STADT REMSCHEID
DER OBERBÜRGERMEISTER

Minijobs im Bergischen Städtedreieck
Daten – Motive – Coronafakten
2018 - 2022



Juli 2022

Inhalt

I.	Vorwort	3
II.	Zusammenfassung und Bewertungen	4
III.	Die Bedeutung von Minijobs - Exemplarische Kurzbefragung Bergischer Unternehmen	6
IV.	Arbeitsmarktanalyse zum Thema geringfügige Beschäftigung mit besonderem Bezug auf Frauen im Bergischen Städtedreieck inklusive Landes- und Bundesvergleich mit zeitlichem Fokus auf den Einfluss von COVID-19	8
V.	Impressum	38

I. Vorwort

Seit vielen Jahren stehen Minijobs in der Kritik sozialwissenschaftlicher und gleichstellungspolitischer Forschung. Die Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung stellte bereits 2011 dazu fest:

„Mit Nachdruck spricht sich die Kommission jedoch für die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aus. Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet werden. Bedingt durch die institutionellen Rahmenbedingungen ist eine geringfügige Beschäftigung vor allem für verheiratete Frauen oft kurzfristig attraktiv, aber auch alternativlos.
Wie dargestellt, erweisen sich entsprechende Arbeitsverhältnisse mangels einer Durchlässigkeit zum Segment sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung langfristig jedoch häufig als biografische Sackgasse.“ (vgl. Deutscher Bundestag, 17.WP, Drucksache 17/ 6240, 16.06.2011, S. 155)

Dennoch wird seitens der Politik an dieser Beschäftigungsform festgehalten, erst jüngst wurde vom Deutschen Bundestag die Erhöhung der Einkommensgrenze gekoppelt an den Mindestlohn beschlossen. Unternehmerverbände setzen sich vehement für die Minijobs ein, obwohl die Beschäftigung prozentual gesehen für einen Arbeitgeber in der Regel deutlich teurer ist: Die Abgaben für eine Minijobberin betragen gut 31% gegenüber gut 21% in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.
Bereits seit vielen Jahren bemühen sich die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten um Aufklärung der Betroffenen über diese Beschäftigungsform (Broschüre: Der Minijob – da ist mehr für Sie drin, Remscheid 2021). Nicht selten werden Minijobberinnen und Minijobbern ihnen zustehende Rechte wie bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Einhaltung von Kündigungsfristen u.v.a.m. vorenthalten.
Ausnahmslos alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind auf Minijobs genauso anzuwenden wie auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse.
Die Besonderheit an Minijobs sind die pauschalierten Abgaben an Kranken- und Rentenversicherung sowie die pauschalierte mit 2% sehr geringe Besteuerung, die eine Hauptmotivation für Zweitjobbende (Steuerklasse VI) und Verheiratete mit Steuerklasse V sein dürfte.
Zu Beginn der Coronapandemie wurde das Arbeitsmarktrisiko der Minijobbenden schnell offensichtlich: Minijobs wurden als erste gestrichen, den Minijobbenden steht auch kein Kurzarbeitsgeld zu, da sie die hierfür notwendige Voraussetzung der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung nicht erfüllen.
Dies ist Grund genug für die Gleichstellungsbeauftragten des Bergischen Städtedreiecks, genauer hinzusehen: Wie gestaltete sich die Arbeitsmarktsituation der weiblichen Beschäftigten im Minijob während der Coronapandemie in unserer Region? Außerdem wollten wir gerne von heimischen Betrieben wissen, warum Minijobs für sie eine attraktive Beschäftigungsform ist. Ausgehend von diesen Informationen sollen in der kommenden Zeit Betriebe angesprochen und motiviert werden, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln.
Hierzu wurde eigens eine kurze Informationsschrift (Von der Aushilfe zur Fachkraft) erstellt, die im Frauenbüro der Stadt Remscheid erhältlich ist.
Umfrage, Untersuchung und Informationsschrift wurden unterstützt durch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagentur Solingen-Wuppertal sowie der Jobcenter der drei Bergischen Großstädte und dankenswerterweise ermöglicht durch eine Förderung des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.

Christel Steylaers, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid

II. Zusammenfassung und Bewertungen

Von Christel Steylaers, Diplom-Politologin,
Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Remscheid

Was sind die Gründe für Betriebe, Minijobs einzurichten?

Die nicht-repräsentative Kurzbefragung ergab, dass besonders der Aspekt der Flexibilität des Einsatzes von Beschäftigten mit geringem Stundenvolumen im Vordergrund steht. So können Arbeitsspitzen abgedeckt werden und die „Stammbelegschaft“ würde entlastet. Auch wenn alle Unternehmen angaben, sich in der Regel an die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu halten, darf bezweifelt werden, dass das Teilzeit- und Befristungsgesetz in allen Teilen vollständig auf Minijobbende angewendet wird, denn sonst wäre die erwünschte Flexibilität nicht immer zu erreichen. Als Beispiel sei hierfür die Bestimmung zur Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBefrG) genannt. Hier werden die Bedingungen für flexible Arbeit festgelegt, die für alle Beschäftigten gelten.
Attraktiv für die befragten Betriebe scheint es zu sein, Menschen mit nur geringem Stundenvolumen zu beschäftigen zur Abdeckung von Arbeitsspitzen oder weil einfach nicht mehr Arbeit vorhanden ist.
Die Aufteilung von Vollzeitarbeitsplätzen in mehrere Minijobs steht bei den antwortenden Betrieben nicht im Vordergrund. Diese Variante wird aus gesellschaftspolitischer Perspektive von Gewerkschaften und Frauenverbänden besonders kritisiert, da auf diese Weise das unternehmerische Risiko in Form von prekären Arbeitsverhältnissen auf die Beschäftigten abgewälzt wird.
Es wird bestätigt, dass es viele Menschen gibt, die den Minijob bevorzugen, z.B. als Ergänzung zum Hauptjob, als Rentnerinnen und Rentner oder Studierende. Diese ebenso wie verheiratete Frauen dürften am meisten die pauschalierte Lohnsteuer sowie den Wegfall der Sozialversicherungsbeiträge schätzen.
Einige Betriebe sehen die geringfügige Beschäftigung durchaus als Brücke in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und nutzen diese quasi als Probezeit.
Hier sehen die kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Ansätze, Betriebe noch stärker als bisher zu motivieren, eher reguläre Beschäftigungsverhältnisse anzubieten, die für die Betriebe deutliche Vorteile haben können, z.B. größere Identifikation mit dem Unternehmen, Motivation, Leistungssteigerung, bessere Qualifikation, mehr Verantwortung, mehr Kompetenz im Kundinnen-/ Kundenkontakt.

Wie hat sich die Beschäftigungslage für geringfügig Beschäftigte in Wuppertal, Solingen und Remscheid entwickelt im Verhältnis zu NRW und dem Bundesgebiet?

Die Daten der Arbeitsmarkt- und Beschäftigtenstatistiken der Bundesagentur für Arbeit ergeben folgende Befunde:
In allen fünf Beobachtungsgebieten liegt der Frauenanteil bei geringfügig Beschäftigten bei über 60 %. Während der Pandemie ist bei Frauen ein größerer Einbruch bei der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse entstanden als bei Männern. Auffällig ist, dass in Remscheid besonders viele Frauen geringfügig beschäftigt sind und besonders wenige Männer. In Solingen und Wuppertal sind dagegen etwas weniger Frauen geringfügig beschäftigt als im NRW- oder Bundesdurchschnitt.
Teilzeitbeschäftigung wird von Frauen deutlich häufiger wahrgenommen. Diese Erkenntnis entspricht den Erwartungen. Die Problematik von Unterbeschäftigung wird jedoch besonders deutlich bei der Betrachtung des Verhältnisses geringfügiger Beschäftigung zu Vollzeitbeschäftigung: Für jeden geringfügig entlohnten Mann sind mindestens vier Männer in Vollzeit angestellt, während eine geringfügig entlohnte Frau auf maximal zwei weibliche Vollzeitkräfte fällt.
Zu Beginn der Pandemie sinkt die Beschäftigung im Minijob für beide Geschlechter. Nach wenigen Monaten haben sich die Beschäftigungszahlen von Männern wieder stabilisiert, während sie bei Frauen deutlich niedriger blieb. Ob dieses an einem niedrigeren Arbeitsangebot lag oder daran, dass Frauen ihre Kinder betreuen mussten, bleibt zu diskutieren.

Während der Pandemie ist die allgemeine Teilzeitquote bei Männern deutlich gestiegen, während die der Frauen konstant blieb, was wohl auf das ohnehin hohe Niveau der Frauenteilzeitquote zurückzuführen ist. Auch nehmen Männer besonders häufig seit Pandemiebeginn einen Minijob im Nebenjob auf. Ausgesprochen auffällig häufig ist dieses in Remscheid zu beobachten, wohingegen Solinger Männer kaum öfter als Frauen einen Minijob als Nebenjob innehaben.
Deutlich zurückgegangen sind Minijobs, die als einzige Beschäftigung ausgeübt wurden, bei Männern geschah dies ausnahmslos seltener als bei Frauen.
Wiederum liegen Remscheider Männer am oberen Ende der Skala und Remscheider Frauen am unteren. Es ist anzunehmen, dass der in Remscheid immer noch ausgeprägt stark geschlechtsspezifisch geprägte Arbeitsmarkt mit geringem Anteil an Beschäftigungen im Dienstleistungsbereich sich sogar im Bereich der Minijobs niederschlägt. Wuppertal liegt mit den Zahlen im Deutschlandtrend, Solingen weist die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede auf. Die starken Einbrüche bei der Beschäftigung von Frauen im ausschließlichen Minijob sind ein starker Hinweis, dass diese Personengruppe in den Fokus der aktiven Arbeitsmarktpolitik rücken sollte, was vor dem Hintergrund, dass Minijobs eben nicht arbeitslosenversicherungspflichtig sind, erschwert sein dürfte.
Regionale Unterschiede bei der Auswertung des Lebensalters der Minijobbenden ergeben, dass Frauen über 65 Jahren in Solingen und Wuppertal häufiger einen Minijob innehaben als Remscheider Frauen. Der große Überhang Remscheider Frauen im Minijob kommt deutlich aus der Altersgruppe der 25 – 65- jährigen.
Während der Pandemie hat die Zahl der über 65-jährigen Minijobbenden abgenommen, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass diese Personengruppe sich keinen unnötigen Risiken aussetzen will.
Besonders auffällig hoch ist der Anteil ausländischer minijobbender Frauen aber auch der der Männer in Remscheid, jedoch auch Wuppertal und Solingen liegt er über dem NRW- und Bundesdurchschnitt. Pandemiebedingte Auffälligkeiten gibt es hier nicht.
Wenig verwunderlich ist, dass das Qualifikationsniveau der Minijobbenden durchweg eher gering ist. Vergleiche können nur schwer angestellt werden, da die Gruppe der Personen, deren Ausbildungsniveau unbekannt ist, vor allem in Remscheid besonders groß ist.
Das insgesamt niedrige Bildungsniveau im Bergischen Städtedreieck und besonders in Remscheid schlägt sich also in höheren Beschäftigungszahlen im Minijob deutlich nieder.
Ein niedriges Bildungsniveau führt also besonders Frauen in prekäre Beschäftigung.

Was ist zu tun?

Minijobs haben im Bergischen Städtedreieck eine signifikante Bedeutung. Die allgemeinen Negativwirkungen auf die Frauenerwerbstätigkeit können regional jedoch wenig beeinflusst werden: Gesellschaftspolitisch sinnvoll wäre die Abschaffung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in der jetzigen Form, von Ausnahmen z.B. für Rentnerinnen/ Rentner oder Studierende abgesehen.
Minijobs sind jedoch aufgrund ihrer steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Subventionierung (Familienversicherung in KV und PV) besonders für verheiratete Frauen attraktiv.
Ein konkreter Handlungsansatz wird darin gesehen, Betriebe zu motivieren, mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigung statt Minijobs anzubieten. Eine Informationsschrift für Betriebe wurde erstellt. Weitere Kampagnenschritte sollten durch die Akteurinnen und Akteure am Arbeitsmarkt erarbeitet werden.
An der Verbesserung des Bildungsniveaus im Bergischen Land zu arbeiten, wäre ein weiterer wichtiger Schritt, die Menschen in existenzsichernde Beschäftigung zu führen und damit nicht zuletzt auch dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

III. Die Bedeutung von Minijobs - Exemplarische Kurzbefragung Bergischer Unternehmen

Auswertung einer nicht repräsentativen Online-Befragung zu Minijobs im Bergischen Städtedreieck Februar bis April 2022

Von Susanne Souaré-Michel, unabhängige Beraterin, Remscheid

Von Februar bis April 2022 wurden anonym online Unternehmen im Bergischen Städtedreieck Remscheid, Wuppertal, Solingen befragt, die in Bereichen tätig sind, in denen zeitweise Minijobbende arbeiten (z.B. Altenpflege, Bau, Gebäudereinigung / Glasreinigung, Restaurants, Cafés, Hotels, Bäckereien, Beratungsstellen, Sport und Freizeiteinrichtungen). Sie wurden im Internet zufällig ausgewählt, wobei auf eine paritätische Verteilung der Unternehmen zwischen den drei Städten geachtet wurde. Der Zugang zum anonymen online Fragebogen wurde den Unternehmen durch einen Link ermöglicht. Detaillierte Rückschlüsse auf die Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, sind nicht möglich. Die 13 Fragen der Kurzumfrage konnten in weniger als fünf Minuten beantwortet werden. Die Befragung gibt lediglich einen groben Eindruck einiger Gedanken von Unternehmen im Städtedreieck zu Minijobs wieder und ist nicht repräsentativ.

Insgesamt wurden **13 Fragebögen** ausgefüllt. Auf die dort gemachten Aussagen bezieht sich die folgende Kurz-Auswertung.

Angaben zu Minijobbenden in den 13 Unternehmen:

Alle 13 Unternehmen beschäftigen im Jahr zwischen 1 und 10 Minijobbende, von denen der größte Teil Frauen sind (bei 7 Unternehmen 100% Frauen, bei 4 Unternehmen zwischen 60-90% Frauen, nur ein Unternehmen beschäftigt fast ausschließlich minijobbende Männer).

Eine direkte **Korrelation mit der Größe der Unternehmen ist nicht herzustellen**, denn der Fragebogen wurde von Unternehmen unterschiedlicher Größe ausgefüllt:

- 5 Unternehmen (38,5 %) mit bis zu 10 Angestellten*
- 3 Unternehmen (23 %) mit 11 – 30 Angestellten
- 4 Unternehmen (30,8 %) mit 31- 50 Angestellten
- 1 Unternehmen (7,7 %) mit mehr als 50 Angestellten.

(gefragt wurde nach sozialversicherungspflichtigen und geringfügig beschäftigten Personen)*

In Kontakt treten die Unternehmen mit interessierten Minijobbenden über offizielle Stellenausschreibungen, persönliche Kontakte (z.B. durch Mitarbeitende im Unternehmen) oder über die Jobcenter / Agentur für Arbeit.

Einhaltung des Arbeitsrechts bei Minijobbenden

Alle 13 Unternehmen bestätigten, dass ihnen bekannt ist, dass Minijobbende die gleichen Rechte haben, wie sozialversicherungspflichtige Angestellte, so z.B. ein anteiliges Anrecht auf Urlaubstage und Sonderzahlungen. **11 der 14 Unternehmen gaben an, diese Ansprüche immer zu erfüllen**, nur 2 der 13 Unternehmen vermerkten, dass sie ‚manchmal' diesen Ansprüchen nachkommen.

Vier Unternehmen äußerten sich zu der Frage, ob sie Minijobbenden Zugang zu **Weiterbildungsangeboten** ermöglichen. Bei diesen 4 Antworten **ergab sich ein unterschiedliches Bild** zwischen *„ja, selbstverständlich"* über *„entsprechend dem Arbeitsfeld"* bis hin zu *„nein"*.

Zentrale Gründe für das Interesse von Unternehmen an Minijobbenden

Diese zentrale Frage wurde von allen 13 Unternehmen beantwortet. Die folgenden Punkte fassen die genannten Gründe zusammen, beginnend mit den Mehrfachnennungen, also den für die Unternehmen zentralen Punkten:

- Flexible und breit gefächerte Einsatzmöglichkeiten (‚Springer‘);
- Unterstützung der Stammbelegschaft, Arbeitslastverteilung, kurzfristige Aushilfe bei deren Ausfall (Krankheit, Urlaub), in Notsituationen;
- Für Feiertags- und Wochenenddienste;
- Verminderung des Ausfallrisikos durch geringe Monatsstundenzahl (z.B. in der Pflege, wo jede Ausfallstunde durch eine Vertretung ersetzt werden muss);
- Verteilung des Arbeitsvolumens auf viele, geringfügiger Stellenanteil;
- Nur saisonweise bei großem Arbeitsanfall und um Arbeits-/Auftragsspitzen zu bewältigen;
- Bei geplanter Expansion: Mini-Jobbende als Hilfe beim Aufbau/Ausbau neuer Aufträge, die am Anfang noch klein sind und noch kein Volumen für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorhanden ist;
- Als Probezeit, um eventuell später in eine versicherungspflichtige Beschäftigung überzugehen;
- Geringere Kosten bei begrenztem Personalbudget;
- Zur Mitarbeiterbindung (z.B., wenn jemand bereits im Betrieb gearbeitet hat, aber nun reduzieren möchte);
- Produktivität;
- Hilfreich in Vereinen für fachspezifische Aufgaben mit geringem Arbeitsumfang (z.B. Buchhaltung);

Von der Aushilfe zur sozialversicherungspflichtigen Fachkraft?

Auf die Frage, wie oft es in den Unternehmen in den letzten fünf Jahren vorgekommen ist, dass eine minijobbende Person in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis übernommen wurde antworteten **acht der 13 Unternehmen** (61,5 %), dass **in den letzten fünf Jahren zwischen ein- bis zehnmal Aushilfen übernommen wurden**. Nur fünf der 13 Unternehmen (38,5 %) haben bisher noch keine der Aushilfen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis überführt.

Dementsprechend beurteilten **sieben der 13 Unternehmen (54 %) die Beschäftigungsform des Minijobs als ‚sehr wichtig und unbeding beizubehalten‘** und sind der Meinung, dass Minijobs eine **gute Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung** sind (genannte Vorteile: Ermöglichung einer Probezeit, gegenseitiges Kennenlernen, Kennenlernen der Arbeitsstelle, des Aufgabenspektrums und des Arbeitsklimas).

Drei Unternehmen standen dieser Frage zur Wichtigkeit dieser Beschäftigungsform unentschieden gegenüber und drei weitere haben die Frage bzgl. des Beibehaltens von Minijobs mit ‚nein‘ beantwortet. Eine Begründung für diese Skepsis war, dass „der Übergang in die nächste Stufe des Jobs mit z.B. nur einer geringen Erhöhung des Stundenbudgets bedeutet auch deutlich höhere Abzüge für die Person und ist darum für viele nicht attraktiv.“

– „Wir haben durchweg gute Erfahrungen mit dieser Beschäftigungsform gemacht.“
– „Der Wegfall der Minijobs würde in unserem Fall nicht zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis führen, sondern nur zu einer größeren Belastung der Stammbelegschaft.“
– „Die derzeitige Regelung mit der Möglichkeit des Zuverdienstes ohne Rentenkürzung sollte beibehalten werden, um Altersrentner zusätzlich zu motivieren, noch Teilzeit- oder Minijobs auszuführen.“

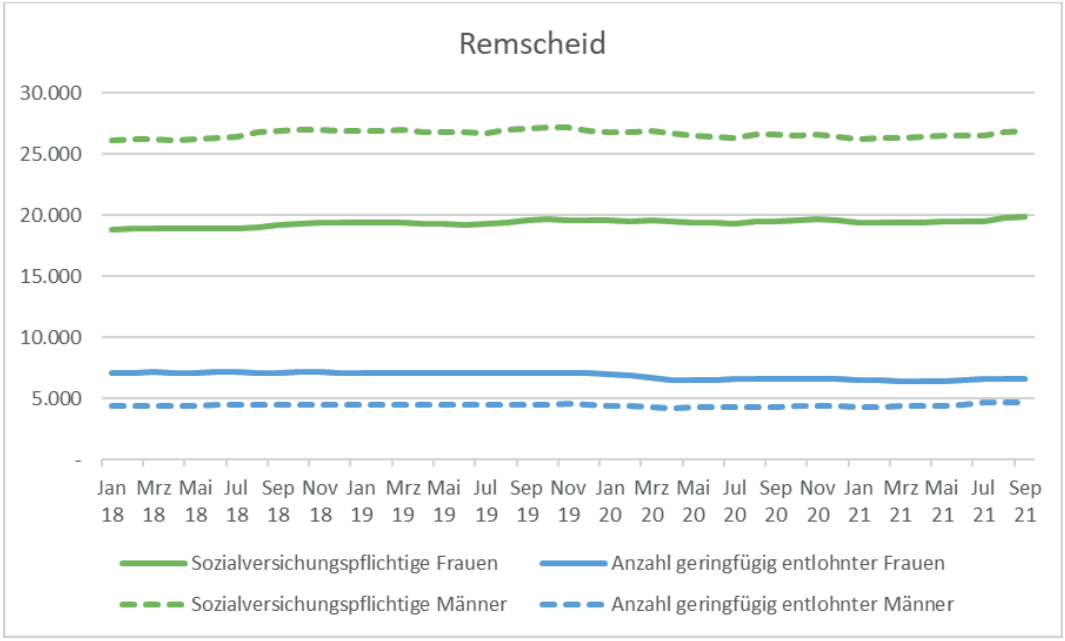
– „Minijobs dienen vielen Personen als Aufstockung ihres sozialversicherungspflichtigen Gehaltes bei einem anderen Arbeitgeber. Durch die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit lohnt sich der Minijob für sie auch wenn der Dienst nur z.B. 3 Stunden dauert und zusätzlich Fahrt kosten anfallen."
– „Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber ja trotzdem bezahlt und alle unsere Minijobber haben auch auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet. Da fließen auch noch Beiträge."
– „Viele unsere Minijobbenden nutzen das Einkommen nicht zur Grundversorgung, sondern für Anschaffungen und höheren Freizeitwert."
– „Bei jeder Neubesetzung schauen wir uns erstmal unsere Minijobber an. Wenn sich jemand eignet, wird ihm/ihr die Stelle ohne weiteres Verfahren angeboten. Das spart dem Arbeitgeber Kosten und man weiß, was man bekommt."
– „Es wird im Verhältnis zum normalen Arbeitsverhältnis zu viel bezahlt, erst recht, wenn die Mindestlohngrenze steigt."
– „Aus vielen Mini-Jobbenden könnte eine gute Festeinstellung werden."
– „Viele Arbeitnehmer*innen wollen gar nicht mehr arbeiten und es finden sich nicht leicht Personen, die mehr arbeiten wollen."

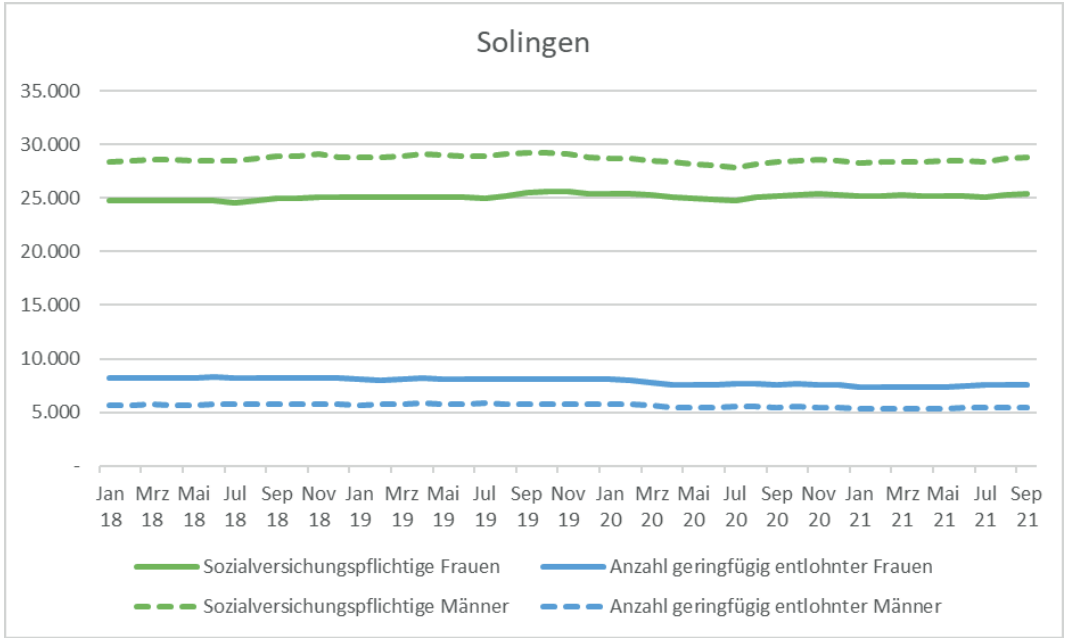
IV. Arbeitsmarktanalyse zum Thema geringfügige Beschäftigung mit besonderem Bezug auf Frauen im Bergischen Städtedreieck inklusive Landes- und Bundesvergleich mit zeitlichem Fokus auf den Einfluss von COVID-19

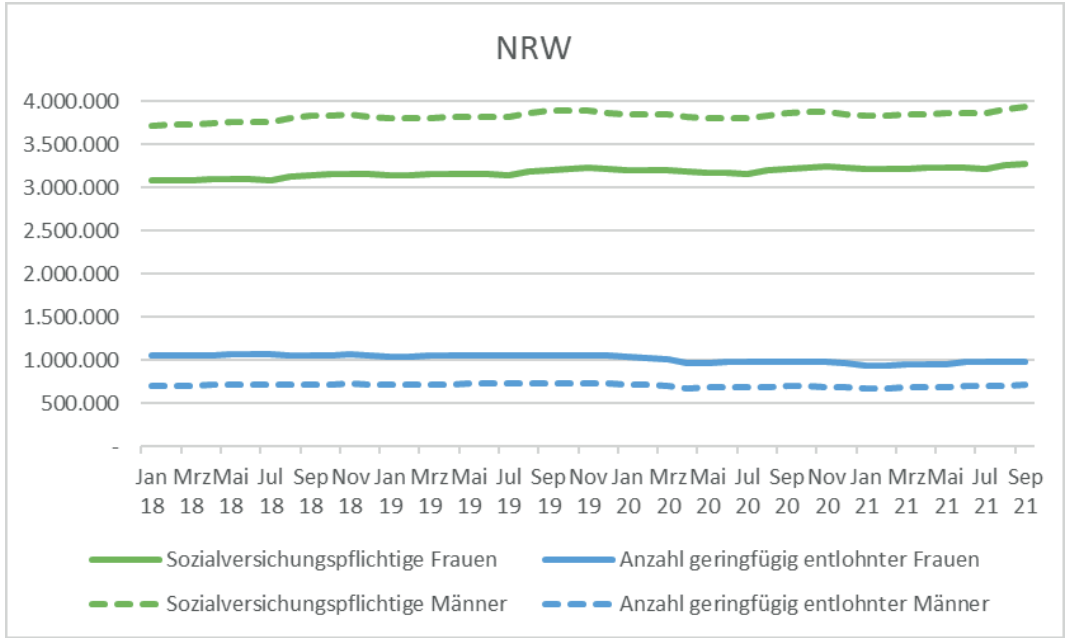
Von Jasper Geier, M.SC., Düsseldorf

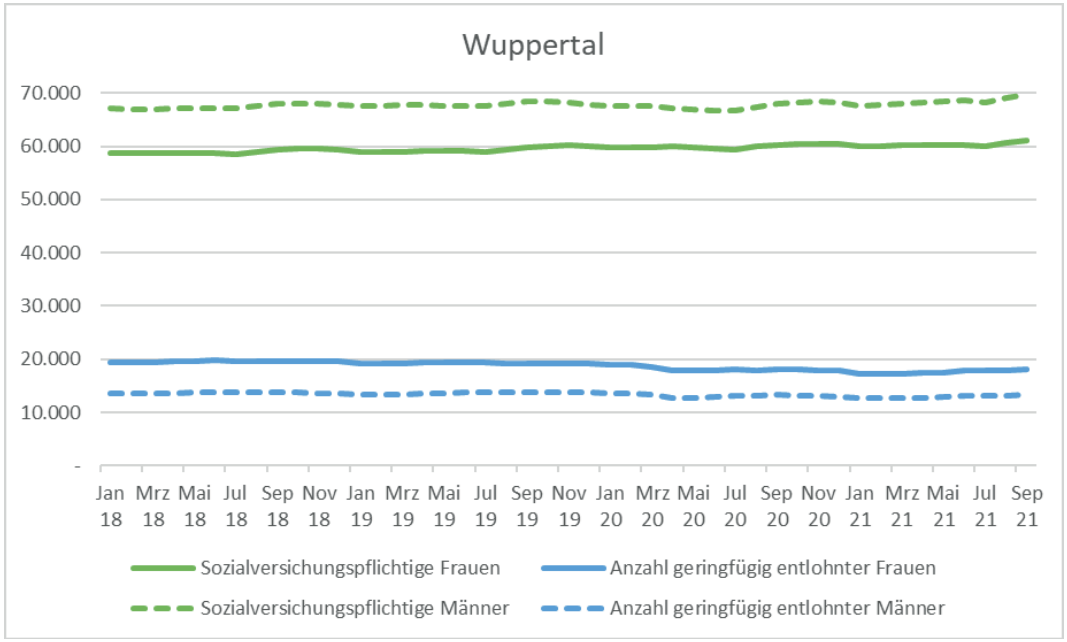
Alle ausgewerteten Daten stammen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit: https://statistik.arbeitsagentur.de
Einzelnachweise befinden sich am Ende dieses Beitrags.

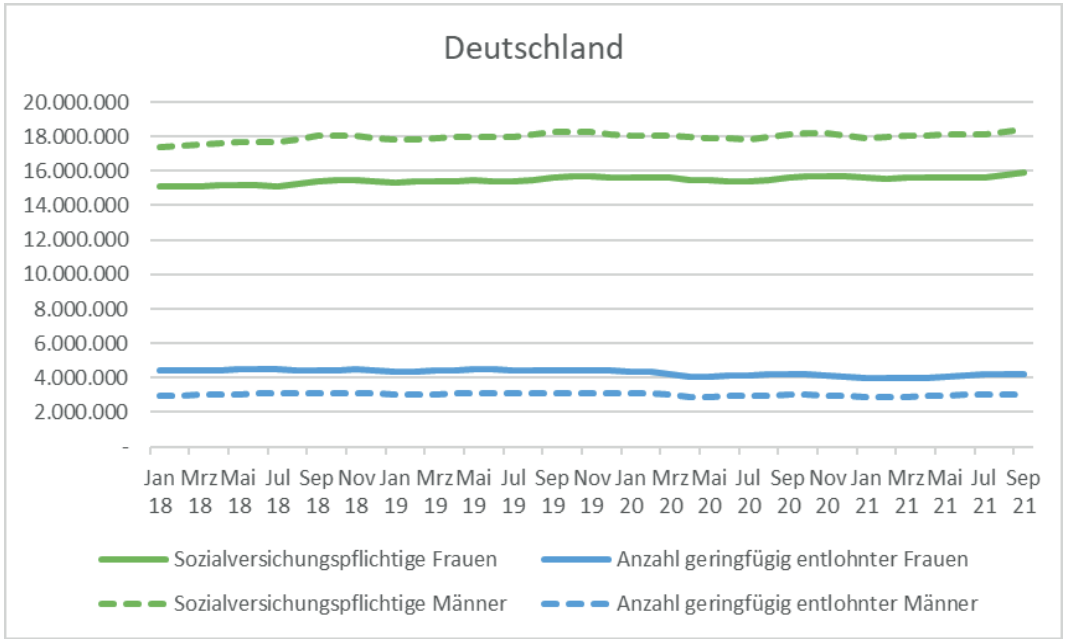
1. Anzahl und Verhältnis sozialversicherungspflichtiger und geringfügig entlohnter Frauen und Männer im Bergischen Städtedreieck sowie auf Landes- und Bundesebene

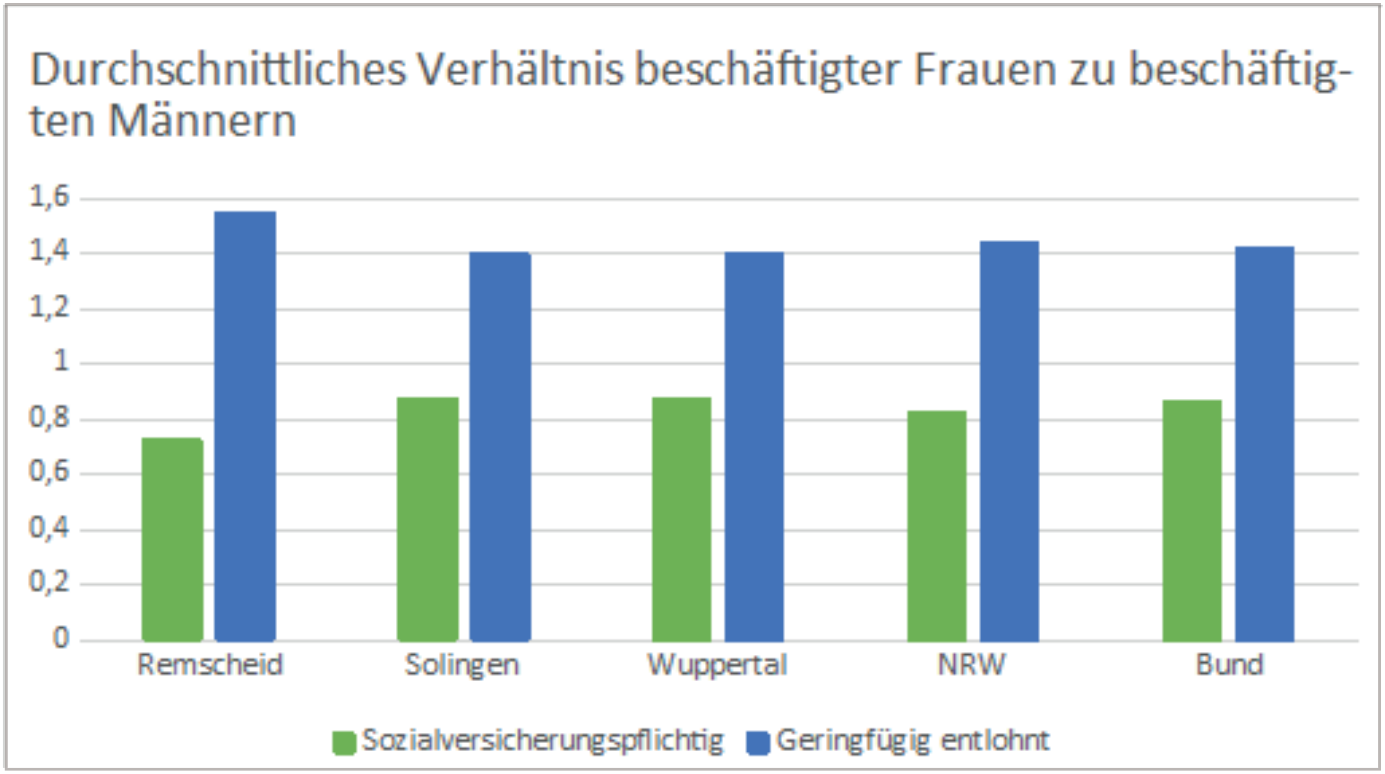



Solingen
35.000
30.000
25.000
20.000
15.000
10.000
5.000
-
Jan 18 Mrz 18 Mai 18 Jul 18 Sep 18 Nov 18 Jan 19 Mrz 19 Mai 19 Jul 19 Sep 19 Nov 19 Jan 20 Mrz 20 Mai 20 Jul 20 Sep 20 Nov 20 Jan 21 Mrz 21 Mai 21 Jul 21 Sep 21
Sozialversichungspflichtige Frauen
Anzahl geringfügig entlohnter Frauen
Sozialversichungspflichtige Männer
Anzahl geringfügig entlohnter Männer


NRW
4.000.000
3.500.000
3.000.000
2.500.000
2.000.000
1.500.000
1.000.000
500.000
-
Jan 18 Mrz 18 Mai 18 Jul 18 Sep 18 Nov 18 Jan 19 Mrz 19 Mai 19 Jul 19 Sep 19 Nov 19 Jan 20 Mrz 20 Mai 20 Jul 20 Sep 20 Nov 20 Jan 21 Mrz 21 Mai 21 Jul 21 Sep 21
Sozialversichungspflichtige Frauen
Anzahl geringfügig entlohnter Frauen
Sozialversichungspflichtige Männer
Anzahl geringfügig entlohnter Männer

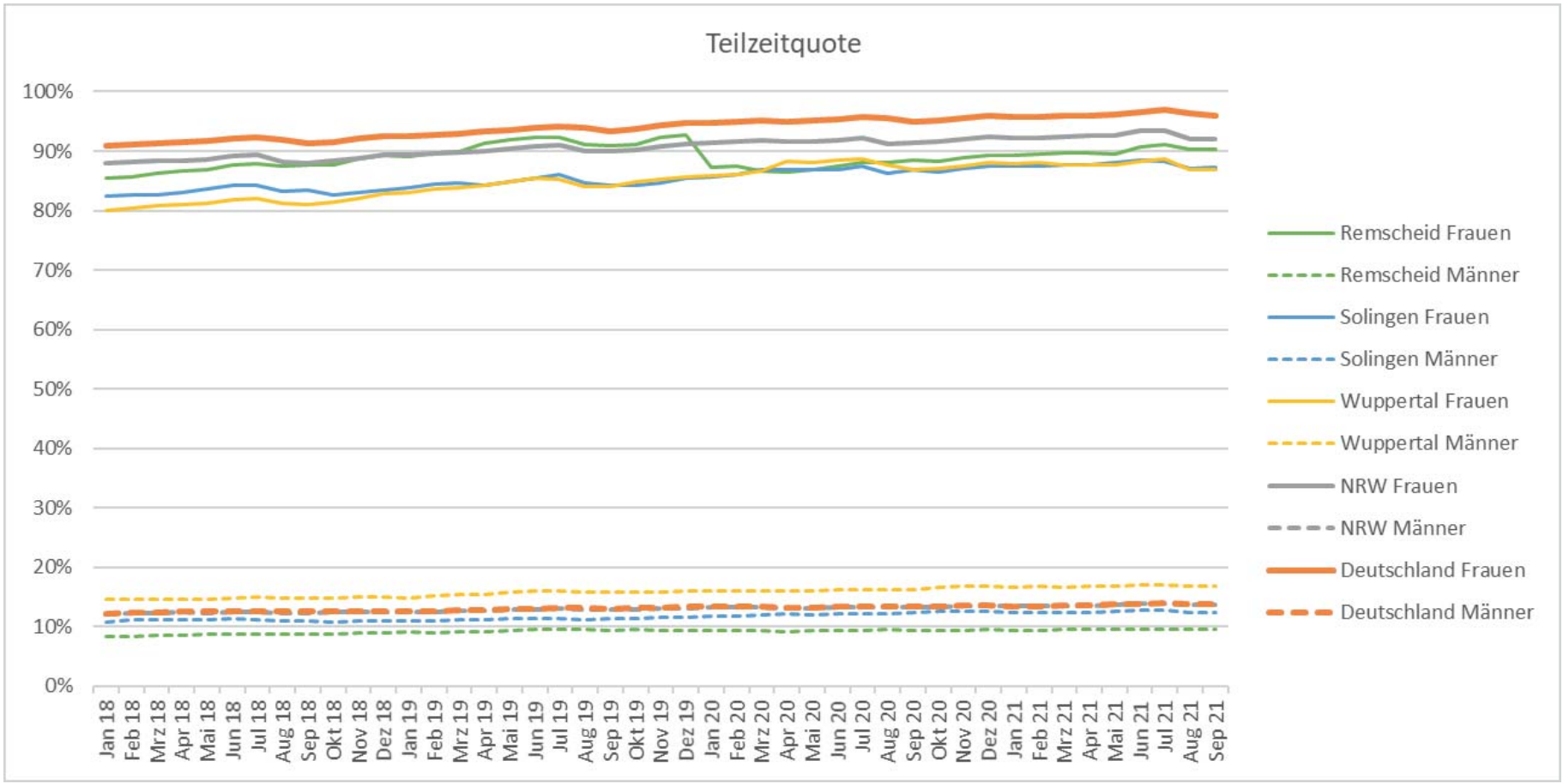

Wuppertal
70.000
60.000
50.000
40.000
30.000
20.000
10.000
-
Jan 18 Mrz 18 Mai 18 Jul 18 Sep 18 Nov 18 Jan 19 Mrz 19 Mai 19 Jul 19 Sep 19 Nov 19 Jan 20 Mrz 20 Mai 20 Jul 20 Sep 20 Nov 20 Jan 21 Mrz 21 Mai 21 Jul 21 Sep 21
Sozialversichungspflichtige Frauen
Anzahl geringfügig entlohnter Frauen
Sozialversichungspflichtige Männer
Anzahl geringfügig entlohnter Männer


Deutschland
20.000.000
18.000.000
16.000.000
14.000.000
12.000.000
10.000.000
8.000.000
6.000.000
4.000.000
2.000.000
-
Jan 18 Mrz 18 Mai 18 Jul 18 Sep 18 Nov 18 Jan 19 Mrz 19 Mai 19 Jul 19 Sep 19 Nov 19 Jan 20 Mrz 20 Mai 20 Jul 20 Sep 20 Nov 20 Jan 21 Mrz 21 Mai 21 Jul 21 Sep 21
Sozialversichungspflichtige Frauen
Anzahl geringfügig entlohnter Frauen
Sozialversichungspflichtige Männer
Anzahl geringfügig entlohnter Männer



Die absolute Anzahl an sozialversicherungspflichtigen und geringfügig entlohnten Beschäftigten in Remscheid, Solingen, Wuppertal, NRW und Deutschland lässt keine wissenschaftsstringenten Schlussfolgerungen zu, da sie mit den dort gemeldeten Einwohnenden korreliert. Dennoch ist aus den ersten fünf Diagrammen eine klare Ähnlichkeit der zeitlichen Verläufe und Verhältnisse ersichtlich. So liegt die Anzahl an versicherungspflichtigen Frauen ausnahmslos zu jedwedem Monat von Januar 2018 bis September 2021 (aktuellster Datenstand, da ein zeitlicher Verzug von 6 Monaten vorliegt) unter der Anzahl an versicherungspflichtigen Männern. Gegenteiliges ist für die geringfügig Entlohnten der Fall: Diese Form der Beschäftigung wird in sämtlichen Räumen ausnahmslos von mehr Frauen als Männern wahrgenommen. Weiterführend ist grafisch für alle fünf geografischen Betrachtungsräume mit Auftreten der pandemiebedingten arbeitsmarktpolitischen Einschränkungen ab März 2020 bei den Frauen ein stärkerer Einbruch erkenntlich – sowohl in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als auch für geringfügig Entlohnte. Diese Beobachtung wird in Kapitel 5 ausführlicher adressiert.
Da grafisch keine drastischen Ausreißer in der Zeitreihe auffindbar sind, wird in der sechsten Grafik der Mittelwert über den gesamten Beobachtungszeitraum abgebildet. Hier bestätigt sich die schon in der ersten Grafik für Remscheid ersichtlichen dominierenden Diskrepanz zwischen der Geschlechterverteilung. In Remscheid sind durchschnittlich 55 % mehr Frauen als Männer in einer geringfügig entlohnten Tätigkeit und 27 % weniger in einer sozialversichtungspflichtigen Tätigkeit beschäftigt. Damit liegt Remscheid in der weiblich dominierten Beanspruchung einer geringfügig entlohnten Tätigkeit im Unterschied zu Solingen (40 %) und Wuppertal (40 %) über den Vergleichswerten von NRW (44 %) und Deutschland (42 %). Während Solingen und Wuppertal jeweils mit 12 % weniger sozialversicherungspflichtigen Frauen als Männern unter dem Durchschnitt in NRW mit 17 % und Deutschland mit 14 % liegt, stellt Remscheid mit 27 % erneut eine deutliche Ausnahme in der Geschlechterverteilung dar.

2. Teilzeitquote nach Geschlecht im Bergischen Städtedreick, NRW und Deutschland

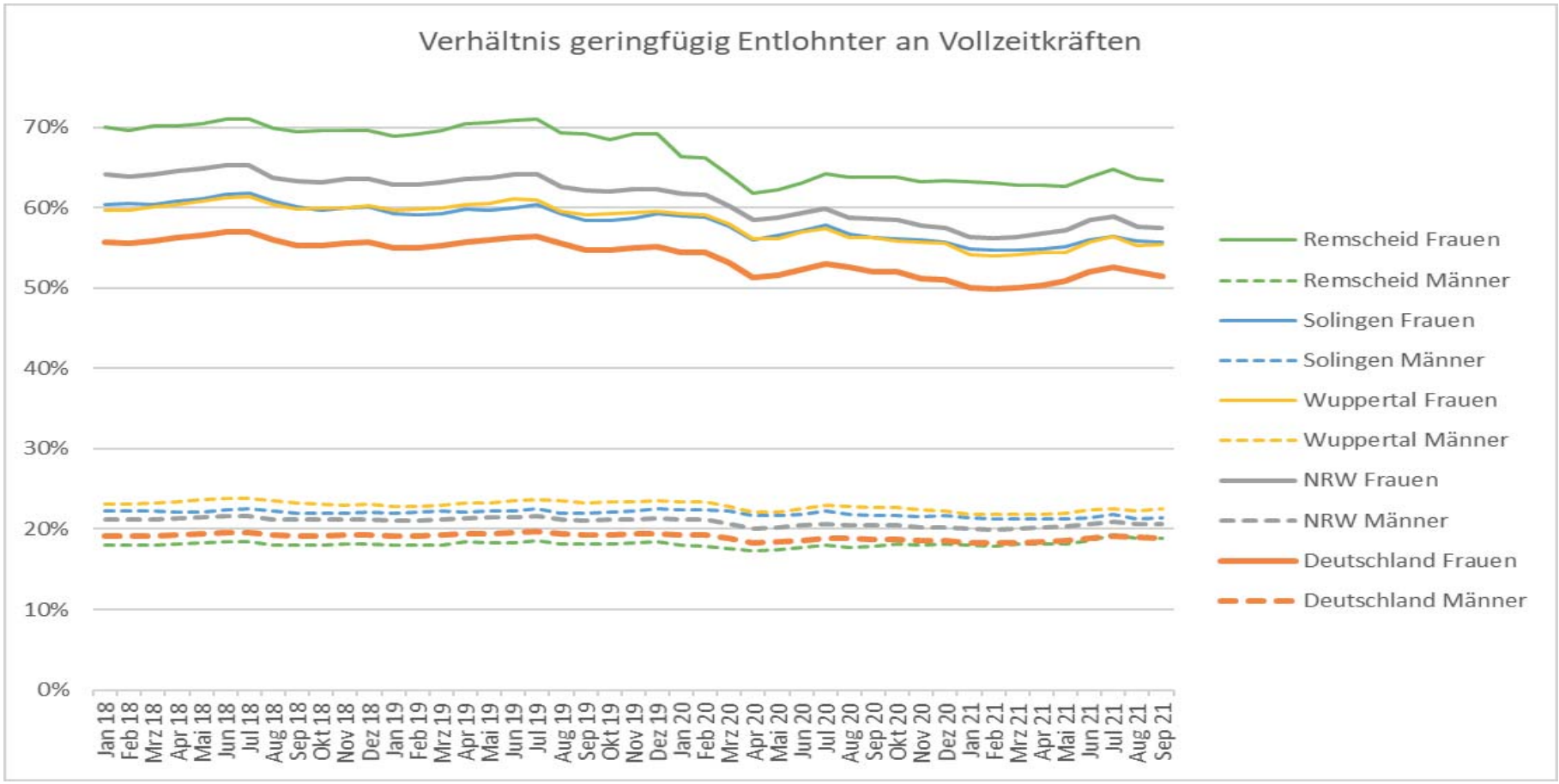


In der vorangestellten Grafik ist der Quotient aus den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit und den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit für beide Geschlechter dargestellt. Der Geschlechterunterschied ist zu jedwedem Zeitpunkt und in jedem Gebiet gravierend. So umfasst die Spannweite der Teilzeitquote bei den Männern zwischen 8-17 % und bei den Frauen zwischen 80-97 %.

Die Wahrscheinlichkeit, dass eine zufällig ausgewählte sozialversicherungspflichtige Frau in Teilzeit beschäftigt ist, ist also mindestens fünfmal so hoch wie bei den Männern. Der Einfluss der Pandemie ist im zeitlichen Verlauf der Teilzeitquoten nicht ersichtlich, was sicherlich auch im Kurzarbeitsanspruch für beide Arten der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung begründet ist.

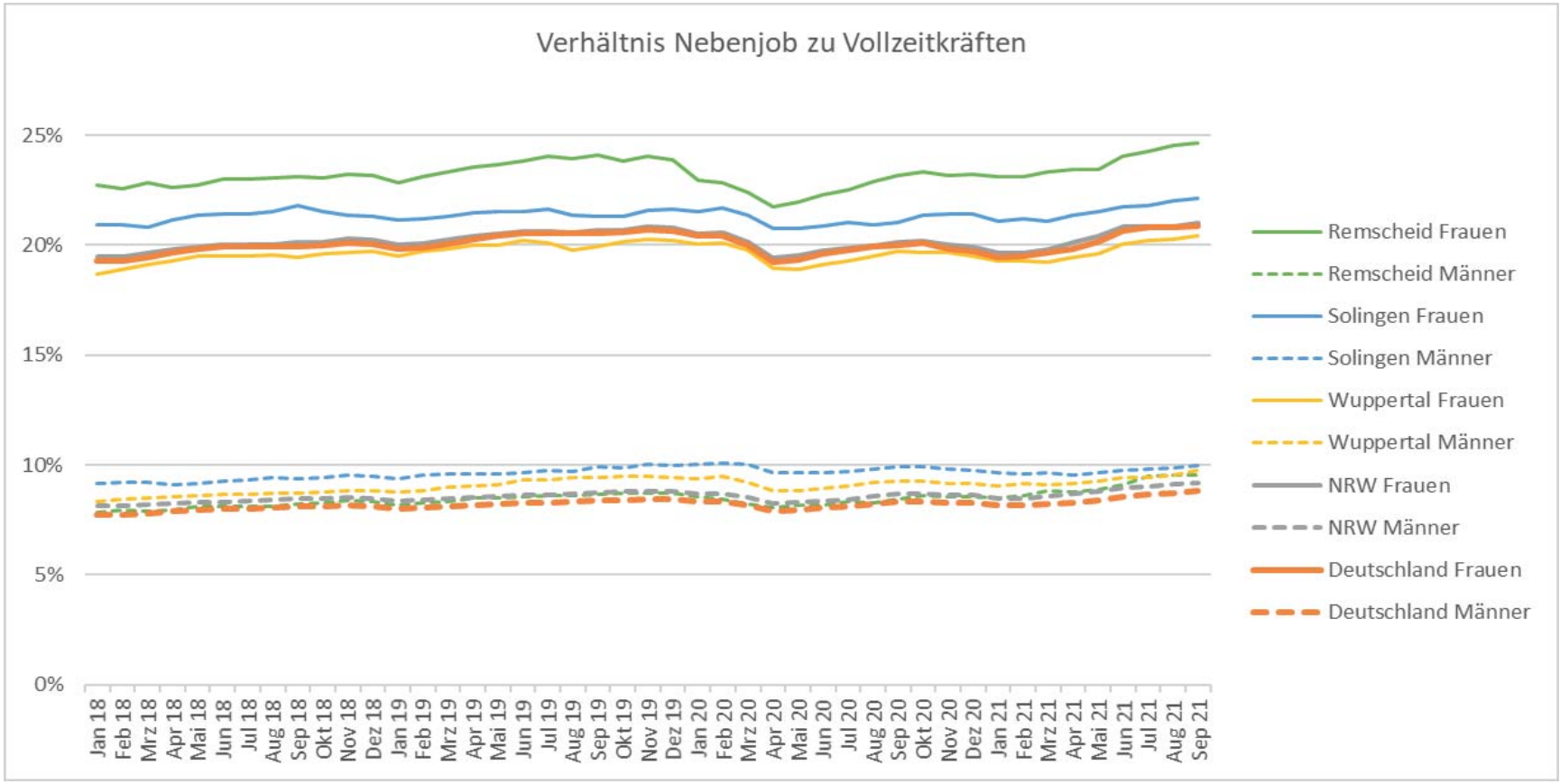
3. Verhältnis der geringfügig Entlohnten an Vollzeitkräften nach Geschlecht

Deutlich eindrucksvoller ist das im folgenden Diagramm visualisierte Verhältnis der geringfügig Entlohnten pro Vollzeitkraft. Hier liegt die Quote bei den Männern bei maximal 25 % und bei den Frauen bei mindestens 50 %. Für jeden geringfügig entlohnten Mann sind also mindestens vier Männer in Vollzeit angestellt, während eine geringfügig entlohnte Frau auf maximal zwei weibliche Vollzeitkräfte fällt. Auch der Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 ist bei beiden Geschlechtern deutlich zu erkennen.
Ein Grund dafür kann in der Präferenz der Unternehmen gesehen werden, geringfügig entlohnte Beschäftigungen anstatt Vollzeitbeschäftigungen aufzulösen. Grafisch ersichtlich ist zudem eine bereits nach wenigen Monaten vollständige Erholung der Quote bei den Männern, während die Quote der geringfügig entlohnten Frauen pro Vollzeitkraft noch gegen Ende 2021 in allen fünf Beobachtungsgebieten unter dem präpandemischen Niveau liegt. Spannend ist zudem, dass Remscheid bei den Frauen die höchste und bei den Männern die niedrigste Quote aufweist.



4. Verhältnis der im Nebenjob geringfügig Entlohnten an den Vollzeitkräften

Die durch die in der Pandemie von den Wirtschaftsakteuren immens gesteigerte Inanspruchnahme von Kurzarbeit geht mit einem verminderten Nettoeinkommen der betroffenen Beschäftigten einher. Etwaigen darauffolgenden finanziellen Engpässe könnten von den Haushalten durch die Aufnahme einer zusätzlichen geringfügig entlohnten Beschäftigung begegnet werden. Daher ist in der folgenden Grafik das Verhältnis von im Nebenjob tätigen geringfügig Entlohnten zu den Vollzeitkräften dargestellt.

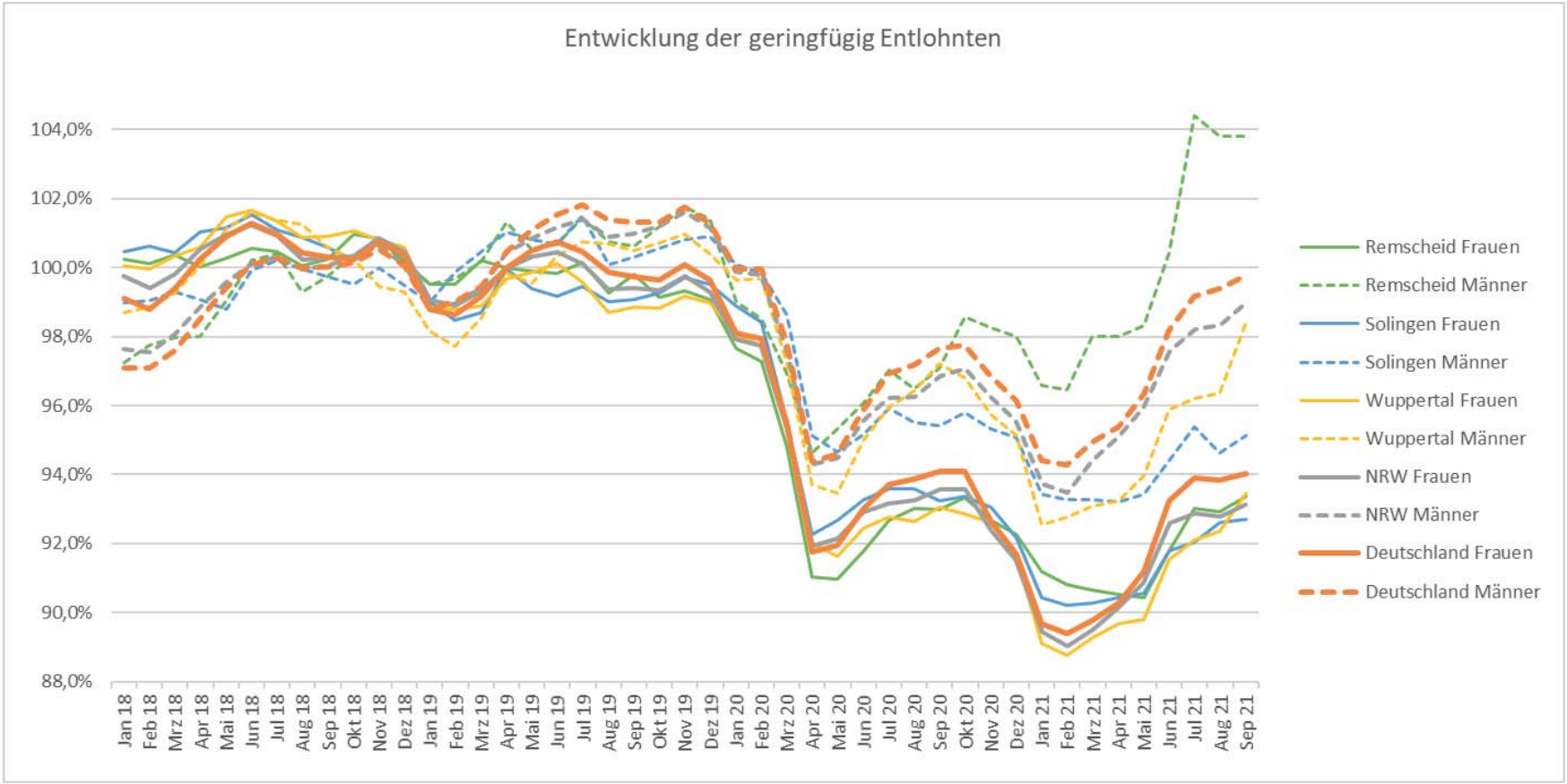


Erneut ist ein signifikanter Bruch in der Entwicklung mit dem Beginn der Pandemie im Frühjahr 2020 festzustellen. Anders als bei der gesamtzeitlichen Betrachtung der reinen geringfügig entlohnten Beschäftigung reagiert jedoch die im Nebenjob geringfügig entlohnte Beschäftigung bei den Männern nicht stagnierend, sondern leicht steigend. Noch spannender ist die Quote bei den im Nebenjob geringfügig entlohnten Frauen: hier steigt sie nach dem Einbruch in jedem der fünf Gebiete leicht, während sie in der vorherigen Grafik noch eindeutig gefallen ist.

Die Vermutung kann somit also bestätigt werden, dass Beschäftigte durch die Kurzarbeit vermehrt neben der ursprünglichen Beschäftigung eine zusätzliche geringfügig entlohnte Beschäftigung aufnehmen. Ob dies aus der gewonnen freien Zeit freiwillig oder aus einer finanziellen Notwendigkeit gezwungenermaßen motiviert ist und ob eher einkommensschwache oder -starke Haushalte betroffen sind, ist aus den Daten nicht herauszulesen.

5. Entwicklung der geringfügig Entlohnten unter Einfluss von COVID-19

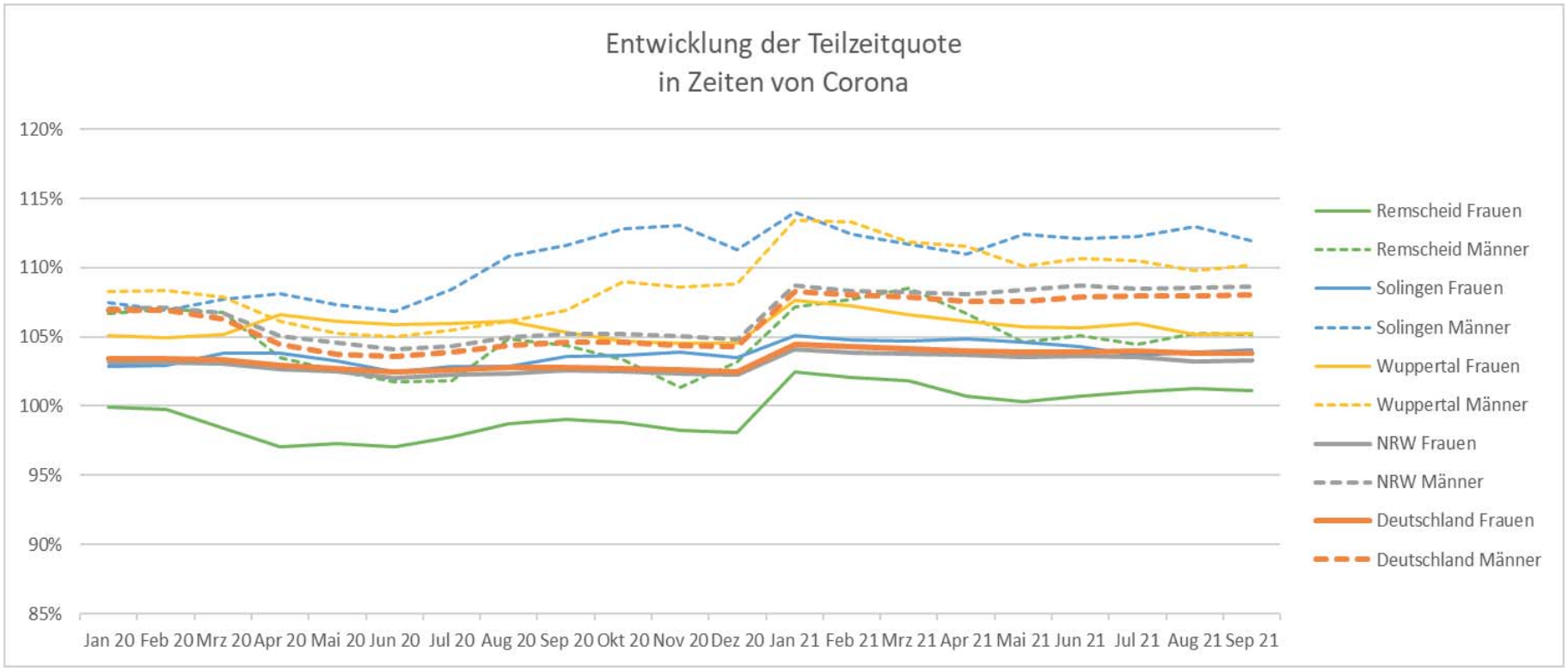
Die bereits angestoßene Vermutung eines durch die Pandemie bedingten Bruchs in der Entwicklung der absoluten Anzahl an geringfügig entlohnten Beschäftigten wird nun adressiert. Dafür wird der Mittelwert aus den 24 Monaten vor der Pandemie (Januar 2018 bis einschließlich Dezember 2019) gebildet und der Quotient aus der absoluten Anzahl geringfügig entlohnter Beschäftigter eines Monats bestimmt. Dieser Anteil ist nachfolgend vor dem gesamten zeitlichen Horizont und nach Geschlecht sowie Beobachtungsgebiet visuell dargestellt.



Schon bei Betrachtung der präpandemischen Entwicklung fällt ein Geschlechterunterschied auf. Die Anzahl weiblicher geringfügig entlohnter Beschäftigter verhält sich (abgesehen von natürlichen saisonalen Schwankungen) von Anfang 2018 bis Ende 2019 relativ konstant. Dahingegen ist bei den Männern eine klar steigende Entwicklung erkennbar, da Anfang 2018 alle fünf Betrachtungsgebiete unterhalb und gegen Ende 2019 oberhalb des Durchschnitts liegen.
Den Erwartungen entsprechend bricht im Frühjahr 2020 sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungen stark ein. Mit Ausnahme der Männer in Remscheid gegen Ende des Betrachtungszeitraums sind im Vergleich zum vorherigen Mittelwert in allen Gebieten für beide Geschlechter ab März 2020 durchgehend weniger geringfügig Entlohnte verzeichnet. Besonders auffallend ist nun jedoch erneut eine eindeutige Erholung der Anzahl der geringfügig entlohnten Männer, die sich gegen Ende 2021 (mit Ausnahme von Solingen) wieder bei mindestens 98 % des Mittelwerts befinden. Dahingegen überschreitet der Anteil bei den Frauen in keinem Gebiet jemals seit Beginn der Pandemie die 94 %-Marke.

6. Entwicklung der Teilzeitquote in Zeiten von COVID-19 unter Berücksichtigung der Saisonalität nach Geschlecht und Gebiet

Nach dieser Erkenntnis einer bei den geringfügig entlohnten Männern höheren Affinität zur Erholung auf ein Niveau von vor der Pandemie soll nun die Teilzeitquote fokussiert werden. Dabei werden ausschließlich die Jahre 2020 und 2021 im Diagramm betrachtet und die Teilzeitquoten jeweils monatsweise ins Verhältnis zu den Jahren 2018 und 2019 gesetzt. Januar 2020 und Januar 2021 werden also auch nur mit dem Mittelwert aus Januar 2018 und 2019 verglichen, was den grafisch ersichtlichen Bruch vom Kalenderjahr 2020 auf 2021 erklärt und die saisonalen Schwankungen herausfiltert.

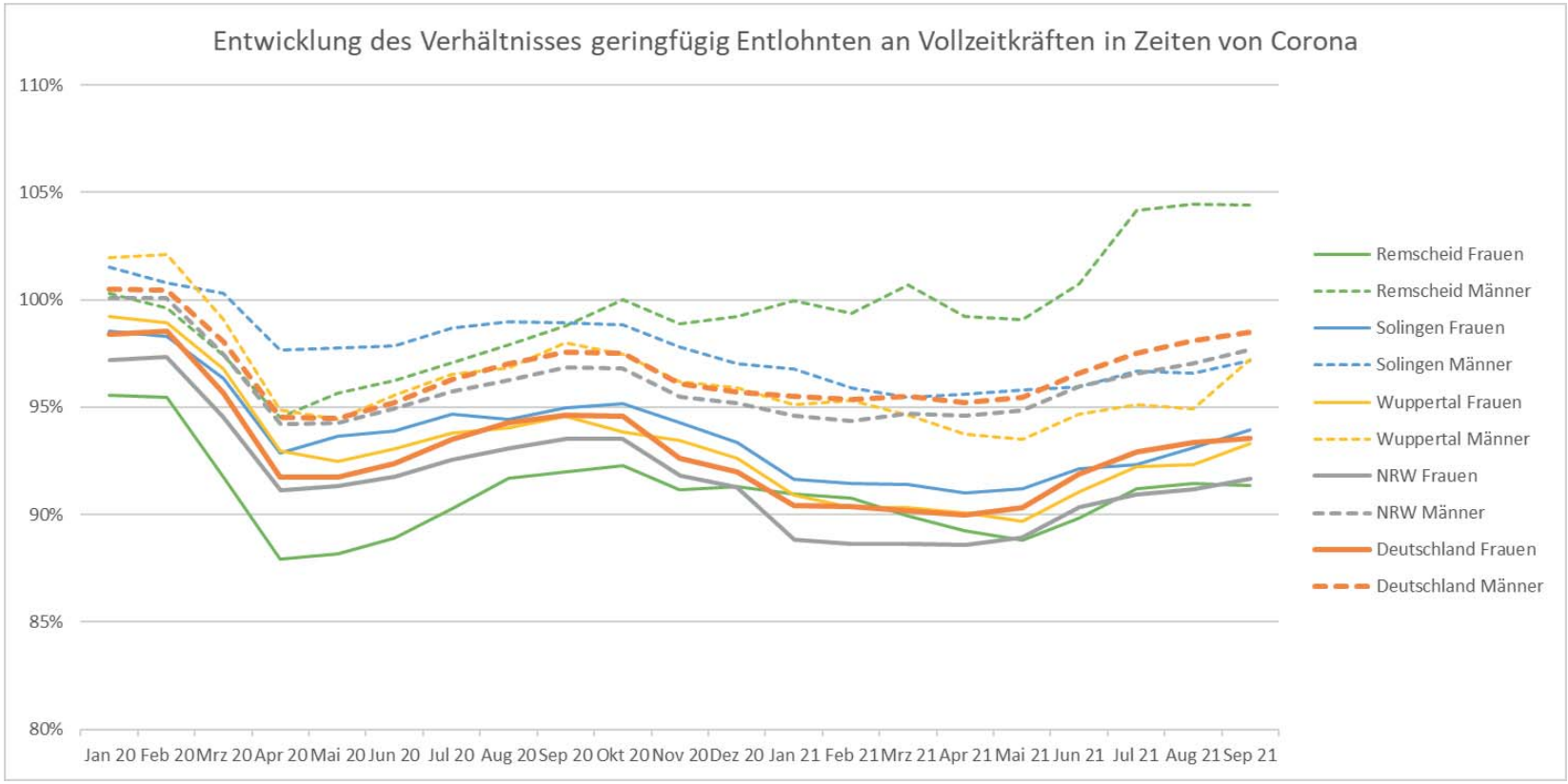


Mit Ausnahme der Männer in Remscheid liegen sämtliche Teilzeitquoten in den Monaten von 2020 und 2021 über dem Mittelwert aus 2018 und 2019. Da die erklärten Kennzahlen hierbei nicht absolut, sondern relativ sind, kann dies nur durch eine verhältnismäßig stärkere Tendenz zu Teilzeitbeschäftigungen, eine ebenso gewichtete Abnahme der Vollzeitbeschäftigungen oder einer Kombination aus beiden Punkten erklärt werden. Spannend ist erneut die Dominanz der Entwicklung bei den Männern, da in jedem der fünf Betrachtungsgebiete die Teilzeitquote der Männer die der Frauen übersteigt. Durch die Pandemie wenden sich Männer also stärker als Frauen einer Teilzeitbeschäftigung zu. Das ist sicherlich auch dadurch zu erklären, dass Frauen bereits vor der Pandemie deutlich häufiger Teilzeitbeschäftigungen wahrgenommen haben.

7. Entwicklung des Verhältnisses von geringfügig Entlohnten zu Vollzeitkräften zu Zeiten von COVID-19 unter Berücksichtigung der Saisonalität nach Geschlecht und Gebiet

Die absolute Abnahme der geringfügig Entlohnten und die stärkere Erholung bei den Männern wurde bereits zuvor beschrieben. Da dieser Thematik als zentraler Gesichtspunkt dieser Analyse besondere Aufmerksamkeit zuteilwird, wird für das Verhältnis der geringfügig entlohnten Beschäftigungen zu den Vollzeitbeschäftigungen nun neben der Fokussierung auf die beiden pandemischen Jahre anhand des Anteils am Mittelwert der präpandemischen Jahre zudem der saisonale Faktor extrahiert. Durch die relative Betrachtung werden verfälschende externe Trends, wie beispielsweise kontinuierlich steigende Beschäftigungsquoten am Arbeitsmarkt, weitestgehend ausgeschlossen und somit die Validität der Ergebnisse langfristig gewährleistet.

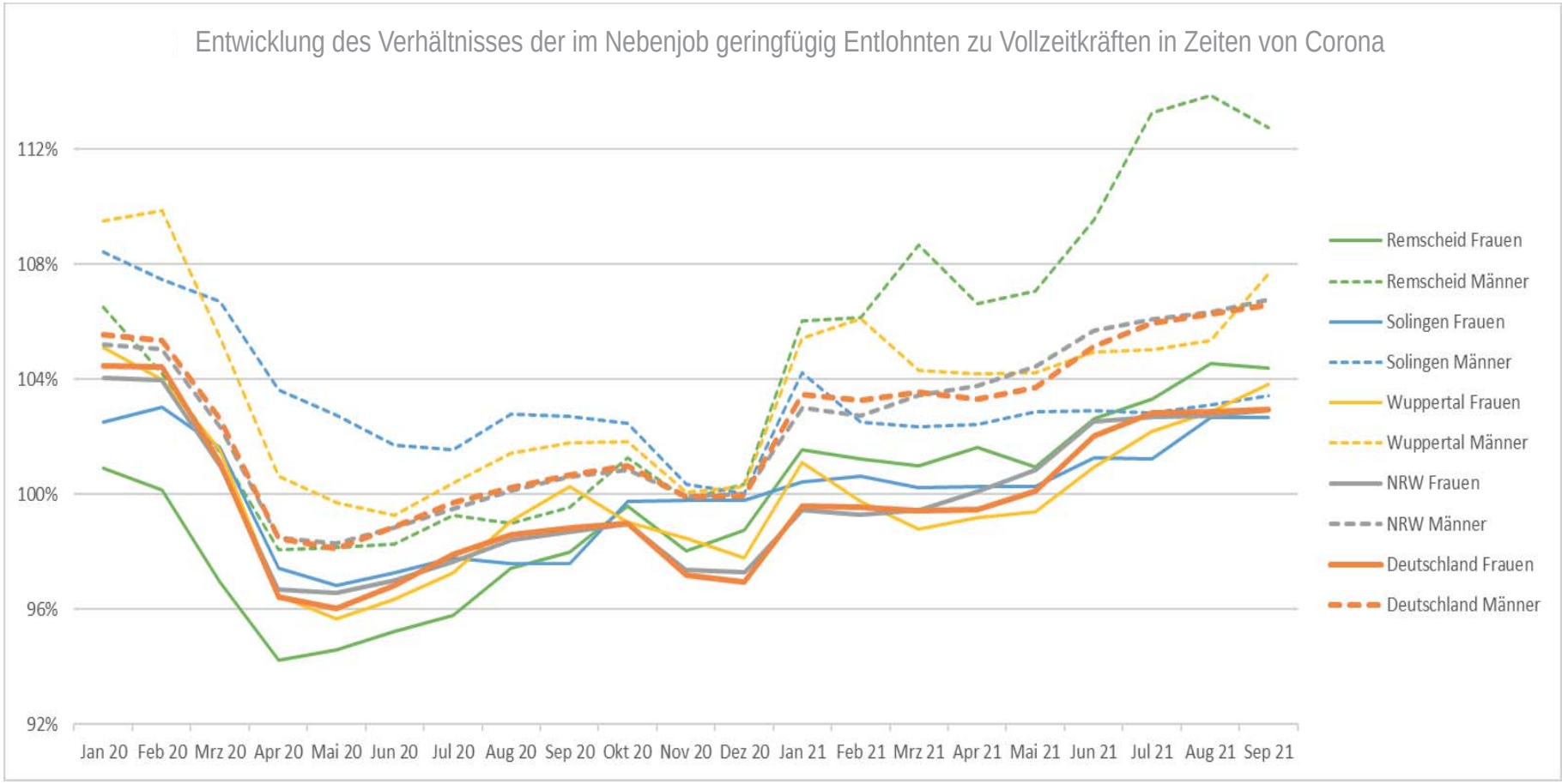
Die zuvor gesammelten Erkenntnisse werden dabei nicht nur bestätigt, sondern noch intensiviert. Durch die Beachtung der Saisonalität wird die Volatilität reduziert und ein klareres Bild des Geschlechterunterschieds dargestellt. Die Quoten der Männer sind ausnahmslos weniger stark von den negativen Folgen der Pandemie betroffen und erholen sich besser. Während die Quote im Januar 2020 bei Männern in beispielsweise Remscheid mit 100 % exakt dem Mittelwert der Vorjahre entsprach, lag die Quote bei den Frauen mit 96 % nur leicht darunter. Zu Ende des Betrachtungszeitraums im September 2021 ist die Quote bei den Männern auf 104 % gestiegen, während sie bei den Frauen auf 91 % gesunken ist.
Die Schere zwischen Mann und Frau hat sich durch die Pandemie also tendenziell weiter geöffnet.



8. Entwicklung des Verhältnisses von im Nebenjob geringfügig Entlohnten zu Vollzeitkräften zu Zeiten von COVID-19 unter Berücksichtigung der Saisonalität nach Geschlecht und Gebiet

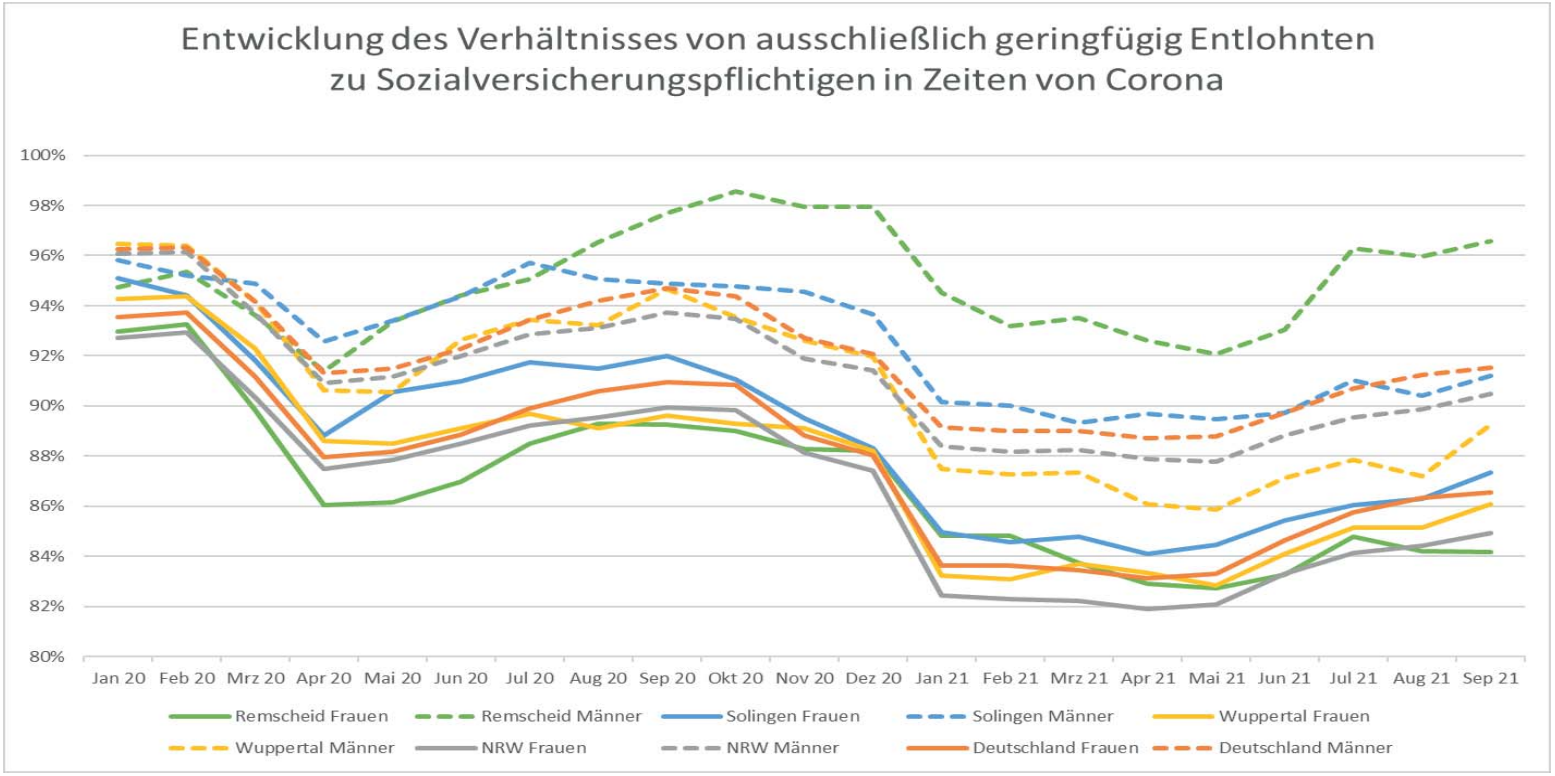
Als Ergänzung werden nun monatsweise nach gleichem Prinzip die im Nebenjob geringfügig entlohnten Beschäftigten ins Verhältnis zu den dazugehörigen Vollzeitbeschäftigungen und jeweils der Quotient aus den einzelnen Monaten der Pandemie und dem Mittelwert der Vormonate gebildet. Dadurch wird die Saisonalität extrahiert, ein Vergleich zwischen Männern und Frauen sinnvoll und durch die relative Darstellung erneut der Einfluss externer Störfaktoren weitestgehend ausgeschlossen.

Der bereits aufgedeckte Trend einer gesteigerten Inanspruchnahme von zusätzlichen geringfügig entlohnten Beschäftigungen im Nebenjob in Zeiten von COVID-19 wird für Männer in jedem Gebiet bestätigt und auf bis zu 13% quantifiziert. Bei den Frauen fallen die Zahlen durchweg niedriger aus, der steigende Trend nach Beginn der Pandemie ist jedoch ebenfalls eindeutig festzustellen.



9. Entwicklung des Verhältnisses von ausschließlich geringfügig Entlohnten zu Sozialversicherungspflichtigen zu Zeiten von COVID-19 unter Berücksichtigung der Saisonalität nach Geschlecht und Gebiet

Weiterführend wird nun nach ähnlicher Vorgehensweise das Verhältnis von ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigungen zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen untersucht. Eine Grafik der dafür grundlegenden Werte ist in Anhang 2 zu finden, welche jedoch den hiesigen Erkenntnisgewinn nicht erweitert. Erneut wird nach Geschlecht unterschieden und jedes der fünf Gebiete berücksichtigt, um einen Vergleich zu ermöglichen und die Übertragbarkeit der Ergebnisse sicherzustellen. Der Mittelwert wird aus den präpandemischen Jahren gebildet und dient als Divisor, mit welchem folgende saisonalitätsbereinigte Werte berechnet werden.

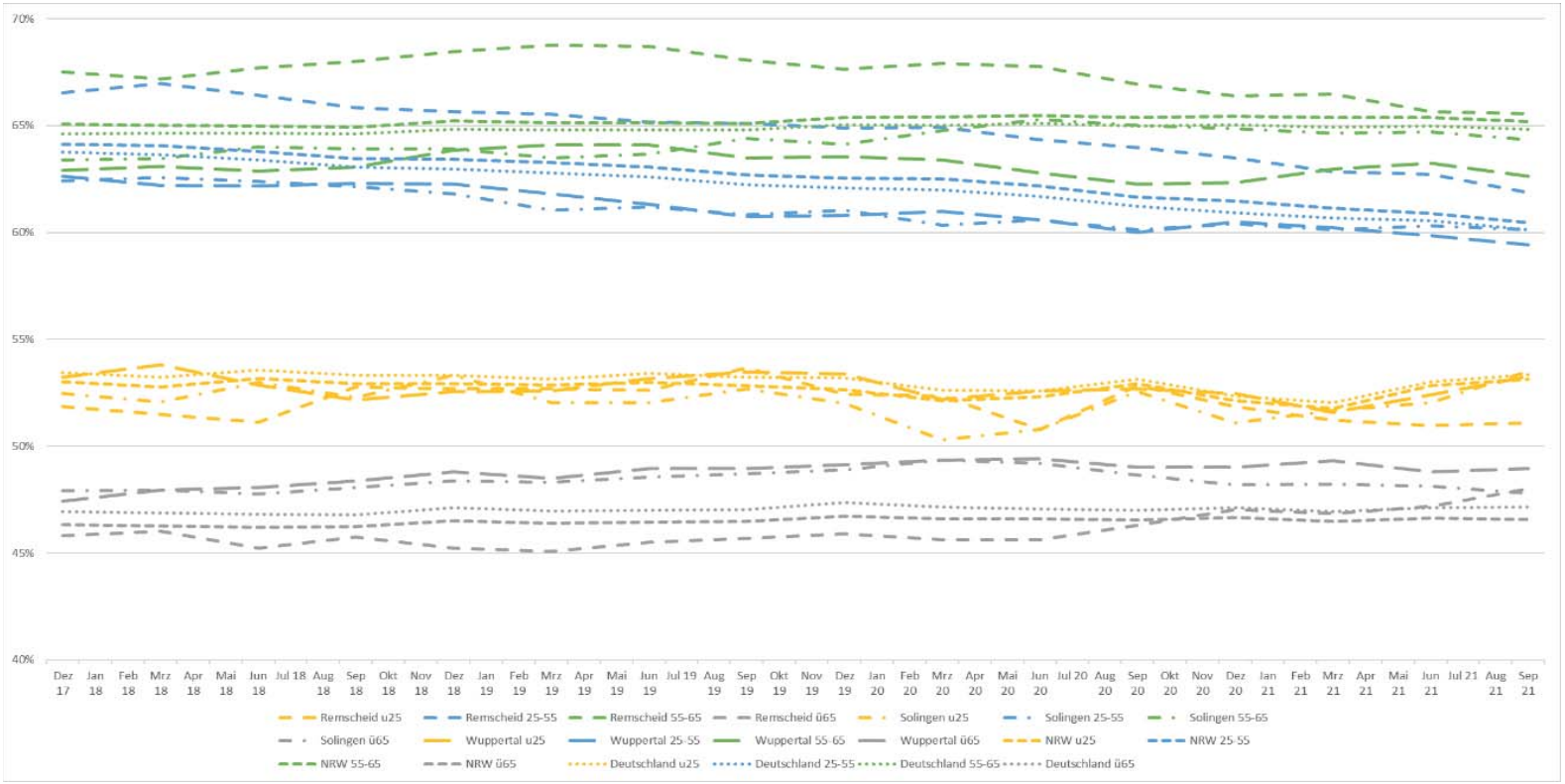


Die Dominanz der Männer in jedem Gebiet wird hierbei erneut ersichtlich. Besonders spannend ist nun jedoch, dass nun sämtliche Werte unter 100 % liegen. Zu Zeiten von Corona ist also ein durchgehend niedriger ausfallendes Niveau des Verhältnisses von ausschließlich geringfügig Entlohnten zu Sozialversicherungspflichtigen zu verzeichnen. Dies kann nur durch eine pandemiebedingte Abnahme der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder eine Zunahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen erklärt werden. Da unter dem Druck von COVID-19 sozialversicherungspflichtige Neuanstellungen eher eine Ausnahme darstellten, impliziert diese Untersuchung einen Rückgang der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigung. Erneut sind Frauen ausnahmslos deutlich stärker von diesem Phänomen betroffen als Männer.

Die ab nun folgenden Diagramme und Deskriptionen fokussieren die soziodemografische Zusammensetzung der Studienkohorte sowie das Profil der Beschäftigungsstellen. Da die Daten quartalsweise vorliegen, wurde zur Vervollständigung von vier Kalenderjahren der Dezember 2017 in die Berechnung einbezogen. Der nächste nach Dezember folgende Zeitpunkt der Erhebung ist März. Im mit März betitelten Quartal fließen jedoch auch die Monate Januar und Februar ein, weshalb die folgenden Betrachtungen vom Dezember 2017 bis September 2021 vier volle Kalenderjahre einschließen. Somit wird bei der Fokussierung auf den Einfluss von COVID-19 der März 2020 als erstes betroffenes Quartal gewertet, da ab März 2020 arbeitsmarktpolitische Änderungen in Deutschland umgesetzt wurden.

10. Frauenquoten der geringfügig entlohnten Beschäftigten nach Altersgruppen quartalsweise vom letzten Quartal 2017 bis zum vorletzten Quartal 2021

Nachfolgend wird die Frauenquote der geringfügig Entlohnten nach Altersgruppen unterschieden und vor einem zeitlichen Horizont von vier Jahren für die verschiedenen Beobachtungsgebiete dargestellt. Die vier verschiedenen Altersgruppen sind jeweils durch die gleiche Farbe gekennzeichnet und tragen die Kernerkenntnis dieses Analyseschritts. Die fünf Gebiete sind durch die andersartigen Strichführungen voneinander abgehoben. Ein besserer Vergleich zwischen den Gebieten ist in der einzelnen Betrachtung der Frauenquote in Anhang 1 einsehbar. Eine Frauenquote von 50 % impliziert keinen Unterschied in der Verteilung zwischen Männern und Frauen. Ein Wert von über 50 % ist einer bei Frauen erhöhten Inanspruchnahme gleichzusetzen.



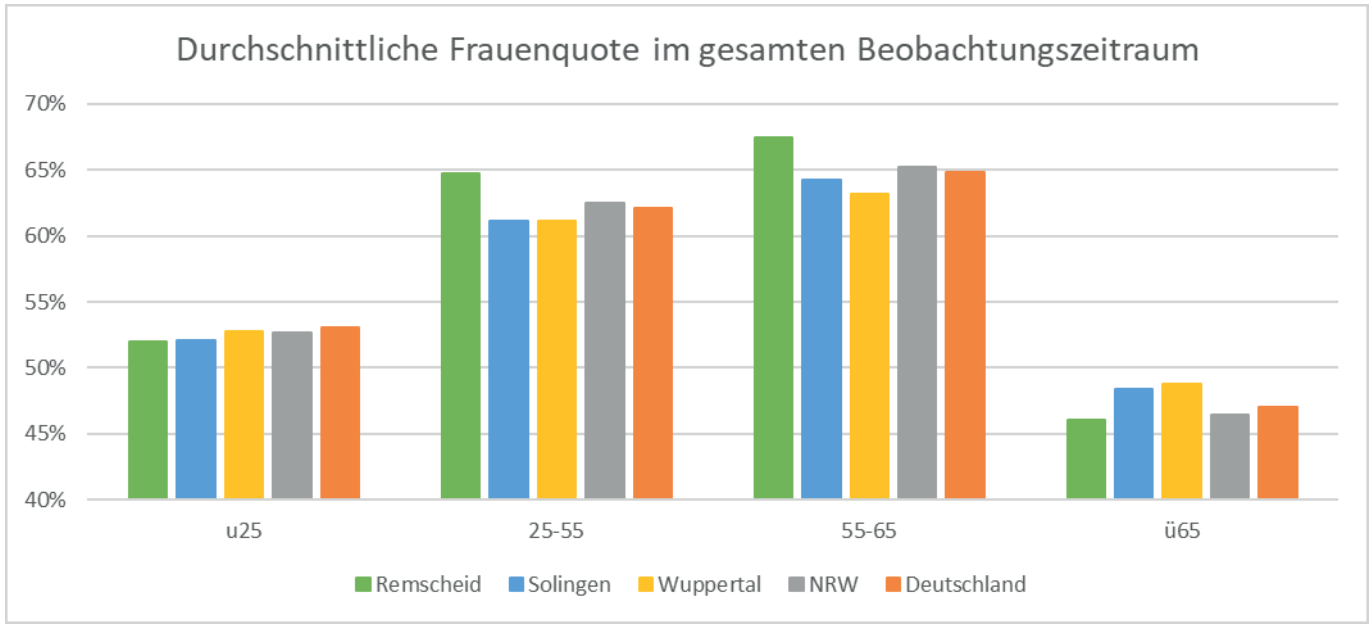
Der niedrigste Frauenanteil ist in der Gruppe der über 65-jährigen geringfügig Entlohnten verzeichnet. Hier sind ausnahmslos in jedem Quartal und in jeder Region mehr Männer vertreten. Gegenteiliges gilt für jede der drei Gruppen, die von den unter 65-jährigen gebildet werden. Dies kann durch die bereits in dieser Analyse getroffenen Erkenntnis erklärt werden, dass Männer stärker in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen vertreten sind und diese in Deutschland in der Regel um das 65ste Lebensjahr durch die Rente abgelöst werden. Die Motivation, aus der Männer stärker als Frauen in ihrer Rente geringfügig entlohnte Beschäftigungen wahrnehmen, ist aus den vorliegenden Daten nicht ersichtlich.

Die Spannweite der Frauenquoten der unter 25- Jährigen liegt zwischen 50-55 % und ist damit sehr ausgewogen. Als Grund hierfür kann angenommen werden, dass Frauen tendenziell erst nach dieser Altersgrenze Kinder bekommen und somit beispielsweise während eines Studiums genügend Zeit für eine geringfügige Beschäftigung aufbringen können. Die Frauenquote bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten zwischen dem 25ten und 65ten Lebensjahr überschreitet fast durchgehend die 60 %-Marke. In diesem Alter sind Männer also seltener als Frauen geringfügig entlohnt beschäftigt.

11. Durchschnittliche Frauenquote der geringfügig entlohnten Beschäftigung im gesamten Beobachtungszeitraum nach Regionen

Da in der vorherigen Grafik selbst zu Zeiten der Pandemie keine drastischen Ausreißer oder Unregelmäßigkeiten innerhalb der einzelnen Altersgruppen ersichtlich waren, kann auf eine geringe Volatilität geschlossen werden.

Deshalb werden im folgenden Diagramm die durchschnittlichen Frauenquoten nach Altersgruppen und Gebiet übersichtlich dargestellt.

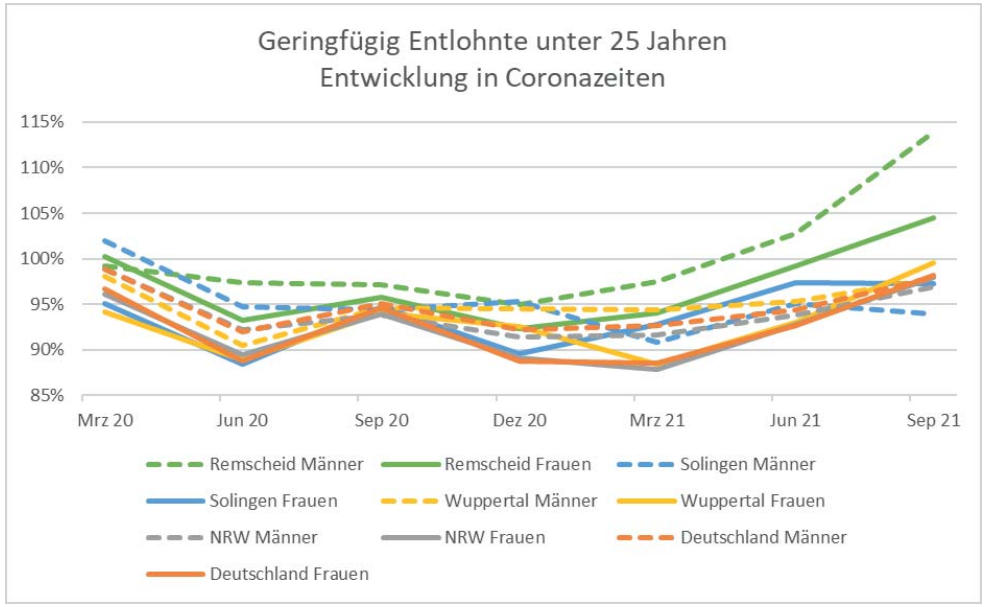


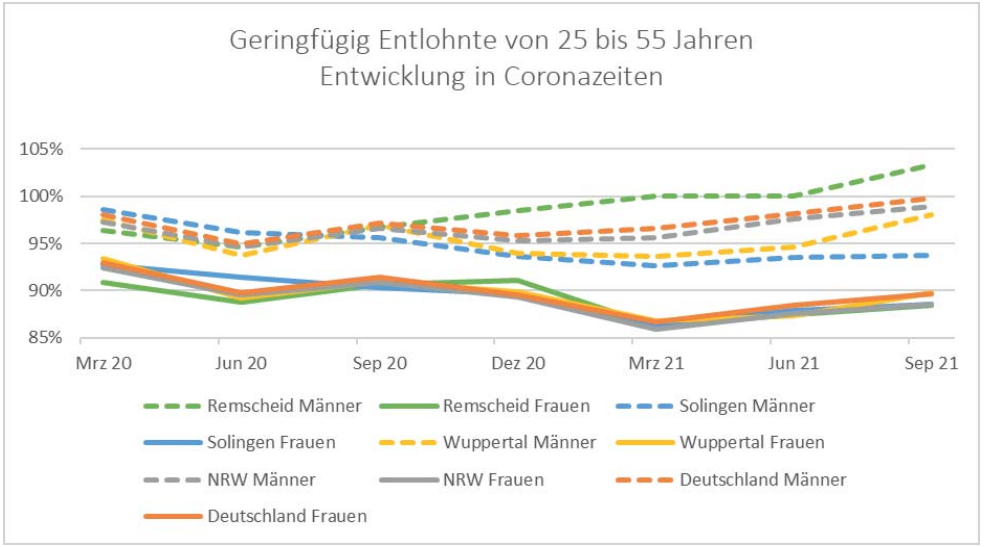
Dabei liegt die Frauenquote der unter 25- Jährigen stets zwischen unauffälligen 52-53 %. Bei den Beschäftigten zwischen 25 und 65 Jahren unterschreiten Solingen und Wuppertal den Landes- und Bundesdurchschnitt, während Remscheid eine deutlich erhöhte Frauenquote aufweist. Gegenteiliges ist für die über 65- Jährigen der Fall: hier fällt die Frauenquoten in Solingen und Wuppertal höher und in Remscheid niedriger als der Landes- und Bundesdurchschnitt aus. Die zu Beginn dieser Analyse festgehaltene Erkenntnis der in Remscheid am höchsten vertretenen Frauenquote in der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist also auf die Altersspanne von 25-65 zurückzuführen und zu beschränken.

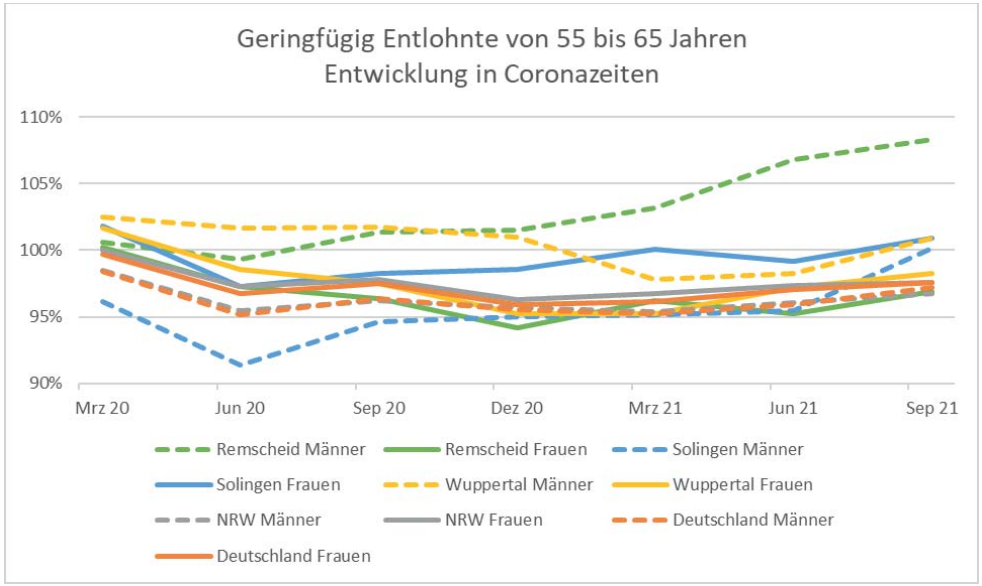
12. Entwicklung der Frauenquote nach Altersgruppen zu Zeiten von COVID-19 unter Berücksichtigung der Saisonalität

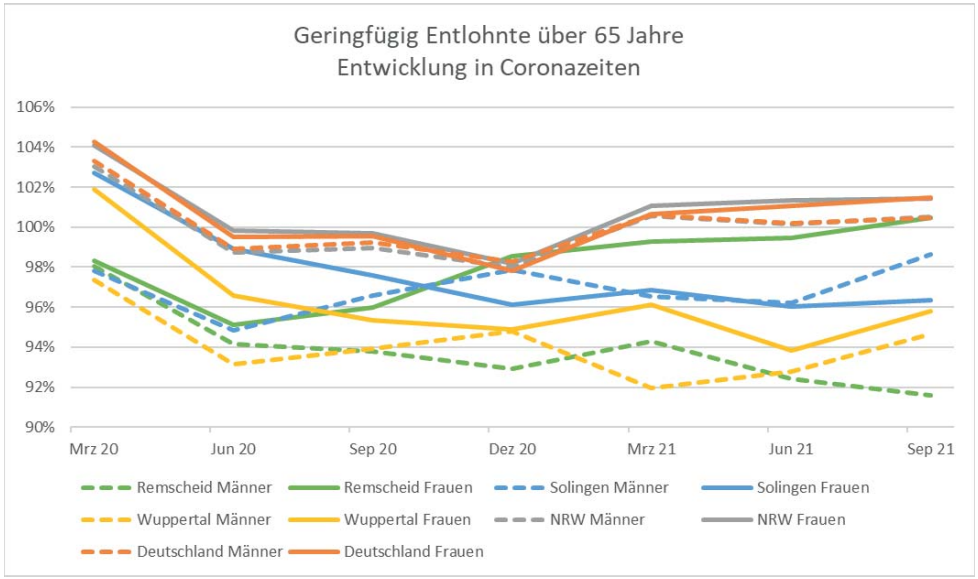
Grafisch waren bisher keine auffallenden Veränderungen der absoluten Frauenquoten durch Einfluss der Pandemie vor dem gesamten Betrachtungszeitraum feststellbar. Um dies zu adressieren, werden nun jeweils quartalsweise die Mittelwerte aus den Daten vor Beginn der Pandemie gebildet und ins Verhältnis zu den jeweiligen Quartalen unter dem Einfluss von COVID-19 gesetzt.

Das erste in den Daten festgelegte Quartal umfasst die Monate Januar, Februar und März und wird in dieser Analyse als erstes Quartal verstanden.
Das erste Quartal 2021 wird beispielsweise auch nur mit dem Mittelwert des ersten Quartals 2018 und 2019 verglichen, wodurch der saisonale Faktor herausgefiltert wird.







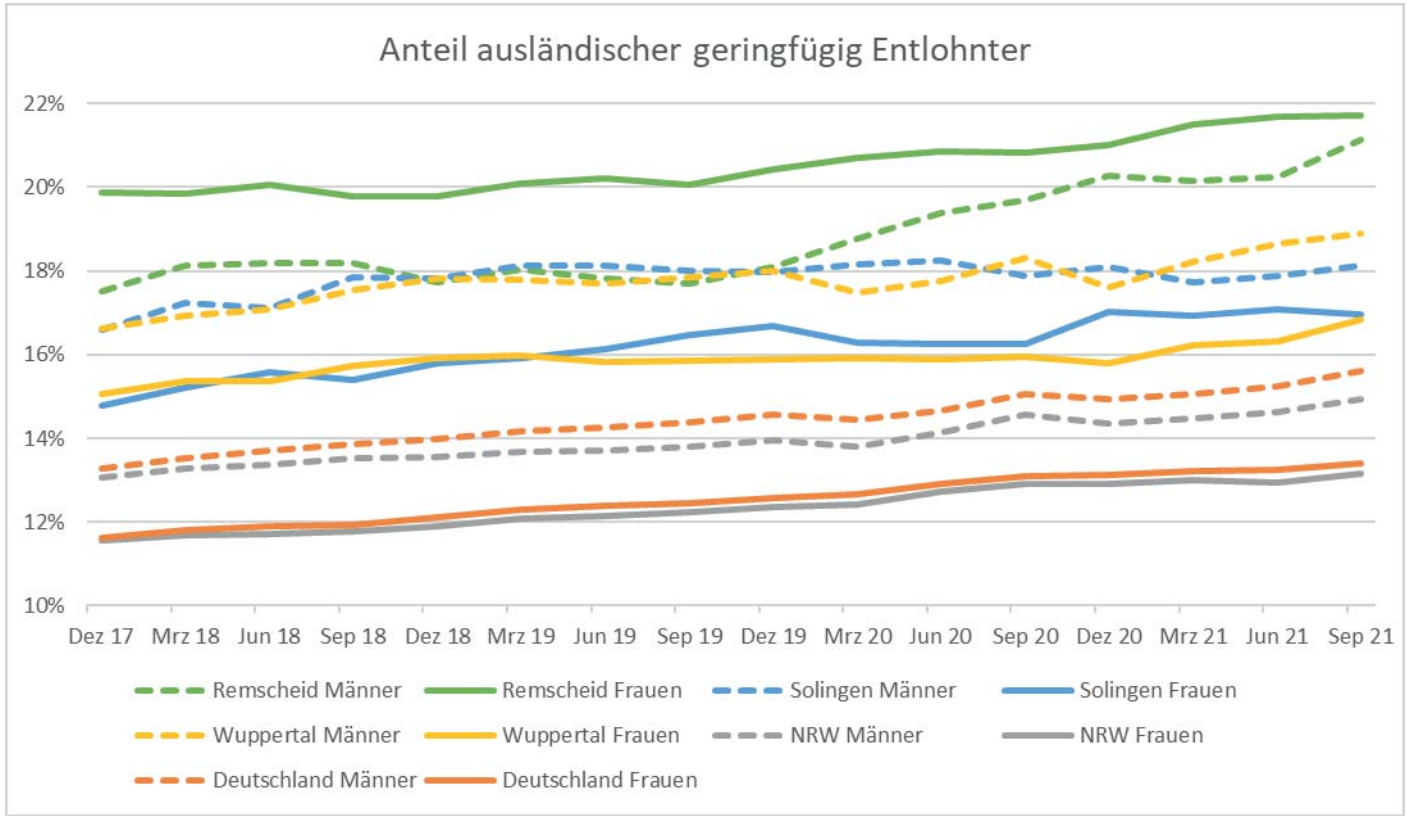


Auch bei dieser spezifizierten Betrachtung sind die Ergebnisse nicht eindeutig. Die geringfügig Entlohnten bis 55 Jahre haben fast ausnahmslos in jedem Quartal seit der Pandemie abgenommen. Die Ausnahmen bilden die Männer in Remscheid, die im Laufe des Jahres 2021 eine Quote von über 100 % aufweisen und somit zugenommen haben. Auffallend ist zudem, dass vor allem bei den Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren, aber auch bei den unter 25- Jährigen die Männer schwächer von der Pandemie betroffen sind als die Frauen.
Bei den geringfügig Entlohnten zwischen 55 und 65 Jahren lässt sich erkennen, dass die Quote in NRW und dem Bund durchgehend leicht unter 100 % liegt und die Frauen minimal schwächer von der Pandemie beeinflusst sind.
Im Bergischen Städtedreieck sind die Entwicklungen der Männer in Remscheid und Wuppertal deutlich positiver verlaufen, während in Solingen die geringfügig entlohnten Männer stärker zurückgegangen sind als die Frauen. Bei den Menschen über 65 Jahren hat die geringfügig entlohnte Beschäftigung eindeutig zu Zeiten von COVID-19 abgenommen. Ein Grund hierfür kann durch die im Alter zunehmende Vulnerabilität und ein darauffolgender Selbstschutz der über 65- Jährigen vermutet werden.
Spannend ist weiterführend ein fast durchgehend stärkerer Rückgang bei den Männern in dieser Altersgruppe im Vergleich zu den Frauen, der ebenfalls mit der Sorge vor einer Infektion erklärt werden könnte.

13. Ausländeranteil der geringfügig Entlohnten vom letzten Quartal 2017 bis zum vorletzten Quartal 2021 nach Geschlecht für die fünf Beobachtungsgebiete

Bei Betrachtung des Ausländeranteils (Nicht-Deutsche im Sinne des Art. 116 Abs. 1 GG) der vier Kalenderjahre ist ein stetig steigender Trend in allen Betrachtungsgebieten zu erkennen. Ein Verhältnis der Werte zu Zeiten von COVID-19 zu dem Mittelwert aus den präpandemischen Quartalen würde an dieser Stelle das Ergebnis unbrauchbar verfälschen. Dennoch sind einige aufschlussreiche Erkenntnisse zu entnehmen. So liegen die Ausländeranteile im Bergischen Städtedreieck ausnahmslos über denen des Landes und des Bundes. Hier sticht erneut Remscheid hervor, wo der Ausländeranteil der Frauen mit über 20 % fast das Doppelte des Landes- und Bundesdurchschnitts ausmacht. Zudem ist auffällig, dass Remscheid das einzige Betrachtungsgebiet ist, in welchem der Ausländeranteil bei den Frauen in jedem der 16 Quartale höher als bei den Männern ausfällt. In den anderen vier Regionen liegt der Ausländeranteil ohne Ausnahme bei den Männern über dem der Frauen.

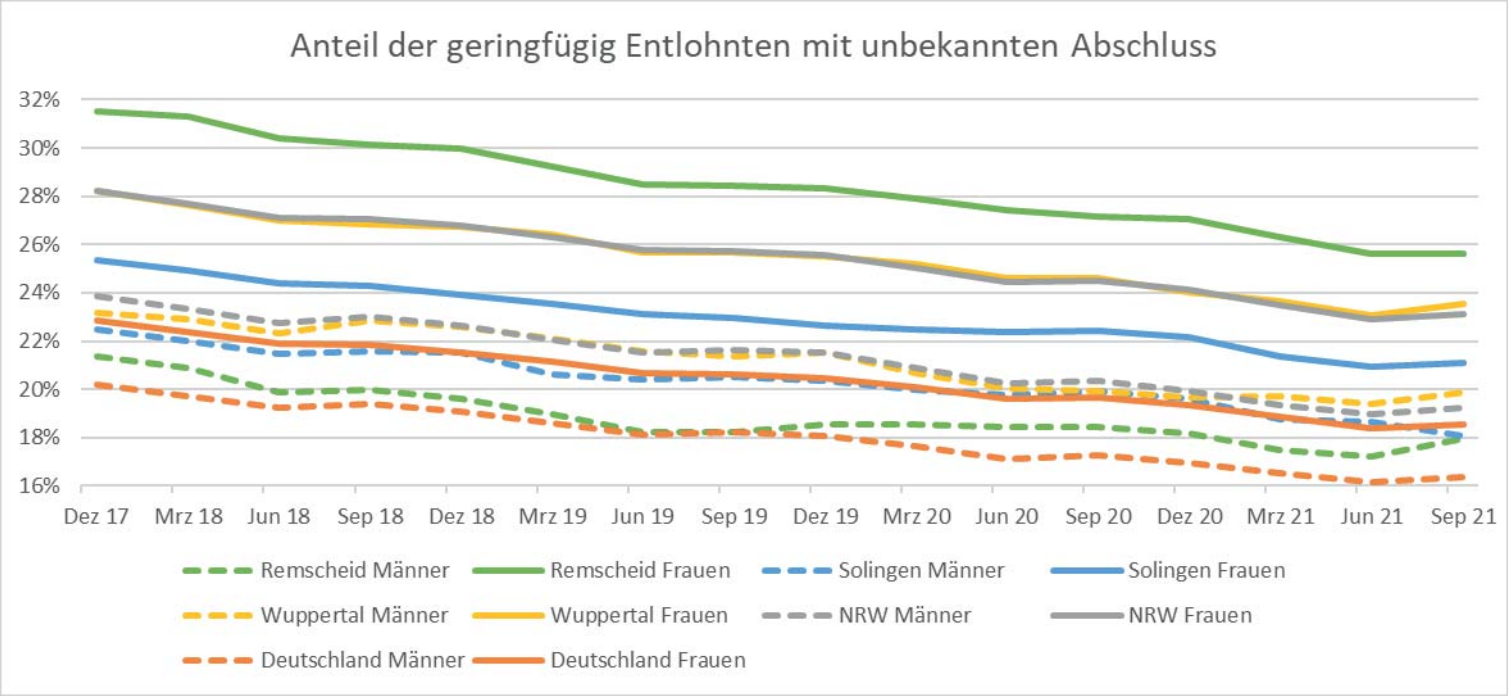
Der Beginn und die Entwicklung der Pandemie ab dem Frühjahr 2020 ist nicht in der Grafik erkennbar, weshalb der Ausländeranteil als unabhängig von der Pandemie verstanden wird.



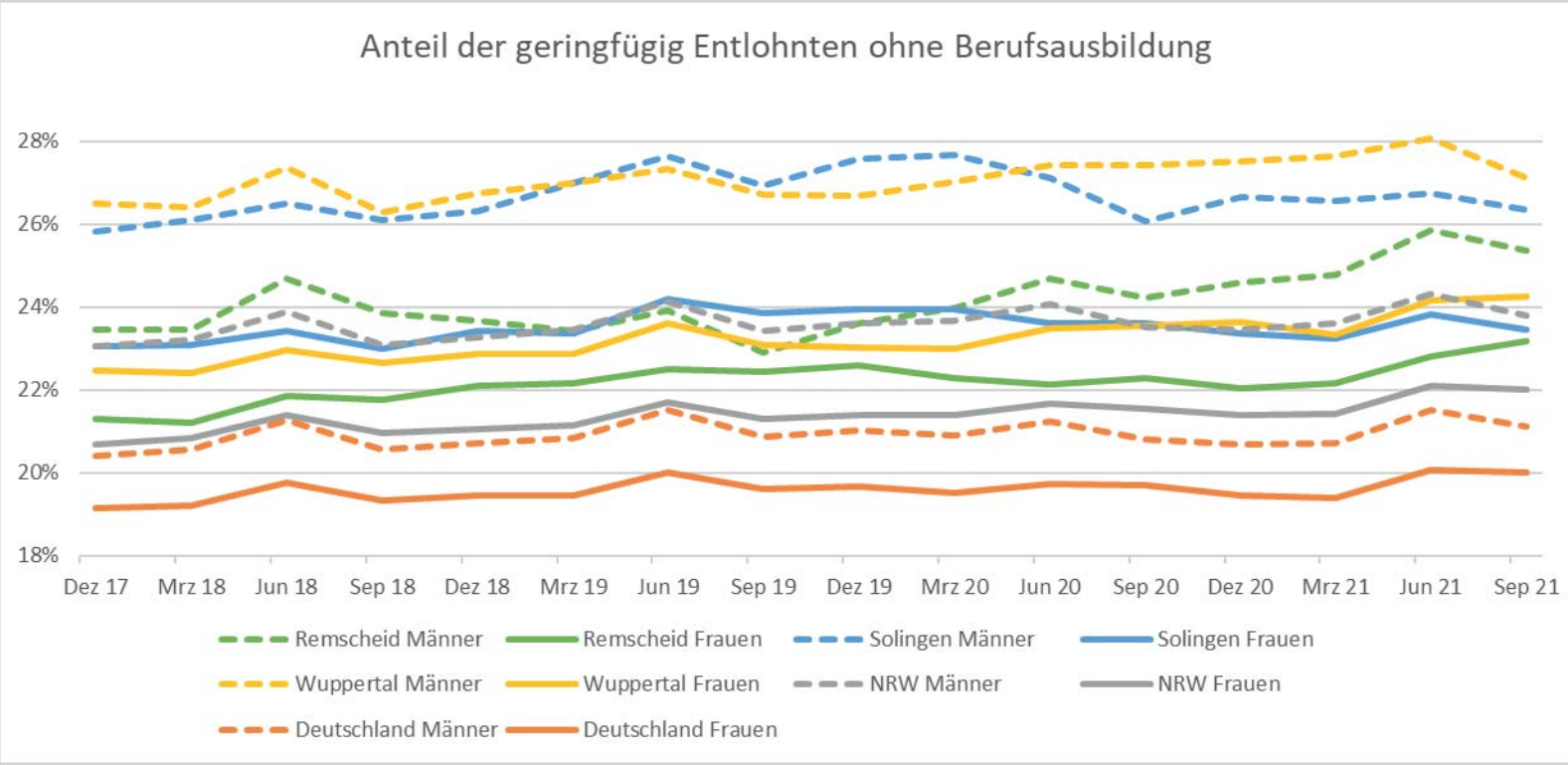
14. Ausbildungsniveau der geringfügig Entlohnten nach Geschlecht vom letzten Quartal 2017 bis zum vorletzten Quartal 2021

Nun folgend wird das Ausbildungsniveau der geringfügig Entlohnten untersucht. Dabei wird in vier Kategorien unterschieden: ohne Berufsausbildung, mit Berufsausbildung, Akademikerinnen/ Akademiker und mit unbekannter Ausbildung.

Die Werte in den Diagrammen geben jeweils nach Geschlecht unterschieden den Anteil an den absoluten Zahlen an. Die Summe der vier Niveaus ergibt jeweils in einer Region und pro Geschlecht den Ausgangwert von 100 %.

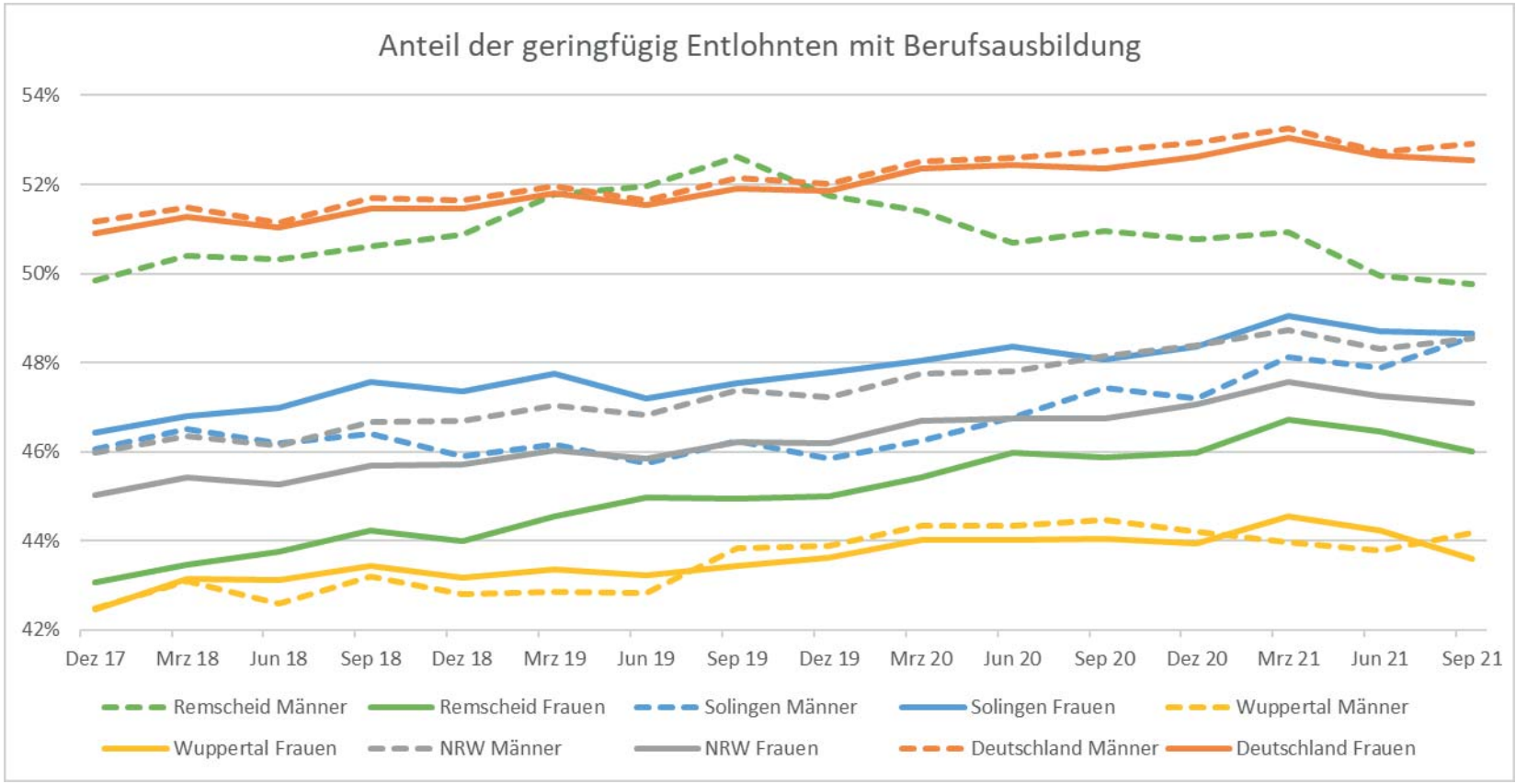


Der Anteil der geringfügig Entlohnten mit unbekanntem Abschluss ist mit 16-32 % nicht zu vernachlässigen. Besonders ungünstig ist zudem die stetige Abnahme, die etwaige Anstiege in den anderen Niveaukategorien verfälscht und schwer interpretierbar macht. Die Information zum Ausbildungsstatus fehlt jedoch auffallend stark bei den Frauen, da hier der Wert jeweils ausnahmslos über dem der Männer steht.

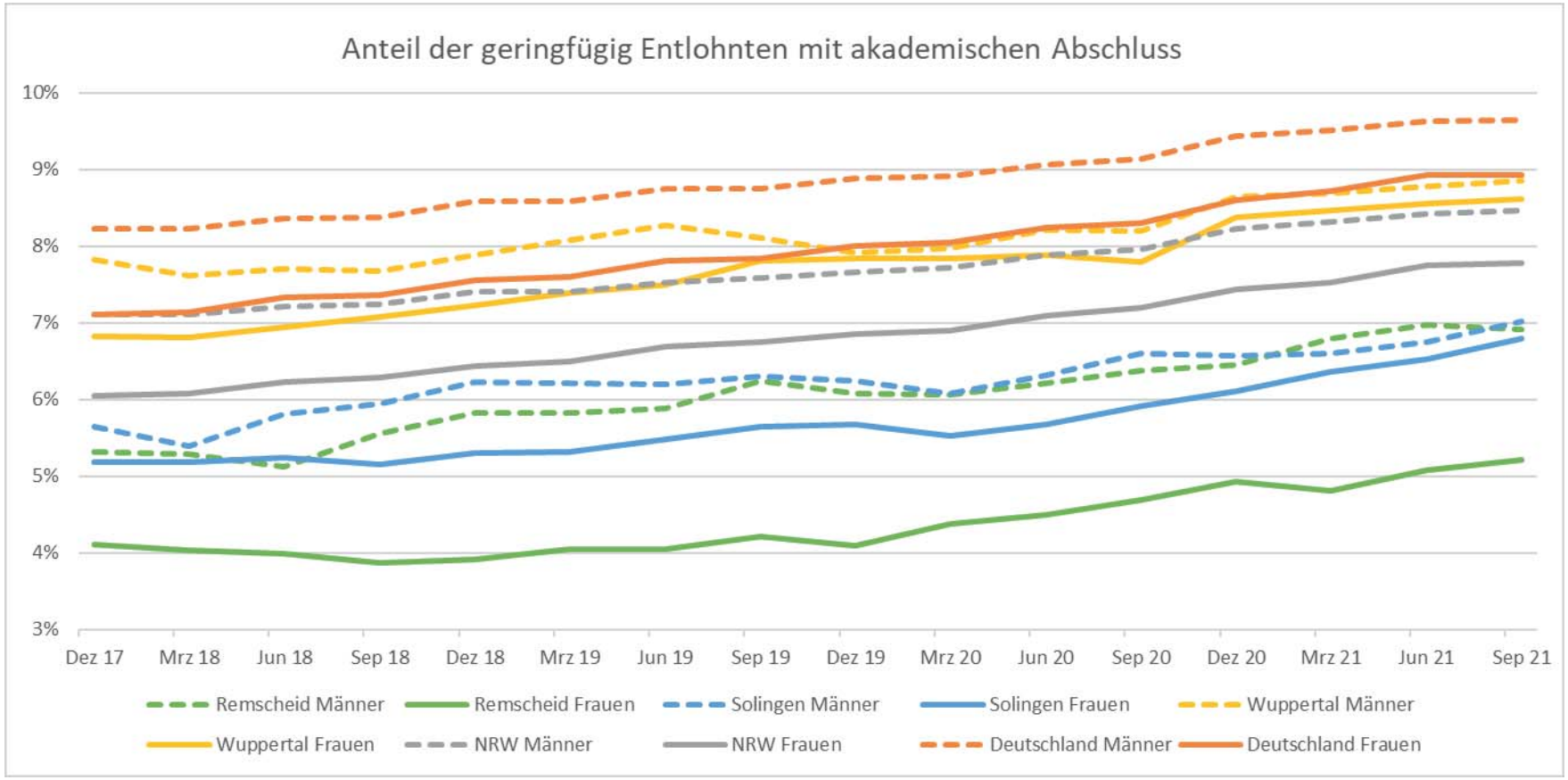


Der durchweg erhöhte männliche Anteil bei den geringfügig Entlohnten ohne abgeschlossene Berufsausbildung ist somit mit Vorsicht zu werten und womöglich allein den fehlenden Informationen bei der Gruppe der Frauen geschuldet.

Dennoch lässt sich feststellen, dass im gesamten Bergischen Städtedreieck im Vergleich zu NRW und Deutschland verhältnismäßig mehr geringfügig entlohnte Menschen keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen können.



Bei den geringfügig entlohnten Beschäftigten mit Berufsausbildung liegt der Anteil in Gesamtdeutschland bei beiden Geschlechtern mit über 50 % weit über dem von NRW und dem Bergischen Städtedreieck. Eine Ausnahme bildet hier erneut der männliche Anteil in Remscheid, der mit um die 50 % ebenfalls besonders stark ausgeprägt ist. In Remscheid erhielten Männer, besonders mit Blick auf die dortigen Frauen, auffallend häufig eine berufliche Ausbildung. Solingen liegt im Landesdurchschnitt, während die Männer und Frauen in Wuppertal verhältnismäßig selten eine Berufsausbildung abgeschlossen haben. Der allgemein steigende Trend ist aufgrund des fallenden Trends der geringfügig Entlohnten mit unbekanntem Abschluss zu vernachlässigen.

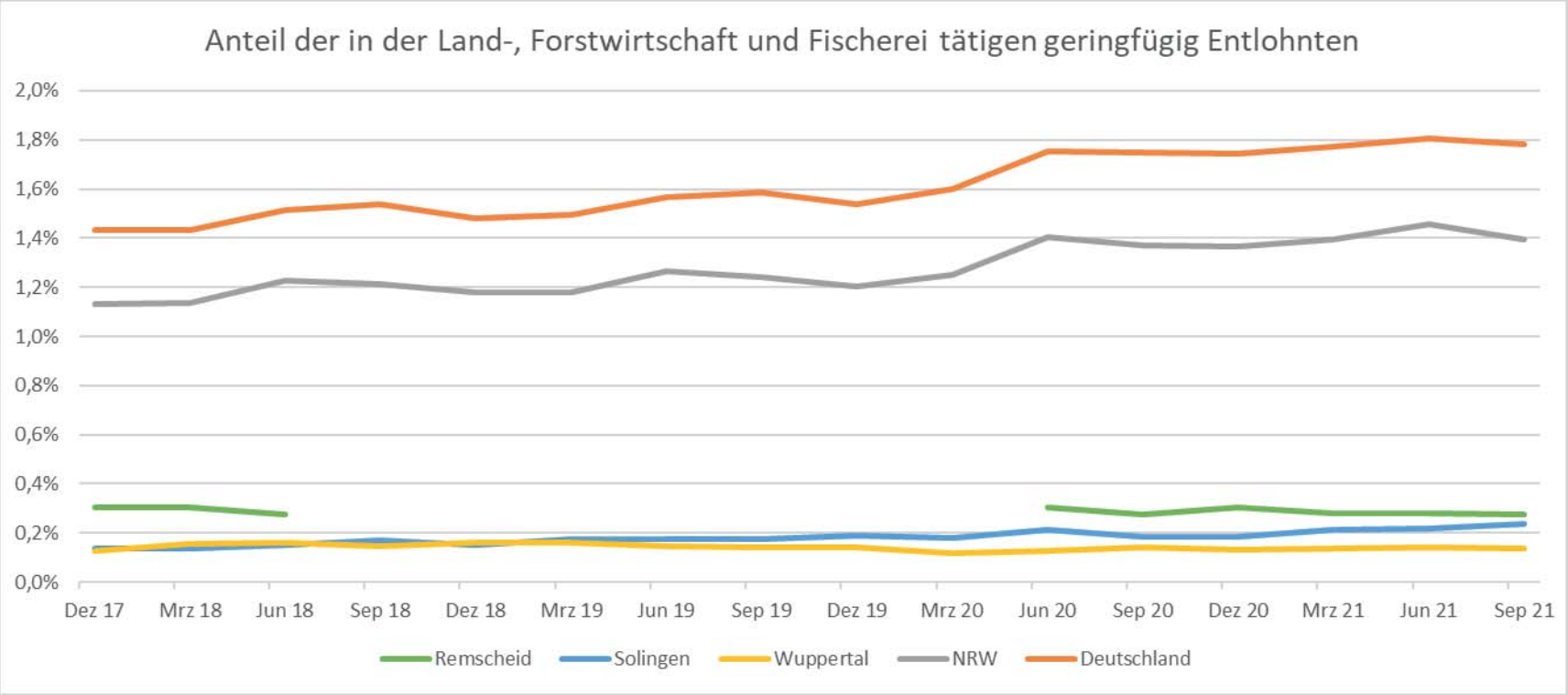


Ebenso kann dem steigenden Trend bei den geringfügig entlohnten Akademikern durch die fallenden Quoten der unbekannten Ausbildungsniveaus nicht ohne Weiteres Beachtung geschenkt werden. Im Gegensatz zu den geringfügig Entlohnten mit Berufsausbildung kann diesmal in Wuppertal jedoch eine verhältnismäßig hohe Anzahl von Akademikern festgestellt werden, die über dem von Remscheid, Solingen und NRW steht. Remscheid weist die niedrigste Quote, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen, auf.
Eine durch COVID-19 entstandene Veränderung ist grafisch nicht ersichtlich.

15. Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Wirtschaftssektoren vom letzten Quartal 2017 bis zum vorletzten Quartal 2021

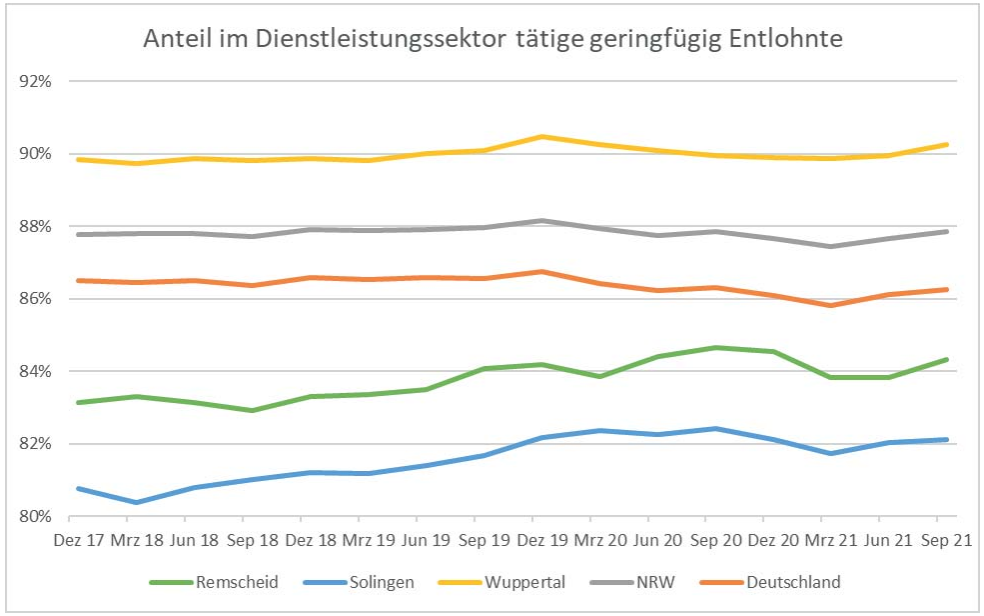
Folgend werden die geringfügig Entlohnten nach drei Wirtschaftssektoren anteilig für jeden Betrachtungsraum grafisch dargestellt. Die drei Anteile sind in jeder Region erneut auf 100 % aufsummierbar und enthalten keine verunreinigenden fehlenden Informationen.

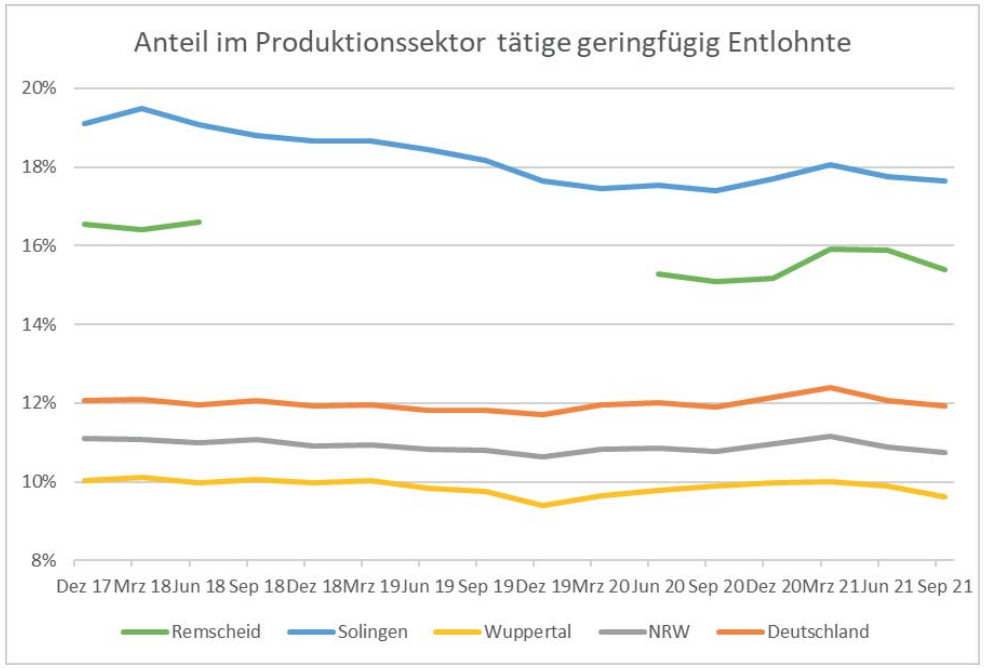
Dennoch lässt die datenschutzsichernde k-Anonymität bei einigen besonders niedrigen Quantitäten keine konkrete Bezifferung zu, weshalb manche Graphen Lücken aufweisen. Die Interpretation leidet dadurch jedoch nicht.



Mit absoluten Ausgangswerten im niedrigen zweistelligen Bereich in Remscheid und Solingen ist die Datenqualität der geringfügig entlohnten Beschäftigung in der Land-, Forstwirtschaft und Fischerei statistisch schwach. Die im dicht besiedelten Bergischen Städtedreieck niedrig ausfallenden Anteile von maximal 0,3 % erscheinen jedoch plausibel.

Durch die niedrigen Fallzahlen entstehen schnell um ein Vielfaches höhere Anteile von über 1 % im Bundesland NRW und Deutschland. Generell ist die Gewichtung dieses Sektors eher nachrangig.



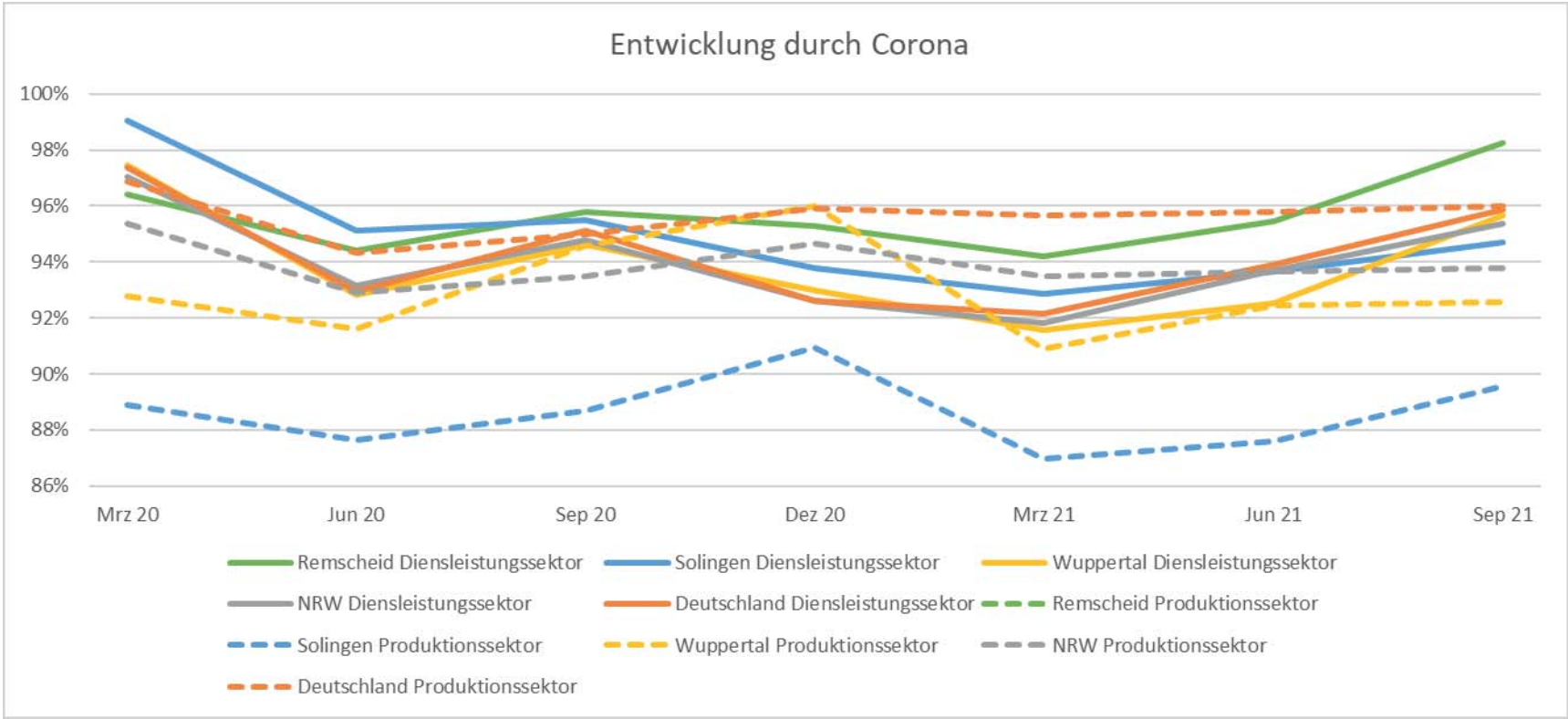


Deutlich aussagekräftiger sind die Anteile des Dienstleistungs- und Produktonssektors, die zusammen nahezu sämtliche geringfügig Entlohnten umfassen. Deshalb verhalten sich die beiden Diagramme fast vollständig komplementär. Etwa 90 % der geringfügig Entlohnten in Wuppertal sind dem Dienstleistungssektor zugeordnet, was die Anteile in Remscheid und Solingen deutlich und auch die des Landes und Bundes ausnahmslos überschreitet. Remscheid und Solingen sind also eher dem Produktionssektor zugewandt. In Zeiten der Pandemie ist im Sektor der Land-, Forstwirtschaft und Fischerei in NRW und Deutschland ein leichter Anstieg erkennbar. Ein eindeutiger Einfluss von COVID-19 auf die Anteile im Dienstleistungs- oder Produktionssektor ist nicht festzustellen.

16. Entwicklung der geringfügig Entlohnten nach Wirtschaftssektoren zu Zeiten von COVID-19

Dennoch liegt der Gedanke nahe, dass sich die Pandemie eventuell stärker auf den Dienstleistungssektor auswirkte, da hier der persönliche Kundenkontakt unvermeidbar ist und womöglich härtere Regulierungsmaßnahmen Anwendung fanden.

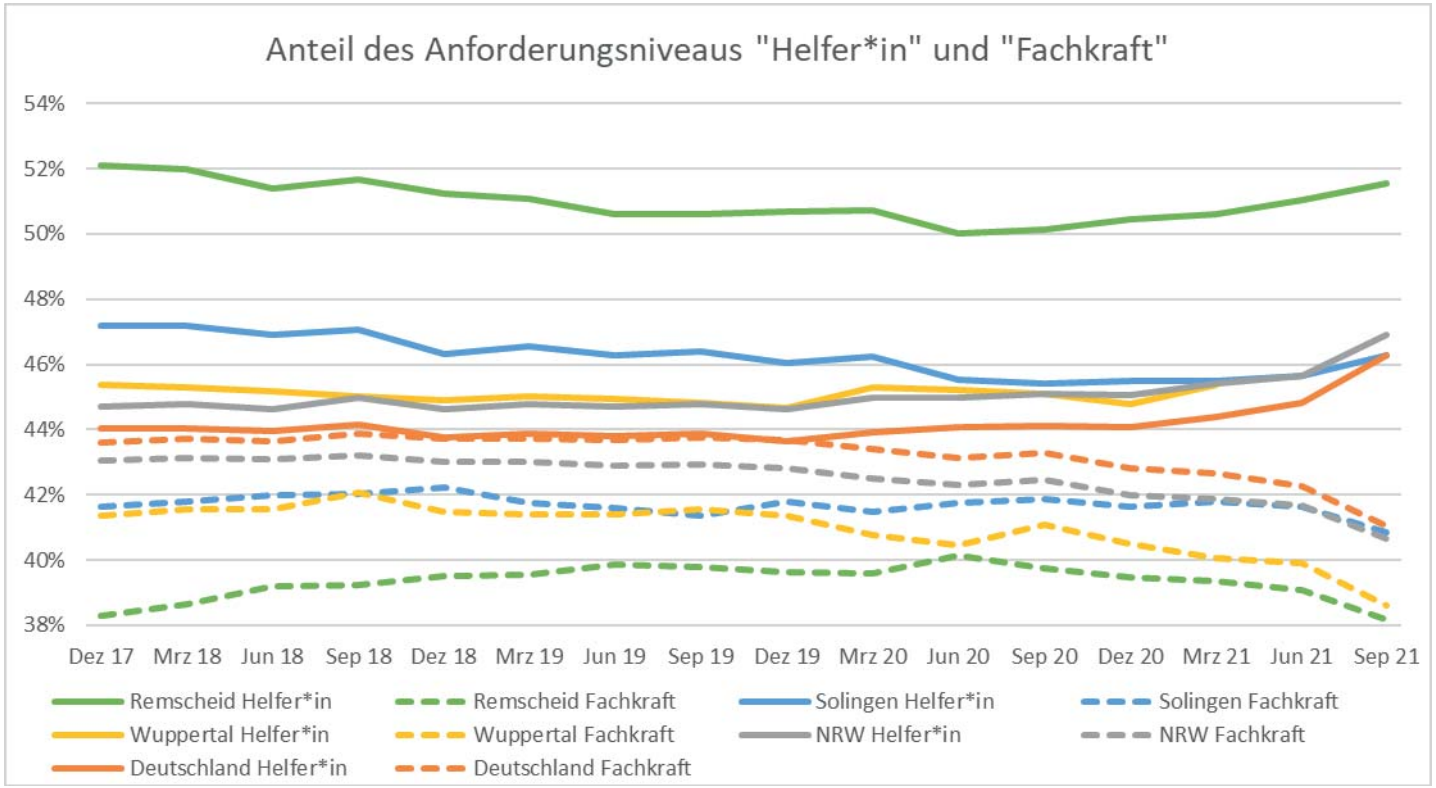
Deshalb wird nun der um die Saisonalität bereinigte Mittelwert aus den Quartalen vor 2020 ins Verhältnis zu den jeweiligen Quartalen zu Zeiten von COVID-19 gesetzt. Aufgrund der geringen Datenlage ist dies für den Sektor Land-, Forstwirtschaft und Fischerei und für den Produktionssektor in Remscheid nicht möglich.

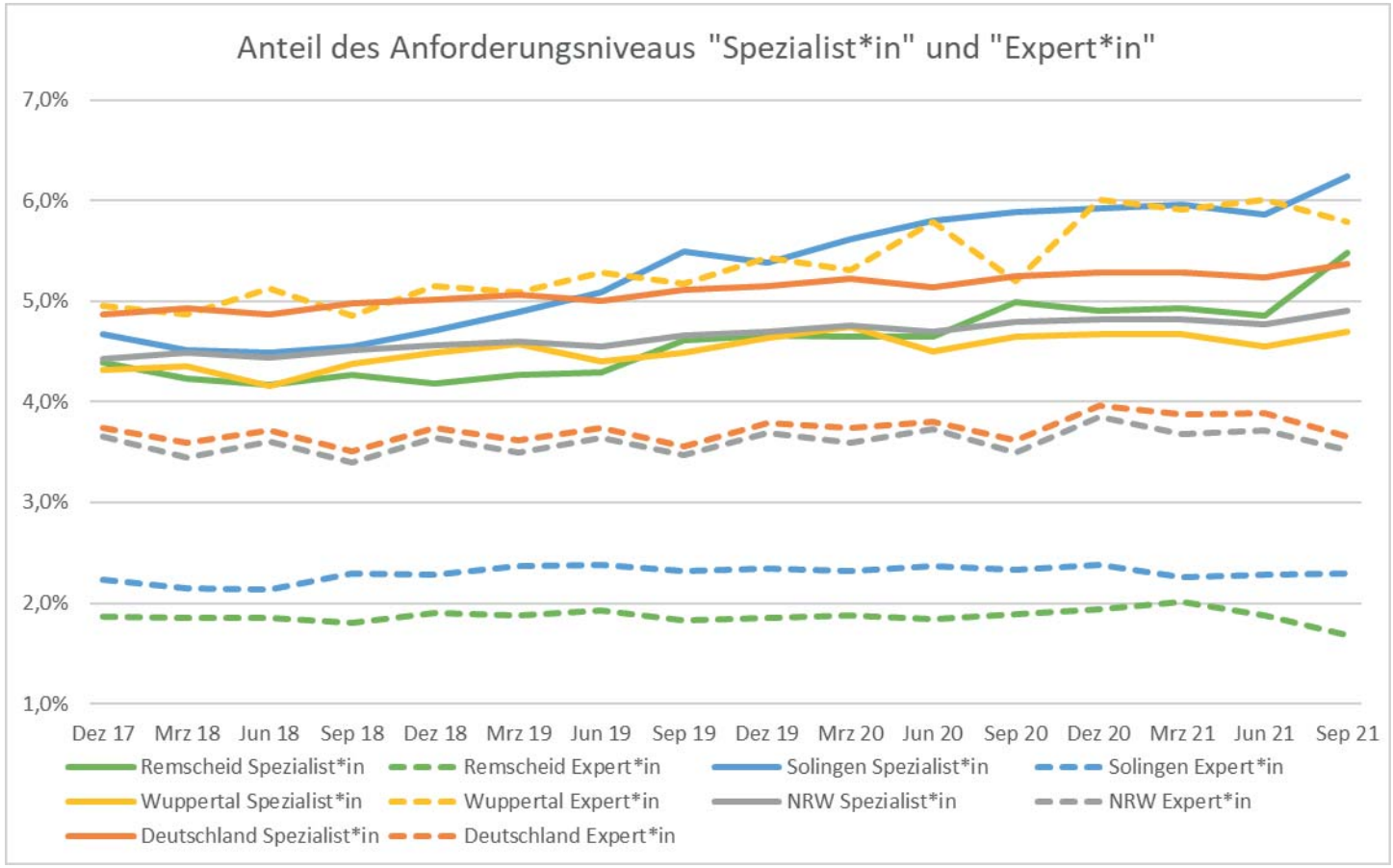


Die Grafik bestätigt die im vorherigen Kapitel getroffene Erkenntnis, dass die Pandemie auf keinen bestimmten Sektor gerichtet ist. Einzig der verhältnismäßig starke Rückgang der in Solingen geringfügig Entlohnten im Produktionssektor sticht hervor.

17. Anforderungsniveau der verzeichneten geringfügig entlohnten Beschäftigungsstellen

Im letzten Analyseschritt wird das in vier Kategorien (Helfer*in, Fachkraft, Spezialist*in, Expert*in) unterteilte Anforderungsniveau der geringfügig entlohnten Stellen vom letzten Quartal 2017 bis zum vorletzten Quartal 2021, also über vier vollständige Jahre, untersucht und nach Beobachtungsräumen folgend grafisch dargestellt.

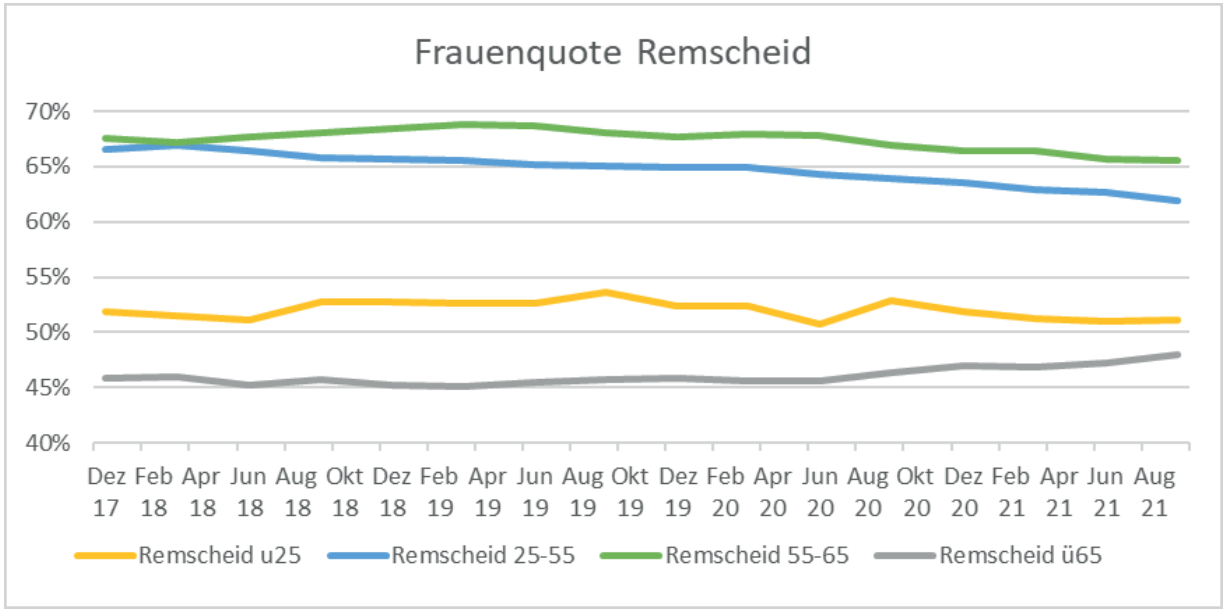


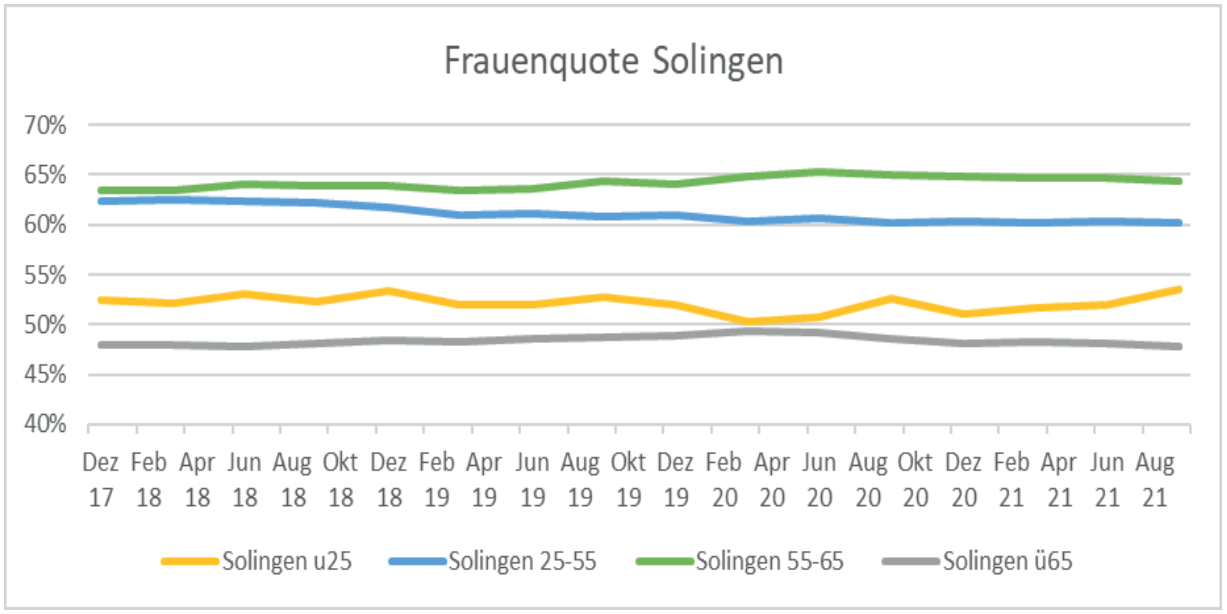


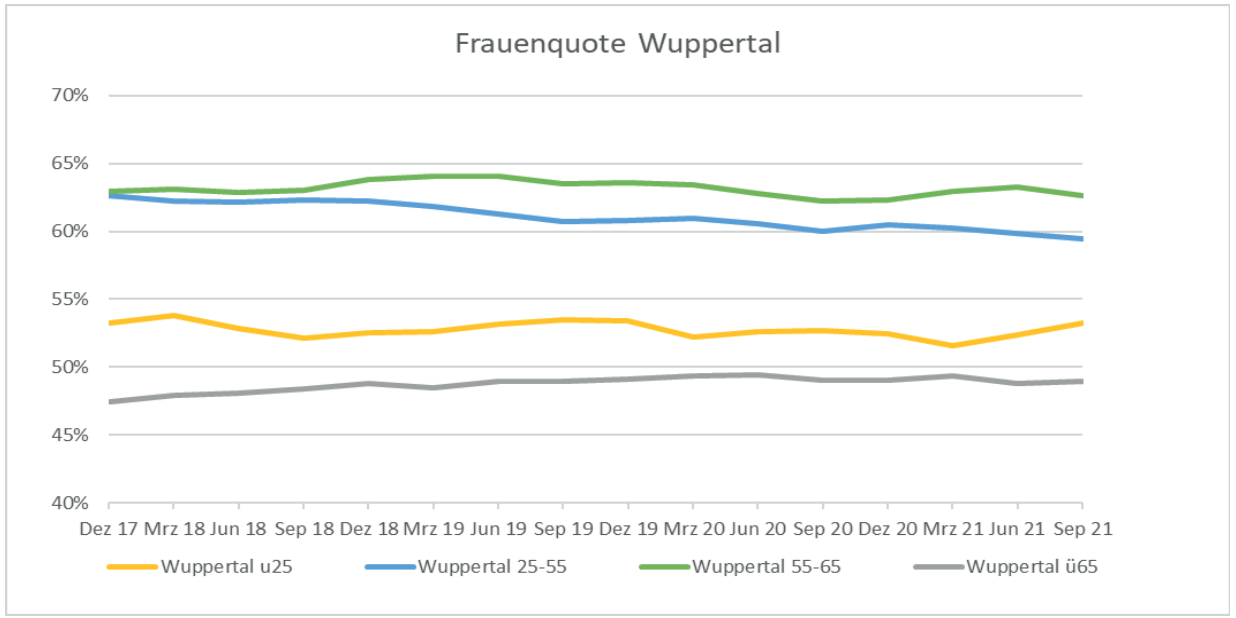
Dabei dominiert mit einer Spannweite von 44-52 % in allen Regionen durchgehend das niedrigste Anforderungsniveau „Helfer*in“ unter den vergebenen geringfügig entlohnten Stellen. Das Bergische Städtedreieck und insbesondere Remscheid weisen hier durchgehend Werte über dem des Bundes auf. Gegenteiliges ist für das Niveau „Fachkraft“ der Fall, welches hier im Bergischen Städtedreieck und insbesondere in Remscheid im Vergleich zum Landes- und Bundeswert verhältnismäßig schwach repräsentiert ist. Ein eindeutiger Einfluss durch die Pandemie ist hier nicht ersichtlich.

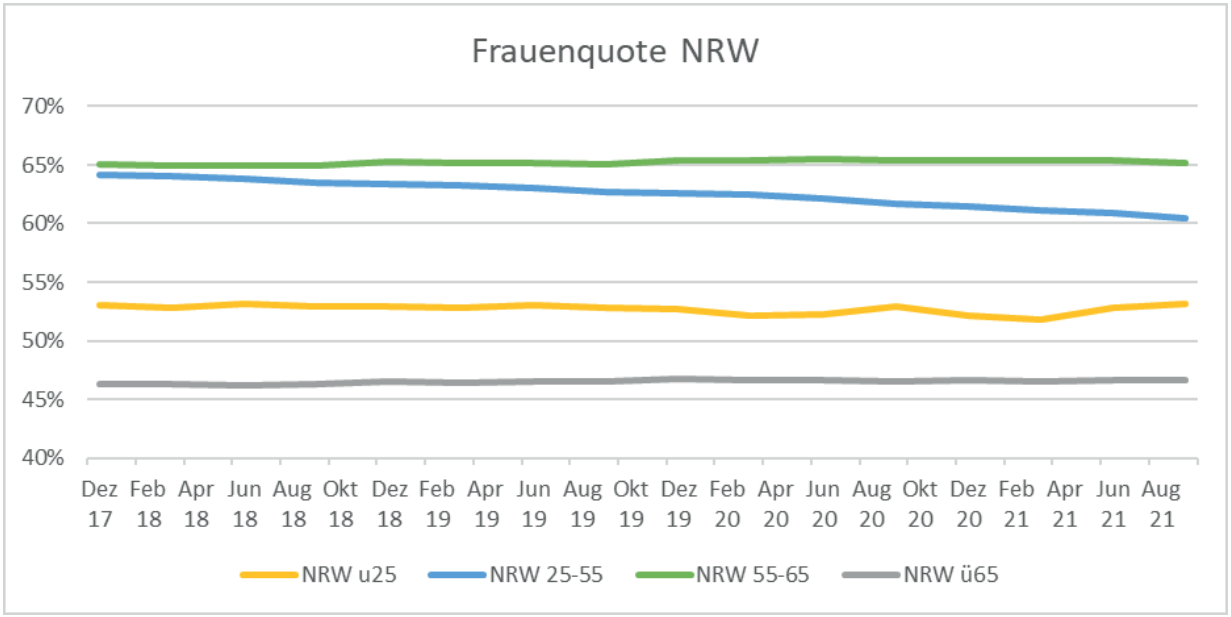
Das Anforderungsniveau „Spezialist*in“ nimmt mit 4-6 % bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung einen untergeordneten Stellenwert ein, ebenso wie das Niveau „Expert*in“ mit 2-4 %. Während der Anteil und die Entwicklung der Spezialist*innen keine nennenswerten Unregelmäßigkeiten aufweist, sind dort in Wuppertal im Vergleich zum Landes- und Bundesanteil verhältnismäßig viele und in Remscheid und Solingen verhältnismäßig wenige geringfügig Entlohnte beschäftigt. Ein Einfluss durch COVID-19 ist auch diesmal nicht festzustellen.

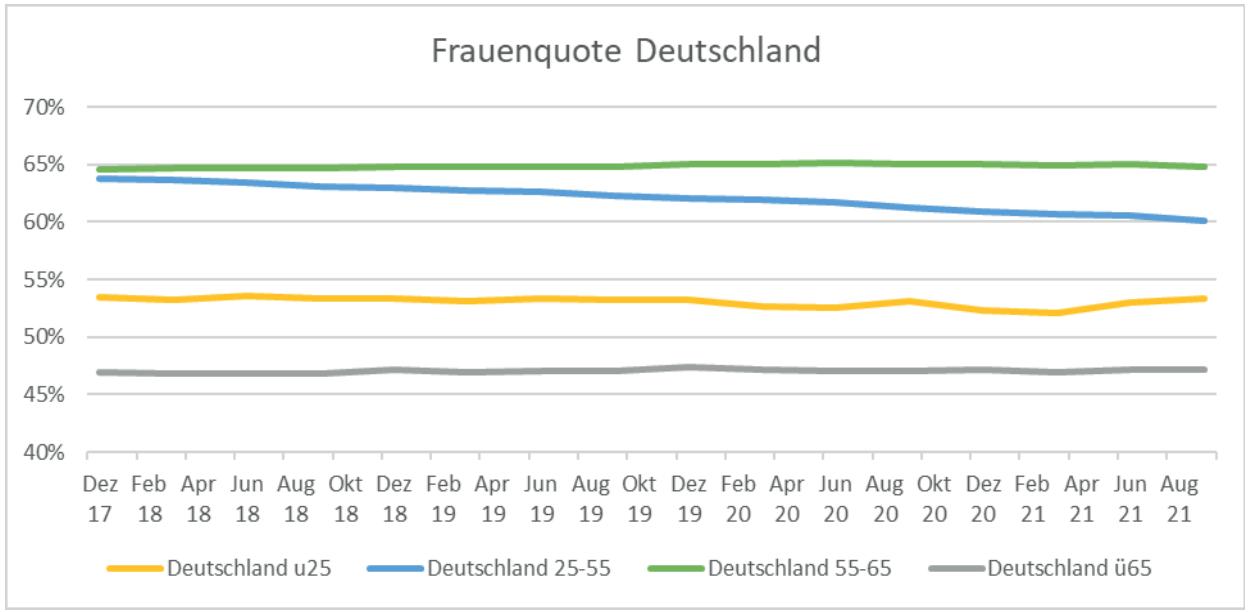
Anhang 1: Frauenanteil an den geringfügig Beschäftigten nach Region und Alter



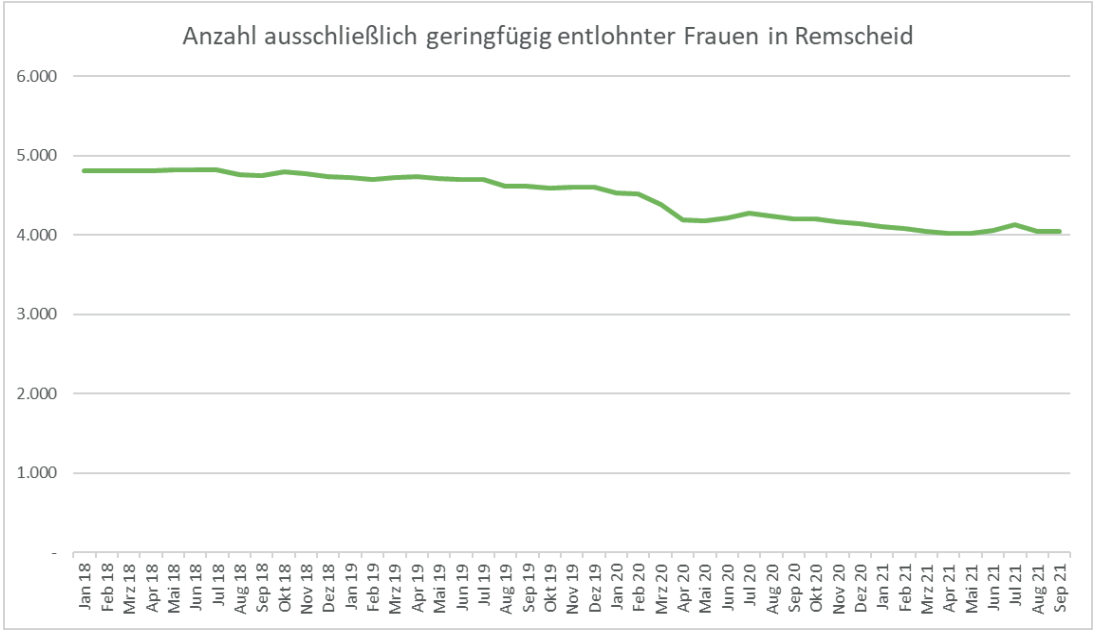


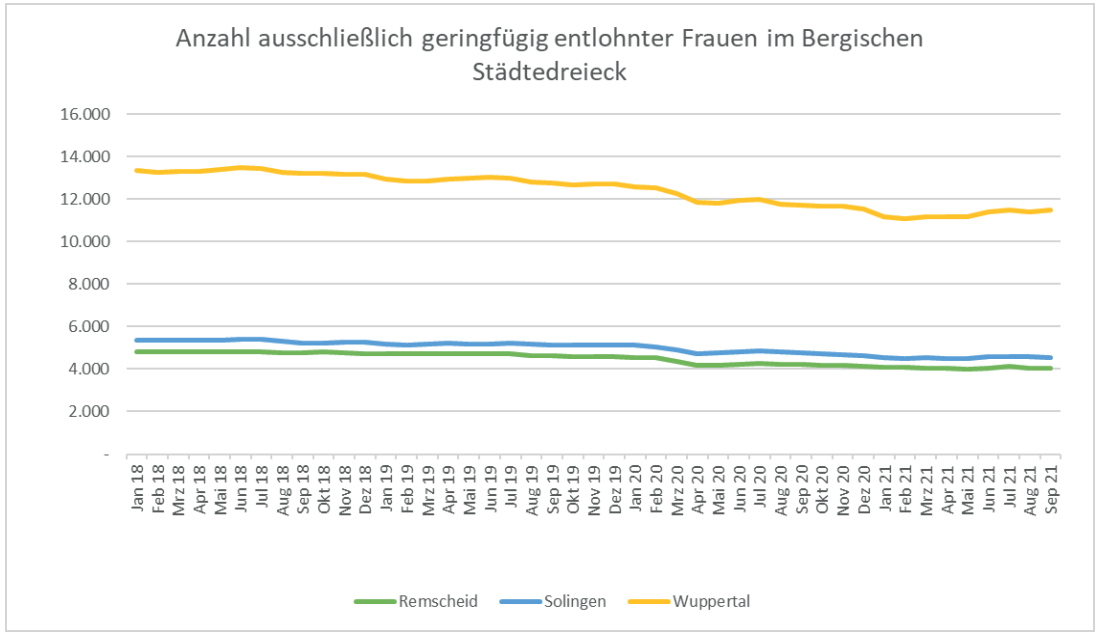

Frauenquote Wuppertal
70%
65%
60%
55%
50%
45%
40%
Dez 17 Mrz 18 Jun 18 Sep 18 Dez 18 Mrz 19 Jun 19 Sep 19 Dez 19 Mrz 20 Jun 20 Sep 20 Dez 20 Mrz 21 Jun 21 Sep 21
Wuppertal u25
Wuppertal 25-55
Wuppertal 55-65
Wuppertal ü65

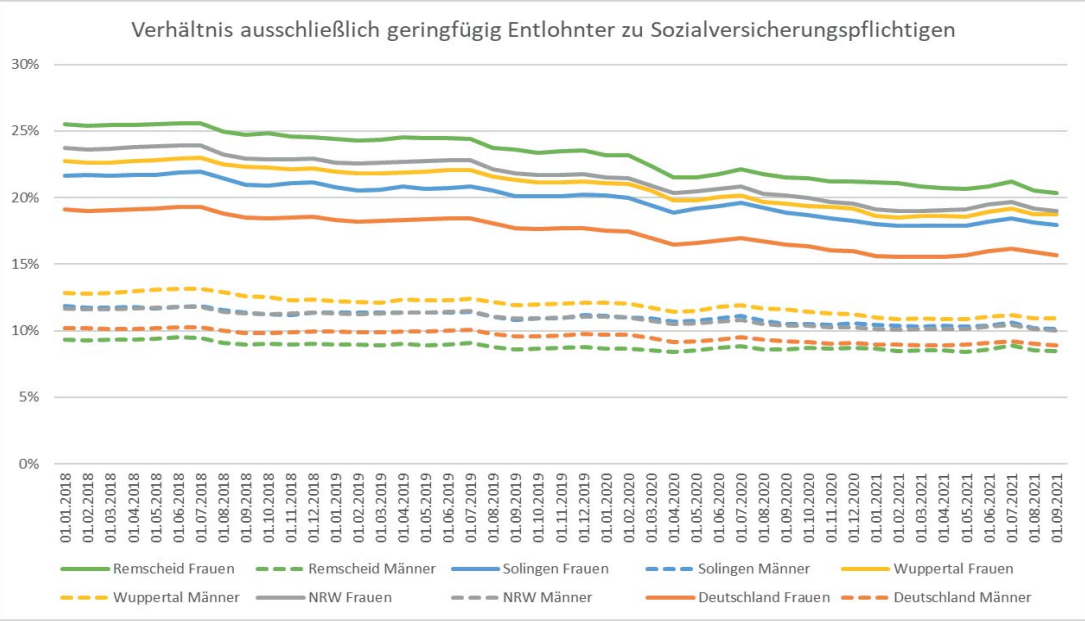

Frauenquote NRW
70%
65%
60%
55%
50%
45%
40%
Dez 17 Feb 18 Apr 18 Jun 18 Aug 18 Okt 18 Dez 18 Feb 19 Apr 19 Jun 19 Aug 19 Okt 19 Dez 19 Feb 20 Apr 20 Jun 20 Aug 20 Okt 20 Dez 20 Feb 21 Apr 21 Jun 21 Aug 21
NRW u25
NRW 25-55
NRW 55-65
NRW ü65


Frauenquote Deutschland
70%
65%
60%
55%
50%
45%
40%
Dez 17
Feb 18
Apr 18
Jun 18
Aug 18
Okt 18
Dez 18
Feb 19
Apr 19
Jun 19
Aug 19
Okt 19
Dez 19
Feb 20
Apr 20
Jun 20
Aug 20
Okt 20
Dez 20
Feb 21
Apr 21
Jun 21
Aug 21
Deutschland u25
Deutschland 25-55
Deutschland 55-65
Deutschland ü65

Anhang 2: Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung







Verwendete Daten:
Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022); Frauen und Männer; Remscheid Stadt, Wuppertal Stadt, Solingen Stadt, Nordrhein-Westfalen, Deutschland; Nürnberg; Juni 2018 bis März 2022; eigene Darstellung nach eigener Berechnung

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022); Tabellen; Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Arbeits- und Wohnort (Jahreszahlen); Remscheid Stadt, Wuppertal Stadt, Solingen Stadt, Nordrhein-Westfalen, Deutschland; Nürnberg; Juni 2018 bis März 2022; eigene Darstellung nach eigener Berechnung

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022); Tabellen; Arbeitsmarktreport; Remscheid Stadt, Wuppertal Stadt, Solingen Stadt, Nordrhein-Westfalen, Deutschland; Nürnberg; Juni 2018 bis März 2022; eigene Darstellung nach eigener Berechnung

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022); Tabellen; Regionalreport über Beschäftigte; Remscheid Stadt, Wuppertal Stadt, Solingen Stadt, Nordrhein-Westfalen, Deutschland; Nürnberg; Juni 2018 bis März 2022; eigene Darstellung nach eigener Berechnung

V. Impressum:

Herausgegeben von:

Stadt Remscheid, Fachdienst Gleichstellung von Frau und Mann,
Rathaus,
Theodor-Heuss-Platz 1,
42853 Remscheid
Tel. 0049 2191 16 3959
Email: frauenbuero@remscheid.de
Juli 2022

Ein Kooperationsprojekt mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Solingen
und der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal

Verantwortlich: Christel Steylaers, Dipl.Pol., Gleichstellungsbeauftragte Stadt Remscheid
Verfasserin Kapitel 3: Susanne Souaré-Michel, Dipl. Geografin, unabhängige Beraterin, Remscheid
Verfasser Kapitel 4: Jasper Geier, M.SC., Düsseldorf
Gestaltung: Gabriele Zimmerbeutel, Kommunikationsdesignerin, Wuppertal
Foto: AdobeStock_447959800.jpeg

Gefördert vom

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

LANDESINITIATIVE
netzwerk W

Gefördert vom

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

LANDESINITIATIVE
netzwerk W