklung von Minijobs und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gegenseitig beeinflussen könnten.

**Abbildung 6: Minijob- und SV-Beschäftigungsquoten (Sortierkriterium) von Frauen und Männern nach niedersächsischen Regionstypen im Jahr 2014 in Prozent**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Zu etwaigen Substitutionseffekten zwischen diesen Beschäftigungsformen können der Literatur zwar entsprechende Erklärungsansätze entnommen werden. Jedoch lassen dort jeweils eruierte kausale Zusammenhänge keine eindeutigen Befunde zu (vgl. Hohendanner/Walwei 2013 und die dort angegebene Literatur). Ausgeschlossen werden kann aus weiteren – hier nicht dargestellten – Ergebnissen im Rahmen dieser Arbeit aber ein eindeutiger respektive systematischer Zusammenhang zwischen Minijob-Rückgang und SV-Beschäfti-

gungswachstum, auch wenn die in Abbildung 3 dargestellten Entwicklungslinien im Verhältnis von Niedersachsen zum restlichen Westdeutschland Anlass zu dieser Annahme geben könnten. Diese Auffassung wird durch Körner, Meinken und Puch (2013: 45) untermauert: „Geringfügige Beschäftigung ist offenbar weniger konjunkturreagibel als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.“ Des Weiteren ist die jeweilige Motivationslage der Beschäftigten wie auch der Arbeitgeber zu berücksichtigen.

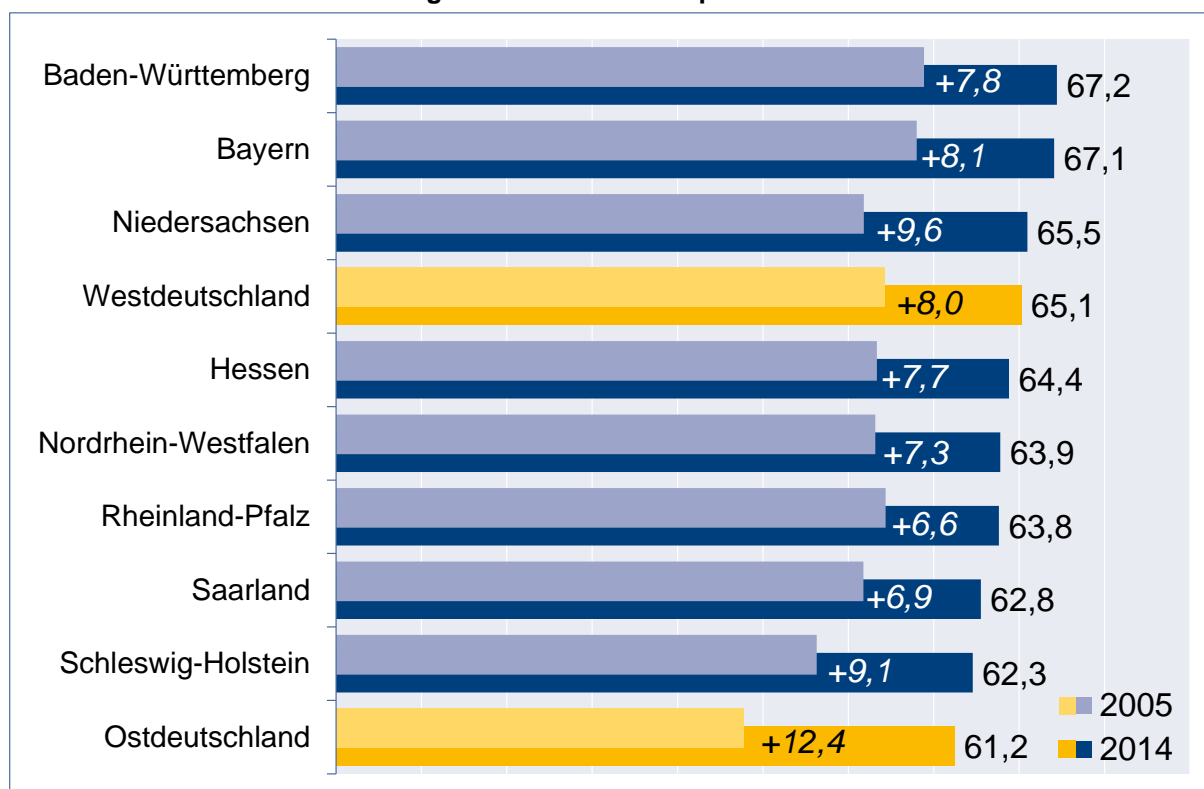
So belegt eine gemeinsam von Statistischem Bundesamt und Bundesagentur für Arbeit auf Basis der Beschäftigungsstatistik durchgeführte Umfrage (vgl. Körner/Meinken/Puch 2013), dass Minijobs häufig von vornherein als Nebenbeschäftigung oder als Zusatzverdienst im Haushaltskontext angelegt sind. Zum Zeitpunkt der Befragung (2010) waren 42 Prozent der befragten ausschließlich geringfügig Beschäftigten Hausfrauen beziehungsweise Hausmänner. Für den überwiegenden Teil dieser Gruppe dürfte somit aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen (bspw. Ehegattensplittung, Steuerfreiheit von Minijobs, oder auch möglicherweise lokal fehlende Kinderbetreuung) nicht von einem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auszugehen sein.

Eine Studie des IAB findet andererseits arbeitgeberseitig einen negativen Zusammenhang zwischen der Anzahl geringfügiger und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. In der Studie zeigt sich, dass kleine Betriebe häufig einen hohen Anteil an Minijobs aufweisen und dass Hinweise auf Substitutionseffekte eher in kleinen Betrieben zu finden sind (vgl. Hohendanner/Stegmeier 2012). Diese Beobachtung deckt sich mit einer Studie des RWI, in der deutlich wird, dass Betriebe mit einem hohen Anteil an Minijobs diese seltener in reguläre Beschäftigungsverhältnisse umwandeln (Bachmann et al. 2012).

### 3 „Erweiterte“ Beschäftigungsquoten

Fasst man nun die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Minijobs zusammen, und errechnet daraus eine *umfassendere* Beschäftigungsquote, die im Folgenden in Abgrenzung zu den anderen in dieser Arbeit untersuchten Beschäftigungsquoten als „erweiterte Beschäftigungsquote“ bezeichnet wird, so ergeben sich bei den Männern gegenüber der SV-Beschäftigungsquote wegen des geringen Gewichts beziehungsweise Anteils von Minijobs im relationalen regionalen Bundesländer-Vergleich keine Veränderungen (siehe Abbildung 7 im Verhältnis zu den SV-Beschäftigungsquoten in Abbildung 5).

**Abbildung 7: Erweiterte Beschäftigungsquoten der Männer 2014 nach Flächenländern und deren Veränderung seit 2005 in Prozentpunkten**

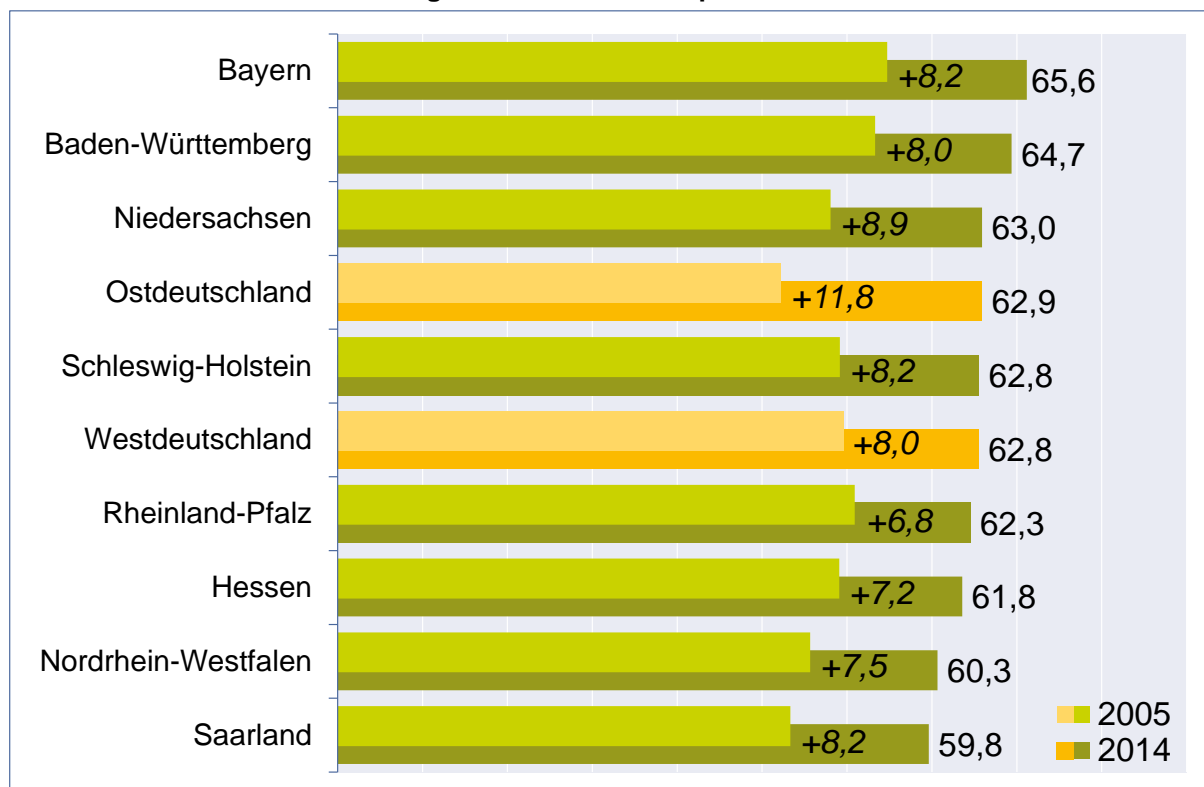


Daten: 15- bis 64-jährige sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Stand: jeweils Ende Juni.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Wegen der im vorhergehenden Abschnitt dargestellten höheren Bedeutung von Minijobs im Rahmen der Messung der Erwerbsteilhabe von Frauen verschieben sich beim Bundesländervergleich der erweiterten Beschäftigungsquote von Frauen jedoch die Relationen zum Teil (siehe Abbildung 8 im Verhältnis zu den SV-Beschäftigungsquoten in Abbildung 4).

**Abbildung 8: Erweiterte Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 nach Flächenländern und deren Veränderung seit 2005 in Prozentpunkten**



Daten: 15- bis 64-jährige sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte, Stand: jeweils Ende Juni.

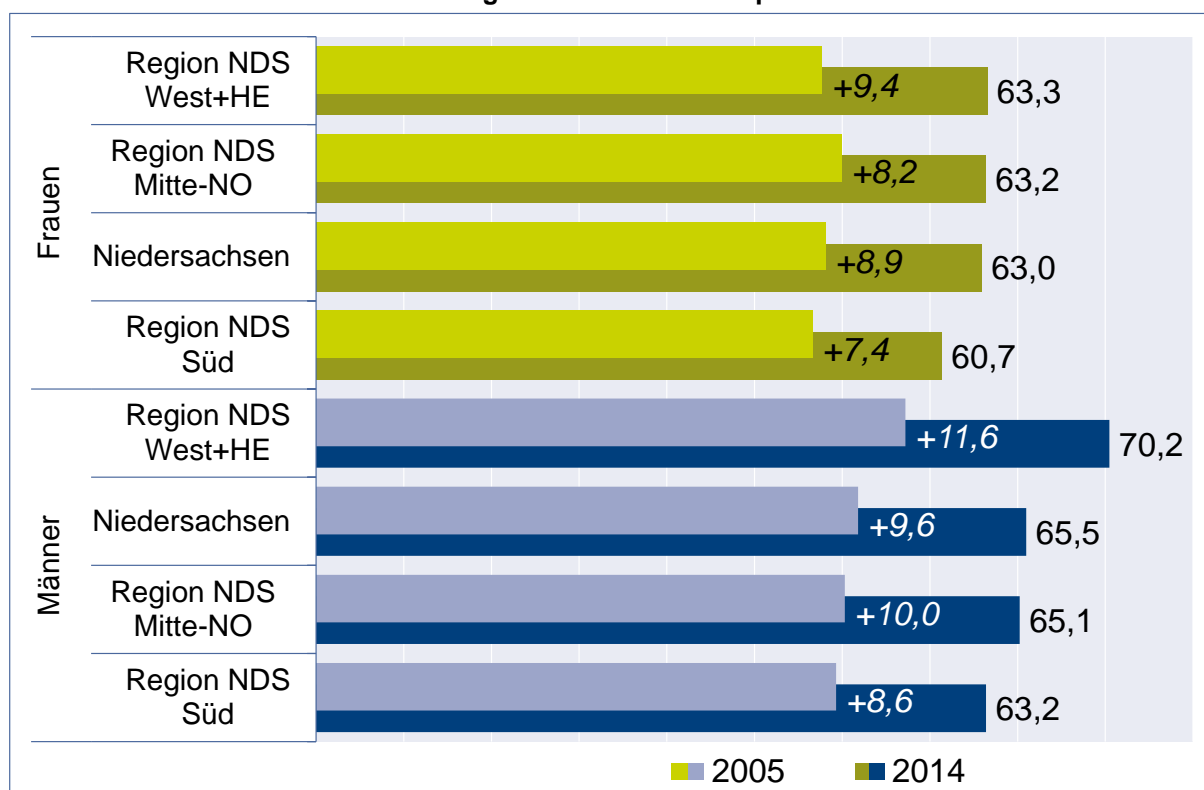
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Am auffälligsten ist die veränderte „Positionierung“ des Durchschnitts der ostdeutschen Bundesländer, was in diesem Zusammenhang zu erläutern ist: Eine unter den Vergleichsregionen höchste sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsquote trifft auf die mit Abstand niedrigste Minijob-Beschäftigungsquote, was in der Zusammenschau dazu führt, dass die erweiterte Beschäftigungsquote Ostdeutschlands dem westdeutschen Durchschnitt nahezu entspricht. In der Literatur finden sich dazu insbesondere folgende Erklärungen (vgl. BMFSFJ 2011; Böhm et al. 2011): Zum einen ist das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder in Ostdeutschland nach wie vor nicht nur deutlich besser ausgebaut als im Westen; dieses Angebot ist zudem häufig auf Ganztagsbetreuung ausgelegt, was für die Ausübung einer Vollzeittätigkeit oder zumindest sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung meist Hauptvoraussetzung ist, so dass im Umkehrschluss Minijobs eine geringere Rolle für das Erwerbsverhalten ostdeutscher Frauen spielen. Zum anderen sind diese Unterschiede durch die historisch geprägte höhere Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen zu erklären: Eine Erwerbstätigkeit wird für Familienaufgaben nur selten für einen längeren Zeitraum unterbrochen. Außerdem muss gerade in Ostdeutschland die Frau aus ökonomischen Gründen häufig zur finanziellen Absicherung der Familie beitragen.

Auf westdeutscher Bundeslandebene geben jeweils unterdurchschnittliche (Hessen) wie überdurchschnittliche (Rheinland-Pfalz und Niedersachsen) Minijobquoten für die in Klammern genannten Bundesländer den Ausschlag für einen Positionstausch, zumindest im Mit-

telfeld der nach den Beschäftigungsquoten absteigend sortierten Abbildung 8 (gegenüber Abbildung 4). Unter ergänzender Berücksichtigung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung liegt die niedersächsische erweiterte Beschäftigungsquote damit nicht nur leicht über dem westdeutschen Durchschnitt, sondern im „Ranking“ der Bundesländer wie bei den Männern an dritter Stelle. Außerdem bleibt festzustellen, dass die Spannweite der erweiterten gegenüber den SV-Beschäftigungsquoten (jeweiliger Abstand zwischen der höchsten und niedrigsten Quote in den Abbildungen), vermutlich aus den in Abschnitt 2.2 beschriebenen Reziprozitätsgründen, auffallend geringer ist (5,8 %-Punkte gegenüber 8,9 %-Punkten).

**Abbildung 9: Erweiterte Beschäftigungsquoten 2014 nach niedersächsischen Regionstypen und deren Veränderung seit 2005 in Prozentpunkten**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Auch bei einem Vergleich der erweiterten mit der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsquote der Männer *in den niedersächsischen Regionen* ergibt sich kein verändertes Bild im Verhältnis der regionalen Quoten zueinander (Abbildung 9). Aber die durch die jeweils stark überdurchschnittliche (NDS West+HE) und unterdurchschnittliche (NDS Süd) Minijob-Beschäftigungsquote von Frauen veränderte erweiterte Beschäftigungsquote führte zu einem klaren Wechsel der Positionen dieser Regionen im Verhältnis zu Niedersachsen. Das hat zur Folge, dass die erweiterte Beschäftigungsquote in NDS Süd nicht nur bei Männern sondern damit auch bei Frauen die jeweils niedrigste im Vergleich der drei Regionstypen darstellt,



was zum Teil sicherlich auch auf die im Schnitt dieser Regionen überdurchschnittliche Arbeitslosigkeit zurückzuführen sein dürfte.<sup>12</sup>

In zu NDS Süd umgekehrter Weise dürfte die überdurchschnittliche Arbeitsmarktsituation in NDS West+HE somit Einfluss auf die dortige Erwerbsbeteiligung haben, was sich erwartungsgemäß in einer – auch im bundesweiten Vergleich – besonders hohen (sozialversicherungspflichtigen wie erweiterten) Beschäftigungsquote der Männer führt. Für die erweiterte Beschäftigungsquote der Frauen in NDS West+HE gilt zwar, dass diese vor, aber fast gleichauf mit NDS Mitte-NO (63,3 % gegenüber 63,2 %) überdurchschnittlich hoch ausfällt, dies allerdings nur aufgrund der dortigen hohen Anzahl von Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

#### **4 Frauen-Beschäftigungsquoten in den niedersächsischen Regionen**

Zur ergänzenden illustrativen Verdeutlichung der beschriebenen markanten regionalen Unterschiede gerade bei der Beschäftigung von Frauen sollen im Folgenden die verschiedenen regionalen Frauen-Beschäftigungsquoten nach ihrer Verteilung über die einzelnen Altersjahre in Form von Liniendiagrammen dargestellt werden. Dabei wird bei einem Vergleich der zusammenfassenden erweiterten Beschäftigungsquoten in Abbildung 10 zunächst augenfällig, dass die altersabhängigen Beschäftigungsquoten über die Lebensaltersjahre der Frauen regional von einer weitgehend synchronen Verteilung geprägt sind.

Der Grad der „realisierten Erwerbsbeteiligung“ (siehe Fußnote 12) steigt dabei mit der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Ausbildung beziehungsweise einer neben der Schule oder dem Studium aufgenommenen (geringfügigen) Beschäftigung bis zum Alter von etwa 26/27 Jahren deutlich an, um dann bis zum Alter von ca. 30 Jahren um drei bis acht Prozentpunkte (je nach vorheriger regionaler Höchstbeschäftigungsquote) auf ein in den Vergleichsregionen kongruierendes Niveau von rund 66,5 Prozent abzusinken. Dies dürfte in erster Linie aus Familiengründungs- und Kinderbetreuungs-Motiven heraus erfolgen. Die Phase der Kinderbetreuung mit gleichzeitiger Nichterwerbstätigkeit scheint sich dabei durchschnittlich auf die Altersjahre zwischen 29 und 42 zu konzentrieren (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Danach nimmt die Beschäftigungsquote wieder zu, erreicht ihren jeweiligen Höhepunkt im Alter von 47 bis 51 Jahren und fällt ab dem 56. Lebensjahr rapide ab.

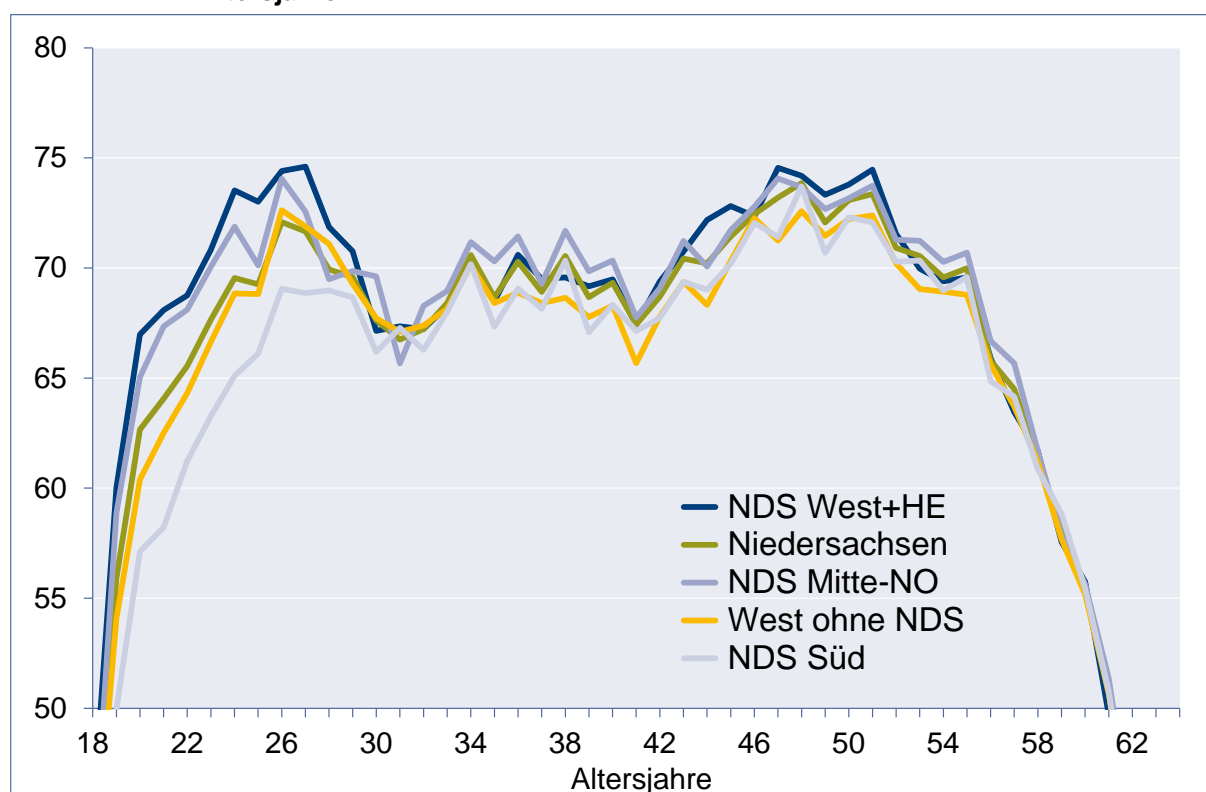
Im regionalen Vergleich scheint sich der Einfluss der Arbeitsmarktsituation auf die erweiterte Beschäftigungsquote zu bestätigen: In NDS Süd mit ungünstiger Arbeitsmarktsituation (vgl. Harten 2015) ist selbige über nahezu sämtliche Altersjahre hinweg im Vergleich zur jeweiligen gesamt-niedersächsischen Beschäftigungsquote unterdurchschnittlich. Während sich aber die Beschäftigungsquoten aller Frauen in NDS West+HE und NDS Mitte-NO entsprechen (Abbildung 9), fällt die altersmäßige Verteilung unterschiedlich aus:

---

<sup>12</sup> Die erweiterte Beschäftigungsquote könnte man auch als „realisierte Erwerbsbeteiligung“ (in abhängiger Arbeitnehmereigenschaft) definieren, weil Arbeitslose hierbei nicht berücksichtigt sind. Gleichzeitig liegt nahe, dass es einen gewissen Zusammenhang zur Arbeitsmarktsituation gibt, da eine überdurchschnittlich hohe regionale Arbeitslosigkeit zu einer im Verhältnis niedrigeren realisierten Erwerbsbeteiligung führt. Das schließt jedoch nicht aus, dass es regional darüber hinaus unterschiedliche weitere Rahmenbedingungen respektive Motivationslagen gibt, die die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung beeinflussen (können).

Bei jüngeren Frauen (bis 30) und Frauen zwischen 44 und 52 Jahren ist die realisierte Erwerbsbeteiligung in NDS West+HE höher als in NDS Mitte-NO, was den auf überdurchschnittlicher Arbeitsmarktsituation basierenden Erwartungen für diese Regionen entspräche. Hingegen ist die erweiterte Beschäftigungsquote in NDS West+HE niedriger in der Altersgruppe der über 52-Jährigen sowie bei den 31- bis 43-Jährigen, welche (letztere) damit quasi deckungsgleich mit den Jahrgängen sind, in denen sich Frauen üblicherweise schwerpunktmäßig der Kinderbetreuung widmen.

**Abbildung 10: Erweiterte Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 in den niedersächsischen Regionen, Niedersachsen und Westdeutschland (ohne Niedersachsen) nach Altersjahren**



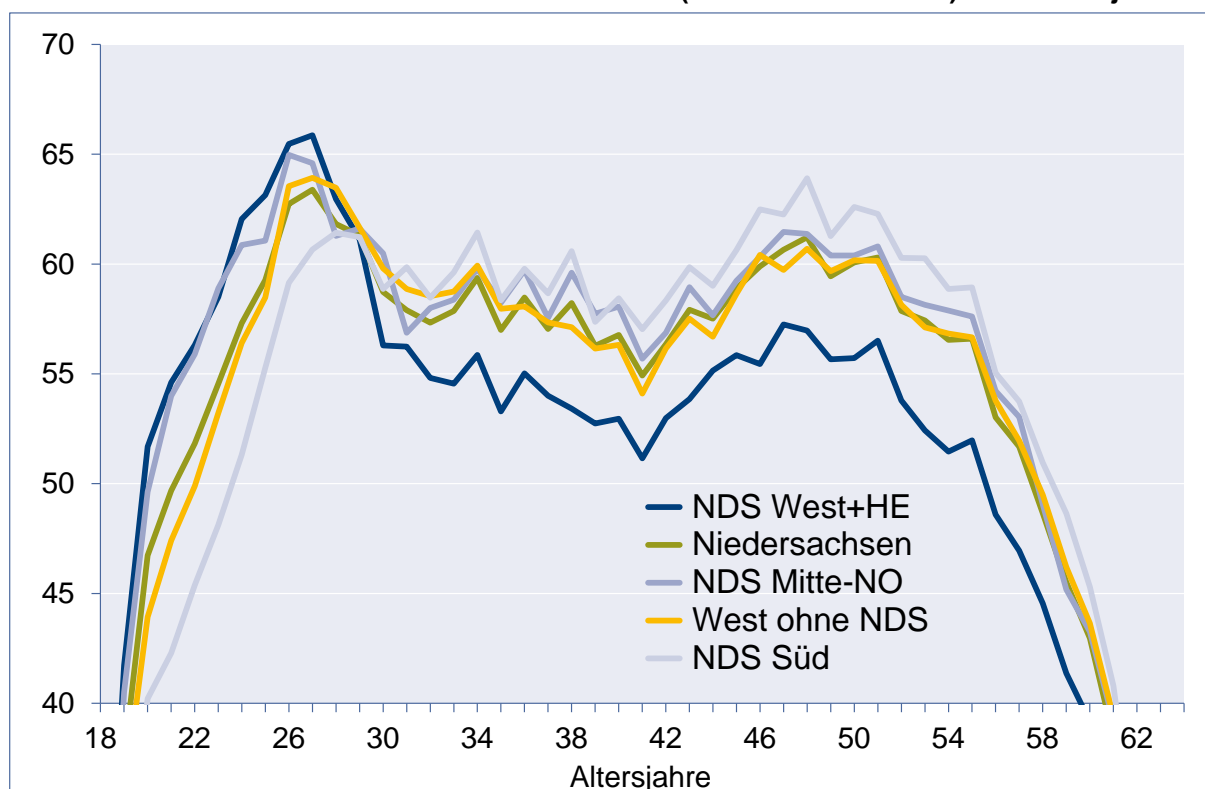
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Im Rahmen erneuter differenzierter Betrachtung der Frauen-Beschäftigungsquoten nach SVB- und Minijob-Beschäftigungsquoten in den niedersächsischen Regionen über die Altersjahre zeigen sich noch deutlichere Unterschiede.

Die neben NDS Süd höchste SV-Beschäftigungsquote aller Frauen in NDS Mitte-NO (siehe Abbildung 6), erweist sich bei einer Aufspaltung nach Altersjahren lediglich als Ergebnis eines überdurchschnittlichen Studierenden-Anteils an der Bevölkerung in NDS Süd. Wie in Abbildung 11 erkennbar, fällt die SV-Beschäftigungsquote in NDS Süd bis zum 27. Altersjahr auffällig niedrig aus. Da zwei Drittel aller in Niedersachsen Studierenden an Universitäten, (Fach-) Hochschulen, Berufsakademien oder privaten (Fach-) Hochschulen in der Region NDS Süd studieren (vgl. Landesamt für Statistik Niedersachsen 2014), ist die Bevölkerung in der entsprechenden Altersgruppe zahlenmäßig überdurchschnittlich stark besetzt, da die Studierenden nach geltendem Melderecht in der Regel am Studienort gemeldet sind. Das

wiederum führt dazu, dass sich das Verhältnis (der prozentuale Anteil) von SVB zur Wohnbevölkerung im jeweils entsprechenden Alter verringert, denn Studierende sind, wenn erwerbstätig, in der Regel nicht sozialversicherungspflichtig tätig. Die Restgröße der Studierenden in Niedersachsen verteilt sich in Relation zu ihrer Bevölkerung zu etwa gleichen Teilen auf die beiden anderen Regionen, so dass die daraus resultierenden Unterschiede in diesem Zusammenhang vernachlässigt werden können. In Gegensatz zur Beschäftigungsquote Jüngerer steht die SV-Beschäftigungsquote sämtlicher Altersjahre von über 30-Jährigen in NDS Süd, die sich durchgängig nicht nur als überdurchschnittlich erweist, sondern fast immer auch höher ist als in NDS Mitte-Nordost.

**Abbildung 11: SV-Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 in den niedersächsischen Regionen, Niedersachsen und Westdeutschland (ohne Niedersachsen) nach Altersjahren**



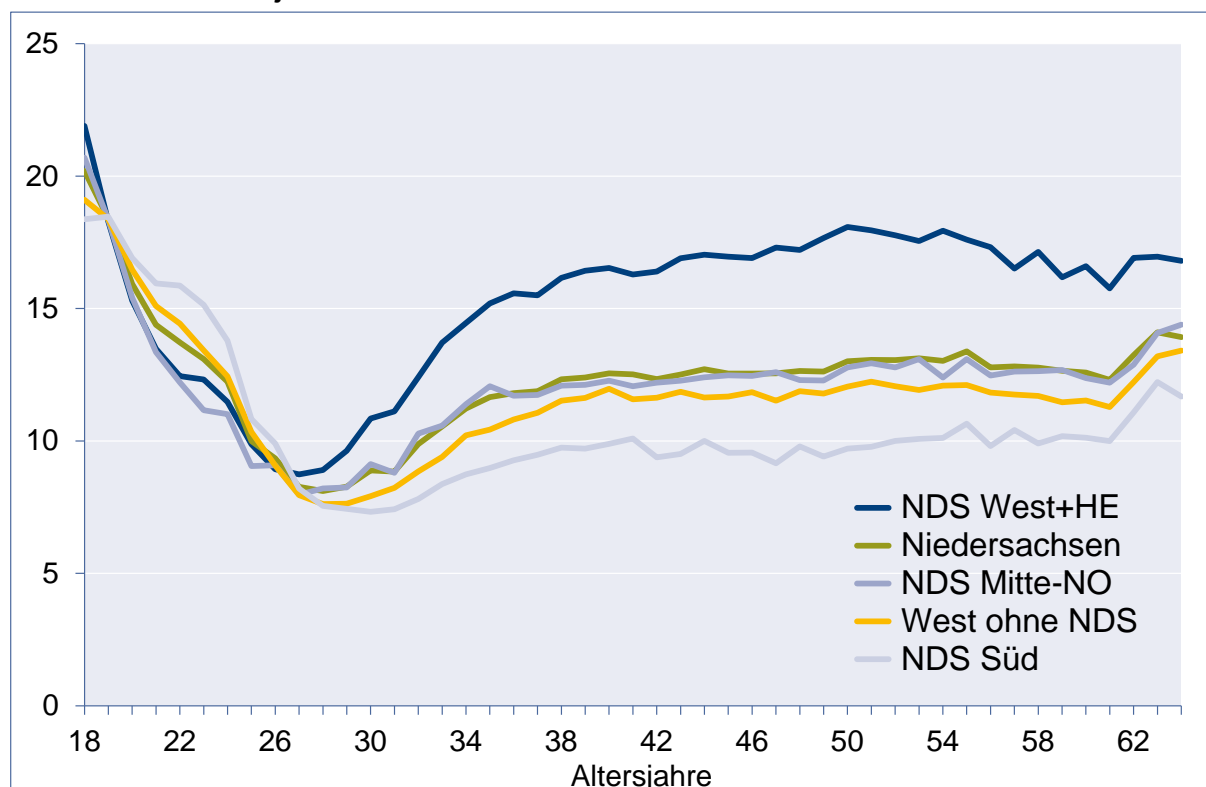
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Anders in NDS West+HE, wobei eine direkte vergleichende Betrachtung der SVB- und Minijob-Beschäftigungsquoten (Abbildung 11 und Abbildung 12) in Relation zum niedersächsischen Durchschnitt angezeigt ist.

Die SV-Beschäftigungsquote in NDS West+HE ist etwa bis zum 27. Altersjahr mit 65,9 Prozent – auch im Verhältnis zur Minijob-Beschäftigungsquote und zum Niedersächsischen Durchschnitt – in etwa ein Spiegelbild der erweiterten Beschäftigungsquote und zeigt damit, dass im Wesentlichen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse das Erwerbsleben junger Frauen in NDS West+HE prägen. Danach fällt die SV-Beschäftigungsquote binnen drei Altersjahren um 9,6 Prozentpunkte auf 56,3 Prozent, während die Minijob-Beschäftigungsquote zunächst um 2,1 Prozentpunkte (von 8,7 % auf 10,8 %) steigt. Diese Entwicklung setzt sich bis zu einem Tiefststand der SV-Beschäftigungsquote von

51,1 Prozent zum 41. Altersjahr fort (Minijob-Beschäftigungsquote: 16,3 %). Im direkten Verhältnis zu den entsprechenden gesamt-niedersächsischen Beschäftigungsquoten ist für die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen festzustellen, dass sich im gleichen Maße, wie sich die SV-Beschäftigungsquote unterdurchschnittlich darstellt (gegenüber Niedersachsen: -3,2 %-Punkte), sich die Minijob-Beschäftigungsquote überdurchschnittlich präsentiert (gegenüber Niedersachsen: +3,2 %-Punkte).

**Abbildung 12: Minijob-Beschäftigungsquoten der Frauen 2014 in den niedersächsischen Regionen, Niedersachsen und Westdeutschland (ohne Niedersachsen) nach Altersjahren**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Darstellung und Berechnungen.

Dies dürfte in direktem Zusammenhang mit der verstärkten Zuwendung zu Aufgaben im Rahmen der Familienphase unter gleichzeitiger Einschränkung der realisierten Erwerbsteilnahme stehen, also einer insgesamt niedrigeren erweiterten Beschäftigungsquote. Dabei liegt es nahe anzunehmen, dass ein Großteil der betroffenen Frauen wegen deren familiären Verpflichtungen die Arbeitszeit auf ein Mindestmaß reduzieren muss und deshalb den Weg in die geringfügige Beschäftigung wählt, so dass auf Individualebene vielfach sozialversicherungspflichtige durch geringfügige Beschäftigung substituiert werden dürfte. Diese Veränderung in den Beschäftigungsformen unterscheidet sich jedoch so außerordentlich von den anderen niedersächsischen Regionen und auch dem west-bundesweiten Durchschnitt, dass sich die Frage nach den Ursachen stellt.

Ergänzend ist anzumerken, dass mit im Durchschnitt nachlassenden Kinderbetreuungspflichten die SV-Beschäftigungsquote für die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen in NDS West+HE zwar wieder steigt, aber gleichzeitig vom Niedersachsen-Schnitt noch stärker

abweicht (-3,7 %-Punkte), während sich der Abstand der Minijob-Beschäftigungsquote zu Niedersachsen überproportional vergrößert (+4,4 %-Punkte). Diese Ametrie („Schere“) zwischen SVB- und Minijob-Beschäftigungsquote im Verhältnis zu Niedersachsen erweitert sich bei den 50- bis 59-jährigen Frauen auf -4,4 Prozentpunkte zu +4,5 Prozentpunkte.

Ergänzt um die Berücksichtigung auch der zeitlichen Entwicklung (2005 bis 2014) entsteht der Eindruck, dass ein nicht unerheblicher Teil der gerade in NDS West+HE, aber auch den anderen Regionen, in der Familienphase entstehenden Minijob-Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr in sozialversicherungspflichtige umgewandelt werden beziehungsweise werden können. Andererseits scheint es hier ebenso für einen Teil der Berufsrückkehrerinnen keine andere Möglichkeit der Erwerbsteilhabe zu geben (*Stellenangebot*) oder für selbige in Frage zu kommen (*Motivation*). Für die exakte Ermittlung der jeweiligen Größenordnungen respektive Kausalitäten wären jedoch aufwändige Analysen der Erwerbs-Biografien der betreffenden Frauen notwendig.

## **5 Minijobberinnen in Niedersachsen und in der Region Niedersachsen West (+Helmstedt)**

Vor einer Untersuchung der Hintergründe sollte zusätzlich berücksichtigt werden, dass die geringfügige Beschäftigung im AA-Bezirk Helmstedt (mit den Kreisen Helmstedt, Gifhorn und der kreisfreien Stadt Wolfsburg) eine unterdurchschnittliche Rolle spielt (Minijob-Beschäftigungsquote 2014 von Frauen: 10,8 % und von Männern: 3,7 %), diese somit sogar zu einer Nivellierung der bislang dargestellten Ergebnisse im Zusammenhang mit Minijobs in NDS West+HE führen. Die bisherige regionale Differenzierung soll jedoch vor dem Hintergrund eines konsistenten Regionaltyp-Vergleichs in dieser Arbeit (vgl. Harten 2015) im Folgenden beibehalten werden; im Bedarfsfall erfolgt allerdings eine gesonderte Betrachtung.

### **5.1 Motivationslagen und Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung)**

Zu den Motivationslagen der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen im Alter von 30 bis 59 Jahren, die sich innerhalb der westdeutschen Regionen nicht essenziell unterscheiden dürften, wird im Folgenden auf Ergebnisse aus einer repräsentativen Registerstatistikumfrage von Bundesagentur für Arbeit und Statistischem Bundesamt (vgl. Körner/Meinken/Puch 2013) Bezug genommen: Zum Zeitpunkt dieser Befragung (2010) waren 42 Prozent der befragten ausschließlich geringfügig Beschäftigten Hausfrauen oder -männer. Dieser Anteil bezog sich jedoch auf alle Altersgruppen. Bereinigt man nun die Gesamtheit der Befragten überschlägig um die Schüler/-innen, Studierende und Rentner/-innen, die in der Regel jünger als 30 beziehungsweise 60 Jahre und älter sind, erhöht sich der Anteil der Hausfrauen/-männer in Minijobs auf rund 70 Prozent.<sup>13</sup> 97 Prozent dieser letztgenannten Personengruppe sind zudem Frauen, womit die noch folgenden Ergebnisse der Registerstatistikumfrage stellvertretend für den eingangs dieses Abschnitts genannten Personenkreis bewertet werden können.<sup>14</sup> 58 Prozent dieser Hausfrauen würden grundsätzlich gern mehr

<sup>13</sup> Diese Abgrenzung ist ergänzend deshalb möglich, weil mehr als 90 Prozent aller Hausfrauen/-männer im Rahmen der Befragung zwischen 30 und 59 Jahren alt sind.

<sup>14</sup> Da eine Geschlechtertrennung für die weiteren Angaben aus der Umfrage nicht möglich ist, aber es fast ausschließlich (97 %) um Frauen geht, schließt im Folgenden der Begriff „Hausfrauen“ die „Hausmänner“ mit ein.

arbeiten, aber entweder haben sie keine passende Tätigkeit finden können (30 %) oder ihre persönliche Situation ließ es nicht zu (28 %). Von den restlichen Minijobberinnen, die nicht in zeitlichem Umfang mehr arbeiten „wollen“, waren 60 Prozent durch die Betreuung von Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen) gehindert respektive hatten familiäre/häusliche Pflichten (53 %; Anmerkung: Mehrfachnennungen in diesem Punkt möglich.). So stellten basierend auf Mikrozensusdaten Keller und Haustein (2013) exemplarisch für 26-jährige Mütter im Jahr 2012 fest, dass lediglich 33 Prozent in irgendeiner Form einer Erwerbstätigkeit nachgingen, dagegen aber 74 Prozent der gleichaltrigen Frauen ohne Kind.

Ergänzend ist in diesem Zusammenhang der monetäre Aspekt zu berücksichtigen: Die Mehrheit der befragten Hausfrauen (51 %) benötigt das Einkommen aus dem (Mini-)Job unbedingt, um damit den Lebensunterhalt zu bestreiten.

Resümierend war somit der Großteil der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen durch Kinderbetreuungspflichten an der Ausübung einer (zeitlich umfassenderen) Beschäftigung respektive Beschäftigungsform gehindert.

Der Betreuungsbedarf der Kinder ist allerdings auch abhängig von deren Alter, was sich aus den genannten Gründen insbesondere in der Erwerbstätigenquote der Mütter zeigt (vgl. Keller/Haustein 2013). Jeweils gemessen am Alter des jüngsten Kindes verändert sich die Erwerbstätigenquote insbesondere der Mütter gravierend. So war im Jahr 2012 lediglich rund ein Drittel (32,7 %) der Mütter berufstätig, deren jüngstes Kind unter drei Jahren alt war. Gehörte das jüngste Kind zur Altersgruppe der 3- bis 5-Jährigen, gingen bereits fast doppelt so viele Mütter (61,8 %) einer Erwerbstätigkeit nach. Bei Müttern von 6- bis 9-Jährigen als jüngstem Familienmitglied lag die Erwerbstätigenquote bei 67,6 Prozent und mit 10- bis 14-jährigen Kindern wurde bereits eine Quote von 71,8 Prozent erreicht. Mit den vergleichbaren Erwerbstätigenquoten der Väter zwischen rund 82 und 85 Prozent erweist sich deren Erwerbsverhalten nicht nur als weitgehend unabhängig vom Alter der Kinder, sondern unterstreicht die in dieser Arbeit bisher gemachten Feststellungen.

Mit diesem Wissen zu den Motivationslagen der Hausfrauen und Mütter, auch in Abhängigkeit vom Alter ihrer Kinder, soll im Weiteren die Kinderbetreuungssituation in den niedersächsischen Kreisen und vornehmlich in den Kreisen der Region NDS West betrachtet werden: Zu Niedersachsen gehören 46 Kreise und kreisfreie Städte. Für all diese Kreise sind für drei Altersgruppen (0- bis 2-Jährige; 3- bis 5-Jährige; 6- bis 10-Jährige) im Rahmen dieser Arbeit die Betreuungsquoten errechnet worden.<sup>15</sup> Da sich die Betreuungsquoten der 3- bis 5-Jährigen nahezu über alle Regionen als sehr hoch erwiesen (fast sämtlich über 90 %), wird auf nähere Ausführungen dazu verzichtet. Anders jedoch stellt sich die Situation für die 0- bis 2-Jährigen (niedersächsischer Durchschnitt: 28,1 %; Westdeutschland ohne NDS: 27,6 %) und 6- bis 10-Jährigen (17,5 %; 16,0 %) dar: Sieben der zehn Kreise aus NDS West<sup>16</sup> zähl-

---

<sup>15</sup> Betreute Kinder in der öffentlichen Kindertagespflege (Tageseinrichtungen und Tagespflege) im Verhältnis zur gleichaltrigen Zahl der entsprechenden Wohnbevölkerung (Quellen: Landesamt für Statistik Niedersachsen; Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Zensus 2011).

<sup>16</sup> Aurich, Wittmund, kreisfreie Stadt Emden, Leer, Cloppenburg, Vechta, Emsland, Grafschaft Bentheim, Osnabrück und die kreisfreie Stadt Osnabrück.

ten zu *dem* Drittel der Kreise mit den geringsten Betreuungsquoten 0- bis 2-Jähriger, und sämtliche Landkreise (neun) zählten zu *dem* Drittel der Kreise mit den geringsten Betreuungsquoten 6- bis 10-Jähriger. Eine Ausnahme stellt in beiden Fällen die kreisfreie Stadt Osnabrück dar, deren überdurchschnittliche Quoten vermutlich aber zu einem nicht geringen Teil aus einem für Kinder von zur Arbeit einpendelnder Mütter (bzw. Väter) erhöhten Betreuungsangebot resultieren dürfte. Zudem konnte für Osnabrück im Vergleich zu 27 Städten gleicher Größenordnung aus dem gesamten Bundesgebiet eine leicht überdurchschnittliche Einpendlerquote ermittelt werden (59,3 % SVB-Einpendler im Verhältnis zur SVB-Gesamtzahl mit Arbeitsort in Osnabrück; Städte-Durchschnitt: 56,3 %; zum Vergleich Oldenburg [in Oldenburg]: 51,3 %; Kassel: 59,1 %).

Bei einem Vergleich der genannten Betreuungsquoten mit den kreisbezogen errechneten Minijob-Beschäftigungsquoten (vgl. Tabelle A 2 im Anhang) ist für die Gesamtheit der niedersächsischen Kreise festzustellen, dass es eine relativ hohe negative Korrelation zwischen den Minijob-Beschäftigungsquoten auf der einen Seite und den Betreuungsquoten sowohl für die 0- bis 2-Jährigen als auch für die 6- bis 10-Jährigen gibt. So hat der errechnete Rangkorrelationskoeffizient einen Wert von nahezu -0,7.<sup>17</sup> Anders dargestellt: Die NDS West-Kreise mit den niedersachsenweit niedrigsten Betreuungsquoten gehören gleichzeitig zu *dem* Drittel der Kreise mit den höchsten Minijob-Beschäftigungsquoten. Im Gegensatz dazu ist das Gros der 11 niedersächsischen Kreise (8 von 11) mit den niedrigsten Minijob-Beschäftigungsquoten *den* Kreisen zuzurechnen, in denen beide Betreuungsquoten zu den höchsten landesweit zu zählen sind. Die Minijob-Beschäftigungsquoten und die Kinder-Betreuungsquoten beeinflussen sich also in einem hohen Grad gegenläufig, wobei die oben dargestellten Befragungsergebnisse zur Motivation darauf schließen lassen, dass die Mehrheit der Minijobberinnen – insbesondere in NDS West – aufgrund der ungünstigen regionalen Kinderbetreuungssituation an der Ausweitung ihrer Arbeitszeit beziehungsweise der Ausübung eines vollständig sozialversicherungsrechtlich abgesicherten Jobs gehindert ist (vgl. Allmendinger/Haarbrücker 2013: 29) und nicht umgekehrt.<sup>18</sup>

## 5.2 Qualifikation und Anforderungsniveau

Angesichts anhaltender allgemein demografisch bedingter Fachkräfte-Diskussion stellt sich als Nächstes grundsätzlich nicht nur die Frage nach der Qualifikation der Minijobberinnen in NDS West(+HE), sondern auch nach deren beruflichen Einsatzfeldern (Abschnitt 5.3). Auf-

---

<sup>17</sup> Der Korrelationskoeffizient ist ein Maß für den Grad des (linearen) Zusammenhangs zwischen den metrisch messbaren Ausprägungen zweier Merkmale (hier: Minijob-Beschäftigungsquoten und Kinderbetreuungsquoten). Beim Rangkorrelationskoeffizienten handelt es sich um ein Maß für den Zusammenhang der jeweiligen Rangfolge der Ausprägungen zweier Merkmale. D. h. im Fall des Rangkorrelationskoeffizienten werden nicht die Merkmalsausprägungen der beiden Merkmale sondern die entsprechenden Rangzahlenpaare betrachtet. Sowohl für den Korrelationskoeffizient als auch für den Rangkorrelationskoeffizient gilt, dass der errechnete Wert sich zwischen +1 (für einen positiven bzw. gleichgerichteten) und -1 (für einen negativen bzw. entgegengesetzten Zusammenhang) bewegt. Im – in der Regel nicht realistischen – Extremfall gäbe es bei einem Wert von 0 gar keinen Zusammenhang und bei +1 bzw. -1 einen vollständig positiven bzw. negativen Zusammenhang. Der Wert -0,7 steht somit für einen relativ hohen negativen Zusammenhang.

<sup>18</sup> Anzumerken ist in diesem Zusammenhang zusätzlich, dass die Ganztagsbetreuung von Kindern in fast allen Kreisen von NDS West ebenfalls in deutlich unterdurchschnittlichem Ausmaß angeboten wird. Vielfach dürfte sich die meist angebotene halbtägige Betreuung in den Vormittagsstunden zudem nicht mit den Arbeitszeiterfordernissen angebotener Stellen decken.

schluss können zunächst sowohl die im Rahmen der Pflicht-Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung erhobenen Angaben zum höchsten erreichten Berufsabschluss als auch zum Anforderungsniveau<sup>19</sup> der von den Arbeitnehmerinnen ausgeübten Tätigkeit geben. Letzteres unterscheidet sich nicht selten vom erworbenen Berufsabschluss, so dass man bei einer Kombination beider Arbeitnehmer-Merkmale sowohl beispielsweise Ungelernte (Beschäftigte ohne anerkannten Berufsabschluss) in auf diese Weise bestimmbarer Größenordnung Tätigkeiten auf Fachkraftniveau als auch qualifizierte Arbeitnehmer (Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung) Tätigkeiten auf Helferniveau wahrnehmen sieht. Die Analyse beider Merkmale, Berufsabschluss wie Anforderungsniveau, ist aber zuverlässig nur möglich, wenn für das Gros der Beschäftigten diese Angaben auch erhoben werden konnten.

Einerseits um Schülerinnen, Studentinnen und Rentnerinnen weitestgehend herauszufiltern und andererseits um den Fokus auf die Frauen in der Kinderbetreuungsphase und Berufsrückkehrerinnen zu richten, sollen *im Folgenden nur die 30- bis 49-Jährigen weiblichen Minijobberinnen* betrachtet werden, und zwar zum statistisch aktuell verfügbaren *Stand der Beschäftigung (30.06.2014)*.

Die Analyse des Berufsabschlusses der Minijobberinnen wird allerdings erschwert durch eine hohe Zahl fehlender Angaben. So konnten west-bundesweit wie auch in Niedersachsen rund 38 Prozent der Minijobberinnen keinem Kriterium zugeordnet werden. Aber 52 Prozent (NDS West+HE: 53 %), und damit mehr als jede zweite Minijobberin in Niedersachsen (West ohne NDS: 50 %), verfügten über einen anerkannten Berufsabschluss. Dieser Wert stellt dabei gleichzeitig den Mindestanteil Qualifizierter unter den ausschließlich geringfügig beschäftigten 30- bis 49-jährigen Frauen dar, denn offen ist, welcher Qualifikation die Frauen ohne eine entsprechende Angabe zuzuordnen wären. Unabhängig von der jeweils absoluten Zahl an Minijobberinnen gibt es zwischen den niedersächsischen Regionen bei diesem Merkmal keine nennenswerten Unterschiede.

Eindeutigere Ergebnisse liefert eine Auswertung des Anforderungsniveaus (Tabelle 1). Die Ausfallquote durch fehlende Zuordnungen beträgt lediglich 5,5 Prozent, in NDS West(+HE) 4,6 Prozent (4,7 %). 47,1 Prozent der Minijobberinnen in Niedersachsen (West ohne NDS: 47,6 %; NDS West: 44,5 %; inkl. HE: 45,0 %) nimmt eine Helfertätigkeit wahr. Zu gleichem Teil (47,3 %) werden diese geringfügig beschäftigten Frauen in Niedersachsen als Fachkraft, Spezialistin oder sogar Expertin eingesetzt (Zum Vergleich West ohne NDS: 46,9 %; NDS West: 50,9 %; inkl. HE: 50,3 %).

---

<sup>19</sup> „Die „ausgeübte Tätigkeit“ wird“ [nach der Systematik der Klassifizierung der Berufe (KldB 2010)] „mit einer 5-stelligen Schlüsselzahl verschlüsselt. Maßgebend für die Verschlüsselung ... ist allein die Tätigkeit, die der Beschäftigte aktuell im Betrieb ausübt – auch wenn diese Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht. Die „KldB 2010“ sieht eine“ [systematische Erfassung] „der Berufe anhand der Dimension der Berufsfachlichkeit vor. Die Berufsfachlichkeit eines Berufs umfasst die Fachkompetenzen, die für einen Beruf benötigt sowie die Tätigkeiten, die verrichtet werden. Sie ist auf den ersten vier Stellen des Schlüssels abgebildet. Die Stelle 5 der KldB 2010 kennzeichnet das „Anforderungsniveau“. Dieses steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit.“ (siehe Bundesagentur für Arbeit 2013: 31)



**Tabelle 1: Minijobberinnen nach dem Anforderungsniveau ihrer ausgeübten Tätigkeit in ausgewählten Regionen (jeweiliger Anteil an allen Minijobberinnen in Prozent)**

Regionen	Helferin	Fachkraft (F)	Spezialistin (S)/ Expertin (E)	In qualifizierter Funktion (F,S,E)	Keine Angabe	Insgesamt
West ohne NDS	47,6	41,6	5,3	46,9	5,5	100,0
Niedersachsen	47,1	41,1	6,2	47,3	5,5	100,0
NDS West+HE	45,0	44,6	5,8	50,3	4,7	100,0
NDS West	44,5	45,3	5,6	50,9	4,6	100,0
NDS Mitte-NO	47,4	40,9	6,3	47,2	5,4	100,0
NDS Süd	49,5	37,0	6,7	43,7	6,7	100,0

Daten: 30- bis 49-jährige ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Stand: Ende Juni 2014; Rundungsfehler sind möglich.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Eine Erklärung für die niedrigeren Anteilswerte bei der Wahrnehmung einer qualifizierten Tätigkeit (Anforderungsniveau) gegenüber dem Nachweis einer abgeschlossenen Ausbildung (Berufsabschluss) liefert die oben bereits angedeutete Kombination dieser beiden Merkmale in Tabelle 2.

**Tabelle 2: Minijobberinnen nach dem Anforderungsniveau ihrer ausgeübten Tätigkeit und dem erworbenen Berufsabschluss in ausgewählten Regionen (jeweiliger Anteil an allen Minijobberinnen in Prozent)**

Berufsabschluss	Regionen	Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit				
		Helferin	Fachkraft (F)	In qualifizierter Funktion (F,S,E)	Keine Angabe	Insgesamt
Ohne Berufsabschluss	West ohne NDS	67,7	26,5	28,9	3,4	100,0
	Niedersachsen	67,6	26,1	28,8	3,6	100,0
	NDS West+HE	68,2	26,2	28,9	2,8	100,0
	NDS West	68,2	26,6	29,0	2,8	100,0
	NDS Mitte-NO	68,5	25,9	27,8	3,7	100,0
	NDS Süd	66,5	26,1	29,2	4,2	100,0
Abgeschlossene Berufsausbildung (nichtakademisch und akademisch)	West ohne NDS	37,5	52,5	60,4	2,0	100,0
	Niedersachsen	38,5	49,9	59,3	2,2	100,0
	NDS West+HE	35,8	53,8	62,4	1,8	100,0
	NDS West	35,6	54,2	62,7	1,8	100,0
	NDS Mitte-NO	39,1	49,2	58,7	2,2	100,0
	NDS Süd	41,2	45,6	56,1	2,7	100,0
Keine Angabe	West ohne NDS	54,2	32,3	35,1	10,7	100,0
	Niedersachsen	53,3	33,2	35,9	10,8	100,0
	NDS West+HE	51,8	36,4	39,0	9,3	100,0
	NDS West	50,9	37,6	40,0	9,1	100,0
	NDS Mitte-NO	53,6	33,3	36,0	10,4	100,0
	NDS Süd	55,2	29,0	31,8	13,0	100,0

Daten: 30- bis 49-jährige ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Stand: Ende Juni 2014; Rundungsfehler sind möglich.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Dabei wird deutlich, dass über alle Untersuchungsregionen durchschnittlich rund 29 Prozent dieser Minijobberinnen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung in den Betrieben als Fachkraft (rund 26 %), Spezialistin oder Expertin tätig sind. Auf der anderen Seite werden jedoch im Schnitt 35,8 Prozent (NDS West+HE; Niedersachsen: 38,5 %) der Frauen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung als Helferin eingesetzt. Zu ergänzen ist, dass von den Frauen, zu denen keine Angabe zum erworbenen Berufsabschluss vorliegt, auch noch rund 36 Prozent (Niedersachsen) beziehungsweise 39 Prozent (NDS West+HE) in qualifizierter Funktion tätig sind.<sup>20</sup>

### 5.3 Berufe

Bei einem Regional-Vergleich (NDS West mit dem niedersächsischen Durchschnitt) der Beschäftigung der 30- bis 49-jährigen Minijobberinnen nach Berufen, die in Zusammenhang mit dem Ausmaß geringfügiger Beschäftigung eine zentrale Rolle spielen, stellt man strukturell weitestgehend Parallelen fest (vgl. Tabelle 3).

**Tabelle 3: Minijobberinnen in Niedersachsen und NDS West nach Berufsgruppen (sortiert nach größtmäßiger Verteilung in NDS West)**

Berufsgruppen (nach KldB 2010)	Niedersachsen	Rang	NDS West	Rang
Gesamt	123.900		38.500	
Reinigungsberufe	26.700	1	8.000	1
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	15.100	2	5.200	2
Büro und Sekretariat	13.300	3	3.900	3
Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	7.400	5	2.300	4
Gastronomie	7.700	4	2.100	5
Verkauf von Lebensmitteln	3.500	8	1.500	6
Arzt- und Praxishilfe	4.000	6	1.400	7
Verkauf (Bekleidung, Elektro, KFZ, Hartwaren)	2.400	11	1.000	8
Speisenzubereitung	3.600	7	900	9
Körperpflege	2.800	10	800	10
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	3.100	9	800	11
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	1.600	13	600	12
Landwirtschaft	1.400	17	500	13
Gartenbau	1.200	20	500	14
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	1.500	14	500	15
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	1.600	12	500	16
Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	1.300	19	400	17
Altenpflege	1.500	15	400	18
Gesundheit (Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe)	1.400	18	400	19
Floristik	1.000	23	400	20

Daten: 30- bis 49-jährige ausschließlich geringfügig Beschäftigte, gerundet, Stand: Ende Juni 2014; KldB = Klassifizierung der Berufe.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

<sup>20</sup> Diese Ergebnisse zur Qualifikation und Einsatzfeldern von Minijobberinnen entsprechen im Übrigen in etwa den Feststellungen von Eichhorst et al. (2012) auf der Basis von Auswertungen des Sozio-oekonomischen Panels.

Innerhalb der jeweiligen Region unterscheiden sich jedoch die Berufe, in denen in absoluter Größenordnung die meisten Minijobberinnen zum Einsatz kommen, zum Teil deutlich von den Berufen, in denen anteilmäßig (in % an allen Beschäftigten – SVB inkl. Minijobberinnen) die meisten Frauen in Minijobs arbeiten (vgl. Tabelle 4). Mit Tabelle 3 und Tabelle 4 werden jeweils rund 83 Prozent aller 30- bis 49-jährigen Minijobberinnen in NDS West und Niedersachsen erfasst. So sind zwar zahlenmäßig die meisten von ihnen in Reinigungsberufen, in Verkaufsberufen (ohne Produktspezialisierung; vornehmlich Supermärkten), als Bürofach- und -hilfskraft respektive Sekretärin, in Logistikberufen, in der Gastronomie, im Lebensmittelverkauf (bspw. Bäckerei, Fleischerei) oder als Arzthilfe tätig (vgl. Bachmann et al. 2012).

Sortiert man dieselben zwanzig Berufe jedoch nach dem jeweiligen Anteil der Minijobberinnen an allen weiblichen Beschäftigten der entsprechenden Berufsgruppe in NDS West, ergibt sich ein anderes Bild.

**Tabelle 4: Minijobberinnen in Niedersachsen und NDS West nach der Größenordnung des jeweiligen Anteils an allen Beschäftigten (SVB inkl. Minijobs) in der jeweiligen Berufsgruppe in NDS West**

Berufsgruppen (nach KldB 2010)	Niedersachsen	Rang	NDS West	Rang
Gesamt	16,9		23,9	
Reinigungsberufe	50,5	1	60,6	1
Landwirtschaft	41,8	2	49,5	2
Gastronomie	41,2	3	48,2	3
Floristik	32,7	5	46,0	4
Gartenbau	29,3	8	43,5	5
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	37,1	4	41,8	6
Körperpflege	30,2	7	40,3	7
Verkauf (ohne Produktspezialisierung)	28,6	9	39,2	8
Speisenzubereitung	27,2	10	34,4	9
Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag	30,2	6	32,7	10
Verkauf von Lebensmitteln	19,4	12	32,1	11
Verkauf (Bekleidung, Elektro, KFZ, Hartwaren)	20,9	11	31,9	12
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	18,8	14	24,3	13
Büro und Sekretariat	15,4	15	20,7	14
Arzt- und Praxishilfe	12,6	18	19,6	15
Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	14,5	16	19,5	16
Altenpflege	7,3	19	11,3	18
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6,4	20	7,1	19
Finanzdienstleistung, Rechnungswesen, Steuerberatung	3,1	24	5,7	20
Gesundheit (Krankenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe)	3,9	21	5,3	21

Daten: 30- bis 49-jährige sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig Beschäftigte, Stand: Ende Juni 2014; in Prozent; Rang nach Größenordnung; KldB = Klassifizierung der Berufe.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Nach den Reinigungsberufen, die mit einem Anteil von über 60 Prozent Minijobberinnen (zum Vergleich Niedersachsen: 50,5 %) mit großem Abstand an der Spitze dieser Liste ste-

hen, folgen mit 49,5 Prozent (41,8 %) die landwirtschaftlichen Berufe. Diese stehen allerdings lediglich für rund 500 Minijobberinnen in NDS West (1.400 in Niedersachsen). Anders in den Gastronomieberufen (48,2 %; Niedersachsen: 41,2 %), die 2.100 beziehungsweise 7.700 geringfügig beschäftigten Frauen entsprechen. Als Berufe mit gleichsam relativ hohen Minijob-Anteilen wie auch Beschäftigten in Minijobs folgen noch die verschiedenen Verkaufsberufe, Köchinnen, Logistikberufe, Bürofach- und -hilfskräfte sowie Arzthelferinnen.

Bezeichnend ist, dass in allen dargestellten Berufen der Minijobberinnen-Anteil in NDS West größer ist als im niedersächsischen Durchschnitt, teilweise deutlich. Vor dem Hintergrund der eingangs des vorgehenden Abschnitts angedeuteten Fachkräfte-Diskussion ist zwar festzustellen, dass nur für einen Teil dieser Berufe in regional unterschiedlichem Maße Fachkräfte-Engpässe zu beobachten sind. Dennoch handelt es sich, in den einzelnen Berufsgruppen sicherlich differierend (Anmerkung: hier nicht untersucht!), in der Mehrheit um Fachkräfte, die im Laufe ihrer Erwerbsbiografie einen beruflichen Abschluss erworben haben.

Schlussfolgernd bleibt in NDS West (*ohne Helmstedt*) gegenüber den anderen Regionen in doppelter Hinsicht Fachkräftepotenzial ungenutzt: Zum einen gilt für alle Regionen, dass ein wunschgemäß ausdehnbares Stundenpotenzial (siehe Abschnitt 5.1) von in überwiegendem Maße qualifizierten Frauen seitens der Betriebe nicht abgerufen wird beziehungsweise wegen beispielsweise nicht ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht abgerufen werden kann. Zum anderen gilt diese Aussage für NDS West umso mehr, als es hier prozentual deutlich mehr Minijobberinnen gibt, die zudem sogar noch in leicht überdurchschnittlichem Umfang über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen.

## 6 Fazit

„Befürworter betrachten sie als wirksames Instrument für betriebliche Flexibilität und gegen Schwarzarbeit, Kritiker sehen die Minijobs als eine wesentliche Ursache für die steigende Niedriglohnbeschäftigung und Altersarmut.“ So leiteten Hohendanner und Stegmeier (2012: 1) seinerzeit einen IAB-Kurzbericht (24/2012) mit dem Thema „Umstrittene Minijobs“ ein. Darin beziehen sie sich unter anderem auf Ergebnisse aus der Literatur, aus denen deutlich wird, dass die arbeitsrechtlichen und kollektivrechtlichen Standards, die nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz auch für geringfügig Beschäftigte gelten, bei Minijobs oft nicht eingehalten werden (vgl. Hohendanner/Walwei 2013; Bachmann et al. 2012). Nur eine Minderheit nimmt Pausenzeiten, bezahlten Urlaub oder auch Lohnfortzahlung bei Feiertagen oder auch Krankheit in Anspruch. Damit wird deutlich, dass beim betrieblichen Einsatz von Minijobs auch Flexibilitäts- und Kostenargumente im Vordergrund stehen. Darüber hinaus sei der Literatur zu entnehmen, dass durch Minijobs Schwarzarbeit einerseits zwar eingedämmt würde, andererseits aber auch Schwarzarbeit verschleiert werden könnte, in dem der angemeldete Minijob dazu benutzt wird, einen Teil der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zu legalisieren (Hohendanner/Stegmeier 2012).

Weitaus bedenklicher aus meiner Sicht ist gerade für die betroffenen Frauen, im Besonderen für diejenigen, die lange in geringfügiger Beschäftigung verbleiben müssen, dass durch Minijobs zumeist keine oder nur geringe Sozialversicherungsansprüche erworben werden. Im Alter werden diese Frauen somit häufig auf keine eigenständige Alterssicherung zurückgrei-

fen können, so dass das Risiko der Altersarmut für diese Personengruppe steigt. Obwohl seit 2013 Minijobber in neu aufgenommenen Beschäftigungen versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, sind immer noch nur knapp 17 Prozent aller geringfügig entlohnten Beschäftigten rentenversicherungspflichtig beschäftigt (Stand: Dezember 2014; vgl. Minijobzentrale 2015). Unmittelbar vor Einführung dieser Neuregelung nutzten jedoch gerade einmal 5,6 Prozent aller Minijobber diese Möglichkeit.

Eine aktuelle Kinder-Betreuungsquote von niedersachsenweit 28,1 Prozent (Stand: 1. März 2014; Basis: Zensus 2011; gemessen an der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis der Volkszählung 1987: 27,9 %) ist trotz deutlicher Ausweitung in den letzten Jahren immer noch weit vom durch das Kinderförderungsgesetz (vgl. BGBl. I 2008 Nr. 57, 2403 ff. und BMFSFJ 2014) gesetzte Ziel von 39 Prozent entfernt. Dies gilt umso mehr für NDS West mit einer Betreuungsquote von durchschnittlich 24,9 Prozent. Dringlichste Aufgabe sollte also sein, in dem Bemühen um eine Erhöhung dieser Betreuungsquote, aber insbesondere auch der Betreuungsquoten von Kindern im Grundschulalter und gerade auch der Ganztagsbetreuung in Horten nicht nachzulassen. Das gilt für die Mehrheit der niedersächsischen Regionen. Auch wenn es in einigen Regionen mittlerweile Probleme mit der zur Verfügung stehenden Erziehungs-Fachkräftenreserve geben sollte (vgl. Grgic/Matthes/Stüber 2014), könnten beispielsweise die von den Autoren vorgeschlagenen Strategien zur Fachkräftegewinnung und -reaktivierung genutzt werden. Gerade im Rahmen einer Tätigkeit in der Kinderbetreuung kann dem grundsätzlichen Wunsch von Müttern nach (sozialversicherungspflichtiger) Teilzeitarbeit mit zudem – aus deren Sicht – bestgeeigneter Lage und Verteilung der Arbeitszeit entsprochen werden.

Abschließend kämen sicher auch Korrekturen der bestehenden Minijob-Regelungen in Betracht, deren Wirkweise und Wirksamkeit vorab jedoch schwer einzuschätzen sind. Einerseits bedingen sich die unterschiedlichen Beschäftigungsformen gegenseitig, wie zum Teil in dieser Arbeit dargestellt. Andererseits sind sie, wie beispielsweise die Minijobs, Teil des Steuer- und Sozialversicherungssystems wie auch staatlicher Familienpolitik. Dreht man an diesen sogenannten „Stellschrauben“ des Beschäftigungssystems, können Ausweichreaktionen die Folge sein, wie es aktuell im Rahmen der Mindestlohn-Diskussion thematisiert wird. Denkbar wären aber auch besondere Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik, wie exemplarisch „besondere Vermittlungsbemühungen zu Gunsten von“ (qualifizierten) „Personen, die im Niedriglohnssektor verharren oder die in spezifischer Weise von Drehtüreffekten zwischen atypischer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit betroffen sind.“ (vgl. Hohendanner/Walwei 2013: 245).

## Literatur

Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia; Mitarbeit Florian Fliegner (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012. Discussion Paper P 2013–002, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, September 2013; eingesehen am 5. Februar 2015 unter:

[http://www.integration.nrw.de/publikationen/Integrationsministerium\\_Publikationen/Demographischer\\_Wandel/Demogr\\_\\_Wandel\\_1\\_.pdf](http://www.integration.nrw.de/publikationen/Integrationsministerium_Publikationen/Demographischer_Wandel/Demogr__Wandel_1_.pdf).

Bachmann, Ronald; von den Driesch, Ellen; Ehlert, Christoph; Flake, Regina; Frings, Hanna; Schaffner, Sandra; Scheuer, Markus (2012): Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. RWI-Projektbericht, Dezember 2012, Essen.

Blien, Uwe; Phan thi Hong, Van; Kaufmann, Klara; Kaimer, Steffen (2010): 20 Jahre nach dem Mauerfall: Arbeitslosigkeit in ostdeutschen Regionen. In: Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung, Jg. 43, H. 2, S. 125–143, Nürnberg.

BMFSFJ (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Gutachten der Sachverständigenkommission. Juni 2011, Berlin.

BMFSFJ (2014): Gesetzliche Grundlagen für den Ausbau der Kinderbetreuung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Dezember 2014; eingesehen am 6. Februar 2015: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/kinder-und-jugend,did=118992.html>.

Böhm, Kathrin; Drasch, Katrin; Götz, Susanne; Pausch, Stephanie (2011): Potenziale für den Arbeitsmarkt: Frauen zwischen Beruf und Familie. IAB-Kurzbericht, 23/2011, Nürnberg.

Böhme, Stefan; Eigenhüller, Lutz; Kirzok, Xenia; Werner, Daniel (2014): Pendlerbericht Bayern 2013. IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Bayern, 1/2014, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit, Statistik (2013): Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“, „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul- und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik. In: Methodenbericht der Statistik der BA, Oktober 2013, Nürnberg.

Eichhorst, Werner; Hinz, Tina; Marx, Paul; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. IZA Research Report Nr. 47, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Grgic, Mariana; Matthes, Britta; Stüber, Heiko (2014): Die Fachkräftereserve in der Kinderbetreuung und -erziehung: Ergebnisse für Deutschland und die Bundesländer. IAB-Forschungsbericht, 15/2014, Nürnberg.

Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügig Beschäftigte in deutschen Betrieben: Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht, 24/2012, Nürnberg.

Hohendanner, Christian; Walwei, Ulrich (2013): Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 66, H. 4, S. 239–246.

Keller, Matthias; Haustein, Thomas (2013): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2012. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013), Wirtschaft und Statistik, Dezember 2013, Wiesbaden, S. 862–882.

Körner, Thomas; Puch, Katharina; Frank, Thomas; Meinken, Holger (2011): Geringfügige Beschäftigung in Mikrozensus und Beschäftigungsstatistik. Neue Erkenntnisse zu den Hintergründen der Ergebnisunterschiede. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2011), Wirtschaft und Statistik, Dezember 2011, Wiesbaden, S. 1065–1085.

Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013), Wirtschaft und Statistik, Januar 2013, Wiesbaden, S. 42–61.

Landesamt für Statistik Niedersachsen (2014): Studierende und Studienanfängerinnen und -anfänger an niedersächsischen Hochschulen im Wintersemester 2012/13 und 2013/14; eingesehen am 27. Januar 2015 unter: <http://www.statistik.niedersachsen.de/download/87747>.

Lepper, Timo; Machnig, Jan; Schaade, Peter (2012): Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit - Eine Option zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2011. IAB-Regional, Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Hessen, 1/2012, Nürnberg.

Minijobzentrale (2015): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. IV. Quartal 2014. Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hrsg.), Essen.

Statistisches Bundesamt (2013): Kindertagesbetreuung regional 2013 – Ein Vergleich aller 402 Kreise in Deutschland. Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.), November 2013, Wiesbaden.

Vogel, Claudia (2009): Teilzeitbeschäftigung: Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerb-sübergänge von Frauen. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 42, H. 2, S. 170–181.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht, 9/2011, Nürnberg.

Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht, 4/2015, Nürnberg.

## Anhang

**Tabelle A 1: Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Niedersachsen und allen anderen westlichen Bundesländern 2014 in Prozent**

	Gesamt	Frauen	Männer
Schleswig-Holstein	28,4	48,8	9,7
Bremen	26,9	47,3	10,8
Rheinland-Pfalz	26,6	48,2	7,9
Niedersachsen	26,5	48,9	7,9
Hessen	26,1	45,6	9,8
Hamburg	25,2	40,6	11,7
West ohne Niedersachsen	25,0	45,0	8,3
Bayern	24,8	45,2	7,6
Nordrhein-Westfalen	24,6	44,2	8,5
Saarland	24,3	45,2	7,7
Baden-Württemberg	23,8	44,5	6,8

Daten: 15–64-jährige sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort, Stand: Ende Juni 2014, absteigend sortiert nach dem Gesamt-Wert.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Minijob-Beschäftigungs- und Kinderbetreuungsquoten in Niedersachsen und den niedersächsischen Regionen 2014 in Prozent**

Regionen	Minijob-Beschäftigungsquote		Kinder-Betreuungsquoten			
	Frauen	Rang	0- bis 2-Jährige	Rang	6- bis 10-Jährige	Rang
Region Hannover	9,5	1	30,0	14	26,5	4
Braunschweig, Stadt	9,7	2	35,0	2	28,7	2
Wolfenbüttel	10,2	3	31,3	6	18,1	13
Lüneburg	10,2	4	34,6	3	14,8	26
Hamel-Pyrmont	10,4	5	27,4	27	20,2	10
Wolfsburg, Stadt	10,4	6	31,0	9	9,7	43
Göttingen	10,6	7	36,2	1	20,3	9
Oldenburg (i. O.), Stadt	10,7	8	33,3	4	22,3	5
Helmstedt	10,7	9	32,0	5	16,1	18
Hildesheim	10,7	10	29,0	17	20,7	7
Harburg	10,7	11	31,1	7	27,1	3
Uelzen	10,9	12	30,0	13	15,1	24
Northeim	10,9	13	26,7	29	15,2	23
Peine	11,0	14	26,2	31	20,7	8
Celle	11,0	15	28,7	21	10,7	40
Lüchow-Dannenberg	11,1	16	28,9	18	16,1	17
Gifhorn	11,1	17	23,5	37	14,6	27



Regionen	Minijob-Beschäftigungsquote		Kinder-Betreuungsquoten			
	Frauen	Rang	0- bis 2-Jährige	Rang	6- bis 10-Jährige	Rang
Verden	11,4	18	27,4	26	17,5	14
Salzgitter, Stadt	11,4	19	18,2	45	18,1	11
Goslar	11,4	20	30,9	11	18,1	12
Schaumburg	11,5	21	28,4	22	16,9	15
Osterholz	11,9	22	28,9	19	12,6	35
Delmenhorst, Stadt	12,0	23	19,1	43	13,7	30
Wilhelmshaven, Stadt	12,0	24	15,7	46	15,9	21
Nienburg (Weser)	12,3	25	24,8	35	11,4	39
Stade	12,3	26	26,2	30	16,0	20
Holzminen	12,4	27	21,7	39	16,0	19
Osterode am Harz	12,4	28	30,0	15	14,9	25
Oldenburg	12,5	29	26,0	33	14,5	28
Osnabrück, Stadt	12,7	30	31,0	10	31,3	1
Cuxhaven	12,9	31	27,3	28	21,4	6
Diepholz	13,2	32	27,8	25	15,6	22
Heidekreis	13,2	33	29,7	16	13,8	29
Friesland	13,7	34	31,0	8	13,2	31
Ammerland	13,8	35	30,8	12	13,0	32
Rotenburg (Wümme)	14,0	36	23,1	38	11,9	37
Wesermarsch	14,7	37	28,7	20	16,4	16
Wittmund	15,0	38	24,1	36	9,6	45
Osnabrück	15,1	39	28,4	23	12,6	33
Emden, Stadt	15,8	40	21,4	40	12,6	34
Aurich	16,4	41	19,6	42	12,3	36
Cloppenburg	16,7	42	21,0	41	10,1	42
Vechta	16,7	43	28,3	24	11,7	38
Leer	16,8	44	18,8	44	9,7	44
Emsland	18,3	45	25,0	34	10,5	41
Grafschaft Bentheim	18,7	46	26,1	32	8,8	46
Niedersachsen	12,3	---	28,1	---	17,5	---
NDS West+HE	15,2	---	25,4	---	12,7	---
NDS Mitte-NO	12,1	---	28,3	---	16,4	---
NDS Süd	10,2	---	29,9	---	22,5	---

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

## In der Reihe IAB-Regional Niedersachsen-Bremen sind zuletzt erschienen:

Nummer	Autoren	Titel
01/2015	Harten, Uwe	Beschäftigung und Erwerbsteilhabe von Arbeitnehmern/-innen in Niedersachsen – Überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum: Konnten Frauen und Männer gleichermaßen partizipieren?
01/2013	Harten, Uwe	Betriebliche Ausbildung und Mobilität von Auszubildenden in Niedersachsen-Bremen
01/2012	Harten, Uwe	Der demografische Wandel und seine Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in Niedersachsen und Bremen
02/2011	Brück-Klingberg, Andrea; Althoff, Jörg;	Frauen in MINT-Berufen in Bremen
01/2011	Brück-Klingberg, Andrea; Althoff, Jörg;	Frauen in MINT-Berufen in Niedersachsen

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

## Impressum

IAB-Regional. IAB Niedersachsen-Bremen  
Nr. 02/2015

### Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit  
Regensburger Str. 104  
90478 Nürnberg

### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit  
Genehmigung des IAB gestattet

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

[http://doku.iab.de/regional/NSB/2015/regional\\_nsb\\_0215.pdf](http://doku.iab.de/regional/NSB/2015/regional_nsb_0215.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter  
[http://www.iab.de/de/publikationen/regional/niedersachsen-  
bremen.aspx](http://www.iab.de/de/publikationen/regional/niedersachsen-bremen.aspx)

ISSN 1861-3586

### Rückfragen zum Inhalt an:

Uwe Harten  
Telefon 0511.9885 8951  
E-Mail [uwe.harten@iab.de](mailto:uwe.harten@iab.de)