

## **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 widerspricht 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 hinzuzuverdienen. 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 Hinzuerdienstregelungen 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](mailto: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.