



---

## **Schriftliche Stellungnahme**

### **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

---

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

- a) Gesetzentwurf 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**

## ***Verletzung der Tarifautonomie verhindern!***

**Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, Drucksache 20/1408 sowie zum Antrag der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 20/10503**

Mai 2022

### ***Zusammenfassung***

Die geplante außerordentliche Anhebung des Mindestlohns durch den Gesetzgeber bedeutet einen eklatanten Bruch mit dem etablierten und verfassungsrechtlich geschützten System der tarifautonomen Lohnfindung. Der Entwurf missachtet die vom Gesetzgeber selbst mit dem Mindestlohngesetz (MiLoG) vorgesehene Anpassungssystematik, die Zusagen der Bundesregierung aus dem Jahr 2014, einen weiteren Eingriff werde es nicht geben, und die erfolgreiche Arbeit der unabhängigen Mindestlohnkommission in den vergangenen Jahren.

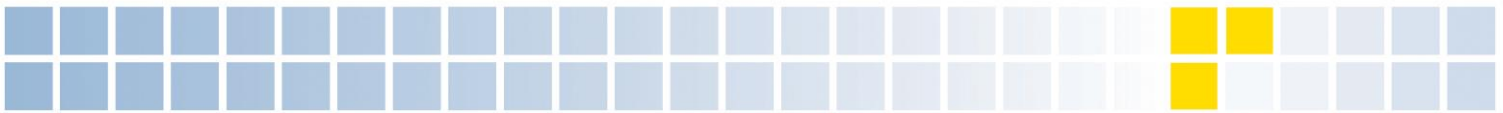
Der Gesetzentwurf überspielt zahlreiche Tarifverträge und bedeutet einen schwerwiegenden Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Er lässt nicht erkennen, dass sich der Gesetzgeber näher mit den Fragen nach dem mit der Anhebung verbundenen Eingriff in die Tarifautonomie und den langfristigen Auswirkungen auf das System tarifautonomer Lohnfindung auseinandergesetzt hat.

Das Vertrauen der Sozialpartner in das im MiLoG vorgesehene Verfahren zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns wird durch den Entwurf beschädigt. Die derzeit geltende Mindestlohnanpassungsverordnung, die auf einem Beschluss der Kommission beruht, sieht Anpassungsschritte noch mit Wirkung für das gesamte Jahr 2022 vor und wurde so von der vorherigen Bundesregierung im Verordnungswege verabschiedet.

Die BDA hat zwei Gutachten renommierter Wissenschaftler des Verfassungs- und des Arbeitsrechts vorgelegt, die die großen Bedenken gegen die geplante Form der Mindestlohnanhebung bestätigen und unterstreichen. Eine Übergangsregelung für tarifgebundene Unternehmen oder eine Verschiebung der geplanten Anpassung könnten den verfassungsrechtlich fragwürdigen Eingriff abmildern.

Die geplante Anhebung der Minijobgrenze ist demgegenüber zu begrüßen. Ohne eine Anhebung der Minijobgrenze von heute 450 € auf 520 € wären viele Minijobbende als Folge der gleichfalls geplanten Anhebung des politischen Mindestlohns gezwungen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um nicht die Vorteile eines Minijobs zu verlieren. Aus dem gleichen Grund ist auch die geplante Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze sinnvoll und notwendig.

Die Erhöhung der Midijob-Grenze auf einen Monatsverdienst von 1.600 € sollte unterbleiben. Sie verstärkt das Problem der Teilzeitprivilegierung, setzt damit falsche Arbeitsmarktanreize gegen eine Ausweitung der Arbeitszeit und konterkariert so die im Gesetzentwurf genannte Zielsetzung. Statt Midijobs noch stärker zu privilegieren, sollten vielmehr Hindernisse abgebaut werden, die einer Ausweitung der Arbeitszeit entgegenstehen. Deutlich zielführender wären der be-



darfsgerechte Ausbau von Kinder- und Pflegebetreuungsmöglichkeiten, eine Reform der Hinzuverdienstregelungen in der Grundsicherung und eine Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V zugunsten der Kombination IV/IV.

### **Im Einzelnen**

Die Folgen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und die weiterhin bestehenden Belastungen durch die Corona-Pandemie machen eine Zeitenwende auch in der Sozialpolitik notwendig. Eingriffe in Tarifautonomie und Planungssicherheit schaden dem notwendigen Vertrauen, das für Wirtschaft und Arbeitsplätze existentiell ist. Der vorgelegte Gesetzentwurf der Bundesregierung sollte daher grundsätzlich überdacht werden. Das gilt auch für das Sozialversicherungsrecht. Vor allem zu zwei im Entwurf enthaltenen Regelungen, die sämtlich nicht durch den Koalitionsvertrag vorgegeben werden, bedarf der Entwurf dringender Korrekturen:

- Midijobs dürfen nicht verteuert werden. Das aber wäre der Fall, wenn wie jetzt vorgesehen bei Midijobs noch stärker von der politisch sonst für richtig erachteten paritätischen Beitragstragung von Arbeitgebern und Beschäftigten abgewichen würde.
- Die Neuregelung darf erst zum 1. Januar 2023 in Kraft treten, weil nur so eine digitale Umsetzung ohne unverhältnismäßigen bürokratischen Aufwand möglich ist.

## ***1. Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, Drucksache 20/1408***

### **1. Zu Artikel 1: Änderung des Mindestlohngesetzes**

Der vorliegende Gesetzentwurf bedeutet einen Bruch mit dem bisherigen System tarifautonomer Lohnfindung, wie es von Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) vorgegeben ist. Der Gesetzentwurf zur Mindestlohnanhebung zieht die Frage der angemessenen Lohnfindung zum Schaden der Tarifautonomie an sich. Die grundsätzliche Verantwortung des Einzelnen und des Staates für eine individuelle soziale Absicherung wird zu Unrecht den Betrieben aufgebürdet.

### **Systembruch mit Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft**

In der Begründung des „Tarifautonomiestärkungsgesetzes“, mit dem 2014 erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt worden ist, hieß es, der Mindestlohn solle vor unangemessenen Niedriglöhnen schützen. „Der Mindestlohn zielt im Unterschied zum Tarifvertrag nicht darauf ab, einen umfassenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Vielmehr kann und soll der allgemeine Mindestlohn lediglich verhindern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Arbeitsentgelten beschäftigt werden, die als unangemessen bewertet werden und den in Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 20 Absatz 1 des Grundgesetzes zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeitsanforderungen nicht genügen.“ (BT-Drs. 18/1558 S. 28 ff.).

Der vorliegende Gesetzentwurf vollzieht einen Paradigmenwechsel und definiert den Mindestlohn gänzlich anders: der Mindestlohn soll „zur angemessenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben befähigen“ und es ermöglichen, „über das bloße Existenzminimum hinaus am sozialen und kulturellen Leben teilzuhaben“, „für unvorhergesehene Ereignisse vorzusorgen“ (BT-Drs. 20/1408 S. 18). Der Gesetzentwurf verweist dabei auf „steigende Lebenshaltungs- und Wohnkosten“ und eine „armutsvermeidende Altersrente“ (BT-Drs. 20/1408 S. 1). Diese Aspekte liegen nicht in der Hand des Arbeitgebers, die Rahmenbedingungen dafür bestimmt der Staat. Es ist Aufgabe des Staates mit geeigneten Maßnahmen bestimmte individuelle soziale Risiken abzusichern. Das kann der Arbeitgeber nicht leisten.



### ***Entscheidungen der Mindestlohnkommission respektieren***

Die staatliche Festlegung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns widerspricht der grundlegenden Systementscheidung zur Einführung des Mindestlohns, dass über die Anpassung des Mindestlohns eine staatliche Mindestlohnkommission unter Beteiligung der Sozialpartner entscheidet. Der vorliegende Gesetzentwurf entwertet die bisherige Arbeit der Mindestlohnkommission. Er untergräbt das rechtsstaatliche Vertrauen in die bisherige Anpassungssystematik und eine verlässliche staatsferne, politisch unabhängige, Mindestlohngestaltung.

Die Anpassungssystematik des Mindestlohngesetzes gewährleistet, dass die Lohnfindung und -festsetzung selbst nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns nicht vom Staat bestimmt wird, sondern in erster Linie den Tarifvertragsparteien vorbehalten bleibt. Durch die Einbindung der Sozialpartner in die Mindestlohnkommission wird sichergestellt, dass der Sachverstand der verfassungsgemäß mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betrauten Tarifpartner in die Mindestlohnentscheidung einfließt. Dies ist ein wichtiger Garant für die Akzeptanz der Entscheidungen der Mindestlohnkommission und sichert die Tarifautonomie vor der staatlichen Mindestlohnfestsetzung ab.

Im Vertrauen auf diese Systematik haben sich die Sozialpartner auf das Anpassungsverfahren zum Mindestlohn eingelassen, in der Mindestlohnkommission mitgewirkt und Verantwortung für die Entwicklung des Mindestlohns übernommen. Die zuletzt auf der Grundlage der Entscheidung der Kommission vom 30. Juni 2020 von der Bundesregierung in Kraft gesetzte aktuelle Anpassungsverordnung sieht Anhebungen des Mindestlohns für die Jahre 2021 und 2022 vor. Der letzte Anpassungsschritt erfolgt zum 1. Juli 2022 auf 10,45 €. Arbeitgeber und Tarifvertragsparteien haben entsprechend kalkuliert, Dispositionen getroffen und Tarifverträge vereinbart. Sie haben darauf vertrauen dürfen, dass während der Geltungsdauer der aktuellen Verordnung keine weiteren Mindestlohnanpassungen erfolgen (können).

Die bewährte Systematik der Mindestlohnfestsetzung durch die Mindestlohnkommission wird durch vorliegenden Gesetzentwurf außer Kraft gesetzt. Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 € zum 1. Oktober 2022 ist ein Widerspruch zu der bereits von der Mindestlohnkommission getroffenen Entscheidung für 2022. Das Vertrauen der Tarifvertragsparteien und Betrieben in die bisherige Anpassungssystematik und Verlässlichkeit der Entscheidungen der Mindestlohnkommission wird entwertet.

Die bei Einführung des Mindestlohns getroffene Systementscheidung, der verfassungsrechtlich gebotene Vertrauensschutz und der Schutz der Tarifautonomie gebieten es, dass der Gesetzgeber den von ihm eingeschlagenen Weg beim Mindestlohn folgerichtig weitergeht. Der Gesetzgeber darf sich nicht durch eine politische Entscheidung zur Höhe des Mindestlohns selbst widersprechen und die Entwicklung des Mindestlohns der Mindestlohnkommission nicht ohne weiteres aus der Hand nehmen. Auch in die von der Kommission getroffene aktuelle Anpassungsentscheidung darf er nicht durch eine vorzeitige gesetzliche Anhebung eingreifen. Vor dem Hintergrund der vorgebrachten verfassungsrechtlichen Bedenken sollte der Gesetzgeber zumindest von einer Anhebung noch im Jahr 2022 Abstand nehmen.

### ***Eingriff in bestehende Lohnstrukturen verhindern***

Die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 € greift erheblich in bestehende Lohnstrukturen ein und hätte massive Auswirkungen auf das gesamte System der tarifautonomen Lohn- und Tariffindung.

Mit der geplanten Erhöhung wird der gesetzliche Mindestlohn innerhalb eines Jahres um 22 Prozent steigen. Die Mindestlohnanhebung wäre damit so hoch und kurzfristig, wie kein regulärer Tariflohnabschluss dies vorsieht. Laut einer Auswertung des Statistischen Bundesamts würde in der zweiten Jahreshälfte 2022 in mindestens 125 Tarifverträge eingegriffen und mehr



als doppelt so viele Tariflohngruppen (311) direkt verdrängt. Lohngruppen und Lohnstrukturen werden durch den gesetzlichen Mindestlohn direkt außer Kraft gesetzt, obwohl sie gemeinsam mit den Gewerkschaften passgenau für diese Branchen austariert und vereinbart worden sind.

Ein solcher Schlag wird sich negativ auf die Tarifbindung und die Bereitschaft auswirken, weiterhin Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen. Planungssicherheit und Verlässlichkeit – zwei wesentliche Elemente der Tarifautonomie – werden durch eine solche staatliche Vorgehensweise konterkariert. Es stellt sich die Frage, warum tarifliche Mindestlöhne überhaupt noch vereinbart werden sollen, wenn sich der Staat immer wieder in die Lohnfestsetzung einmischt und regelmäßig die untersten Löhne aushebelt. Je mehr der gesetzliche Mindestlohn von unten auf die tariflichen Lohngefüge einzelner Branchen drückt und den Lohnabstand durch kurzfristige und massive Mindestlohnsprünge verkleinert, desto geringer dürfte die Motivation für eigene branchenspezifische Tariflösungen werden.

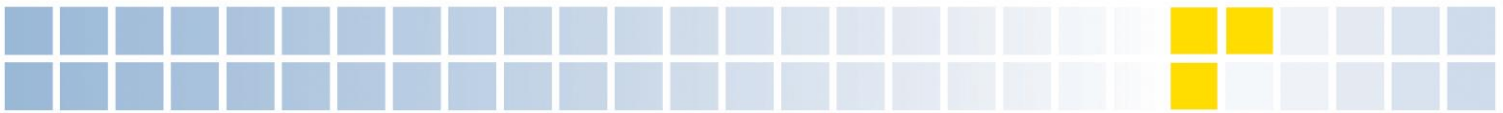
### ***Gutachten stützen verfassungsrechtliche Bedenken gegen Mindestlohnanhebung***

Zwei Gutachten im Auftrag der BDA zur Art und Weise der geplanten außerordentlichen Anpassung des Mindestlohns kommen zu dem Ergebnis, dass die derzeit in dem Gesetzentwurf vorgesehene Art der Anpassung gegen die Art. 9 Abs. 3 GG und den verfassungsrechtlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes verstößt.

Der Verfassungsrechtler Professor Schorkopf stellt in seinem Gutachten fest, dass das Mindestloohnerhöhungsgesetz sehr wahrscheinlich gegen Art. 9 Abs. 3 GG und den verfassungsrechtlichen Grundsatz des Vertrauensschutzes verstößt. Der Gesetzgeber habe eine Systementscheidung für die bisherige „quasi-tarifautonome Logik“ der Mindestlohnanpassungen, die Einhaltung des bisherigen institutionellen Rahmens unter Beteiligung der Mindestlohnkommission geschaffen, die schutzwürdiges Vertrauen begründet. Die Sozialpartner haben ein verfassungsrechtlich vom Grundsatz des Vertrauensschutzes geschütztes Bestandsvertrauen in die Fortgeltung ihrer Tarifverträge bis wenigstens zum Ablauf der aktuellen zweijährigen Anpassungsperiode am 31. Dezember 2022. Zusätzlich haben die Sozialpartner einen verfassungsrechtlichen Anspruch aus Art. 9 Abs. 3 GG auf Schutz ihres „Autonomievertrauens“. Diese Autonomie gewährleistet den Sozialpartnern, ihre Angelegenheiten selbstständig innerhalb des gesetzlichen Rahmens zu regeln. Gesetzgebungsakte mit Bezug zur Koalitionsfreiheit seien grundsätzlich rechtfertigungsbedürftige Eingriffe in den Schutzbereich von Art. 9 Abs. 3 GG. Für die mit dem Entwurf verbundenen Grundrechtseingriffe fehle in der Begründung jegliche Verhältnismäßigkeitsprüfung.

Der Arbeitsrechtler Professor Giesen kommt zu dem Ergebnis, dass das geplante Mindestloohnerhöhungsgesetz sowohl die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG als auch die Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG verletzt. Er stellt fest, dass die bisherige Konzeption des Mindestlohngesetzes, welche auf die Herstellung von Austauschgerechtigkeit im Arbeitsverhältnis ausgerichtet ist, vom Gesetzgeber aufgegeben werden soll. Für die außerordentliche Anpassung des Mindestlohns stellen die Begründungserwägungen des Mindestloohnerhöhungsgesetzes auf die „angemessene Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben“ ab, also auf die Herstellung von Bedarfsgerechtigkeit. Die auf eine Bedarfsgerechtigkeit zielende Mindestlohnfestsetzung sei jedoch gerade kein verfassungsrechtlich zugelassener Orientierungsmaßstab für den Mindestlohn.

Die damit verbundene doppelte Verschiebung im Institutionensystem der Bundesrepublik Deutschland verletzt die Tarifautonomie: zum einen durch eine Verlagerung der Lohnverantwortung weg von den Sozialpartnern hin auf die politischen Parteien, zum anderen durch eine Verlagerung der Unterhaltsverantwortung des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber. Der Staat darf nur insoweit in die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch die Koalitionen



eingreifen, als er dadurch ein Mindestmaß an Austauschgerechtigkeit im Arbeitsverhältnis sichert und die Koalitionen die Möglichkeiten tarifautonomer Vergütungsgestaltung nicht oder mit nicht hinreichender Verhandlungsmacht wahrnehmen. Der verfassungsrechtlich gebotene Schutz der Tarifautonomie erfordert dafür einen verfassungsgemäßen materiellen Maßstab für die Mindestlohnfestsetzung und ein geeignetes Verfahren unter Beteiligung der Sozialpartner, das den verfassungsrechtlich gebotenen Schutz der Sphäre tarifautonomer Vergütungsgestaltung gerade sichert. Diese Voraussetzungen werden nach dem aktuellen Gesetzentwurf nicht erfüllt.

### ***Zeitplan der geplanten Anhebung überdenken***

Die geplante Mindestlohnanhebung trifft auf eine derzeit schwierige wirtschaftliche Lage und besondere Krisensituation: Zu der noch nicht ausgestandenen Corona-Pandemie kommt nun der russische Angriffskrieg auf die Ukraine mit seinen Folgen, auch für die deutsche Wirtschaft. Die weitere wirtschaftliche Entwicklung ist kaum absehbar. In der derzeitigen konjunkturellen Lage mit all ihren Risiken und Unwägbarkeiten für die weitere Beschäftigungsentwicklung stellt die dritte Mindestlohnanhebung von 15 Prozent in diesem Jahr eine enorme Zusatzbelastung vor allem für kleine und mittlere Betriebe in Deutschland dar. Im Oktober 2022 wird das Mindestlohnniveau 25 Prozent über dem Vorjahr liegen. Keine Gewerkschaft fordert in dieser Zeit eine solch hohe Lohnsteigerung. Die vollkommene Negierung der aktuellen wirtschaftlichen Lage durch die Bundesregierung durch das Beharren auf einem im Wahlkampf versprochenen Anhebungstermin in diesem Jahr und die Nichtberücksichtigung von möglichen Übergangslösungen wie bei Einführung des Mindestlohns ist vollkommen unverantwortlich.

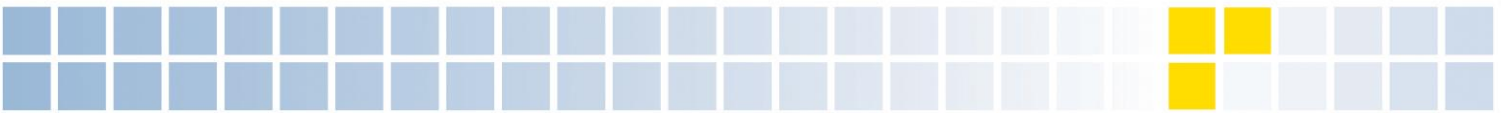
Die aktuelle Situation unterscheidet sich auch deutlich von der Phase der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015, die von einer mehrjährigen Hochkonjunkturphase geprägt war. Dass sich vor 2015 prognostizierte negative Szenarien auf dem Arbeitsmarkt damals nicht in vollem Umfang realisiert haben, ist keine Garantie, dass die nun geplante Anhebung keine negativen Folgen entfalten wird. Deutschland braucht eine starke Wirtschaft. Die Bundesregierung sollte daher zusätzliche Belastungen für die Wirtschaft überdenken. Die Anhebung des Mindestlohns muss daher auch vor dem Hintergrund der aktuellen Lage auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

### ***Bestandsdauer der Mindestlohnanhebung zur kurz***

Laut der bisherigen Anpassungssystematik wird in einem zweijährigen Turnus über die Entwicklung des Mindestlohns entschieden. Hätte die Mindestlohnkommission turnusgemäß in diesem Jahr eine Anpassung beschlossen, würde diese Entscheidung den Zeitraum Januar 2023 bis Ende 2024 betreffen. Im Widerspruch dazu hätte die nach dem vorliegenden Gesetzentwurf geplante Mindestlohnfestlegung für gerade einmal 15 Monate Bestand. Über den nächsten Erhöhungsschritt soll die Mindestlohnkommission bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 entscheiden.

Eine Überforderung der Betriebe durch mehrere Lohnsprünge innerhalb kurzer Zeit und vor dem Hintergrund einer höchst unsicheren Wirtschaftslage muss vermieden werden. Hinzu kommt, dass der gesetzliche Mindestlohn durch eine zu kurze Bestandskraft der jeweiligen Anpassungsperiode Gefahr läuft, Tarifergebnisse ständig zu überholen und Tarifverhandlungen wesentlich vorzuprägen. Die Eingriffswirkung in bestehende Tarifverträge und die tarifautonome Lohnfindung wird dadurch erheblich verschärft. Im Hinblick auf die Tarifautonomie und im Gleichklang mit der gesetzlichen Anpassungssystematik darf die nächste Entscheidung der Mindestlohnkommission nicht vor dem 30. Juni 2024 und eine Anhebung des Mindestlohns nicht mit Wirkung vor dem 1. Januar 2025 erfolgen.





### **Übergangsregelung für bestehende Tarifverträge erforderlich**

Zum Schutz der Tarifautonomie sollte gesetzlich eine Übergangsregelung für bestehende Tarifverträge geregelt werden. Über 400 tarifliche Vergütungsgruppen und über einhundert Tarifverträge sehen derzeit Lohngruppen unter 12 € vor. Diese würden durch die Anhebung obsolet gemacht. Dies gilt teilweise auch für tarifliche Branchenmindestlöhne, die nach dem AEntG, dem TVG oder dem AÜG allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Planungssicherheit ist einer der wichtigsten Gründe für Tarifbindung. Sie wird aber durch die Aufhebung tarifvertraglich vereinbarter Lohnstrukturen konterkariert und das Vertrauen der Tarifpartner in den Bestand der von ihnen ausgehandelten Ergebnisse und die staatsferne Lohngestaltung schwer beschädigt. Der Gesetzgeber sollte eine Übergangsregelung für Tarifverträge vorsehen und den Tarifpartnern eine Möglichkeit bieten, die Lohnhöhe von 12 € auf tarifautonomen Weg zu erreichen. Eine Übergangsregelung kann die verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die geplante Anhebung zwar nicht ausräumen, aber ihre Auswirkungen auf die Tarifautonomie jedenfalls abmildern.

### **Umsetzbarkeit von tariflichen Arbeitszeit- und Wahlmodellen sicherstellen**

Das MiLoG geht im Grundsatz von einem Stundenlohn und einem monatlichen Abrechnungszeitraum aus. Die Regelung in § 2 MiLoG zur Fälligkeit des Mindestlohns bei einer Arbeitszeitkonten-Vereinbarung sieht zwar Abweichungsmöglichkeiten vor, ist für die betriebliche Praxis aber häufig zu starr. Vor allem bei flexiblen Arbeitszeitmodellen und Teilzeitbeschäftigung kommt es häufig zu Schwankungen bei der Arbeitszeit und damit einhergehend der Ermittlung des Mindestlohns. § 2 MiLoG setzt voraus, dass die Stunden auf ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto eingestellt werden und spätestens nach 12 Kalendermonaten ausgeglichen werden. Problematisch ist auch die Begrenzung der zulässigen Anzahl der monatlich einstellbaren Mehrarbeitsstunden (eingestellte Stunden dürfen maximal 50 v.H. der vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung übersteigen). Für darüberhinausgehende Stunden gilt wiederum die allgemeine Fälligkeitsregelung des Mindestlohngesetzes.

Diese Regelungen des Mindestlohngesetzes lassen sich teilweise nicht mit tariflich vereinbarten Arbeitszeitmodellen in Einklang bringen, z. B. lassen sich sog. tarifliche Wahlmodelle mit unterschiedlichen Arbeitszeiten vor diesem Hintergrund kaum rechtssicher umsetzen. Bei diesen Modellen können Beschäftigte wunschgemäß bspw. zwischen einer Entgelterhöhung und zusätzlichen freien Tagen oder einer Arbeitszeitverkürzung wählen. Die vertraglich vereinbarte (Soll-)Arbeitszeit bleibt dabei gleich, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist aber geringer. Daneben werden auch Teilzeitarbeitsverhältnisse zum Teil durch die Fälligkeits-Regelungen beschränkt, so dass Wunsch der Beschäftigten und mögliche Ausgestaltung nach dem Mindestlohngesetz auseinander gehen. Hier sollte nachgebessert werden, um die Flexibilität der Beschäftigten nicht einzuschränken und eine Umsetzbarkeit der von Tarifpartnern ausgehandelten Tarifverträge zu gewährleisten. Daher sollte die bestehende gesetzliche 50 %-Regel, ebenso wie die Beschränkung des Ausgleichs-Zeitraums auf 12 Monate gestrichen werden. Dies würde auch die bürokratischen Belastungen durch notwendige Schattenrechnungen deutlich reduzieren.

### **Dokumentationspflichten für geringfügige Beschäftigung vereinfachen**

Die nach dem MiLoG bestehenden Aufzeichnungspflichten stellen einen massiven Verwaltungsaufwand gerade bei den eigentlich unbürokratischen Minijobs dar. Die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, steht in keinem sinnvollen Verhältnis zum Umfang eines Minijobs. Die Aufzeichnungspflichten sollten daher, wie bereits für mobile Tätigkeiten nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, auf die Dauer der täglichen Arbeitszeit beschränkt werden.



## **2. Zu Artikel 2: Änderung der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung**

Die in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) zur Befreiung von den Aufzeichnungspflichten nach dem MiLoG vorgesehenen Entgeltgrenzen stellen eine hohe Hürde dar, die Arbeitgebern in vielen Fällen keine Erleichterung bieten. Die Entgeltgrenzen in § 1 Abs. 1 S. 1 MiLoDokV wurde durch Zugrundelegung der pro Monat maximal zulässige Arbeitszeit (inklusive einer zulässigen Nutzung von Sonntagsarbeitszeit) multipliziert mit dem Mindestlohn errechnet. Die Begründung geht dabei auch für die vorgesehene Anhebung von einer täglichen Arbeitszeit von 12 Stunden an 29 Tagen pro Monat aus (348 Stunden pro Monat). Nur in diesem Fall wird die in § 1 Abs. 1 S. 1 vorgesehene Entgeltschwelle erreicht. Diese Rechnung entspricht nicht der betrieblichen Realität und sollte deshalb nicht zum Maßstab für eine Erleichterung der Dokumentationspflichten gemacht werden. Die Schwellenwerte müssen sich an üblichen Arbeitszeiten orientieren.

### **Schwellenwerte absenken und zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten differenzieren**

Erschwerend kommt hinzu, dass die Regelung keine Differenzierung zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten vorsieht. Für Teilzeitbeschäftigte wird nicht berücksichtigt, dass die reduzierte Arbeitszeit auch zu einem geringeren Entgelt führt und eine Grenze von 4.176 € auch bei einem Entgelt über 12 € praktisch kaum zu erreichen ist. Für Teilzeitbeschäftigte bietet die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung somit vielfach keinerlei Erleichterung von den Bürokratiepflichten nach dem Mindestlohngesetz.

## **3. Zu Artikel 7: Änderung des Vierten Sozialgesetzbuches**

Die Anhebung der Minijobgrenze auf 520 € ist zwingend geboten, denn sonst wären viele Minijobende als Folge der gleichfalls geplanten Anhebung des politischen Mindestlohns auf 12 € gezwungen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um nicht die Netto-Einkommens-Vorteile ihres Minijobs zu verlieren. Allerdings lässt sich durch die Anhebung der Minijobgrenze auf 520 € nicht ausschließen, dass es durch den politischen Mindestlohn im Bereich der geringfügigen Beschäftigung zu negativen Beschäftigungseffekten kommt.

### **Anhebung der Minijobgrenze auf 520 € geboten**

Eine Anhebung der Minijobgrenze ist auch deshalb überfällig, um der Lohn- und Gehaltsentwicklung seit 2013 Rechnung zu tragen. Die jetzt vorgesehene Anhebung um 15,6 % fällt vor diesem Hintergrund gering aus, da der zwischenzeitliche Anstieg der Löhne und Gehälter bei mehr als 20 % liegt.

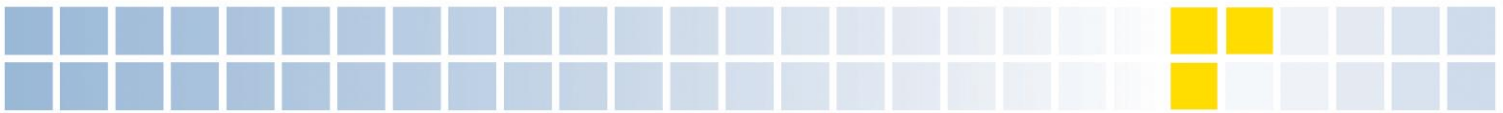
### **Geringfügigkeitsgrenze an die Verdienstentwicklung anpassen**

Die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze ist zu begrüßen, denn mit ihr wird künftig meist verhindert werden können, dass geringfügig Beschäftigte, die die Geringfügigkeitsgrenze voll ausschöpfen, bei Lohn- und Gehaltssteigerungen ihre Arbeitszeit reduzieren, um nicht die Netto-Einkommens-Vorteile einer geringfügigen Beschäftigung zu verlieren. Vielmehr können sie ihre bisherige Arbeitszeit beibehalten und damit an den Lohn- und Gehaltssteigerungen durch einen höheren Verdienst teilhaben.

### **Midijobgrenze nicht anheben – falsche Anreize gegen längeres Arbeiten vermeiden**

Die Erhöhung der Midijob-Grenze auf einen Monatsverdienst von 1.600 € sollte unterbleiben. Sie ist eine Belohnung für Beschäftigte, die wenig arbeiten. Sie begünstigt ausschließlich Teilzeitbeschäftigte, denn Vollzeitbeschäftigte haben stets ein höheres Entgelt. Dabei sollten mit Blick auf den Arbeits- und Fachkräftemangel alle Anreize so gesetzt werden, dass möglichst viele Beschäftigte in Vollzeit oder zumindest vollzeitnah arbeiten. Bei einem durchschnittlichen Stundenlohn reicht der geplante neue Midijobbereich bis zu 19 Wochenstunden, selbst zu den geplanten neuen Mindestlohnkonditionen endet der Midijobbereich knapp oberhalb von 30 Wochenstunden. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Erwerbstätigen in





Deutschland liegt derzeit bei knapp 35 Wochenstunden. Midijobs begünstigen daher gerade nicht geringverdienende Vollzeitbeschäftigte, sondern allein Teilzeitbeschäftigte – auch mit hohen Stundenverdiensten.

Die jetzt geplanten Neuregelungen sorgen für zusätzliche Fehlanreize gegen eine Ausweitung der Arbeitszeit, da die Beitrags- und Rentenvorteile der Midijobs nur für Teilzeittätigkeiten gelten und umso größer ausfallen, je weniger ein Beschäftigter arbeitet. Die Midijobgrenze sollte daher nicht angehoben werden.

**Beispiel: Die Hälfte mehr arbeiten, doppelt so viele Sozialversicherungsbeiträge zahlen**

*Eine Teilzeitbeschäftigte arbeitet 16 Stunden zu einem Stundenlohn von 15 €. Ihr monatlicher Bruttolohn beträgt rd. 1.040 €. Würde die Neuregelung in Kraft treten, müsste die Beschäftigte rd. 153 € Sozialversicherungsbeiträge entrichten (ihr Arbeitgeber 228 €).*

Zum Vergleich: Würde sie nun ihre Arbeitszeit bei gleichem Stundenlohn auf 24 Stunden erhöhen, wäre ihr monatlicher Bruttolohn 1.560 €. Sie müsste dann rd. 306 € Sozialversicherungsbeiträge entrichten (ihr Arbeitgeber rd. 312 €). Während sich ihr Bruttolohn entsprechend ihrer Arbeitszeitausweitung um 50 % erhöht, stiegen unter der geplanten Neuregelung ihre Sozialversicherungsabgaben dann um 100 %.

*Eine Ausweitung der Arbeitszeit würde im neuen Übergangsbereich unattraktiv sein, da es zu einer progressiven Wirkung bei den Sozialversicherungsbeiträgen käme. Dies wird noch verstärkt durch die progressiv wachsende Steuerbelastung: Arbeitet die Teilzeitbeschäftigte 16 Stunden, beträgt ihr Nettostundenlohn rd. 12,80 €. Weitet die Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit auf 24 Stunden aus, würde ihr Nettostundenlohn dann nur noch rd. 11,40 € betragen.*

*Mit einer Ausweitung der Midijobgrenze würde der Gesetzgeber die bereits heute geltende Teilzeitprivilegierung im Midijobbereich noch weiter verstärken. Dies konterkariert die Zielsetzung des Entwurfs, Anreize für eine Ausweitung der Arbeitszeit zu setzen.*

*Die mit einer neuerlichen Ausweitung der Midijobs verbundenen Beitragsausfälle würden den Druck auf die Beitragssätze weiter erhöhen und müssten vor allem von den Vollzeitbeschäftigten (auch Mindestlohnbeschäftigten) und ihren Arbeitgebern finanziert werden. Midijobs sind zudem unfair, weil Midijobber für jeden von ihnen gezahlten Beitrags-Euro höhere Rentenleistungen erhalten als sonstige Beschäftigte.*

**Midijobs nicht verteuern: Keine weitere Abkehr von der paritätischen Finanzierung**

Bereits heute sind die Arbeitgeber der größte Financier des Sozialstaates, wie das von der Bundesregierung veröffentlichte Sozialbudget jedes Jahr aufs Neue bestätigt. Bereits die jetzt geplante Erhöhung der Midijob-Grenze auf einen Monatsverdienst von 1.600 € wäre eine weitere Lastenverschiebung auf die Arbeitgeber, da sie schon heute bei Midijobs höhere Beiträge als die Beschäftigten zahlen, denn von den Beitragsvorteilen bei Midijobs profitieren allein die Beschäftigten, nicht dagegen die Arbeitgeber.

Die nun darüber hinaus geplante Lastenverschiebung auf die Arbeitgeber würde sogar dazu führen, dass sich die Sozialversicherung noch weiter von einer paritätischen Finanzierung von Arbeitgebern und Beschäftigten entfernt. Der Beitragssatz der Arbeitgeber würde bei Midijobs von derzeit rund 20 % auf bis zu 28 % steigen, während sie bei den Midijobbenden auf bis zu Null sinken würde.



**Beispiel:**

Bei einem Midijob mit einem Gehalt von 680 € würde der Beschäftigtenanteil am Sozialversicherungsbeitrag künftig rd. 47 € betragen. Dagegen müsste der Arbeitgeber mehr als das Dreifache (rd. 170 €) entrichten.

Einschließlich der zum Ausgleich der Mindereinnahmen der Sozialversicherung notwendigen Beiträge würden die Arbeitgeber durch die geplanten Neuregelungen um mehr als eine Milliarde Euro zusätzlich belastet und die Beschäftigten in gleicher Höhe entlastet. Damit würde – ohne dass es dafür eine Vereinbarung im Koalitionsvertrag gibt – eine weitere Abkehr von der paritätischen Finanzierung der Sozialversicherung zu Lasten der Arbeitgeber beschlossen. Dabei haben SPD und Grüne das von ihnen in der letzten Legislaturperiode gemeinsam verabschiedete GKV-Versichertenentlastungsgesetz noch ausdrücklich mit der Notwendigkeit der Rückkehr zu einer paritätischen Finanzierung der Sozialversicherung begründet. In einem eigenen Antrag hatten die Grünen sogar noch extra betont, wie wichtig es sei, dass der nach 1951 für über 50 Jahre geltende Grundsatz der paritätischen Finanzierung der Sozialversicherung künftig wieder gilt (BT-Drucksache 18/7241). Wenn die im Entwurf vorgeschlagene weitere Abkehr von der paritätischen Finanzierung dennoch so beschlossen würde, würden sich die damaligen Beteuerungen als hohle Phrasen erweisen.

Es gibt auch keinen vernünftigen Grund, wieso Midijobs für Arbeitgeber teurer sein sollten als sonstige sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Zudem wirkt die Beitragsentlastung der Beschäftigten im Midijobbereich hinsichtlich der gewünschten Ausweitung der Arbeitszeiten sogar kontraproduktiv, weil die Grenzbelastung für die Beschäftigten bei zusätzlicher Arbeit so deutlich steigt: Während Beschäftigte im Bereich sonstiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung rd. 20 % Beiträge auf jeden Hinzuverdienst zahlen müssen, sind es bei den Midijobs rd. 30 %.

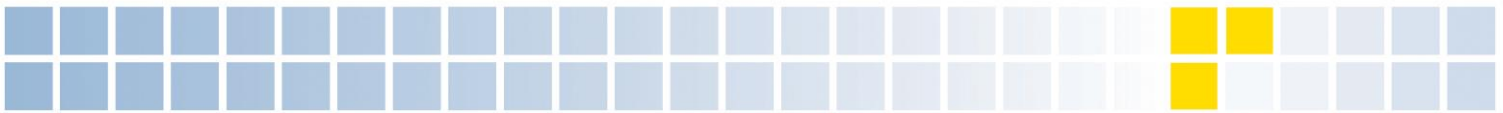
Nicht überzeugend ist auch der Hinweis in der Gesetzesbegründung, es solle an der Grenze von Mini- zu Midijobs keinen „Belastungssprung“ geben. Denn Tatsache ist, dass Beschäftigte bei einem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze für lediglich 45 € Monatsbeitrag vollen Sozialversicherungsschutz in allen Zweigen der Sozialversicherung erwerben – einschließlich der Absicherung von Ehepartner und Kindern. Zudem werden die niedrigen Beiträge sogar noch auf Kosten der übrigen Beitragszahler in der Rentenversicherung so bewertet, als wären es volle Beiträge. Warum dieser sehr umfassende Schutz nicht zumindest 45 € bzw. 10 % des Verdiensts kosten darf und künftig sogar für weniger als 1 € Monatsbeitrag (!) zu haben sein soll, ist nicht nachvollziehbar. Dies gilt auch deshalb, weil auch die über eine Million rentenversicherungspflichtigen Minijobber heute Beiträge zur Rentenversicherung zahlen und nicht begründbar ist, warum sie für einen geringeren Sozialversicherungsschutz als Midijobber teilweise höhere Beiträge zahlen sollten.

Sachlich geboten wäre, bei Midijobs – so wie bei allen anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen – eine paritätische Beitragstragung von Arbeitgebern und Beschäftigten vorzusehen. Zumindest sollte die ohnehin schon bestehende Mehrbelastung der Arbeitgeber im Midijobbereich nicht noch stärker ausgeweitet werden und zumindest der Status quo gewahrt bleiben.

Die Neuausgestaltung des Midijobbereichs würde zudem auch eine nicht nachzuvollziehende Ungleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern hinsichtlich ihrer Rentenansprüche bedeuten.

**Beispiel: 20 % höhere Beiträge – 10 % niedrigere Rentenanwartschaften**

Für einen Minijobber mit einem Verdienst von 500 € muss der Arbeitgeber 75 € Rentenversicherungsbeiträge entrichten. Entscheidet sich der Minijobber seinen Eigenbeitrag von 18 € in die



*Rentenversicherung einzubezahlen, würde er einen Rentenanspruch von rd. 0,15 Entgeltpunkten erlangen.*

Zum Vergleich: Für einen Midijobber zu einem Verdienst von 550 € müsste der Arbeitgeber zukünftig 65,90 € an die Rentenversicherung entrichten. Der Midijobber selbst müsste 8,27 € verbeitragen und würde einen Rentenanspruch von rd. 0,17 Entgeltpunkten erhalten.

Ein Minijobber würden also 20 % höhere Beiträge bezahlen als der Midijobber, und damit dennoch eine über 10 % niedrigere Rentenanswartschaft erhalten.

### ***Tatsächliche Hindernisse für Ausweitung der Arbeitszeit abbauen***

Die im Entwurf zu Recht formulierte Zielsetzung, Anreize für eine Ausweitung der Arbeitszeit zu erreichen, wird mit den geplanten Neuregelungen im Übergang vom Minijob- zu Midijob nicht gelingen. Das gilt schon deshalb, weil viele Minijobs sich aufgrund der ausgeübten Tätigkeiten nicht eignen, um in eine Beschäftigung mit größerem Stundenumfang ausgeweitet zu werden (z. B. Zeitungsausträger, Aushilfstätigkeiten in den Tagesrandstunden oder am Wochenende in der Gastronomie, im Handel etc.) bzw. oftmals fehlt bei Minijobbenden auch das Interesse daran (gerade bei Schüler und Schülerinnen, Studierenden, Rentnerinnen und Rentnern). Zudem lässt sich allein mit beitragsrechtlichen Änderungen ohnehin kein gleitender Übergang zwischen Mini- und Midijobs erreichen, weil sich hierdurch nichts am steuerlichen Belastungssprung ändert, zu dem es oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bei allen steuerpflichtigen Minijobbenden kommt.

Um eine Ausweitung der Arbeitszeit von Beschäftigten über den Mini- und Midijobbereich hinaus zu fördern, sollte der Gesetzgeber vielmehr die tatsächlichen Hindernisse für die Ausweitung von Arbeitszeit abbauen.

#### ▪ ***Betreuungsinfrastruktur bedarfsgerecht ausbauen***

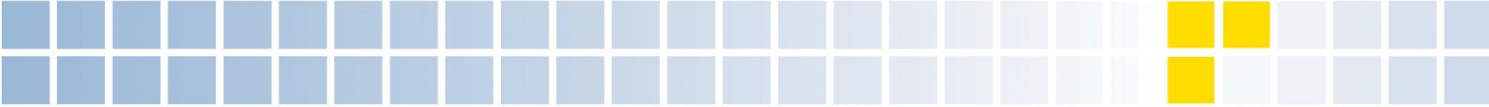
Die Angebote von Ganztagsbetreuungsangeboten in Kita und Schule sowie der Ausbau von Tagespflegeangeboten sollten bedarfsgerecht ausgebaut werden, um Eltern und pflegenden Angehörigen zu ermöglichen, mehr zu arbeiten. Die noch immer in weiten Teilen unzureichende Betreuungsinfrastruktur für Kinder und pflegebedürftige Angehörige erschwert eine gewünschte Ausweitung des Arbeitsangebots. Nach Berechnungen des IW Köln fehlten im Jahr 2020 beispielsweise allein 342.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige.

#### ▪ ***Hinzuverdienstregelungen in der Grundsicherung reformieren***

Die Hinzuverdienstgrenzen in der Grundsicherung müssen so verändert werden, dass es sich auch für Bezieher von Grundsicherung lohnt, mehr als nur einen Minijob auszuüben, und der Wechsel in eine voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung attraktiver wird. Wer Grundsicherung bezieht, hat häufig kaum einen finanziellen Anreiz mehr als nur wenige Stunden pro Woche in einem Minijob zu arbeiten. Denn ein höherer Hinzuverdienst wird zum Teil sogar vollständig auf die Grundsicherung angerechnet. So erhöht ab einem monatlichen Hinzuverdienst von 100 € jeder zusätzlich verdiente Euro das verfügbare Einkommen nur noch um 20 Cent. Bei höheren Hinzuverdiensten findet zum Teil sogar eine vollständige Anrechnung statt.

#### ▪ ***Steuerklassenkombination IV/IV bei Ehen zur Regel machen***

Nach wie vor wird in Ehen das höhere Einkommen meist nach Steuerklasse III und das niedrigere Einkommen meist nach Steuerklasse V versteuert. Die hohen Abzüge in der Steuerklasse V führen jedoch dazu, dass für die betroffenen Zweitverdienenden nicht sichtbar wird, dass sich ihre Arbeit finanziell lohnt. Das liegt daran, dass in Steuerklasse V die im unterjährigen Lohnsteuerabzugsverfahren erfolgenden Steuerabzüge deutlich höher sind, als es der anteiligen Steuerlast dieses Einkommens nach der Veranlagung entspricht. Um der verbreiteten Annahme, dass sich zusätzliche Arbeit kaum lohnt, ein Ende zu bereiten,



sollte künftig die Steuerklassenkombination III/V entfallen. Stattdessen sollte für alle Ehepartnerinnen und -partner die Steuerklassenkombination IV/IV gelten, verbunden mit der Möglichkeit, die Vorteile des Ehegattensplittings im Wege des sog. Faktorverfahrens zu nutzen. Damit würde erreicht, dass die Einkommen der Ehepartnerinnen und -partner im Lohnsteuerabzugsverfahren entsprechend ihrem Anteil am gemeinsamen Einkommen belastet würden. Der Eindruck, dass sich ein Zweitverdienst aufgrund der hohen Steuerlast kaum lohnt, könnte damit künftig gar nicht erst entstehen. Zu Recht ist diese Änderung nun auch nach dem Koalitionsvertrag vom 7. Dezember 2021 (S. 115) vorgesehen.

### ***Beitragssatzdruck macht Strukturreformen der Sozialversicherungen noch dringender***

Nach dem Entwurf wird die geplante Neuregelung für die Sozialversicherung zu jährlichen Mindereinnahmen in einer Größenordnung von 800 Mio. € führen. Ein solcher Beitragsausfall bewirkt rechnerisch einen Beitragssatzanstieg um einen halben Zehntelprozentpunkt. Damit müsste der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz rechnerisch von zuletzt 39,95 % auf 40,00 % steigen. Der zusätzliche Beitragssatzdruck durch die geplante Neuregelung macht notwendige Strukturreformen in der Sozialversicherung damit noch dringender.

### ***Zulässigkeit eines Überschreitens der Entgeltgrenze nicht beschränken***

Die vorgesehene Beschränkung zulässiger gelegentlicher und unvorhergesehener Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze sollte unterbleiben, da hiermit für die Betriebe die Möglichkeiten eingeschränkt werden, um auf unvorhersehbare Ereignisse, wie z. B. einen unerwarteten hohen Krankenstand, angemessen reagieren zu können. Gerade in der aktuellen Pandemie zeigt sich einmal wieder, wie wichtig solche Flexibilitätspuffer sind. Zudem haben sich die heutigen Regelungen, die bereits hinreichend wirksame Vorkehrungen zur Missbrauchsvermeidung enthalten, in der Praxis bewährt.

### ***Digitale Umsetzung der geplanten Änderungen mitdenken***

Auch bei diesem Gesetzesvorhaben muss die digitale Umsetzung gleich mitgedacht werden. Die notwendigen Anpassungen der Entgeltabrechnungsprogramme an die geplanten Regelungen sind erheblich: Es sind nicht nur Konzepte, Codierung, Test und Dokumentation für die veränderten Berechnungen erforderlich, sondern auch eine sichere Abgrenzung zur Verwendung alter/neuer Berechnungen. Zudem fallen für die neuen Parameter und Berechnungen auch neue Dokumentationspflichten im Rahmen der untergesetzlichen Festlegungen zum Sozialversicherungsbeitragseinzug an. Nach aller Erfahrung bedarf es eines Zeitraums von einem halben Jahr nach Beschlussfassung eines Gesetzes, bis die zur Umsetzung von gesetzlichen Änderungen erforderliche Entgeltabrechnungssoftware den Arbeitgebern zur Verfügung steht. Ein solcher zeitlicher Vorlauf ist auch sinnvoll, weil nur dann sichergestellt ist, dass die Programme auf einem hohen Qualitätsniveau angepasst werden, sie rechtzeitig auf alle Arbeitgeber bzw. Abrechnungsstellen verteilt werden können und von Anfang an stabil laufen. Auf diesen Vorlauf-Zeitraum haben die Arbeitgeber auch keinen Einfluss, weil sie von Gesetzes wegen auf gesondert zertifizierte Entgeltabrechnungssysteme angewiesen sind und die IT-technisch erforderlichen Anpassungen damit nicht selbst vornehmen können. Zudem ist zu berücksichtigen, dass Updates der Entgeltabrechnungsprogramme in festen Zyklen jeweils zum 1. Januar und zum 1. Juli eines jeden Jahres erfolgen und unterjährig Änderungen in den Entgeltabrechnungsprogrammen stets zu höherem Aufwand und finanziellen Lasten führen. Vor diesem Hintergrund ist es dringend erforderlich, dass die geplanten Änderungen erst zum 1. Januar 2023 erfolgen.

Auch die Deutsche Rentenversicherung verweist auf die Notwendigkeit einer Verschiebung des Inkrafttretens. Um die Umsetzung der sehr komplexen Neuregelungen verlässlich meistern und sie nahtlos digital abbilden zu können, muss laut Rentenversicherung ein ausreichender Vorlauf – d. h. mindestens sechs Monate – zwischen der Verkündung und dem Inkrafttreten des Gesetzes eingeplant werden. Hinzu kommt, dass ein unterjähriges Inkrafttreten zusätzliche Erschwernisse, Aufwände und Kosten für alle Beteiligten mit sich bringt, die vermieden werden können,



wenn die Regelungen erst zum 01. Januar 2023 in Kraft treten. Auch die perspektivisch wiederkehrenden Anpassungen sollten laut Rentenversicherung jeweils nur zum Jahresbeginn vorgenommen werden.

## **II. Antrag der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 20/1503**

### **Zu Nr. 1: Abschaffung der Minijobs**

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, die Reinigung von Büros und Läden in Randzeiten, ebenso wie für die Abfederung von punktuellen Nachfragespitzen in der Gastronomie, dem Hotelgewerbe, dem Handel und der Personenbeförderung sowie der zeitgerechten Zustellung von Zeitungen durch Zeitungsboten.

Eine Abschaffung von Minijobs wäre auch nicht im Sinne der Beschäftigten. Viele Minijobbenden nutzen die Möglichkeit, sich ohne Steuer- und Beitragsabzüge etwas hinzuverdienen. 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. Nach aktuellen Schätzungen von Schneider/Boockmann trägt allein die von der Ampel-Koalition vereinbarte Anhebung der Minijobgrenze auf 520.-€ zu einer Minderung der Schattenwirtschaft um 2,6 Mrd. € und somit um knapp ein Prozent des gesamten für das Jahr 2022 prognostizierten Umfangs der Schattenwirtschaft bei.

Anstatt die Minijobs zu bekämpfen, sollten besser die Ursachen dafür angegangen werden, dass viele Beschäftigte oftmals nur einen Minijob ausüben wollen. Insbesondere sollten die Übergänge in vollsozialversicherungspflichtige Beschäftigung durch

- den bedarfsgerechten Ausbau der Kinder- und Pflegebetreuungsinfrastruktur,
- eine Reform der Hinzuverdienstregelungen in der Grundsicherung sowie
- eine Streichung der Steuerklassenkombination III/V

verbessert werden.

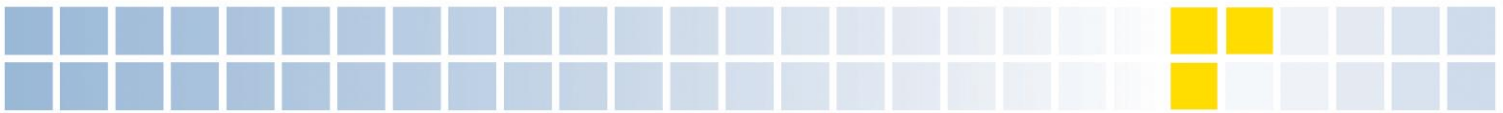
### **Zu Nr. 2: Arbeitszeiterfassung**

Die in dem Antrag vorgesehenen Verschärfungen bei der Arbeitszeiterfassung stellen eine erhebliche Mehrbelastung für Unternehmen dar. Eine Pflicht zur Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems bedeutet für Unternehmen und Betriebe zusätzlichen Verwaltungsaufwand und weitere Kosten – zusätzlich zu dem Aufwand und den Kosten, die bereits durch die Umsetzung des Mindestloohnerhöhungsgesetzes auf Arbeitgeber zukommen. Die in einem „ersten Schritt“ vorgesehene Ausdehnung der Aufzeichnungspflichten nach der GSA-Fleisch auf alle Branchen nach § 2a SchwarzArbG und auf Minijobs belastet diese eigentlich unbürokratisch gedachte Beschäftigungsform und steht in keinem sinnvollen Verhältnis zum Umfang einer geringfügigen Beschäftigung. Das gilt entsprechend für eine Ausweitung der Aufzeichnungspflichten nach § 19 AEntG und § 17c AÜG.

### **Zu Nr. 3: jährliche Mindestlohnanpassung anhand des Medianlohns nicht sachgerecht**

Die bisherige Anpassungssystematik bei der Mindestlohnentwicklung hat sich bewährt. Davon sollte nicht abgewichen werden. Die Mindestlohnentwicklung ist ein Abbild der Ergebnisse aller





Sozialpartnerverhandlungen in Deutschland unter zusätzlicher Berücksichtigung der konjunkturellen Lage und der Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Dies ist ein geeigneter, die Tarifautonomie und die Beschäftigung in besonderem Maße schützender, Maßstab für die Mindestlohnentwicklung.

Die angestrebten 60 % des Medianlohns als Richtwert für eine jährliche Anpassung des Mindestlohns sind dagegen verfehlt. Eine Orientierung am mittleren Lohn widerspricht dem Mindestlohn als Mindestschutz. Dabei wird zudem übersehen, dass es in Deutschland einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten gibt. Der hier zugrunde gelegte Medianlohn basiert jedoch ausschließlich auf den Vollzeitbeschäftigten, weshalb die Verknüpfung mit dem Medianlohn den gesetzlichen Mindestlohn und die Risiken für das Beschäftigungsniveau unverhältnismäßig ansteigen lassen würde. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, der auch für einfache Tätigkeiten betriebswirtschaftlich abbildbar sein muss, kann immer nur eine untere Haltelinie darstellen.

Die Beurteilung der Mindestlohnhöhe anhand des Medianlohns hat zudem kaum Aussagekraft: Zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Mindestlohn in Europa liegen über zehn Euro. In einem Großteil der EU-Länder liegt der Mindestlohn derzeit unter 50 Prozent des Medianlohns. Dazu gehören auch die Länder mit den höchsten Mindestlöhnen in Europa – die Niederlande, Irland und Belgien. Selbst der europäische Spitzenmindestlohn in Luxemburg mit 13,05 € liegt unter 60 % des nationalen Medianlohns. Portugal überschreitet hingegen mit einem Mindeststundenlohn von 4,25 € bereits die 60 Prozent-Linie zum Medianlohn. (WSI, 2022).

#### **Zu Nr. 4: Mindestlohn darf nicht zu neuen Arbeitsmarkthürden führen**

Die Ausnahmen von der Mindestlohnspflicht müssen bestehen bleiben. Sie gewährleisten die Integration bestimmter Personengruppen in den Arbeitsmarkt, die oftmals nicht unerhebliche Schwierigkeiten beim (Wieder-)Einstieg in das Arbeitsleben haben. Für Menschen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert ist, darf der gesetzliche Mindestlohn keine zusätzliche Hürde sein. Es müssten daher weitere sinnvolle Differenzierungen zugelassen werden, um den geringeren Beschäftigungschancen bestimmter Personengruppen Rechnung zu tragen. Die derzeit bestehende Ausnahme für Langzeitarbeitslose sollte bspw. nicht abgeschafft, sondern vielmehr auf zwölf Monate und weitere Personengruppen, etwa Menschen mit Fluchthintergrund ausgedehnt werden.

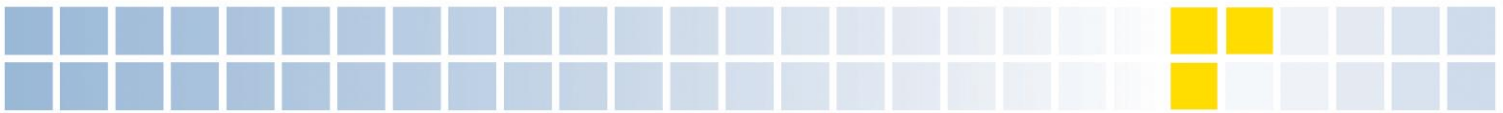
Auch für Praktika sollten die bestehenden Ausnahmetatbestände erhalten und vereinfacht werden. Die Abgrenzung der verschiedenen Arten von Praktika birgt Schwierigkeiten und führt zu einer Rechtsunsicherheit in den Betrieben. Das zeigt das zurückgehende Angebot an Praktika und die Verkürzung der Praktikumsdauer. Die Entwicklung widerspricht auch dem Ziel, dass Studierende berufsqualifizierende praktische Kompetenzen erlangen sollen. Um diese Möglichkeit zu erhalten und das Engagement von Unternehmen im Rahmen von Praktika und Ausbildung zu fördern, müssen entsprechende Ausnahmen vom Mindestlohn zugelassen werden.

#### **Zu Nr. 5: Anrechnungsgrundsätze beim Mindestlohn erhalten**

Zulagen und Zuschläge müssen auch weiterhin auf den gesetzlichen Mindestlohn anrechenbar bleiben. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze zur Anrechnung von bestimmten Entgeltbestandteilen und Sachleistungen auf den Mindestlohn haben sich bewährt und entsprechen den Bedürfnissen der Beteiligten. Leistungen, die im Gegenseitigkeitsverhältnis für geleistete Arbeit gezahlt werden, können danach auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden. Zuschläge, die gesetzlich nicht verpflichtend sind, erhöhen das zur Verfügung stehende Entgelt und sind damit Teil der Vergütung.

Eine ergänzende gesetzliche Klarstellung zur Berechnung des Mindestlohns, z. B. im Hinblick auf Beiträge zur Entgeltumwandlung, kann hilfreich sein, um den Mindestlohn praxisnah und





rechtssicher auszugestalten. So ist zwar anerkannt, dass Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes bei der Berechnung des Mindestlohns unberücksichtigt bleiben und nicht zur Unterschreitung führen (vgl. BT-Drs. 18/1558 S. 35). Das sollte gesetzlich klargestellt und erweitert werden, um darüber hinaus gehende Betriebsrentenleistungen oder andere wünschenswerte Arten von Entgeltumwandlung, z. B. für Fahrradleasing, zu erhalten.

#### **Zu Nr. 6: Informationsmöglichkeiten zum Mindestlohn ausreichend**

Es besteht bereits ein umfassendes Informationsangebot zum Mindestlohn. So veröffentlichen bspw. das Bundesarbeitsministerium, die Mindestlohnkommission und der Zoll auf ihren Websites umfangreiche Informationen zum gesetzlichen Mindestlohn. Bei einer eigens eingerichteten Mindestlohn-Hotline können Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit Antworten zu Mindestlohnfragen erhalten. Die Entscheidungen der Mindestlohnkommission über die Mindestlohnanpassung werden stets breit über alle Medienkanäle kommuniziert.

#### **Ansprechpartner:**

##### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

##### **Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik**

T +49 30 2033-1200

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)

##### **Abteilung 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.