

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks.....	4
Deutscher Gewerkschaftsbund.....	10
Heribert Jöris, Berlin.....	20
Dr. Markus M. Grabka, Berlin	36
Minijob-Zentrale / Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.....	44
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.....	57
Prof. Dr. Ulrich Walwei, Nürnberg	61
Deutsche Rentenversicherung Bund.....	71
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.	83
Dr. Claudia Weinkopf, Duisburg.....	90
D. Stellungnahmen nicht eingeladenen Verbände	
Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.....	95

Mitteilung

Berlin, den 9. Februar 2021

Die 110. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 22. Februar 2021, 12:30 Uhr bis ca. 14 Uhr als Webex-Meeting¹ (Sitzungssaal: Paul-Löbe-Haus, E.200)

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 02 69
Fax: +49 30 - 227 3 62 95

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung²

Einzigster Punkt der Tagesordnung

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation

BT-Drucksache 19/25807

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Wirtschaft und Energie
Ausschuss für Tourismus
Haushaltsausschuss

- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Minijobs dynamisieren

BT-Drucksache 19/24370

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

¹ Die Zugangsdaten werden den Ausschussmitgliedern zugesandt

² Aufgrund der Corona-Pandemie wird die Öffentlichkeit über eine TV-Übertragung hergestellt. Die Anhörung wird live im Parlamentsfernsehen und unter www.bundestag.de ausgestrahlt und ist danach in der Mediathek abrufbar.

- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Minijobs in sozialversicherungspflichtige
Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken**

BT-Drucksache 19/24003

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Ausschuss für Wirtschaft und Energie

Dr. Matthias Bartke, MdB
Vorsitzender

Liste der Sachverständigen

zur öffentlichen Anhörung am Montag, 22. Februar 2021, 12.30 – 14.00 Uhr

Verbände:

**Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks
Deutsche Rentenversicherung Bund
Deutscher Gewerkschaftsbund
Minijob-Zentrale / Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See
Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.**

Einzelsachverständige:

**Heribert Jöris, Berlin
Prof. Dr. Ulrich Walwei, Nürnberg
Dr. Markus M. Grabka, Berlin
Dr. Claudia Weinkopf, Duisburg**

Schriftliche Stellungnahme

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage



Stellungnahme anlässlich der öffentlichen Anhörung des Deutschen Bundestages am Montag, 22. Februar 2021, zu:

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD: **Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation** 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP: **Minijobs dynamisieren** 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: **Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen – Sozialversicherungssysteme stärken** 19/24003

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks verfügt seit mehr als 30 Jahren über vielfältigen Sachverstand und Erfahrungen mit geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zahlt allein der Arbeitgeber 13 % Krankenversicherungs- und 15 % Rentenversicherungsbeiträge. Die Arbeitgeber entrichten damit einseitig rund 75 % der Sozialversicherungsbeiträge, die bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten anfallen, dort aber von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch zu zahlen sind. Diesen Beiträgen stehen fast keine Gegenleistungen aus dem Sozialversicherungssystem für die Beschäftigten gegenüber. Die Arbeitgeber leisten mit ihren Beiträgen allerdings einen nennenswerten Beitrag zur Stabilisierung des Sozialversicherungssystems.

Der entscheidende Unterschied zu den voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen liegt neben der Befreiung der Beschäftigten von Beiträgen zur Sozialversicherung in der relativ niedrigen Pauschalsteuer im Vergleich zu voll steuerpflichtigen Arbeitnehmern. Dies gilt besonders für die vielen Beschäftigten, die in die Steuerklasse V und VI eingestuft sind.

Deshalb werden die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auch häufig als „das Steuersparmodell der kleinen Leute“ bezeichnet.

Seit Anfang der 90er Jahre fordert das Gebäudereiniger-Handwerk vergeblich die Abschaffung dieser Beschäftigungsverhältnisse, denn sie sind aus Sicht der Arbeitgeber, die tariflichen oder gesetzlichen Mindestlohn zahlen, spätestens seit der Umstellung 1999 auf pauschalierte, vom Arbeitgeber allein zu tragende Sozialversicherungsbeiträge die teuersten und unflexibelsten Arbeitsverhältnisse.

Die Mitarbeiter*innen achten konsequent darauf, die starre Verdienstgrenze nicht zu überschreiten, denn das würde einen erheblichen Verlust des Nettoentgeltes bedeuten. Zudem erkennen sie nicht den durchaus ernsthaften Gewinn bei den Rentenanwartschaften durch eine geringfügige Aufstockung des Rentenversicherungsbeitrages von 3,6 %. Dies wird belegt durch die nicht nennenswert in Anspruch genommene Möglichkeit der Beschäftigten, durch diesen geringen Beitrag höhere Rentenversicherungsansprüche zu

erhalten. Nach einer Statistik der Minijob-Zentrale von Juni 2018 zahlen nur 18,5 % aller Minijobber (gewerblich und privat) den vollen Rentenversicherungsbeitrag.

Somit nutzen über 80 % der Beschäftigten die Möglichkeit, über das opt-out-Modell auf die Rentenaufstockung zu verzichten. Deshalb würde das Gebäudereiniger-Handwerk eine entsprechende Verpflichtung zur Aufstockung durch die Beschäftigten begrüßen, da sie dann eigene Rentenansprüche begründen, sich an den Kosten der Rentenversicherung beteiligen und ihnen trotzdem netto immer noch deutlich mehr vom Lohn bleibt als in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen mit einer individuellen Besteuerung und hälftigen Sozialversicherungsbeiträgen.

Laut der Statistik der Minijob-Zentrale sind rund 7,3 Millionen Menschen geringfügig beschäftigt, also rund 20 % der Beschäftigten in Deutschland. 34,7 % der in unserem Handwerk tätigen Menschen, das heißt rund 230.000 Menschen, sind trotz starker Bemühungen, diese Zahl deutlich zu senken, noch geringfügig beschäftigt und liegen zu rund 50 % (115.000) an der Verdienstgrenze von 450 Euro. Im Jahr 2008 betrug der Anteil der geringfügig Beschäftigten in unserem Handwerk sogar noch rund 44 %. Trotz der starren Verdienstgrenze ist es mit viel Überzeugungskraft in den letzten 10 Jahren gelungen, 20 % der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die überwiegende Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse ist in Teilzeitarbeitsverhältnisse mit über 4 Stunden täglich oder in Vollzeitarbeitsverhältnisse umgewandelt worden.

Im Gebäudereiniger-Handwerk beträgt der bundesweite einheitliche Mindestlohn seit dem 01.01.2021 11,11 Euro. Zusätzlich gibt es seit Jahrzehnten einen allgemeinverbindlichen Rahmentarifvertrag, der unter anderem 30 Urlaubstage, Zuschlagsregelungen, Freistellungsansprüche, usw. beinhaltet. Die Mitarbeiter*innen haben aufgrund der Größe der Betriebe Kündigungsschutz, selbstverständlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und sämtliche Arbeitnehmerrechte aus den verschiedenen Arbeitnehmerschutzgesetzen. Es gibt zu Recht die Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten, Kontrollen durch die Zollbehörden und der Rentenversicherungsträger. Missbräuche werden von Bundesinnungsverband weder toleriert noch bagatellisiert. Es gibt kaum eine Branche, die derart klare verbindliche Regelungen für alle Beschäftigten hat.

Aus unserer Anlage ergeben sich die dramatischen arbeitszeitlichen Auswirkungen unserer grundsätzlich positiven Tarifpolitik. Der zur Zeit geltende tarifliche Mindestlohn in Höhe von 11,11 Euro steigt bis zum 01.01.2023 auf 12,00 Euro. Durch die starre 450-Euro-Verdienstgrenze sind die möglichen Arbeitsstunden zur Erreichung dieser Verdienstgrenze von monatlich 59,5 Stunden (Ost) und 50 Stunden (West) 2013 bis Anfang dieses Jahres auf 40,5 Stunden gesunken. Für die tägliche Arbeitszeit bedeutet dies eine Reduzierung von 2,30 Stunden (West) bzw. 2,74 (Ost) auf heute 1,86 Stunden. Bis zum 01.01.2023 sinkt aufgrund der vereinbarten Lohnerhöhung auf 12,00 Euro die mögliche Arbeitszeit auf 37,5 Stunden monatlich bzw. 1,72 Stunden täglich. Das sozialpolitische Ziel 12 Euro Stundenlohn zu erreichen, bewirkt also statt eines höheren Verdienstes in Wahrheit nur eine Arbeitszeitverkürzung.

Konsequenzen

Da unsere langjährige Forderung nach Abschaffung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nach wie vor keine ernsthafte Chance auf Umsetzung hat, und diese Beschäftigungsart für die Sozialversicherung und für unsere Mitarbeiter*innen aus ihrer sehr persönlichen Sicht nur Vorteile bietet, ist es personalpolitisch nicht möglich, als einzelne Branche einseitig geringfügige Beschäftigungsverhältnisse abzuschaffen, da die

Mitarbeiter*innen, die auf einen Minijob nicht verzichten wollen, dann in andere Branchen ausweichen würden.

Wenn also die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nicht abgeschafft werden, dann muss aber zwingend aus sozialen, tarifpolitischen und praktischen Gründen eine Dynamik eingeführt werden. Dafür wäre aus unserer Sicht eine Anpassung an die Steigerungsraten der gesetzlichen Mindestlöhne der sinnvollste Ansatz.

Sämtliche Lohnerhöhungen der vergangenen Jahre sind bei den vielen Beschäftigten, die an der 450-Euro-Grenze arbeiten, immer nur in Form von Arbeitszeitkürzungen angekommen. Diese Arbeitszeitkürzung basiert ausschließlich auf den Wünschen der Beschäftigten und kann weder im Interesse der Gewerkschaften noch der Arbeitgeber sein.

Um das Argument der fehlenden sozialen Absicherung im Alter durch die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu entkräften, schlagen wir zukünftig eine verpflichtende Beitragszahlung der Beschäftigten in Höhe von 3,6 % zur Rentenversicherung unter Beibehaltung des arbeitgeberseitigen Pauschalbeitrages von 15 % vor. Damit wäre die volle Rentenversicherungspflicht für alle diese Beschäftigungsverhältnisse gewährleistet. Es wäre für die Beschäftigten zudem auch zumutbar, da sie ansonsten keine Sozialversicherungsbeiträge bzw. nennenswerte Steuern zahlen. Die Betriebe und die Sozialversicherungsträger würden zudem durch die Abschaffung der Befreiungsanträge im opt-out-Modell bürokratisch entlastet.

Zusätzlich zahlt der Arbeitgeber pauschal 13 % Krankenversicherungsbeiträge, ohne dass dadurch Ansprüche für die Betroffenen entstehen. Diese Unterstützung der Krankenkassen macht durchaus Sinn, da die Beschäftigten in der Regel bereits anderweitig krankenversichert sind.

Nicht abschließend diskutiert ist die Frage, ob es den geringfügig Beschäftigten zumutbar ist, ob und in welcher Höhe sie selber einen pauschalierten Lohnsteuerbeitrag leisten sollen. Hierdurch könnte eine Gerechtigkeitslücke gegenüber den Beschäftigten geschlossen werden, die voll steuer- und sozialversicherungspflichtig sind.

Klar ist aber, dass die seit 2013 begonnene passive Austrocknung durch Nichterhöhung der starren 450-Euro-Grenze sowohl bei den Beschäftigten als auch den Arbeitgebern auf größtes Unverständnis stößt. Seit 2013 haben sich die Löhne, Diäten, Lebenshaltungskosten etc. deutlich erhöht. Gerade in der Corona-Krise brauchen die Beschäftigten, die auf Basis geringfügiger Beschäftigung tätig sind, diesen Zusatzverdienst ganz besonders.

Die Beschäftigten, die entweder den gesetzlichen oder den tariflichen Mindestlohn erhalten, verstehen nicht, dass sie im Rahmen ihres 450-Euro-Arbeitsverhältnisses an diesen auch von der Politik als besonders positiv dargestellten Lohnerhöhungen nur in Form von Arbeitszeitverkürzungen profitieren.

Solange keine Erhöhung und Dynamisierung vorgenommen wird, bleibt den Beschäftigten und den Betrieben nichts anderes übrig, als Jahr für Jahr jeweils eine Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren. Unsere Branche hat deutliche personelle Engpässe und benötigt dringend die Arbeitszeit unserer Mitarbeiter*innen. Den Unternehmen fehlt diese Arbeitszeit, den Beschäftigten das Geld.

Wir wollen keine Ausweitung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, aber wenn schon keine Abschaffung politisch durchsetzbar ist, dann wenigstens im gemeinsamen Interesse für die Beschäftigten und die Unternehmen eine saubere Lösung. Daran müssten „eigentlich“ auch alle politisch Verantwortlichen einschließlich der Gewerkschaften ein Interesse haben.

Nach dem bisherigen System gewinnen die Beschäftigten Freizeit (die sie nicht wirklich haben wollen), verlieren Geld und die Arbeitgeber wertvolle Arbeitszeit.

Wir sind sicher, dass wir auch im Namen unserer betroffenen Beschäftigten und Betriebe fordern, dass die Politik alles daransetzen sollte, dass unsere Beschäftigten ihre Lohnerhöhungen in Geld und nicht in Verkürzung der Arbeitszeit erhalten sollen. Es wird keine Überraschung sein, dass die Mitarbeiter*innen den Gesetzgeber, der diese Konsequenzen zu verantworten hat, nicht verstehen.

Fazit

Damit die bereits vereinbarten Erhöhungen der tariflichen und gesetzlichen Mindestlöhne für die Jahre 2021 bis 2023 auch bei den Beschäftigten tatsächlich ankommen und den Unternehmen wertvolle Arbeitszeit erhalten bleibt, schlagen wir als Kompromisslösung vor, die Geringfügigkeitsgrenze auf 600 Euro anzuheben und zukünftig die Verdienstgrenze an die Erhöhung der gesetzlichen Mindestlöhne zu koppeln.

Der Vorschlag von 600 Euro ergibt sich aus einer Wiederherstellung der noch im Jahre 2013 möglichen Arbeitszeit von 50 Stunden im Monat bei dem damaligen Tariflohn. Setzt man den am 01.01.2023 geltenden Tariflohn von 12 Euro an, ergibt sich bei 50 Monatsstunden eine Verdienstgrenze von 600 Euro.

Sinnvoll wäre die verpflichtende Beteiligung der geringfügig Beschäftigten an der Rentenversicherung in Höhe von 3,6 %.

Der entscheidende Vorteil für die Beschäftigten liegt in der relativ niedrigen Pauschalsteuer von 2 %, insbesondere bei den vielen Beschäftigten, die nach Steuerklasse V oder VI ansonsten versteuert werden müssen.

Es ist den steuerzahlenden Beschäftigten schwer zu vermitteln, dass die auf den gleichen Arbeitsplätzen tätigen geringfügig Beschäftigten keine nennenswerten Steuern zahlen. Denkbar wäre deshalb eine höhere vom Beschäftigten zu zahlende Steuerpauschale. Diese würde dann auch den Übergang in einen Midi-Job erleichtern.

An dieser Stelle besteht möglicherweise Handlungsbedarf und ein Lösungsansatz.

Solange die Arbeitnehmer keine oder nur sehr geringe Pauschalsteuern und keine Sozialabgaben zahlen, bleibt die geringfügige Beschäftigung für diese Arbeitnehmer finanziell deutlich interessanter als Midi-Jobs oder größere Teilzeiteinheiten.

BUNDESINNUNGSVERBAND DES GEBÄUDEREINIGER-HANDWERKS

Bonn, 16. Februar 2021

Lohngruppe / Mindestlohn 1 Gebäudereinigung
(Tarifgebiet WEST)

gültig ab	West	Veränderung	Kumulierte Lohnerhöhung	Stunden bis Erreichen der Grenze von 450 €	entspricht Stunden pro Tag (bei 21,75 Arbeitstagen/Mo)
01.01.2013	9,00 €			50,0	2,30
01.01.2014	9,31 €	3,44%		48,3	2,22
01.01.2015	9,55 €	2,58%	6,02%	47,1	2,17
01.01.2016	9,80 €	2,62%	8,64%	45,9	2,11
01.01.2017	10,00 €	2,04%	10,68%	45,0	2,07
01.01.2018	10,30 €	3,00%	13,68%	43,7	2,01
01.01.2019	10,56 €	2,52%	16,21%	42,6	1,96
01.01.2020	10,80 €	2,27%	18,48%	41,7	1,92
01.01.2021	11,11 €	2,87%	21,35%	40,5	1,86
01.01.2022	11,55 €	3,96%	25,31%	39,0	1,79
01.01.2023	12,00 €	3,90%	29,20%	37,5	1,72

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Gewerkschaftsbund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes

zur öffentlichen Anhörung „Minijobs“ im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 22.02.21

Antrag der FDP-Fraktion 19/24370

Antrag der AfD-Fraktion 19/25807

Antrag der Fraktion DIE LINKE 19/24003

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung „Minijobs“ im A+S Ausschuss am 22.02.21

11.02.2021

Zusammenfassung:

Sog. „Minijobs“ sind mit derzeit rund 7 Mio. geringfügig entlohnten Beschäftigten am Arbeitsmarkt fest verankert. Zurzeit arbeiten rund 4,16 Mio. Menschen ausschließlich geringfügig.¹ Mit der Einführung der Minijobs im Jahr 2003 wurde das Ziel verfolgt, nicht erwerbstätige Frauen in der Zeit der Vollbeschäftigung an den Arbeitsmarkt heranzuführen. Gleichzeitig sollte die Sozialversicherung – vor allem die Krankenversicherung - vor einer Überforderung durch geringe Beiträge geschützt werden. Die Regelung hatte ihren Ursprung in einem Familienmodell, das dauerhaft auf den Zuverdienst zum Haushaltseinkommen durch Frauen setzte² und bildet daher die aktuelle gesellschaftliche Realität weder in wirtschaftlicher noch in tatsächlicher Hinsicht mehr ab. Durch die allgemeine Versicherungspflicht in der Krankenversicherung haben sich zudem wesentliche Rahmenbedingungen geändert. Demgemäß trat im Zuge der Hartz-Reformen das Hinzuverdienstargument hinter die Frage der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen der besonderen steuer- und beitragsrechtlichen Behandlung geringfügig entlohnter Beschäftigung zurück. Minijobs wurden als ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung deklariert. Der DGB hat dies von Beginn an in Zweifel gezogen. Zwischenzeitlich haben auch zahlreiche wissenschaftliche Studien belegt, dass Minijobs eher als Beschäftigungsbremse, denn als Sprungbrett wirken. Die negativen Arbeitsmarkteffekte der Sonderbeschäftigungsform „Minijob“ sind zahlreich: Dequalifizierung und Schwächung der Fachkräftebasis, Aufsplitterung von Arbeitsverhältnissen, Klebeeffekt (oder: *Lock-in-Effekt*), nicht realisierte Arbeitszeitwünsche, Treiber des Niedriglohnssektors durch niedrige Brutto-Stundenlöhne, regelmäßiges Vorenthalten von Arbeitnehmerrechten usw. Zwei Drittel der Minijobenden sind Frauen. Mit dem geringfügigen Einkommen aus einem Minijob ist die eigenständige Existenz nicht zu sichern. Im Zusammenspiel von beitragsfreier Familienversicherung und Ehegattensplitting werden Fehlanreize gesetzt, die Arbeitszeit auszuweiten und damit für das finanzielle Auskommen unabhängig vom Partner sorgen zu können.

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Ruxandra Empen

Ruxandra.Empen@dgb.de

Telefon: +49 30 240 60 269
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de

¹ Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht Januar 2021, S. 8.

² Bosch / Weinkopf (2017): Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, S. 3.



In der aktuellen Corona-Krise wird noch einmal mehr deutlich, dass es sich bei Minijobs um ein prekäres Beschäftigungsmodell handelt: Seit April 2020 gibt es jeden Monat durchschnittlich 470.000 Minijobs weniger als in den Vorjahresmonaten. Schon im März 2020 sank die Anzahl der Minijobs rasant um knapp 175.000 im Vergleich zum Februar.³ Die Dunkelziffer ist vermutlich um ein Vielfaches höher, da Minijobber*innen oft gar keinen schriftlichen Vertrag besitzen. Geringfügig Beschäftigte sind demnach neben anderen prekär Beschäftigten diejenigen, die in Krisen als erste ihre Beschäftigung verlieren. Eine Absicherung über Kurzarbeitergeld noch über Arbeitslosengeld haben Minijobber*innen nicht, da sie von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung befreit sind. Ihre Einkommensverluste werden damit nicht kompensiert.

Aus allen diesen Gründen setzt sich der DGB dafür ein, die geringfügig entlohnten Minijobs in den regulären Arbeitsmarkt zu integrieren und Sonderregelungen für diese kleinen Beschäftigungsverhältnisse abzuschaffen. Gleichzeitig lehnt der DGB eine Erhöhung der Minijob-Verdienstgrenze entschieden ab. Aufgrund der erheblichen Arbeitsmarktrisiken von Minijobs wäre eine dadurch vorauszusehende Zunahme von geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen ein Schritt in die falsche Richtung. Die Anhebung der Verdienstgrenze verfestigt das Minijobsystem weiter und erschwert notwendige Reformen zu deren Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Anstatt die Minijobgrenze immer weiter anzuheben, sollte ein Übergangsszenario entwickelt werden, das es ermöglicht, diese Arbeitsplätze in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu überführen.

Der politisch verfolgte Zweck, die Minijobs als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt zu nutzen, ist verfehlt. Deswegen braucht es dringend eine Reform der Minijobs durch den Gesetzgeber.

1. Zum Antrag der Fraktion FDP (19/24370)

Die FDP verlangt eine Kopplung der Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung an die Mindestlohnentwicklung. Gemäß des Vorschlages sollte die Verdienstgrenze stets das 60-fache des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns betragen. Konkret müsste demnach bei dem aktuellen Mindestlohn die Verdienstgrenze erstmal auf 570 Euro steigen.

Der DGB lehnt diesen Antrag entschieden ab. Eine Anhebung und Dynamisierung der Verdienstgrenze bei Minijobs ist arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitisch kontraproduktiv. Sie würde zu einem Anstieg der Minijobs führen und zur Etablierung eines dauerhaft hohen Sockels von prekären sozialversicherungs- und steuerfreien Beschäftigungsverhältnissen. Das verstärkt den Fachkräftemangel in bestimmten Wirtschaftsbereichen noch weiter, befeuert den Niedriglohnsektor und verhindert weiterhin eine eigenständige Existenzsicherung im Erwerbsleben und im Alter, insbesondere von Frauen.

³ Bundesagentur für Arbeit, Monatsbericht Januar 2021, Datentabelle.



Der Soforteffekt einer solchen Erhöhung wäre, dass etwa 470.000⁴ aktuell regulär Beschäftigte ungewollt in geringfügige Beschäftigung fallen würden. Auch darüber hinaus ist ein rasanter Anstieg der Minijob-Anzahl zu erwarten, denn um nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen auf 600 Euro netto zu kommen, müssen Beschäftigte in der aktuellen Gleitzone über 700 Euro brutto verdienen und somit ca. 75 Stunden pro Monat arbeiten (bei Mindestlohn). Wenn es nun möglich wäre, ca. 11 Stunden weniger pro Monat zu arbeiten und trotzdem dasselbe Netto-Gehalt von 600 Euro zu erhalten, ist davon auszugehen, dass viele von den aktuell ca. 433.000 Beschäftigten in dieser Gehaltsgruppe - auf Kosten ihrer sozialen Absicherung – ihre Arbeitszeit reduzieren und ihre Beschäftigungsverhältnisse in Minijobs umwandeln würden.

Die von der FDP zur Unterstützung der Forderung vorgebrachten Argumente sind nicht stichhaltig und verschleiern in unzulässiger Weise die vielfach wissenschaftlich belegten negativen Effekte der Minijobs auf Beschäftigte und Arbeitsmarkt.

Zu den Argumenten im Einzelnen

Die Mehrzahl der Minijobber*innen befindet sich im Haupterwerbsalter: Mit 4,7 Millionen Beschäftigten sind knapp 70 Prozent der Minijobber*innen im erwerbsfähigen Alter von 25 bis 64 Jahren.⁵ Es handelt sich dabei also bei Weitem nicht nur um Rentner*innen, Studierende oder Schüler*innen, die einen einfachen Zuverdienst brauchen, wie vielfach behauptet wird.

Ein Blick auf die ausschließlich geringfügig Beschäftigten derselben Altersklasse offenbart zudem, dass 1,6 Millionen von ihnen (70 Prozent) Frauen sind. Sie beziehen ihr Einkommen ausschließlich aus einem Minijob. Eine eigenständige Existenzsicherung ist nicht möglich. Vielmehr sind sie abhängig vom Einkommen des Partners oder von staatlichen Leistungen. Die Sonderregelung für Minijobs im Steuer- und Sozialsystem sowie die dadurch erzeugten hohen Grenzkosten bei der Erhöhung der Arbeitszeit über die 450 Euro-Grenze hinaus führen zu Fehlanreizen beim Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. So kann insbesondere das Potenzial von Frauen nicht ausgeschöpft werden, die dem Arbeitsmarkt als dringend benötigte Fachkräfte nicht zur Verfügung stehen.

Hinzu kommen 2,5 Millionen Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter, die einen Minijob im Nebenjob haben. Ein Teil von ihnen ist auf den Nebenjob angewiesen, weil sie im Haupterwerb nicht ausreichend verdienen. Dem muss allerdings mit einer Erhöhung des Mindestlohns, einer Stärkung der Tarifbindung und einer allgemeinen Entlastung niedriger Einkommen entgegengewirkt werden, so dass Arbeit zum Leben ausreicht. Kontraproduktiv wären hingegen weitere Anreize zur Aufsplitterung von Vollzeitarbeitsplätzen und Ausweitung des Niedriglohnssektors durch eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze.

⁴ Bei einer Erhöhung auf 600 Euro. Monatliche Verdiensterhebungen der Bundesagentur für Arbeit lassen sich nur in Intervallen von 50 Euro auswerten.

⁵ Bundesagentur für Arbeit, Länderreport über Beschäftigte Juni 2020, Quartalszahlen, Stichtag 30.06.2020

Andererseits sind aber viele derer, die einen Minijob im Nebenjob ausüben, nicht auf eine solche Subventionierung angewiesen. Nur bewirken die Fehlanreize des Minijobs, dass mit einem Vollzeitjob oder einem Teilzeitjob, in dem regelmäßig bezahlte Überstunden gemacht werden, am Ende des Monats weniger Einkommen zur Verfügung steht als mit einem Teilzeitjob und zusätzlichen Minijob – auch wenn dieser Minijob deutlich schlechter bezahlt wird. Damit lässt sich erklären, warum Minijobs als Nebenjob nach wie vor stark ansteigen und in Folge Vollzeitarbeitsplätze verloren gehen. Dies folgt nicht dem Gerechtigkeitsprinzip und ist darüber hinaus volkswirtschaftlich unproduktiv.

— **Minijobs sind keine Brücke in reguläre Beschäftigung.** Eine Folge der niedrigen Entlohnung von Minijobenden in Kombination mit der gezielten sozial- und steuerrechtlichen Begünstigung dieser Beschäftigungsform ist, dass sie gerade bei Frauen und Langzeitarbeitslosen einen „Sofort-Lock-in-Effekt“ statt einer Brückenfunktion haben. Das liegt überwiegend an den hohen Grenzkosten einer Umwandlung von Minijobs in Normalbeschäftigung. Trotz der Gleitzone Regelung, in der Sozialabgaben nur langsam auf den normalen Satz ansteigen, erscheinen die Kosten einer Umwandlung aufgrund der steil einsetzenden Steuerpflicht sehr hoch. Besonders ausgeprägt ist dieser Effekt bei verheirateten Frauen. Im Zusammenspiel mit der beitragsfreien Familienversicherung und der Lohnsteuerkombination III/V verfestigen Minijobs die traditionelle Rollenverteilung in der Familie und verhindern so die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen und damit ihre eigenständige Existenzsicherung im Erwerbsleben und im Alter. Der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung nennt Minijobs „einen weiteren Anreizmechanismus, der gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern entgegensteht“⁶ und empfiehlt, sowohl die steuerliche als auch die sozialversicherungsrechtliche Privilegierung von Minijobs abzuschaffen.

— **Minijobs sind nicht flexibler als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.** Minijobs sind keine Leiharbeit. Sie sind nicht dafür geeignet, Randzeiten abzudecken oder für nur temporär oder saisonal auftretende Auftragsspitzen eingesetzt zu werden. Die klare arbeitsrechtliche Gleichstellung der geringfügigen Beschäftigung mit einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung macht es auch bei Minijobs verpflichtend, gesetzliche Kündigungsfristen einzuhalten, monatliche Mindestarbeitszeiten zu vereinbaren und Überstunden zu bezahlen. Arbeitseinsätze von Minijobber*innen dürfen auch nicht kurzfristig und einseitig vom Arbeitgeber bestimmt werden. Abgesehen von den sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Vergünstigungen unterscheiden sich Minijobs nicht von sozialversicherungspflichtiger Teilzeit. In der Praxis wird dieses Gleichbehandlungsprinzip nicht angewendet, was sich mit dem Mythos der „Flexiblen Sonderbeschäftigungsform“ begründen lässt. Ganz im Gegenteil ist bspw. die Leistung von Überstunden durch die starre Einkommensgrenze bei Minijobs nur

⁶ Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, Berlin, S 183.



bedingt abrufbar. Deshalb eignet sich diese Beschäftigungsform eigentlich am wenigsten für den Ausgleich von Auftragsspitzen.

Minijobs führen zu Dequalifizierung und fördern den Fachkräftemangel. Der Großteil der Minijobber*innen hat entweder einen beruflichen oder einen akademischen Abschluss, übt aber mehrheitlich eine Helfertätigkeit aus. Lediglich 21 % aller Minijobber*innen waren 2020 ohne Berufsabschluss in der Statistik registriert. Dabei arbeiten 44 % von ihnen in einer Helfertätigkeit.⁷ Im Nebenjob ist dieser Unterschied noch eklatanter. Beachtliche Fachkräftepotentiale werden dadurch verkannt und bleiben ungenutzt. Vor allem von Frauen, denn mit knapp 60 % machen sie einen Großteil der Minijobbenden mit einem beruflichen oder akademischen Abschluss aus. Eine längere unterwertige oder ausbildungsfremde Tätigkeit führt für die*den Einzelne*n zu Dequalifizierung und zu einer Entwertung des bestehenden Berufsabschlusses. Diese negativen Folgen stehen dem arbeitsmarktpolitischen Ziel der Überführung von Minijobs in den allgemeinen Arbeitsmarkt konträr gegenüber.

Hinzu kommt, dass, obwohl die Beschäftigungsquoten und Qualifikationsniveaus von Frauen kontinuierlich steigen, knapp jede zweite Frau in Deutschland in Teilzeit beschäftigt ist. Mit 46,7 % hatte Deutschland im Jahr 2019 eine der höchsten Teilzeitbeschäftigungsquoten von Frauen in Europa. Ein wichtiger Grund dafür sind Minijobs. Tatsächliche Arbeitszeitwünsche werden aufgrund der hohen Grenzkosten bei Steuer- und Sozialabgaben im Falle einer Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht realisiert. 45 % der ausschließlich geringfügig beschäftigten Frauen gaben an, ihre Arbeitszeit ausweiten zu wollen.⁸

Es ist davon auszugehen, dass mit einer Abschaffung dieser Fehlanreize – gekoppelt mit mehr Aus- und Weiterbildungsoptionen, einer Entlastung im Haushalt und insgesamt besseren Arbeitsbedingungen – mehr Beschäftigte ihre Arbeitszeit deutlich erhöhen würden und so auch dringend benötigte Erwerbs- und Fachkräftepotentiale realisiert werden könnten.

Minijobber*innen werden bei Stundenlöhnen benachteiligt. Weil Minijobber*innen den Arbeitnehmeranteil an der Sozialversicherung nicht zahlen müssen, werden sie von Anfang an mit niedrigeren Brutto-Löhnen abgespeist. Zudem werden ihnen oft Grundarbeitsrechte wie bezahlter Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall verweigert. Die Stundenlöhne von Minijobber*innen liegen deutlich unter denen der sozialversicherungspflichtig

⁷ Bundesagentur für Arbeit, Länderreport über Beschäftigte Juni 2020, Quartalszahlen, Stichtag 30.06.2020.

⁸ Weber/Zimmert (2018): Der große Trend zur Freizeit? In Wirtschaftsdienst 2018/4, 98. Jahrgang, 2018, Heft 4 S. 296–298.



Beschäftigten⁹ und auch das Risiko einer Mindestlohnumgehung ist bei geringfügig Beschäftigten höher.¹⁰

Mit der Anhebung der Grenze würden zwar die Monatslöhne der Minijobber geringfügig steigen, allerdings nicht ihre Stundenlöhne: In vielen Fällen werden sie für denselben Lohn mehr arbeiten müssen. Der Druck auf das Lohnniveau durch Minijobs würde verstärkt werden.

2. Zum Antrag der Fraktion AfD (19/25807)

Die AfD – Fraktion schlägt auch eine Erhöhung der Verdienstgrenze bei Minijobs vor, allerdings auf 500 Euro. Zusätzlich soll die Grenze durch eine Kopplung an die Entwicklung der Inflationsrate dynamisiert werden.

Der DGB lehnt auch diesen Antrag unter Verweis auf das oben Gesagte ab. Zudem basiert die Argumentation des AfD-Antrags auf der aus Sicht des DGB falschen Aussage, dass Minijobber*innen nicht von Mindestlohn- und Tarifentwicklungen profitieren würden. Die Stundenlöhne der Minijobber*innen erhöhen sich infolge von Mindest- und Tariflohnerhöhungen im selben Maße wie bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den jeweiligen Tätigkeiten. Es ist empirisch belegbar, dass beispielsweise die Einführung des Mindestlohnes zu einer Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung geführt hat. Dadurch ist es gelungen – auch wenn nur in unzureichendem Maße – insbesondere mehr Frauen in eine sozial absichernde Beschäftigung zu bringen. Derselbe Effekt wäre theoretisch auch bei Mindestlohn- oder Tarifierhöhungen denkbar. Dass er nicht eintritt und anstelle dessen viele Minijobber*innen eher entscheiden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren um weiterhin von der Sozialversicherungs- und Steuerfreiheit zu profitieren, bezeugt einmal mehr die falsche Anreizstruktur, die mit Minijobs einhergeht. Damit Minijobber*innen tatsächlich angemessene Löhne und die freie Entscheidung über die von ihnen angebotene Arbeitszeit haben, müssen diese Fehlanreize abgebaut werden. Dieses Ziel erscheint aus Sicht des DGB auch mit den Interessen der Arbeitgeber konform, vor allem aus Branchen, die durch Mangel an Fach- und Arbeitskräften gekennzeichnet sind und die sonst durch eine Dynamisierung der Verdienstgrenze weiterhin lediglich von einem im besten Fall jährlich geringfügig erhöhtem Arbeitsangebot profitieren würden.

3. Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE (19/24003)

In dem Antrag wird eine vollständige Überführung der geringfügig entlohnten und der kurzfristigen Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefordert. Zudem soll

⁹ Fischer et al. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg: IAB. S. 56f.

¹⁰ Pusch (2018): Bilanz des gesetzlichen Mindestlohns: deutliche Lohnerhöhungen, aber auch viele Umgehungen, in Wirtschaftsdienst 98. Jahrgang, 2018, Heft 4, S. 257f.



der gesetzliche Mindestlohn auf mindestens 12 Euro erhöht werden sowie die Tarifbindung gestärkt werden. Es soll auch eine Mindeststundenanzahl in Höhe von 22 Stunden pro Woche eingeführt werden, bei der nur auf Wunsch der Beschäftigten nach unten abgewichen werden kann.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen den Antrag der Fraktion DIE LINKE. Er beschreibt zutreffend die aktuelle Situation der Minijobber*innen in der Pandemie so wie die allgemeinen mit Minijobs verbundenen Risiken für die Beschäftigten, den Arbeitsmarkt und die Sozialversicherungssysteme. Die darin aufgestellten Forderungen decken sich größtenteils mit den Positionen des DGB, bedürfen allerdings einer Präzisierung und Differenzierung.

Zu den Forderungen im Einzelnen

Überführung der geringfügigen Beschäftigung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Der DGB setzt sich ebenfalls dafür ein, die geringfügig entlohnten Minijobs in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren und Sonderregelungen für diese kleinen Beschäftigungsverhältnisse zu beseitigen. Flankiert werden sollten diese Reformen durch eine Abschaffung der Steuerklasse V und eine zügige und unionrechtskonforme Umsetzung der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019¹¹ zur Arbeitszeiterfassung.

Die Steuer- und Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro stellt einen strukturellen Systemwechsel dar. Für die Beschäftigten heißt es – trotz der damit verbundenen Vorteile - in vielen Fällen eine Änderung ihrer über lange Jahre auf Minijobs aufgebauten Verdienst- und Lebensentwürfe. Damit diese Umstellung nicht zu Unsicherheiten führt und Beschäftigte die Zeit haben, in das neue System hineinzuwachsen, wäre über eine zeitlich begrenzte Bestandsschutzregelung für bereits existierende Minijobs nachzudenken.

Bezüglich der zeitlich kurzfristigen Beschäftigung teilt der DGB die Analyse und Schlüsse der Fraktion DIE LINKE. Die Regelung ist ursprünglich für Schüler*innen und Student*innen eingeführt worden, wird aber inzwischen in großem Stil auch in anderen Betrieben eingesetzt. Die Zeitgrenzen dafür sind mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz (2014) befristet von 50 auf 70 Tagen verlängert worden, mit dem Qualifizierungschancengesetz (2019) für 70 Tage entfristet und von März bis Oktober 2020 sogar auf 115 Tage (fünf Monate!) erhöht. Damit eröffnet der Gesetzgeber erneut Tür und Tor, um die Sozialversicherungspflicht für teilweise erhebliche Einkommen und Zeitabschnitte zu umgehen.

Nach Beobachtung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wird bei der Regelung in der Praxis gar nicht überprüft, ob die Arbeit berufsmäßig ausgeübt wird und von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist, wie es gesetzlich erforderlich wäre. In der Regel verlangt der Arbeitgeber lediglich eine Selbsterklärung des Beschäftigten. Insbesondere bei

¹¹ Rs. C-55/19, CCOO, bestätigt durch: ArbG Emden v. 20.02.2020, 2 Ca 94/19



ausländischen Arbeitskräften, die diese Beschäftigungsform oft in der landwirtschaftlichen Saisonarbeit ausüben, ist diese Regelung missbrauchsanfällig. Wegen der schwierigen Abgrenzungsprobleme und der Gefahr des Missbrauchs empfiehlt der DGB, die Regelung auf Schüler*innen und Student*innen zu begrenzen und auf die ursprüngliche Zeitspanne von 50 Tagen im Kalenderjahr zu begrenzen. Alle anderen Arbeitsverhältnisse sollten regulär sozialversicherungspflichtig sein.

Sollte dies nicht umgesetzt werden, muss jedenfalls bei der Anmeldung der Beschäftigung grundsätzlich geprüft werden, ob die Voraussetzungen für die kurzfristige Beschäftigung vorliegen.

Einführung einer Mindeststundenanzahl von 22 Stunden/Woche

Der DGB begrüßt die Absicht dieser Forderung in Richtung einer Bündelung von kleinen Beschäftigungsverhältnissen, bewertet den Vorschlag dennoch kritisch. Als Konsequenz einer solchen Regelung wäre mit einer Verringerung des allgemeinen Stellenangebotes und Arbeitsvolumens auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen. Stellen in kleinerem Umfang könnten gar nicht ausgeschrieben werden, auch wenn sich theoretisch Beschäftigte finden lassen würden, die diese gerne ausüben würden. Zudem hätten in der Praxis aufgrund der Machtasymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitssuchenden Beschäftigte wohl kaum die Wahl, einem geringeren Stellenumfang zu widersprechen.

Der DGB erwartet demgegenüber durch eine Umwandlung der Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, dass dadurch die Anreize für eine Zersplitterung von Arbeitsverhältnissen sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber entfallen würden. So könnte eine erhebliche Annäherung an die Realisierung realer Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten gelingen.

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes auf mindestens 12 Euro

Dieser Vorschlag deckt sich mit den Forderungen des DGB. Existenzsichernde Arbeitsentgelte bedeuten für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften Löhne, die oberhalb der Armutsgefährdungsgrenze liegen. Das sind Löhne, die nicht durch staatliche Transferleistungen „aufgestockt“ werden müssen und gleichzeitig aus sich selbst heraus einen eigenständigen Anspruch in der Alterssicherung oberhalb des Grundsicherungsniveaus erzeugen. Die aktuelle Höhe des Mindestlohnes ist nicht geeignet, um diesen Anspruch zu erfüllen. Deshalb ist für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften der Mindestlohn vom Gesetzgeber so weiterzuentwickeln, dass er 12 Euro brutto pro Zeiteinheit beträgt. Dieser Wert entspricht 60 % des mittleren Einkommens der Vollzeitbeschäftigten; das ist die Grenze, ab der Löhne als Armutslohne bezeichnet werden.



Erhöhung der Tarifbindung und Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen

Tarifverträge sind das zentrale Instrument, um die Einkommen und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten – selbstverständlich auch solcher, die in Teilzeit arbeiten – zu verbessern. Allerdings ist die Tarifbindung in den letzten zwei Jahrzehnten aus verschiedenen Gründen deutlich gesunken: mit Tarifflicht, sogenannten OT-Mitgliedschaften oder durch immer kleinere Betriebseinheiten, die gewerkschaftliche Organisation erschweren, schwächen viele Arbeitgeber die Tarifbindung. Auch eine Politik der sozialen Spaltung der Beschäftigten durch atypische Beschäftigungsformen wie Minijobs, Leiharbeit und missbräuchliche Werkvertragskonstellationen sowie ausufernde und sachgrundlose Befristungen hat dazu massiv beigetragen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern die Stärkung der Tarifbindung, ggf. auch, wenn Arbeitgeber sich der Tarifbindung entziehen, auf gesetzlichem Wege. Wo immer möglich wollen wir das im Verbund mit den Arbeitgeberverbänden und im Sinne einer starken Sozialpartnerschaft zunächst autonom und selbstbestimmt erreichen. Doch zur Stärkung von Tarifbindung und Tarifgeltung sind auch verbesserte gesetzliche Rahmenbedingungen nötig. Zu den notwendigen Maßnahmen hat der DGB ausführliche Vorschläge vorgelegt (s. <https://www.dgb.de/-/Z9E>).

Schriftliche Stellungnahme

Heribert Jöris, Berlin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

**Rechtsanwalt
Heribert Jöris
Friederikestr. 30
13505 Berlin**

Telefon 030 – 43605672
Fax 032 22-2456964
Mobil 0171-3315348
E-Mail ra.joeris@gmail.com

Rechtsanwalt Heribert Jöris, Friederikestr. 30, 13505 Berlin

STELLUNGNAHME

zum Gesetzesentwurf der Fraktion

DIE LINKE vom 04.11.2010

Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen – Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

zum Gesetzesentwurf der Fraktion der

FDP vom 07.11.2020

Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370

zum Gesetzesentwurf der Fraktion der

AfD vom 13.01.2021

Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807

vom 17. Februar 2021

Zusammenfassung

- An der Schnittstelle der bisherigen Verdienstgrenze zwischen entgeltgeringfügigem Beschäftigungsverhältnis und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung kommt es bereits bei geringfügiger Überschreitung des Schwellenwertes von derzeit 450,- € zu massiven Verwerfungen: Der Arbeitnehmer erreicht zwar dadurch eine umfassende Absicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung. Dies ist allerdings aufgrund der dann zwingend einsetzenden individuellen Besteuerung und des Arbeitnehmeranteils zur Sozialversicherung im Rahmen der sogenannten Gleitzone mit massiven Nettoeinkommenseinbußen verbunden. Dies lässt für die Arbeitnehmer ein Herauswachsen aus dem Minijob infolge von Lohnerhöhungen oder einer Ausweitung des Arbeitszeitvolumens als unattraktiv erscheinen. Die Praxis reagiert darauf mit Anpassungen des Arbeitsvertrages, durch die eine Einhaltung der Verdienstgrenze gewährleistet wird.
- Lohnerhöhungen oder das Angebot einer Aufstockung der Arbeitszeit wirken aufgrund der vorhandenen Regelungen zum Minijob aus Arbeitnehmersicht daher kontraproduktiv und verhindern oder behindern damit eine alleine an den gemeinsamen Bedürfnissen der Arbeitsvertragsparteien ausgerichteten Arbeitszeitgestaltung und stimmigen Vergütungssystematik.
- Alleine eine Heraufsetzung der Minijob-Verdienstgrenze bzw. deren Dynamisierung vermag dieses Problem nur kurzfristig, aber nicht dauerhaft zu lösen. Die Heraufsetzung des Schwellenwertes führt in Einzelfällen sogar dazu, dass Arbeitnehmer die für sie wichtige Absicherung in allen Zweigen der Sozialversicherung wieder verlieren.
- Es bedarf daher einer grundlegenden Neukonzeption, bei der – wie bei der sogenannten Gleitzonebeschäftigung („Midijob“) – gewährleistet ist, dass sich die Steuer- und Sozialabgabenbelastung aus dem Arbeitnehmeranteil des Sozialversicherungsbeitrages ohne die heute beim Wechsel von der geringfügigen Beschäftigung in die Gleitzonebeschäftigung erfolgenden massiven „Rücksprünge“ beim Nettoverdienst entwickelt. Dazu muss insbesondere das Ehegattensplitting in aktuellen Ausprägung auf den Prüfstand gestellt werden.
- Zur Administration von Bagatellbeschäftigungsverhältnissen mit sehr kurzer Zeitdauer und geringem Monatsverdienst, bei dem nicht die Erwartung besteht, dass durch diese Beschäftigung der Aufbau einer sozialen Absicherung bewirkt werden kann und soll (Größenordnung: 200,- €), sollte an einer sozial- bzw. steuerrechtlich einfach handhabbaren Regelung beispielsweise mit einer Pauschalabgabe in Höhe des Mehrwertsteuersatzes festgehalten werden, um ein Abgleiten in die Schattenwirtschaft zu vermeiden.

- Vor dem Hintergrund der von den Arbeitgebern gemachten guten Erfahrungen mit einem einheitlichen Ansprechpartner Minijobzentrale für alle Beschäftigungsverhältnisse sollte für alle Beschäftigungsverhältnisse zukünftig eine einheitliche Zuständigkeit einer Krankenkasse pro Betrieb für Beitragsabführung und Beitragsnachweise begründet werden.

I. Rechtliche Ausgangssituation des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses („Minijobs“)

Kernvorschrift des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (nachfolgend „Minijob“ genannt) ist § 8 Abs. 1 SGB IV, die zwischen entgeltgeringfügiger Beschäftigung (Nr. 1) und Zeitgeringfügigkeit (Nr. 2) unterscheidet. Diese beiden Tatbestände lösen unterschiedliche Rechtsfolgen sowohl hinsichtlich der Besteuerung als auch der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung aus, u.a. Abführung von Beiträgen an einzelne Zweige der Sozialversicherungen, Einräumung von Ansprüchen gegenüber Sozialversicherungen, Tragung des sogenannten Pauschalbeitrages bei entgeltgeringfügiger Beschäftigung, Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse. Weitere besondere Erscheinungsform ist der Minijob, der neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird und daher von der Zusammenrechnung nach § 8 Abs. 2 SGB IV ausgenommen wird. Eine weitere Besonderheit stellt die Regelung für eine geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt gemäß § 8a SGB IV dar.

a. Sozialversicherungsrecht

Die Regelungen des Sozialversicherungsrechts für Minijobber sind dadurch gekennzeichnet, dass reduzierten bzw. nicht vorhandenen Beitragspflichten auch eine entsprechend reduzierte soziale Absicherung gegenübersteht, sofern dies nicht durch eine Familienversicherung bei der Kranken- und Pflegeversicherung aufgefangen wird.

Hervorzuheben ist, dass zentrale Einzugsstelle für alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ist (sog. Minijobzentrale).

Während zeitgeringfügige Beschäftigungsverhältnisse vollständig versicherungs- und beitragsfrei sind - also auch kein Pauschalbeiträge zu zahlen sind, wenn sie nicht „berufsmäßig“ ausgeübt werden, (Verdienst oberhalb von 450,- € und gleichzeitiger Bezug von Arbeitslosengeld I oder II oder Tätigkeit während unbezahlter Freistellung oder während der Elternzeit oder zwischen Schulentlassung und Ausbildungsbeginn oder nicht untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung für den Lebensunterhalt)- , stellt sich die Situation bei der entgeltgeringfügigen Beschäftigung differenzierter dar:

Vom Arbeitgeber zu zahlen sind Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung in Höhe von 15 % und zur Krankenversicherung in Höhe von 13 % (zuzüglich der für alle Beschäftigungsverhältnisse zu zahlenden Umlagen für Krankheit, Mutterschaft und der Beiträge zur Berufsgenossenschaft). Der Arbeitnehmer trägt hingegen einen Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 3,6 %, so dass der Rentenversicherungsbeitrag für das Minijob-Beschäftigungsverhältnis insgesamt der Höhe nach dem aktuellen Regelbeitragssatz von 18,6 % entspricht. Der Arbeitnehmer hat aber die Möglichkeit, sich von seiner Beitragspflicht zur Rentenversicherung befreien zu lassen („opt-out“), so dass der Abzug des Anteils in Höhe von 3,6 % entfällt und der Nettoauszahlungsbetrag dem Bruttoverdienst entsprechen würde („brutto für netto“). Durch den Rentenversicherungsbeitrag erwerben die Minijobber grundsätzlich Ansprüche in der Rentenversicherung auf Geld- und Sachleistungen. Eine dafür notwendige Berücksichtigung der Beschäftigungszeiten als Beitragszeiten erfolgt jedoch nicht, wenn der Minijobber sich von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung hat befreien lassen.

Der abzuführende Beitrag zur Krankenversicherung führt nicht dazu, dass Minijobber dadurch eigenständige Ansprüche gegenüber der Krankenversicherung erwerben. Dazu bedarf es einer anderen Form der GKV-Mitgliedschaft (Familienversicherung, Rentner, Studierende, Arbeitslosengeld-I- oder II-Empfänger).

Gleiches gilt für die Pflegeversicherung.

Für die Arbeitslosenversicherung bestehen weder Beitragsansprüche der Bundesagentur für Arbeit noch Leistungsansprüche des Minijobbers.

Auf die besonderen Regelungen für die Privathaushalte wird hier nicht gesondert eingegangen.

b. Steuerrecht

Beim entgeltgeringfügigen Minijob erfolgt nach Wahl des Arbeitgebers eine Besteuerung durch eine Pauschalsteuer in Höhe von 2 % (inkl. Soli und Kirchensteuer) grundsätzlich zu Lasten des Arbeitgebers oder eine individuelle Versteuerung in Abhängigkeit von der Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers zu dessen Lasten. Sonderregelungen kommen bei der Zusammenrechnung mehrerer Minijobs zum Tragen, auf die hier nicht weiter eingegangen wird.

Beim zeitgeringfügigen Minijob erfolgt die Besteuerung grundsätzlich individuell nach der Lohnsteuerklasse des Arbeitnehmers zu dessen Lasten oder bei Vorliegen weiterer besonderer Voraussetzungen durch eine pauschale Lohnsteuer von 25 % (exkl. Soli und Kirchensteuer).

Treffen mehre Beschäftigungsverhältnisse aufeinander – mehrere Minijobs überschreiten regelmäßig zusammen die 450,-€ Grenze oder eine sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung fällt mit zwei Minijobs zusammen – kommt eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 % in Betracht.

c. Arbeitsrecht

Bei den entgeltgeringfügigen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich in der Regel arbeitsrechtlich um eine Teilzeitbeschäftigung, während bei der Zeitgeringfügigkeit auch ein befristetes Vollzeit-arbeitsverhältnis (für „längstens drei Monate“) vorliegen liegen kann. Teilzeit- und Befristung lassen es als arbeitsrechtlich atypisches Beschäftigungsverhältnis erscheinen.

Das „geringfügige Beschäftigungsverhältnis“ ist aber eine sozialrechtliche, keine arbeitsrechtliche Klassifizierung, so dass es im Arbeitsrecht für den Minijob keine arbeitsrechtlichen Sonderregelungen gibt. Anders als landläufig noch oft vermutet, bestehen daher auch im Minijob-Arbeitsverhältnis uneingeschränkte Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen, den gesetzlichen Mindestlohn.

Die Frage, ob die besondere steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung des Minijobs eine taugliche Begründung für die unterschiedliche Behandlung von Minijobbern und anderen Beschäftigten bei der Höhe der Vergütung darstellt, ist von der Rechtsprechung und überwiegenden Rechtsliteratur damit beantwortet worden, dass das Benachteiligungsverbot von § 4 abs. 1 Satz 1 TzBfG bei vergleichbarer Tätigkeit eine geringere Vergütung alleine aufgrund des Minijob-Status nicht zulässt (bspw. LAG Hamm, Urteil vom 29.07.2011 – 18 Sa 2049/10 m.w.N.). Eine Anknüpfung bei der Vergütungshöhe des Minijobbers an die unterschiedliche steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung, die auf eine Angleichung eines Nettostundenlohns hinausläuft, wäre damit rechtlich unzulässig.

II. Bedürfnis für Minijob-Beschäftigung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Die Motive für die Begründung von Arbeitsverhältnissen in der Form des Minijobs sind auf Arbeitgeber, wie auch auf Arbeitnehmerseite vielfältig.

Zunächst ist hier festzuhalten, dass der Minijob-Status nur sehr eingeschränkt frei wählbar ist. Faktisch entscheidet darüber alleine das für das konkrete Arbeitsverhältnis einschlägige Arbeitszeitvolumen zusammen mit der für das Arbeitsverhältnis einschlägigen (Stunden)Vergütung. Wird dabei der Betrag von 450,- € monatlich nicht überschritten – zeitlich befristete eng umrissene Ausnahmen sind zulässig – liegt automatisch ein entgeltgeringfügiges Beschäftigungsverhältnis mit den entsprechenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen vor. Entscheidende Faktoren sind daher zwingend einzuhaltende Regelungen zur Mindestvergütung – gesetzlicher Mindestlohn oder eine durch Allgemeinverbindlicherklärung oder normative Tarifbindung zwingende tarifliche

Vergütung – und das vom Arbeitnehmer angebotene bzw. das vom Arbeitgeber nachgefragte Arbeitszeitvolumen.

Auf Arbeitnehmerseite führen daher oft die Notwendigkeit nach einer aufgrund persönlicher Umstände notwendigen drastischen Reduktion der Arbeitszeit oftmals zu einer Beschäftigung als Minijobber. Bspw. erhebliche Reduzierung der Arbeitszeit während der Elternzeit, Pflegezeit, Familienpflegezeit. Oftmals will oder kann der Betreffende sich auch nur in zeitlichem beschränkten Umfang dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen: bspw.: Schülerjob oder Wunsch nach geringfügiger Teilzeit bei anderweitiger finanzieller Absicherung durch eigenes Vermögen oder Einkommen des Partners bzw. der Partnerin. Ein anderer Grund kann der Wunsch nach Erzielung eines Zusatzeinkommens bspw. Arbeit während des Studiums zu dessen Finanzierung sein oder eine zusätzliche Absicherung zeitgleich mit der Begründung einer Selbstständigkeit oder als Ergänzung zu einer nicht aufstockbaren hauptberuflichen (sozialversicherungspflichtigen) Teilzeittätigkeit oder Vollzeittätigkeit. Fast allen diesen Fällen ist gemeinsam, dass der Minijob für den Arbeitnehmer derzeit auch noch den zusätzlichen Vorteil bringt, dass das erzielte Einkommen nur sehr geringfügig (mit den RV-Anteil) oder bei opt-out gar nicht mit Abgaben belastet ist („brutto für netto“) und damit im Sinne der Gewinnmaximierung (maximaler Nettoertrag bei gegebenem Arbeitseinsatz) interessant ist, wenn gleichzeitig die soziale Absicherung entweder bereits anderweitig sichergestellt ist oder aktuell für den Betroffenen nicht im Vordergrund steht.

Auf Arbeitgeberseite entstehen dort, wo Arbeitgeber auf entsprechende Teilzeitwünsche ihrer Arbeitnehmer reagieren müssen, oftmals geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. So kreiert der Wunsch nach einer nur geringfügigen Arbeitszeitverkürzung durch einen Arbeitnehmer dann die Notwendigkeit, die dadurch ausfallende Arbeitszeit durch einen anderen, neu einzustellenden Arbeitnehmer zu substituieren, sofern der Arbeitsanfall nicht durch Mehrarbeit oder die Aufstockung der Arbeitszeit anderer Arbeitnehmer ausgeglichen werden kann. Spätestens die erhebliche Nachfrage nach Arbeitskräften, die in der Nach-Corona-Zeit wohl wieder an das Niveau der Vor-Pandemie-Zeit anknüpfen sollte, zeigt aber, dass die These, Arbeitnehmer würden gegen ihren Willen in Minijobs gedrängt, ohne jede Grundlage - und mittlerweile auch wissenschaftlich widerlegt - ist. Wer mit einer Tätigkeit im Minijob nicht zufrieden war, hatte alle Möglichkeiten, eine persönliche Flexibilität vorausgesetzt, eine alternative Anstellung zu finden, wenn der Arbeitgeber einem Wunsch nach Aufstockung der Arbeitszeit nicht nachkommen konnte oder wollte.

Auf Arbeitgeberseite resultiert das Bedürfnis nach Arbeitsverhältnissen mit nur geringem Zeiteinsatz nicht nur aus geringen Arbeitsvolumina. Beispiel: Der Kleinstbetrieb benötigt eine Buchhaltungskraft oder eine Reinigungskraft nur für wenige Stunden im Monat. Ein anderer Aspekt resultiert aus dem jeweiligen Geschäftsmodell, welches eine flexible Anpassung des betrieblichen Arbeitszeitvolumens an Kunden- oder Warenströme erfordert. Beispiel: Der Gastronomiebetrieb benötigt nur zu bestimmten Spitzenzeiten in den Abendstunden noch mehr Spülkräfte oder Servicepersonal. Der Supermarkt, der in den Spitzenzeiten je nach Lage des Geschäfts in der Mittags- und/oder Abendzeit

alle Kassen besetzen möchte und dessen Waren nachts angeliefert und schnell in die Regale veräumt werden müssen, braucht nur zu diesen Spitzenzeiten mehr helfende Hände.

Solange Arbeitszeitvolumen und/oder Arbeitslohn im Minijob gleichbleiben, ergeben sich bei der Durchführung des Arbeitsvertrages keine Probleme. Diese tauchen jedoch sofort dann auf, wenn es zu einer Veränderung der Arbeitszeit – bspw. Angebot einer Aufstockung der Arbeitszeit - und/oder des Arbeitslohns – bspw. infolge einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns - kommt und dadurch der Minijob-Schwellenwert von 450,- € überschritten würde.

Grund hierfür ist das Einsetzen der SV-Beitragspflicht mit einem deutlichen höheren Arbeitnehmeranteil in der sogenannten Gleitzone und die zwingende Individualbesteuerung oberhalb von 450,- €, die beide trotz „mehr brutto“ in der Regel zu einer drastischen Reduzierung des Nettoauszahlungsbetrages führen (Siehe Tab. 1). Eine wichtige Rolle spielt dabei das Ehegattensplitting. So werden aus 450,- € brutto beim Minijob 433,80 € netto, bei 451,- € bleiben hingegen bei Steuerklasse I oder III oder IV ohne Kinder nur 405,02 €, bei Steuerklasse V aufgrund der hier zu Buche schlagenden Steuer sogar nur 366,52 €. Ausgehend vom aktuellen gesetzlichen Mindestlohn würde das „alte“ Einkommensniveau des Minijobs erst wieder erreicht bei einem Bruttolohn von ca. 510,- € bei Steuerklasse I und III und bei einem Bruttolohn von ca. 580,- € bei Steuerklasse V. Dazu bedarf es auf der Grundlage des aktuellen Mindestlohns von derzeit 9,60 € einer Aufstockung der Arbeitszeit um ca. 6 Stunden bzw. 13 Stunden.

Tabelle 1: Beispielberechnung für Arbeitnehmer: Nettoeinkommen

(laut Internet-AOK-brutto--netto-Rechner, berechnet für AOK Rheinland/Hamburg)

Berechnung	Minijob, 450,- € Steuerklasse I, III, IV ohne Kinder	Midijob, 451,- € Steuerklasse I, III, IV ohne Kinder	Midijob, 451,- € Steuerklasse V ohne Kinder
Rentenversicherung	ohne opt-out 16,20 €	21,12 €	21,12 €
Arbeitslosenversicherung		2,73 €	2,73 €
Krankenversicherung		16,58 €	16,58 €
Zusatzbeitrag KV		1,24 €	1,24 €
Pflegeversicherung		4,31 €	4,31 €
Steuer		0,00 €	38,50 €
Netto	450,- € oder 433,80 €	405,02 €	366,52 €

Ehegattensplitting und Steuerklasse V zusammen mit dem einsetzenden Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung produzieren im wahrsten Sinne des Wortes eine hohe Minijob-Schwelle hin zum sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Denn die Neigung, mit einem höheren Bruttolohn am Ende netto weniger zu verdienen dürfte gering sein. Aus Sicht der Arbeitnehmer

würde eine Ausweitung der Arbeitszeit aktuell erst ab den oben dargestellten Beispielswerten wirtschaftlich Sinn machen. Dies führt zu der geradezu absurden Situation, dass derzeit bei Arbeitsverhältnissen mit einem Verdienst in Höhe des Schwellenwertes von 450,- € oder knapp darunter verpflichtend von der Arbeitgeberseite umzusetzende Lohnerhöhungen – beispielsweise infolge einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns – zu der hundertausendfachen Anpassung von Arbeitsverträgen führt mit der Zielsetzung, nun weniger als vorher zu arbeiten – und dass trotz eines sich demografisch bedingt abzeichnenden Arbeitskräftemangels in Deutschland. An dieser Stelle kehrt sich also die gedachte Anreizwirkung des Minijobs, das Arbeitskräfteangebot durch attraktive Rahmenbedingungen zu erhöhen und dabei gleichzeitig Schwarzarbeit zu vermeiden, in das Gegenteil um.

Zu Bedenken ist, dass die bestehende gesetzliche Minijob-Regelung bei einer deutlichen Ausweitung der Minijob-Schwellenwerte am Ende für Betroffene Versorgungslücken in einzelnen Zweigen der Sozialversicherung verursacht. Die Frage nach der sozialen Absicherung der Minijobber in der Corona-Pandemie, für die beispielsweise ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht gegeben ist, ist ein aktuelles Beispiel, die im Gesetz eröffnete Möglichkeit des opt-out aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor dem Hintergrund der Diskussion über den Grundrentenzuschlag ein anderes.

Interessanterweise stellt der Minijob für den Arbeitgeber die teurere Variante des Beschäftigungsverhältnisses dar, da die von ihm zu tragenden Beitragsanteile höher sind als beim sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis (siehe Tab. 2).

Tabelle 2: Beispielberechnung für Arbeitgeber: Kosten

(laut Internet-AOK-brutto--netto-Rechner, berechnet für AOK Rheinland/Hamburg)

Berechnung	Minijob, 450,- €	Midijob, 451,- €
Rentenversicherung	67,50 €	41,94 €
Arbeitslosenversicherung		5,41 €
Krankenversicherung	58,50 €	32,92 €
Zusatzbeitrag KV		2,48 €
Pflegeversicherung		6,88 €
Steuer	9,00 €	0,00 €
Kosten	585,00 €	540,63 €

Lediglich wenn der Minijobber zu einem im Vergleich zum Midijob geringeren Stundenlohn arbeiten würde, also das Arbeitszeitvolumen höher wäre als beim Midijob, - im hier gezeigten Beispiel bei der

Kostendifferenz von 45,63 € und dem heutigen Niveau des gesetzlichen Mindestlohns von 9,60 € etwa 5 Stunden pro Monat, lägen die Kosten pro Stunde etwa auf gleichem Niveau.

Fazit:

Eine Anhebung der Minijobgrenze für entgeltgeringfügige Beschäftigungsverhältnisse (derzeit 450,- €) und dessen Dynamisierung kann zwar kurzfristig für viele Minijobber mit Einkommen nahe des bisherigen Schwellenwertes das Problem lösen, dass eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns für sie ohne eine gleichzeitige Verringerung ihrer Arbeitszeit zu Nettolohnbußen führt. Denn die dadurch nicht mehr notwendige Anpassung der Arbeitsverträge würde eine spürbare bürokratische Entlastung bedeuten. Aber mittel- bis langfristig bedarf es einer grundlegenden Reform der aktuellen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Schnittstellen zwischen Mini- und Midijob, die in ihrer heutigen Ausgestaltung eine sowohl arbeitsmarkt- wie auch personalpolitisch unsinnige Lenkungswirkung haben.

III. Reformvorschläge

1. Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sollten zukünftig auf Bagatellarbeitsverhältnisse in einem geringen Umfang beschränkt werden (Schwellenwert maximal 200,- €). Die Administration sollte weiterhin durch die Minijob-Zentrale erfolgen. Mit dieser Form der Beschäftigung sollten keinerlei Absicherungen in den Sozialversicherungszweigen mit Ausnahme in der gesetzlichen Unfallversicherung verbunden werden. Für den Lohn sollte eine vom Arbeitgeber zu tragende Pauschalsteuer in Höhe des Regelsteuersatzes des Mehrwertsteuersatzes erhoben werden, zuzüglich des Beitrages zur Berufsgenossenschaft, der von der Minijob-Zentrale an diese abzuführen ist. Die Einnahmen aus dieser Pauschalsteuer sollten zweckgebunden im Bundeshaushalt dem Haushalt des BMAS zufließen.
2. Sofern durch mehrere Bagatellarbeitsverhältnisse im Monat die Grenze von bis zu 200,- € im Monat überschreiten wird, sollten die Regelungen für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einschlägig sein (nach dem heutigen Muster beim Zusammentreffen mehrerer entgeltgeringfügiger Beschäftigungsverhältnisse bei Überschreiten der 450,- €-Grenze.).
3. Die Untergrenze für die Gleitzonenbeschäftigung wird auf den oberen Schwellwert für die Bagatellbeschäftigung heruntergezogen (Gleitzone ab 201,- €). Gleichzeitig müssen die Gleitzoneformel und der Faktor F so angepasst werden, dass der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung zunächst prozentual bei einem Monatslohn zwischen 201,-€ und 450,- € der heutigen Belastung für einen Monatslohn von 451,- € entspricht (aktuell ca. 10 % Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung) und erst dann weiter ansteigt. Das heißt, im Einkommensbereich un-

mittelbar oberhalb von 200,- € würde sich der Gesamtbeitrag (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) auf ca. 30 % belaufen und der Arbeitnehmeranteil würde mit steigender Einkommenshöhe erst ab 451,- € dann weiter ansteigen.

Damit lägen im Einkommensbereich zwischen 201,- € und 450,- € das Volumen der SV-Beitragseinnahmen oberhalb des derzeitigen Volumens. Mit diesen Einnahmen wären alle vier Sozialversicherungszweige zu bedienen. Die Abgabenbelastung des Arbeitnehmers läge oberhalb der heutigen. Dafür würde er im Gegenzug einen uneingeschränkten Schutz in den Sozialversicherungssystemen genießen.

4. Besonders Augenmerk verwendet werden sollte auf die Ausgestaltung der Besteuerung. Oberhalb der Minijob-Grenze haben Verheiratete aktuell die Möglichkeit der Wahl zwischen den Steuerklassen III/V oder IV/IV. Die Feststellung der tatsächlich zu zahlenden Steuer erfolgt daher erst in Folge der Einkommenssteuererklärung am Jahresende. Die zunächst hohe Besteuerung bei Steuerklasse V hat aber aufgrund des deutlichen geringen Nettoauszahlungsbetrages bisher eher eine abschreckende Wirkung und demotiviert daher Arbeitnehmer mit Steuerklasse V, ein Überschreiten der Minijob-Obergrenze durch eine Aufstockung des Arbeitsvolumens in Kauf zu nehmen. Richtschnur muss sein, dass ein höherer Bruttoverdienst auch zu einem adäquat steigenden Nettoeinkommen führen muss. Dazu sollte das bisherige Verfahren des Ehegattensplittings in Frage gestellt werden.
5. Die Sonderregelungen für zeitgeringfügige Beschäftigungsverhältnisse werden abgeschafft. Es handelt sich zukünftig dabei entweder um Bagatellarbeitsverhältnisse oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung unter Berücksichtigung der hier vorgeschlagenen ausgeweiteten Gleitzonenregelung.
6. Die Einführung der Neuregelung erfolgt mittels Stichtagsregelung: Das heißt, nur neu begründete Beschäftigungsverhältnisse werden nach neuem Recht behandelt, bestehende Minijob-Verhältnisse werden nach bestehendem Recht abgewickelt. So werden für Nettolohn einbußen für bestehende Minijob-Beschäftigungsverhältnisse vermieden und die Akzeptanz der Neuregelung unterstützt. Für diese Bestands-Minijob-Arbeitsverhältnisse wird der bestehende Schwellenwert eingefroren, so dass im Zeitablauf mit einem langsamen Auslaufen dieser in der Regel nicht langfristig bestehenden Beschäftigungsverhältnisse zu rechnen ist. Unterstützt werden kann dies auch dadurch, dass in bestehenden Minijob-Beschäftigungsverhältnissen den Minijobbern ein Recht auf ein „opt-in“ nach neuem Recht innerhalb einer Frist von maximal einem Kalenderjahr ab Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelung eingeräumt wird.

7. Für bestimmte Gruppen von Beschäftigten können wie bisher (bspw. Praktikanten, Studierende von dualen Studiengängen, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales Jahr, Behindertenwerkstätten, Wiedereingliederungsmaßnahmen, etc.) Ausnahmeregelungen vereinbart werden.
8. Die positiven Erfahrungen der Arbeitgeber mit dem zentralen Ansprechpartner „Minijob-Zentrale“ sollten zum Anlass genommen werden, für alle Beschäftigungsverhältnisse eine einheitliche Zuständigkeit einer Krankenkasse pro Betrieb für Beitragsabführung und Beitragsnachweise zu begründen.

IV. Bewertung der Anträge im Einzelnen:

a. DIE LINKE-Antrag

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE befasst sich sowohl mit der entgeltgeringfügigen Beschäftigung als auch mit der zeitgeringfügigen Beschäftigung. Er schlägt neben der ersatzlosen Abschaffung der Minijobs eine Mindeststundenzahl von 22 Wochenstunden für Arbeitsverhältnisse vor, eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12,- € und eine Erhöhung der Tarifbindung sowie eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen.

Der Vorschlag, wonach die Beschäftigten ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen sollen, stellt nicht klar, ob damit auch eine Abschaffung der Gleitzonenbeschäftigung gemeint ist, so dass ab dem ersten Euro auch der volle Beitragssatz zu zahlen wäre. Letzteres würde zu Mehrbelastungen und weniger Netto bei den Beschäftigten führen. Der Vorschlag lässt auch nicht erkennen, ob weitere bestehende Ausnahmeregelungen (bspw. Praktikanten, Studierende von dualen Studiengängen, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales Jahr, Behindertenwerkstätten, Wiedereingliederungsmaßnahmen, etc.) abgeschafft werden. Der ersatzlose Verzicht auf die Möglichkeit eines sozialversicherungsfreien Beschäftigungsverhältnisses auch in einem Bagatellbereich würde dazu führen, dass derartige Beschäftigungsverhältnisse in die Schattenwirtschaft abwandern. Auch führt der Vorschlag zu noch nicht kalkulierbaren Belastungen der sozialen Sicherungssysteme, da bereits ein „Ein-Euro-Job“ – oder vielleicht mindestlohnkonform - eine täglich einstündige Beschäftigung zum gesetzlichen Mindestlohn dazu führen würde, dass Arbeitnehmer zu einem Mikrobeitrag nicht nur die in der Regel von der Höhe der eingezahlten Beiträge abhängigen Geldleistungen des Sozialversicherungssystems in Anspruch nehmen könnten, sondern auch die nicht von der Beitragshöhe abhängigen Sachleistungen.

Die Forderung nach Einführung einer Mindeststundenzahl widerspricht dem Grundsatz der Vertragsfreiheit. Eine schematische Festlegung eines Mindestvolumens von 22 Stunden greift allenfalls

planwirtschaftliches Gedankengut auf, geht aber nicht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse sowohl der Arbeitnehmer wie auch der Arbeitgeber ein.

Zu der Forderung nach Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Gesetzgeber ist zu bemerken, dass das Gesetz über den gesetzlichen Mindestlohn einen Mechanismus zur Festlegung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns enthält und dass dieses Gesetz auch aus Respekt vor der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie die Aufgabe der Festlegung der Höhe des Mindestlohns richtigerweise den Spitzenverbänden der Sozialpartner überlässt.

Da der Abschluss von Tarifverträgen das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses demokratisch legitimer Tarifvertragsparteien ist, ist die Frage, wie die Tarifbindung weiter gestärkt werden kann, im Wesentlichen von Tarifvertragsparteien selber zu prüfen. Der wesentliche Erfolgsfaktor ist dabei, dass die Tarifverträge dazu Ergebnisse produzieren sollten, die nicht nur innerhalb der Tarifvertragsparteien jeweils mehrheitsfähig sind, sondern auch so attraktiv sind, das bisherige Tarifaußenseiter entweder einen Beitritt zu den Koalitionen vornehmen oder in anderer Form, beispielsweise durch arbeitsvertragliche Inbezugnahmen - diese Tarifverträge umsetzen. Eine darüberhinausgehende Tarifbindung kann nur in Betracht kommen, sofern die Voraussetzungen gemäß § 5 Tarifvertragsgesetz für eine Allgemeinverbindlicherklärung vorliegen.

Für weitere Erleichterungen zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen ist kein Bedarf erkennbar. Die bestehenden gesetzlichen Regelungen, bei denen materielle Voraussetzung für eine Allgemeinverbindlicherklärung im Kern das Bestehen eines öffentlichen Interesses ist, dessen Vorhandensein im Rahmen eines ausgewogenen Verfahrens, begleitet durch das Bundesarbeitsministerium und den durch die Sozialpartner paritätisch besetzten Tarifausschuss, geprüft wird, sind absolut ausreichend, Defizite sind nicht erkennbar.

b. FDP-Antrag

Der Antrag der FDP-Fraktion befasst sich mit der entgeltgeringfügigen Beschäftigung.

Der Antrag, der sich auf die Anhebung der Mindestlohngrenze auf das 60-fache des gesetzlichen Mindestlohns – aktuell wären das 576,00 €, - konzentriert, löst nicht das Problem an der Schnittstelle zwischen geringfügiger Beschäftigung und Gleitzone, welches – wie oben dargelegt - seinen Ursprung in den Details des Steuer- und Sozialversicherungsrechts hat.

Positiv ist durchaus die Signalwirkung, dass die Minijobgrenze dann, wenn wie bisher die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns durch die Spitzenvertreter der Tarifpartner im Mindestlohnverfahren festgelegt wird, diese auch mittelbar die Grenze zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung markieren. Allerdings ist festzustellen, dass die Entwicklung der Stundenlöhne der Minijobber bis-

lang nicht zwingend an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns gekoppelt ist. Werden Minijobber beispielsweise entsprechend ihrer Tätigkeit tariflich eingruppiert und tariflich vergütet, dann erfolgt die Entwicklung ihrer Stundenlöhne entsprechend den einschlägigen tariflichen Lohnerhöhungen, die durchaus höhere Einkommenssteigerungen als beim gesetzlichen Mindestlohn, der bisher nur den Durchschnitt aller Tarifierhöhungen abbildet, vorsehen können. Problematisch wäre dann allerdings die Anknüpfung der Minijob-Obergrenze an die Mindestlohnhöhe vor dem Hintergrund, dass auch heute schon das geringfügige Beschäftigungsverhältnis von vielen Menschen nicht als echtes, mit allen Rechten und Pflichten ausgestaltetes Beschäftigungsverhältnis verstanden wird. Die Anknüpfung an die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns könnte dann von vielen so verstanden werden, dass in diesen Beschäftigungsverhältnissen üblicherweise nicht ein jeweils (tarifvertraglich) nach den Arbeitsanforderungen zu bemessener (Tarif-)Lohn zu zahlen wäre, sondern stets nur der gesetzliche Mindestlohn. Dies würde einer Stigmatisierung des Minijobs als Arbeitsverhältnis 2. Klasse weiteren Vorschub leisten. Von daher würde sich eher eine Anknüpfung an Schwellenwerte im Sozialversicherungsrecht anbieten.

Die sofortige Umsetzung des Vorschlages hätte auch zur Folge, dass er Arbeitnehmern, die aktuell einen Monatsverdienst oberhalb des jetzigen Schwellenwertes und unterhalb des vorgeschlagenen neuen Wertes haben, den bisherigen umfassenden Schutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entziehen würde. Dadurch werden aber auch den betroffenen Sozialversicherungszweigen Beitragseinnahmen entzogen. Der Vorschlag bedürfte daher einer sorgfältigen Flankierung durch Übergangs- bzw. Überleitungsregelungen.

Die Heraufsetzung des Schwellenwertes würde auch zu einer Erhöhung der Arbeitskosten für die Arbeitgeberseite führen (siehe nachfolgend Tab. 3). Während der Gesamtbeitragssatz zur Sozialversicherung 2021 bei einem Monatslohn von beispielsweise 500,- € ausgehend vom aktuellen Beitragssatz für Kranken- (allgemeiner Beitragssatz plus Anteil am Zusatzbeitrag), Pflege- (ohne Beitragszuschuss für Kinderlose), Renten- und Arbeitslosenversicherung (ohne Insolvenzgeldumlage und Umlage U1/U2) bei 39,95 % liegt, der Arbeitgeberanteil also bei 19,975 %, müsste der Arbeitgeber bei der vorgeschlagenen Anhebung der Minijob-Obergrenze nun auch in der Einkommensspanne zwischen 401,- € bis zum neuen Schwellenwert für einen entgeltgeringfügigen Minijob mit einem Monatslohn einen Pauschalbeitrag für Kranken- und Rentenversicherung von insgesamt 28 % zahlen.

Tabelle 3: FDP-Vorschlag: Arbeitgeberanteil/Beitragsbelastung bei 500 € Monatseinkommen (jeweils ohne U1/U2, InsO-Umlage, BG-Beitrag)

Berechnung	bisher	zukünftig bei Minijobgrenze 576,- €
Rentenversicherung	9,300 %	15,00 %
Arbeitslosenversicherung	1,200 %	
Krankenversicherung	7,300 %	13,00 %
Zusatzbeitrag KV	0,650 %	
Pflegeversicherung	1,525 %	
Steuer		2,00 %
Belastung insgesamt	19,975 %	30,00 %

c) AfD-Antrag

Der Antrag der AfD-Fraktion befasst sich mit der entgeltgeringfügigen Beschäftigung. Auch hier ist festzustellen: Der Antrag, der sich auf die Anhebung der Mindestlohngrenze auf 500,- € konzentriert, löst nicht das Problem an der Schnittstelle zwischen geringfügiger Beschäftigung und Gleitzone, welches seinen Ursprung in den Details des Steuer- und Sozialversicherungsrechts hat.

Auch vermag die Fortentwicklung der Obergrenze im Gleichschritt mit der Inflationsrate nicht zu überzeugen. Eine negative Inflationsrate, die wir in 2020 zeitweise verzeichnen konnten, würde dann zu einer Senkung der Minijob-Obergrenze führen können, die dann unverhofft zu den bereits oben dargestellten drastischen Effekten führt, wenn diese Grenze nur um wenige Euro über- bzw. unterschritten wird. Es ist auch wenig inspirierend, die Frage der Versicherungspflicht von Beschäftigungsverhältnissen im Wesentlichen davon abhängig zu machen, wie sich zukünftig ein Warenkorb, der zur Definition der Inflationsrate herangezogen wird, entwickelt und warum beispielsweise Preisaufschläge im Energiebereich oder bei Mieten dazu führen sollten, dass plötzlich ein bisher individuell besteuertes Einkommen nun pauschal zu versteuern ist oder der Anspruch auf Kurzarbeitergeld entzogen wird.

Die sofortige Umsetzung auch dieses Vorschlages hätte auch zur Folge, dass er Arbeitnehmern, die aktuell einen Monatsverdienst oberhalb des jetzigen Schwellenwertes und unterhalb des vorgeschlagenen neuen Wertes haben, den bisherigen umfassenden Schutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung entziehen würde. Dadurch werden aber auch den betroffenen Sozialversicherungszweigen Beitragseinnahmen entzogen. Der Vorschlag bedürfte daher einer sorgfältigen Flankierung durch Übergangs- bzw. Überleitungsregelungen.

Die Heraufsetzung des Schwellenwertes würde auch hier zu einer Erhöhung der Arbeitskosten für die Arbeitgeberseite führen (siehe nachfolgend Tab. 4). Während der Gesamtbeitragsatz zur Sozialversicherung 2021 bei einem Monatslohn von 500,- € ausgehend vom aktuellen Beitragssatz für Kranken- (allgemeiner Beitragssatz plus Anteil am Zusatzbeitrag), Pflege- (ohne Beitragszusatz für Kinderlose) , Renten- und Arbeitslosenversicherung (ohne Insolvenzgeldumlage und Umlage U1/U2) bei 39,95 % liegt, der Arbeitgeberanteil also bei 19,975 %, müsste der Arbeitgeber bei einer Anhebung der Minijob-Obergrenze auf 500,- € nun auch in der Einkommensspanne zwischen 401,- bis 500,- € für einen entgeltgeringfügigen Minijob mit einem Monatslohn einen Pauschalbeitrag für Kranken- und Rentenversicherung von insgesamt 28 % zahlen.

Tabelle 4: AfD-Vorschlag: Arbeitgeberanteil/Beitragsbelastung bei 500,- € Monatseinkommen (jeweils ohne U1/U2, InsO-Umlage, BG-Beitrag)

Berechnung	bisher	zukünftig bei Minijobgrenze bis 500,- €
Rentenversicherung	9,300 %	15,00 %
Arbeitslosenversicherung	1,200 %	
Krankenversicherung	7,300 %	13,00 %
Zusatzbeitrag KV	0,650 %	
Pflegeversicherung	1,525 %	
Steuer		2,00 %
Belastung insgesamt	19,975 %	30,00 %

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Markus M. Grabka, Berlin

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

Stellungnahme zum Thema: „Minijobs“

Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 22. Februar 2021 zu den Vorlagen

a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD: Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation - 19/25807

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP: Minijobs dynamisieren - 19/24370

c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen - Sozialversicherungssysteme stärken -19/24003

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung – häufig auch „Minijob“ genannt – liegt dann vor, wenn das regelmäßige Monatsentgelt unter der geltenden Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 450 Euro pro Monat liegt. Die Besonderheit der Minijobs gegenüber sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen besteht darin, dass Minijobs für die Beschäftigten vollständig steuer- und sozialversicherungsfrei sind, sofern sich diese von der seit 2013 geltenden Beitragspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen. Im Gegenzug zur Abgabefreiheit auf Seiten der Beschäftigten entrichtet diese der Arbeitgeber.¹

Die aktuell geltenden rechtlichen Regelungen für Minijobs basieren im Wesentlichen² auf der Arbeitsmarktreform vom 1. April 2003 („Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“). Deren Zielsetzung war unter anderem, mittels Minijobs die damals hohe Erwerbslosigkeit zu reduzieren

¹ Für Minijobs im gewerblichen Bereich belaufen sich die Abgaben auf bis zu 31,15 Prozent, vgl. Minijobzentrale: Abgaben für geringfügige Beschäftigung im Überblick.

² Das DIW Berlin hat in den letzten 30 Jahren den Prozess des kontinuierlichen Wachstums dieser Beschäftigungsform kritisch begleitet und wiederholt auf damit verbundenen arbeitsmarkt- wie sozialpolitischen Implikationen hingewiesen (vgl. Schupp et al. 1989)

und geringqualifizierten Beschäftigten verbesserte Erwerbschancen zu ermöglichen. Kernpunkte der Reform bestanden darin, die bis dahin geltende Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 15 Stunden aufzuheben³ und außerdem die Sozialversicherungspflicht für Minijobs als Nebentätigkeit abzuschaffen.⁴

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ist die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten in den Jahren 2003 bis 2019 – gemessen jeweils im Juni eines Jahres – von 5,3 Millionen auf knapp 7,6 Millionen gestiegen, was einem Anstieg von 43 Prozent entspricht.⁵ Damit hatten im Jahr 2019 knapp 19 Prozent aller ArbeitnehmerInnen einen Minijob.

Vor dem Hintergrund, dass vor der Corona-Pandemie die Arbeitslosenquote mit 4,8 Prozent im Oktober 2019 den tiefsten Stand seit der Wiedervereinigung erreicht hatte und in manchen Regionen nahezu Vollbeschäftigung vorlag, hat somit eine der zentralen Begründungen der Arbeitsmarktreform vom 1. April 2003 an Bedeutung verloren. Des Weiteren war mit dieser Arbeitsmarktreform die Erwartung verbunden, dass sich mit der Ausweitung eines Niedriglohnsektors – zu dem vor allem Minijobs zählen – eine Brücken- oder Sprungbrettfunktion in besser bezahlte und besser sozialrechtlich abgesicherte Beschäftigung ergäbe. Diese Erwartung hat sich nur bedingt erfüllt, da MinijobberInnen vielfach längerfristig in dieser Beschäftigungsform verbleiben (Grabka und Göbler 2020). Die Arbeitsmarktreform vom 1. April 2003 hat auch dazu geführt, dass Deutschland im europäischen Vergleich eines der Länder mit dem größten Niedriglohnsektor ist. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten an allen ArbeitnehmerInnen

³ Durch die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 ergibt sich implizit eine Höchstgrenze der Arbeitszeit. Mit dem aktuell geltenden Mindestlohn von 9,50 Euro bedeutet dies eine zulässige Arbeitszeit von bis zu 47,37 Stunden pro Monat.

⁴ Darüber hinaus konnten Arbeitgeber in Privathaushalten fortan bis zu 20 Prozent der Kosten eines Minijobs steuerlich geltend machen, was deren Attraktivität deutlich erhöhte.

⁵ Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 24 Prozent nur halb so stark gewachsen (Statistisches Bundesamt 2021).

beläuft sich demnach in Deutschland auf rund 21 Prozent im Vergleich zu 15 Prozent im EU-Durchschnitt (Eurostat 2021).

Der starke Zuwachs der Zahl der MinijobberInnen seit 2003 entfällt nahezu ausschließlich auf geringfügige Beschäftigung in Nebentätigkeit. Im Jahr 2019 waren 39 Prozent (oder rund drei Millionen) aller Minijobs eine geringfügige Beschäftigung in Nebentätigkeit – für diese Gruppe entfällt die Sprungbrettfunktion definitionsgemäß. Und immerhin ein Drittel aller MinijobberInnen in Nebentätigkeit weist ein Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 2 800 Euro pro Monat auf (Grabka et al. 2020). Vor diesem Hintergrund ist äußerst fraglich, warum Minijobs, die als Nebentätigkeit ausgeübt werden, von der Sozialabgabepflicht und Besteuerung befreit sind. Problematisch ist hierbei auch, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die Überstunden leisten, höher mit Steuern und Abgaben belastet werden als ArbeitnehmerInnen, die die zusätzliche Arbeitszeit in Form eines Minijobs in Nebentätigkeit abgabefrei ausüben.

Es gibt weitere grundlegende Kritikpunkte gegenüber Minijobs: Formal sind MinijobberInnen anderen ArbeitnehmerInnen zwar gleichgestellt, in der Praxis weisen Minijobs aber verschiedene Nachteile für die ArbeitnehmerInnen auf. Dies äußert sich zum Beispiel darin, dass 43 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Jahr 2018 angaben, nur einen befristeten oder gar keinen Arbeitsvertrag zu haben (Grabka et al. 2020). So berichtet beispielsweise jede dritte Person mit einem Minijob, keinen bezahlten Urlaub zu erhalten. Mit 46 Prozent bekommt fast die Hälfte aller MinijobberInnen eigenen Angaben zufolge im Krankheitsfall keinen Lohn (Stegmeier et al. 2015). Zudem ist zu beachten, dass MinijobberInnen, anders als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, auch aufgrund der Sozialabgabenbefreiung eher Zugeständnisse bei der Entlohnung machen, wodurch zusätzliche Kostenvorteile für Arbeitgeber entstehen (Walwei 2018). Dies spiegelt sich auch darin wider, dass drei Viertel aller

MinijobberInnen einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle erhalten (Grabka und Göbel 2020) oder sogar unterhalb des gesetzlich geltenden Mindestlohns bezahlt werden (Burauel et al. 2020). Zudem zeigt sich in mehreren Studien, dass Minijobs selten eine Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind (Walwei 2018); folglich sind die Beschäftigten in der mittleren Frist nicht selten von Altersarmut bedroht sowie auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen.

Schließlich sind Minijobs auch unter Genderaspekten fragwürdig, da die bestehenden Minijobregelungen in Kombination mit dem Ehegattensplitting und der beitragsfreien Mitversicherung für EhepartnerInnen starke Anreize für verheiratete Frauen setzen, keine Beschäftigung oberhalb der Minijobgrenze aufzunehmen (Bonin 2013).

Ein weiterer Kritikpunkt ist die fehlende Möglichkeit einer eigenständigen sozialen Absicherung der Beschäftigten. Zwar führen Arbeitgeber für Minijobs Pauschalbeiträge an die Sozialversicherung ab, erwerben darüber aber keine Ansprüche (vgl. Beckmann 2020). Wird ein/e MinijobberIn arbeitslos, besteht lediglich Anspruch auf das Arbeitslosengeld II. Seit 2013 müssen MinijobberInnen einen Eigenanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung leisten, sie können sich jedoch mittels einer „opt-Out“-Regelung von dieser Verpflichtung befreien, was von der überwältigenden Mehrheit der MinijobberInnen auch in Anspruch genommen wird. Damit hat dieses Optionsmodell nicht die gewünschte Wirkung erzielt (Beckmann 2020, 103).

Im Zuge der verschlechterten wirtschaftlichen Lage infolge der Corona-Pandemie wurden die verschiedenen Nachteile von Minijobs für ArbeitnehmerInnen offensichtlich. Die coronabedingte Rezession hat auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutliche Spuren im Bereich der geringfügigen Beschäftigung hinterlassen. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Juni 2019 bis Juni 2020 nur um 0,2 Prozent und damit kaum gesunken ist,

brach die Zahl der MinijobberInnen nach Angaben der Minijobzentrale (2020a) im selben Zeitraum um zwölf Prozent ein.⁶ MinijobberInnen können somit durchaus als Verlierer der aktuellen wirtschaftlichen Rezession bezeichnet werden. Einer der Gründe, warum sie so stark betroffen sind, ist neben dem fehlenden Anspruch auf Kurzarbeitergeld auch der Umstand, dass viele MinijobberInnen nur einen befristeten oder gar keinen Arbeitsvertrag haben. Beides führt dazu, dass sie in der Krise vergleichsweise schnell ihren Job verlieren, zumal Branchen mit einem hohen Anteil an Minijobs – wie das Gastgewerbe – von den coronabedingten Einschränkungen besonders stark betroffen sind. Da MinijobberInnen aufgrund der Befreiung der Sozialabgabepflicht auch keine Beiträge an die Arbeitslosenversicherung entrichten, haben sie auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. MinijobberInnen, die im Zuge der coronabedingten Rezession ihren Arbeitsplatz verloren haben, erleiden damit deutliche Einkommensverluste und fallen – falls keine weiteren Einkommen zur Verfügung stehen – direkt in die soziale Grundsicherung zurück.

Basierend auf den genannten verschiedenen Kritikpunkten an Minijobs empfiehlt das DIW Berlin folgendes: Um den Niedriglohnsektor in Deutschland insgesamt zurückzudrängen und die prekäre Situation von Beschäftigten in Minijobs zu verbessern, sollte die Geringfügigkeitsschwelle von derzeit 450 Euro pro Monat abgesenkt werden. Damit würden Anreize geschaffen werden, Minijobs in sozialversicherungspflichtige und somit sozialrechtlich besser abgesicherte Jobs umzuwandeln. Dies sollte einhergehen mit einer Abschaffung der Befreiung von der Sozialabgabepflicht für Minijobs, die als Nebentätigkeit ausgeübt werden. Denn von diesem Privileg profitieren in nicht unerheblichem Ausmaß auch höhere Einkommensgruppen, die darauf

⁶ Nach neuesten Angaben der Minijobzentrale ist die Zahl der Minijobber im Dezember 2020 gegenüber dem Vorjahr sogar im knapp 13 Prozent zurückgegangen (Minijobzentrale 2020b).

nicht angewiesen sind. Eine Absenkung der Geringfügigkeitsschwelle könnte dazu führen, dass Minijobs in sogenannte Midijobs überführt werden. Dies hätte den Vorteil, dass bisherige MinijobberInnen einerseits eine grundlegend bessere sozialrechtliche Absicherung erhalten würden und andererseits nur eine begrenzte Abgabenverpflichtung an die Sozialversicherung hätten.

Die Vorschläge sowohl der FDP-Fraktion als auch der AfD-Fraktion, die Verdienstgrenze von Minijobs anzuheben und zu dynamisieren, würde dagegen zur Folge haben, dass die bereits jetzt sehr hohe Zahl an Minijobs und damit Menschen in prekärer Beschäftigung nochmals zunehmen würde. Diese Maßnahmen würden auch dazu beitragen, dass sich der im internationalen Vergleich überdurchschnittlich große Niedriglohnsektor in Deutschland weiter ausweitet.

Literaturverzeichnis

- Beckmann, Fabian (2020): Die soziale Sicherung geringfügig Beschäftigter: Zur Bedeutung individueller Erwerbspräferenzen in Zeiten flexibilisierter Arbeit. Zeitschrift für Sozialreform 66(2):99-127.
- Bonin, Holger, Anita Fichtl, Helmut Rainer, C. Katharina Spieß, Holger Stichnoth und Katharina Wrohlich (2013): Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen. DIW Wochenbericht Nr. 40, S. 3–13.
- Bosch, Gerhard und Claudia Weinkopf (2016): Gleichstellung marginaler Beschäftigung. Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Burauel, Patrick, Marco Caliendo, Markus M. Grabka, Cosima Obst, Malte Preuss, Carsten Schröder und Cortnie Shupe (2020): The Impact of the German Minimum Wage on Individual Wages and Monthly Earnings. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 240 (2-3), 201–231.
- Eurostat. (2021): Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices) by educational attainment level. Last update: 08-02-2021. Abgerufen 11. Februar 2021, von http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_publi&lang=en.
- Grabka, Markus M. und Konstantin Göbler (2020): Der Niedriglohnsektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte? Bertelsmann Stiftung.

- Grabka, Markus M., Carsten Braband und Konstantin Göbler (2020): Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession. DIW Wochenbericht Nr. 45, S. 841-847.
- Minijobzentrale (2020a): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 2. Quartalsbericht 2020. Abgerufen 12. Februar 2021, von https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2020/2_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4.
- Minijobzentrale (2020b): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 4. Quartalsbericht 2020. Abgerufen 12. Februar 2021, von https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2020/4_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
- Schupp, Jürgen, Johannes Schwarze und Gert Wagner (1989): Geringfügige Beschäftigung. Eine Reform der gesetzlichen Regelungen ist wirtschafts- und sozialpolitisch sinnvoll. DIW-Wochenbericht 56(47):595-601.
- Statistisches Bundesamt (2021): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort am 30.06. des Jahres¹ für Frauen, Männer, insgesamt darunter Ausländer/-innen für die Jahre 1999 bis 2020. Abgerufen 16. Februar 2021, von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/insgesamt.html>
- Stegmaier, Jens, Stefanie Gundert, Karin Tesching und Stefan Theuer (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. IAB Kurzbericht Nr. 18/2015.
- Walwei, Ulrich (2018): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. IAB-Forum (online verfügbar).

Schriftliche Stellungnahme

Minijob-Zentrale / Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

Stellungnahme

zu dem Antrag der Fraktion DIE LINKE sowie weiterer Abgeordneter
- BT-Drucksache 19/24003 - ,

zu dem Antrag der Fraktion der FDP sowie weiterer Abgeordneter
- BT-Drucksache 19/24370 - und

zu dem Antrag der Fraktion der AfD sowie weiterer Abgeordneter
- BT-Drucksache 19/25807 -

Inhaltsverzeichnis

1	Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungen	3
1.1	Historie sozialversicherungsrechtlicher Regelungen.....	3
1.2	Entwicklung der Zahlen geringfügiger Beschäftigungen	4
1.3	Durchschnittsverdienste im Minijob	5
1.4	Beitragseinnahmen aus geringfügigen Beschäftigungen	6
2	Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht bei Minijobs.....	7
3	Bewertung der eingebrachten Anträge.....	8
3.1	Volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, Abschaffung der Minijobs und anderes (DIE LINKE)	8
3.2	Dynamisierung/Anhebung der Verdienstgrenze für Minijobs (FDP, AfD)	9
4	Fazit.....	10

1 Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungen

1.1 Historie sozialversicherungsrechtlicher Regelungen

Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gab es bereits lange vor Einführung des Sozialgesetzbuches. Bereits die Reichsversicherungsgesetze des letzten Jahrhunderts hatten entsprechende Regelungen vorgesehen. Für die Zeit bis zum 31. März 1999 war die geringfügige Beschäftigung sozialversicherungsfrei und lediglich vom Arbeitgeber zu melden, Beitragspflicht in der Sozialversicherung bestand nicht.

Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen, umgangssprachlich (450-Euro) Minijobs genannt, hat sich aufgrund gesetzlicher Regelung bis zum 31. März 1999 an der Einkommensentwicklung orientiert. Der geringfügig Beschäftigte durfte mit seinem regelmäßigen Arbeitsentgelt 1/7 der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV, zuletzt 1999: 630 DM) nicht überschreiten.

Seit dem 1. April 1999 ist der dynamische Wert durch einen festgeschriebenen (starrten) Wert ersetzt worden. Die Entgeltgrenze hat sich seitdem wie folgt entwickelt:

ab	Höhe der Entgeltgrenze
01.04.1999	630 DM
01.01.2002	325 Euro
01.04.2003	400 Euro
01.01.2013	450 Euro

Eine Beitragspflicht für diese Beschäftigungsform wurde erst ab dem 1. April 1999 eingeführt und beinhaltete vom Arbeitgeber zu zahlende Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 10 Prozent und zur Rentenversicherung in Höhe von 12 Prozent. Geringfügig entlohnte Beschäftigungen neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung waren vom 1. März 1999 bis 31. März 2003 nicht versicherungsfrei, sondern sozialversicherungspflichtig.

Zum 1. April 2003 wurden die Minijobs als solche benannt, der Pauschalbeitrag für Arbeitgeber in der Krankenversicherung auf 11 Prozent erhöht, der in der Rentenversicherung mit 12 Prozent beibehalten. Seit diesem Zeitpunkt ist die Ausübung eines sozialversicherungsfreien Minijobs neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung wieder möglich.

Mit der Erhöhung der Entgeltgrenze von 400 auf 450 Euro ab dem 1. Januar 2013 war eine weitere Erhöhung der Arbeitgeberpauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung auf 13 und 15 Prozent verbunden. Außerdem wurde im

Jahr 2013 die grundsätzliche Rentenversicherungspflicht für Minijobs eingeführt mit einer Opt-Out Möglichkeit für den Arbeitnehmer.

Für die staatlich geförderten Minijobs in Privathaushalten betragen die Arbeitgeberpauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung seit dem 1. April 2003 unverändert je nur 5 Prozent für die Kranken- und Rentenversicherung.

1.2 Entwicklung der Zahlen geringfügiger Beschäftigungen

Valide, qualitätsgeprüfte Zahlen, die auch die eben beschriebene (wieder) neue Möglichkeit einer Nebenbeschäftigung im Minijob und die erhöhten Entgeltgrenzen abbilden, lagen der Minijob-Zentrale erstmals im Dezember 2004 vor.

Sowohl die Erhöhung der Verdienstgrenze von Minijobs im Jahr 2013 als auch die Einführung des Mindestlohnes im Jahr 2015 hatten keine nachhaltigen Einflüsse auf die Anzahl der bei der Minijob-Zentrale gemeldeten Minijobber.

Seit Dezember 2004 ist die Zahl der Minijobber im gewerblichen Bereich von 6,84 Mio. auf 6,68 Mio. im Dezember 2019 gesunken. Das entspricht einem Rückgang um 2,3 Prozent.

Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen stieg dagegen von 2004 bis 2019 um 7,61 Mio. bzw. um 28,9 Prozent.

Einen starken Anstieg verzeichnete auch der Minijob im Privathaushalt. Hier ist im gleichen Zeitraum ein Anstieg von 103.000 Beschäftigten auf 305.000 Beschäftigte festzustellen.

Die Corona-Pandemie führte im Jahr 2020 zu einem deutlichen Rückgang der gemeldeten gewerblichen Minijobs. Seit deren Neuregelung im Jahr 2003 waren noch nie weniger Minijobber in Deutschland angemeldet. Die Zahl der gewerblichen Minijobber lag im Dezember 2020 mit insgesamt 5,82 Mio. erstmalig deutlich unter 6 Mio. Das ist ein deutlicher Jahresrückgang um rund 13 Prozent.

Ereignis		gewerbliche Minijobber	sv-pflichtig Beschäftigte
Einführung der Minijobs	Dez. 2004	6.837.866	26.381.842
Anhebung Verdienstgrenze 450 Euro	Dez. 2012	6.818.172	29.142.661
	Dez. 2013	6.855.465	29.884.370
Einführung des Mindestlohnes	Dez. 2014	6.851.103	30.397.759
	Dez. 2015	6.981.486	31.144.510
Corona-Pandemie	Dez. 2019	6.680.731	33.740.124
	Dez. 2020	5.822.007	33.893.400
			(Nov. 2020)

Die Minijob-Zentrale kann keine Aussage darüber treffen, ob und in welcher Größenordnung Minijobber im Pandemiejahr 2020 gekündigt wurden, weil ihr keine Daten dazu vorliegen. Es ist lediglich eine Aussage dazu möglich, ob Minijobber in diesem Jahr auf Grund zu vergütender tatsächlicher Beschäftigung an- oder abgemeldet wurden. Eine Abmeldung enthält nur die Aussage, dass kein Entgelt fließt, aber keine Aussage dazu, ob der zugrundeliegende Arbeitsvertrag noch besteht oder nicht.

Betrachtet man das komplette Jahr 2020, so ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der bei der Minijob-Zentrale eingegangenen Anmeldungen von Minijobs um insgesamt 773.000 zurückgegangen (minus 9,7 Prozent). In 2020 wurden 7.218.000 Minijobs angemeldet; im Vorjahr lag der Vergleichswert noch bei 7.991.000.

Die Zahl der eingegangenen Abmeldungen ging dagegen im Jahr 2020 sogar deutlich zurück. Zwar wurden zu Beginn der Corona-Pandemie im März Minijobs häufiger abgemeldet, im Jahresverlauf jedoch kehrte sich diese Entwicklung um. Insgesamt wurden in 2020 nur 7.810.000 Minijobs abgemeldet; in 2019 waren es noch 8.218.000.

1.3 Durchschnittsverdienste im Minijob

Auf Grundlage der Inhalte der von den Arbeitgebern an die Minijob-Zentrale übermittelten Meldungen ist keine Aussage zu gezahlten Stundenlöhnen, sondern nur eine Aussage zu durchschnittlichen Monatsverdiensten möglich.

Aus einer Studie der start-Forschungsgesellschaft aus Dortmund geht aber hervor, dass eine Haushaltshilfe, die bei der Minijob-Zentrale angemeldet ist, be-

reits 2019 durchschnittlich 11,81 Euro Stundenlohn (2019 Mindestlohn 9,19 Euro) erzielte.

Aber auch im gewerblichen Bereich nehmen Verdienste seit Jahren zu.

Lag der durchschnittliche Monatsverdienst im gewerblichen Bereich 2011 noch bei 263,75 Euro, so lag er vor Einführung des Mindestlohnes 2014 schon bei 288,04 Euro und 2019 unter Geltung des Mindestlohnes bei 320,19 Euro.

Eine Anhebung der Verdienstgrenze des Minijobs könnte insbesondere für diejenigen Minijobber Bedeutung erlangen, die momentan einen Verdienst erzielen, der in der Nähe der aktuellen Entgeltgrenze von 450 Euro liegt.

Einen solchen Verdienst zwischen 400 und 450 Euro erhielten deutschlandweit im Jahr 2019 im gewerblichen Bereich 36,7 Prozent aller Minijobber, in den Privathaushalten rund 10 Prozent. Aktuell könnte damit jeder Dritte Minijobber von einer Anhebung der Verdienstgrenze profitieren.

Zusätzlich könnten von einer Erhöhung der Verdienstgrenze auch weitere rund 2 Prozent der Minijobber profitieren. Das wären nicht im Nebenjob tätige Minijobber, die daher parallel mehrere Minijobs gleichzeitig ausüben dürfen. Die Arbeitsentgelte dieser Personen liegen erst nach Zusammenrechnung zwischen 400 und 450 Euro.

1.4 Beitragseinnahmen aus geringfügigen Beschäftigungen

Die Beitragseinnahmen aus gewerblichen Minijobs sind, ausschließlich bedingt durch die stetige Erhöhung der monatlichen Durchschnittsverdienste und die Erhöhung der Entgeltgrenze 2013 im Zeitraum von 2003 bis 2019 kontinuierlich angestiegen. Summiert belaufen sich die Beitragseinnahmen in diesem Zeitraum auf rund 111 Mrd. Euro.

Auch Jahr 2020 wurden für die Sozialversicherung (Kranken- und Rentenversicherung) 6,63 Mrd. Euro und für den Fiskus als Pauschsteuer 0,44 Mrd. Euro eingezogen.

Die aktuellen Minijob-Regelungen leisten damit einen nicht unwesentlichen Beitrag zur Finanzierung der Sozialversicherungssysteme und verhindern eine Verlagerung in den Bereich der Schattenwirtschaft.

2 Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht bei Minijobs

Minijobber haben grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche wie alle Arbeitnehmer:

- Anspruch auf Bezahlung in Höhe des Mindestlohns
- Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft
- Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen
- Anspruch auf Beachtung von Kündigungsschutz und Kündigungsfristen
- Anspruch auf Arbeitsentgelt bei einer vorübergehenden Betriebsstörung oder -schließung

Unabhängig davon, ob ein Minijob oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt, haben Arbeitnehmer auch grundsätzlich die gleichen rechtlichen Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Ansprüche. Die Minijob-Zentrale unterstützt die rechtliche Aufklärung der Minijobber fortlaufend. Neu angemeldete Minijobber erhalten ein Begrüßungsschreiben, in dem sie nicht nur über die Konsequenzen einer möglichen Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, sondern auch über ihre Arbeitsrechte aufgeklärt werden. Auch in den sozialen Medien klärt die Minijob-Zentrale umfangreich, adressatengerecht und mit großem Zuspruch Minijobber und ihre Arbeitgeber auf. Die zahlreichen qualitativen Reaktionen zeigen ein wachsendes Bewusstsein, dass Minijobs nicht Arbeitsverhältnisse zweiter Klasse sind. Nichtsdestotrotz müssen aber arbeitsvertragliche Ansprüche auch eingefordert werden.

Allerdings beträgt die Beschäftigungszeit der Minijobber bei dem gleichen Arbeitgeber in 38 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse nur maximal ein Jahr und in weiteren 17 Prozent maximal zwei Jahre.

Veränderungen der sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, wie z. B. der Entgeltgrenzen der Minijobs, haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Durchsetzbarkeit und die tatsächliche Gewährung der arbeitsrechtlichen Ansprüche für die Arbeitnehmer, da sich das sogenannte Entstehungsprinzip gerade nur auf sozialversicherungsrechtliche Ansprüche bezieht.

Eine Nachschärfung der kollektivarbeitsrechtlichen Grundlagen könnte möglicherweise die Durchsetzbarkeit stärken, ist aber nicht Gegenstand der Expertise der Minijob-Zentrale.

3 Bewertung der eingebrachten Anträge

3.1 Volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro, Abschaffung der Minijobs und anderes (DIE LINKE)

Diese Stellungnahme bezieht sich nur auf Nummer 1 des Antrages.

Wie bereits erläutert, führt die Einführung der vollen Sozialversicherungspflicht nicht automatisch dazu, dass alle arbeitsrechtlichen Ansprüche der Arbeitnehmer in jedem Fall vollumfänglich gewährt werden.

Rechte, die einem Minijobber mit einem geringen monatlichen Verdienst möglicherweise nicht zugestanden werden, würde auch ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter mit gleichem Verdienst nur auf Grund seines anderen sozialrechtlichen Status nicht zwangsläufig erhalten. Das wird auch deutlich durch einen Blick in die Vergangenheit.

Als die volle Beitragspflicht für geringfügig entlohnte Nebenbeschäftigungen ab 1. April 1999 eingeführt wurde, waren die gemeldeten geringfügigen Beschäftigungen stark rückläufig, ohne dass die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen in Anzahl und Entgelthöhe parallel anstiegen. Diese Entwicklung wurde erst mit Einführung der neuen Minijob-Regelungen ab dem 1. April 2003 umgekehrt, weil ab diesem Zeitpunkt eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung neben einer versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung wieder zulässig war. Der Gesetzgeber begründete die gesetzliche Neuregelung seinerzeit damit, dass damit Anreize geschaffen werden sollten, Beschäftigungen aus der Illegalität herauszuführen.

Die Zahl der ab dem 1. April 2003 gemeldeten Minijobs lässt daher die Vermutung zu, dass diese nicht auf neue Beschäftigungen zurückzuführen ist, sondern auf Beschäftigungen, die in der Zwischenzeit in Schwarzarbeit, also illegal ohne Meldung bei der Sozialversicherung und arbeitsrechtlichen Schutz, ausgeübt wurden.

Laut der von Statista erstellten Statistik „Umfang der Schattenwirtschaft in Deutschland“ hatte das Volumen der Schwarzarbeit 2003, also vor Wirksamwerden der jetzigen Regelung, einen Höchststand von 370 Mrd. Euro erreicht und sank seitdem kontinuierlich auf 324 Mrd. Euro im Jahr 2019.

Durch die Versicherungsfreiheit (außerhalb der Rentenversicherung) wird erreicht, dass auf Grund geringer Arbeitsentgelte keine selbständigen vollwertigen Ansprüche entstehen, die Beschäftigung trotzdem legal ist (nur so mit entsprechenden arbeitsrechtlichen Ansprüchen der Arbeitnehmer) und mit den Einnahmen aus dieser geringfügigen Beschäftigung die Sozialversicherung breit gestärkt wird.

3.2 Dynamisierung/Anhebung der Verdienstgrenze für Minijobs (FDP, AfD)

Wie unter Ziffer 1.1 ausgeführt, war die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis zum 31. März 1999 dynamisch. Seitdem erfolgt die Festschreibung auf einen festen Wert. Eine Anpassung ist letztmalig zum 1. Januar 2013 auf die bis heute geltende monatliche Entgeltgrenze von 450 Euro erfolgt. Es ist unter Berücksichtigung der Erfahrungswerte seit 2003 bei Anpassungen nicht mit dauerhaften Veränderungen bei der Zahl Beschäftigungen und bei der Zahl der zu betreuenden Arbeitgeberkonten sowie damit nicht grundsätzlich mit dauerhaft höherem Erfüllungsaufwand der Verwaltung zu rechnen.

Das jeweilige Modell führt aber insgesamt zu unterschiedlichen Ausprägungen von Erfüllungsaufwänden im Umstellungsprozess. Würde der Vorschlag der Dynamisierung aufgegriffen, könnte dies auch - wie bereits in der Vergangenheit praktiziert - durch eine Anbindung der Arbeitsentgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen an die Entwicklung des Durchschnittsentgelts in der Bundesrepublik Deutschland (Bezugsgröße nach § 18 SGB IV) erfolgen.

Dynamisierung der Verdienstgrenze abhängig von der Bezugsgröße

Im Jahr 2013 entsprach die zum damaligen Zeitpunkt angehobene Minijob-Grenze mit 450 Euro nahezu einem Sechstel der monatlichen Bezugsgröße (2.695 Euro : 6 = 449,17 Euro). Im Jahr 2021 beläuft sich ein solches Sechstel der Bezugsgröße auf 548,33 Euro (3.290 Euro : 6).

Wie unter 1.1 dargestellt, greift eine Verknüpfung mit der Bezugsgröße nicht nur eine historische, sondern auch eine sozialgesetzlich vielfach verwendete einheitliche Referenzeinheit auf. Die Bezugsgröße knüpft an das Durchschnittsarbeitsentgelt aus dem vorvergangenen Kalenderjahr an. Werte einzelner Normen werden daher automatisch aktuell gehalten.

Aus Einfachheitsgründen würde es sich anbieten, diese Dynamisierung nicht jährlich vorzunehmen, sondern nur dann, wenn der von der Bezugsgröße abhängige Wert einen bestimmten Betrag übersteigt. Dies könnte dadurch erreicht werden, dass die Entgeltgrenze stets auf einen durch den Wert X teilbaren geraden Betrag ab- oder aufgerundet wird.

Würde der Wert X mit dem Wert 50 festgesetzt, wäre der nächstniedrigere Betrag im Falle einer Abrundung für das Jahr 2021 500 Euro. Bei einer Aufrundung läge dieser Wert bei 550 Euro.

Der Erfüllungsaufwand könnte damit gering gehalten werden, da in den Entgeltabrechnungsprogrammen bereits für andere dynamische Werte auf Grundlage der Bezugsgröße Verknüpfungen enthalten sind. Gleiches gilt für den Erfül-

lungsaufwand der Verwaltung. So könnten gesonderte Umstellungen und Informationen der Arbeitgeber vermieden werden, da diese ohnehin regelmäßig über die sozialen Rechengrößen und auch die monatliche Bezugsgröße und der von ihr abgeleiteten Werte informiert werden bzw. sich zielgerichtet selbst über die jährliche Verordnung informieren können.

Kopplung der Verdienstgrenze an die Inflationsrate:

Der Antrag der AfD enthält eine einmalige Erhöhung auf 500 Euro mit anschließender Kopplung an die Inflationsrate. Die Inflationsrate war in den letzten 10 Jahren positiv, schwankte aber zwischen 2,1 Prozent und 0,5 Prozent.

Offen bleibt, an welches Vorjahr die Kopplung erfolgen soll. Die jährliche Inflationsrate wird vom Statistischen Bundesamt für das Vorjahr erst Mitte Januar des Folgejahres herausgegeben. Daraus könnten sich Umstellungsfriktionen ergeben.

Die positiven Auswirkungen der Verwendung einer bekannten Rechengröße würden bei Umsetzung dieses Vorschlages ebenfalls entfallen.

Dynamisierung der Verdienstgrenze anhängig vom Mindestlohn

Der Antrag der FDP sieht eine Dynamisierung auf Grundlage des geltenden Mindestlohnes vor. Wir verweisen hierzu im Detail auf die Stellungnahme der Minijob-Zentrale zur BT-Drucksache 19/4764. Ergänzend dazu ist anzumerken, dass es erstmalig in 2021 und 2022 jeweils unterjährig zu einer Erhöhung des Mindestlohnes kommt. Unterjährige Anpassungen erhöhen die Bürokratiekosten für alle Seiten. Alternativ wäre grundsätzlich auch denkbar, dass die Mindestlohnkommission jeweils für den gesamten Zweijahreszeitraum eine Geringfügigkeitsgrenze festlegt.

Die Vorschläge der AfD und der FDP für eine Dynamisierung würden derzeit einen ähnlich hohen Wert (500Euro/550 Euro) für die Geringfügigkeitsgrenze vorsehen und ähnlichen Erfüllungsaufwand für die Verwaltung bedeuten.

4 Fazit

Bei Minijobs handelt es sich um eine von Arbeitgebern und Arbeitnehmern weit überwiegend akzeptierte, flexible und auch im Umfang konstante Beschäftigungsform neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Dies belegen die gemeldeten Beschäftigungszahlen. Minijobs sind für Arbeitgeber ein Instrument zur Bewältigung und auch zum Ausgleich schwankender Bedarfe. Sie bieten für Arbeitnehmer, die nur eine ebenso schwankende und geringe (zusätzliche) Arbeitsleistung anbieten können oder wollen, eine Möglichkeit legal arbeiten zu können.

Gerade für die Zeit nach der Pandemie kann diese flexible Arbeitsform zu einer schnellen wirtschaftliche Erholung beitragen und zum Beispiel auch helfen, durch Kurzarbeit entstandene Nettolohnverluste der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch einen zeitweiligen Zusatzverdienst im Minijob zeitnah auszugleichen.

Peggy Horn

Leiterin der Abteilung VII
Minijob-Zentrale

Bei Rückfragen:
Telefon 0201 384-70000
peggy.horn@kbs.de

www.kbs.de

Stand: Februar 2021

Schriftliche Stellungnahme

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

Ungewollte Arbeitszeitverkürzung von Minijobbern verhindern

BDA-Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung zu Minijobs und geringfügig Beschäftigten | Anträge der FDP-Fraktion (BT-Drs. 19/24370), der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 19/24003) und der AfD-Fraktion (BT-Drs. 19/25807)

18. Februar 2021

Zusammenfassung

Minijobs entsprechen in aller Regel den Wünschen der Beschäftigten und sorgen für Flexibilität am Arbeitsmarkt. Sie helfen gerade kleinen Unternehmen, in besonderen Situationen, z. B. bei einer ungewöhnlichen Lage der Arbeitszeit, besonderen Kundenwünschen oder bei schwankendem Arbeitsanfall, Beschäftigung passgenau zu organisieren. Eine Abschaffung widerspräche den berechtigten Interessen der Arbeitgeber und geringfügig Beschäftigten. Anstatt die Minijobs zu bekämpfen, sollten besser die Ursachen dafür angegangen werden, dass viele Beschäftigte oftmals nur einen Minijob ausüben wollen.

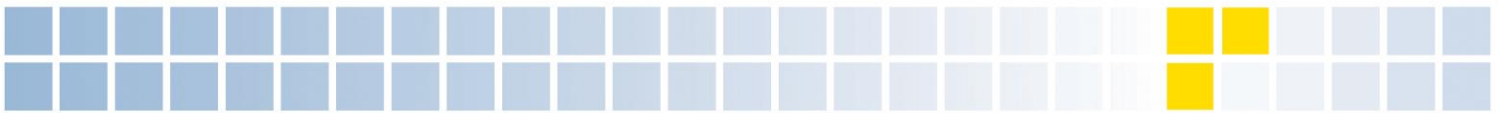
Die Geringfügigkeitsgrenze sollte künftig regelmäßig entsprechend der Lohn- und Gehaltsentwicklung angepasst werden. Eine solche Dynamisierung verhindert, dass geringfügig Beschäftigte, die bis zu der bisherigen Geringfügigkeitsgrenze von 450 € verdienen, ungewollt und mit negativen Folgen für alle Beteiligten ihre Arbeitszeit reduzieren, um nicht als Folge von Lohn- und Gehaltssteigerungen die Netto-Einkommens-Vorteile einer geringfügigen Beschäftigung zu verlieren.

Im Einzelnen

Minijobs sind unverzichtbar für Flexibilität am Arbeitsmarkt

Minijobs entsprechen in aller Regel den Wünschen der Beschäftigten und sorgen für Flexibilität am Arbeitsmarkt. Sie helfen gerade kleinen Unternehmen in besonderen Situationen, z. B. bei einer ungewöhnlichen Lage der Arbeitszeit, besonderen Kundenwünschen, bei schwankendem Arbeitsanfall, Beschäftigung passgenau zu organisieren. Eine Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Stellen kommt in der Regel – auch aus rein praktischen Gründen – nicht in Frage. Dies gilt z. B. für den stundenweisen Sonntagsverkauf von Brötchen, der Reinigung von Büros und Läden in Randzeiten, ebenso wie für die Abfederung von punktuellen Nachfragespitzen in der Gastronomie, dem Hotelgewerbe, dem Handel und der Personbeförderung sowie der zeitgerechten Zustellung von Zeitungen durch Zeitungsboten.

Eine Abschaffung von Minijobs wäre auch nicht im Sinne der Beschäftigten. Viele Minijobber nutzen die Möglichkeit, sich ohne Steuer- und Beitragsabzüge etwas hinzu zu verdienen. Dies gilt



insbesondere für Schülerinnen und Schüler, Studierende und Rentenbeziehende. Minijobs sind zudem ein Weg, um den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung zu schaffen. Fast jeder dritte geringfügig Beschäftigte nimmt im Anschluss an den Minijob eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf, nach Angaben der Minijobzentrale mehr als 40 % davon beim selben Arbeitgeber.

Minijobs helfen zudem Schwarzarbeit einzudämmen. Ohne Minijobs würde das Ausmaß der Schattenwirtschaft deutlich ansteigen.

Anstatt die Minijobs zu bekämpfen, sollten besser die Ursachen dafür angegangen werden, dass gerade für viele geringfügig Beschäftigte ein Minijob attraktiver ist als eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit. Dazu zählen vor allem eine Reduzierung der zu hohen Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Sozialabgaben, ein bedarfsgerechter Ausbau der noch immer in weiten Teilen unzureichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur, die eine Beschäftigung in höherem Umfang für viele Minijobbende erschwert, und eine Reform der Hinzuverdienstregelungen beim Arbeitslosengeld II. Zudem sollten sinnvolle Ansätze, die Übergänge in eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erleichtern, geschaffen werden.

Tarifautonomie stärken und nicht schwächen

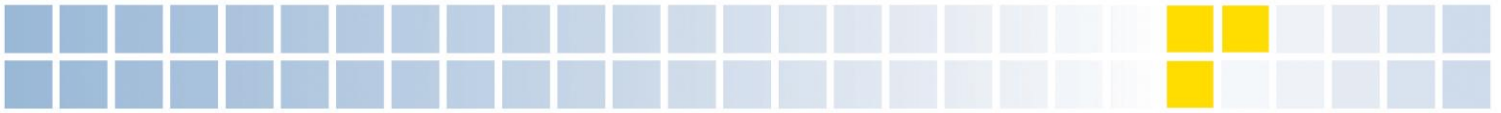
Die im Antrag der LINKEN enthaltene Forderung nach einer umgehenden deutlichen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes ist ein schwerer Eingriff in die Tarifautonomie und daher abzulehnen. Bereits bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Jahr 2015 hat er bestehende Tarifverträge verdrängt und dazu geführt, dass der Staat Einfluss auf die Vergütungsstruktur gewonnen hat. Dieser Eingriff darf nicht weiter vertieft werden. Ein Mindestlohn von 12 € pro Stunde würde derzeit in ca. 150 laufende Tarifverträge eingreifen bzw. insgesamt über 400 tarifliche Lohngruppen hinfällig machen. Dies würde dem Zweck von Tarifverträgen und Sozialpartnerschaft vollkommen entgegenwirken und in einem Widerspruch zu den politischen Forderungen nach einer Stärkung der Tarifbindung stehen.

Eine Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärungen, die im gleichen Antrag gefordert wird, stünde in krassem Gegensatz zu dem, was Tarifautonomie ausmacht – nämlich Freiwilligkeit und Freiheit. Eine stärkere Tarifbindung entsteht durch gute Tarifverträge, weniger durch gesetzlichen Zwang. Die Sozialpartner müssen vielmehr durch moderne Tarifregelungen Anreize für den Beitritt zum Verband oder zu einer Gewerkschaft schaffen. Darüber hinaus brauchen die Sozialpartner Handlungsspielräume, die sie mit Tarifverträgen ausgestalten können. Mit Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung wird gerade nicht die Tarifbindung gestärkt. Es ist in erster Linie Aufgabe der Sozialpartner, selbst und gemeinsam für eine starke Tarifbindung zu sorgen.

Geringfügigkeitsgrenze an die Verdienstentwicklung anpassen

Notwendig ist eine regelmäßige Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung. Eine solche Anpassung verhindert, dass geringfügig Beschäftigte aufgrund der seit 2013 starren Verdienstgrenze von 450 € ihre Arbeitszeit reduzieren, um nicht als Folge von Lohn- und Gehaltssteigerungen die Netto-Einkommens-Vorteile einer geringfügigen Beschäftigung zu verlieren.

Heute reagieren Beschäftigte mit einem Entgelt in Höhe der Minijob-Grenze bei Lohn- und Gehaltserhöhungen (u. a. durch die Erhöhung des Mindestlohns) oftmals mit einer Reduzierung



ihrer Arbeitszeit, um weiterhin geringfügig beschäftigt bleiben zu können. Denn eine Überschreitung der Verdienstgrenze ist für die Betroffenen meist mit Netto-Einkommensverlusten verbunden: Dabei fällt in vielen Fällen – aufgrund der geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum sog. Übergangsbereich – weniger die Belastung durch Sozialbeiträge, sondern vielmehr die zusätzliche Steuerlast ins Gewicht. Bei hinzuverdienenden Ehegatten reicht vielfach sogar die Erhöhung des eigenen Arbeitseinsatzes um die Hälfte(!) nicht aus, um die mit dem Überschreiten der Verdienstgrenze von 450 € verbundenen Netto-Einkommensverluste auszugleichen.

Eine solche Arbeitszeitreduzierung aufgrund der Erhöhung des Mindestlohns wäre bei einer Dynamisierung der Verdienstgrenze nicht mehr notwendig. Statt – ungewollt – die Arbeitszeit zu reduzieren, könnten Minijobber, die im Bereich der Verdienstgrenze liegen, ihre bisherige Arbeitszeit beibehalten und damit an den Lohn- und Gehaltssteigerungen durch einen höheren Verdienst teilhaben.

Eine Dynamisierung der Minijob-Grenze wäre zudem auch nichts Neues. Sie galt auch bereits bis 1999. Bis dahin war die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigung an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße und damit an die allgemeine Lohn- und Gehaltsentwicklung geknüpft.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

Schriftliche Stellungnahme

Prof. Dr. Ulrich Walwei, Nürnberg

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage



18.02.2021 // Stellungnahme zur Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales am 22.
Februar 2021

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD: Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation. BT-Drucksache 19/25807

Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP: Minijobs dynamisieren. BT-Drucksache 19/24370

Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen – Sozialversicherungssysteme stärken. BT-Drucksache 19/24003

Prof. Dr. Ulrich Walwei¹

Teil 1: Wie ist das Minijob-Arrangement einzuschätzen?

Zunächst ist festzuhalten, dass Minijobs mit einer sozialversicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Privilegierung verbunden sind. Im „Ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz I“) wurden im Jahr 2003 die Minijobs etabliert und mit den Midijobs eine Gleitzone im Übergangsbereich zur voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eingeführt. Seitdem ist es – wie schon in der Zeit vor 1999 – für Steuern und Abgaben wieder unerheblich, ob ein Minijob haupt- oder nebenberuflich ausgeübt wird. Minijobs sind in allen Varianten für Beschäftigte steuerfrei, Arbeitgeber zahlen Pauschalen für Versicherungen und Steuern. Zudem wurde mit dem „Hartz-Gesetz“ die Entgeltgrenze von vormals 325 Euro auf 400 Euro angehoben. Die Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 15 Stunden entfiel ersatzlos (Walwei 2018).

Minijobs bieten derzeit Beschäftigungsmöglichkeiten mit einem monatlichen Einkommen von bis zu 450 Euro. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fällt in diesem Beschäftigungsverhältnis keine Lohnsteuer an. Außer einem Beitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 3,9 Prozent, von dem eine Befreiung möglich ist, sind von Seiten der Beschäftigten keine Sozialversicherungsabgaben zu zahlen. Unerheblich ist dabei, ob der Minijob als einzige Beschäftigung oder als Hinzuverdienst neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt wird. Für Arbeitgeber im gewerblichen Bereich ist aktuell hingegen

¹ Der Autor dankt Mario Bossler, Wolfgang Braun, Kerstin Bruckmeier, Daniel Giehl, Anne Müller und Carina Sperber für wertvolle Hinweise und Unterstützung bei der Erstellung dieser Stellungnahme.

eine Pauschalabgabe von ca. 31 Prozent fällig, die u. a. Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Krankenversicherung sowie eine Pauschsteuer umfasst. Bei einem 450-Euro-Minijob beträgt die Pauschalabgabe des Arbeitgebers somit knapp 140 Euro. Die Pauschalabgabe liegt für die Arbeitgeber bis zur Geringfügigkeitsschwelle anteilig höher als bei einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit Abgaben in Höhe von knapp 20 Prozent (Bruckmeier et al. 2018).

Corona-Pandemie zeigt hohe Krisenanfälligkeit der Minijobs

Vergleicht man die Entwicklung von März bis November 2020 mit der des Vorjahres, zeigt sich ein Rückgang von 508.000 Minijobs (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2021). Der Rückgang verteilt sich ungefähr je zur Hälfte auf ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigung (273.000) und auf Minijobs als Nebenjobs (236.000).

Allerdings gab es bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten bereits zuvor einen fallenden Trend, die Corona-Krise ist hier also nicht für den gesamten Rückgang verantwortlich. Bei den Minijobs als Nebenjobs ist es genau andersherum, hier gab es vor Corona einen steigenden Trend. Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt der Corona-Effekt um rund 100.000 niedriger als der zahlenmäßige Rückgang von 273.000, also bei etwa 173.000. Bei den Minijobs im Nebenjob ist er dagegen um rund 100.000 höher als der Rückgang in der Statistik von 236.000, er beträgt also etwa 336.000.

Im November 2020 gab es somit noch 4,16 Mio. ausschließlich geringfügig Beschäftigte und 2,90 Mio. geringfügig Beschäftigte im Nebenjob (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021).

Bereits von Februar auf März 2020 war die Zahl der geringfügig entlohnnten Beschäftigten deutlich gesunken, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch ein geringfügiges Plus verzeichnete. Auch im April fiel der Rückgang größer aus als bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2021).

Danach stabilisierte sich die Situation bei den Minijobs zunächst wieder: Mit der Lockerung der pandemiebedingten Eindämmungsmaßnahmen in den Sommermonaten entwickelte sich die Zahl der Minijobs sogar besser als 2019. Der gesamte Corona-Effekt nahm daher über die Sommermonate hinweg etwas ab (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2021).

Die Auswirkungen des Teil-Lockdowns im November 2020 sind allerdings schon wieder sichtbar. Üblicherweise nimmt die Zahl der Minijobs im November um 30.000 bis 40.000 zu, was unter anderem an einem Aufbau im Handel vor dem Weihnachtsgeschäft liegt. Im November 2020 nahm die Zahl der Minijobs dagegen nach ersten hochgerechneten Daten um 94.000 kräftig ab, was zu einem saisonbereinigten Rückgang von 121.000 führt (Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung 2021).

Geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse reagieren in ihrer Entwicklung schneller als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Dies ist nicht verwunderlich, die Betriebe in den hier besonders

relevanten Dienstleistungsbranchen wie der Einzelhandel und die Gastronomie nutzen Minijobs sehr häufig, um eine Flexibilität des Personaleinsatzes zu erreichen.

Bei der Krisenanfälligkeit der Minijobs ist zudem zu bedenken, dass die soziale Absicherung anders als bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten deutlich geringer ausgeprägt ist: Es gibt weder Arbeitslosengeld noch Kurzarbeitergeld für geringfügig Beschäftigte. Die Grundversicherung ist daher bei einem wegfallenden Minijob die einzige Absicherung, soweit kein anderes Einkommen (ggf. auch im Haushalt, also beispielsweise der Partnerin / des Partners) oder Vermögen vorhanden ist.

Hohes Niedriglohnrisiko, hohe Armutsgefährdungsquote und Hinweise auf Verdrängungseffekte

Mehr als jeder dritte geringfügig Beschäftigte würde gerne mehr arbeiten, im Schnitt rund 4 Stunden pro Woche zusätzlich (Fischer et al. 2015). Insbesondere Arbeitslose sowie Hausfrauen/Hausmänner weisen laut Körner et al. (2012) den Wunsch auf Arbeitszeitausweitung auf. Oft ist aber keine passende Tätigkeit mit höherem Stundenumfang zu finden, sodass die Betroffenen unfreiwillig aus Mangel an Alternativen im Minijob verbleiben („Klebeeffekt“).

Damit verbunden ist auch eine hohe Verweilrate im Niedriglohnsegment. Die in Minijobs häufig geringen Tätigkeitsanforderungen führen wiederum zu geringen Qualifizierungsanreizen und einer niedrigen Qualifizierungsbeteiligung.

Aufgrund des Brutto-für-netto-Effekts ist der Anspruchslohn, der als Motivation ausreicht, um eine geringfügige Beschäftigung aufzunehmen, vergleichsweise niedrig. Zugleich zeigt sich bei den geringfügig Beschäftigten eine relativ hohe Armutsgefährdungsquote: Rund ein Viertel von ihnen lebt in Haushalten mit weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens (Schäfer 2010, S. 16).

Zudem fallen die Übergangschancen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für geringfügig Beschäftigte vergleichsweise gering aus. Dies gilt auch dann, wenn berücksichtigt wird, ob die Beschäftigten eine Erhöhung der Arbeitszeit überhaupt anstreben (Brülle 2013).

Schließlich gibt es Hinweise auf eine Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs (Hohendanner/Stegmaier 2012). Sie zeigen sich in kleineren Betrieben und dort u. a. im Gastgewerbe sowie im Einzelhandel.

Festzuhalten bleibt daher: Die Hoffnung auf Minijobs als Sprungbrett, dass sie also nach dem Einstieg in Arbeit einen Aufstieg durch Arbeit ermöglichen, hat sich sehr häufig nicht erfüllt (Wagner 2010).

Arbeitnehmerrechte werden teils vorenthalten

Nicht selten ist geringfügige Beschäftigung mit der Vorenthaltung von Arbeitnehmerrechten verbunden. Rechtlich zugesicherte Leistungen wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bezahlter Urlaub werden in vielen Fällen nicht gewährt. Dies liegt zum Teil an einer unzureichenden Informationslage der Beschäftigten und Betriebe. In manchen anderen Fällen gaben Beschäftigte und Betriebe, die von einer Nichtgewährung dieser Rechte berichten, in

Befragungen an, Kenntnis von der Rechtslage zu haben (Fischer et al. 2015; Stegmaier et al. 2015).

Weil Minijobs überproportional in Kleinbetrieben zum Einsatz kommen, unterliegen sie seltener dem Kündigungsschutz (Hohendanner/Stegmaier 2012). Auch wenn Minijobber bei Kündigungen formal nicht benachteiligt werden dürfen, sind gleichwohl Kündigungsschutzklagen aufgrund geringer Bruttomonatslöhne und der damit in Verbindung stehenden niedrigeren Abfindungen weniger wahrscheinlich. Das potenzielle Risiko, dass Mindestlöhne umgangen werden, ist bei Minijobs ebenfalls signifikant erhöht (Burauel et al. 2017; Pusch/Seifert 2017). Bei der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit würde der Mindestlohn zwar eingehalten werden, in der Realität wird dann aber auch schon mal mehr gearbeitet. Minijobs können auch als Deckmantel für Schwarzarbeit fungieren (Rürup/Heilmann 2012). Aufgrund einer unzureichenden Arbeitsaufzeichnung ist es ggf. schwer festzustellen, wenn mehr gearbeitet und diese Mehrarbeit dann bar auf die Hand vergütet wird. Dies gilt erst Recht, wenn die Arbeitszeitaufzeichnungen nur selten kontrolliert werden.

Alles in allem hat sich die geringfügige Beschäftigung als eher missbrauchsanfällig erwiesen. Zu bedenken ist, dass für Arbeitgeber bei der Einhaltung aller Regelungen und bei vergleichbaren zu erfüllenden Arbeitsaufgaben der Minijob die (finanziell) aufwendigste Arbeitsform wäre. Die pauschalen Abgaben für Steuer und Sozialversicherung lägen oberhalb des Arbeitgeberbeitrags eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses. Kostenvorteile ergeben sich nur dadurch, dass Beschäftigte aufgrund des Brutto-für-netto-Effekts eventuell zu gewissen Lohnzugeständnissen bereit sind und Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und vergüteten Urlaub nicht wahrgenommen werden (können).

Ungünstige Wirkung auf Fachkräftesicherung

Ein Fünftel der geringfügig Beschäftigten arbeitet unterhalb des Qualifikationsniveaus, berichtete die FAZ neben vielen anderen Medien auf der Basis einer Auswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Frankfurter Allgemeine Zeitung 2020).² Die unterproportionale Beteiligung geringfügig Beschäftigter an Weiterbildung wurde bereits erwähnt. In Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe und des demografischen Wandels wäre es angeraten, die bisher unbeachtet gelassenen Potenziale zu heben statt sie weiter ungenutzt zu lassen.

Hinzu kommt – und dieses Problem wird in den drei Anträgen ja auf unterschiedliche Weise adressiert –, dass Mindest-, Tarif- oder sonstige Lohnerhöhungen zur Arbeitszeitreduzierung führen, um das Überschreiten der Geringfügigkeitsschwelle zu vermeiden. Auch dies führt zu ungenutzten Potenzialen.

Hier sei noch erwähnt, dass eine Kombination aus sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung und Minijob aus Arbeitnehmersicht oft attraktiver erscheint als eine Ausdehnung der Arbeitszeit im Hauptjob, weil in letzterem Fall die Abgabenbelastung steigen würde. Da die Minijobs wie bereits dargestellt jedoch oft weniger qualifizierte Tätigkeiten umfassen, wird auch dadurch nicht selten Potenzial ungenutzt gelassen. Das Ehegatten-Splitting verringert

² Die der Meldung zugrundeliegende Auswertung bezieht sich streng genommen nur auf ausschließlich geringfügig Beschäftigte.

in Kombination mit der Brutto-für-netto-Regelung bei den Minijobs zusätzlich den Anreiz, die Arbeitszeit im Hauptjob auszudehnen.

Teil 2: Zu den einzelnen Anträgen

2.1.: Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD: Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation

Eine Anhebung der Minijob-Schwelle auf 500 Euro und die dann künftig zum Jahresanfang erfolgende Dynamisierung durch einen Inflationsausgleich würde eine Erweiterung des Geltungsbereichs der Minijobs bedeuten. Dieser Ansatz adressiert das im Teil 1 der Stellungnahme skizzierte Problem, dass Mindest-, Tarif- und andere Lohnsteigerungen bei einer unveränderten Minijob-Schwelle zu einer Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit führen, wenn die Geringfügigkeitsschwelle nicht überschritten werden soll. Stundenlohnsteigerungen kommen bei Minijobbern daher in diesen Fällen nicht als Einkommenssteigerungen an, sofern sich ihr Monatseinkommen an der Minijob-Schwelle befindet.

Durch die Erweiterung des Geltungsbereichs der Minijobs würden sich jedoch alle anderen schon heute bestehenden Probleme der Minijobs vergrößern, die im Teil 1 der Stellungnahme beschrieben wurden. Diese Konsequenzen würden bei weitem schwerer wiegen als der mit dem Vorschlag verbundene Vorteil durch die Erhöhung der Geringfügigkeitsschwelle. Außerdem würde damit das Problem einer sich nicht in einem höheren Monatslohn niederschlagenden Stundenlohnerhöhung bei geringfügig Beschäftigten an der Geringfügigkeitsschwelle nur zum Teil gelöst werden. Die einmalige Erhöhung und darauffolgende Dynamisierung reduziert dieses Problem zwar erheblich, wer sich aber am neuen Schwellenwert befindet und eine kräftige Stundenlohnerhöhung erhalten würde, die über die Dynamisierung der verschobenen Geringfügigkeitsschwelle hinausginge, steht dann wieder vor demselben Problem. Auch einer Ausweitung der Arbeitszeit kann die Geringfügigkeitsschwelle dann wieder entgegenwirken.

Eine Reform der geringfügigen Beschäftigung sollte nicht mehr in Richtung einer Ausweitung gehen, wie mit der Erhöhung der Geringfügigkeitsschwelle intendiert, sondern in Richtung einer schrittweisen Eingrenzung (Walwei 2018). Dabei sollten im Rahmen einer umfassenderen Reform die Regelungen zukünftig im Wesentlichen darauf zielen, dass sich die geringfügige Beschäftigung dann auf diejenigen konzentriert, für die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohnehin vergleichsweise geringe Vorteile bringen würde, wie Schülerinnen und Schüler, Studierende, Rentnerinnen und Rentner.

Hinzuweisen ist noch darauf, dass die Anhebung der Schwelle mit Mindereinnahmen durch Steuerausfälle und geringere Sozialabgaben für den Staat und das Sozialversicherungssystem einhergehen würde.

Die Arbeitsangebotseffekte einer Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung sind insgesamt als gering einzuschätzen, wobei tendenziell mit einem negativen Effekt auf das Arbeitsvolumen zu rechnen ist. Zwar würden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse aufgrund der

Ausweitungsmöglichkeiten attraktiver werden und Personen könnten bewogen werden, in den Arbeitsmarkt einzutreten. Allerdings werden Minijobs auch attraktiver gegenüber Beschäftigungsverhältnissen jenseits der Geringfügigkeitsgrenze. Aufgrund der steuerlichen Begünstigung profitieren Personen, die eine geringfügige Beschäftigung neben der Haupterwerbstätigkeit oder als Zweiteinkommen im Haushalt ausüben, in finanzieller Hinsicht besonders stark. Während dies die Zahl der Minijobs im Nebenerwerb tendenziell steigen lassen dürfte, ist allerdings gleichzeitig auch zu erwarten, dass vor allem Frauen in Paarhaushalten ihr Arbeitsangebot anpassen und häufiger eine Beschäftigung unterhalb der erhöhten Minijob-Schwelle aufnehmen.

Im Antrag bleibt offen, ob im Zuge einer Dynamisierung der Minijobgrenze die Midijobgrenze ebenfalls dynamisch angepasst werden soll. Blicke diese konstant, würde sich im neuen Midijobbereich die Grenzbelastung erhöhen, was ebenfalls negativ auf die Ausweitung des Arbeitsangebots in diesem Bereich wirkt.

2.2.: Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP: Minijobs dynamisieren

Für die Anhebung der Minijob-Schwelle auf das 60-fache des Mindestlohns und die zukünftige Dynamisierung aufgrund der Mindestlohnanpassungen gilt analog das bereits im Abschnitt 2.1. Ausgeführte.

Zu der Aussage im Antrag „Für viele Arbeitslose können Minijobs eine Brücke in eine reguläre Beschäftigung darstellen. Mit der Aufnahme eines Minijobs aus der Arbeitslosigkeit heraus erhöht sich die Wahrscheinlichkeit der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung deutlich, umgekehrt verhindert der Minijob meist das Zurückfallen in die Arbeitslosigkeit“ ist anzumerken, dass der Brückeneffekt deutlich geringer ausfällt als bei der Einführung der Minijobs im Jahr 2003 gehofft wurde (Wagner 2010) und er sich auch nur für eine Teilgruppe der Arbeitslosen bewahrheitet hat (Lietzmann et al. 2017). Brülle (2013, S. 170) hält fest: Die geringfügige Beschäftigung ist mit „besonders geringen Übergangswahrscheinlichkeiten in ein Normalarbeitsverhältnis verbunden und unterscheidet sich damit auch von der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung deutlich. Die Distanz zum Kernsegment des Arbeitsmarktes, in dem reguläre Arbeitsverhältnisse dominieren, ist für diese Beschäftigungsform am größten.“ Brülle hat in den Vergleich auch befristet Beschäftigte und die Arbeitnehmerüberlassung einbezogen, bei beiden war die Übergangswahrscheinlichkeit in ein Normalarbeitsverhältnis erheblich größer als bei den geringfügig Beschäftigten. Lietzmann et al. (2017) konnten zwar einen positiven Beschäftigungseffekt der Minijobs für alleinstehende Arbeitslosengeld-II-Beziehende mit einer Bezugsdauer von mindestens vier bis fünf Monaten identifizieren. Bei geringeren Leistungsbezugsdauern konnte dieser Effekt aber nicht beobachtet werden.

Eine Aussage im Antrag ist allerdings bedenkenswert: „Damit der Aufstieg innerhalb des Arbeitsmarktes noch besser gelingt, müssen zudem die Zuverdienstmöglichkeiten verbessert werden: diese müssen aufstiegs- und chancenorientiert gestaltet werden, so dass sich jede zusätzliche Arbeitsstunde für den Einzelnen lohnt.“

2.3.: Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE: Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen – Sozialversicherungssysteme stärken

Die im Antrag geforderte vollständige Abschaffung der Minijobs würde zwar die im ersten Teil der Stellungnahme geschilderten Probleme lösen, und auch die fiskalischen Wirkungen wären eher vorteilhaft.

Bei den Arbeitsangebotseffekten ist das Bild aber schon differenzierter: Die Zahl der Erwerbstätigen würde zurückgehen, die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden bei ausschließlich geringfügig Beschäftigten aber tendenziell steigen, da ein Teil der bislang geringfügig Beschäftigten mit unerfüllten Wünschen nach einer Erhöhung der Arbeitszeit dann mehr arbeiten könnten. Dies hängt aber davon ab, wie die Betriebe auf die Reform reagieren – nicht wenige der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse würden dann entfallen und beispielsweise durch Mehrarbeit der Stammbeschäftigten oder in einigen Fällen auch durch einen verstärkten Einsatz der Arbeitnehmerüberlassung oder von Werkverträgen ersetzt werden. Wie viele der Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Anstellung beim bisherigen Betrieb münden würden, ist ex ante nicht seriös quantifizierbar. Erwerbstätige mit einer geringfügigen Nebenbeschäftigung würden hingegen aufgrund der stark gestiegenen steuerlichen Belastung ihr Arbeitsangebot reduzieren.

Der Vorschlag geht deutlich zu weit. Es erscheint nicht praktikabel, ganz auf eine Bagatelgrenze zu verzichten. Es bleibt zudem offen, wie dann dem Wunsch von Schülerinnen und Schülern, Studierenden, Rentnerinnen und Rentnern in Richtung einer kleineren und unbürokratisch handhabbaren Beschäftigung Rechnung getragen werden kann. Durchaus angemessene Flexibilitätsbedarfe der Betriebe wären dann ebenfalls nur noch schwer oder gar nicht zu erfüllen. Dies kann in Einzelfällen auch Geschäftsaufgaben und Insolvenzen mit den entsprechenden Arbeitsplatzverlusten nach sich ziehen.

Es empfiehlt sich außerdem nicht, derart weitreichende Änderungen ohne Übergangsfristen einzuführen. Die Arbeitsmarktakteurinnen und -akteure müssten sich darauf einstellen können. Auch einen Bestandsschutz gälte es in den Blick zu nehmen.

Eine Mindestarbeitszeitgrenze von 22 Wochenstunden, von der nur auf Wunsch der Beschäftigten abgewichen werden kann, ist ebenfalls nicht sinnvoll, weil dadurch die Handlungsspielräume stark eingeschränkt werden. In den Fällen, in denen Betriebe nur in einem geringeren Stundenumfang Arbeitskräfte brauchen, ist weder den Arbeitssuchenden noch den Arbeitgebern gedient, wenn derartige Stellen gar nicht mehr ausgeschrieben werden können.

Würde man den Mindestlohn über die Empfehlungen der Mindestlohnkommission hinausgehend in einem schnellen Schritt auf 12 Euro anheben, besteht zum einen die Gefahr, dass Arbeitsplätze verlorengehen. Außerdem würde der Mindestlohn dann auch zukünftig sehr leicht zum Spielball der politischen Mehrheitsverhältnisse werden. Infolgedessen könnte es auch durchaus passieren, dass er in Zukunft weniger regelmäßig angehoben wird. Ein Beispiel ist der nationale Mindestlohn in den USA. Dass er politisch gesetzt wird, führte dazu,

dass er 2009 letztmalig von der Obama-Administration auf 7,25 Dollar angehoben wurde und seitdem auf diesem Level verharrt.

Letztlich können die Forschungserkenntnisse keine abschließende Aussage darüber treffen, wie eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns auf den Arbeitsmarkt wirken würde. Es ist aber unumstritten, dass Mindestlöhne nicht beliebig erhöht werden können, weil hohe Mindestlöhne die Arbeitgeber und damit auch die Entwicklung der Zahl der Arbeitsplätze stark belasten. Wo genau die rote Linie verläuft, lässt sich ex ante kaum bestimmen. Das spricht für das bisherige Vorgehen, mit moderaten Schritten bei der Mindestlohnerhöhung die Interessen der Beschäftigten zu wahren, ohne ihre Arbeitsplätze unnötigen Risiken auszusetzen. Eine höhere Tarifbindung wäre zwar in der Tat wünschenswert, hier sind aber die Tarifparteien, die Beschäftigten und die Arbeitgeber gefragt – der Gesetzgeber ist gut beraten, in diesem Feld sehr zurückhaltend zu agieren.

Die Frage weitergehender Möglichkeiten bei den Allgemeinverbindlichkeitserklärungen von Tarifverträgen ist zuallererst juristisch und politisch zu beurteilen; hier scheint es aus Sicht der Forschung angemessen, sich mit einer Bewertung zurückzuhalten.

Literatur

- Bruckmeier, Kerstin; Lietzmann, Torsten; Mühlhan, Jannek; Stegmaier, Jens (2018): Geringfügige Beschäftigung aus der Perspektive von Beschäftigten und Betrieben sowie Verteilungs- und Arbeitsmarktwirkungen einer Ausweitung. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen vor dem Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages am 26. November 2018. (IAB-Stellungnahme 16/2018).
- Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten. Zeitschrift für Soziologie 42 (2): 157–179.
- Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2021): Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Corona-Krise, Nürnberg, Januar 2021. Verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202101/arbeitsmarktberichte/am-kompakt-corona/am-kompakt-corona-d-0-202101-pdf.pdf?_blob=publication-File&v=2 (aufgerufen am 17.02.2021).
- Burauel, Patrick; Caliendo, Marco; Fedorets, Alexandra; Grabka, Markus M.; Schröder, Carsten; Schupp, Jürgen; Wittbrodt, Linda (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. DIW-Wochenbericht 49/2017: 1109-1123.
- Fischer, Gabriele; Gundert, Stefanie; Kawalec, Sandra; Sowa, Frank; Stegmaier, Jens; Tesching, Karin; Theuer, Stefan; Hohendanner, Christian; Lietzmann, Torsten (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: http://doku.iab.de/grauepap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf (aufgerufen am 17.02.2021).

- Körner, Thomas/Meinken, Holger/Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik: 42-61. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2013/01/geringfuegig-beschaefigte-012013.html> (aufgerufen am 17.02.2021).
- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012.
- Lietzmann, Torsten; Schmelzer, Paul; Wiemers, Jürgen (2017): Marginal employment for welfare recipients: stepping stone or obstacle? In: Labour 31(4): 394-414.
- Pusch, Toralf/Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz. Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief 01/2017.
- Rürup, Bert/Heilmann, Dirk (2012): Arbeitsmarktreformen: Was noch zu tun bleibt. Wirtschaftsdienst 92. Jahrgang: 339-344
- Schäfer, Holger (2010): Sprungbrett oder Sackgasse? Entwicklung und Strukturen von flexiblen Erwerbsformen in Deutschland. IW-Trends-Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 37(1): 47-63.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt– Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Januar 2021. Verfügbar unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-januar-2021_ba146850.pdf (aufgerufen am 17.02.2021).
- Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall: In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. (IAB-Kurzbericht 18/2015).
- Wagner, Alexandra (2010): Atypische Beschäftigung. Eine wissenschaftliche Bilanzierung, Abschlussbericht. Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf_fof/97421.pdf (aufgerufen am 17.02.2021).
- Walwei, Ulrich (2018): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. In: IAB-Forum, 08.02.2018. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/raus-aus-der-minijob-falle-sieben-ansatzpunkte-fuer-reformen/> (aufgerufen am 18.02.2021).

Schriftliche Stellungnahme

Deutsche Rentenversicherung Bund

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage



Stellungnahme
der
Deutschen Rentenversicherung Bund

**anlässlich der öffentlichen Anhörung vor dem
Ausschuss für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestages**

am 22. Februar 2021

zu

den Anträgen

der Fraktion DIE LINKE

**„Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken“**

BT-Drs. 19/24003 vom 04.11.2020,

der Fraktion der FDP

„Minijobs dynamisieren“

BT-Drs. 19/24370 vom 17.11.2020

und

der Fraktion der AfD

**„Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte
durch eine dynamische Kopplung an die Inflation“**

BT-Drs. 19/25807 vom 13.01.2021

I. Inhalt und Zielsetzung der Anträge

Die Anträge der Fraktionen DIE LINKE (BT-Drs. 19/24003 vom 04.11.2020), FDP (BT-Drs. 19/24370 vom 17.11.2020) und AfD (BT-Drs. 19/25807 vom 13.01.2021), die Gegenstand dieser Stellungnahme sind, befassen sich in unterschiedlicher Weise mit Modifikationen der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung.

Im Antrag der Fraktion DIE LINKE werden die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung grundsätzlich kritisch bewertet. Minijobs seien kein Sprungbrett in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis, vielmehr gebe es „Klebeeffekte“, insbesondere im Zusammenwirken mit dem Ehegattensplitting im Steuerrecht und der Familienmitversicherung in der Krankenversicherung. Darüber hinaus würden Minijobs u.a. zur geschlechtsspezifischen Spaltung beitragen sowie Schwarzarbeit begünstigen. Der Antrag fordert daher die Bundesregierung auf, einen Gesetzentwurf vorzulegen und Maßnahmen zu ergreifen, um jede abhängige Beschäftigung „ab dem ersten Euro“ in die Sozialversicherungspflicht einzubeziehen. Außerdem soll grundsätzlich eine – nur auf Wunsch der Beschäftigten reduzierbare – Mindeststundenzahl in Höhe von 22 Wochenstunden eingeführt, der Mindestlohn auf mindestens 12 EUR erhöht und die Tarifbindung zur Eindämmung des Niedriglohnssektors ausgeweitet werden.

Im Antrag der Fraktion der FDP werden Minijobs als Möglichkeit für die Bürger*innen gesehen, in geringem Umfang zu arbeiten und dennoch „ein gutes Einkommen“ zu erzielen. Zudem könne für viele Arbeitslose der Minijob eine Brücke in eine reguläre Beschäftigung darstellen. Für viele, insbesondere kleine Betriebe seien Minijobs zudem ein flexibles Instrument, um attraktive Jobangebote zur Abdeckung von Randzeiten oder temporär oder saisonal auftretenden Auftragsspitzen zu machen. Der Antrag hebt hervor, dass die Geringfügigkeitsgrenze seit 2013 unverändert bei 450 EUR festgeschrieben sei und deshalb ein steigender Mindestlohn bei Minijobbern dazu führe, dass die Stundenzahl reduziert werden müsse. Die Bundesregierung wird deshalb aufgefordert einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem die Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung auf das 60-fache des allgemeinen Mindestlohns festgelegt und damit entsprechend der Entwicklung des Mindestlohns dynamisiert werde.

Der Antrag der Fraktion der AfD hebt in seiner Begründung hervor, dass die geringfügige Beschäftigung eine relativ unbürokratische Hinzuverdienstmöglichkeit für die Beschäftigten biete,

die kompatibel zu den jeweiligen persönlichen Lebensumständen sei. Allerdings sei die Verdienstgrenze in Höhe von derzeit 450 EUR seit dem Jahr 2013 nicht mehr angepasst worden. Diese starre Verdienstgrenze lasse von daher die Entwicklung von Inflation und Lohnniveau unbeachtet. Der Antrag fordert deshalb die Bundesregierung zur Vorlage eines Gesetzentwurfes auf, mit dem die Verdienstgrenze der geringfügigen Beschäftigung zunächst auf den Betrag von 500 EUR angehoben und dann an die Entwicklung der Inflationsrate gekoppelt werden soll. Zudem sollen Anpassungen in einer Reihe von anderen Gesetzen vorgenommen werden, in denen auf die Verdienstgrenze der geringfügigen Beschäftigung Bezug genommen wird.

II. Grundsätzliche Anmerkungen

Der Begriff der Geringfügigen Beschäftigung wurde 1977 mit dem SGB IV eingeführt. Der Gesetzgeber fasste mit diesem Begriff die bisher in der RVO und dem AVG für die Kranken- und Rentenversicherung in verschiedenen Normen geregelten Tatbestände einer Nebenbeschäftigung und Nebentätigkeit in überarbeiteter und vereinfachter Form zusammen. Beschäftigungen wurden nun als geringfügig definiert, wenn das Monatsentgelt ein Fünftel der monatlichen Bezugsgröße, bei höherem Arbeitsentgelt ein Fünftel des Gesamteinkommens nicht überstieg. Diese Festlegung der Verdienstgrenze wurde in der Folgezeit mehrfach verändert. 1979 wurde dabei die Orientierung an der Bezugsgröße erstmals aufgegeben und ein fester Grenzbetrag in Höhe von 390 DM festgesetzt; zudem wurde eine zeitliche Grenze von 15 Wochenarbeitsstunden eingeführt, die im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung nicht überschritten werden durfte. In der Zeit zwischen 1981 und 1999 wurden die Voraussetzungen für das Vorliegen einer solchen Beschäftigung wiederholt geändert und die Verdienstgrenze in einigen Jahren als Anteil der Bezugsgröße, in anderen Jahren als fester Grenzbetrag festgesetzt.

Seit 1999 wird die geringfügige Beschäftigung („Minijob“) durchgängig durch einen festen DM- bzw. Eurobetrag definiert (ab 1999: 630 DM; ab 2002: 325 EUR); die Abkehr von einem dynamischen Grenzbetrag wurde dabei u.a. damit begründet, dass dadurch mittelfristig die Ausweitung dieser Beschäftigungsform eingedämmt werden sollte. 1999 wurde zudem die Regelung eingeführt, wonach bei einer geringfügigen Beschäftigung pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zu entrichten sind (ab 1999 zunächst allein vom Arbeitgeber). 2003 wurde die Verdienstgrenze auf 400 EUR angehoben und zugleich auf das Kriterium einer

Wochenstundenzahl verzichtet, die unterschritten sein musste, damit eine geringfügige Beschäftigung vorlag. Eingeführt wurde zudem (erneut) die Möglichkeit, einen Minijob neben der Hauptbeschäftigung versicherungsfrei auszuüben.

Mit dem „Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ wurde ab 2013 die Verdienstgrenze auf den Wert von 450 EUR angehoben und die geringfügige Beschäftigung in der gesetzlichen Rentenversicherung der Versicherungspflicht unterworfen. Anders als den übrigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird geringfügig Beschäftigten allerdings die Möglichkeit eingeräumt, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Sofern sie von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch machen und es bei der Versicherungspflicht verbleibt, sind Beiträge zur Rentenversicherung entsprechend dem jeweils geltenden Beitragssatz zu entrichten. Es gilt dann allerdings nicht der Grundsatz der paritätischen Beitragstragung durch die Beschäftigten und ihre Arbeitgeber, sondern die Arbeitgeber tragen mit 15 Prozent den Großteil des Beitragssatzes, während die geringfügig Beschäftigten lediglich die Differenz zum aktuellen Beitragssatz zu tragen haben, derzeit also 3,6 Prozent (bei Beschäftigungen im privaten Haushalt zahlen Arbeitgeber 5 Prozent und Beschäftigte die Differenz von derzeit 15,6 Prozent).

An die Zone der Minijobs schließt sich der Übergangsbereich an, in dem bei steigendem Entgelt der vom Arbeitnehmer de facto zu zahlende Beitragssatz und damit die Grenzbelastung der Arbeitnehmer sukzessive steigt, bis ab 1.300 EUR der hälftige Beitragssatz zu tragen ist. Technisch wird dies durch eine Reduzierung der Beitragsbemessungsgrundlage umgesetzt, die bis 30.6.2019 auch zu entsprechend niedrigeren Rentenanwartschaften führte. Seit 1.7.2019 wird jedoch für die Rentenberechnung nicht mehr die (verringerte) Beitragsbemessungsgrundlage sondern das tatsächlich bezogene Arbeitsentgelt zugrunde gelegt.

Trotz des geringeren Beitragsanteils erwerben geringfügig Beschäftigte, die in der Versicherungspflicht verbleiben, im Grundsatz strukturell die gleichen Leistungsansprüche wie Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegt: Sie können (bei Erfüllung der weiteren Voraussetzungen) so u. a. Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation und Ansprüche auf Renten wegen Erwerbsminderung erwerben bzw. aufrechterhalten. Darüber hinaus fallen Rentenanwartschaften höher aus und beim Zusammentreffen mit Kinderberücksichtigungszeiten können ggf. zusätzliche Entgeltpunkte erworben werden. Auch die Wahl eines früheren Renteneintritts im Alter kann durch Pflichtbeitragszeiten ggf. möglich wer-

den. Die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung führt ferner zur unmittelbaren Förderberechtigung im Rahmen der Riester-Rente. Als Pflichtbeitragszeiten zählen sie zudem zu den Grundrentenzeiten und können so grundsätzlich einen Anspruch auf einen Grundrentenzuschlag generieren; da mit diesen Zeiten aber weniger als 0,3 Entgeltpunkte pro Jahr erworben werden zählen sie nicht zu den Grundrentenbewertungszeiten und wirken sich daher nicht auf die Höhe des Grundrentenzuschlags aus.

Geringfügig Beschäftigte, die sich von der Versicherungspflicht in der GRV befreien lassen, erwerben zwar – im Vergleich zu versicherungspflichtigen Minijobber*innen allerdings geringere – Rentenanwartschaften aufgrund des pauschalen Arbeitgeberbeitrags, der auch in diesem Fall zu zahlen ist. Ein Schutz vor Erwerbsminderung wird dann jedoch nicht erworben oder erhalten. Ebenso können auch keine Ansprüche auf Leistungen der Rehabilitation erworben oder Rentenanwartschaften, die aufgrund gleichzeitiger Kindererziehung entstehen, aufgewertet werden.

III. Anmerkungen zu den Anträgen

Aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund ist es anzustreben, dass möglichst viele Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens Ansprüche auf eine hinreichende Versorgung im Alter aufbauen. Der Erwerb von Anwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung trägt hierzu bei; der aktuelle Alterssicherungsbericht 2020 der Bundesregierung weist beispielsweise aus, dass in der Gruppe der 65-Jährigen und älteren im untersten Einkommensdezil der Anteil der Personen, die keine Ansprüche in der GRV erworben haben, überproportional hoch ist. Die Tätigkeit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis ist insofern im Hinblick auf eine hinreichende Versorgung der Betroffenen im Alter grundsätzlich zieladäquat.

Allerdings führt auch eine langjährige versicherungspflichtige geringfügige Beschäftigung nicht zu Rentenansprüchen, die für sich genommen eine hinreichende Versorgung im Alter darstellen. Aktuell erwerben Beschäftigte mit einem versicherungspflichtigen Entgelt von 450 EUR im Laufe eines Jahres in den alten Bundesländern Rentenanwartschaften in Höhe von 0,13 Entgeltpunkten, das entspricht einem monatlichen Rentenanspruch von 4,44 EUR (neue Bundesländer: 0,1373 Entgeltpunkte [Ost]; 4,56 EUR). Eine hinreichende individuelle Versorgung im Alter kann insofern nur erreicht werden, wenn die versicherungspflichtige geringfügige Beschäftigung nur eine vorübergehende Episode in der Versicherungsbiografie ist oder es sich

um einen Nebenjob handelt. Vor diesem Hintergrund ist es für die sozialpolitische Einordnung der geringfügigen Beschäftigung wesentlich, ob die Minijobs – wie dies z.B. im Bericht der Hartz-Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ aus dem Jahr 2002 unterstellt wird – für Menschen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung oder für Langzeitarbeitslose eine Brücke in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis darstellen.

Geht man wie im Antrag der Fraktion DIE LINKE davon aus, dass eine solche Brückenfunktion nicht realisiert wird, ist die Forderung nach einer Einschränkung oder einer Abschaffung der Minijobs nachvollziehbar. Der Antrag bezieht sich u.a. auf den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, der in diesem Zusammenhang von „starken Klebeeffekten“ spricht. In der Expertise von Bosch/Weinhaupt zum 2. Gleichstellungsbericht werden verschiedene empirische Studien hierzu zitiert; der Anteil der Beschäftigten, die aus einem Minijob in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis mit mindestens 20 Wochenstunden wechseln, wird darin in einer Spanne von „nicht einmal jeder Zehnte Minijobber“ bis rd. 40 Prozent ausgewiesen. Insbesondere aufgrund der Regelungen des Steuerrechts (Pauschalsteuersatz in Höhe von 2 Prozent des Arbeitsentgelts wird vom Arbeitgeber getragen, das Entgelt ist vom Beschäftigten nicht mehr individuell zu versteuern) und der Familienmitversicherung im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung könnten sich Minijobs als eine Art „Sackgasse“ vor allem für verheiratete Mütter erweisen. Eine Ausweitung der Beschäftigung über die Verdienstgrenze der geringfügigen Beschäftigung könne wegen der dann höheren individuellen Steuerbelastung und dem Wegfall der Familienmitversicherung in der Krankenversicherung als wenig lohnend empfunden werden, so dass Betroffene in dem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis „verharren“.

Geht man hingegen davon aus, dass die geringfügige Beschäftigung tatsächlich einen Beitrag dazu leistet, Langzeitarbeitslosen und Personen nach familienbedingten Unterbrechungen einen (Wieder-)Einstieg in reguläre sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung zu ermöglichen, ist eine Dynamisierung der Verdienstgrenzen – wie im Antrag der FDP-Fraktion ebenso wie im Antrag der AfD-Fraktion gefordert – sozialpolitisch nachvollziehbar. Auf diese Weise würde zum einen verhindert, dass Minijobs an Bedeutung verlieren, weil die Verdienstgrenze real bzw. im Verhältnis zur Lohnentwicklung kontinuierlich absinkt; zum anderen würde so vermieden, dass bei nominal steigenden Stundenlöhnen bzw. Mindestlöhnen eine Anpassung des Stundenumfangs der als geringfügige Beschäftigung ausgeübten Tätigkeiten erforderlich wird. Dies wäre allerdings ohnehin nur bei jenen Minijobs erforderlich, bei denen das Entgelt an oder nur knapp unter der Verdienstgrenze liegt; dies ist bei etwa einem Drittel der geringfügig Beschäftigten der Fall.



Anders als etwa in den 90er Jahren, als die Verdienstgrenze der geringfügigen Beschäftigung ebenfalls dynamisch gestaltet war, soll sich die Entwicklung dieser Grenze nach den beiden Anträgen nicht an der Bezugsgröße – und damit an der Entwicklung des Durchschnittslohns – orientieren. Der Antrag der Fraktion der FDP sieht vielmehr eine Dynamik entsprechend der Entwicklung des Mindestlohns vor, der Antrag der Fraktion der AfD eine Orientierung an der Inflationsentwicklung. Beide Anträge nehmen damit Bezug auf Parameter, die bislang im Rentenrecht keine Rolle spielen. Dies könnte im Zusammenwirken mit anderen rentenrechtlichen Regelungen und Kenngrößen unerwartete Folgen haben. So würde etwa die mit einem Entgelt an der Verdienstgrenze zu erwerbende Rentenanwartschaft deutlichen Schwankungen unterworfen sein, da sich Verdienstgrenze und Durchschnittsentgelt der Rentenversicherung – als Bemessungsgrundlage für die Ermittlung der Rentenanwartschaften – unterschiedlich entwickeln. Bei der im Antrag der FDP-Fraktion vorgesehenen Regelung würde zudem jede Anhebung des Mindestlohns zu einer deutlichen Ausweitung der Minijobzone führen.

Rückwirkungen auf beitragsrechtliche Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Jede Änderung der bestehenden Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung – also sowohl die im Antrag der Fraktion DIE LINKE geforderte Abschaffung der Minijobs als auch die in den beiden anderen Anträgen geforderte Dynamisierung der Verdienstgrenze – erfordert umfangreiche Anpassungen im Beitragsrecht der gesetzlichen Rentenversicherung. Zudem wären auch in vielen anderen Rechtsbereichen, in denen auf die geringfügige Beschäftigung bzw. deren Verdienstgrenze Bezug genommen wird, entsprechende Anpassungen notwendig. Die folgenden Anmerkungen beschränken sich auf Rückwirkungen auf die beitragsrechtlichen Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

- Nach geltendem Recht gibt es für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine Mindestbemessungsgrundlage für die Beitragszahlung (aktuell 175 EUR). Bei einem Arbeitsentgelt unterhalb dieser Mindestbeitragsbemessungsgrundlage tragen – im Falle der Versicherungspflicht – Arbeitgeber und Beschäftigte die unter Ziffer II genannten Beitragsanteile bezogen auf das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt, der Arbeitnehmer jedoch allein den vollen Rentenversicherungsbeitrag auf die Differenz zur Mindestbemessungsgrundlage. Im Antrag der Fraktion DIE LINKE wird nicht darauf eingegangen, ob diese Regelung bei der geforderten „Versicherungspflicht vom ersten Euro an“ beibehalten werden oder entfallen

soll. In Anbetracht der Tatsache, dass mit einem versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis unabhängig von der damit verbundenen Entgelt- und Beitragshöhe ein bestehender Erwerbsminderungsschutz aufrechterhalten wird und Ansprüche auf uneingeschränkte Leistungen zur Teilhabe und zur Prävention erworben werden können, ist aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Bund die Beibehaltung einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage angezeigt. Dies hätte allerdings bei versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen mit sehr geringen Entgelten de facto eine relativ hohe prozentuale Beitragsbelastung für Beschäftigte zur Folge.

- Die bestehenden Regelungen zum Übergangsbereich wären sowohl bei einer Erhöhung und Dynamisierung der Verdienstgrenze – wie in den Anträgen der AfD-Fraktion und der FDP-Fraktion vorgesehen – als auch bei dem im Antrag der Fraktion DIE LINKE vorgesehenen Wegfall der geringfügigen Beschäftigung anzupassen.
- Die geltenden Regelungen zur Beitragstragung bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sehen – wie unter Punkt II dieser Stellungnahme beschrieben – vor, dass der Arbeitgeber grundsätzlich einen pauschalen Beitrag in Höhe von 15 Prozent des Entgelts an die Rentenversicherung zahlt (bei Minijobs in privaten Haushalten von 5 Prozent). Die geringfügig Beschäftigten tragen – im Falle der Versicherungspflicht – die Differenz zum vollen Rentenversicherungsbeitrag, derzeit also 3,6 Prozent (im privaten Bereich 13,6 Prozent) des Arbeitsentgelts.

Bei einer Anhebung und Dynamisierung der Verdienstgrenze, wie in den Anträgen der AfD-Fraktion und der FDP-Fraktion gefordert, würde die von der paritätischen Beitragstragung abweichende Sonderregelung für Minijobs auch für die Entgelte zwischen der bisherigen und der künftigen Verdienstgrenze greifen. Für Beschäftigungsverhältnisse in diesem Entgeltbereich würden die Arbeitgeber im Vergleich zum geltenden Recht den deutlich höheren Beitragsanteil von 15 Prozent tragen. Die Beschäftigten würden dagegen beitragsfrei, sofern sie sich von der Versicherungspflicht befreien lassen; tun sie dies nicht, bliebe ihr Beitragsanteil weitgehend unverändert, da es sich um Entgelte am unteren Rand des heutigen Übergangsbereichs handelt, wo auch nach geltendem Recht der Beitragsanteil der Beschäftigten erst allmählich anwächst.

- Der Antrag der Fraktion DIE LINKE enthält keine Hinweise darauf, wie bei dem geforderten Wegfall der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung die Beitragstragung der dann ge-



nerell versicherungspflichtigen Beschäftigung in diesem Entgeltbereich ausgestaltet werden soll. Sofern der Grundsatz der paritätischen Beitragstragung auch in diesem Entgeltbereich angewendet würde, hätte dies bei gleichem Bruttoentgelt im Vergleich zum geltenden Recht eine Beitragsentlastung für die Arbeitgeber und eine stärkere Beitragsbelastung für die Beschäftigten zur Folge.

Auswirkungen auf die Finanzsituation der Rentenversicherung

Die im Antrag der Fraktion DIE LINKE geforderte generelle Versicherungspflicht auch für geringfügig Beschäftigte hätte zur Folge, dass auf die Entgelte derjenigen geringfügig Beschäftigten, die sich bisher von der Versicherungspflicht haben befreien lassen, nicht mehr nur der Pauschalbeitragssatz von 15 Prozent (5 Prozent bei haushaltsnahen Dienstleistungen), sondern der volle Beitragssatz von derzeit 18,6 Prozent anfiel. Die Einnahmen der allgemeinen Rentenversicherung aus Minijobs mit Pauschalbeiträgen von 15 Prozent und 5 Prozent beliefen sich 2019 auf rund 3,1 Mrd. EUR (Zahlen für 2020 liegen noch nicht vor und wären wegen der Corona-Krise auch nicht verallgemeinerungsfähig). Der Anteil der Beiträge, der auf haushaltsnahe Dienstleistungen mit dem Pauschalbeitragssatz von 5 Prozent entfällt, ist dabei gering (rund 1,1 Prozent). Wären für alle Minijobs Beiträge mit dem vollen Beitragssatz von 18,6 Prozent gezahlt worden, hätten sich Mehreinnahmen von rund 0,8 Mrd. EUR ergeben. Bei dieser Abschätzung der Mehreinnahmen sind keine Verhaltenseffekte berücksichtigt worden, die bei einer solchen Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen das Ergebnis noch verändern könnten. Ebenfalls unberücksichtigt blieb, dass nach geltendem Recht für versicherungspflichtige, nicht jedoch für von der Versicherungspflicht befreite Minijobs eine Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von monatlich 175 EUR gilt. Wegen der resultierenden hohen relativen Beitragsbelastung im untersten Einkommensbereich wäre bei einer generellen Versicherungspflicht auch für Beschäftigungen mit so niedrigen Entgelten zu erwarten, dass es zu Verhaltensänderungen kommt, die aber im Einzelnen nicht abzuschätzen sind. Gegenwärtigen Beitragsmehreinnahmen stehen grundsätzlich langfristig Mehrausgaben durch steigende Rentenanwartschaften gegenüber.

Die im Antrag der Fraktion DIE LINKE darüber hinaus vorgesehenen Maßnahmen, die keinen direkten Bezug zum Rentenrecht haben und auf die hier inhaltlich nicht eingegangen wurde, können ebenfalls finanzielle Auswirkungen auf die Rentenversicherung entfalten. Dies gilt vor allem für die Forderung nach einer Mindeststundenanzahl in Höhe von 22 Stunden pro Woche, von der nur auf Wunsch der Beschäftigten nach unten abgewichen werden darf und zugleich



nach einer Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens 12 EUR. Eine Mindeststundenzahl von 22 Stunden, führt bei einem Mindestlohnsatz von 12 EUR zu einem wöchentlichen Entgelt in Höhe von 264 EUR oder einem Monatsentgelt von umgerechnet 1.144 EUR. Das entspricht in etwa dem Zweieinhalbfachen der bisherigen Verdienstgrenze bei geringfügiger Beschäftigung. Ohne Verhaltensänderungen und unter sonst gleichbleibenden Bedingungen ergäben sich daraus deutlich höhere Mehreinnahmen für die Rentenversicherung. Diese lassen sich jedoch nicht beziffern, da in der Praxis deutlich stärkere Verhaltenseffekte zu erwarten wären als bei der Einführung der generellen Versicherungspflicht für Minijobs. Dies gilt umso mehr, als eine Opt-Out-Möglichkeit für die Beschäftigten vorgeschlagen wird. Zudem ist die derzeitige wöchentliche Arbeitszeit der versicherten Beschäftigten nicht bekannt und folglich auch nicht die Wirkung einer Anhebung der Arbeitszeit auf 22 Stunden pro Woche.

Eine Abschätzung der Auswirkungen einer Anhebung und Dynamisierung der Verdienstgrenze der geringfügigen Beschäftigung, wie in den Anträgen der Fraktion der FDP und der AfD-Fraktion gefordert, ist nicht möglich. Von einer solchen Maßnahme wären Verhaltensanpassungen der betroffenen Beschäftigten und Arbeitgeber zu erwarten, deren Auswirkungen kaum vorhergesehen werden können, zumal sehr differenzierte Einkommenswirkungen auftreten können: So würden die heute versicherungspflichtig Beschäftigten im Einkommensbereich zwischen der bisherigen und der künftigen Verdienstgrenze die Möglichkeit erhalten, sich als geringfügig Beschäftigte von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Sofern sie diese Option wahrnehmen, fallen die von ihnen erworbenen Rentenanwartschaften geringer aus, da die für Beschäftigte im Übergangsbereich geltenden besonderen Regelungen, wonach höhere Anwartschaften erworben werden als es dem gezahlten Beitrag entspricht, nicht mehr zum Tragen kommen; dies hätte mittel- und langfristig geringere Rentenausgaben zur Folge. Ob die Befreiung von der Versicherungspflicht in diesen Fällen zu niedrigen Beitragseinnahmen für die Rentenversicherung führt, ist aber davon abhängig, ob der Beitrag nach der Minijob-Regelung (15 Prozent Arbeitgeberanteil) niedriger oder sogar höher ist als der Beitrag nach der Regelung für den Übergangsbereich (9,3 Prozent Arbeitgeberanteil plus geminderter Arbeitnehmeranteil). Zudem ist zu bedenken, dass Beschäftigte, die bisher ein Entgelt an oder knapp unter der bisherigen Verdienstgrenze beziehen, die Erhöhung nutzen würden, um – als weiterhin geringfügig Beschäftigte – ein höheres Entgelt zu beziehen. Dies würde sich in entsprechend höheren Einnahmen der Rentenversicherung aufgrund der Pauschalbeiträge der Arbeitgeber für Minijobs niederschlagen. Umgekehrt könnten Bezieher*innen höherer Einkommen ihre Arbeitszeit reduzieren, um mit einem Minijob einen höheren Nettolohn zu erzielen.



Wenngleich aus den genannten Gründen eine Abschätzung der Finanzwirkungen durch eine Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze nicht möglich erscheint, sollen doch zumindest einige dafür relevante statistische Basisdaten ausgewiesen werden, soweit diese verfügbar sind. Dies betrifft vor allem die Anzahl der versicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Entgelt in dem Bereich über der aktuell geltenden, aber unter der in den Anträgen vorgeschlagenen erhöhten Verdienstgrenzen. Im Antrag der Fraktion der AfD wird die Erhöhung dieser Grenze auf 500 EUR (und ihre künftige Dynamisierung entsprechend der Inflationsrate) gefordert. Die Versichertenstatistik der Rentenversicherung weist aus, dass etwa 100.000 Beschäftigte im Übergangsbereich ein Entgelt im Bereich zwischen 450 EUR und 500 EUR beziehen. Im Antrag der FDP-Fraktion wird die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf das 60-fache des Mindestlohns gefordert, das wären 570 EUR beim aktuellen Mindestlohn von 9,50 EUR. Die Versichertenstatistik der Rentenversicherung weist aus, dass ca. 210.000 Beschäftigte im Übergangsbereich ein Entgelt im Bereich zwischen 450 EUR und 570 EUR beziehen.

Schriftliche Stellungnahme

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V.

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

STELLUNGNAHME

vom 18. Februar 2021

für die Anhörung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
des Deutschen Bundestages

zum Thema „Minijobs“

am 22. Februar 2021

Minijobs sind in Gastronomie und Hotellerie unersetzlich. Das gilt sowohl für die 450-Euro-Jobs als ausschließliche Beschäftigung oder als Beschäftigung im Nebenjob als auch für die kurzfristige Beschäftigung. Dies gilt in „Normalzeiten“ wie auch in Zeiten der Corona-Pandemie.

Minijobs sind sowohl für die gastgewerblichen Betriebe als auch für die Minijobber selbst wertvoll. Darüber hinaus tragen sie maßgeblich zur Sicherung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei. Sie sind Teil der Lösung, nicht Teil des Problems.

Damit sie die Vorteile, die sie für alle Beteiligten bieten, entfalten können, müssen sie allerdings dauerhaft funktionsfähig gehalten werden. Dafür ist eine kontinuierliche Anpassung der 450-Euro-Grenze an die Lohnentwicklung erforderlich.

Im Einzelnen zu den Vorschlägen und Argumenten der drei Antragstellenden Fraktionen:

1. Minijobs verhindern die Flucht in die Schwarzarbeit.

Mit der im Kern seit dem 1. April 2003 geltenden Regelung für die Minijobs heutiger Prägung wurde ein wesentlicher Beitrag zur Bekämpfung der Schwarzarbeit geleistet.

Die Minijobs stellen im Ergebnis ein Instrument gegen Schwarzarbeit, nicht eine Begünstigung von Schwarzarbeit dar. Das haben die massiven Beschränkungen der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 1998 eindrucksvoll bewiesen: Damals verließen allein im Gastgewerbe mehr als 100.000 Beschäftigte freiwillig ihren Job und verschwanden aus den Meldedaten. Nachdem 2003 das politische Experiment als gescheitert erkannt und die Minijobs heutiger Prägung eingeführt wurden, waren innerhalb nur eines Jahres allein fast 130.000 Nebenjobber im Gastgewerbe in legale Beschäftigung zurückgekehrt.

Einzelner Sachverhalte des rechtswidrigen Missbrauchs von Minijobs dürfen und können nicht für die grundsätzliche Infragestellung dieses bewährten Gestaltungsinstruments herangezogen werden.

2. Auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat ihren berechtigten Platz im Gesamtsystem. Sie belastet die Volkswirtschaft nicht – im Gegenteil: Sie sichert und fördert sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Die aktuelle Corona-Pandemie beweist bei allen dramatischen Auswirkungen auf den gastgewerblichen Arbeitsmarkt insbesondere durch das Kurzarbeitergeld den Wert der gesetzlichen Sozialversicherungssysteme. Wenn dies bei Beschäftigten und Unternehmen zu einer höheren Wertschätzung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung im Vergleich zu sozialversicherungsfreier Beschäftigung führt, der sich dann auch in höherer Nachfrage nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung auswirkt, stellt dies einen „Kollateralnutzen“ dar.

Der Umkehrschluss, bei Minijobs handele es sich um eine „prekäre Beschäftigung auf Kosten der Allgemeinheit“ ist jedoch falsch.

Denn es stimmt weder mit Blick auf den einzelnen Beschäftigten, noch mit Blick auf die Volkswirtschaft, dass jede Form von Beschäftigung, die nicht durch die gesetzlichen Sozialversicherungssysteme abgesichert sei, bekämpft werden müsse.

Nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsarten wie die Selbständigkeit, ehrenamtliche Tätigkeit oder Minijobs werden in aller Regel von den Menschen selbst und im Bewusstsein ihrer Vor- und Nachteile gewählt. Gerade im Gastgewerbe mit seinem (abgesehen von der Zeit der akuten Betroffenheit durch die Corona-Pandemie) lang andauernden Arbeitskräftemangel könnten die Beschäftigten eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wählen, wenn sie dies wollen. Sie können sich auch innerhalb der Beschäftigungsform Minijob für die volle Absicherung in der Rentenversicherung entscheiden. Wenn sie dies nicht tun, dann deshalb, weil in ihrer persönlichen Lebenssituation der höhere Nettoverdienst einen höheren Wert hat als die (zusätzliche) soziale Absicherung.

Minijobber sehen sich selbst nicht als Arbeitnehmer zweiter Klasse und wollen sich dies auch nicht politisch einreden lassen. Sie treffen eine mündige Entscheidung, die zu respektieren ist und der Raum gelassen werden sollte.

Aufgrund der 30 %-igen Pauschalabgabe werden auch die Sozialversicherungssysteme durch die Minijobs nicht belastet. Auch eine Belastung des Fiskus findet nicht statt, denn die Alternative zum Minijob wäre in der Regel nicht der sozialversicherungspflichtige, zu einer Rente über Grundversicherungsniveau führende Job – sondern die Abwanderung in Schwarzarbeit oder der Verzicht auf jegliche Beschäftigung.

Das wichtigste aber ist: Die Minijobs sichern und fördern auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Gastgewerbe. Denn dort, wo Minijobs zunehmen, wächst auch die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Und zwar mittel- und langfristig überproportional.

Konkret: Seit Einführung der neuen Wirtschaftszweigklassifikation im Jahr 2008 ist im Gastgewerbe bei den Minijobs ein Anstieg von 20,2 % zu verzeichnen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weist im gleichen Zeitraum einen Anstieg von 29,0 % auf.

Das beweist: In Hotellerie und Gastronomie vernichten Minijobs keine Arbeitsplätze, sondern tragen zur Sicherung bestehender Arbeitsplätze bei und ermöglichen die Schaffung neuer. Das liegt an der besonderen Natur unserer Branche: An der Arbeit abends, nachts und am Wochenende, an den starken Nachfrageschwankungen im Saison- oder

Veranstaltungsgeschäft, an den vielen Kleinstbetrieben und Existenzgründern. Die Etablierung, die wirtschaftliche Führung und der Ausbau solcher Betriebe und damit letztlich der Aufbau von Beschäftigung ist sehr häufig nur unter Einsatz auch kleiner Beschäftigungsverhältnisse möglich.

3. Die Corona-Krise ändert nichts an der Notwendigkeit der Minijobs.

Auch die Auswirkungen der Corona-Pandemie verlangen keine andere Bewertung.

Es ist es richtig, dass die Entwicklung der Minijobs im Gastgewerbe in der Corona-Krise deutlich stärker rückläufig ist als die der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit gab es im November 2020 212.400 geringfügig Beschäftigte weniger als zum Vorjahreszeitpunkt. Das entspricht einem Rückgang von 21,4 %. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sank dagegen „nur“ um 8,9 % (-97.400).

So bitter diese aktuelle Entwicklung für das Gastgewerbe und seine Beschäftigten auch ist, so kann doch niemand erwarten, dass Umsatz- und mehr noch Ertragsrückgänge, wie Hotellerie und Gastronomie sie seit Monaten erleiden müssen, ohne Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt der Branche bleiben könnten.

Den im Vergleich zu den dramatischen Einbrüchen der Branchenkonjunktur noch relativ moderaten Rückgang bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verdankt die Branche dem Kurzarbeitergeld. Dafür sind Beschäftigte und Unternehmen dankbar. Die Arbeitgeber der Branche tun alles, was sie können, um mit Hilfe der Kurzarbeit so viele Arbeits- und Ausbildungsplätze dauerhaft zu erhalten, wie sie können.

Dass die Minijobs, die diese beitragsfinanzierte Stütze nicht haben, stärker mit der Branchenkonjunktur „atmen“, liegt in der Natur der Sache und ist – bei allem Bedauern - betriebs- wie volkswirtschaftlich auch sinnvoll.

4. Das Gastgewerbe braucht die flexiblen Minijobs.

Einen Minijob zu schaffen, ist trotz aller Erschwernis immer noch vergleichsweise einfach, rechtssicher, flexibel und unbürokratisch.

Das sind Attribute, die insbesondere die vielen kleinen Familienbetriebe des Gastgewerbes und Existenzgründer, aber auch Betriebe mit starken Nachfrageschwankungen, z.B. in Ausflugslokalen und Biergärten, in Urlaubshotels und beim Messe- und Kongressgeschäft, bei Veranstaltungscaterern und Clubs oder Diskotheken, benötigen, um ihre Personalkosten dem Umsatz anzupassen. Stark schwankende Bedarfe sind typisch für Gastronomie und Hotellerie. Allein mit sozialversicherungspflichtigen Voll- oder Teilzeitstellen kann man diese nicht decken.

5. Die Beschäftigten wünschen und brauchen die Minijobs

Ein Großteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe sind Studierende, Schülerinnen und Schüler oder Rentnerinnen und Rentner. Eine weitere große Gruppe sind die Nebenjobber, die sich in der Branche aufgrund der dort möglichen atypischen Arbeitszeiten gut und gerne etwas dazuverdienen können.

Sie wünschen sich gerade diese Beschäftigungsform, weil es ihnen in ihrer momentanen Lebenssituation nicht auf die soziale Absicherung (die auf anderem Wege wie über die Familienkrankenversicherung oder den Hauptjob hergestellt wird) sondern auf den Nettoverdienst ankommt. Eine reguläre sozialversicherungspflichtige Tätigkeit würden sie in den meisten Fällen nicht annehmen.

6. Anpassungen bei der 450-Euro-Grenze sind notwendig, um die Minijobs nicht schleichend zu entwerten und die Minijobber nicht zu benachteiligen.

Nach alledem sollte klar sein, warum die Minijobs im Gastgewerbe unverzichtbar sind. Dann ist auch klar, dass man sie dauerhaft funktionsfähig halten muss, damit sie ihre Rolle im Arbeitsmarkt spielen können.

Das können sie jedoch nicht, wenn die Minijobs aufgrund einer seit nunmehr acht Jahren unveränderten Verdienstgrenze schleichend entwertet werden.

Die Tariflöhne im Gastgewerbe sind in dieser Zeit um insgesamt 21,5 % gestiegen (DEHOGA-Tarifanalyse). Die Verbraucherpreise sind nach Daten des Statistischen Bundesamtes um 7,4 % gestiegen.

Insbesondere die regelmäßigen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns führen dazu, dass Mitarbeiter auf 450-Euro-Basis in ihrem Minijob weniger Stunden arbeiten dürfen – und damit real, also unter Berücksichtigung der Verbraucherpreissteigerung, auch weniger Geld in der Tasche haben.

Der Mindestlohn hat sich von 8,50 € bei seiner Einführung 2015 auf 9,50 € ab 1. Januar 2021 entwickelt, das ist ein Plus von insgesamt 11,8 %. Ab dem 1. Juli 2022 wird er bei 10,45 € liegen, ein Plus dann also von insgesamt 22,9 %.

Um eine schleichende Entwertung der Minijobs zu verhindern, müsste also rechnerisch für 2022 eine Anpassung der Verdienstgrenze auf 553 € vorgenommen werden.

Die sinnvollste Lösung wäre eine automatische Kopplung der Minijob-Verdienstgrenze an die Mindestlohnentwicklung und kaufmännische Rundung auf volle 10 €. Diese Berechnungsmethode hätte den Vorteil, dass Beschäftigte, Betriebe und Sozialversicherungsträger mindestens ein halbes Jahr im Voraus, mit der Entscheidung der Mindestlohnkommission,

wissen, worauf sie sich einzustellen haben. Große Sprünge würden vermieden und ein objektives Kriterium angelegt.

Alternativ könnte man die Verdienstgrenze auch direkt an den Tarifindex oder auch an die Entwicklung der Effektiventgelte koppeln.

Schriftliche Stellungnahme

Dr. Claudia Weinkopf, Duisburg

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021
um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen –
Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

Schriftliche Stellungnahme zur Bundestagsanhörung am 22. Februar 2021 zu Minijobs

a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD

Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation - 19/25807

b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP

Minijobs dynamisieren - 19/24370

c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE

Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen - Sozialversicherungssysteme stärken - 19/24003

Vorbemerkung

Minijobs sind eine Beschäftigungsform, die in der Politik wie auch in der Wissenschaft sehr kontrovers eingeschätzt wird. Im November 2020 lag die Gesamtzahl der Minijobs in Deutschland bei gut 7 Millionen. Einen Minijob als Hauptjob hatten 4,16 Millionen Beschäftigte (darunter vor allem Rentner*innen, Schüler*innen und Studierende), während weitere gut 2,9 Millionen Beschäftigte einen Minijob als Nebenjob ausübten (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Die hohe Popularität von Minijobs in der Bevölkerung hängt vor allem damit zusammen, dass für solche Beschäftigungsverhältnisse (unabhängig davon, ob sie als Haupt- oder als Nebenjob ausgeübt werden) weder Steuern noch Sozialabgaben abzuführen sind – der Verdienst also „brutto für netto“ bezogen werden kann.

Obwohl für Minijobber*innen im Prinzip dieselben arbeitsrechtlichen Regelungen wie für andere abhängig Beschäftigte (z.B. Kündigungsschutz, bezahlter Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) gelten, werden ihnen diese Anrechte in der Praxis jedoch häufig vorenthalten. Teils wissen die Beschäftigten nicht, dass diese Rechte auch für sie gelten, teils ist ihnen dies zwar bekannt, aber sie trauen sich häufig nicht, ihre Rechte gegenüber dem Arbeitgeber auch einzufordern (Fischer u.a. 2015).

Aus der Gleichstellungsperspektive sind die Sonderregelungen für Minijobs sehr kritisch zu bewerten, weil sie vor allem für verheiratete Frauen starke Anreize bieten, auf eine Ausweitung des Umfangs ihrer Erwerbstätigkeit zu verzichten, statt eine voll sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen.

In den letzten Jahren haben sich immer mehr Expertinnen und Experten dafür ausgesprochen, die besonderen Regelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland – insbesondere die gänzliche Befreiung der Einkünfte aus geringfügiger Beschäftigung von Steuern und Abgaben zur Sozialversicherung – abzuschaffen oder zumindest die Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 450 € pro Monat deutlich abzusenken. Dies zielt auch darauf ab, die Aufnahme bzw. den Übergang in ertragreichere sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitverhältnisse zu erleichtern und zu fördern, was auch zu einer besseren Passung des Arbeitsangebotes und der Nachfrage nach Arbeit beitragen könnte.

Auch aus fiskalischer Sicht sind die Sonderregelungen für Minijobs in Deutschland sehr kritisch zu bewerten, weil sie zu einem erheblichen Verlust an staatlichen Einnahmen führen, die von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über höhere Beiträge zur Sozialversicherung und eine höhere Steuerlast aufgebracht werden müssen.

Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung hatte sich bereits im Jahr 2011 mit Nachdruck für die Abschaffung der Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ausgesprochen und die gegenwärtige Minijobstrategie als „desaströs“ bezeichnet. An anderer Stelle des Berichtes wird zudem konstatiert: „Für Unternehmen und Beschäftigte werden Fehlanreize gesetzt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in wenig zukunftsträchtige Minijobs aufzuteilen.“ (Sachverständigenkommission 2011: 220)

Um gleiche Teilhabechancen unabhängig vom Geschlecht im Erwerbsleben zu schaffen, forderte die Kommission darüber hinaus, das Ehegattensplitting abzuschaffen und auf eine Individualbesteuerung umzustellen, die Sonderstellung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse aufzuheben und die beitragsfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger Ehepartnerinnen oder Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung auf zeitlich begrenzte Phasen der Sorgearbeit zu beschränken.

Waltermann (2010: 28f) hatte bereits in seiner Expertise für den 68. Deutschen Juristentag bezogen auf die Minijobs betont, dass diese faktisch wie eine „Barriere gegen die Ausweitung der Erwerbstätigkeit“ wirkten, was den Sozialversicherungen Beiträge entzöge und gleichzeitig eine eigenständige Existenzsicherung der Beschäftigten verhindere. (...) „Sowohl das Angebot als auch die Nachfrage nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird unter dem Strich durch die Abgabenprivilegierung geringfügig entlohnter Beschäftigung konterkariert, weil sie Anreize setzt, gerade *nicht* in einem Normalarbeitsverhältnis tätig zu werden.“

Eine Abschaffung der Minijobs ist aus meiner Sicht auch deswegen zu empfehlen, weil sich die Lage am Arbeitsmarkt im Vergleich zu 2003, als die Hartz-Gesetze in Kraft getreten waren, inzwischen deutlich verändert hat. Statt Massenarbeitslosigkeit gibt es bereits heute teils erhebliche Personalengpässe in vielen Branchen und Berufen. So haben sich die Suchzeiten, um offene Stellen überhaupt besetzen zu können, in vielen Branchen deutlich verlängert. Im Durchschnitt lag die Vakanzzeit zur Besetzung von offenen Stellen im Jahr 2019 bereits bei 124 Tagen (Statista 2020). Die Abschaffung künstlicher Anreize für eine Begrenzung des Arbeitsvolumens, wie sie bei den Minijobs bestehen, könnte somit auch einen Beitrag dazu leisten, die Besetzung offener Stellen zu erleichtern.

Zu den vorliegenden Anträgen

1. Die **AfD-Bundestagsfraktion** fordert in ihrem Antrag eine Erhöhung der Verdienstgrenze für Minijobs auf 500 € pro Monat. Darüber hinaus soll die Grenze durch eine Koppelung an die Entwicklung der Inflationsrate dynamisiert werden.
2. Die **FDP-Bundestagsfraktion** schlägt in ihrem Antrag vor, die Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf „das 60-fache der Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns“ anzuheben. Faktisch würde dies dazu führen, dass die Geringfügigkeitsgrenze von aktuell 450 € auf immerhin 570 € steigt (um fast 13%) und auch in Zukunft regelmäßig – angelehnt an die Entwicklung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns – erhöht würde.

Beide Anträge zielen demnach nicht auf eine Eindämmung der geringfügigen Beschäftigung, sondern darauf, die gänzliche Befreiung der Minijobs von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern grundsätzlich aufrechtzuerhalten. Wenn die Schwelle für den Übergang in sozialversicherungs- und steuerpflichtige Beschäftigungsverhältnisse regelmäßig weiter angehoben wird, werden jedoch wenig Anreize gesetzt, statt eines Minijobs eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem größeren Arbeitsvolumen und einem höheren Einkommen aufzunehmen. Aus meiner Sicht geht dies in die falsche Richtung.

3. Der Antrag der **Bundestagsfraktion DIE LINKEN** zielt demgegenüber darauf ab, die Geringfügigkeitsgrenze zu streichen und eine Sozialversicherungspflicht ab dem ersten € einzuführen. Statt mit der 450 €-Grenze Kleinst-Arbeitsverhältnisse weiter zu fördern, sollen die Anreize gestärkt werden, alle Arbeitsverhältnisse in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu überführen. Um dies zu ermöglichen, sollen Beschäftigte grundsätzlich Anspruch auf eine Mindeststundenzahl von 22 Stunden pro Woche haben. Bei einer Bezahlung auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 9,50 € läge das monatliche Bruttoeinkommen bei diesem Arbeitszeitumfang bei etwa 905 €.

Damit würde eine „neue Norm“ für die Arbeitszeit geschaffen, die auch mehr Spielräume eröffnen könnte, um die erzielbaren Einkommen im Vergleich zu den Minijobs deutlich zu erhöhen. Eine geringere Zahl von Arbeitsstunden pro Woche soll nach dem Vorschlag der LINKEN nur zulässig sein, wenn die Beschäftigten selbst dies (ggf. zeitweilig) ausdrücklich wünschen. Hier stellt sich aus meiner Sicht allerdings die Frage, ob und wie diese „Wahlfreiheit“ hinsichtlich des Erwerbsumfangs in der Praxis sichergestellt und auch wirksam durchgesetzt werden kann.

Minijobs sind auf dem Arbeitsmarkt demgegenüber diejenigen Arbeitsverhältnisse, die den weitaus geringsten Spielraum für eine flexible Gestaltung des Erwerbsumfangs bieten. Ohne Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 450 € pro Monat können Minijobber*innen, wenn sie auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns von aktuell 9,50 € pro Stunde bezahlt werden, inzwischen nur noch knapp 11 Stunden pro Woche bzw. bis zu 47 Stunden pro Monat arbeiten.

Im Bereich sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse bestehen demgegenüber inzwischen nicht nur Anrechte zur zeitweiligen Verkürzung der Arbeitszeit, sondern auch die Möglichkeit, die Arbeitszeit anschließend wieder auszuweiten.

Dass ein zunehmender Teil von Frauen trotz der zumindest scheinbar attraktiven Minijobs eine umfangreichere Erwerbsbeteiligung bevorzugt und offenbar zunehmend auch realisieren kann, hat eine Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes kürzlich gezeigt: Demnach hat sich die Zahl der Frauen in Deutschland, die einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit mit mehr als 20 Wochenstunden nachgehen, im Zeitraum von 1991 bis 2019 deutlich mehr als verdoppelt (von 1,663 auf 3,583 Millionen) (DESTATIS 2020).¹

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass eine Abschaffung der Sonderregelungen für Minijobs politisch ggf. dadurch erleichtert und flankiert werden könnte, dass ein zeitlich befristeter Bestandsschutz für bereits bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für einen Zeitraum von z.B. drei Jahren vorgesehen würde. „Damit gäbe es zunächst keine ‚Verlierer‘ im Lager der aktuell geringfügig Beschäftigten und ihrer Familien. Beschäftigte und Unternehmen hätten Zeit, schrittweise in neue Erwerbsmuster und Personalstrategien hinein zu wachsen. Die hohe Fluktuation bei der geringfügigen Beschäftigung vor allem bei Jugendlichen und Saisonkräften würde die Zahl der Minijobs schnell zurückgehen lassen. Minijobber*innen, die sich langfristig auf diesen Zuverdienst im Haupt- oder Nebenjob eingerichtet haben, blieben zunächst geschützt, während neu abgeschlossene Arbeitsverträge den veränderten Regeln folgen müssten“ (Bosch/Weinkopf 2017).

Quellen

Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia (2017): Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. www.gleichstellungsbericht.de

Bundesagentur für Arbeit (2021): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Januar.

DESTATIS (2020): Erwerbstätigkeit – Kernerwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen – Atypische Beschäftigung. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/atyp-kernerwerb-erwerbsform-zr.html>

Fischer, Gabriele u.a. (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS. Nürnberg. IAB.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011): Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf.

Statista (2019): Engpassberufe nach durchschnittlicher Vakanzzeit in Deutschland im Jahr 2019. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/420385/umfrage/vakanzzeit-von-sozialversicherungspflichtigen-arbeitsstellen-ausgewahlter-engpassberufe-in-deutschland/>

Waltermann, Raimund (2010): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Gutachten für den 68. Deutschen Juristentag. Bonn.

¹ Zu berücksichtigen ist hierbei, dass sich diese Auswertung auf sogenannte „Kernerwerbstätige“ beschränkt: Sie umfasst nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, die nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil- sowie Freiwilligendienst waren.

Information für den Ausschuss

Handelsverband Deutschland - HDE - e.V.

Unaufgeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Februar 2021 um 12:30 Uhr zum

- a) Antrag der Abgeordneten Uwe Witt, René Springer, Jürgen Pohl, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD
Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte durch eine dynamische Kopplung an die Inflation – BT-Drucksache 19/25807
- b) Antrag der Abgeordneten Pascal Kober, Michael Theurer, Jens Beeck, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP
Minijobs dynamisieren – BT-Drucksache 19/24370
- c) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen – Sozialversicherungssysteme stärken – BT-Drucksache 19/24003

siehe Anlage

Stellungnahme

zu den Drucksachen:

- a) Antrag der Fraktion der FDP: „*Minijobs dynamisieren*“ (BT-Drs. 19/24370)
- b) Antrag der Fraktion DIE LINKE: „*Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführen – Sozialversicherungssysteme stärken*“ (BT-Drs. 19/24003)
- c) Antrag der Fraktion der AfD: „*Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügige Beschäftigte durch eine dynamische Koppelung an die Inflation*“ (BT-Dr. 19/25807)

Stand: 17. Februar 2021



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 540 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

In Deutschland sind mehr als 3 Millionen Arbeitnehmer bei einem Einzelhandelsunternehmen beschäftigt. Damit ist der Einzelhandel als Branche einer der größten Arbeitgeber in Deutschland. Der aktuellen Statistik der Bundesagentur für Arbeit ist jedoch zu entnehmen, dass sich der seit Jahren rückläufige Trend bei den geringfügig Beschäftigten (fortan: Minijobber) im Einzelhandel durch den ersten Lockdown im Frühjahr 2020 deutlich beschleunigt hat. So ist deren Anzahl in der Branche im Vorjahresvergleich (Stichtag 30.06.2020) nochmals um knapp 22.000 (auf 790.000) zurückgegangen. Trotz der stark rückläufigen Tendenz sind Minijobs weiter von großer Bedeutung, um etwa die branchentypischen Stoßzeiten und Auftragsspitzen im Einzelhandel abzufedern. Die Minijobber haben sich zudem auch in der aktuellen Pandemie als wichtige Stütze erwiesen. **Der HDE fordert möglichst bald die Anhebung der starren Verdienstgrenze für Minijobs auf 600 Euro pro Monat.**

II. Position des HDE

Der HDE setzt sich seit Langem für eine Erhöhung der starren Verdienstgrenze auf 600 € pro Monat für Minijobs ein. Regelmäßige Entgelterhöhungen in den letzten Jahren haben dazu geführt, dass die Minijobber immer weniger Stunden arbeiten können. Mit dieser starren Verdienstgrenze reduziert sich mit den Jahren die Attraktivität der Minijobs nicht nur für Arbeitgeber, sondern auch für Arbeitnehmer deutlich, da diese aufgrund des regelmäßigen Anstiegs der Verbraucherpreise über immer weniger Kaufkraft verfügen. Die Anhebung der Verdienstgrenze auf 600 € im Monat ist damit längst überfällig. Nach dieser Anhebung der starren Verdienstgrenze sollte sodann auch noch eine automatische Anpassung der Verdienstgrenze bei Minijobs anhand der allgemeinen Lohnentwicklung erfolgen (z. B. nach drei Jahren), um einer schleichenden Entwertung entgegenzuwirken.

Trotz der stark rückläufigen Tendenz sind Minijobs für die Einzelhandelsbranche weiter von großer Bedeutung, um etwa Stoßzeiten und Auftragsspitzen abzufedern. Dies gilt aktuell mehr denn je. So helfen seit Beginn der Pandemie zahlreiche zusätzliche Minijobber, die Versorgungssicherheit im Lebensmitteleinzelhandel zu gewährleisten. Insbesondere die noch bis zum 31. Dezember 2021 befristete Regelung zur Anrechnungsfreiheit von Einkommen aus Minijobs, die während des Bezugs von Kurzarbeitergeld aufgenommen wurden, hat sich in der Praxis sehr bewährt. Eine Verlängerung dieser Regelung sollte daher rechtzeitig geprüft werden. Aber auch unabhängig von der aktuellen Situation rund um die Corona-Pandemie sind Minijobs wegen der weiter zunehmenden Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch immer neue (befristete) Teilzeitanprüche ein wichtiges Instrument bei der Füllung der dadurch vermehrt auftretenden Besetzungslücken. Der Vorteil, das Entgelt „brutto für netto“ auszahlen zu können, ist hier regelmäßig das entscheidende Argument, um entsprechend qualifiziertes Personal für Tätigkeiten mit häufig auch sehr geringem Stundenumfang zu gewinnen.



Minijobs sind übrigens auch bei den Arbeitnehmern sehr beliebt und werden außerdem in der Praxis zumeist ausdrücklich angefragt. Insbesondere von Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Lebensumstände (bspw. Studium, Pflege, Kinderbetreuung) nicht in der Lage sind, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, oder schlicht um die Rente aufzubessern. Zudem ist der Minijob nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit oft nur die erste Etappe in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung („Brückenfunktion“).

Zuletzt wurde die Verdienstgrenze zum 01.01.2013 von 400 auf 450 Euro angehoben. Im Einzelhandel hat dies damals nachweislich übrigens nicht zu einem Anstieg der Minijobs geführt. Der seit vielen Jahren rückläufige Trend bei den Minijobs in der Branche setzte sich trotz insgesamt steigender Beschäftigungszahlen im sozialversicherungspflichtigen Bereich dennoch fort. Ein sprunghafter Anstieg der Minijobs ist also trotz der Anhebung der Verdienstgrenze auch dieses Mal nicht zu erwarten. Letztlich geht es darum, der fortschreitenden Entwertung des Minijobs effektiv entgegenzutreten und den Minijob perspektivisch zu erhalten.

Zu häufige Anpassungen der Verdienstgrenze bei Minijobs sind dafür nicht zwingend erforderlich und könnten wegen des zusätzlichen bürokratischen Aufwands sogar kontraproduktiv sein. Das gilt insbesondere für eine dynamische Koppelung an die jeweiligen Anhebungsstufen des gesetzlichen Mindestlohnes. So sieht der letzte Beschluss der Mindestlohnkommission 2020 sogar vier Anhebungsstufen bis zum 01.07.2022 vor. Diese Stufen jeweils zeitgleich auch bei der Minijob-Verdienstgrenze nachzuvollziehen ist nicht sinnvoll und zu bürokratisch. Zudem suggeriert eine Bindung an die Mindestlohnerhöhungen, dass Minijobber regelmäßig nur den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Ein Blick in die Praxis zeigt aber, dass dies zumeist gar nicht der Fall ist. Vielmehr wird der Minijob neben den bereits benannten Arbeitnehmergruppen (s. o.) häufig genug auch von gutverdienenden Personen etwa mit akademischer Ausbildung genutzt, um sich im Nebenjob noch etwas hinzuzuverdienen, beispielsweise um sich einen individuellen Wunsch zu erfüllen oder ein finanzielles Ziel zu erreichen.

Mit Blick auf die zentrale Bedeutung der Minijobs für die Wirtschaft (noch dazu in der aktuellen Pandemie) sind Forderungen, nach der jede abhängige Beschäftigung ab dem ersten Euro der vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen soll, strikt abzulehnen. Dies würde faktisch das Ende der Minijobs bedeuten, weil der entscheidende Vorteil, den Arbeitnehmern das Entgelt „brutto für netto“ auszuzahlen, entfiel. Aufgrund der dann fälligen Abzüge wären Beschäftigungen mit geringen Stundenvolumen für Arbeitnehmer schlicht nicht mehr attraktiv genug. Abzulehnen sind zudem auch Forderungen nach einer Mindeststundenanzahl in Höhe von 22 Stunden, von der nur auf Wunsch der Beschäftigten nach unten abgewichen werden darf. Dabei handelt es sich um einen erheblichen nicht hinnehmbaren Eingriff in die Arbeitsvertragsfreiheit. Aufgrund des demografischen Wandels sowie eines weiter fortschreitenden Fachkräftemangels dürfte diese Forderung auch wenig praxisrelevant sein.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass es zur Steigerung der Tarifbindung in aller erster Linie attraktiver, moderner und praxistauglicher Tarifverträge bedarf, die möglichst frei von staatlicher Einflussnahme zwischen den Sozialpartnern verhandelt werden. Um die Gestaltungskraft der Sozialpartner zu fördern, bedarf es wieder mehr Spielraum, etwa durch zusätzliche Öffnungsklauseln im Gesetz auf Basis des Status quo. Wichtig wäre es zudem, dass der Gesetzgeber endlich die Voraussetzungen für eine modulare Tarifbindung schafft. Dies fördert die Attraktivität von Tarifverträgen und ist zudem mittelstandsfreundlich. Gleichzeitig muss auch die Tarifautonomie gewahrt bleiben. Forderungen nach einer ausschließlich politisch motivierten überproportionalen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und weiteren Erleichterungen bei der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen (AVE) sind daher strikt abzulehnen.



III. Zusammenfassung

Der HDE begrüßt die Forderungen nach einer Anpassung und Dynamisierung der starren Verdienstgrenze für 450-Euro-Minijobber. Diese gehen aber noch nicht weit genug: **Der HDE fordert stattdessen möglichst bald eine Anhebung der starren Verdienstgrenze für Minijobs auf 600 Euro pro Monat.** Dies ist dringend erforderlich, um der schleichenden Entwertung dieser bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen beliebten Arbeitsform effektiv entgegenzuwirken. Auch die weiteren Forderungen nach einer Dynamisierung der Verdienstgrenze sind zu begrüßen, wenngleich zu häufige Anpassungen der Verdienstgrenze auch kontraproduktiv und bürokratisch sein können. Eine automatische Koppelung der Verdienstgrenze an die Mindestlohnentwicklung suggeriert zudem zu Unrecht, dass Minijobber stets nur den gesetzlichen Mindestlohn verdienen würden.