20. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache **20(11)57**

28. April 2022

Information für den Ausschuss
Zentralverband Deutsches Baugewerbe

Stellungnahme zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung - BT-Drucksache 20/1408

Siehe Anlage

BUNDESVEREINIGUNG
BAUWIRTSCHAFT

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks

Bundesverband Garten- Landschafts- und Sportplatzbau e.V.

Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz

Bundesverband Metall – Vereinigung Deutscher Metallhandwerke

Bundesverband Gerüstbau

Bundesverband Rollladen + Sonnenschutz

Deutscher Holzfertigbauverband

Tischler Schreiner Deutschland

Zentralverband des Deutschen Baugewerbes

Zentralverband des Deutschen Dachdecker-handwerks

Zentralverband Raum und Ausstattung

Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke

Zentralverband Sanitär Heizung Klima

Zentralverband Schilder und Lichtreklame

Bundesverband des Schornsteinfeger-handwerks

Bundesvereinigung Bauwirtschaft | Postfach 080352 | 10003 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Arbeit und Soziales
Herrn Ausschussvorsitzenden
Bernd Rützel
Platz der Republik 1
11011 Berlin
Nur per E-Mail: arbeitundsoziales@bundestag.de

Berlin, 28. April 2022

BT-Drucksache 20/1408
Gesetzesentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Sehr geehrter Herr Rützel,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir übersenden Ihnen nachfolgend unsere Stellungnahme verbunden mit der Bitte, diese auch an Ihre Ausschussmitglieder weiterzugeben.

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

Rechtsanwalt Heribert Jöris
(Syndikusrechtsanwalt)
Zentralverband Deutsches Baugewerbe
in Vertretung für Bundesvereinigung Bauwirtschaft

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

Stellungnahme der Bundesvereinigung Bauwirtschaft

zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung
zum Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

vom 20. April 2022

Vorbemerkung:

In der Bundesvereinigung zusammengeschlossen sind 15 Verbände des Bau- und Ausbaugewerbes. Sie vertritt bundesweit 370.000 Betriebe und 3,4 Mio. Beschäftigte der Bau- und Ausbauwirtschaft. Die Mitgliedsbetriebe erbringen fast 80 % der Leistung der gesamten bauausführenden Wirtschaft in Deutschland.

Fast alle Mitgliedsverbände der Bundesvereinigung sind Tarifträgerverbände auf Bundesebene oder Spitzenverbände regionaler Tarifträgerverbände. Diese Tarifverträge regeln nicht nur Stundenlöhne und Monatsgehälter, sondern im Regelfall auch weitere Lohnbestandteile wie Zulagen und Zeitzuschläge. Sechs der unter dem Dach der Bundesvereinigung zusammengeschlossenen Tarifträgerverbände haben für ihre Branchen allgemeinverbindliche Mindestlohntarifverträge abgeschlossen, die für mehr als die Hälfte der Beschäftigten der Bauwirtschaft einschlägig sind. Dies trägt dazu bei, dass nach den Zahlen des IAB die Bauwirtschaft nach der öffentlichen Verwaltung im Bereich der Privatwirtschaft mit großem Abstand der Wirtschaftszweig mit der höchsten Tarifbindung der Betriebe (49 %) ist. Dies zeugt von einer funktionierenden Tarifpolitik mit starken Sozialpartnern. Die abgeschlossenen Tarifverträge und Mindestlohntarifverträge liegen ausnahmslos oberhalb des Niveaus des aktuellen gesetzlichen Mindestlohns – aber in einigen Branchen-Tarifverträgen teilweise unter dem mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf angepeilten neuen Niveau von 12,- €.

Die Bau- und Ausbauwirtschaft weist unter allen Branchen in Deutschland den geringsten Anteil an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und Teilzeitbeschäftigung auf. Der Anteil der Minijobber beträgt weniger als 3 % an allen Beschäftigungsverhältnissen, der Teilzeitanteil bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beläuft sich auf 6 % und liegt damit jeweils im Branchenvergleich im untersten Spektrum. Eine höhere Zahl von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung ist allerdings in der Gebäudereinigungsbranche zu finden, die ebenfalls Mitglied der Bundesvereinigung Bauwirtschaft ist, aber von der amtlichen Statistik nicht unter dem Begriff des Baugewerbes erfasst wird. Hier beträgt der Anteil 31,99 % .

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

A. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

I. Grundsätzliche Positionierung

1.

Die Mitgliedsverbände der Bundesvereinigung Bauwirtschaft setzen sich für eine weitestgehend tarifautonome Gestaltung der Entlohnung ein. Dies nicht als bloßes Lippenbekenntnis zu der durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie, also dem Grundrecht auf eine koalitionsmäßige Betätigung. Hintergrund ist vielmehr die Überzeugung, dass die Tarifvertragsparteien eher als der Gesetzgeber in der Lage sind, eine faire, gerechte und von Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite gleichermaßen akzeptierte Mindestentlohnung zu vereinbaren - individuell und passend auf die jeweilige Branche und - ohne bestehende funktionierende Tarifsysteme zu gefährden. Dies schließt die Existenz eines gesetzlichen Mindestlohns nicht zwingend aus, verpflichtet aber den Gesetzgeber dazu, bei dessen Weiterentwicklung große Sorgfalt walten zu lassen, um Flurschäden für bestehende Tarifverträge nach Möglichkeit zu vermeiden. Genau diese Sorgfalt lässt die vorgeschlagene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,- € vermissen.

2.

Denn bedenklich ist, dass der Gesetzgeber durch die vorgeschlagene Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns seine im Gesetzgebungsverfahren zum Tarifautonomiestärkungsgesetz gegebene Zusage, dass über die weitere Fortentwicklung alleine die Mindestlohnkommission entscheidet, bricht:

> Zitat aus der Gesetzesbegründung des Tarifautonomiestärkungsgesetzes,
> BT-Drucksache 18/1558, zu A. II.3., Seite 28/29:

„Über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet die Mindestlohnkommission. Um einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen, orientiert sich die Mindestlohnkommission bei ihren Entscheidungen insbesondere an der Entwicklung der Tariflöhne. Der mit einem angemessenen Mindestlohn angestrebte Mindestschutz wird institutionell abgesichert, indem für die Anpassungen des Mindestlohns auf den Sachverstand der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betrauten Tarifpartner zurückgegriffen wird. Eine inhaltliche Abänderung der von der Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Höhe des Mindestlohns durch den Verordnungsgeber ist nicht möglich.“

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

3.

Das Vertrauen der Tarifvertragsparteien darauf, dass der Gesetzgeber sich weiterer Eingriffe in die Tariflöhne enthält, wäre damit bei Erlass des Gesetzes, der einen Präzedenzfall schaffen würde, unwiederbringlich verloren. Vielmehr würde damit das Signal gegeben, dass die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, der praktisch die Untergrenze des tarifpolitischen Spielraums definiert, am Ende zum Spielball der Politik und zur Wahlkampfmunition wird.

Schon die Gesetzesbegründung lässt den unmissverständlichen Schluss zu, dass der Gesetzgeber keineswegs gewillt ist, sich zukünftig aus der Lohnfindung herauszuhalten. Denn der Gesetzesentwurf hat unter A.I. für die Höhe des Mindestlohns eigene, über die in § 9 Abs. 2 MiLoG definierten Abwägungen hinausgehende Bemessungskriterien entwickelt. Diese Bemessungskriterien liegen jedoch ausnahmslos in der Hand des Gesetzgebers: Soweit der Gesetzentwurf darauf verweist, dass Maßstab sei, ob „bei Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung ein alleinstehender Arbeitnehmer seinen Lebensunterhalt regelmäßig bestreiten kann, ohne auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen zu sein“, ist darauf hinzuweisen, dass die Frage, wer wann zu welchen Bedingungen ergänzende Sozialleistungen in Anspruch nehmen kann, vom Gesetzgeber entschieden wird („Hartz IV“). Soweit weiterhin auf die steigenden Lebenshaltungskosten verwiesen wird, blendet der Gesetzentwurf aus, dass letztendlich für die Frage, ob ein Einkommen auch auskömmlich ist, die Belastung der Einkommen mit Steuern und Abgaben, die ebenfalls vom Gesetzgeber festgelegt werden, eine sehr große Rolle spielen.

4.

Die drastische Erhöhung auf 12,- € greift auch in die Tarifautonomie ein. Betroffen sind sowohl Branchen mit Tariflöhnen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, da diese niedrigeren Tarifentgelte durch die Erhöhung auf 12,- € „überholt“ werden, als auch Branchen mit Tariflöhnen oberhalb von 12,- €, da die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auch Druck auf die darüber liegenden Tariflöhne ausübt, insbesondere wenn diese eine besondere Erschwernis oder besondere Anforderungen honorieren sollten.

Aufgabe bzw. Sinn und Zweck der Lohntarifverträge bzw. der Tarifgitter ist es, für Tätigkeiten mit unterschiedlichen körperlichen und/oder geistigen Anforderungen ein unterschiedliches Lohnniveau festzulegen. Tätigkeiten mit geringeren Anforderungen sollen geringer entlohnt werden als solche mit höheren Anforderungen. Werden nun untere Lohngruppen durch eine Erhöhung des Mindestlohns “überholt“, führt dies dazu, dass Tätigkeiten mit unterschiedlich gewichteten Anforderungen gleich vergütet werden müssen. Ungleiches wird dann gleich behandelt. Der gesetzliche Mindestlohn setzt sich damit über die Bewertung der Tätigkeiten, die von den Tarifvertragsparteien festgelegt wurden, hinweg.

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

5.

Dieses Hinwegsetzen über die Wertung der Tarifvertragsparteien betrifft auch solche Branchen, bei denen der neue gesetzliche Mindestlohn noch unterhalb der eigenen untersten Vergütungen liegt. Denn die Festlegung eines Mindestlohns in Höhe von 12,- € unabhängig von der Branche oder ausgeübten Tätigkeit bzw. der damit in Verbindung stehenden Anforderungen übt einen Druck zur Anpassung auch der darüber liegenden Tarifentgelte aus, sofern die Tarifvertragsparteien durch einen Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn besonderen Umständen einer Branche Rechnung tragen wollten.

6.

Am Ende ist dadurch zu befürchten, dass die Lohngitter unter Druck geraten, insbesondere in den Fällen, in denen diese Lohngitter die Abstände zu den unteren oder oberen Lohngruppen auf der Basis eines sogenannten Ecklohns mit festgelegten Zu- bzw. Abschlägen festlegen. Die Folgen wären die Tarifabschlüsse aller Lohngruppen unter dem Gesichtspunkt des Abstandsgebotes, damit entsprechend höhere Personalkosten und dadurch mittelbar oder unmittelbar ein weiterer und erheblicher Anstieg der Baupreise sowie der Inflation.

7.

Sofern Tarifvertragsparteien eigene Branchen-Mindestlöhne festgelegt haben, um damit nach unten ein Einkommen in Höhe des Existenzminimums zu gewährleisten, stehen diese von ihrem Zweck her nun in einem Konkurrenzverhältnis zum gesetzlichen Mindestlohn, da Letzterer laut Gesetzesbegründung die gleiche Zwecksetzung für sich reklamiert. Daher ist nicht auszuschließen, dass in einzelnen Branchen nun entsprechende Tarifverträge nicht mehr neu abgeschlossen werden – also am Ende die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Rückgang von Tarifverträgen führt. Dies könnte insbesondere dort der Fall sein, wo bereits einmal tarifliche Regelungen durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns überholt wurden, wenn dies nun erneut droht.

8.

Ein höherer Mindestlohn wirkt vor dem Hintergrund der deutlich niedrigeren Ausbildungsvergütungen nach unserer Einschätzung auch demotivierend in Hinblick auf eine Ausbildungsbereitschaft Jugendlicher. Der Verlockung, aus Sicht eines Jugendlichen schnell viel Geld ohne Ausbildung zu verdienen, werden viele nicht widerstehen.

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

II. Zu den Regelungen im Einzelnen:

Zu Artikel 1 Nr. 1:

Das Inkrafttreten der Erhöhung bereits ab 1. Oktober 2022 lässt außer Acht, dass für die zuletzt beschlossene Erhöhung des Mindestlohns eine Laufzeit bis mindestens 31. Dezember 2022 vorgesehen war. Dies ergibt sich aus § 9 Abs. 1 Satz 2 MiLoG, wonach ein Beschluss über die Anpassung des Mindestlohns alle zwei Jahre zu erfolgen hat. Dabei ist der zeitliche Vorlauf in § 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG geregelt. Eine Erhöhung dürfte bereits danach erst zum 1. Januar 2023 erfolgen. Durch das Vorziehen der Erhöhung wird insbesondere die Planungssicherheit der Betriebe beeinträchtigt, die bei der Kalkulation ihrer Angebote auch auf die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zurückgreifen, bspw. für nicht von Tarifverträgen erfasste Tätigkeiten.

Die extrem kurzfristige Erhöhung des Mindestlohns macht es auch letztlich betroffenen Tarifträgerverbänden schwer, eine Anpassung der Tarifentgelte vorzunehmen, sofern und soweit diese aktuell unterhalb des Niveaus von 12,- € liegen. So ist daran zu erinnern, dass das Tarifautonomiestärkungsgesetz hierfür Übergangsregelungen (in der Urfassung § 24 Satz 1 MiLoG) vorgesehen hat, die in dem vorgelegten Gesetzesentwurf fehlen. Daher muss das Datum der Erhöhung auf einen späteren Zeitraum verlegt werden. Weiterhin muss für noch laufende allgemeinverbindliche Mindestlohn-Tarifverträge eine Übergangsregelung geschaffen werden.

Auch ist der Umfang der Anpassung abzulehnen. Die Erhöhung beträgt, ausgehend von dem ab 1. Juli 2022 einschlägigen gesetzlichen Mindestlohn von 10,45 €, 14,8 %. Derartige Kostensteigerungen in so kurzer Zeitspanne sind nicht akzeptabel, vor allen Dingen für die Unternehmen nicht kalkulierbar. Sie widersprechen auch jeglicher Praxis in Zusammenhang mit Lohnfindungsprozessen wie beispielsweise Tarifverhandlungen oder betrieblichen Lohnfestsetzungen.

Insoweit wird die drastische und kurzfristige Neuregelung des Mindestlohnes dazu führen, dass diejenigen Unternehmen, die sich bereits unter Konkurrenzdruck vertraglich zur Vornahme bestimmter Werk- und Dienstleistungen zu scharf kalkulierten Einheitspreisen verpflichtet haben, mitunter nicht mehr kostendeckend arbeiten können. Diese Situation dürfte im Baugewerbe aufgrund des bestehenden Konkurrenzdrucks sowie der langen Planungszeiten nicht die Ausnahme, sondern den Regelfall darstellen.

Zu Artikel 1 Nr. 2:

Die Regelung sieht vor, dass die Mindestlohnkommission bereits nach einer Laufzeit des erhöhten Mindestlohns von 15 Monaten eine weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns vornehmen kann. Auch dies widerspricht der Regelung nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG, die den Unternehmen Planungs-

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

sicherheit geben soll. Von daher sollte vorgesehen werden, dass eine weitere Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns frühestens in 2025 erfolgen darf. Dieser Zeitraum wird auch notwendig sein, um ggfs. mit wissenschaftlicher Begleitung festzustellen, welche Effekte der erhöhte Mindestlohn auf die Beschäftigung hat.

Zu Artikel 2 Nr. 1 und 2:

Die vorgeschlagenen Erhöhungen der Grenzwerte für die Dokumentationspflichten führen faktisch dazu, dass nahezu jedes (tarifliche) Arbeitsverhältnis in Deutschland davon erfasst wäre. Die nach § 1 Abs. 1 Satz 1 festgelegten 348 Stunden würden auf der Basis eines Mindestlohns von 12,- € einen Grenzwert von 4.176,- € monatlich bedeuten, die in Satz 2 vorgeschlagene Berechnung einen Grenzwert von 2.784,- €. Ausgehend von einer monatlichen Arbeitszeit von 173 h (40-Stunden-Woche) wären davon beispielsweise im Bauhauptgewerbe mit Ausnahme der obersten Lohngruppen alle Lohngruppen sowie die Hälfte der Gehaltsgruppen von Satz 1 erfasst, von Satz 2 die untersten beiden Gehalts- und Lohngruppen.

Wir halten die Grenzwerte für überhöht, da sie von einer realitätsfernen Extrembetrachtung ausgehen, die faktisch auf keine Arbeitsverhältnis zutreffen werden, so unnötige Bürokratie für den Großteil der Beschäftigungsverhältnisse kreieren würden und auch den Zoll mit zusätzlichen routinemäßigen Kontrollen von Arbeitsverhältnissen belasten, bei denen Mindestlohnverstöße in der Regel nicht vorkommen. Wir regen daher an, sich bei der Festlegung der Grenzwerte nicht an Extremwerten zu orientieren, sondern von realistischeren Betrachtungen auszugehen. Diese sollten von einer 10-stündigen Beschäftigung an 5 Wochentagen in 4,33 Wochen, also 216 Stunden pro Monat ausgehen, so dass bei der Zugrundelegung von 12,- € Mindestlohn ein Wert in Höhe von 2.598,- € angemessen wäre; selbst bei Zugrundelegung einer 6-Tage-Woche betrüge der Wert maximal 3.117,60 € (260 Stunden/Monat).

III. Weitere Änderungsvorschläge:

Die anstehende Gesetzesänderung sollte zum Anlass genommen werden, das Mindestlohngesetz an anderer Stellen zu überarbeiten:

Zu § 19 MiLoG:

Die bestehende Regelung über den Ausschluss von öffentlichen Aufträgen ist zu weitgehend. Nach § 19 MiLoG ist bereits bei fahrlässigem Verzug mit Lohnzahlungen oder fahrlässigem Nichteinhalten der Dokumentationspflichten ein Ausschluss der Teilnahme an der Vergabe öffentlicher Aufträge vorgesehen, wenn eine Geldbuße von 2.500,- € ausgesprochen wurde. Es kann damit zu einer zweifachen Bestrafung des betroffenen Arbeitgebers kommen, ohne dass das Bußgeldverfahren rechtskräftig

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

abgeschlossen bzw. überhaupt erst durchgeführt wurde. Der Ausschluss von öffentlichen Aufträgen kann für Bauunternehmen, die schwerpunktmäßig weit überwiegend oder ausschließlich mit der öffentlichen Hand zusammenarbeiten (bspw. Straßenbau-Unternehmen), existentielle Wirkung haben. Von daher sollte die Regelung zukünftig vorsehen, dass ein Ausschluss von Auftragsvergaben erst erfolgen darf, wenn über das Bußgeldverfahren rechtskräftig entschieden wurde und der Unternehmer wiederholt und in schwerer Weise gegen die besonders bedeutsamen Pflichten des Mindestlohngesetzes verstoßen hat.

B. Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

1. Anhebung der Höchstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigung („Minijobs“):

Vorbemerkung:

Das geringfügige Beschäftigungsverhältnis gehört zu einer umstrittenen, aber gesetzlich geregelten regulären Form der Beschäftigung. Hintergrund ist dabei im Wesentlichen die Frage, ob und in welchem Umfang auch bei dieser Beschäftigungsform eine soziale Absicherung der Beschäftigten gewährleistet sein muss und wie die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Gestaltung so gewährleistet werden kann, dass keine materiellen Fehlanreize gesetzt werden, die ein Verharren in der Beschäftigungsform des Minijobs gegenüber einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung begünstigen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf hält dabei an der etablierten Gestaltung der geringfügigen Beschäftigung weitgehend fest und konzentriert sich an dieser Stelle nahezu ausschließlich darauf, die bestehehnde Höchstgrenze an die zwischenzeitliche Entgeltentwicklung anzupassen und durch Verknüpfung mit dem jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn zu dynamisieren sowie Übergangsregelungen zu schaffen. Insoweit geht der Vorschlag der Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze im Kern in die richtige Richtung, ist aber an einzelnen Stellen korrekturbedürftig.

Zu Artikel 7 Nr. 3.c): Einfügung von § 8 Absatz 1a SGB IV:

Die Koppelung der Geringfügigkeitsgrenze an die jeweilige Höhe des gesetzlichen Mindestlohns stellt ein sehr bedenkliches Signal dar. Denn dies legt nahe, derartige Beschäftigungsverhältnisse in der betrieblichen Praxis von der Anwendung tariflicher Regelungen nahezu vollständig auszunehmen und ausschließlich mit einem Entgelt in Höhe des gesetzlichen Mindeststundenlohns zu vergüten. Eine andere Handhabung wäre praktisch nur möglich, wenn entweder ein Stundenkontingent unterhalb des Berechnungsmodells des Gesetzesentwurfes vereinbart würde, weil dann auch noch ein geringfügig höherer tariflicher Stundenlohn oder tarifliche Zuschläge gezahlt werden könnten, ohne dass die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Daher muss davon ausgegangen werden, dass diese konkrete Ausgestaltung der Höhe nachteilige Auswirkungen in Hinblick auf eine Anwendung tariflicher

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk
Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419
info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

Regelungen im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen haben könnte. Es sollte daher erwogen werden, ob eine Dynamisierung des Grenzwertes für geringfügige Beschäftigung besser durch eine Anbindung an andere, näherliegende Werte aus dem Sozialversicherungsrecht - bzw. der Beitragsbemessungsgrenze zur Arbeitslosenversicherung - angeknüpft werden kann.

Zu Artikel 7 Nr. 3c): Einfügung § 8 Absatz 1b SGB IV:

Durch die Beschränkung der Überschreitungsmöglichkeit nur auf „unvorhersehbare Einmalzahlung“ schafft das BMAS die bisherige Möglichkeit zur dreimal jährlichen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze aufgrund unvorhersehbarer Ereignisse, wie z.B. Krankheitsvertretungen, ersatzlos ab. Das BMAS vernichtet hierdurch gezielt und ohne jede Notwendigkeit ein wichtiges Flexibilisierungsinstrument, welches sich gerade in der Pandemie bewährt und zeitweise auf fünfmal jährlich ausgebaut wurde.

Es wäre ehrlicher gewesen, die Abschaffung der Überschreitungsmöglichkeit wegen unvorhersehbarer Überstunden (z.B. Krankheitsvertretung, Quarantäne) offen zu kommunizieren, statt durch veränderte Begrifflichkeiten („Einmalzahlung“) zu verschleiern. Einmalzahlungen können nur Prämien, gewinnabhängige Tantiemen etc. sein, aber niemals Entgelt für geleistete Stunden.

Zu Artikel 6 Nr. 5 b): Einfügung von § 454 Absatz 2 SGB III:

Die Regelung sieht lediglich eine Übergangsregelung bei der erstmaligen Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze von derzeit 450,00 € auf 520,00 € vor. Nach der Regelungstechnik des Gesetzes würde jedoch jede Änderung des gesetzlichen Mindestlohns die Frage aufwerfen, wie nun Betroffene, die von der höheren Grenze „eingeholt“ werden, darauf reagieren können. Die Gesetzesbegründung spricht davon, dass es einer weiteren Übergangsregelung nicht bedarf, da *„sich die Betroffenen auf die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze einstellen und ihre Beschäftigungsbedingungen zeitnah anpassen, sofern sie ihren Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung erhalten wollen*“. Offensichtlich geht die Gesetzesbegründung davon aus, dass der betroffene Arbeitnehmer ein alleiniges Gestaltungsrecht hat, seine Arbeitsbedingungen passend zu machen. Woraus sich dieses Recht ergibt, einseitig womöglich arbeitsvertragliche Vereinbarungen ggfs. sogar ohne Einhaltung irgendeiner Form oder Frist ändern zu können, verschweigt die Gesetzesbegründung. Diese Regelung kann daher nur so ausgelegt werden, dass das Optionsrecht der Befreiung von der Versicherungspflicht nur einmalig einseitig durch den Betroffenen ausgeübt werden kann aus Anlass der vorgesehenen Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze zum 1. Oktober 2022.

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

Zu Artikel 8 Nr. 1: Anpassung von § 7 Absatz 2 SGB V:

Hier gilt das zu Artikel 6 Nr. 5 b) Gesagte ebenfalls.

Weitere Änderungsvorschläge:

Die anstehende Gesetzesänderung sollte zum Anlass genommen werden, die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung an anderen Stellen zu überarbeiten:

a. Die Einführung der Grundrente belegt exemplarisch, wie wichtig der Aufbau einer Alterssicherung in der Rentenversicherung durch kontiniuerliche Beitragsleistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Buchstäblich jeder Euro zählt. Vorhandende Defizite müssen später durch Leistungen an die Betroffenen ausgeglichen werden. Diese müssen wiederum aus Steuer- oder Beitragsmitteln finanziert werden. Von daher sollten sich die Regelungen des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses von dem bisherigen Grundsatz verabschieden, dass der geringfügig Beschäftigte alleine darüber entscheidet, ob er aus seinem Bruttogehalt den Rentenversicherungsbeitrag um 3,6 % auf volle Höhe aufstockt. Vielmehr sollte dieser Anteil verpflichtend abzuführen sein. Dieses wird zum jetzigen Zeitpunkt in der Praxis auch nicht zu Nettoeinbußen führen, da davon auszugehen ist, dass in der Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse durch das zeitliche Zusammenfallen von Mindestlohnerhöhung und Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze die damit einhergehende Erhöhung der Bruttomonats-einkommen von 450,00 € auf 520,00 € höher ist, als der darauf abzuführende Rentenversicherungsanteil.

b. Die Corona-Pandemie und der damit einhergehende Verdienstausfall für viele Minijobber infolge von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit haben gezeigt, dass die fehlende Absicherung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zu Problemen geführt hat, da durch den Minijob weder ein Anspruch auf ein Arbeitslosengeld noch auf Kurzarbeitergeld generiert wurde. Daher sollte zukünftig der bisherige pauschale Beitrag zur Krankenversicherung auch vor dem Hintergrund der ohnehin in der Regel bereits bestehenden Absicherung der Minijobber durch andere Tatbestände reduziert werden zu Gunsten eines an die Arbeitslosenversicherung abzuführenden Beitrags in Höhe des Regelbeitrages von aktuell 2,4 %.

2. Veränderung der Beitragsgestaltung im Übergangsbereich („Midijobs“):

Zu Artikel 7 Nr. 4 b): Einfügung von § 20 Absatz 2a SGB IV:

Die Regelung sieht eine drastische Veränderung der Gestaltung und Verteilung der Sozialversicherungsbeiträge oberhalb der Minijob-Grenze im Bereich der sogenannten „Midi-Jobs“ vor. Zuzugeben ist zwar ein gleitender Übergang bezogen auf die Beitragsbelastung des Arbeitgebers zwischen Mini- und

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de

Midijob. Doch bedeutet das konkret eine deutliche Mehrbelastung für die Arbeitgeber, die nun unmittelbar oberhalb der Minijob-Grenze einen Arbeitgeberanteil zum Sozial-versicherungsbeitrag von 28 % zu tragen hätten anstelle des bisherigen heutigen Anteils von derzeit 19,975 %. - also ein Kosten-antieg um 8,025 Prozentpunkte für die Arbeitgeberseite. Kurz gesagt bedeutet dies den endgültigen Ausstieg aus einer paritätisch finanzierten Sozialversicherung und eine Lastenverschie-bung zu Lasten der Arbeitgeber. Bedenkt man, dass die Neuregelung zudem auch noch zeitgleich mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns kommt, so bedeutet dies für die Masse der Teilzeitbeschäftigungs-verhältnisse in diesem Grenzbereich eine Erhöhung der Kosten in der Regel im zwei-stelligen Prozentbereich.

Dies gewinnt allein dadurch besondere Brisanz, als die Gesetzgebung den Arbeitgeber an verschiedenen Stellen dazu auffordert, den Teilzeitwünschen seiner Arbeitnehmer nach Möglichkeit zu entsprechen oder gar entsprechende Ansprüche der Arbeitnehmer zu generieren. Entsprechende Anspruchs-grundlagen finden sich beispielsweise im Teilzeit- und Befristungsrecht, bei der Pflege- und bei der Elternzeit. Der Wunsch nach Teilzeit oder auch nach Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung entspricht daher keineswegs immer und alleine den Interessen des Arbeitgebers, sondern er muss und will in einer Vielzahl von Fällen den Bedürfnissen und Wünschen des Arbeitnehmers Rechnung tragen. Wenn nun durch die geplante Regelung mit einer Teilzeitbeschäftigung eine derartige finanzielle Mehrbelastung der Arbeitgeber einherginge, würde dies faktisch die Diskussionen um die passgenaue Ausgestaltung der Arbeitszeit nur deutlich verhärten, keineswegs erleichtern.

Die Ausgestaltung der geplanten Regelung widerspricht dem Grundsatz, dass sich Arbeitsleistung und dafür gezahlter Arbeitslohn in entsprechenden Beitragszahlungen und daraus resultierenden Leistungs-ansprüchen niederschlagen. Dieser Grundsatz wurde bereits bei der bisherigen Regelung des Midijobs durchbrochen, um den Arbeitnehmern durch die bisherige Beitragsgestaltung ein höheres Nettoein-kommen zu gewährleisten, während gleichzeitig Sachleistungen der Sozialversicherungen ungeschmälert und Geldleistungen oftmals aufgrund der Berechnungsverfahren nur in unwesentlich geringem Umfang geschmälert wurden – auch hier ist die Grundrente ein aktuelles Beispiel.

Das Festhalten an den Regelungen des geringfügigen Beschäftigungsverhältnnisses, die eigentlich gesamtwirtschaftlich eine Ausnahmestellung einnehmen sollten, darf nun jedoch nicht dazu führen, in einem weiteren Bereich der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bis zu einem Bruttomonats-lohn von demnächst 1.600,00 € die tragenden Prinzipien der Finanzierung der Sozialversicherungen - die paritätische Finanzierung - auf den Kopf zu stellen. Vor diesem Hintergrund wird diese Regelung entschieden abgelehnt.

Berlin, den 28. April 2022
Bundesvereinigung Bauwirtschaft

Bundesvereinigung Bauwirtschaft
Das Deutsche Bau- und Ausbau-Handwerk

Kronenstraße 55-58
10117 Berlin
Tel : 030 / 20314 - 0
Fax: 030 / 20314 - 419

info@bv-bauwirtschaft.de
www.bv-bauwirtschaft.de