



---

## Schriftliche Stellungnahme

Professor Dr. Gerhard Bosch, Duisburg

---

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 16. Mai 2022 um 13:00 Uhr zum

- a) Gesetzentwurf der der Bundesregierung  
**Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung**  
20/1408
- b) Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
**Ausweitung der Minijobs konterkariert Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns**  
20/1503

**Siehe Anlage**

## **Stellungnahme zum**

**„Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung eines Gesetzes zur dynamischen Beitragsentlastung in der Arbeitslosenversicherung“ BT-Drucksache 20/1408 vom 13.4. 2022**

**und**

**Antrag der Abgeordneten Susanne Ferschl, Gökay Akbulut, Matthias W. Birkwald, Ates Gürpınar, Jan Korte, Pascal Meiser, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion DIE LINKE: „Ausweitung der Minijobs konterkariert Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns“ BT-Drucksache 20/1503 vom 26.4. 2022**

### **1. Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € zum 1.10. 2022**

Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8.50 € im Jahre 2015 war eine Reise in unbekanntes Gelände. Bis dahin hatte der Staat sich aus der Lohnsetzung herausgehalten. Diese Zurückhaltung war geboten, solange die Tarifpartner autonom Tarifverträge aushandelten, die faire Löhne sicherten. Der sozialpartnerschaftliche Konsens zur Selbstregulierung erodierte allerdings ab Mitte der 90er Jahre in einer wachsenden Zahl von Branchen und Unternehmen. Mit der abnehmenden Tarifbindung und der Zunahme von Geschäftsmodellen, die auf Niedriglöhnen basieren, wurde der Staat zum Handeln gezwungen, um dem Lohnunterbietungswettbewerb auf Kosten unseres Sozialsystems und gesellschaftlichen Zusammenhalts eine Grenze zu setzen.

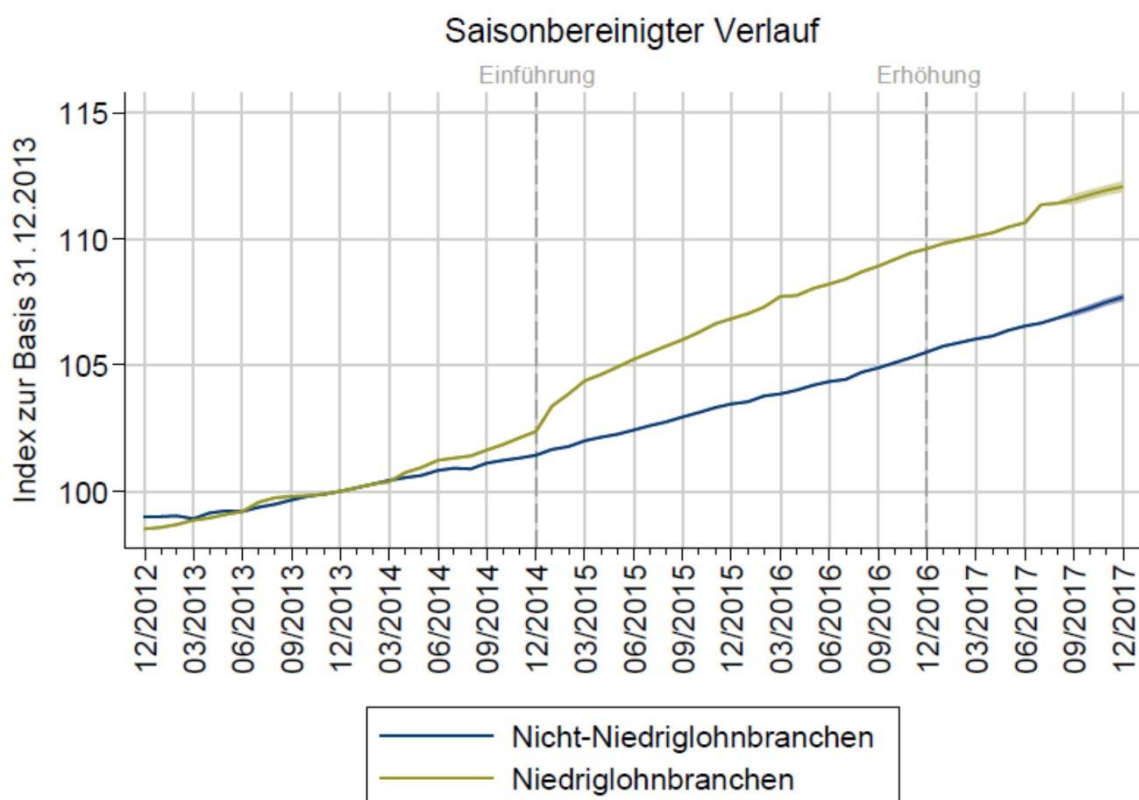
Der neue Mindestlohn wurde 2015 mit 8.50 € bewusst vorsichtig bei der Pfändungsfreigrenze und mit Übergangsregelungen (vor allem über abweichende Tarifvereinbarungen) gesetzt. Dafür gab es nachvollziehbare Gründe. Erstens war der Niedriglohnanteil vor allem in Ostdeutschland mit einem Anteil von 36,5% (2012) so hoch (Kalina/Weinkopf 2014), dass Befürchtungen über mögliche Arbeitsplatzverluste verbreitet waren. Deshalb wurde der neue deutsche Mindestlohn nicht auf das Niveau der Mindestlöhne in den westlichen Nachbarländern (Frankreich, Belgien, Niederlande, Luxemburg) angehoben, die eigentlich in ihrem Produktivitätsniveau am ehesten mit der deutschen Wirtschaft vergleichbar waren. Zweitens war die Politik von den wissenschaftlich mehr als fragwürdigen Horrorprognosen der Mehrheit der deutschen Ökonomen beindruckt (Bosch/Weinkopf 2014) und wollte allzu große Risiken vermeiden.

Heute lassen sich die Auswirkungen einer Anhebung des Mindestlohns klarer einschätzen. Die umfangreiche Evaluation des deutschen Mindestlohns konnte keine negativen

Beschäftigungswirkungen feststellen, obwohl die Stunden- und auch Monatslöhne in den unteren Einkommensgruppen teilweise zweistellig angehoben wurden (vgl. zum Beispiel Mindestlohnkommission 2020 und Ehrentraut u.a. 2020). Ebenso, wie die USA und Großbritannien können wir heute endlich auf eine empirisch fundierte Mindestlohnforschung zurückgreifen, die der Politik realistische Ratschläge geben kann.

Beschäftigungsverluste wurden gerade in den Niedriglohnbranchen prognostiziert, die die höchsten Lohnsteigerungen durch die Einführung des Mindestlohns zu verkräften hatten. Die Evaluation zeigt jedoch, dass in diesen Branchen die Beschäftigung sogar überdurchschnittlich zunahm (Schaubild 1). Da die Mindestlohnerhöhungen nicht ganz durch eine Steigerung der Produktivität aufgefangen wurden, sind die KundInnen offensichtlich bereit gewesen, auch höhere Preise in diesen Branchen hinzunehmen. Zudem haben die Gewerkschaften nicht zuletzt gestärkt durch die Abnahme der Arbeitslosigkeit auch höhere Tariflöhne durchsetzen können. Diese Kaufkraftsteigerung hat sich offensichtlich auch positiv auf die Niedriglohnbranchen ausgewirkt.

**Schaubild 1: Beschäftigungsentwicklung in Niedriglohn- und Nicht-Niedriglohnbranchen 2012 - 2017**

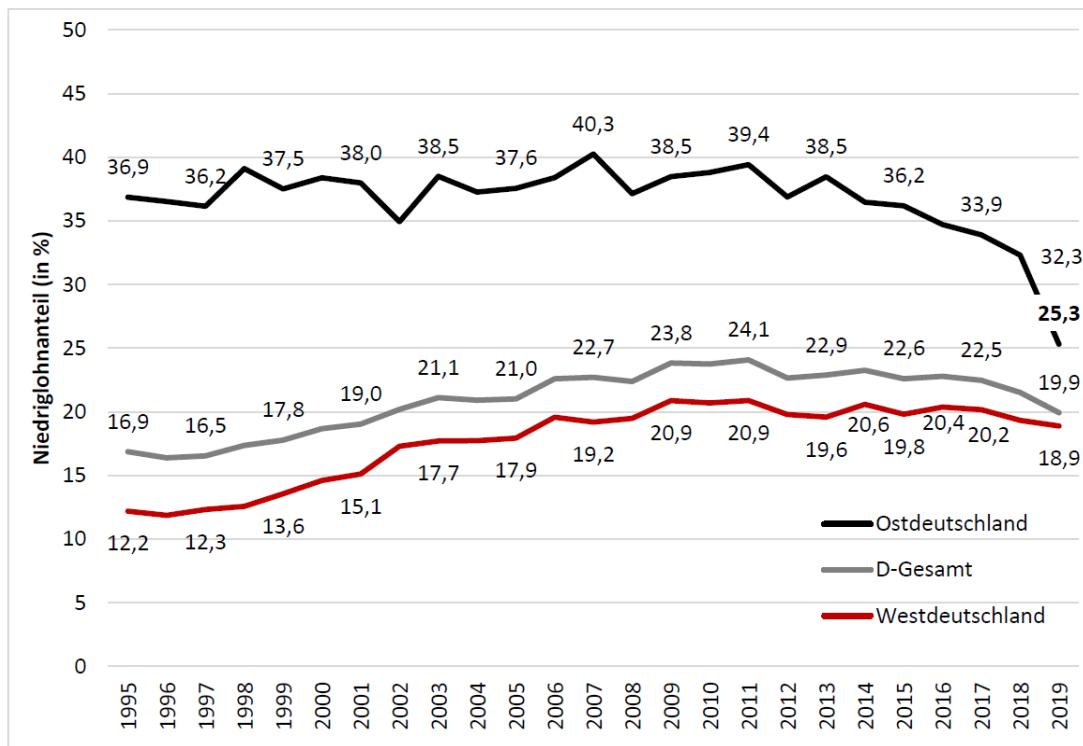


Quelle: vom Berge et al. 2018: 44

Trotz aller positiven Auswirkungen hat der Mindestlohn den Niedriglohnsektor nur geringfügig verkleinert. Er hat zu einer Lohnkompression im unteren Bereich geführt, seine

Sekundäreffekte durch Lohnsteigerungen oberhalb des Mindestlohns waren jedoch überschaubar. Noch immer arbeiten in Deutschland fast 20% zu einem Niedriglohn (<2/3 des Medianlohns) (Schaubild 2).

**Schaubild 2: Entwicklung des Niedriglohnanteils in Deutschland (Ost, West, Gesamt) 1995 - 2019**



Quelle: Kalina/Weinkopf 2021 (SOEP v36)

Die abnehmende Tarifbindung ist der wichtigste Grund für diesen unbefriedigenden Rückgang der Niedriglohnbeschäftigung. Anders als in Frankreich, wo jede Erhöhung des Mindestlohnes auch das gesamte Tarifgitter der allgemeinverbindlichen Tarifverträge nach oben verschiebt, sind solche Effekte in Deutschland nur in wenigen Niedriglohnbranchen zu beobachten. Auch die Fachkräfteknappheit und der Arbeitskräftemangel haben nicht dazu geführt, dass sich über individuelle Lohnvereinbarungen die Aufwärtsmobilität in die mittleren Einkommensgruppen verbessert.

Selbst in der Bauwirtschaft, die durch die Transformation und die Expansion des Wohnungsbaus vor einer wirtschaftlichen goldenen Zukunft steht, ist in den letzten Jahren das Lohnsystem erodiert. Immer weniger Facharbeiter erhalten den Facharbeiterecklohn, obgleich Fachkräfte dringend gesucht werden (Bosch/Hüttenhoff 2022). Im Bauhauptgewerbe wurden sogar die Branchenmindestlöhne abgeschafft, obwohl man eigentlich weiß, dass man sie braucht. So heißt es in der Zeitschrift des Bauhauptgewerbes: „Denn wenn bereits jede noch so körperlich oder geistige anspruchsvolle Tätigkeit mit 12 € zu bezahlen, ist dürfte es für Branchen mit anspruchsvolleren Tätigkeiten in einer wenig komfortablen Arbeitsumgebung

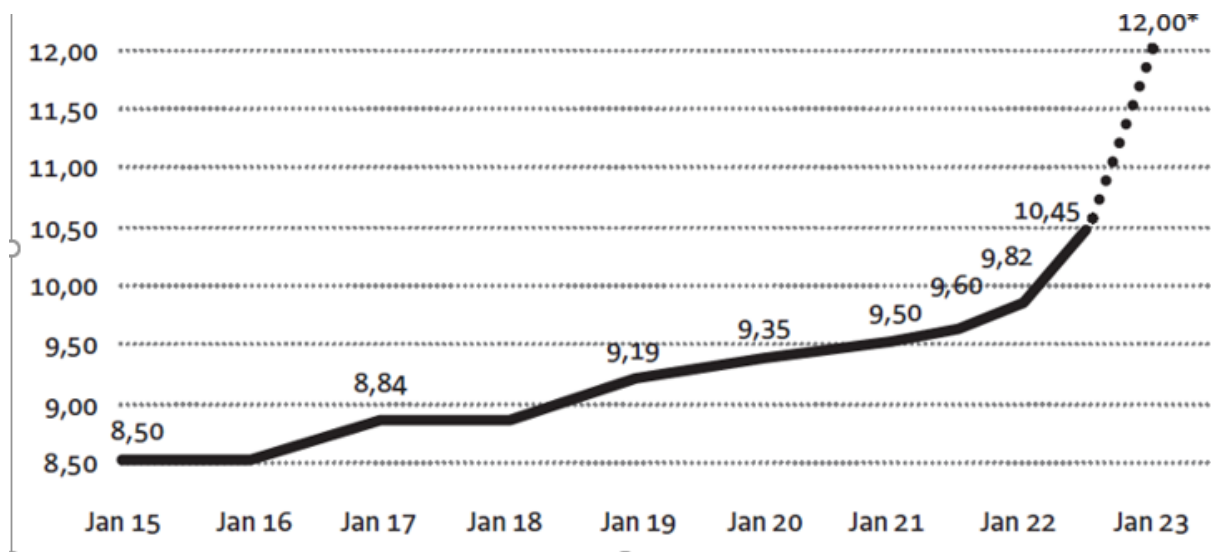
schwer werden, Arbeitskräfte zu gewinnen, wenn sich die Entlohnung nicht vom gesetzlichen Mindestlohn abhebt“ (Das deutsche Baugewerbe 2021: 11). Wie aber will man junge Leute für eine Ausbildung im Bau gewinnen, wenn man ihnen keinen Facharbeiterlohn mehr garantiert?

Diese jedem volkswirtschaftlichen Lehrbuch widersprechende Entwicklung, wonach selbst bei Arbeitskräfteknappheiten der Niedriglohnsektor nicht austrocknet, hat ihre Ursachen in der Vereinzelung der Beschäftigten, der Einschränkung ihrer Verhandlungsmacht durch die Fragmentierung der Unternehmen in lange Subunternehmerketten und die starke Bedeutung prekärer Beschäftigungsformen, die oft jeden Widerstandsgeist ersticken. In der Ökonomie wird ein solches Machtgefälle zugunsten der Unternehmer als Monopsonie bezeichnet. Erickson/Mitchell (2007) sehen „monopsony“ sogar als Metapher für Arbeitsmärkte ohne Gewerkschaften, in denen die Verhandlungsschwäche der Beschäftigten systemisch geworden ist.

Wenn die Sozialpartner aber mehr in der Lage zu einer Selbstregulierung sind, kommt es zwangsläufig zu einer Politisierung der Lohndebatte. Hoffnungen der Arbeitgeberverbände, die Erhöhungen des Mindestlohns durch das quasi indexierte Beschlussverfahren der Mindestlohnkommission zu entpolitisieren, konnten sich nicht erfüllen, da sie selbst ihre Hausaufgaben durch die Vereinbarung anständiger Tarifverträge oder nach Qualifikation differenzierter Branchenmindestlöhne in vielen Branchen nicht gemacht haben.

Es ist zu begrüßen, dass die Bundesregierung nach dem ersten Schritt der Einführung des Mindestlohns jetzt den zweiten Schritt seiner Erhöhung zu einem armutsfesten Mindestlohn gehen will. Gemessen am Medianlohn (Kaitz-Index) lag die Höhe des deutschen Mindestlohns 2019 bei nur 48,2%. Andere Länder, wie Frankreich mit 61,4% oder Portugal mit 61% haben ein relativ deutlich höheres Mindestlohnniveau (Lübker/Schulten 2021: 11). Mit der Erhöhung auf 60% erreicht man in etwa einen Kaitz-Index von 60%, der in der europäischen Diskussion inzwischen als Maßstab für einen fairen Mindestlohn gilt.

Schaubild 3: Erhöhungen des Mindestlohns 2015 - 2023



Quelle: Mindestlohnkommission

Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 €, also um 14,8%, ist ein so kräftiger Schritt, dass die erneute Frage nach Beschäftigungsrisiken berechtigt ist. Im Unterschied zur Situation vor 2014 schweigen heute die Mehrheitsökonominnen zu diesem Thema, wahrscheinlich weil sich ihre damaligen Modelle und Voraussagen als falsch erwiesen haben.

Es liegt nur eine Studie von Krebs/Drechsel-Grau (2021) vor, die auf einer ökonometrischen Simulation basiert (Drechsel-Grau 2021). Die Autoren kommen zu folgendem Ergebnis „Die Simulationsanalyse zeigt, dass eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro langfristig keinen nennenswerten Effekt auf die Beschäftigung hat. Darüber hinaus führt ein Mindestlohn von 12 Euro langfristig zu einem Anstieg der Produktivität um circa ein Prozent, einer Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Produktion um circa eineinhalb Prozent und Mehreinnahmen der öffentlichen Hand von circa 20 Milliarden Euro pro Jahr.“ (Krebs/Drechsel-Grau 2021). Beschäftigungsrisiken sehen sie erst ab einem Mindestlohn von 13 €. Dieses Ergebnis überzeugt, zumal sie mit ihrem ökonometrischen Modell nachträglich die Auswirkungen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 berechnet haben und damit die tatsächlichen Beschäftigungseffekten sogar differenziert nach sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Minijobs nachbilden konnten.

Die realen Einkommenseffekte des neuen Mindestlohns von 12 € werden durch die hohe Inflation allerdings geringer als erwartet ausfallen. Trotzdem wird es gerade im unteren Einkommensbereich reale Einkommensverbesserungen geben.

Die geplante Erhöhung des Mindestlohns auf 12 € zum 1.10. 2022 ist also ein richtiger und fälliger zweiter Schritt, nachdem im ersten Schritt der Mindestlohn niedrig angesetzt wurde. Sinnvoll wäre es auch, den Schwellenwert von 60% des Bruttomedianlohnes als Untergrenze festzuschreiben und die Beiträge immer auf glatte Beträge, die man sich merken kann, aufzurunden.

Die Abschaffung sämtlicher Ausnahmeregelungen nach § 22 Mi-LoG halte ich nicht für sinnvoll. Auszubildende sind und können nicht voll produktiv sein. Für sie wurde eine Mindestausbildungsvergütung festgelegt und die Tarifpartner haben nach Wertschöpfungsanteilen gestaffelte Ausbildungsvergütungen vereinbart. Auch Praktika, die der Orientierung dienen, Einstiegsqualifizierungen und die in Ausbildungsordnungen festgelegt sind, sollen wegen ihrer Ausbildungsanteile ausgenommen bleiben. Die Entlohnung der Praktika außerhalb dieser Regelungen ist stark gestiegen (Ehrentraut u.a. 2020). Abschaffen sollte man hingegen die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose für die ersten 6 Monate ihrer Beschäftigung. Umkehrer/vom Berge (2020) stellen fest, dass diese Regelung kaum in Anspruch genommen und keinerlei positive Effekte auf die Beschäftigung und Entlohnung dieser Gruppe hatte. Langzeitarbeitslose bewerben sich auch nicht mit Hinweis auf diese Ausnahmeregelung, da das stigmatisierend wirken könnte.

Die größte Schwachstelle im deutschen Mindestlohn neben der unzureichenden Verknüpfung mit Tarifverträgen ist das hohe Niveau der Nichteinhaltung. Mehrere Erhebungen belegen, dass der Mindestlohn vielen Beschäftigten nicht in vollem Umfang gezahlt wird. Die Größenordnungen der ermittelten Nichteinhaltung variieren allerdings nach Erhebungsmethode. Fragt man die Beschäftigten direkt nach ihrem Stundenlohn, erhielten 2017 nach Berechnungen des DIW rund 1,3 Millionen Personen im Hauptjob und 500.000 im Nebenjob weniger als 8,84 € pro Stunde. Berechnet man die Stundenlöhne aus den Angaben der Beschäftigten zur Arbeitszeit und zu den Löhnen, gelangt man in der gleichen Befragung zu höheren Werten (insgesamt 2,4 Millionen) (Fedorets/Grabka/Schröder 2019: 487). Die Unterschiede können sich aus variablen Arbeitszeiten ergeben, die für die Forschung, aber auch die Beschäftigten selbst exakte Angaben zu den Stundenlöhnen erschweren.

Zu deutlich geringeren Zahlen der Nichteinhaltung kommt die Verdienststrukturerhebung (VSE), die auf einer Unternehmensbefragung beruht. Dach zahlten die Unternehmen 2018 rund 509.000 Personen einen Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns (Destatis 2020). Es kann allerdings als gesichert gelten, dass Unternehmen ihre Regelverletzungen – zumindest, wenn sie ihnen bewusst sind – in Befragungen eher nicht offenlegen, so dass diese Zahl nicht zuverlässig ist. Die DIW-Zahlen grenzen daher mit großer Wahrscheinlichkeit den Anteil der Beschäftigten, die weniger als den Mindestlohn erhalten, ganz gut ein. Abziehen wären allerdings die Personen, die keinen Anspruch auf den Mindestlohn haben. (Börschlein/Bosler 2019). Überdurchschnittlich hoch war der Anteil der Non-Compliance bei Minijobs (50,8%), befristeten Beschäftigten (19,7%), Beschäftigten ohne Berufsausbildung (16 %) sowie in Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten (25,9 %) und Betrieben mit 5-9 Beschäftigten (22,7%) (Fedorets/Grabka/Schröder 2019:488).

Angesichts der massiven Compliance-Probleme, die sich nach empirischen Untersuchungen vor allem in den im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen und bei Mini-jobs häufen (Bosch/ Hüttenhoff/ Weinkopf 2019), würde ein verpflichtende, fälschungssichere elektronische Arbeitszeitaufzeichnung sowohl die Durchsetzung des Mindestlohns als auch

seine Kontrolle erheblich erleichtern. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum die entsprechende Vorschrift im ursprünglichen Gesetzesentwurf zu Minijobs fallen gelassen wurde. Es ist zwar zu begrüßen, dass die Regierungskoalition verabredet hat, zu prüfen, wie durch eine elektronische und manipulationssichere Arbeitszeitaufzeichnung die Durchsetzung des Mindestlohns verbessert werden kann. Ergebnisoffene Prüfaufträge ohne Fristsetzung bedeuten in der politischen Praxis allerdings eher eine Verschiebung in die ungewisse Zukunft.

## **2. Geringfügige Beschäftigung und Übergangsbereich**

Gleichzeitig mit der Erhöhung des Mindestlohns soll auch die Geringfügigkeitsgrenze dynamisiert werden. Ihr Wert soll sich künftig an der jeweiligen Höhe von 10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen orientieren, was bei 12 € Mindestlohn einer monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 520 € entspricht. Weiterhin werden die Beschäftigten bei den Sozialabgaben im unteren Übergangsbereich deutlich entlastet. Damit sollen die Anreize steigen, die Arbeitszeit zu erhöhen. Die Arbeitgeber sollen künftig direkt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze einen Sozialbeitrag von 28% zahlen, der dann bei höherem Verdienst schrittweise auf den üblichen Arbeitgeberanteil abgeschmolzen wird. Damit sollen auch für sie Anreize zu einer Ausweitung der Arbeitszeit gesetzt werden. Schließlich wird eine neue Rechtsnorm zum Umgang mit Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze geschaffen. Nach § 8, Absatz 1b SGB IV soll künftig eine Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze in zwei Monaten jeweils bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze möglich sein. Damit wird de facto eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze pro Jahr um 1040 € bzw. pro Monat um 86,67 € legalisiert. Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze läge dann ab dem 1.10.2022 bei 606,97 € und nicht – wie von der Koalition verabredet - bei 520 € mit der einzigen Maßgabe, dass man die 520 € nur in zwei Monaten übersteigen darf, was für die wichtigsten Branchen, die Minijobs überproportional nutzen (z.B. Einzelhandel oder Gastgewerbe) mit ihren saisonalen Schwankungen kein Problem sein dürfte.

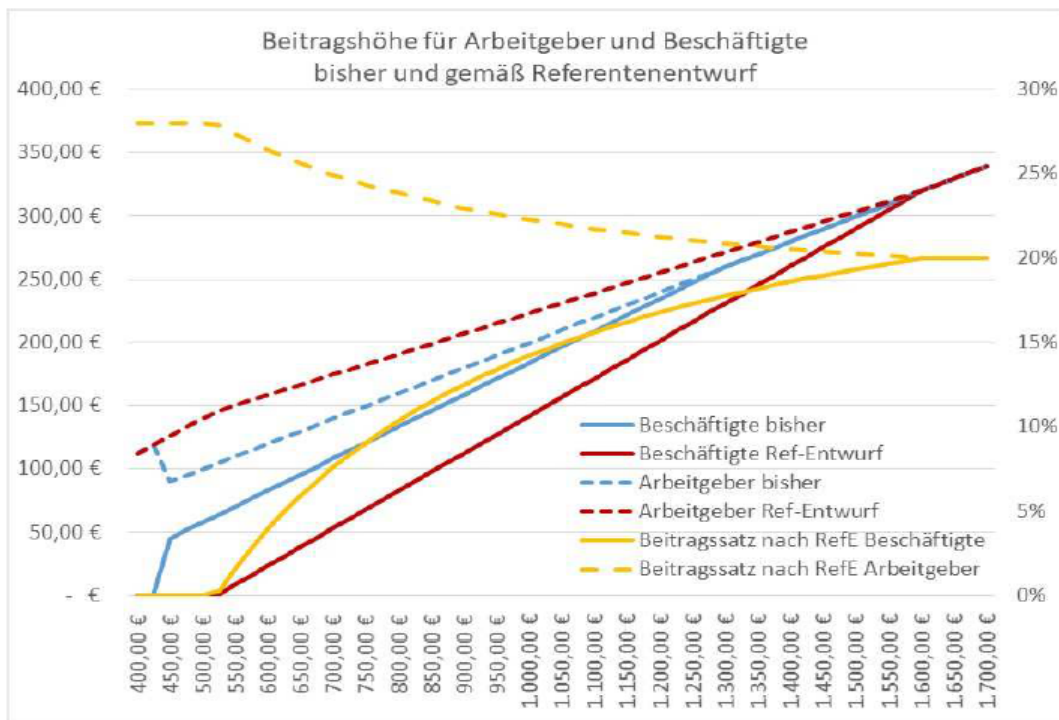
Eine Begründung für die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze ist anders als beim Mindestlohn im Gesetzesentwurf nicht zu finden. Das legt die Vermutung nahe, dass es außer einem einschlägigen politischen Willen und nicht kommunizierbaren Partialinteressen keine echte Begründung gibt. In der Vergangenheit wurden Minijobs mit dem Argument, dass sie eine Brücke in eine reguläre Beschäftigung darstellen, gerechtfertigt. Die mittlerweile umfangreiche Forschung kommt zu sehr eindeutigen Ergebnissen, die nicht viel Interpretationsspielraum lassen. Minijobs entfalten starke Klebeeffekte und erschweren durch hohe Grenzkosten sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Die Klebeeffekte sind besonders hoch für verheiratete Hausfrauen/-männer durch die Kombination der abgabenfreien Minijobs mit der abgeleiteten Krankenversicherung über den/die Partner/in und die Steuervorteile über das Ehegattensplitting. Ausschließliche und dauerhafte geringfügige Beschäftigung birgt zudem hohe Risiken für langfristige Narbeneffekte – und das aus mehreren Gründen: Erstens arbeiten geringfügig Beschäftigte oft in einfachen Tätigkeiten, die nicht ihrer formalen Qualifikation entsprechen, und sind von betrieblichen Weiterbildungsangeboten weitgehend



ausgeschlossen, was Übergänge in besser bezahlte Tätigkeiten und berufliche Karrieren systematisch behindert. Zweitens sind sie nicht eigenständig sozial abgesichert und erwerben nur minimale eigene Rentenansprüche. Da lange nicht alle Minijobber/innen über einen Partner/in abgesichert sind und Partnerschaften nicht zwingend stabil sind, müssen sie überdurchschnittlich häufig Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen und ihre Armutsquote ist in den letzten Jahren besonders stark gestiegen. Die negativen Langfristwirkungen der Minijobs werden damit sozialisiert (Rat der Arbeitswelt 2021; Bosch/Weinkopf 2017).

Diese Probleme werden durch den Gesetzesentwurf nicht angemessen gelöst. Durch die Glättung der Sozialabgaben in der Übergangszone wurde die zwar die hohen Grenzkosten in diesem Bereich geglättet (Schaubild 4). Die hohen steuerlichen Abgabesprünge an der Grenze zur Geringfügigkeit bestehen allerdings weiter und sind durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze sogar noch gewachsen. Vor allem verheiratete Frauen in Familien mit einem Hauptverdiener sind durch den Steuersprung bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze weiter in marginaler Teilzeitarbeit gefangen, obwohl sie nach allen aktuellen Untersuchungen, ihre Arbeitszeit ausdehnen wollen (Rat der Arbeitswelt 2021; Bosch/Weinkopf 2017). Das ist auch einer der wichtigsten Gründe, warum die Beschäftigungsquote deutscher Frauen, die gemessen in Kopffzahlen sehr hoch, in Vollzeitäquivalenten aber niedrig ist (Tabelle 1). Mit der schwedischen Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten würde das Arbeitsangebots der Frauen in Deutschland um ein Volumen von rund 3,23 Millionen Personen in Vollzeitäquivalenten steigen. Es überrascht daher nicht, dass inzwischen fast alle deutschen RentenexpertInnen die Geringfügigkeitsgrenze kritisieren, da die künstliche Begrenzung des Arbeitsangebots die Finanzierung der Renten erschwert. Gleichzeitig verschärft sich der Fachkräftemangel, da gut qualifizierte Frauen in kurzer Arbeitszeit und unterwertiger Beschäftigung festgehalten werden. Das Potential an rein technischen Lösungen ist mit den in Schaubild 4 dargestellten Glättungen ausgeschöpft. Die genannten Probleme können nur mit einer Einbeziehung der Minijobs in die Steuerpflicht gelöst werden.

Schaubild 4: Glättung der Sozialabgaben in der Übergangszone



Bei korrekter Zahlung aller abgaben sind Minijobs teurer als sozialversicherungspflichtige Teilzeit. Der Jurist Peter Hanau bezeichnet die Minijobs daher als „Rätsel“: „In tatsächlicher Hinsicht ist rätselhaft, was die Arbeitgeber zur Beschäftigung von Arbeitnehmern veranlassen könnte, die mit deutlich erhöhten Lohnnebenkosten verbunden ist, zumal die Beitragsbelastung der Arbeitgeber schon ab 401 Euro auf das Normale zurückgeht.“ (Hanau 2006: 809). Dieses Rätsel ist leicht zu lösen, wenn man die weit verbreitete Ungleichbehandlung geringfügig Beschäftigter berücksichtigt. In der betrieblichen Praxis sind Minijobber/innen überwiegend schlechter gestellt als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Oft erhalten sie einen geringeren Stundenlohn und meistens werden sie nur bei Anwesenheit bezahlt. Lohnfortzahlung bei Krankheit oder für Feiertage ist ebenso wie für Urlaubstage eher selten. Die Ungleichbehandlung wird mit dem Sonderstatus dieser Beschäftigtengruppe legitimiert und macht die Substitution sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs für die Unternehmen finanziell erst attraktiv (z.B. Fischer u.a. 2015: 152; RWI 2012).

In dieser Ungleichbehandlung liegt das eigentliche Grund für die hohe Attraktivität von Minijobs für Unternehmen: Sie bieten Exit-Optionen aus unsrem Arbeitsrecht – und wie die in Abschnitt 1 gezeigte hohe Nichteinhaltung des gesetzlichen Mindestlohns zeigt – auch Exit-Optionen aus dem Mindestlohn. Der Sonderstatus „Minijobs“ suggeriert trotz aller Aufklärungskampagnen bis heute Unternehmen und Beschäftigten, dass diese Beschäftigten nicht die gleichen Rechte und Ansprüche wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben.

**Tabelle 1: Beschäftigungsquoten (BQ) der Frauen zwischen 15-65 Jahren in Kopfzahlen und Vollzeitäquivalenten (VZE) 2019**

Land	BQ in Kopffzahlen	BQ in Vollzeit-äquivalenten	Differenz in %-Punkten
Deutschland	72,7	55,7	17,7
Schweden	73,7	65,6	8,1

Quelle: OECD 2022,

Die neue Norm der möglichen Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 8, Absatz 1b SGB IV ist möglicherweise in guter Absicht formuliert worden, um den bisherigen Richtlinien von GKV Spitzenverband, DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See und Bundesagentur für Arbeit eine rechtliche Grundlage zu geben. Die praktischen Auswirkungen werden aber verheerend sein, ähnlich wie die mögliche Abweichung vom equal pay in der Leiharbeit durch tarifliche Vereinbarungen über die Hartz-Gesetze. Rechtsanwaltskanzleien und Arbeitgeberverbände werden interessierte Unternehmen sofort über die neue Regelung informieren und die Minijobgrenze wird in der Praxis auf 606,97 € pro Monat angehoben, was der Koalitionsvertrag nicht hergibt. Es gibt keinen Grund Überschreitungen der maximalen Arbeitszeit zuzulassen. Gerade dafür hat man ja den Wechsel in die Übergangszone attraktiver gestaltet. Es ist dringend anzuraten, diese Regelung zu korrigieren!

## Literatur

- Börschlein, Erik-Benjamin / Bossler, Mario 2019. Eine Bilanz nach fünf Jahren gesetzlicher Mindestlohn: Positive Lohneffekte, kaum Beschäftigungseffekte. IAB-Kurzbericht 24. Nürnberg
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia 2014. Zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € in Deutschland. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 304. Düsseldorf
- Bosch, Gerhard / Weinkopf, Claudia 2017. Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs. Expertise für die Sachverständigenkommission Zweiter Gleichstellungsbericht für die Bundesregierung: Berlin: Inst. f. Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
- Bosch, Gerhard / Hüttenhoff, Frederic / Weinkopf, Claudia 2019. Kontrolle von Mindestlöhnen. Wiesbaden: Springer VS.
- Das Deutsche Baugewerbe 2021. Wortbruch. Zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns. In: Direkt. Aktuelles vom Baugewerbe, Heft 6
- Destatis 2020. Anzahl der Jobs mit Mindestlohn von 2015 bis 2018 kontinuierlich gesunken. 930 000 Mindestlohn-Jobs im April 2018. Pressemitteilung Nr. 060 vom 27. Februar 2020. Wiesbaden
- Drechsel-Grau, Moritz 2021. Employment, Output and Welfare Effects of Minimum Wages. Working Paper: <https://www.moritzdrechselgrau.com/static/minimum-wage-paper.pdf>

Ehrentraut, Oliver/ Weinelt, Heidrun/Krämer, Lisa/ Ambros, Jacob 2020. Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz. Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Prognos AG. BMAS Forschungsbericht 558 Berlin.

Erickson, Christopher L. / Mitchell, Daniel J. B. 2007. Monopsony as a metaphor for the emerging post-union labour market. *International Labour Review* 146 (3-4):163–18

Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus M./ Schröder, Carsten 2019. Mindestlohn: Nach wie vor erhalten ihn viele anspruchsberechtigte Beschäftigte nicht. *DIW-Wochenbericht* 28: 484-491.

Fischer, Gabriele / Gundert, Stefanie / Kawalec, Sandra/ Sowa, Frank/ Stegmaier, Jens / Tesching, Karin / Theuer, Stefan 2015. Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten – Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung IAB, Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Nürnberg.

Hanau, Peter 2006. Das Rätsel Minijob. In: *Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Zweiwochenschrift für die betriebliche Praxis* 15: 809-811.

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia 2014. Niedriglohnbeschäftigung 2012 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte? *IAQ-Report / 2014-02*

Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia 2022. Niedriglohnbeschäftigung 2019 – deutlicher Rückgang vor allem in Ostdeutschland. *IAQ-Report / 2021-06*

Krebs, Tom/ Drechsel-Grau, Moritz 2021. Mindestlohn von 12 Euro: Auswirkungen auf Beschäftigung, Wachstum und öffentliche Finanzen *IMK Study, Düsseldorf*

Lübker, Malte/ Schulten, Thorsten 2021: *WSI-Mindestlohnbericht 2021. WSI Report, Düsseldorf*

Mindestlohnkommission, 2020. *Dritter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz. Berlin*

Rat der Arbeitswelt 2021. *Vielfältige Ressourcen stärken – Zukunft gestalten. Impulse für eine nachhaltige Arbeitswelt zwischen Pandemie und Wandel, Berlin*

RWI (2012): *Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Forschungsvorhaben im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.*

Umkehrer, Matthias/ vom Berge, Philipp 2020. Evaluating the Minimum-Wage Exemption of the Long-Term Unemployed in Germany. In: *ILR Review*, S. 1-24. DOI: 10.1177/0019793920907036.

vom Berge, Philipp / Kaimer, Steffen / Copestake, Silvina / Eberle, Johanna/ Klosterhuber, Wolfram 2018. *Arbeitsmarktspiegel. Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns. Nürnberg: IAB-Forschungsbericht 5/2018*