

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 Gleitzonenbeschäftigung („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 Gleitzonenbeschäftigung 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 Nettoauszahlbetrag 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 Vollzeitarbeitsverhältnis (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 verräumt 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 Individualversteuerung oberhalb von 450,- €, die beide trotz „mehr brutto“ in der Regel zu einer drastischen Reduzierung des Nettoauszahlbetrages 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 Beispieldaten 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 hunderttausendfachen 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 Gleitzonenformel 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 Nettoauszahlbetrages 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 Nettolohneinbußen 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 langsamem 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 Spaltenverbänden der Sozialpartner überlässt.

Da der Abschluss von Tarifverträgen das Ergebnis eines Verhandlungsprozesses demokratisch legitimierter 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, dass 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 Tarifvertragsge- setz 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 Spaltenvertreter 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 Tariferhöhungen 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 Vorschlags 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 Beitragsatz 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 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 Gesamtbeitragssatz 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 einen 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 %