

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



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, Klebeffekt (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 missbrauchs anfällig. 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 Zeitstunde 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>).