

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

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 Rahmenarifvertrag, 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)				Stunden bis Erreichen der Grenze von	entspricht Stunden pro Tag (bei 21,75 Arbeitstagen/Mo)
gültig ab	West	Veränderung	Kumulierte Lohnerhöhung	450 €	
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