

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer
Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen	3
C. Stellungnahmen eingeladenen Verbände und Einzelsachverständiger	
Deutscher Gewerkschaftsbund	4
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	13
Deutsche Rentenversicherung Bund	16
Deutsche Rentenversicherung Kanppschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale	24
Heribert Jöris	31
Prof. Dr. Jochen Kluge	38
Holger Meinken	41
Iris Santoro	44
Dr. Claudia Weinkopf	46
Prof. Dr. Gerhard Bäcker	52
Dr. Christina Klenner	59
D. Stellungnahmen nicht eingeladenen Verbände	
Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks	66
Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft	68

Deutscher Bundestag
17. Wahlperiode
Ausschuss für Arbeit und Soziales
(11. Ausschuss)

16. Oktober 2012
Sekretariat des Ausschusses: ☎32487
Fax: 36030
Sitzungssaal: ☎33308
Fax: 36332

Mitteilung

Tagesordnung

**113. Sitzung des
Ausschusses für Arbeit und Soziales
am Montag, dem 22. Oktober 2012, 14:45 bis 15:45 Uhr
10557 Berlin, Paul-Löbe-Haus, Sitzungssaal 4.900**

Vorsitz: Abg. Sabine Zimmermann (MdB)

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

(BT-Drucksache 17/10773)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17(11)961, 17(11)953, 17(11)957, 17(11)960, 17/7386

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen

(BT-Drucksache 17/7386)

Hierzu Ausschussdrucksachen/BT-Drucksachen: 17(11)961, 17/10773, 17(11)953, 17(11)957, 17(11)960

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Finanzausschuss
Haushaltsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Ausschuss für Gesundheit

Ausschuss für Arbeit und Soziales (federführend)
Rechtsausschuss
Ausschuss für Wirtschaft und Technologie
Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Sabine Zimmermann
Vorsitzende

Sachverständigenliste

Institutionen/Verbände:

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Deutsche Rentenversicherung Bund
Deutsche Rentenversicherung, Knappschaft Bahn-See, Minijob-Zentrale

Einzsachverständige:

Heribert Jöris
Prof. Dr. Jochen Kluge
Holger Meinken
Iris Santoro
Dr. Claudia Weinkopf
Prof. Dr. Gerhard Bäcker
Dr. Christina Klenner

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)961

15. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Deutscher Gewerkschaftsbund**1. Ziele des Gesetzentwurfs**

Mit dem Gesetzentwurf beabsichtigen die Fraktionen von CDU/CSU und FDP, die Grenze für die geringfügige Beschäftigung weiter von jetzt 400 € auf 450 € anzuheben. Gleichzeitig sollen die Beschäftigten veranlasst werden, eigene Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Auf Antrag können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Beitragspflicht befreit werden.

Die Fraktion Die Linke plädiert dafür, alle Arbeitsverhältnisse ab dem ersten Euro gleich zu behandeln und sozialversicherungspflichtig zu machen. Daneben soll ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden.

2. Stellungnahme des DGB - Zusammenfassung

Die Auswirkungen der Minijobs auf den Arbeitsmarkt sind in den letzten Jahren mehrfach untersucht worden. Die arbeitsmarktpolitischen Ziele der Reform wurden nicht erreicht und die Minijob-Regelung hat schwere Nebenwirkungen auf die Qualität der Beschäftigung, die soziale Sicherung und das Lohnniveau. Auf diese Probleme geht der Gesetzentwurf nicht ein, sondern verstärkt die negativen Wirkungen sogar noch.

Es wird für Arbeitgeber noch attraktiver Arbeitsplätze umzuwandeln und so reguläre Beschäftigung mit sozialer Sicherung und angemessener Bezahlung zu verdrängen. Dem Staat und den Sozialversicherungen gehen dadurch noch höhere Einnahmen verloren und die soziale Sicherung der Betroffenen wird weiter geschwächt. Die Verpflichtung zur Rentenversicherung wird weitgehend wirkungslos sein,

weil selbst nach Angaben der Bundesregierung die überwiegende Anzahl der Beschäftigten von der Opt-out Klausel Gebrauch machen werden. Dadurch werden sozialpolitische Probleme in die Zukunft verlagert.

Der DGB lehnt deswegen die Änderungen ab und legt gleichzeitig Vorschläge vor, wie die Minijobs sozialverträglich in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können. Das Konzept beinhaltet auch Maßnahmen, mit denen die Akzeptanz der Neuregelung erhöht werden soll.

3. Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze verdrängt Arbeit mit sozialer Sicherung

Mit Einführung der 400 Euro-Grenze im Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurde bewusst keine Dynamisierung vorgesehen. Im Gegenzug wurde die Grenze damals überproportional von 325 € auf 400 € angehoben. Durch die fehlende Dynamisierung sollten Anreize entstehen, die Minijobgrenze zu überspringen und die Arbeitszeit in Richtung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung auszuweiten. Dies sollte vor allem auch durch die sogenannte Midijob-Regelung unterstützt werden. Diese Absicht wird durch die jetzt geplante Gesetzesänderung unterlaufen.

Die geringfügige Beschäftigung war ursprünglich als eine Bagatellgrenze gedacht, um zusätzliche Beschäftigung zu erschließen. Eine Bagatellregelung ist aber nur dann zu vertreten, wenn tatsächlich Ausnahmetatbestände bzw. Marginalien geregelt sind. Bei dem heutigen Umfang und dem massenhaften Miss-

brauch dieser Regelung kann nicht mehr von einer Bagatellregelung gesprochen werden. Die Anhebung auf 450 Euro wird die Situation weiter verschärfen und noch mehr Menschen in ungesicherte, niedrig bezahlte Tätigkeiten verweisen.

Zurückzuweisen ist in jedem Fall die Argumentation der Fraktionen von CDU/CSU und FDP, durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro eine Anpassung der Verdienstgrenzen dieser Beschäftigungsformen an die allgemeine Lohnentwicklung vorzunehmen. Denn das eine, die Lohnentwicklung im Segment der geringfügigen Beschäftigung, hat mit dem anderen, der Ausweitung der Geringfügigkeit, nicht direkt, sondern nur mittelbar zu tun. Es handelt sich nicht um eine Anpassung der Verdienste, also der Stundenlöhne geringfügig Beschäftigter, sondern um eine Ausweitung einer (Verdienst)Höchstgrenze. Diese wird in der Realität die Auswirkung haben, dass eher noch mehr geringfügig Beschäftigte als gegenwärtig schon zu niedrigen und vor allem niedrigsten Stundenlöhnen beschäftigt werden. Fakt ist, dass in den letzten Jahren vor allem unter geringfügig Beschäftigten massives Lohndumping stattfand, welches auch nicht durch diese Gesetzesinitiative unterbunden wird.

Die Anhebung der Einkommensgrenze wird zu einer erneuten Ausweitung von Minijobs führen. Dies wird auch an der Gesetzesänderung im Jahre 2003 deutlich, wo die Grenze von 325 auf 400 Euro angehoben wurde. Innerhalb von 9 Monaten nach der Anhebung der Grenze erhöhte sich die Zahl der Minijobber bereits um über 1 Mio, wobei die Nebentätigen (die vorher sozialversicherungspflichtig waren) bereits in die Ausgangsbasis eingerechnet sind.

Auch die Begründung, dass der Einkommensentwicklung gefolgt werde, kann nicht überzeugen. Für die Vergleichsbetrachtung kann nicht das gesamte Lohnniveau hinzugezogen werden, sondern es müssen die Branchen und Lohngruppen betrachtet werden, in denen die Minijobberinnen und Minijobber tätig sind. Die Löhne speziell der unteren Einkommen sind in den letzten Jahre eher gesunken als gestiegen. Vor allem vor dem Hintergrund der niedrigen Lohnentwicklung im unteren Einkommensbereich ist eine Anhebung der Grenze nicht zu rechtfertigen.

Noch problematischer ist die Höhe der Freigrenze, wenn man die Branchen betrachtet, in denen die so genannten Minijobs weit verbreitet sind. So verdienen z. Bsp. im Gastgewerbe 24,5 Prozent der Vollzeitbeschäftigten weniger als 1.000 €, im Osten sind es sogar 31 Prozent.¹ Gerade in diesen Branchen ist es notwendig, die Beschäftigung zu stabilisieren und das Lohnniveau insgesamt anzuheben.

Deswegen stellt sich die Frage, ob man tatsächlich noch von einer „geringfügigen Beschäftigung“ sprechen kann. Tatsache ist, dass die Beschäftigungsdauer auch bei Minijobberinnen und Minijobbern in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat und vielfach eine Halbtagsbeschäftigung ausgeübt wird. Die Anhebung der Grenze wird diesen Trend weiter

verstärken. Schon heute kommt im Gastgewerbe auf einen regulären Beschäftigten bereits eine Minijobberin bzw. ein Minijobber.

Einzig die Arbeitgeber haben an der Erhöhung der Freigrenze ein Interesse, für den Arbeitsmarkt und für die meisten Beschäftigten ist die Anhebung negativ.

Der DGB lehnt die Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze ab und schlägt alternativ vor, das Arbeitsvolumen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu überführen. Regelungen, die möglicherweise in den 50er und 60er Jahren eine Berechtigung hatten und gesellschaftlich akzeptiert waren, müssen beendet werden, wenn die Voraussetzungen und die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sich ändern. Dies ist jetzt eindeutig der Fall.

4. Die Ziele der Minijobreform sind eindeutig verfehlt worden.

Weder haben die Minijobs zu einer Reduzierung von Schwarzarbeit beigetragen, noch haben sie den Betroffenen einen Weg in sozial abgesicherte Arbeit geebnet. Vielmehr hat sich in einigen Branchen ein paralleler Arbeitsmarkt entwickelt, in dem die Arbeitsverhältnisse unsicher sind und die Löhne besonders niedrig.

Minijobs führen nicht zur Integration in den Arbeitsmarkt. Nach einer Erhebung der Bundesagentur für Arbeit wechseln pro Jahr fast genauso viele Personen aus regulärer Beschäftigung in den Minijob wie umgekehrt. Es ist also weitgehend ein Nullsummenspiel. Die Entwicklung ist allerdings von konjunkturellen Einflüssen abhängig und die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von Vollzeit in Teilzeit wächst mit dem Bildungsniveau und bereits erworbener Berufserfahrung. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würden auch ohne Minijob in den regulären Arbeitsmarkt kommen.

Für Arbeitslose sind die Minijobs auch keine Brücke in den Arbeitsmarkt. Vielmehr stellt die 400 Euro Grenze meist eine Mauer dar, die die Aufnahme einer regulären Beschäftigung erschwert. Im Jahre 2007 gab es 570 000 Aufstocker mit Minijob, im Jahre 2011 waren es 670 000. Angesichts der guten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt wäre eine andere Entwicklung zu erwarten gewesen. Dies zeigt, dass die Minijobregelung eher zu einer Verfestigung der prekären Situation führt, als dass ein wirkungsvoller Übergang möglich wäre.

Fast jeder dritte Euro aus dem Hartz IV-System wird dafür ausgegeben, niedrige Löhne auf ein Mindestniveau aufzustocken. Die Hälfte dieser Haushalte sind Haushalte mit Minijobbern. Die Kosten für die Aufstocker sind seit 2005 ständig gestiegen und beliefen sich im Jahre 2010 auf 11,4 Mrd. Euro. Daran haben die Haushalte der Minijobber einen hohen Anteil.

Auch zur Bekämpfung von Schwarzarbeit haben die Minijobs nicht beigetragen. Im Gegenteil, sie dienen oftmals der zusätzlichen Verschleierung von Schwarzarbeit, weil Kontrollen erschwert werden. Der DGB erwartet deswegen nicht, dass durch die Umwandlung der Minijobs die Schwarzarbeit zu-

¹ Beschäftigungsstatistik: sozialversicherungspflichtige Brutto-Arbeitsentgelte, November 2010

nimmt. Vielmehr entfallen für die Unternehmen Gestaltungsmöglichkeiten, so dass die Beiträge zu den Sozialkassen insgesamt steigen werden.

Der DGB sieht sich in Übereinstimmung mit fast allen Beobachtern, Verbänden und Ökonomen, die sich mit arbeitsmarktpolitischen Fragen befassen. Eine **Übersicht der Meinungen und Positionen** findet sich im Anhang zu dieser Stellungnahme.

5. Minijobs verstärken den Niedriglohnsektor, Arbeitgeber wälzen ihre Beitragslasten auf die Beschäftigten ab.

Die geringfügige Beschäftigung hat insbesondere für die Arbeitgeber Vorteile, aber für den gesamten Arbeitsmarkt, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals gravierende Nachteile.

Die Minijobregelung verlagert die Arbeitgeberrisiken weitgehend auf die Beschäftigten, setzt das Lohnniveau unter Druck und behindert die Mobilität der Beschäftigten. In dieser Form stellt sie eher eine „Falle“ dar als eine Chance.

Minijobs sind ein ausgesprochener Niedriglohnsektor. So kommt das Institut „Arbeit und Qualifikation“ zu dem Ergebnis, dass „knapp die Hälfte aller Minijobber im Jahre 2010 einen Stundenlohn unter 7,00 Euro und ein Viertel sogar unter 5,00 Euro hatte. Gut zwei Drittel der Beschäftigten in Minijobs verdienen weniger als 8,50 Euro pro Std.“²

Diese niedrigen Stundenlöhne gehen meist damit einher, dass die von den Arbeitgebern zu tragenden Sozialversicherungsbeiträge in der Regel auf die Beschäftigten abgewälzt werden. In der Praxis werden die Arbeitgeberkosten für die soziale Sicherung vorab vom Bruttolohn abgezogen, so dass faktisch die Arbeitgeberkosten häufig sogar niedriger sind als bei vergleichbaren Beschäftigten. Branchenstudien der Gewerkschaft ver.di belegen diesen Effekt.

Auch Studien des WSI belegen diese Praxis. Das WSI kommt zu dem Ergebnis: „Für die Beschäftigten erweist sich die Annahme, in Minijobs werde „brutto gleich netto“ und damit mehr als in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verdient, damit faktisch oft als Illusion. Durch Lohnabschläge kommt der „Vorteil“ durch die Steuer- und Abgabenbefreiung nicht wie politisch intendiert den Beschäftigten im Minijob, sondern den Unternehmen zugute, die die höhere Abgabenquote von 30 Prozent für Minijobs (gegenüber etwa 21 Prozent in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung) durch erheblich niedrigere Stundenlöhne kompensieren.“³

Neben dem Lohndumping gibt es weitere missbräuchliche Gestaltungen, die sowohl zu Lasten der Beschäftigten als auch zu Lasten der Beitrags- und Steuerzahler gehen.

Der Deutsche Frauenrat hat hierfür Beispiele genannt, die in den Zitaten im Anhang ausgeführt sind. So gebe es die Praxis des „Lohnsplitting“ durch Führung von Lohnabrechnungen über mehrere Personen, obwohl die Lohnzahlung nur an eine

Person erfolgt. Die Minijobs werden missbraucht zur Verdeckung von Schwarzarbeit, weil über den Minijob hinaus Lohnanteile „schwarz“ ausgezahlt werden. Dies gehe auch zu Lasten der Job Center, weil die tatsächlich ausgezahlten Beträge verschleiert werden.

Diese einseitige Risikoverlagerung ist wissenschaftlich weitgehend unstrittig und wird auch von der Bundesregierung bestätigt. So schreibt die Bundesregierung z. Bsp. im Dritten Armuts- und Reichtumsbericht: „Minijobs erhöhen zwar die Flexibilität für die Unternehmen und bieten zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, bilden aber in der Regel keine Brücke in reguläre Beschäftigung.“⁴

Die kritische Einschätzung zu Minijobs – insbesondere die mangelnde Durchlässigkeit zum regulären Arbeitsmarkt – wird von fast allen ArbeitsmarktökonomInnen geteilt.

Auch der Sachverständigenrat bezweifelte bereits in seinem Jahresgutachten 2006/2007, dass beim Übergang von geringfügiger in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung der erwünschte Klebeffekt erzielt werden kann.

Die Parteien von CDU/CSU und FDP müssen diese Einschätzungen endlich zur Kenntnis nehmen. Die Politik muss den Mut haben, falsche Entscheidungen zu korrigieren. Minijobs sind auf ökonomische und soziale Abhängigkeit ausgelegt, entweder in der Familie oder von Transferleistungen.

6. Beschäftigte wollen mehr arbeiten – können es aber nicht

In der öffentlichen Diskussion wird oft der Eindruck erweckt, als wenn Minijobs von den Beschäftigten gewünscht seien. Diese Einschätzung lässt sich jedoch durch Befragungen nicht bestätigen. Wenn die Beschäftigten nach ihren tatsächlichen Arbeitszeitwünschen gefragt werden, würde fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Minijobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten.⁵

Auch Bundesfamilienministerin Kristina Schröder hat darauf hingewiesen, dass „der Minijob das berufliche Abstellgleis ist, auf das viele Frauen abgeschoben werden, wenn sie nach der Babypause Teilzeit arbeiten wollen (...). Deshalb halte ich nichts davon, dem Drängen der Arbeitgeber hier auf weitere Flexibilisierung nachzugeben. Stattdessen müssen wir die gleichstellungspolitischen Fehlanreize der Minijobs beseitigen.“⁶

Vor allem vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen hält der DGB Anreize für Kleinstbeschäftigungen für völlig verfehlt. Seit dem Jahre 2010 nimmt die Zahl der Arbeitskräfte kontinuierlich ab. Bis 2050 werden nach IAB-Berechnungen im mittleren Szenario zehn Mio. Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen als heute, bis 2020 sind es knapp zwei Mio. Vor allem in den Berufen, in denen

⁴ Lebenslagen in Deutschland, Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, S. 74

⁵ Siehe IAB-Kurzbericht 9/2011

⁶ Bundesfamilienministerin Dr. Kristina Schröder in einer Rede zum Equal-Pay Day am 23.03.2012

² IAQ-Report Nr. 1/2012

³ WSI-Mitteilung Nr. 1/2012, Seite 9

ein hoher Anteil von Frauen beschäftigt ist – wie z. Bsp. das Gesundheitswesen, die Pflege oder Kinderbetreuung – gibt es heute bereits einen deutlichen Fachkräftemangel. Gerade in diesen Berufen ist die Zahl der Minijobber relativ hoch, so dass durch eine sozialstaatliche Reform der Minijobs die Betroffenen ihre Arbeitszeit besser wählen und ausweiten können und so dem Fachkräftemangel begegnet werden könnte.

Die Minijobs führen dazu, dass das Arbeitskräftepotential unterausgeschöpft bleibt, die erworbene Qualifikationen am Arbeitsmarkt vielfach verloren geht und eine unzureichende soziale Sicherung aufgebaut wird, was für den Staat und die Betroffenen erhebliche Risiken mit sich bringt. Den Vorteilen nach mehr Flexibilität für die Unternehmen müssen diese Risiken gegenüber gestellt werden.

7. Gleichstellungspolitische Bewertung

In verschiedenen Evaluationen zur Umsetzung der Hartz-Gesetze, vor allem des SGB II, ist eine zentrale Erkenntnis, dass der gesetzliche Auftrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern nicht durchgängig beachtet wurde.

Eine gleichstellungspolitische Bewertung der Umsetzung des Hartz IV-Systems⁷ kam zu dem Ergebnis, dass gleichstellungsorientiertes Handeln bisher nicht systematisch in die Prozesse und Abläufe der Hartz IV-Träger und vor allem der Arbeitsvermittlung integriert, sondern vor allem punktuell und unsystematisch umgesetzt wurde.

Dies verbindet sich – zum Nachteil vor allem erwerbstätiger Frauen – insbesondere mit dem Instrument der Geringfügigen Beschäftigung, die mit den Hartz Reformen noch einmal erweitert wurden.

Das Gutachten kommt u. a. zu dem Ergebnis, dass Minijobs im Kontext der Vermittlung im Rahmen von Hartz IV „häufig als eine „der Lebenssituation angemessene Form der Erwerbstätigkeit“ von Müttern angesehen“ (S. XXII) werden. Allein an dieser Aussage wird das nach wie vor wirkungsvolle Dilemma überholter, aber wirkungsvoller Geschlechterstereotype deutlich. Frauen, insbesondere Mütter, werden als Zuverdienerinnen in einem Einverdienerhaushalt angesehen. Verschiedene Anreize im System der Steuer- und Sozialpolitik, allem voran das Ehegattensplitting, leisten diesem Vorschub und verkennen dabei die sich gravierend verändernden Rahmenbedingungen auf den Arbeitsmarkt von heute.

Auch die Fokussierung auf die Überwindung der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft im SGB II bestärkt die Orientierung der Arbeitsvermittlung an Minijobs als eine zumutbare Arbeit für Frauen, die im Haushaltskontext (vermeintlich) abgesichert sind, wie das Gutachten an verschiedenen Stellen darlegt. Entgegen dem eigentlich zu stärkenden Ansatz, alle HilfeempfängerInnen zu aktivieren, wird in der Realität das Modell des (meist männlichen) Alleinverdieners und eine Vermittlung in jedwede Arbeit, leider auch in Minijobs, verstärkt, anstatt der

Integration des und der Einzelnen in eine individuell existenzsichernde Beschäftigung Priorität einzuräumen.

Für viele erwerbstätige Frauen bedeuten diese Entwicklungen eine dramatische Kombination niedrig(st)er Stundenlöhne mit kurzen Arbeitszeiten. Dies schmälert ihre Chancen auf eine eigenständige Existenzsicherung grundlegend und wirkt sich bis ins Alter aus. Schon heute ist Altersarmut weiblich. Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind als Spiegel der Lebensarbeitseinkommen der Beschäftigten angelegt. Beschäftigte mit gebrochenen Erwerbsbiografien, die vermehrt durch unstete Beschäftigung und zunehmende Arbeitslosigkeit, durch steigende Teilzeit- und vor allem geringfügige Beschäftigung, durch Niedriglohn- oder Leiharbeit geprägt sind, haben ein sehr viel höheres Risiko, kein existenzsicherndes Rentenniveau zu erreichen.

Das Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zeigt eines: Schon heute weisen 60 % der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland im Alter zwischen 50 und 55 Jahren Erwerbszeiten im Minijob auf, die sich in ihrem Erwerbsverlauf auf 7,6 Jahre summieren. In Ostdeutschland sind es 30 % mit Zeiten von bis zu 3,5 Jahren. Parallel dazu haben gerade atypisch Beschäftigte und NiedriglöhnerInnen kaum Spielräume, privat für die Rente vorzusorgen.

Die konsequente Anwendung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der Evaluation der Minijob (RWI/ ISG, S. 220f) hat schon 2006 neben erheblichen Geschlechterdifferenzen auch Differenzen zwischen Ost- und Westdeutschland offenbart: Minijobs bringen in den neuen Bundesländern eine größere Anzahl von Frauen (relativ unabhängig von ihren Partnerbeziehungen) in die Nähe der Armutsgrenze, während sie für Frauen in den alten Bundesländern eine Verstärkung der Abhängigkeitsbeziehungen im Haushaltskontext bedeuteten.

Der DGB stellt fest, dass Frauen wie Männer in Zeiten zunehmend prekärer Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, sinkender Renten und unstetiger Erwerbsbiographien heute mehr denn je auf eine eigenständige Existenzsicherung angewiesen sind und die Ausweitung der Geringfügigkeitsgrenze vor allem heutigen Minijobberinnen in keiner Weise zu dieser verhilft.

8. DGB Reformvorschlag

Der DGB hat einen Vorschlag erarbeitet, wie die Minijob-Falle sozialverträglich überwunden werden kann. Der DGB schlägt vor, alle Beschäftigungsverhältnisse ab dem ersten Euro in den Sozialversicherungsschutz einzubeziehen und Sonderregelungen bei der Besteuerung aufzuheben.

Zur sozialpolitischen Flankierung sind allerdings einige Sonderregelungen erforderlich, um die Akzeptanz der Reform zu erhöhen. So wird vorgeschlagen, die Sozialversicherungsbeiträge in einer Zone von 0 € bis 800 € für die Beschäftigten gleitend aufwachsen zu lassen, während für die Arbeitgeber der Beitrag entsprechend abnimmt. Gleichzeitig erhöht sich hierdurch der Anreiz für Arbeitgeber, Arbeits-

⁷ Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Duisburg Berlin Marburg Juni 2009.

zeit aufzustocken und von Kleinstarbeitsverhältnissen – die besonders auch für Hartz IV-Empfänger nachteilig sind – Abstand zu nehmen.

Bei der Besteuerung gibt es Freibeträge, so dass Alleinstandende bei kleinen Arbeitsverhältnissen keine Nachteile haben. Ehepaare profitieren vom Ehegattensplitting, was zu erheblichen Steuereinsparungen führt. Bei Ehepaaren wirkt sich bisher allerdings die Wahl der Steuerklassen teils negativ auf das Verhalten aus. Deswegen schlägt der DGB vor, bei der Besteuerung von Ehepaaren verpflichtend das sog. Faktorverfahren einzuführen, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. Durch das Faktorverfahren wird die tatsächliche Steuerbelastung gerechter auf beide Partner verteilt, so dass die Splittingvorteile nicht nur einseitig einem Ehepartner zugute kommen.

Darüber hinaus soll es Ausnahmen für Tätigkeiten, für die ein besonderes öffentliches Interesse besteht, geben. Der Gesetzgeber kann die bestehende Regelung (Übungsleiterpauschale) ggf. anpassen.

Keine Sonderregelungen sind für Studenten und Rentner erforderlich, da für diese Gruppen ohnehin reduzierte Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden. So werden bei Rentnerinnen und Rentnern, die eine Regelaltersrente beziehen, bei Nebenverdiensten keine Beiträge zu Renten- und Arbeitslosenversicherung erhoben. Studentinnen und Studenten zahlen lediglich Beiträge zur Rentenversicherung, aber keine zusätzlichen Beiträge zu Krankenversicherung und Arbeitslosenversicherung (Werkstudentenprivileg).⁸ Diese Regelungen sind plausibel und werden von den Betroffenen weitgehend akzeptiert.

Der DGB-Vorschlag zeigt, dass sinnvolle Alternativen möglich sind. Durch den Vorschlag wird das Arbeitskräftepotential erhöht und die soziale Sicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert.

9. Minijobreform hat gesellschaftliche Akzeptanz

Der DGB ist der Auffassung, dass eine Reform der Minijobs heute eine andere gesellschaftliche Akzeptanz hat als noch 1999. So ist für Frauen bis weit in die mittlere Altersgruppe inzwischen die eigenständige Erwerbstätigkeit selbstverständlich. Auch Frauen in der Erziehungsphase wünschen in der Regel mehr als einen Minijob.

In den großen Branchen – wie z. Bsp. im Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe – sind die beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten durch die Weitverbreitung von Minijobs erheblich eingeschränkt. Zahlreiche Betroffene klagen darüber, dass sie keine Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit auszuweiten, wenn sie in diesem Berufsfeld bleiben wollen.

Die Verbreitung von Minijobs wird auch von Arbeitgebern zunehmend kritisch gesehen. So klagen Arbeitgeberverbände darüber, dass die institutionellen Anreize zum Verbleib in der Minijob-Zone ihre Be-

schäftigten davon abhalten die Arbeitszeit auszuweiten, was aus betrieblicher Sicht sinnvoll und notwendig wäre.

10. Änderungsvorschläge des DGB

Der DGB hält eine grundlegende Reform der Kleinstarbeitsverhältnisse für notwendig.

- Gleichbehandlung bei der Bezahlung sowie den arbeitsrechtlichen Ansprüchen von Beschäftigten in Teilzeitarbeit.
- Alle Arbeitsverhältnisse müssen den vollen Sozialversicherungsschutz erhalten. Im unteren Einkommensbereich bis 800 Euro soll den Beschäftigten nicht der volle anteilige Beitrag auferlegt werden. Für Kleinsteinkommen zahlen die Arbeitgeber einen höheren Anteil, erst ab 800 Euro teilen sich Arbeitgeber und Beschäftigte die Beiträge zur Hälfte.
- Aufhebung der pauschalen Besteuerung. Bei Ehepaaren, die beide erwerbstätig sind, wird das Faktorverfahren verpflichtend eingeführt. Dies dient vor allem der gerechteren Zuordnung der monatlichen Steuerabzüge.
- Gesetzliche Ausnahmen für gemeinnützige Arbeit (Übungsleiterpauschale) müssen ggf. angepasst werden.
- Für die Umsetzung der Aufhebung der pauschalen Besteuerung ist eine Übergangszeit notwendig. In dieser Zeit steigt der pauschale Steuersatz von heute zwei auf fünf Prozent.
- Einzelheiten hierzu siehe Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 06.03.2012. Der Beschluss liegt den Mitgliedern des Ausschusses für Arbeit und Soziales vor.

Anhang

Was sagen Verbände, Stiftungen und Arbeitsökonominnen zum Minijob?

Die Minijobs haben die Erwartungen nicht erfüllt. Inzwischen werden sie von vielen Experten und Arbeitsökonominnen kritisch gesehen bzw. abgelehnt. Der DGB hat eine Auswahl von Stimmen zusammengestellt:

21. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder am 16. und 17. Juni 2011

1. Die GFMK weist daraufhin, dass die Sachverständigenkommission in ihrem Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sich mit Nachdruck für die Abschaffung der Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ausgesprochen hat. Sie bezeichnet „die gegenwärtige Minijobstrategie (...) aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs.“

2. Die GFMK teilt die Auffassung der Sachverständigenkommission, dass die geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Hauptphase der Erwerbstätigkeit

⁸ Einzelheiten hierzu siehe Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 06.03.2012

in der Regel kaum Möglichkeiten bietet, in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung einzusteigen und sogar geeignet ist, die geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt zulasten der Frauen zu verstärken.

3. Die GFMK erwartet von der Bundesregierung zeitnah Vorschläge wie nicht nur unter arbeitsmarkt-, sozial- und wirtschaftspolitischen, sondern insbesondere unter gleichstellungspolitischen Aspekten Minijobs dort, wo sie reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verhindern, beseitigt werden können.

----- Deutscher Juristentag 2010

Das Vorhaben des Koalitionsvertrags, die geringfügige Beschäftigung über die Einkommensgrenze von 400 € monatlich auszuweiten, ist nicht sachgerecht. Der Gesetzgeber sollte die abgabenrechtliche Privilegierung der geringfügigen Beschäftigung aufgeben. Deren beschäftigungspolitische Ziele und deren Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden durch beträchtliche Nachteile für die Gesellschaft erkauft, zu denen insbesondere auch eine Verlagerung von Gegenwartsproblemen in das Steueraufkommen der Zukunft gehört. ...

...

Deutscher Frauenrat, (beschlossen auf der Mitgliederversammlung 2010)

Begünstigung von Missbrauch und „Gestaltungsmöglichkeiten“

Mit der Einführung und Förderung des Instruments „Minijob“ wurden viele Hoffnungen verbunden. In der Realität wurde diese Beschäftigungsform durch krassen Missbrauch wie auch durch vielfältige Möglichkeiten der Gestaltung, die durch Ausnutzung von Regelungslücken dem gewünschten Regelungsziel zuwiderlaufen, zu einer Bedrohung des Sozialstaates. Die nachfolgenden Beispiele mögen das verdeutlichen.

Mit der illegalen **Praxis des „Lohnsplitting“** durch Führung von Lohnabrechnungen über mehrere Personen, obwohl die Lohnzahlung an nur eine einzige Person erfolgt, werden Sozialabgaben reduziert und den Versicherungssystemen in großem Maßstab Beiträge vorenthalten sowie von Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen aktive Steuerverkürzung betrieben, da hierdurch die individuelle Besteuerung der Arbeitnehmerin / des Arbeitnehmers entfällt. Ein weiteres Missbrauchspotenzial ergibt sich, indem Arbeitsteile in Form von Minijobs an verbundene Unternehmen nur zu Abrechnungszwecken „ausgelagert“ werden.

Ausweitung der Schwarzarbeit. Bei der Kontrolle von Minijobber/innen kann nicht oder nur sehr schwer festgestellt werden, ob über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zusätzlich gearbeitet wird. Nach Wegfall der Stundenbegrenzung ist zwar nicht zugleich die Pflicht zur Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden entfallen, allerdings ermöglicht die niedrige Kontrolldichte Manipulationen beliebigen

Umfangs. Auch die Zahlung von „Schwarzgeld“ ist eine weitere gängige Kombination mit Minijobs – wobei dieses typischerweise aus gleichfalls unversicherten Einnahmen gezahlt wird. Den Sozialversicherungen entgehen somit Beiträge und die Arbeitnehmer/innen bleiben trotz Erwerbstätigkeit (die unter diesen Bedingungen bis zur Vollzeit und sogar darüber gehen kann) unversichert – mit allen Risiken.

Im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGBII) ist immer wieder festzustellen, dass hier dem JobCenter der auf die Leistung der Grundsicherung anzurechnende Betrag vorenthalten wird. Mit dem/r Arbeitnehmer/in wird eine vertragliche Vereinbarung nur über den Betrag geschlossen, den er/sie als Freibetrag zusätzlich zur Grundsicherung behalten darf. Bei einem 400€ Minijob beträgt dieser 160,- €. Nach Wegfall der Stundenbegrenzung bei Minijobs steht der Vereinbarung einer beliebig langen Arbeitszeit zunächst einmal nichts entgegen. Die Praxis zeigt, dass die Vertragsparteien den Grundsicherungsbetrag „hineinrechnen“ in das Vertragsverhältnis, sodass faktisch ein Kombilohn zu Lasten des Fiskus eingeführt wird. Auch hier wirkt sich die geringe Kontrolldichte fatal aus: Nennenswerte Teilzeitbeschäftigungen (ca. 600.000 Beschäftigungsverhältnisse) werden an der Sozialversicherung vorbei öffentlich subventioniert; die Wirtschaft wälzt ihre Risiken auf die Gemeinschaft ab. Ein solches Verhalten ist zutiefst unsozial und schadet gleichermaßen den einzelnen Beschäftigten wie auch dem Staat insgesamt. Der offensichtliche Missbrauch der Anrechnungsregelung kann die Kosten des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin jedoch ganz erheblich senken. Aus dieser Praxis heraus wirken die Hinzuverdienstregeln also auch nicht, wie vom Gesetzgeber gewollt, als Brücke in den Arbeitsmarkt, indem sie den Beschäftigungsumfang und damit das Erwerbseinkommen limitieren.

----- Bertelsmann Stiftung

Werner Eichhorst, Paul Marx, Eric Thode

"Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit"
Seite 8

Im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht ein Abbau der Barrieren beim Übergang zu längerer Teilzeit- oder Vollzeitarbeit geboten. Es gibt keinen sachlichen Grund für die abgabenrechtliche Privilegierung von Minijobs als ausschließlich geringfügige Tätigkeit oder als Nebentätigkeit. Die Abschaffung der Minijobs würde darüber hinaus auch das Problem niedriger Stundenlöhne entschärfen. Des Weiteren würde eine auf Vollzeittätigkeiten ausgerichtete Aktivierungspolitik die Problematik von Hinzuverdienst in Teilzeitarbeit bei Beziehern der Grundsicherung (Arbeitslosengeld II) entschärfen, mehr Möglichkeiten zur Weiterbildung am Arbeitsplatz eröffnen und eine stärkere Mobilität in höhere Entlohnung erreichen. Weitere Kombilohnmodelle, eine Ausweitung von Minijobs durch die Anhebung der Obergrenze und erweiterte Hinzuverdienstmöglichkeiten im SGB II sind kontraproduktiv, da sie einerseits zu noch stärkerem Druck auf niedrige Löhne und andererseits zu

zusätzlichen Risiken für die öffentlichen Haushalte führen.

Arbeiterkammer Bremen, Minijobs im Einzelhandel 2009

Insgesamt ist im Einzelhandel die Tendenz zu beobachten, dass die anfallenden Tätigkeiten systematisch entmischt werden: In vielen Geschäften ist nur noch das Management, das in der Regel männlich besetzt ist, in Vollzeit tätig. Dagegen werden die einfachen Arbeiten abgespalten und von Minijobbern und Minijobberinnen erledigt.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Wochenbericht Nr. 21/2012

Die Mehrzahl der Teilzeitkräfte, vor allem der Minijobber, würde gern mehr arbeiten und mehr verdienen; hier zeigt sich eine verdeckte Unterbeschäftigung. (S.1)

Gleichwohl sind auch unter den Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten im Niedriglohnssektor die Stundenlöhne meist nur kümmerlich und die Arbeitszeiten oft relativ lang – auch dann, wenn überhaupt keine Überstunden anfallen. Unter den geringfügig Beschäftigten wird die Leistung besonders häufig mit einem Stücklohn entgolten – und zwar nicht nur bei den Niedriglöhnern. (S.7)

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut des DGB (WSI), Dorothea Voss, Claudia Weinkopf, WSI Mitteilungen Nr. 1/2012 (S. 11)

Minijobs werden zu zwei Dritteln von Frauen ausgeübt. Daher nähren geringfügige Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich die für Deutschland typische geschlechtsspezifische Arbeitszeitlücke, die sich auch in Entgeltunterschieden zwischen Frauen und Männern niederschlägt. Der gesetzlich fixierte Sonderstatus Minijob ist daher faktisch ein institutionelles Hindernis auf dem Weg zur Gleichverteilung von Erwerbschancen von Frauen und Männern und blockiert – offensichtlich mit politischem Einverständnis – den notwendigen Ausbau der eigenständigen Sicherung, vor allem der Alterssicherung von Frauen. Jedwede Form von „Lockmittel“ in die kurze Teilzeit steht dem Ziel einer gerechteren Verteilung von Erwerbschancen auf dem Arbeitsmarkt daher diametral entgegen und erweist sich gesellschaftspolitisch als Sackgasse.

Die verbreitete Anwendungspraxis von Minijobs hat weitere Auswirkungen auf individueller Ebene und das gesamte Beschäftigungssystem: Wird die geringfügige Beschäftigung (rechtswidrig) als Exit-Option von tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen genutzt, werden die betreffenden Beschäftigten benachteiligt und in der Regel mit Niedriglöhnen abgespeist. Gesetzeswidrige Lohnabschläge sowie das Vorenthalten von weiteren gesetzlichen und kollektivvertraglichen Ansprüchen haben nicht nur ein Zwei-Klassensystem auf dem Arbeitsmarkt geschaffen und zu Spaltungen von Belegschaften geführt. Angesichts der quantitativen Bedeutung der gering-

fügigen Beschäftigung verschieben sich durch solche Praktiken auch soziale Standards im Sinne selbstverständlich geltender und geteilter Normen im gesamten Beschäftigungssystem nach unten. Unter Berücksichtigung aller genannter Fehlentwicklungen kann die Schlussfolgerung daher nur lauten: Abschaffung des Sonderstatus Minijob.“

Deutscher Juristinnenbund, Pressemitteilung vom 20.09.2010

„Minijobs wirken der gleichstellungspolitisch notwendigen eigenständigen Existenzsicherung von Frauen entgegen. Sie stärken vielmehr die überkommene weibliche Hinzuverdienerrolle gleich in zweifacher Weise, indem sie millionenfach als Hinzuverdienst entweder zum Hauptnähreinkommen oder zur Hartz IV-Grundsicherung angeboten und akzeptiert werden. Sie haben sich als berufliche Sackgasse und als Hindernis auf dem Weg zur Überwindung des „equal pay gap“ erwiesen. Der Deutsche Juristinnenbund (djb) unterstützt daher nachdrücklich den Prüfauftrag des Gutachters Prof. Dr. Raimund Waltermann, die Abgabenprivilegierung der Minijobs abzuschaffen“, erklärt Prof. Dr. Marlene Schmidt, Vorsitzende der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des djb, anlässlich der bevorstehenden Debatte.

Minijobberinnen werden häufig die ihnen zustehenden arbeitsrechtlichen Ansprüche wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub oder auch tarifvertraglich festgeschriebene Jahressonderzahlungen vorenthalten. Ihnen wird zumeist auch betriebliche Weiterbildung versagt, was zwangsläufig zu fachlicher Dequalifizierung führt und der beruflichen Weiterentwicklung und tariflichen Höhergruppierung entgegenwirkt.

Insbesondere seit dem Wegfall der Stundenbegrenzung im Zuge der Hartz II-Gesetzgebung wird die Kontrolle von Schwarzarbeit nahezu unmöglich: die grundsätzliche Anwesenheit einer Mitarbeiterin im Unternehmen ist durch den Minijob-Vertrag legitimiert, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann ohne großen Aufwand im Falle möglicher Kontrollen verschleiert, Aufzeichnungen können im Nachhinein manipuliert werden.

Zutreffend stellt das Gutachten von Prof. Dr. Raimund Waltermann darüber hinaus fest, dass der deutsche Sonderweg abgabenprivilegierter geringfügiger Teilzeitbeschäftigung die tatsächliche Verwirklichung des gemeinschaftsrechtlichen Diskriminierungsverbots erschwert.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Kurzbericht 9/2011

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten hat seit 1991 um 5,7 Prozentpunkte zugenommen. Damit war 2010 die Hälfte aller Beschäftigten weiblich. Im gleichen Zeitraum stieg ihr Anteil am Arbeitsvolumen um 4,5 Prozentpunkte und lag 2010 bei nur 43 Prozent.

Denn die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit beschränkte sich auf die Teilzeitarbeit einschließlich

der geringfügigen Beschäftigung. Insgesamt stieg die Zahl der beschäftigten Frauen um 16 Prozent, das von ihnen geleistete Arbeitsvolumen aber nur um 4 Prozent. Ein etwas höheres Arbeitsvolumen wird heute also von deutlich mehr Arbeitnehmerinnen als früher erbracht.

Gemessen an ihren Arbeitszeitwünschen würden fast die Hälfte der regulär teilzeitbeschäftigten Frauen und zwei Drittel der Mini-Jobberinnen die vereinbarte Arbeitszeit gerne deutlich ausweiten. Hier besteht noch beachtliches Arbeitszeitpotenzial, das bei entsprechend vorhandenen Rahmenbedingungen erschlossen werden kann.

Institut Zukunft der Arbeit (IZA) Standpunkte Nr. 2, Klaus F. Zimmermann, Hilmar Schneider, Werner Eichhorst, Holger Hinte, Andreas Peichl, „Vollbeschäftigung ist keine Utopie: Arbeitsmarktpolitisches Programm des IZA“

Frauen haben beim Ausbildungsniveau gegenüber Männern längst gleich gezogen, diese sogar in mancherlei Hinsicht übertroffen. Gleichzeitig besteht jedoch nach wie vor ein erhebliches Defizit bei der Integration von Frauen, insbesondere von Müttern mit kleineren Kindern, in den Arbeitsmarkt. Dem Arbeitsmarkt geht ein unverzichtbares Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften verloren, wenn sich junge Frauen zeitweise oder dauerhaft aus der Erwerbstätigkeit zurückziehen oder auf Teilzeit- und Mini-Jobs mit geringen Anforderungen an die beruflichen Qualifikationen und begrenzten Entlohnungsperspektiven ausweichen müssen. (S7)

Mini-Jobs sind also eine systemwidrige Begünstigung geringfügiger Tätigkeiten und halten Erwerbstätige von einer vollwertigen Erwerbsintegration ab. Sie sollten abgeschafft und durch eine Beitragspflicht ab dem ersten Euro ersetzt werden. (S 17)

Sachverständigenrat, Jahresgutachten 2006/07

Es bestehen erhebliche Zweifel, ob bei Tätigkeiten, die nur an ein oder zwei Tagen die Woche oder nur wenige Stunden täglich ausgeübt werden und bei denen mit dem Übergang von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung noch eine zusätzliche Hürde überschritten werden muss, diese Anforderungen erfüllt werden und somit der erwünschte Klebeffekt auf dem ersten Arbeitsmarkt erzielt werden kann. Dagegen sprechen auch die bisherigen Erfahrungen mit Arbeitslosen, die zugleich einen Minijob ausüben.

Bertelsmann-Stiftung „Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen“, Okt. 2012, S. 5

Mit der Expansion geringfügiger Beschäftigung sind aber auch problematische Aspekte dieses Arbeitsmarktsegmentes zu Tage getreten. Es zeigt sich, dass vor allem in der Zeit direkt nach der Minijob-Reform die Zunahme von 400 Euro-Arbeitsverhältnissen mit einem Rückgang von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einhergegangen ist. Unterschiedliche Untersuchungsmethoden kommen zu dem Ergebnis,

dass eine Substitution von Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten mit längerer Wochenarbeitszeit durch geringfügige Beschäftigung stattgefunden hat. Das ermittelte Ausmaß dieses Effektes variiert jedoch zwischen den Studien. Besonders betroffen sind Tätigkeiten im Niedriglohnbereich und in einzelnen Branchen wie dem Einzelhandel und der Gastronomie.

Weiterhin ist davon auszugehen, dass die Befreiung von Einkommensteuer und Sozialversicherung, die zunächst dem Arbeitnehmer gewährt wird, teilweise auf den Arbeitgeber übergeht, weil dieser einen geringeren Stundenlohn zahlen kann. Dies gilt umso mehr, je höher die Arbeitslosigkeit ist und je mehr die Verhandlungsmacht beim Arbeitgeber liegt. Damit wird letztlich nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber subventioniert.

...

Beschäftigungspolitische Relevanz haben die Mini-jobs insbesondere auch für (potentielle) Zweitverdiener bei Verheirateten. Gerade für Ehefrauen, die nach der Phase der Familiengründung wieder gleitend ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, erscheint geringfügige Beschäftigung zunächst sehr lukrativ, weil sie einen Einstieg mit geringer Stundenzahl ohne jegliche Steuern und Abgaben ermöglicht. Probleme entstehen jedoch, wenn die Arbeitszeit ausgedehnt werden soll oder wenn bei gleicher Arbeitszeit besser entlohnte Tätigkeiten ausgeübt werden können.

...

Hinzu kommt die Ausgestaltung des Ehegattensplittings (Spezialform der gemeinsamen Veranlagung) in der deutschen Einkommensteuer. Erst- und Zweitverdiener unterliegen demselben Grenzsteuersatz, obwohl der Zweitverdiener zumeist ein deutlich geringeres Bruttoeinkommen erzielt. Zweitverdiener reagieren mit ihrem Arbeitsangebot in der Regel jedoch stärker auf Veränderungen beim Nettoeinkommen, sodass die Arbeitsanreize stark geschmälert werden. Alles in allem entstehen in einem gewissen Bereich oberhalb der 400 Euro-Schwelle extrem hohe effektive Grenzsteuersätze, die 100 Prozent deutlich überschreiten. Damit stellen Mini-jobs eine hohe Hürde für den substantiellen Wiedereinstieg von Müttern ins Erwerbsleben dar. Zwar ist die Aufnahme eines Minijobs zunächst lukrativ, der Übergang von geringfügiger in reguläre Beschäftigung lohnt sich dagegen umso weniger, wenn nicht gleich ein erheblicher Einkommenssprung möglich ist. **Minijobs wirken somit wie eine Geringfügigkeitsfalle**, die Müttern, die nach der Babypause zunächst nur in geringer Stundenzahl arbeiten wollen, an der beruflichen Entwicklung hindert, wenn mit zunehmendem Alter der Kinder auch längere Arbeitszeiten mit besserer Bezahlung möglich werden.

Gutachten der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: „Neue Wege – Gleiche Chancen Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“

Drucksache 17/6240

Seite 131

Ein Minijob ist also aus der Erwerbsperspektive vieler Frauen für eine begrenzte Dauer im Erwerbsverlauf angestrebt, erweist sich dann aber als ein unerwünschter Dauerzustand und als „Falle“ für den weiteren Erwerbsverlauf.

Seite 131

Aus einer Lebensverlaufsperspektive weht insbesondere Frauen jedoch erheblicher Gegenwind entgegen, wenn sie ihr Arbeitsangebot wieder ausweiten wollen oder aufgrund ihrer persönlichen Lebenslage ausweiten müssen. Hier bestätigt sich, dass „Minijobs [...] zwar [...] zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten [bieten], [...] aber in der Regel keine Brücke in reguläre Beschäftigung [bilden]“ (BMAS 2008: 74). Die gesetzliche Regelung zur geringfügigen Beschäftigung ist unter dem Aspekt der Verwertung beruflicher Qualifikation im Erwerbsleben eindeutig als Verstärker für geschlechtsspezifische Ungleichheit zu bezeichnen. Dabei bezieht sich die Ungleichheit nicht nur auf den Zugang zu Einkommenschancen und den Zugang zur sozialen Sicherung.

Seite 142

Problematisch sind Minijobs vor allem, wenn sie die ausschließliche Form der Erwerbsarbeit darstellen. Dabei resultieren diese Probleme nicht allein aus der aktuellen „Ertragsschwäche“ (Waltermann 2010a, b) oder der Beobachtung, dass in diesem Arbeitsmarktsegment häufig arbeitsrechtliche Ansprüche umgangen werden. Vielmehr sind Minijobs auch deswegen problematisch, weil sie angesichts gegenwärtiger institutioneller Rahmenbedingungen weder für Arbeitgeber, noch für einen Teil der Beschäftigten – z. B. Ehefrauen – Anreize für einen Übergang in sozialversicherungspflichtige (Teilzeit- oder Vollzeit-)Beschäftigung setzen. Minijobs haben nur selten eine Brückenfunktion zur Vollzeitbeschäftigung und zu einem existenzsichernden individuellen Erwerbseinkommen. Tatsächlich sind die Chancen, aus dem Niedriglohnsektor heraus zu kommen und in besser bezahlte Beschäftigung aufzusteigen, im internationalen Vergleich in Deutschland besonders gering (Bosch/Kalina 2007).

Seite 154

Insgesamt ist zu konstatieren, dass ein großer Teil der Erwerbstätigen ihre eigentlich präferierte Arbeitszeit nicht realisieren kann. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden

deutlich über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten. Hätten Frauen und Männer die Wahl, würde ihr Arbeitszeitvolumen also deutlich näher beieinander liegen, als es faktisch der Fall ist.

Seite 155

Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet werden.

Dritter Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung S. 74

Minijobs erhöhen zwar die Flexibilität für die Unternehmen und bieten zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten, bilden aber in der Regel keine Brücke in reguläre Beschäftigung.

Bundesministerin Kristina Schröder: (Passauer Neue Presse 12.7.2012)

Familienministerin Kristina Schröder hat die Pläne von Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen kritisiert und fordert Veränderungen. „Der Entwurf führt gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitisch in die falsche Richtung, schafft weder deutlich mehr Flexibilität für den Arbeitsmarkt noch wird das Altersarmutsrisiko für langjährige geringfügig Beschäftigte wirksam gemindert“...

Die Brückenfunktion von Mini- und Midijobs werde durch die Reform nicht gestärkt. „Bestehende Fehlreize für eine substanzielle Erwerbsbeteiligung bleiben bestehen und werden durch die steigenden Verdienstmöglichkeiten im Minijobbereich tendenziell noch verstärkt“...

Bundesfamilienministerin Kristina Schröder in einer Rede zum „Equal Pay Day“ am 23.3.2012

„Der Minijob ist das berufliche Abstellgleis auf das viele Frauen abgeschoben werden, wenn sie nach der Babypause Teilzeit arbeiten wollen. Der Minijob, der für Studenten und Rentner seine Berechtigung hat, ist für Mütter mit kleinen Kindern meistens eine Sackgasse. Und deshalb halte ich nichts davon, dem Drängen der Arbeitgeber hier auf weitere Flexibilisierung nachzugeben, stattdessen müssen wir die gleichstellungspolitischen Fehlanreize der Minijobs beseitigen.“

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)976

17. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**Zusammenfassung**

Die geplanten Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung zum 1. Januar 2013 – Anhebung der Entgeltgrenzen für Mini- und Midijobs um jeweils 50 € auf 450 € bzw. 850 € sowie Wechsel von der Opt-in- zur Opt-out-Regelung bei der Rentenversicherungspflicht – müssen unbürokratisch gestaltet werden.

Auf überflüssige Übergangsregelungen, insbesondere für Beschäftigte mit einem derzeitigen Bruttogehalt von 800,01 € bis 850,00 €, sollte verzichtet werden, da sie einen unnötigen bürokratischen Mehraufwand verursachen und kaum vermittelbar sind. Zudem ist vor Inkrafttreten des Gesetzes eine ausreichende Frist für die Umsetzung der gesetzlichen Neuregelungen und für die Information der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gewährleisten.

Im Einzelnen**Keine unnötigen Übergangs- und Bestandsschutzregelungen bei Midijobs schaffen**

Übergangsregelungen für Beschäftigte mit einem derzeitigen Bruttogehalt von 800,01 € bis 850,00 € sind nicht notwendig. Für diese Beschäftigten würde der Versicherungsschutz in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung trotz Anhebung der Verdienstgrenze unverändert fortbestehen – im Gegensatz zu den Beschäftigten mit einem derzeitigen Bruttogehalt von 400,01 € bis 450,00 €. Ein gesondertes Regelungsbedürfnis ist also nicht ersichtlich. Lediglich

die Höhe des Nettoentgelts und der Sozialversicherungsbeiträge würde sich geringfügig ändern. Eine Übergangsregelung hätte nur eine unnötige Verkomplizierung des Verfahrens und einen erhöhten Bürokratieaufwand zur Folge. Arbeitgeber müssten für die beitrags- und versicherungsrechtliche Behandlung von Beschäftigten mit einem Arbeitsentgelt von 800,01 € und bis 850,00 € zwei unterschiedliche Regelungen anwenden. Zudem ist auch nicht nachvollziehbar, warum künftig aufgrund dieser Übergangsregelung für Beschäftigte mit gleichem Arbeitsentgelt unterschiedliche beitrags- und versicherungsrechtliche Regelungen gelten sollten.

Eine unbegrenzte Fortgeltung der bisherigen Regelungen für Personen mit einem derzeitigen sozialversicherungspflichtigen Einkommen zwischen 800,01 € und 850,00 € ist erst recht abzulehnen. Nach Art. 4 Nr. 26 des Gesetzentwurfs soll für diese Arbeitnehmer die Gleitzone Regelung dauerhaft nicht anzuwenden sein, sofern sie nicht die Anwendung der Gleitzone Regelung schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklären. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer in diesem Entgeltbereich unter Umständen noch über viele Jahre hinweg sozialversicherungsrechtlich unterschiedlich behandelt werden, je nachdem ob ihr Arbeitsverhältnis vor oder nach Inkrafttreten der Neuregelung begonnen hat. Eine Rechtfertigung hierfür ist nicht ersichtlich.

Einheitliches Befreiungsrecht bei Minijobs sicherstellen

Eine unnötige Komplizierung wird auch dadurch bewirkt, dass Beschäftigte mit einem derzeitigen

monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 450,00 € in den ersten zwei Jahren nach Inkrafttreten der Neuregelung kein Befreiungsrecht von der Rentenversicherungspflicht eingeräumt werden soll (Art. 4 Nr. 22 des Gesetzentwurfs). Demgegenüber sollen Personen, die vor Inkrafttreten der Neuregelung bis zu 400,00 € monatlich verdient haben, ebenso versicherungsfrei bleiben können wie Personen, die nach Inkrafttreten des Gesetzes eine Beschäftigung mit einem Monatsentgelt bis zu 450,00 € neu aufnehmen. Eine solche Ungleichbehandlung ist für Arbeitgeber und Beschäftigte weder nachvollziehbar noch vermittelbar und erschwert damit den praktischen Umgang mit der Neuregelung. Sie ist auch gegenüber den übrigen Neuregelungen inkonsistent, da für Personen mit einem derzeitigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 450,00 € auf Antrag eine Befreiung von der Arbeitslosen- und Krankenversicherungspflicht möglich ist. Die Regelung des Art. 4 Nr. 22 des Gesetzentwurfs ist daher zu streichen, so dass auch Personen mit einem derzeitigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 400,01 € und 450,00 € die Möglichkeit haben, sich nach Inkrafttreten des Gesetzes von der Rentenversicherungspflicht zu befreien und damit alle Minijobber gleich behandelt werden.

Ausreichende Frist zur Umsetzung notwendig

Zwischen Verabschiedung und Inkrafttreten der Neuregelung sollten mindestens drei Monate Zeit liegen. Da das Gesetz erst im November oder später beschlossen werden kann, besteht bis zum Inkrafttreten am 1. Januar 2013 keine ausreichende Zeit mehr, um die Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinreichend über die Änderungen zu informieren und die gesetzlichen Neuregelungen umzusetzen. Dies gilt erst recht, wenn es – trotz der genannten Bedenken – bei den komplizierten Übergangs- und Bestandsschutzregelungen, die mit Sicherheit einen großen Beratungsbedarf auslösen, bleiben sollte. Eine sachgerechte Information der Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird mehrere Monate in Anspruch nehmen. Zudem werden viele Änderungen im Meldeverfahren und bei der Entgeltabrechnung notwendig sein, deren Programmierung ebenfalls Zeit beanspruchen wird. Nicht von ungefähr hat der Gesetzgeber bei der letzten Anhebung der Geringfügigkeitsschwelle ebenfalls einen Zeitraum von gut drei Monaten zwischen Verabschiedung und Inkrafttreten der Neuregelung vorgesehen.

Gesetzesänderungen grundsätzlich angemessen

Die geplante Anhebung der seit 2003 unveränderten Verdienstgrenzen für die geringfügig entlohnte Beschäftigung zum 1. Januar 2013 von 400 € auf 450 € ist sachgerecht, weil mit ihr teilweise die durchschnittliche Lohn- und Gehaltsentwicklung in diesem Zeitraum nachvollzogen wird. Dabei dürfte die praktische Bedeutung gering sein, da derzeit nur rund 10 % der geringfügig entlohnten Beschäftigten ein Arbeitsentgelt von annähernd 400 € erzielen und wohl nur sie als Folge der Neuregelung in den Bereich der erweiterten Minijobzone bis 450 € aufrücken dürften. Das heißt im Umkehrschluss, dass für mindestens 90 % der Minijobber die Anhebung der

Geringfügigkeitsschwelle keine Änderung bedeuten wird.

Die Umkehrung der Regel von Opt-in zu Opt-out bei der Rentenversicherungspflicht der geringfügig entlohnten Beschäftigten ist mit Blick auf die angestrebte Verbesserung der Altersversorgung für diesen Personenkreis trotz der damit verbundenen Mehrbelastung durch Bürokratie vertretbar.

Minijobs beibehalten (zum Antrag der Fraktion DIE LINKE.)

Minijobs sind ein unverzichtbares Flexibilisierungselement und notwendiges Ventil im überregulierten deutschen Arbeitsmarkt. Die von der Fraktion Die Linke geforderte, mit fragwürdigen Argumenten begründete faktische Abschaffung der Minijobs würde den Arbeitsmarkt nachhaltig beschädigen. Der Vorwurf, Minijobs würden sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verdrängen, ist falsch und durch keinerlei wissenschaftliche Untersuchung bestätigt. Vielmehr belegen Untersuchungen der Minijobzentrale, dass der Aufbau von Minijobs in der Regel mit einem Aufbau auch von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einhergeht.

Fakt ist: Ohne die bei Minijobs auf Arbeitnehmerseite geltende Abgabefreiheit wäre es vielfach nicht möglich, eine ausreichende Zahl von Beschäftigten zu finden. Dies gilt zum Beispiel für Nachfragespitzen, d. h., wenn für kurze Zeiträume ein hoher Personalbedarf besteht, für Einsätze in Tagesrandzeiten oder an Wochenenden. Der Vorteil, den Arbeitnehmern ihren Lohn „brutto für netto“ auszahlen zu können, ist in diesen Fällen oftmals die entscheidende Voraussetzung, um Arbeitnehmer gewinnen zu können. Hinzu kommt, dass die sozialversicherungsrechtliche Abwicklung eines Minijobs unbürokratisch erfolgt.

Diese Vorteile überwiegen den Nachteil, dass Minijobs für die Arbeitgeber teurer sind als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse: Anstelle des Arbeitgeberbeitrages zur Sozialversicherung von rund 20 % tritt bei Minijobs eine Pauschalabgabe des Arbeitgebers in Höhe von 30 % des Bruttolohns.

Minijobs leisten zudem einen wichtigen Beitrag zur Aktivierung und Wiedereingliederung gerade von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt und zur Eindämmung von Schwarzarbeit. Studien belegen, dass Minijobs vor allem für ältere Arbeitslose ein effektives Instrument sind, um längerfristige Arbeitslosigkeit zu reduzieren (Freier/Steiner, 2008). Dank der Minijob-Regelung konnte das Volumen der Schattenwirtschaft in Deutschland allein im Zeitraum von 2003 bis 2006 um ca. 8 bis 9 Mrd. € reduziert werden (Quelle: Friedrich Schneider 2008). Allein in Privathaushalten hat sich die Zahl der angemeldeten Minijobber seit 2004 mehr als verdoppelt (Minijob-Zentrale, 2012).

Allerdings muss es künftig noch besser gelingen – vor allem weibliche – Minijobber verstärkt in eine vollzeitnahe Beschäftigung zu integrieren. Dies gilt insbesondere dann, wenn ergänzend zur geringfügig-

gen Beschäftigung die Fürsorgeleistung Arbeitslosengeld II bezogen wird. Statt die Minijobs zu bekämpfen, müssen dazu jedoch die Ursachen dafür angegangen werden, dass gerade für geringer qualifizierte ein Minijob oft attraktiver ist als eine vollzeitnahe Tätigkeit. Dazu zählen vor allem eine Reduzierung der zu hohen Belastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Sozialabgaben, ein bedarfsgerechter Ausbau der noch immer in weiten Teilen

unzureichenden Kinderbetreuungsinfrastruktur, die eine Vollzeittätigkeit für viele Minijobber erschwert, und eine Reform der Hinzuverdienstregelungen beim Arbeitslosengeld II, die kleine Verdienste gegenüber Einkommen aus vollzeitnahen Tätigkeiten begünstigen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)978

17. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Deutsche Rentenversicherung Bund**A. Allgemeiner Teil****1. Ausgangssituation**

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind bisher in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungsfrei, sofern sie nicht von der Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit Gebrauch machen. Für die rentenversicherungsfrei geringfügig entlohnten Beschäftigten sind vom Arbeitgeber Pauschalbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen. Bei Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit, den der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären hat, muss der Beschäftigte den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers bis zum regulären Rentenversicherungsbeitrag aufstocken. Bei der Minijobzentrale waren am 30. Juni 2012 rund 7,2 Mio. geringfügig entlohnte Beschäftigte gemeldet. Davon verzichteten ca. 0,4 Mio. auf die Rentenversicherungsfreiheit. Dies entspricht etwa 5,4 % aller gemeldeten geringfügig Beschäftigten. In den letzten drei Kalenderjahren wurden pro Jahr durchschnittlich rund 5 Mio. Aufnahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung gemeldet, in denen die Möglichkeit des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nicht in Anspruch genommen worden ist.

2. Beabsichtigte Neuregelung

Nach dem Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und der FDP soll die Geringfügigkeitsgrenze von 400 EUR auf 450 EUR angehoben werden. Daneben sollen geringfügig entlohnte Beschäftigte künftig in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen werden. Ihnen wird jedoch

die Möglichkeit eingeräumt, sich von dieser Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Aus sozialpolitischer Sicht erscheint die Erzielung von Erwerbseinkommen, das nicht zugleich auch mit dem Erwerb von Anwartschaften zur Absicherung im Alter und bei Erwerbsminderung verbunden ist, vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um einen möglichen künftigen Anstieg der Armutsriskanten in diesen Bereichen problematisch. Jede Ausweitung des Personenkreises, der eine Erwerbstätigkeit ausübt, ohne dabei entsprechende Anwartschaften zu erwerben, bzw. jede Ausweitung des nicht als Bemessungsgrundlage dafür dienenden Erwerbseinkommens kann – unter sonst gleichen Bedingungen – zu einer Ausweitung künftiger Versorgungsdefizite im Alter und bei Invalidität beitragen. Von besonderer Bedeutung ist dabei auch, dass bestimmte Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung – beispielsweise der Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente – voraussetzen, dass (in der Zeit vor Eintritt des potenziellen Leistungsfalles oder im Laufe der Versicherungsbiografie) eine bestimmte Anzahl von Monaten mit Pflichtbeitragszeiten vorliegt. Die Ausübung einer nicht versicherungspflichtigen geringfügigen Beschäftigung kann deshalb dazu führen, dass Leistungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht nur entsprechend geringer ausfallen, sondern dass der Anspruch auf bestimmte Leistungen generell entfällt. Die mit der Anhebung der Entgeltgrenze von 400 EUR auf 450 EUR tendenziell verbundene Ausweitung der Zahl der geringfügig Beschäftigten ist insofern – für sich genommen – bedenklich.

In welchem Umfang diese aus sozialpolitischer Sicht problematischen Auswirkungen der vorgesehenen Anhebung der Entgeltgrenzen tatsächlich relevant werden, wird auch davon abhängen, in welchem Maße die vorgesehene Einführung der Rentenversicherungspflicht für geringfügig entlohnte Beschäftigte durch die Wahrnehmung der vorgesehenen „Opting-Out“-Möglichkeit im Einzelfall wirkungslos wird. Mit der „Opting-Out“-Option wird den Beschäftigten die Möglichkeit eingeräumt, ihren Versicherungsschutz bewusst zu Gunsten eines höheren Gegenwartsconsums zu mindern. Die Einräumung einer „Opting-Out“-Option sollte deshalb – wenn überhaupt – grundsätzlich nur solchen Gruppen von geringfügig Beschäftigten eingeräumt werden, bei denen keine Schutzbedürftigkeit bzgl. der Alters- und Invaliditätssicherung gesehen wird.

Die Möglichkeit eines „Opting-Out“ bei grundsätzlicher Einbeziehung der geringfügig entlohnnten Beschäftigten in die Rentenversicherungspflicht sollte zudem durch ein qualifiziertes Beratungsangebot flankiert werden. Denn die Entscheidung, auf den Rentenversicherungsschutz zu verzichten, kann für geringfügig Beschäftigte erhebliche Konsequenzen – etwa den Verlust des Erwerbsminderungsschutzes – haben, die für den Einzelnen nicht ohne weiteres abschätzbar sind.

Die Anhebung der Entgeltgrenze für Minijobs kann auch Auswirkungen auf die Riester-Förderung der Betroffenen haben. Deshalb sollte der öffentlichen Aufklärung über die Konsequenzen der Neuregelung für die Riester-Förderung besondere Bedeutung zukommen, auch um Fälle zu vermeiden, in denen die Riester-Zulagen nachträglich wegen des Wegfalls der Förderberechtigung zurückgefordert werden müssen.

Im Hinblick auf den Antrag der Fraktion DIE LINKE, abhängige Beschäftigung bereits ab dem ersten Euro Entgelt der Sozialversicherungspflicht zu unterstellen, ist darauf hinzuweisen, dass die gegenwärtige Rentenversicherungsfreiheit der geringfügig Beschäftigten nicht in erster Linie ein Problem für die Finanzsituation der gesetzlichen Rentenversicherung darstellt. Den aufgrund der Differenz zwischen dem regulären Rentenversicherungsbeitrag und dem Pauschalbeitrag entstehenden Einnahmeausfällen der Rentenversicherung stehen geringere Leistungsausgaben in der Zukunft gegenüber. Ob und in welcher Weise sich das Arbeitsvolumen insgesamt verändern würde, wenn auch geringfügig Beschäftigte ausnahmslos sozialversicherungspflichtig wären, kann aus Sicht der Rentenversicherung nicht beantwortet werden. Dementsprechend gibt es auch keine verlässliche Basis für Aussagen über die möglichen Auswirkungen einer solchen Maßnahme auf die Finanzsituation der Rentenversicherung. Bedenklich erscheinen aus Sicht der Rentenversicherung von daher weniger die Auswirkungen der bestehenden Regelungen auf die Finanzierung der Rentenversicherung als vielmehr die durch die Rentenversicherungsfreiheit entstehenden Sicherungsdefizite auf Seiten der geringfügig Beschäftigten.

Die Umsetzung der Forderung im Antrag der Fraktion DIE LINKE, abhängige Beschäftigung vom ersten Euro an der Sozialversicherungspflicht zu unterstel-

len, erscheint aufgrund des erheblichen Aufwandes der Arbeitgeber für die Ermittlung, Zahlung und Meldung von Beiträgen, insbesondere bei Beschäftigungen im Privathaushalt mit Arbeitsentgelten in Bagatellhöhe, wenig sinnvoll.

3. Befreiungsverfahren

Für die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sollen geringfügig entlohnte Beschäftigte den Verzicht auf die Versicherungspflicht schriftlich gegenüber ihrem Arbeitgeber erklären. Anschließend soll der Arbeitgeber den Umstand der schriftlichen Verzichtserklärung über das DEÜV-Meldeverfahren an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See übermitteln. Erfolgt von dort binnen eines Monats nach Eingang der Meldung kein Widerspruch, gilt eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht als erteilt.

Für die Betroffenen selbst, d. h. für die geringfügig entlohnnten Beschäftigten, ist das vorgesehene Verfahren wenig transparent. Dies ist aus sozialpolitischer Sicht bedenklich, weil die Entscheidung über den Versicherungsstatus für die Betroffenen von erheblicher Bedeutung ist. Wie oben beschrieben kann davon die Aufrechterhaltung bzw. die Begründung von Ansprüchen auf Leistungen der Rentenversicherung abhängen; auch die Möglichkeit der Inanspruchnahme der sog. Riesterförderung – in diesen Fällen sogar zu regelmäßig für die Versicherten besonders vorteilhaften Konditionen – ist davon abhängig. Deshalb erscheint ein Verfahren, bei dem die Betroffenen keinen formalen Bescheid über die Befreiung von der Versicherungspflicht sowie eine entsprechende Rechtsmittelbelehrung dazu erhalten, aus sozialpolitischer Sicht und aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit nicht befriedigend. Zudem bleibt unklar, welche Hinweispflichten der Arbeitgeber bezüglich der schriftlichen Erklärung des „Opting-Out“-Wunsches eines Beschäftigten hat, gerade auch im Hinblick auf eine mögliche spätere gerichtliche Überprüfung des Befreiungstatbestandes und -verfahrens.

Wenn - wie vorgesehen - ein Verwaltungsakt zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht geringfügig entlohnter Beschäftigter als Folge einer von der Minijobzentrale widerspruchsfrei angenommenen DEÜV-Meldung des Arbeitgebers fingiert werden soll, muss der Datenaustausch im DEÜV-Meldeverfahren erweitert werden. So muss insbesondere das etwaige Ende der Rentenversicherungspflicht anhand der Meldedaten erkennbar sein. Diese Information muss dann auch in die Versicherungskonten einfließen und unter anderem in den technischen Verfahren der Betriebsprüfung zur Verfügung stehen. Es müssen also Datensätze zur internen und externen Kommunikation beschrieben und angepasst sowie auf dieser Basis entsprechende Programmierarbeiten durchgeführt werden.

Die Detailvorgaben zur Gestaltung und zum Inhalt der Datensätze im Meldeverfahren werden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erarbeitet. Programmierarbeiten im Bereich der arbeitgeberseitig eingesetzten Entgeltabrechnungssoftware und im Bereich der Sozialversicherung setzen diese Vorgaben und Beschreibungen voraus. Bis zum vor-

gesehenen Inkrafttreten verbleibt nicht ausreichend Zeit, die noch zu entwickelnden Vorgaben auch programmtechnisch umzusetzen. Deshalb erscheint aus heutiger Sicht die Umsetzung der Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnnten Beschäftigung erst zum 1. Juli 2013 realisierbar.

4. Finanzielle Auswirkungen

4.1 Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

Die für geringfügig entlohnte Beschäftigte von den Arbeitgebern zur Rentenversicherung zu zahlenden Pauschalbeiträge betragen im Jahr 2011 rund 3,1 Mrd. EUR. Die finanziellen Auswirkungen der Neuregelungen hängen von den Verhaltensweisen der Betroffenen ab. Verhaltensänderungen aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze sind am ehesten bei Beschäftigten zu erwarten, deren Erwerbstätigkeit sich an der Geringfügigkeitsgrenze orientiert und deren Einkommen sich daher nahe an diesem Grenzbetrag bewegt. Das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines geringfügig entlohnnten Beschäftigten betrug im Jahr 2010 rund 220 EUR. Rund 10% der geringfügig entlohnnten Beschäftigten erzielten ein Arbeitsentgelt von annähernd 400 EUR. Ein Teil dieser Beschäftigten dürfte die Erwerbstätigkeit an der neuen Geringfügigkeitsgrenze ausrichten.

Generell ergeben sich Finanzwirkungen aus drei Einzeleffekten:

- Am unteren Rand der bisherigen Gleitzone werden Beschäftigungsverhältnisse zukünftig unter die neue Geringfügigkeitsgrenze fallen. Nach der Übergangsregelung bleibt es für Beschäftigte, die bei Inkrafttreten ein Arbeitsentgelt im Bereich von 400,01 bis 450 EUR erzielen, mindestens bis zum 31. Dezember 2014 bei der bisherigen sozialversicherungsrechtlichen Behandlung. Die Finanzwirkungen sind relativ gering, weil sich der rechnerische Beitragssatz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen in diesem Einkommensbereich nur wenig vom durchschnittlichen Pauschalbeitragssatz unterscheidet.
- Ein Teil der Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung bewusst an der Geringfügigkeitsgrenze ausgerichtet haben, wird die Anhebung nachvollziehen und die Beschäftigung bis zur neuen Geringfügigkeitsgrenze ausweiten. Dadurch ergeben sich Mehreinnahmen.
- Für die Beschäftigten in der Gleitzone über 450 EUR reduziert sich der rechnerische Arbeitnehmer-Beitragssatz. Dadurch entstehen Mindereinnahmen.

Zudem ist zu bedenken, dass Wechselwirkungen zwischen der vorgesehenen „Opting-Out“-Regelung und der Änderung der Minijob-Grenzen entstehen können. Im Ergebnis sind demnach je nach Verhaltenswirkungen sowohl Beitragsausfälle als auch Mehreinnahmen möglich. Auf den Beitragssatz wirken sich die daraus resultierenden Beitragsbewegungen nur in Grenzfällen aus.

Die Finanzwirkungen können sich allerdings verstärken, wenn infolge der Anhebung der Geringfügig-

igkeitsgrenze bisher sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in von der Rentenversicherungspflicht befreite geringfügige Beschäftigung umgewandelt wird. Auch hier sind die Verhaltenswirkungen nicht zu beziffern.

4.2 Wegfall der Rentenversicherungsfreiheit geringfügig entlohnter Beschäftigter

Verzichten geringfügig entlohnte Beschäftigte gegenwärtig auf die Rentenversicherungsfreiheit, erklären sie sich bereit, den Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung in Höhe von 15% (bzw. von 5% bei Privathaushalten) auf den vollen Rentenversicherungsbeitrag von derzeit 19,6% aufzustocken. Voraussetzung ist, dass die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 EUR (künftig: 175 EUR) nicht unterschritten wird; anderenfalls steigt die vom Beschäftigten zu tragende Beitragsdifferenz deutlich an.

Die Frage, wie viele geringfügig entlohnte Beschäftigte zukünftig rentenversicherungspflichtig werden oder von der Möglichkeit der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht Gebrauch machen, lässt sich kaum beantworten. Jedoch lassen sich vier Personengruppen benennen, bei denen die Inanspruchnahme des Befreiungsrechts eher zu erwarten ist, weil dies für den Beschäftigten günstiger wäre:

- Personen in haushaltsnahen Beschäftigungen. Diese müssten den Beitrag des Arbeitgebers um mindestens 14% des Arbeitsentgeltes aufstocken.
- Personen mit einem Arbeitsentgelt unterhalb der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 EUR. Je niedriger das Arbeitsentgelt, desto höher ist im Fall der Rentenversicherungspflicht der rechnerische Beitragssatz. Für etwa 31% der geringfügig Beschäftigten wurde im Jahr 2010 ein Einkommen unterhalb der bisherigen Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 EUR gemeldet. Bei einer Anhebung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage auf 175 EUR wären es ca. 36%.
- Geringfügig Beschäftigte, die bereits Beziehende einer Vollrente sind. Nach Angaben der Minijobzentrale betrifft dies 11,3% der Minijobs.
- Personen mit geringfügig entlohnnten Nebenbeschäftigungen, die bereits aufgrund der Hauptbeschäftigung in den Rentenversicherungsschutz einbezogen sind. Für viele dieser Personen dürfte wegen der hohen Grenzabgabenbelastung in der geringfügig entlohnnten Beschäftigung bei Rentenversicherungspflicht gerade der abzugsfreie Bezug des Arbeitsentgeltes aus der geringfügigen Beschäftigung ausschlaggebend sein.

Unter gegenwärtigen Verhältnissen würden die Beitragseinnahmen um rund 120 Mio. EUR steigen, wenn 1 Mio. geringfügig Beschäftigte zusätzlich rentenversicherungspflichtig werden.

4.3 Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen“.

Im Antrag wird unter anderem gefordert, einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem abhängige Beschäftigung ab dem ersten Euro Arbeitsentgelt der Sozialversicherungspflicht unterliegt. In der Begründung wird die Forderung näher präzisiert im Sinne einer „erweiterten Gleitzone“, wie sie von Claudia Weinkopf, Universität Duisburg-Essen, vorgeschlagen wurde: Bis zu einer bestimmten Verdiensthöhe von beispielsweise 100 EUR sollten demnach die Arbeitgeber den vollen Beitrag zur Sozialversicherung in Höhe von 42 Prozent tragen. Bis zum Ende der Gleitzone steigt der Arbeitnehmer-Anteil allmählich bis zur paritätischen Finanzierung an.

Im Vergleich zur gegenwärtigen Regelung würden sich dadurch im Hinblick auf die Finanzierung folgende Unterschiede ergeben:

Bisher wird in der Gleitzone der rechnerische Beitragssatz des Arbeitnehmers bis auf 4,9% am Beginn der Gleitzone reduziert. Die Differenz bis zum halben, paritätisch zu finanzierenden regulären Beitragssatz (2012: 9,8%) stellt für die Rentenversicherung zunächst einen Beitragsausfall dar. Auf der anderen Seite entstehen auch niedrigere Rentenansprüche, die sich später in entsprechenden Minderungen niederschlagen. Würde der Vorschlag verwirklicht, wäre damit der Beitragsausfall beseitigt. Voraussetzung wäre jedoch, dass keine Verhaltensreaktionen mit der Folge eines Beschäftigungsabbaus erfolgen. Zugleich würden die Rentenansprüche (Entgeltpunkte) aus diesen Beschäftigungszeiten steigen.

Bei rentenversicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigten ist bisher vom Arbeitgeber ein pauschaler Beitragssatz zur Rentenversicherung in Höhe von 15% zu entrichten. Dieser Beitrag steigt, wenn die Beschäftigten voll beitragspflichtig werden, auf den regulären Beitragssatz von derzeit 19,6% an. Der finanzielle Effekt entspräche dem Verzicht auf die künftige Befreiungsmöglichkeit durch alle Beschäftigten. Auf der anderen Seite entstehen Mehrausgaben durch höhere Rentenansprüche.

Die Finanzwirkungen dieser Vorschläge lassen sich kaum bestimmen. Es kommt letztlich auf die Reaktionen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber an, ob sie zu den geänderten Preisen weiterhin Arbeit anbieten bzw. nachfragen. Dabei spielt insbesondere auch die geplante Kombination mit einem Mindestlohn von 10 EUR pro Arbeitsstunde eine Rolle. Da sich Arbeit tendenziell verteuert, räumen auch die Initiatoren ein, dass sich die Attraktivität von Minijobs für Arbeitgeber verringert, und fordern zur Kompensation einen Ausbau von öffentlichen Dienstleistungen. Ob dies tatsächlich stattfinden würde und wenn, ob und in welchem Umfang dadurch private Dienstleistungsangebote verdrängt würden, lässt sich kaum beantworten.

B. Besonderer Teil

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 1 Nr. 2 (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV)	Versicherungspflicht bei Zusammenrechnung mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigten
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung, die aufgrund des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze wegen der Zusammenrechnung mehrerer Beschäftigten nach § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV erst mit der Entscheidung der Einzugsstelle eintritt, sollte im Sinne einer Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze klargestellt werden.

Begründung:

Die Einführung der Rentenversicherungspflicht geringfügig entlohnter Beschäftigter führt zu einem Anpassungsbedarf bei der bisherigen Regelung zum späteren Beginn der Versicherungspflicht geringfügig Beschäftigter bei Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenzen aufgrund der Zusammenrechnung mehrerer geringfügiger Beschäftigten (§ 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV). Die Versicherungspflicht, die durch die Zusammenrechnungsregelung des § 8 Abs. 2 Satz 3 SGB IV in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung (verspätet) eintritt, sollte im Sinne einer Versicherungspflicht wegen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze klargestellt werden. Andernfalls widerspricht der (erst) spätere Eintritt der Versicherungspflicht aufgrund der Mehrfachbeschäftigung in der Rentenversicherung der bereits bestehenden Rentenversicherungspflicht aufgrund der geringfügigen Beschäftigung, wenn von der Befreiungsmöglichkeit kein Gebrauch gemacht wurde. Vom jeweiligen, die Rentenversicherungspflicht begründenden, Tatbestand hängt aber die Verteilung der Beitragslast ab.

Anpassungsbedarf ergibt sich für die Fälle der Zusammenrechnung aufgrund der Änderung des Versicherungsstatus geringfügig entlohnter Beschäftigter in der Rentenversicherung auch für die Regelung des § 149 Abs. 2 Satz 4 SGB VI, die derzeit auf die Meldung rentenversicherungsfreier geringfügiger Beschäftigten abstellt.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 4 Buchstabe c (§ 6 Abs. 4 SGB VI-E)	Befreiung von der Versicherungspflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Satz 2 sollte wie folgt gefasst werden:

„In den Fällen des Abs. 1b wirkt die Befreiung vom Vorliegen der Befreiungsvoraussetzungen an, wenn der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Zugang, gemeldet und die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen oder den Antrag nach dem Widerspruch doch bewilligt hat.“

Satz 3 sollte wie folgt gefasst werden:

„Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später, wirkt die Befreiung ab Zugang der Meldung des Arbeitgebers bei der Einzugsstelle, wenn die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen oder den Antrag nach dem Widerspruch doch bewilligt hat.“

Begründung:

1. Durch Streichung der Worte „rückwirkend vom Beginn des Monats an“ wird klargestellt, dass die Befreiung nicht wirken kann, bevor die Beschäftigung aufgenommen wurde. Andernfalls würde die Befreiung auch für eine, im selben Monat, vor der Aufnahme der Beschäftigung, in der der Befreiungsantrag gestellt wird, beendete geringfügig entlohnte rentenversicherungspflichtige Beschäftigung, für die ein Befreiungsantrag nicht gestellt wurde, wirken. Die Einzugsstelle müsste den vorherigen Arbeitgeber über die Befreiung informieren, damit dieser die Entgeltabrechnung und Meldung für den letzten (Teil-)Monat korrigieren kann, obwohl es sich nicht um einen Sachverhalt der Mehrfachbeschäftigung im Sinne des § 6 Abs. 4 Satz 4 SGB VI-E handelt. Weiterhin wird mit der Alternative am Satzende geregelt, von wann an die Befreiung wirkt, wenn die Einzugsstelle dem Antrag zunächst widersprochen und ihn abschließend doch noch bewilligt hat.
2. Bei einer späteren Meldung des Arbeitgebers sollte die Befreiung vom Eingang des Antrags an gelten und nicht erst nach Ablauf der Widerspruchsfrist der Einzugsstelle. Die Widerspruchsfrist der Einzugsstelle kann nicht zu Lasten des Beschäftigten laufen. Darüber hinaus ermöglicht diese Regelung dem Arbeitgeber, den Eingang des Befreiungsantrages über eine Meldung zu einem Beitragsgruppenwechsel der Einzugsstelle anzuzeigen. Einer gesonderten, bisher von den Abrechnungsprogrammen nicht

vorgesehenen Meldung allein für den Eingang eines Befreiungsantrages, bedürfte es dann nicht mehr.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 4 (§ 6 Abs. 5 SGB VI)	Befreiung von der Versicherungspflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Es sollte geprüft werden, ob eine Klarstellung dahingehend vorgenommen werden sollte, dass eine erst während der Wirksamkeit einer ausgesprochenen Befreiung aufgenommene weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung ebenfalls von der Befreiungswirkung erfasst wird.

Begründung:

Nach § 6 Abs. 5 SGB VI wäre eine Befreiung nach § 6 Abs. 1b SGB VI auf die zum Zeitpunkt der Befreiung ausgeübten Beschäftigungen beschränkt. Eine Beschäftigung, die erst nach dem Zeitpunkt, in dem die Befreiung ausgesprochen wurde bzw. als ausgesprochen gilt, aufgenommen wird, wäre von der Befreiungswirkung ausgeschlossen.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 7 (§ 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SGB VI-E)	Anrechnungszeiten
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Es sollte geprüft werden, ob es einer Übergangsregelung bedarf, nach der Anrechnungszeiten wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld II in der Zeit von Januar 2011 bis Dezember 2012 nur unter Berücksichtigung des Ausschlussstatbestandes des Buchstaben e) vorgemerkt werden können.

Begründung:

Die Streichung von § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 Buchst. e) SGB VI bewirkt nicht nur, dass zukünftig versicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte zeitgleich neben der Pflichtbeitragszeit eine Anrechnungszeit wegen des Bezuges von Arbeitslosengeld II vorgemerkt bekommen können. Sie würde gleichermaßen für die ebenfalls von diesem Ausschlussstatbestand erfassten sog. „Aufstocker“ gelten, d. h. Versicherte, die neben einer bislang schon mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäfti-

gung oder selbständigen Tätigkeit wegen bestehender Hilfebedürftigkeit ergänzend Arbeitslosengeld II beziehen. Bei über 25-jährigen versicherungspflichtigen Sozialleistungsbeziehern i. S. von § 3 Satz 1 Nr. 3 SGB VI wäre dagegen die zusätzliche Berücksichtigung einer Anrechnungszeit nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SGB VI aufgrund des § 58 Abs. 1 Satz 3 SGB VI weiterhin ausgeschlossen.

Die vorgesehene Aufhebung des Buchstaben e) im Zusammenhang mit den beabsichtigten Änderungen bei geringfügigen Beschäftigungen sowie die Ausführungen in der Gesetzesbegründung lassen darauf schließen, dass Anrechnungszeiten neben Pflichtbeitragszeiten erst für Leistungsbezugszeiten ab 1. Januar 2013 berücksichtigt werden sollen. Dies wird aber durch die beabsichtigte Änderung in § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SGB VI nicht erreicht. Hierfür bedürfte es einer Übergangsregelung.

Soweit entgegen unserer Annahme Anrechnungszeiten neben Pflichtbeitragszeiten tatsächlich auch für zurückliegende Leistungsbezugszeiten ab Januar 2011 vorliegen sollen, würde dies für die Rentenversicherungsträger zu Verwaltungsmehraufwand in Form zusätzlicher Ermittlungen führen. Nach geltender Rechtslage sind Anrechnungszeiten nach § 58 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 SGB VI nur dann an die Rentenversicherung zu melden, soweit keiner der Ausschlussgründe der Buchstaben a) bis e) vorliegt. Insoweit müssten die bislang unter den Ausschlussstatbestand des Buchstaben e) fallenden Leistungsbezugszeiten wegen der fehlenden Meldungen der SGB II-Leistungsträger von den Rentenversicherungsträgern nachträglich ermittelt werden.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 8 (§ 66 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI-E)	Persönliche Entgeltpunkte
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

In § 66 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI sollte das Wort "versicherungsfreier" nicht nur gestrichen, sondern durch die Wörter "nicht versicherungspflichtiger" ersetzt werden.

Begründung:

Der Wortlaut der geplanten Regelung ist zu weitgehend. § 66 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI-E würde sämtliche Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung erfassen. Dies dürfte nicht beabsichtigt sein.

Von § 66 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI sollen nach dem bisherigen System zur Ermittlung von Entgeltpunkten nur solche Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung erfasst werden, in denen Versicherungsfreiheit bestand. Lag für Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung dagegen Versicherungspflicht vor, gilt für diese Zeiten § 66 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI. Dies dürfte auch zukünftig beabsichtigt sein, wobei es nicht mehr auf die Versicherungsfreiheit, sondern auf die nicht bestehende Versicherungspflicht ankommen sollte. Unterbleibt die vorgeschlagene Ergänzung, besteht zudem die Gefahr, dass je nach Günstigkeit für Zeiten der geringfügigen Beschäftigung eine Bewertung nach § 66 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI oder nach § 66 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI verlangt wird. Bei einer Bewertung der Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung nach § 66 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI hätten diese Zeiten darüber hinaus Einfluss auf die Gesamtleistungsbewertung.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 10 (§ 76d SGB VI-E)	Zuschläge an Entgeltpunkten aus Beiträgen nach Beginn einer Rente wegen Alters
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

In § 76d SGB VI sollte das Wort "versicherungsfreier" nicht nur gestrichen, sondern durch die Wörter "nicht versicherungspflichtiger" ersetzt werden.

Begründung:

Der Wortlaut der geplanten Regelung ist zu weitgehend. § 76d SGB VI-E würde sämtliche Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung erfassen. Dies dürfte nicht beabsichtigt sein.

Von § 76d SGB-VI-E sollen nach dem bisherigen System zur Ermittlung von Entgeltpunkten nur solche Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung erfasst werden, in denen Versicherungsfreiheit bestand. Lag für Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung dagegen Versicherungspflicht vor, gilt für diese Zeiten § 70 SGB VI. Dies dürfte auch zukünftig beabsichtigt sein, wobei es nicht mehr auf die Versicherungsfreiheit, sondern auf die nicht bestehende Versicherungspflicht ankommen sollte. Unterbleibt die vorgeschlagene Ergänzung, besteht zudem die Gefahr, dass je nach Günstigkeit für Zeiten der geringfügigen Beschäftigung eine Bewertung nach § 76d SGB VI beziehungsweise nach § 70 SGB VI verlangt wird. Bei einer Bewertung der Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung nach § 70 SGB VI hätten diese Zeiten darüber hinaus Einfluss auf die Gesamtleistungsbewertung.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 14 Buchstabe a) (§ 163 Abs. 8 SGB VI-E)	Beitragstragung bei Beschäftigten
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Für die Anhebung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für geringfügig entlohnte Beschäftigte sollte eine Übergangsregelung vorgesehen werden.

Begründung:

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte, die bereits vor der Anhebung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage die Beschäftigung aufgenommen, auf die bisherige Rentenversicherungsfreiheit verzichtet und aufgrund eines geringen regelmäßigen Arbeitsentgelts die Rentenversicherungsbeiträge bis zur bisherigen Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 155 EUR in voller Höhe zu zahlen haben, würde sich die Beitragsbelastung durch die Anhebung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage auf 175 EUR erhöhen. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht zur Vermeidung der erhöhten Beitragspflicht ist für diese Beschäftigten nicht möglich.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 18 des Entwurfs (§ 172 SGB VI-E bzw. § 172a SGB VI)	Arbeitgeberanteil bei Versicherungsfreiheit und Befreiung von der Versicherungspflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Aufgrund der Änderung insbesondere zu § 172 SGB VI sollten dem § 172a SGB VI die folgenden Wörter angefügt werden:

„..., wenn nicht bereits Beiträge nach § 172 Abs. 3 gezahlt wurden.“

Begründung:

Durch die Ergänzung wird ausgeschlossen, dass Arbeitgeber sowohl Pauschalbeiträge nach § 172 Abs. 3 SGB VI-E zur Rentenversicherung als auch Beitragszuschüsse nach § 172a SGB VI zur berufsständischen Versorgungseinrichtung für von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI befreite geringfügig entlohnte Beschäftigte zahlen müssen.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 20 Buchstabe c (§ 229 Abs. 7 Satz 2 SGB VI-E)	Versicherungspflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

§ 229 Abs. 7 Satz 2 SGB VI-E sollte wie folgt ergänzt werden:

„..., solange das Arbeitseinkommen aus dieser Tätigkeit regelmäßig 400 EUR monatlich übersteigt“.

Begründung:

Aus Gründen der Gleichbehandlung mit den von der Übergangsregelung des § 230 Abs. 9 SGB VI-E zum (vorläufigen) Fortbestand des bisherigen Versicherungspflichtverhältnisses erfassten Beschäftigten sollte die bei In-Kraft-Treten wegen Überschreitens der bisherigen Geringfügigkeitsgrenze zunächst auch befristet weiterbestehende Versicherungspflicht selbständig Tätiger nur solange fortbestehen, wie deren regelmäßiges Arbeitseinkommen 400 EUR im Monat übersteigt. Anderenfalls könnte für die von § 229 Abs. 7 Satz 2 SGB VI-E erfassten Selbständigen – im Gegensatz zu den Beschäftigten i. S. von § 230 Abs. 9 SGB VI-E – keine Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit eintreten, sofern sie während des Übergangszeitraums die Geringfügigkeitsgrenze nach altem Recht unterschreiten.

Ergänzende Anmerkung:

Die Anwendung der Übergangsregelung zum Fortbestand des bisherigen Versicherungspflichtverhältnisses wird in hohem Maße in der „Gestaltungshoheit“ der Selbständigen liegen, weil das für die Prüfung der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenzen maßgebliche regelmäßige monatliche Arbeitseinkommen nur von den Selbständigen selbst im Rahmen einer gewissenhaften Selbsteinschätzung in Form einer vorausschauenden Betrachtungsweise ermittelt werden kann.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 21 (§ 230 Abs. 7 SGB VI-E)	Versicherungsfreiheit
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Die Regelung müsste als Absatz 8 ergänzt werden, da

§ 230 Abs. 7 SGB VI bereits durch das Bundeswehrreform-Begleitgesetz vom 21. Juli 2012 besetzt worden ist.

Zudem sollte geprüft werden, ob in die Regelung auch die Beschäftigten einbezogen werden können, deren Arbeitsentgelt nach Inkrafttreten der Neuregelung auf 400,01 EUR bis 450 EUR angehoben wird, indem ab Inkrafttreten der Neuregelung auf die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 5 Abs. 2 SGB IV-E i. V. m. § 8 Abs. 1 Nr. 1 und § 8a SGB IV abgestellt wird.

Begründung:

Bisher versicherungsfrei geringfügig entlohnte Beschäftigte, die nach dem Inkrafttreten der Neuregelung das Arbeitsentgelt auf 400,01 EUR bis 450 EUR erhöhen, müssten zur Beibehaltung des Versicherungsstatus aufgrund des Eintritts der Versicherungspflicht von der Befreiungsmöglichkeit nach § 6 Abs. 1b SGB VI-E Gebrauch machen. Diese Befreiungsanträge könnten vermieden werden. Sofern die Versicherungspflicht gewünscht wird, kann für diese optiert werden.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 4 Nr. 25 (§ 276b SGB VI-E)	Gleitzone
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

1. Es sollte klargestellt werden, dass sich § 276b Abs. 1 Satz 1 SGB VI-E nur auf die Fälle bezieht, in denen nicht nach § 163 Abs. 10 Satz 8 SGB VI auf die Anwendung der Gleitzonenregelungen verzichtet worden ist.
2. In § 276b Abs. 1 Satz 3 SGB VI-E muss es anstelle von „Nummer 2c“ vielmehr „Nummer 1c“ heißen.

Begründung:

1. Nach § 276b Abs. 1 Satz 1 SGB VI-E findet in den Übergangsfällen der Beschäftigung mit einem Ar-

beitsentgelt von 400,01 EUR bis 450 EUR bis zum 31. Dezember 2014 die bisherige Gleitzonenformel weiter Anwendung. Dies kann nicht gelten, wenn die Beschäftigten bereits zuvor auf die Anwendung der Gleitzonenregelungen verzichtet haben.

2. Berichtigung eines redaktionellen Versehens.

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügig entlohten Beschäftigung vom 25. September 2012

VORSCHRIFT	TITEL
Art. 6 (§ 2 Abs. 1 Satz 4 NachweisG-E)	Nachweispflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Bund	

Vorschlag:

Die Regelung sollte nicht aufgehoben, sondern wie folgt geändert werden:

„Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben und nach § 6 Absatz 1b Satz 1 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch die Befreiung von der Versicherungspflicht beantragen, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung nach erfolgter Befreiung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers aufgibt.“

Begründung:

Nach dem rechtlichen Wechsel von Opting-In zu Opting-Out sollte die Hinweispflicht des Arbeitgebers nicht entfallen, sondern entsprechend angepasst werden. Der Arbeitnehmer wird damit frühzeitig ausdrücklich darauf hingewiesen, dass er mit der Befreiung von der Versicherungspflicht die Stellung eines versicherungspflichtigen Beschäftigten in der gesetzlichen Rentenversicherung verliert und damit geringere Rentenanwartschaften aufbaut oder beispielsweise den Erwerbsminderungsschutz verlieren könnte.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)957

11. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Minijob-Zentrale**Zu a)****A. Vorbemerkung**

Minijobs haben sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt fest etabliert und sind Bestandteil des wirtschaftlichen Aufschwungs der letzten Jahre.

Die Zahl der geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse im gewerblichen Bereich liegt seit dem Jahr 2004 relativ stabil bei circa 6,8 Millionen. Die Zahl der versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland ist im Vergleichszeitraum hingegen von 26,3 Millionen auf 28,9 Millionen angestiegen. Das häufig vorgetragene Argument, Minijobs verdrängen versicherungspflichtige (Haupt-) Beschäftigungen, kann somit nicht bestätigt werden.

Die Anzahl der von Privathaushalten angemeldeten Minijobs ist im Vergleichszeitraum von 2004 bis 2012 von 102.907 auf 242.743 angestiegen. Die Minijobregelung ist so für diesen Bereich - der Absicht des Gesetzgebers entsprechend - ein Instrument zur Bewältigung des Problems der illegalen Beschäftigung geworden.

Rund ein Drittel aller geringfügig Beschäftigten erhält eine Entlohnung zwischen 350 Euro und 400 Euro. Fast zehn Jahre nach Einführung der bis heute im Wesentlichen unverändert gebliebenen Regelungen zu 400-Euro-Minijobs, stellt die Erhöhung der Verdienstgrenze eine Möglichkeit dar, einen Ausgleich des inflationsbedingten Kaufkraftverlustes zu schaffen. Eine damit einhergehende Verschiebung der Verdienstgrenze im Bereich der Midijobs ist die folgerichtige Konsequenz.

B. In-Kraft-Treten am 1. Januar 2013

Der im Gesetzentwurf nach Artikel 11 festgelegte Zeitpunkt des **In-Kraft-Tretens zum 1. Januar 2013** wird aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See als **problematisch** erachtet. Ausgehend von einem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens Ende November 2012 verbleibt nur noch ein Monat, um alle erforderlichen Maßnahmen aus dem Gesetzentwurf bis zum Jahreswechsel umzusetzen.

Die beabsichtigten Neuregelungen erfordern **Neuprogrammierungen und Überarbeitungen** der bestehenden Programme bei der Datenverarbeitung der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Teilweise müssen neue Prüfroutinen entwickelt und auf Verfahrenssicherheit getestet werden. Zudem müssen die Druckoutputs aus den bisherigen Verfahren angepasst werden.

Darüber hinaus haben im engen Zeitfenster bis zum Jahresende 2012 die erforderlichen **Abstimmungsprozesse mit den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung** zu erfolgen. Durch den Gesetzentwurf wird eine komplette Überarbeitung der für alle Träger gültigen Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Oktober 2009 erforderlich, die ebenfalls bis zum 1. Januar 2013 abgeschlossen sein muss. Gegenstand der Überarbeitung der Geringfügigkeits-Richtlinien werden hierbei nicht nur redaktionelle Anpassungen an die neue Rechtslage, sondern auch die Erörterung und die Festlegung des einheitlichen Umgangs mit auslegungsbedürftigen Fallgestaltungen sein. Letztere betreffen insbesondere Sachverhalte des Übergangsrechts.

Darüber hinaus sind noch weitere administrative Vorbereitungsarbeiten größeren Umfangs erforderlich. Unter anderem die **Entwicklung, der Druck und der Versand eines Anschreibens an die 1,8 Millionen Arbeitgeber**, die organisatorische Aufrüstung der bisherigen Telefonie-Infrastruktur der Minijob-Zentrale sowie die Überarbeitung und Anpassung von Print-Medien, Dienstanweisungen, des Internet-Auftritts und die Durchführung von Schulungen und Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit.

In Zusammenarbeit mit der Deutschen Rentenversicherung Bund ist geplant, über die Umsetzung der Maßnahmen aus diesem Gesetzentwurf zu informieren. Der Umfang dieser kooperativen **Informationskampagne** ist zurzeit noch im Abstimmungsprozess und unter anderem auch vom Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens abhängig.

Sollte es bei einem In-Kraft-Treten zum 1. Januar 2013 bleiben, wäre die **meldetechnische Umsetzung von Befreiungsanträgen über das Merkmal des Beitragsgruppenschlüssels sowie der Angabe der maßgeblichen Meldegründe** im Meldeverfahren nach heutigem Stand möglich. Einer Änderung des Meldeverfahrens bedarf es nicht. Hierzu verweisen wir auch explizit auf unsere Stellungnahme zu Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe a und Artikel 10.

C. Antragsverfahren zur Befreiung von der Versicherungspflicht

Die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See befürwortet, das Antragsverfahren zur Befreiung von der Versicherungspflicht nicht bei den Rentenversicherungsträgern oder der Minijob-Zentrale zu implementieren. Begrüßt wird die Absicht, das Verfahren - wie bisher - bei den Arbeitgebern zu belassen. Ein förmliches Antragsverfahren wie etwa bei der Gruppe der Arbeitnehmer der freien Berufe, die Mitglied eines berufsständischen Versorgungswerks sind, wäre aus Sicht der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See wegen des Fehlens materiell-rechtlicher Befreiungsvoraussetzungen nicht erforderlich.

D. Informationen für Arbeitgeber und Minijobber

Zum Jahreswechsel wird die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See ein Anschreiben an die 1,8 Millionen Arbeitgeber geringfügig Beschäftigter versenden. Es ist vorgesehen, insbesondere die Vorteile der nunmehr bestehenden Versicherungspflicht in der Rentenversicherung hervorzuheben und darauf hinzuweisen, welche Konsequenzen die mögliche Befreiung haben kann.

Des Weiteren ist - wie auch schon im heutigen Verfahren - für neu angemeldete Beschäftigte ein Begrüßungsschreiben vorgesehen. Dieses wird in der ab 2013 maßgebenden Fassung neben arbeitsrechtlichen Informationen ebenfalls die **Vorteile der Rentenversicherungspflicht** darstellen:

- Das Arbeitsentgelt fließt in voller Höhe in die Berechnung der Rente ein.
- Die Beschäftigungszeit wird - wie bei einem Vollbeschäftigten - in vollem Umfang als vollwertige Pflichtbeitragszeit in der Rentenversi-

cherung auf die erforderlichen Mindestversicherungszeiten (Wartezeiten) für alle Leistungen der Rentenversicherung angerechnet. Diese sind beispielsweise Voraussetzung für

- einen früheren Rentenbeginn,
- Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation (sowohl im medizinischen als auch im berufsfördernden Bereich),
- Begründung oder Aufrechterhaltung des Anspruchs auf eine Rente wegen Erwerbsminderung.

Darüber hinaus können die Zugangsvoraussetzungen für eine private Altersvorsorge mit staatlicher Förderung (z. B. die so genannte Riester-Rente) für den geringfügig Beschäftigten und gegebenenfalls sogar für den Ehepartner erfüllt werden.

Im Übrigen wird über die **Arbeitsrechte** informiert, insbesondere über

- den Grundsatz der Gleichbehandlung,
- den Arbeitsvertrag/die Bescheinigung über Arbeitsbedingungen,
- den Erholungsurlaub,
- die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft,
- die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsausfall an Feiertagen,
- die Sonderzahlungen/Gratifikationen,
- den Kündigungsschutz sowie
- die Kündigungsfristen.

E. Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge

Änderungs- oder Ergänzungsvorschläge zu einzelnen Normen wurden in der Anlage zusammengefasst.

F. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Die durch die gesetzlichen Neuregelungen entstehenden Mehrkosten können bisher nur in Teilbereichen beziffert werden.

- Der Erfüllungsaufwand für die vorgesehene **Information** an die 1,8 Millionen **Arbeitgeber**, die zum Stichtag 31. Dezember 2012 Arbeitnehmer geringfügig beschäftigen, wird sich auf ca. 1 Millionen Euro belaufen. Dieser Aufwand ist zwingend, denn die Arbeitgeber sind Beitragsschuldner und von der Einzugsstelle über die von ihnen zu beachtenden Neuregelungen zu informieren.
- Informationsschreiben an **neue Minijobber** werden bereits heute verschickt, so dass hierfür keine zusätzlichen Kosten entstehen.
- Ein Informationsschreiben an die bereits am 31.12.2012 beschäftigten Minijobber ist nicht erforderlich, weil sich das Recht für diese nicht ändert. Hierüber wird in Pressemitteilungen und im Internet informiert.
- Die Kosten für die Umstellungen im Bereich der **Programmierung** können zur Zeit noch

nicht geschätzt werden, da zunächst der Umfang der vorzunehmenden Neuprogrammierungen ermittelt werden muss. Dies wird zeitnah erfolgen und kann gegebenenfalls nachträglich beziffert werden.

- Ebenfalls noch nicht genau quantifizierbar sind die Mehrkosten für die Minijob-Zentrale, die dadurch entstehen, dass zumindest im ersten Quartal 2013 die **Kapazitäten im Bereich der Telefonie** deutlich erhöht werden müssen, um die zu erwartenden Anfragen von Arbeitgebern und Minijobbern zu den Auswirkungen des neuen Rechts zeitnah beantworten zu können.
- Letztlich wird es in der Deutschen Rentenversicherung auch zu einem höheren Aufwand in den Auskunft- und Beratungsstellen sowie im Bereich der Betriebsprüfungen kommen.

Anlage

(Änderungs- und Ergänzungsvorschläge zu einzelnen Normen)

VORSCHRIFT	TITEL
#Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe a (§ 28a Absatz 1 Nr. 11 SGB IV)	Meldepflichten
Artikel 10 (§ 5 Absatz 12 DEÜV)	Allgemeine Vorschriften
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

Artikel 1 Nr. 5 Buchstabe a) und Artikel 10 können ersatzlos gestrichen werden.

Begründung:

Durch die mit Artikel 9 Nr. 2 Buchstabe a vorgesehene Änderung der Beitragsverfahrensverordnung wird bezüglich der Dokumentationspflichten des Arbeitgebers eine ähnliche Vorgehensweise wie im geltenden Recht normiert.

Ist in den Entgeltunterlagen bisher der Antrag auf Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit aufzunehmen, so ist zukünftig der Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht den Entgeltunterlagen beizufügen. Ein gesondertes Merkmal in der Meldung zur Sozialversicherung über die Antragstellung nach § 6 Absatz 1b SGB VI ist bisher und ist auch zukünftig nicht erforderlich. Die Meldung der geänderten Beitragspflicht ist ausreichend.

Wird die Befreiung von der Versicherungspflicht bereits zu Beginn der Beschäftigung wirksam, meldet dies der Arbeitgeber bei der Anmeldung mit der Beitragsgruppe RV = 5. Er dokumentiert hiermit, dass entweder

- ein fristgerecht gestellter Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht vorliegt oder
- der Arbeitnehmer als Bezieher einer Vollrente wegen Alters oder einer vergleichbaren Leistung nach § 5 Absatz 4 SGB VI versicherungsfrei ist

und somit die Voraussetzungen des § 172 Absatz 3 SGB VI erfüllt.

Wird die Befreiung von der Versicherungspflicht erst zu einem späteren Zeitpunkt wirksam, so ändert sich der Beitragsgruppenschlüssel wegen Änderung der Beitragspflicht während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses. Die Änderung der Beitragspflicht ist ebenfalls bereits jetzt gemäß § 28a Absatz 1 Nummer 5 SGB IV ein direkt meldepflichtiger Tatbestand, so dass der Arbeitgeber mit Beitragsgruppenschlüssel RV 1 ab- und mit Beitragsgruppenschlüssel RV 5 anzumelden hat.

In diesen Fällen ergibt sich aus der Meldung, dass

- ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht gestellt wurde oder
- der Arbeitnehmer die Voraussetzungen des § 172 Absatz 3 SGB VI erfüllt oder
- die Einzugsstelle mitgeteilt hat, dass die Voraussetzungen für die Befreiung von der Versicherungspflicht erfüllt sind.

Die mit Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe a vorgesehene Ergänzung des § 28a Absatz 1 SGB IV ist somit entbehrlich. Sie zeigt allenfalls die Absicht des Gesetzgebers auf, die erforderlichen Informationen diesen Meldungen zu entnehmen.

Entsprechendes gilt für Artikel 10. Auch diese Folgeänderung könnte entfallen, da eine besondere Kennzeichnung des Datensatzes nicht erforderlich ist. Die Änderung der Beitragspflicht wird - wie dargestellt - durch Wechsel des Beitragsgruppenschlüssels in der Rentenversicherung dokumentiert.

Würde aber ausdrücklich über die Meldung des Beitragsgruppenschlüssels hinaus - ohne weitere Aussagekraft - eine besondere Kennzeichnung im Datensatz gewünscht, müsste für Artikel 10 ein späteres In-Kraft-Treten vorgesehen werden, da die technischen Voraussetzungen für die Lieferung eines entsprechenden Kennzeichens durch die Beteiligten (Programmieraufwand auf Seiten der Arbeitgeber, Softwareanbieter und in der übrigen Sozialversicherung) und für die Fehlerprüfung (sogenannte Kernprüfung) bei der Entgegennahme der Meldungen zu realisieren wären.

Erfahrungsgemäß ist für diese Arbeiten ein längerer Zeitraum einzuplanen.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 1 Nummer 5 Buchstabe c Doppelbuchstabe bb (§ 28a Absatz 8 Satz 1 Nr. 4 Buchstabe f SGB IV-E)	Meldepflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

§ 28a Absatz 8 Satz 1 Nr. 4 Buchstabe f sollte abweichend von der Entwurfsfassung wie folgt formuliert werden:

"bei Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b des Sechsten Buches den Zeitpunkt, ab dem die Befreiung wirksam werden soll".

Begründung:

Der Haushaltsscheck wird sowohl vom Arbeitgeber im Privathaushalt als auch vom Arbeitnehmer unterschrieben und mit einem Tagesdatum versehen. Er muss der Minijob-Zentrale in Papierform vorgelegt werden. Die für den Tag des Wirksamwerdens der Befreiung von der Versicherungspflicht [(Beschäftigungsbeginn, Ausstellungstag (= Tag des Antragseingangs beim Arbeitgeber) und Tag des Eingangs des Haushaltsschecks bei der Minijob-Zentrale)] sind ohnehin schon Bestandteil des Formulars. Da das Datum der Ausstellung des Haushaltsschecks dem Tag des Antragseingangs beim Arbeitgeber gleichzusetzen ist, wird dieses Datum nicht noch einmal besonders benötigt. Stattdessen sollte der Tag des (beabsichtigten) Wirksamwerdens der Befreiung von der Versicherungspflicht eingetragen werden. Dies trägt dem Umstand Rechnung, dass nicht in allen Fällen die Rückwirkung vom Beschäftigten gewünscht ist, sondern dass die Befreiung beispielsweise erst zum nächsten Monatsersten wirksam werden soll.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 3 Nummer 1 (§ 7 Absatz 3 Satz 1 SGB V-E)	Versicherungsfreiheit bei geringfügiger Beschäftigung
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

§ 7 Absatz 3 Satz 1 sollte dahin gehend klargestellt werden, dass von der Regelung nicht alle geringfügigen, sondern nur geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden. Die Formulierung „§ 8 oder 8a“ sollte durch die Formulierung „§ 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1“ ersetzt werden.

Begründung:

Es handelt sich um eine Anpassung der Norm an die Gesetzesbegründung. In der Begründung wird dargelegt, dass die Norm ausschließlich den Fortbestand der Versicherungspflicht bei geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen regeln soll.

Durch die Ausweitung auf alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse werden Interpretationsspielräume im Hinblick auf die Anwendbarkeit bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, die über den Kalenderjahreswechsel 2012/2013 bestehen, eröffnet. Auch die die anderen Versicherungszweige betreffenden Parallelvorschriften (§ 444 SGB III, § 231 Absatz 9 SGB VI) beschränken sich auf den Personenkreis der geringfügig entlohnten Beschäftigten.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 4 Nummer 3 (§ 5 Absatz 2 SGB VI-E)	Versicherungsfreiheit
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

Dem Satz 2 sollte der folgende Satz 3 angefügt werden:

„Satz 1 gilt nicht für Personen, die im Rahmen betrieblicher Berufsbildung, nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz, nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder nach § 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 beschäftigt sind oder von der Möglichkeit einer stufenweisen Wiederaufnahme einer nicht geringfügigen Tätigkeit (§ 74 Fünftes Buch) Gebrauch machen.“

Begründung:

Die bisher im § 5 Absatz 2 Satz 3 SGB VI genannten Ausnahmen von der Versicherungsfreiheit sollten wie im bisherigen Recht gleichermaßen für alle geringfügigen Beschäftigungen gelten, mithin sowohl für geringfügig entlohnte als auch für kurzfristige Beschäftigungen. Anderenfalls könnten nicht mit dem Gesetzentwurf beabsichtigte Nebeneffekte bei anderen Personenkreisen wie beispielsweise Praktikanten eintreten.

Personen, die ein vor Studienantritt liegendes vorgeschriebenes Vorpraktikum absolvieren, unterliegen nach heutiger Rechtslage immer der Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI. Sie sind insoweit Personen gleichgestellt, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind und unabhängig von der Zahlung von Arbeitsentgelt immer rentenversicherungspflichtig. Nach dem Wortlaut des Gesetzentwurfs wären Praktikanten, die derartige in Studienordnungen vorgeschriebene Vorpraktika leisten, zukünftig regelmäßig wegen Kurzfristigkeit im Sinne von § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV in dieser Beschäftigung versicherungsfrei in der Rentenversicherung.

Insofern sollte die Aussage in Satz 3 auch zukünftig unverändert für kurzfristige Beschäftigungen Bestand haben. Es genügt nicht, diesen Satz in die Neuregelung unter Artikel 4 Nummer 4 Buchstabe a (§ 6 Absatz 1b Satz 5 SGB VI-E), die nur für geringfügig entlohnte Beschäftigungen gilt, zu verlagern. Auch vor dem Hintergrund, dass eine Parallelität mit den vergleichbaren Rechtsvorschriften der Krankenversicherung und der Arbeitsförderung (§§ 7 Absatz 1 Satz 1 SGB V, 27 Absatz 2 Satz 2 SGB III) hergestellt werden sollte, sollte die bisherige Regelung in § 5 Absatz 2 Satz 3 SGB VI beibehalten werden.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 4 Nummer 4 Buchstabe a (§ 6 Absatz 1b SGB VI-E)	Befreiung von der Versicherungs- pflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

Dem Satz 2 sollte der folgende Satz 3 angefügt werden:

„In den Fällen des § 8a des Vierten Buches ersetzen die Angaben nach § 28a Absatz 8 Satz 1 Nr. 4 Buchstabe f des Vierten Buches die Antragstellung nach Satz 2“.

Begründung:

Bei geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt (§ 8a SGB IV) findet das Haushaltsscheck-Verfahren Anwendung. Die nach § 28i Satz 5 SGB IV zuständige Einzugsstelle übernimmt in diesen Fällen einen Großteil der Pflichten, die gewerbliche Arbeitgeber gegenüber den Einzugsstellen sonst eigenständig zu erfüllen haben. Nach Erhalt des Haushaltsschecks in Papierform berechnet die Einzugsstelle stellvertretend für den Privathaushalt unter anderem die fälligen Beiträge und erstellt die erforderlichen Meldungen nach der DEÜV.

Bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten im Privathaushalt sind die relevanten Angaben zur Befreiung von der Versicherungspflicht bereits auf dem Haushaltsscheck anzugeben (vgl. § 28a Abs. 8 Satz 1 Nr. 4 Buchstabe f SGB IV). Der Haushaltsscheck muss darüber hinaus eigenhändig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben (§ 28a Abs. 7 Satz 3 SGB IV) und an die Einzugsstelle weitergeleitet werden. Ein gesonderter schriftlicher Befreiungsantrag ist in diesen Fällen entbehrlich, da das Haushaltsscheckformular gleichzeitig die Funktion eines förmlichen Befreiungsantrags erfüllt und die rechtskonforme Umsetzung der Angaben auf dem Haushaltsscheck durch die Einzugsstelle erfolgt.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 4 Nummer 4 Buchstabe c (§ 6 Absatz 4 SGB VI-E)	Befreiung von der Versicherungspflicht
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

- Die in Satz 3 nach dem Wort „unverzüglich“ enthaltenen Wörter „durch eine Meldung“ sollen ersatzlos gestrichen werden.
- Dem Satz 3 sollte der folgende Satz 4 angefügt werden:

„Wird das Vorliegen einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung durch einen Verwaltungsakt nach den §§ 7a , § 28h Absatz 2 Satz 1 oder § 28p Absatz 1 Satz 5 des Vierten Buches verbindlich festgestellt, gilt Satz 1 mit der Maßgabe, dass die Befreiung vom Beginn der Beschäftigung an wirkt, wenn sie innerhalb von drei Monaten, nachdem der Arbeitnehmer von der Entscheidung Kenntnis erlangt hat, beantragt wird.“

Begründung:

- Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann nur einheitlich für alle geringfügig ent-

lohnnten Beschäftigungen beantragt werden. Bei Mehrfachbeschäftigungen verpflichtet § 6 Absatz 4 Satz 3 die Einzugsstelle, die anderen Arbeitgeber zu unterrichten, wenn ein Befreiungsantrag gemeldet und diesem nicht widersprochen wurde. Die Benachrichtigung an die anderen Arbeitgeber wird von der Einzugsstelle schriftlich vorgenommen.

Die Formulierung „durch eine Meldung“ lässt darauf schließen, dass den betroffenen Arbeitgebern eine Meldung - gegebenenfalls per Datenfernübertragung - zukommt. Ein standardisiertes Meldeverfahren im Sinne von § 28a SGB IV für die Übermittlung von Informationen von der Einzugsstelle zu den betroffenen Arbeitgebern ist in der gesetzlichen Neukonzeption jedoch nicht vorgesehen.

- Im Rahmen des Verwaltungsverfahrens der Einzugsstelle, der Betriebsprüfung oder im Rahmen des Anfrageverfahrens nach § 7a SGB IV kann für die Vergangenheit die Feststellung getroffen werden, dass rückwirkend eine Beschäftigung bestand oder kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorlag, sondern eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Auch für diese nachträglich festgestellten Sachverhalte sollte der Arbeitnehmer die gleichen Möglichkeiten erhalten, als hätte er von Anfang an Kenntnis gehabt, dass eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorlag.

Die jetzige Formulierung des Absatzes 4 gewährt dem Arbeitnehmer nur die Möglichkeit, für die Zukunft eine wirksame Befreiung von der Versicherungspflicht zu erreichen. Die Ergänzung des Absatzes 4 hilft diesem Umstand ab. Die Ergänzung ist erforderlich, da ein unverschuldetes Fristversäumnis wegen des Eintritts der absoluten Verjährung nach Ablauf eines Jahres (§ 27 Absatz 3 SGB X) über das Rechtsinstitut der Wiedereinsetzung in den vorherigen Stand nicht beseitigt werden kann.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 4 Nummer 8 (§ 66 Absatz 1 Nr. 6 SGB VI-E)	Persönliche Entgeltpunkte
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

In § 66 Absatz 1 Nr. 6 sollte das Wort "versicherungsfreier" nicht nur gestrichen, sondern durch die Wörter "nicht versicherungspflichtiger" ersetzt werden.

Begründung:

Der Wortlaut der geplanten Regelung ist zu weitgehend. § 66 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI-E würde sämtliche Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung erfassen. Dies dürfte nicht beabsichtigt sein.

Von Nr. 6 sollen nach dem bisherigen System zur Ermittlung von Entgeltpunkten nur solche Zeiten

einer geringfügigen Beschäftigung erfasst werden, in denen Versicherungsfreiheit bestand.

Lag für Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung dagegen Versicherungspflicht vor, gilt für diese Zeiten § 66 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI. Dies dürfte auch zukünftig beabsichtigt sein, wobei es nicht mehr auf die Versicherungsfreiheit, sondern auf die nicht bestehende Versicherungspflicht ankommen sollte.

Unterbleibt die vorgeschlagene Ergänzung, besteht zudem die Gefahr, dass je nach Günstigkeit für Zeiten der geringfügigen Beschäftigung eine Bewertung nach Nr. 1 oder nach Nr. 6 verlangt wird. Bei einer Bewertung der Zeiten einer geringfügigen Beschäftigung nach Nr. 1 hätten diese Zeiten darüber hinaus Einfluss auf die Gesamtleistungsbewertung.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 4 Nummer 21 (§ 230 Absatz 7 Satz 3 SGB VI-E)	Versicherungsfreiheit
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

Dem Satz 2 sollte der folgende Satz 3 angefügt werden:

„Die Versicherungsfreiheit nach Satz 1 endet, wenn nach dem [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] eine weitere Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches aufgenommen wird“.

Begründung:

Die vorgeschlagene Ergänzung der Übergangsvorschrift des § 230 Absatz 7 schließt eine Regelungslücke. In den Fällen, bei denen nach dem 31. Dezember 2012 zusätzlich zu einer bestehenden und nach bisherigem Recht versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung eine weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgenommen wird, tritt Versicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nummer 1 SGB VI nur in der neu aufgenommenen Beschäftigung ein. Der bereits bestehende 400-Euro-Minijob würde für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses versicherungsfrei bleiben, soweit die Entgeltgrenze von 450 Euro unter Zusammenrechnung der Entgelte aus allen geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen insgesamt nicht überschritten würde.

Dies würde zu einem Nebeneinander von versicherungsfreien und versicherungspflichtigen geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen in der Person desselben Arbeitnehmers führen, was weder der Intention der bisherigen noch der neuen Rechtslage entsprechen dürfte.

VORSCHRIFT	TITEL
Artikel 4 Nummer 26 (§ 276b Absatz 2 Satz 2 SGB VI-E)	Gleitzone
Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See	

Vorschlag:

Die in § 276b Absatz 2 Satz 2 SGB VI beschriebene Erklärung des Arbeitnehmers, dass für ihn anstelle der paritätischen Beitragstragung die neue Gleitzone-Regelung Anwendung finden soll, sollte rückwirkend vom Beginn des Monats an wirken, in dem dem Arbeitgeber die schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers zugeht.

Begründung:

Arbeitnehmer mit einem Arbeitsentgelt oberhalb von 800 Euro bis 850 Euro können sich bis zum 31. Dezember 2014 per schriftlicher Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber für die Anwendung der Gleitzone-Regelung nach § 163 Absatz 10 SGB VI n. F. entscheiden. Nach der Entwurfsfassung wirkt die schriftliche Erklärung tag genau mit Wirkung für die Zukunft. Dies führt in der Praxis dazu, dass der betroffene Entgeltabrechnungszeitraum (Monat) jeweils anteilig zu berechnen ist. Dem Grundgedanken eines unbürokratischen Verfahrens folgend, sollte die schriftliche Erklärung - analog der Regelung des § 6 Absatz 4 SGB VI n. F. - ebenfalls bis zum Monatsersten Rückwirkung entfachen.

Zu b)

A. Ziel des Antrags

Der Deutsche Bundestag soll die Bundesregierung auffordern,

- a) einen Gesetzentwurf vorzulegen, mit dem die folgenden Eckpunkte umgesetzt werden:
 1. Abhängige Beschäftigung unterliegt ab dem ersten Euro Entgelt der Sozialversicherungspflicht.
 2. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn wird eingeführt.
 3. Die öffentlichen, vor allem die sozialen Dienstleistungen werden ausgebaut, um neue regulär sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.
 4. Es ist ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft zu erarbeiten, das die Betriebe so lange auf Maßnahmen zur Gleichstellung verpflichtet, bis das Ziel der gleichen Entlohnung von Frauen und Männern erreicht ist;
- b) Initiativen zu ergreifen, mit denen die betroffenen Beschäftigten über ihre Rechte aufgeklärt und ermutigt werden, deren Einhaltung einzufordern. Dies erfordert zwingend die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht zu stärken.

B. Stellungnahme der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Nach Buchstabe a, Ziffer 1 des Antrags soll die Bundesregierung aufgefordert werden, abhängig Beschäftigte ab dem ersten Euro Entgelt der Sozialversiche-

rungspflicht zu unterstellen. Für den Bereich der Rentenversicherung geschieht dies mit dem vorliegenden Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drucksache 17/10773 vom 25. September 2012), allerdings mit einem Befreiungsrecht des Arbeitnehmers.

In den übrigen Zweigen bleibt es nach dem Gesetzentwurf bei der Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. So wird erreicht, dass aufgrund geringer Arbeitsentgelte keine vollwertigen Kranken- und Pflegeversicherungsverhältnisse mit vollen Leistungsansprüchen entstehen können. Bereits gesetzlich Kranken- und Pflegeversicherten entsteht hierdurch in diesen Versicherungszweigen grundsätzlich kein Nachteil. Ausnahme von diesem Grundsatz ist allerdings der nicht bestehende Krankengeldanspruch aus dem Minijob. In der Arbeitslosenversicherung besteht für Minijobber kein Versicherungsschutz.

Zu Buchstabe b) des Antrags wird darauf hingewiesen, dass die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See bereits heute die rechtliche Aufklärung der Minijobber unterstützt.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die erstmalig bei der Minijob Zentrale angemeldet werden, erhalten ein Begrüßungsschreiben. In diesem werden sie über die Vorteile des Verzichts auf die Rentenversicherungsfreiheit nach jetzigem Recht und über ihre Rechte als Arbeitnehmer aus dem Arbeitsrecht aufgeklärt. Dieses Schreiben wird in modifizierter Form auch nach dem 31. Dezember 2012 an alle Neukunden versandt.

Die Vorteile der Rentenversicherungspflicht werden wie folgt dargestellt:

- Durch den Eintritt von Rentenversicherungspflicht werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten erworben. Das Arbeitsentgelt wird in vollem Umfang bei der Ermittlung der Entgeltpunkte berücksichtigt. Dies führt zu einer - wenn auch geringfügigen - Steigerung der Rentenhöhe.

- Die vollwertigen Pflichtbeitragszeiten werden in vollem Umfang für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten angerechnet. Die Anrechnung der pauschal verbeitragten Beschäftigungszeit bei den Wartezeiten hingegen erfolgt bisher nur anteilig im Verhältnis von circa 1 zu 4.
- Darüber hinaus können die vollwertigen Pflichtbeitragszeiten aus einem Minijob bewirken, dass erforderliche Vorversicherungszeiten für Leistungen nach dem SGB VI, insbesondere die 3/5-Belegung für den Anspruch auf Erwerbsminderungsrenten, überhaupt erst erfüllt oder zumindest aufrecht erhalten werden.
- Es entsteht ein Anspruch auf Rehabilitationsmaßnahmen der Rentenversicherung.

Darüber hinaus werden durch den Eintritt von Rentenversicherungspflicht die Zugangsvoraussetzungen für die Zulagengewährung der privaten Altersvorsorge mit staatlicher Förderung („Riester-Rente“) erfüllt. Außerdem bewirkt die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach den Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gegenüber seinem Arbeitgeber hat.

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Situation der geringfügig Beschäftigten werden u. a. die Themen

- Grundsatz der Gleichbehandlung mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern,
 - Bescheinigungspflicht des Arbeitgebers über wesentliche Arbeitsbedingungen,
 - Erholungsurlaub,
 - Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Schwangerschaft und Mutterschaft,
 - Sonderzahlungen/ Gratifikationen sowie
 - Kündigungsschutz und- fristen
- angesprochen.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)953

8. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
- BT-Drucksache 17/10773

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen - BT-Drucksache 17/7386

Heribert Jöris, Berlin**I. Einleitung**

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels für rund 400.000 selbstständige Unternehmen mit insgesamt 2,9 Millionen Beschäftigten und über 400 Milliarden Euro Umsatz. Der Einzelhandel ist nach Industrie und Handwerk der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland. Der HDE hat 100.000 Mitgliedsunternehmen aller Branchen, Standorte und Größenklassen.

Im Einzelhandel sind etwa 900.000 Arbeitnehmer als geringfügig Beschäftigte tätig. Der Einzelhandel ist damit von Änderungen der Rechtslage im Bereich der Minijobs in erheblichem Umfang betroffen.

II. Beschäftigungssituation der Minijobber

Für den Einzelhandel sind aufgrund der Besonderheiten der Branche Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unverzichtbar. Der Grund hierfür ist darin zu sehen, dass über den Jahres-, Monats-, Wochen- und Tagesverlauf unregelmäßige Kundenströme in den Betriebsstätten des Einzelhandels zu einer unterschiedlichen Arbeitskräftenachfrage führen. So müssen bspw. in großen Einzelhandelsunternehmen Kassenzonen zu Spitzenzeiten stärker besetzt sein. Auch steigt dann der Bedarf an Beratungspersonal. Sehr enge Zeitfenster bei der Anlieferung von Waren wie auch die Erwartung von Kunden, bei Ladenöffnung nach Möglichkeit gefüllte Regale vorzufinden, führen dazu, dass angelieferte Waren innerhalb einer sehr kurzen Zeitspanne in den Verkaufsräumen eingeräumt werden müssen.

Von der Organisation her müssen daher die Personalkonzepte des Einzelhandels darauf bauen, dass der über eine Grundauslastung hinausgehende Arbeitsanfall durch Teilzeitkräfte erledigt wird, sofern nicht alternativ auf Zeitarbeitskräfte oder externe Dienstleister zurückgegriffen würde. Alle einschlägigen und aktuellen Untersuchungen bspw. des IAB zeigen, dass - anders als es Presseberichterstattungen vermuten lassen - der Einsatz von Zeitarbeit im Einzelhandel nur im unbedeutenden Maße stattfindet, weil vor allen Dingen der Einsatz von Teilzeitarbeitnehmern dem Einzelhandel die notwendige Flexibilität bietet. Je nach Stundenvolumen und der einschlägigen Vergütung ergeben sich daraus Monatsverdienste unterhalb der 400-Euro-Grenze, sodass es sich um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis handelt, oder oberhalb der 400-Euro-Grenze bis hin zu 800 Euro, sodass es sich um ein Gleitzonenbeschäftigungsverhältnis handelt - oder oberhalb von 800 Euro, sodass es sich um ein normales sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis handelt. Betrachtet man das insgesamt im Einzelhandel abgeleistete Arbeitszeitvolumen, so entfällt daraus etwa 15 Prozent auf den Einsatz von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

In Einzelfällen mag es gelingen, Tätigkeiten so zu organisieren, dass vor dem Hintergrund von Stundenvolumina und Bezahlung ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis angeboten werden kann. In der Mehrzahl der Fälle wird dies jedoch nicht möglich sein, sodass der Einzelhandel für seine Abläufe neben Vollzeitkräften mit Teilzeitbeschäftigten mit hohen Stundenvolumina auch auf

Teilzeitbeschäftigte mit geringen Arbeitszeitvolumina angewiesen ist.

Es zeigt sich auf der Arbeitnehmerseite, dass für derartige Arbeitsverhältnisse durchaus auch eine große Nachfrage besteht. Dies bspw. durch Personenkreise, die keine Vollzeitbeschäftigung anstreben können bzw. wollen. Dazu gehören bspw. Mitarbeiter, die zur Finanzierung des Studiums einen Minijob ausüben, Mitarbeiter mit betreuungsbedürftigen Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen oder Rentner und Pensionäre, die die eigenen Altersbezüge aufbessern wollen. Hierzu gehören auch Menschen, die in anderen Branchen nur eine Teilzeitbeschäftigung gefunden haben und nun ihr Einkommen durch einen Minijob ergänzen. So gaben in einer Allensbach-Umfrage im Jahr 2011 56 Prozent der Minijobber an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein; lediglich 9 Prozent äußerten den Wunsch nach einer Vollzeittätigkeit. Auch die Untersuchungen der Minijobzentrale aus dem Jahr 2011 zeigten, dass nur 24,6 Prozent der Minijobber auf der Suche nach einer nichtgeringfügigen Beschäftigung war (RWI Gutachten vom 05.11.2004 Aspekte der Entwicklung der Minijobs, S. 81).

Gut ist auch nach den Untersuchungen der Minijob-Zentrale der Klebeffekt des Minijobs. Danach haben im Jahr 2009 31,6 Prozent der Minijobber nach ihrer geringfügigen Beschäftigung eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, davon 41 Prozent beim gleichen Arbeitgeber (Kompass, Ausgabe 3/4 2010). Die Untersuchungen der Minijobzentrale widersprechen dabei auch dem Bild des Multi-Minijobbers mit mehreren Minijobs gleichzeitig. Dies betraf laut einer Untersuchung vom September 2010 gerade einmal 4 Prozent aller Minijobber in Deutschland.

Festzustellen ist an dieser Stelle, dass auch im Einzelhandel keine Substitution von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch geringfügige Beschäftigung stattgefunden hat. Zu diesem Schluss kommt auch die Deutsche Rentenversicherung in ihren Untersuchungen über die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland (so nachzulesen in der Zeitschrift RVaktuell 1/2012, S. 22ff; Zeitschrift RVaktuell 04/06, Zeitschrift RVaktuell 3/2007). Vielmehr zeigen die Entwicklung und die amtlichen Statistiken der letzten Jahre klar und eindeutig, dass im Einzelhandel sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgebaut wurde (**siehe Anlage 1**) und wird, während der Zuwachs der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nahezu stagniert, zuletzt sogar leicht rückläufig ist (**siehe Anlage 2**).

Innerhalb der geringfügigen Beschäftigung ist dabei feststellbar, dass eine Verschiebung stattfindet zulasten der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung und zugunsten der Beschäftigung, die als Nebentätigkeit ausgeübt wird.

Klar ist, dass es sich bei einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis wie auch bei einem Gleitzonebeschäftigungsverhältnis arbeitsrechtlich um ein „normales“ Arbeitsverhältnis handelt - mit allen Rechten und Pflichten des Arbeitgebers bspw. im Hinblick auf Entgeltfortzahlung, Urlaubsgewährung

und einer angemessenen Entlohnung. Beispiele aus der Rechtsprechung machen unmissverständlich klar, dass die sozialversicherungsrechtliche Differenzierung insbesondere keine Ungleichbehandlung bei der Entlohnung zulässt, sofern diese alleine darauf abstellt, dass es sich bei dem Beschäftigungsverhältnis um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis handelt. Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung zeigen, dass es keine wesentlichen Unterschiede bei den Nettostundenverdiensten zwischen Minijobbern und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt (**siehe Anlage 3**).

III. Grundsätzliche Position

Betrachtet man die verschiedenen Motive für die Einführung der Regelungen der geringfügigen Beschäftigung, so sind diese nach wie vor noch aktuell.

Im Kern stammt die Regelung aus dem Jahre 1957, also zu einer Zeit, zu der die Arbeitslosigkeit den tiefsten Stand in der Nachkriegszeit erreicht hatte und sich in Deutschland bereits eine Arbeitskräfteverknappung bemerkbar machte (die dann durch die Anwerbung sog. „Gastarbeiter“ gelöst wurde). Es ging offensichtlich darum, durch eine Steuer- und Abgabefreiheit auf Arbeitnehmerseite einen Anreiz dafür zu schaffen, seine Arbeitskraft im Rahmen einer Nebenerwerbstätigkeit anzubieten. Eine Ausweitung der Regelung erfolgte dann in den siebziger Jahren zu Zeiten einer hohen Arbeitslosigkeit, als es offensichtlich darum ging, ebenfalls die Anreize für die Aufnahme einer Tätigkeit zu erhöhen und das damals angesichts steigender Steuer- und Sozialabgaben bereits grassierende Problem der Schwarzarbeit in den Griff zu bekommen. Der Erfolg dieser Idee konnte auch gut beobachtet werden, als unter der rot-grünen Bundesregierung die Ausübung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen einer Nebentätigkeit wieder zugelassen wurde und über Nacht Hunderttausende von Schwarzarbeitsverhältnissen in geringfügige Nebenbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden - ohne dass dadurch sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verdrängt wurde, wie die Arbeitsmarktzahlen belegen. Das Institut für angewandte Wirtschaftsforschung geht in seiner Prognose zur Entwicklung der Schwarzarbeit in Deutschland im Jahr 2011 davon aus, dass der Rückgang der illegalen Beschäftigung in Deutschland im Wesentlichen auf der im Jahr 2003 eingeführten Minijob-Regelung beruht.

Dies zeigt anschaulich, dass in diesem Teilzeitsegment insbesondere die Sozialabgabenbelastung und die je nach steuerlicher Konstellation extreme steuerliche Belastung der Einkommen Menschen davon abhält, eine legale Beschäftigung aufzunehmen. Betroffen sind dabei insbesondere Mitarbeiter mit der Steuerklasse V. Hierauf weist auch die Wissenschaft in Untersuchungen hin (bspw. IZA Standpunkt Nr. 49 vom Juli 2012). Man kann hier durchaus von einer „eiskalten“ Progression sprechen, die das Schaubild in **Anlage 4** deutlich macht. Um es in Worten auszudrücken: Für einen Minijobber mit einem Einkommen in Höhe von 400 € in Steuerklasse 5 rechnet sich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur dann, wenn sein Bruttoeinkom-

men auf 540 € steigt, er also bei gleichem Stundenlohn seine Arbeitszeit um 35 Prozent ausweitet.

Solange es daher keine grundlegende Reform des Einkommenssteuer- und Sozialversicherungsbetragsrechts gibt, die zu einer aus Arbeitnehmersicht akzeptablen Entlastung des Einkommens bei Steuern und Sozialabgaben bei niedrigen Einkommen führt, ist die derzeitige Regelung des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses in ihren Grundzügen unverzichtbar. Eine von verschiedenen Seiten geforderte Abschaffung der Regelungen für die geringfügige Beschäftigung ohne eine umfassende Reform des Steuer- und Abgabenrechts in den unteren Einkommensbereichen würde vielmehr dazu führen, dass aller Voraussicht nach ein Großteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse erneut in Schwarzarbeit landen würde und Unternehmen, die auf Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse mit geringen Arbeitszeitvolumina angewiesen sind, ihren Arbeitskräftebedarf nicht befriedigen könnten.

Vor diesem Hintergrund stellt der vorgelegte Gesetzesvorschlag eine mit Augenmaß vorgenommene Veränderung der Gesetzeslage dar, die zu Recht in erster Linie an der Problematik der unzureichenden Altersabsicherung der geringfügig Beschäftigten ansetzt. Angesprochen wird hiermit der Vorschlag, hinsichtlich der gesetzlichen Rentenversicherung vom Prinzip des Opt-in zum Opt-out zu wechseln, dies in der Hoffnung, dass mangels Untätigkeit der meisten geringfügig Beschäftigten zumindest so ein einfacher Versicherungsschutz in der Rentenversicherung erreicht werden kann.

Der Gesetzesvorschlag muss dabei jedoch im Auge behalten, dass die derzeitigen geringfügig Beschäftigten wie auch die Arbeitnehmer, die eine Beschäftigung mit einem Einkommen knapp oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze ausüben, durch Arbeitsverträge vertraglich gebunden sind und sie sich auf die aktuelle Rechtslage verlassen haben. Bei der letzten Reform der Regelungen des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses wurde die Verdienstgrenze anders als bei den Vorgängerregelungen ausdrücklich entdynamisiert. Konkret gesagt heißt dies, dass Arbeitnehmer oberhalb der Grenze von 400 Euro darauf vertrauen, einen umfassenden Versicherungsschutz in den Sozialversicherungszweigen zu genießen, während gleichzeitig der Arbeitgeber in diesem Beschäftigungssegment bei seiner Kostenkalkulation von einem Arbeitgeberanteil des Sozialversicherungsbeitrages in Höhe von 20 Prozent on top auf dem Bruttoentgelt ausgehen konnte. Würden diese Beschäftigten nun von der neuen Geringfügigkeitsgrenze „eingeholt“ werden, so würde dies für sie bedeuten, dass sie ihre soziale Absicherung in großen Teilen wieder verlieren: Der Arbeitgeber wäre seinerseits aufgrund der dann einschlägigen 30prozentigen Pauschalabgabe mit einer um 10 Prozentpunkte höheren Abgabenbelastung konfrontiert. Betrachtet man beide Ergebnisse gemeinsam, so käme man, vereinfacht gesagt, zu dem Schluss, dass bei gleicher Arbeitsleistung und gleichem Entgelt für die Unternehmen das Arbeitsverhältnis verteuert und für den Arbeitnehmer gleichzeitig die soziale Absicherung verschlechtert wird - ein für wahr paradoxes Ergebnis. Derartige Unplausibilitäten müs-

sen daher durch Bestandsschutz- und Übergangsregelungen vermieden werden. Hier besteht im Gesetzentwurf noch Nachbesserungsbedarf.

IV. Zu den Regelungen des Gesetzentwurfes im Einzelnen

Zu Art. 2 Nr. 3

Ausweislich der Gesetzesbegründung dient die Regelung dem Schutz der Beschäftigten, die bis zur Rechtsänderung mehr als geringfügig beschäftigt waren und damit in den Versicherungsschutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen waren. Die Regelung sieht nun vor, dass der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung übergangsweise für bis zu zwei Jahre aufrecht erhalten bleibt. Für die betroffenen Arbeitnehmer ist dies eine Galgenfrist, denn ein Arbeitnehmer, der derzeit eine vertragliche Vereinbarung über einen Minijob mit einer Monatsvergütung von 400,- Euro abgeschlossen hat, würde nur dann weiterhin in den Genuss der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung bleiben, wenn ihm sein Arbeitgeber binnen zwei Jahren entweder eine 12,5-prozentige Gehaltserhöhung zubilligen würde oder sich beide Seiten auf eine Erhöhung des Stundenvolumens um diesen Prozentsatz verständigen würden. Würde keine dieser Anpassungen des Arbeitsvertrages bis zum 31. Dezember 2014 vorliegen, dann würde der Mitarbeiter seinen Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung verlieren. Von daher plädiert der HDE dafür, dass der Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung auch automatisch über den 31. Dezember 2014 hinaus beibehalten wird. Der HDE geht dabei aufgrund der hohen Fluktuationsquote bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen davon aus, dass die Zahl der Arbeitnehmer, die unter dieser dann als Stichtagsregelung ausgestalteten Ausnahmeregelung fallen würden, im Zeitablauf rapide abnehmen würde. Es erscheint auch durchaus sachgerecht, dass der Mitarbeiter, der von einem solch deutlichen Anstieg der Geringfügigkeitsgrenze überrascht sein dürfte, letztendlich auch durch eigene Beitragsanteile zulasten seines Nettoeinkommens seinen Versicherungsschutz beibehalten könnte.

Zu Art. 3 Nr. 1

Hier gilt das zu Art. 2 Nr. 3 Gesagte entsprechend.

Zu Art. 4 Nr. 20

Die hier vorgeschlagene Übergangsregelung ist wichtig, da sie die bisher in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis befindlichen Arbeitnehmer davor schützt, von der Neuregelung der Versicherungspflicht überrascht zu werden. An dieser Stelle muss aber darauf hingewiesen werden, dass die gesetzliche Neuregelung durch eine umfassende Informationskampagne flankiert werden muss. Ein automatischer Systemwechsel hätte andernfalls die Folge, dass die Arbeitgeberseite mit millionenfachen Nachfragen befasst wäre, sofern die Mitarbeiter auf ihrer Gehaltsabrechnung plötzlich einen Abzug in Höhe des abzuführenden Rentenversicherungsbeitrages feststellten und sie diesen Abzug vom Nettoentgelt nicht nachvollziehen könnten.

Zu Art. 4 Nr. 21

Es ist hier nicht ganz klar, warum dem Personenkreis, der vor Inkrafttreten der Neuregelung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt über 400,- Euro und nicht mehr als 450,- Euro versicherungspflichtig war, für die ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten der Regelung kein Befreiungsrecht eingeräumt werden soll. Bei einer rechtzeitigen Aufklärung und einem ausreichenden Vorlauf der gesetzlichen Neuregelung, die allerdings durch den bisherigen Zeitplan nicht gewährleistet ist, sollte davon ausgegangen werden, dass dieser Personenkreis eine endgültige Entscheidung treffen kann. Von daher spricht sich der HDE für eine Streichung dieser Regelung aus.

Zu Art. 4 Nr. 25 zu § 276 b

Aus Sicht des HDE stellt sich die Situation für Beschäftigte, die bereits bisher von der Gleitzone Regelung erfasst waren bzw. einen Verdienst knapp oberhalb der Gleitzonegrenze von bisher 800,- Euro lagen, grundlegend anders dar als für Beschäftigte in dem Grenzbereich 400,- bis 450,- Euro. In dem Be-

reich zwischen 800,- und 850,- Euro besteht bereits jetzt eine Versicherungspflicht. Von daher führt die Anhebung der Grenze auf 850,- Euro lediglich zu marginalen Veränderungen der Beitragshöhe auf Arbeitnehmerseite. Wir halten daher Übergangsregelungen insoweit für nicht erforderlich.

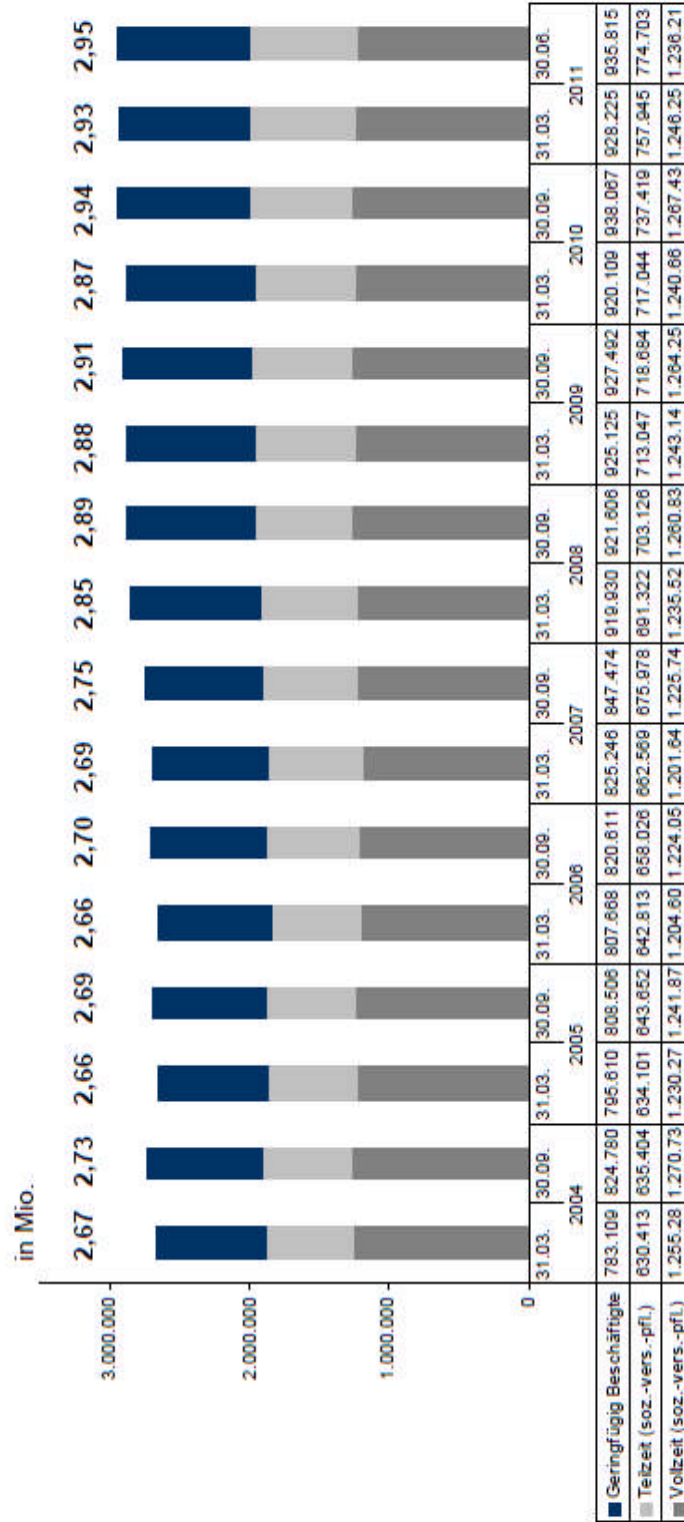
Zu Art. 11

Abschließend ist festzustellen, dass aus Sicht des Einzelhandels der zeitliche Vorlauf für das Inkrafttreten der Regelung zu kurz ist. Nach dem bisher geplanten parlamentarischen Verfahren ist davon auszugehen, dass eine Beschlussfassung im Bundestag u. U. erst kurz vor dem Jahreswechsel 2013 erfolgt und damit eine sachgerechte Information von Arbeitgebern und Arbeitnehmern über die neue Rechtslage, die bereits zum 01.01.2013 eintreten soll, nicht möglich ist. Dies wird erhebliche Verwirrung stiften, und der damit einhergehende Beratungsbedarf wird ohne vorliegende Informationsmaterialien nur in sehr unbefriedigender Form gestillt werden können. Von daher ist ein späteres Inkrafttreten der Regelung unerlässlich.

Anlage 1



Beschäftigte im Einzelhandel ohne Kfz, Brennstoffe, Apotheken



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; stichtagsbezogene Angaben

Statistisches Bundesamt
E109/36211100-9412

09. Juni 2011

Tabelle 4: Arithmetisches Mittel des NETTOstundenverdienstes nach Beschäftigungsform, Gebiet, Geschlecht, Alter, Ausbildung und Wirtschaftszweig (WZ2003) im Oktober 2006

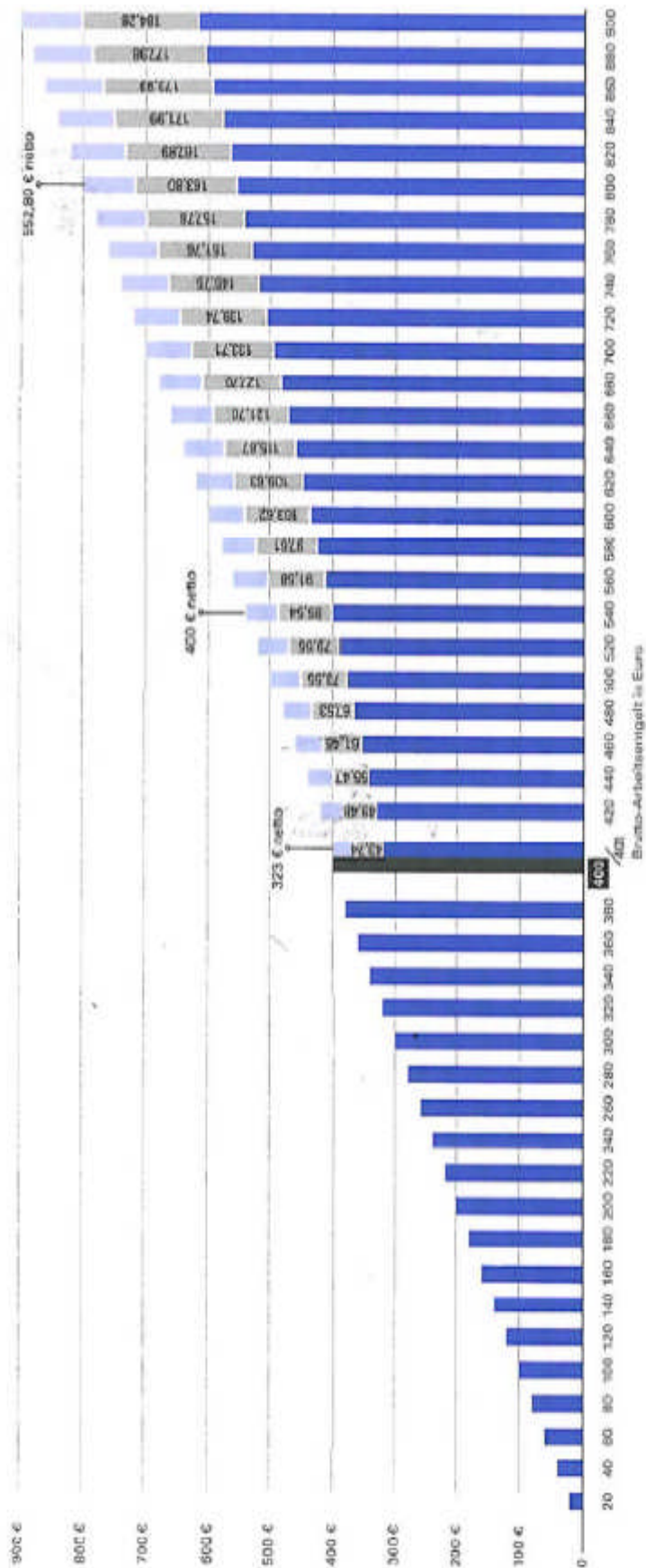
Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2006 - Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten, im Alter von 15 bis 64 Jahren ohne Auszubildende und Altersteilzeit

	Insgesamt	Normal-arbeiter/-innen	atypisch Beschäftigte	davon			
				Teilzeitbeschäftigte	befristet Beschäftigte	geringfügig Beschäftigte	Zeit-arbeiter/-innen
Euro							
Insgesamt	11,13	11,74	9,13	10,40	8,72	8,88	7,06
Frauen	9,65	9,91	9,17	10,05	8,26	8,96	6,46
Männer	12,29	12,84	9,05	12,84	9,15	8,70	7,26
Früheres Bundesgebiet (West)	11,52	12,21	9,34	10,45	9,01	9,10	7,18
Neue Länder (Ost)	9,04	9,37	7,67	9,71	7,60	6,98	6,38
Alter							
15 - 25	7,69	7,77	7,61	8,56	6,90	8,50	6,34
25 - 35	9,78	10,08	8,96	9,73	9,12	9,01	6,94
35 - 45	11,64	12,20	9,48	10,32	9,70	8,76	7,40
45 - 55	11,83	12,38	9,22	9,79	8,91	9,15	7,29
55 - 65	12,41	12,95	10,53	13,06	9,34	9,00	7,90
ohne anerkannte Berufsausbildung	9,86	10,46	8,62	10,08	6,94	9,49	6,25
mit Berufsausbildung	10,68	11,03	9,04	10,08	8,11	9,24	7,39
Hochschulabschluss	16,72	17,25	13,84	17,23	12,71	9,97	10,47
ohne Angabe	9,10	9,90	8,19	8,37	7,48	8,42	6,95
Wirtschaftsabschnitte							
Bergbau (C)	11,73	11,88	8,93	/	/	/	X
Verarbeitendes Gewerbe (D)	11,87	12,31	8,63	10,08	8,26	8,15	X
Energie- und Wasserversorgung (E)	13,56	13,85	10,00	11,09	9,23	/	X
Baugewerbe (F)	9,74	9,91	8,46	8,95	7,43	9,18	X
Handel; Instandhaltung und Reparaturen (G)	10,22	10,66	8,84	8,73	7,48	9,37	X
Gastgewerbe (H)	7,75	7,66	7,86	8,04	6,39	8,50	X
Verkehr und Nachrichtenübermittlung (I)	9,99	10,35	8,51	10,69	7,72	7,76	X
Kredit- und Versicherungsgewerbe (J)	13,30	13,75	10,65	10,87	10,36	10,07	X
Grundstücks- und Wohnungswesen; Vermietung (K)	10,38	12,27	7,93	8,78	8,05	8,39	7,06
Erziehung und Unterricht (M)	14,01	14,26	13,07	15,70	10,57	-	X
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (N)	10,48	10,57	10,30	10,35	9,92	10,70	X
Sonstige öff. und private Dienstleistungen (O)	10,48	10,92	9,44	10,61	8,96	8,80	X

Anlage 4

ABB. 1
Höhe des Netto-Arbeitsentgelts im Bereich zwischen 0 und 900 € brutto in Steuerklasse V

Angaben in Euro ■ Nettoentgelt ■ Sozialversicherungsbeiträge ■ Lohnsteuer



100% Mischungen

Quelle: Berechnungen der Autoren nach Deutsche Rentenversicherung (2010).

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)985

18. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Prof. Dr. Jochen Kluge, Berlin**1. Kurze Bestandsaufnahme**

Im Rahmen des zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz II“) wurden im April 2003 die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung („Minijobs“) grundlegend reformiert sowie die Gleitzzone („Midijobs“) neu eingeführt. Die Reform der geringfügigen Beschäftigung verfolgte die folgenden Ziele:

- Steigerung der Attraktivität geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse;
- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Niedriglohnssektor;
- Flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten für Unternehmen und Beschäftigte bei Erhaltung der sozialen Absicherung;
- Eindämmung von illegaler Beschäftigung und Schwarzarbeit;
- Integration von Arbeitslosen durch „Brückenfunktion“.

Mit Ausnahme des vierten Punktes (illegale Beschäftigung und Schwarzarbeit) sind die Wirkungen der Minijob-Reform hinsichtlich der anderen Ziele in zahlreichen Studien untersucht worden⁹, auch wenn zum jetzigen Zeitpunkt – fast zehn Jahre nach der Neuregelung – insgesamt attestiert werden muss, dass die empirische Evidenz zu den Auswirkungen

der Minijobs auf den Arbeitsmarkt nicht sehr umfassend ist.

Die Beschäftigung im Minijobsegment ist mit der Reform stark gestiegen (von ca. 4,2 Millionen Personen im Jahr 2002 auf knapp 6 Millionen im Jahr 2003) und liegt seit dem Jahr 2007 ungefähr gleichbleibend knapp über 7 Millionen Personen (derzeit knapp 7,4 Millionen). Die Neuregelung hat somit die Attraktivität geringfügiger Beschäftigung erhöht und zu einem Ausbau der Beschäftigung im Niedriglohnssektor geführt.

Ungefähr ein Drittel der Minijobber übt die geringfügige Beschäftigung als Nebentätigkeit aus (derzeit knapp 2,5 Millionen Personen), während ungefähr zwei Drittel ausschließlich geringfügig beschäftigt sind. Die positive Entwicklung der Minijobs in Nebentätigkeit (mehr als eine Verdoppelung seit Ende 2003) lässt hierbei auch die Interpretation zu, dass die politischen Ziele der Eindämmung von Schwarzarbeit und illegalem Nebenerwerb erreicht werden (vgl. Pott et al. 2007, Eichhorst et al. 2012). Die aktuellen Zahlen aus der Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigen, dass das durchschnittliche Arbeitsvolumen eines Minijobbers in Nebentätigkeit 6,0 Stunden pro Woche beträgt, während es bei ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen durchschnittlich 9,4 Stunden pro Woche sind. Minijobber in Nebentätigkeit erzielen einen deutlich höheren durchschnittlichen Stundenlohn (16,67 Euro) als ausschließlich im Minijobbereich Beschäftigte (8,64 Euro).

Knapp zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten sind Frauen (63 Prozent). Unter den Minijobbern

⁹ Vgl. u.a. Fertig et al. (2005), RWI und ISG (2006), Bosch und Weinkopf (2007), Freier und Steiner (2007), Pott et al. (2007), Jacobi und Schaffner (2008). Die aktuellste Studie hat die Bertelsmann-Stiftung zu Beginn des Monats vorgelegt (Eichhorst et al. 2012).

sind alle Altersgruppen vertreten, wobei etwa ein Viertel jünger als 30 Jahre (25,5 Prozent) und etwa 17 Prozent älter als 60 Jahre sind. Die Studie der Bertelsmann-Stiftung stellt fest, dass für 62 Prozent der in Minijobs ausgeübten Tätigkeiten kein beruflicher Ausbildungsabschluss notwendig ist (Eichhorst et al. 2012).

2. Evidenz

Die Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung legt eindeutig nahe, dass die Attraktivität dieser Beschäftigungsform durch die Neuregelung deutlich erhöht wurde und zu einem Ausbau der Beschäftigung in diesem Segment geführt hat (vgl. oben).

Hinsichtlich der Brückenfunktion in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung scheint die geringfügige Beschäftigung keine sehr starken Auswirkungen für die Gesamtheit der geringfügig Beschäftigten zu haben, wie bereits eine frühe Studie zu den Effekten der Reform anmerkte (Fertig et al. 2005). Hierzu muss allerdings erwähnt werden, dass in mehr als der Hälfte der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse diese explizit nur als Hinzuverdienstmöglichkeit angesehen werden. Für den größeren Teil der Minijobber bietet die geringfügige Beschäftigung demnach jene Form der Tätigkeit, die gewünscht wird. Darüber hinaus steht empirisch ein Anteil von etwa einem Viertel der Minijobber, die angeben, eine voll sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu suchen bzw. mit diesem Motiv eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen zu haben (Fertig et al. 2005), einem knappen Viertel an Minijobbern (22,6 Prozent) gegenüber, die anschließend tatsächlich eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gefunden haben, davon zwei Drittel bei demselben Arbeitgeber (Pott et al. 2007).

Weitere Evidenz zu mehrjährigen Erwerbsverläufen zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, in reguläre Beschäftigung zu wechseln, sich langfristig nicht zwischen Personen in geringfügiger Beschäftigung und vergleichbaren Personen ohne geringfügige Beschäftigung unterscheidet, dass aber die Wahrscheinlichkeit der späteren Arbeitslosigkeit unter Minijobbern geringer ist (Freier und Steiner 2007).

Mit der Minijobreform wurde Unternehmen eine flexible Form der Gestaltung von Beschäftigung gegeben, die auch vielen Arbeitnehmern eine Tätigkeit in gewünschtem geringfügigem Umfang ermöglicht. Gleichzeitig nutzt nur ein einstelliger Prozentanteil der Minijobber die mit der Reform geschaffene Option, auf die grundsätzliche Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten und so die eigene soziale Absicherung zu erhöhen. Des Weiteren legen einige Studien zur geringfügigen Beschäftigung den Schluss nahe, dass die Entwicklung dieses Beschäftigungssegments nicht ausschließlich als Flexibilisierungsgewinn zu interpretieren ist, sondern dass – auf Betriebs- oder Branchenebene – zumindest teilweise eine Substitution von regulärer Beschäftigung durch geringfügige Beschäftigung nicht ausgeschlossen werden kann (RWI und ISG 2006, Bosch und Weinkopf 2007, Jacobi und Schaffner 2008).

3. Einschätzung

Ungeachtet einiger mit kritischem Blick wahrzunehmenden Entwicklungen – nicht vollständig ausschließende Substitutionseffekte, weiter verbesserungsfähige Brückenfunktion – haben die Reform der Minijobs und die Einführung der Gleitzone Flexibilisierungspotenziale auf dem deutschen Arbeitsmarkt sowie umfassend Beschäftigungsverhältnisse in diesem Segment geschaffen. Die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse liegt seit Jahren auf einem stabilen, hohen Niveau von knapp über 7 Millionen Personen. Gleichzeitig ist in den vergangenen Jahren die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung weiter angestiegen und liegt derzeit mit über 28 Millionen Arbeitnehmer/innen auf einem Höchststand.

Die von der Regierungskoalition in ihrem Gesetzesentwurf vorgelegten Änderungen tragen der Entwicklung der Minijobs und des deutschen Arbeitsmarkts Rechnung und setzen an jenen Stellen an, an denen angesichts der oben skizzierten Bestandsaufnahme und vorliegenden Evidenz Handlungsbedarf besteht.

Zum einen besteht nach knapp 10 Jahren unveränderter Entgeltgrenzen für geringfügige Beschäftigung und Gleitzone Anpassungsbedarf relativ zur Entwicklung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in diesem Zeitraum. Die Anpassung dieser Entgeltgrenzen von derzeit 400 bzw. 800 Euro auf 450 und 850 Euro ab dem 01. Januar 2013 erscheint daher richtig und angemessen.

Ebenso angemessen erscheint der Vorschlag, gleichzeitig die Rentenversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte mit Befreiungsmöglichkeit einzuführen. Dieser Wechsel vom bisherigen Opt-in zu einem Opt-out trägt dazu bei, die soziale Absicherung geringfügig Beschäftigter zu erhöhen, auch durch die Möglichkeiten, Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente zu erwerben und die Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen. Die potenziell unzureichende soziale Absicherung hat sich in der bisherigen Erfahrung mit Mini- und Midijobs als ein kritischer Punkt herausgestellt (vgl. oben). Dies wird durch die im vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagene Neuregelung in angemessener Weise adressiert.

Literatur

Bosch, G. und C. Weinkopf (2007), Arbeiten für wenig Geld – Zusammenfassung und politischer Handlungsbedarf, in: G. Bosch und C. Weinkopf (Hrsg.), Arbeiten für wenig Geld: Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland, Frankfurt: Campus, 286-312.

Eichhorst, W., T. Hinz, P. Marx, A. Peichl, N. Pestel, S. Sieglöck, E. Thode, V. Tobsch (2012), Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen, Bertelsmann-Stiftung: Gütersloh.

Fertig, M., J. Kluge und M. Scheuer (2005), Was hat die Reform der Minijobs bewirkt? – Erfahrungen nach einem Jahr, RWI-Schriften 77, Duncker & Humblot: Berlin.

Freier, R. und V. Steiner (2007), 'Marginal Employment': Stepping Stone or Dead End?

Evaluating the German Experience, DIW Discussion Papers No. 744.

Jacobi, L. und S. Schaffner (2008), Does marginal employment substitute regular employment? A Heterogeneous Dynamic Labor Demand Approach for Germany, Ruhr Economic Papers No. 56.

Pott, U., R. Pfeiffer und T. Vennebusch (2007), Die Minijobs im Widerstreit politischer Interessen, Fokus Knappschafft Bahn-See Kompass 5/6.

Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) und Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) (2006), Evaluation der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission – Arbeitspaket 1, Modul 1f: Verbesserung der beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen und Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht, Berlin / Essen / Köln.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)980

17. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

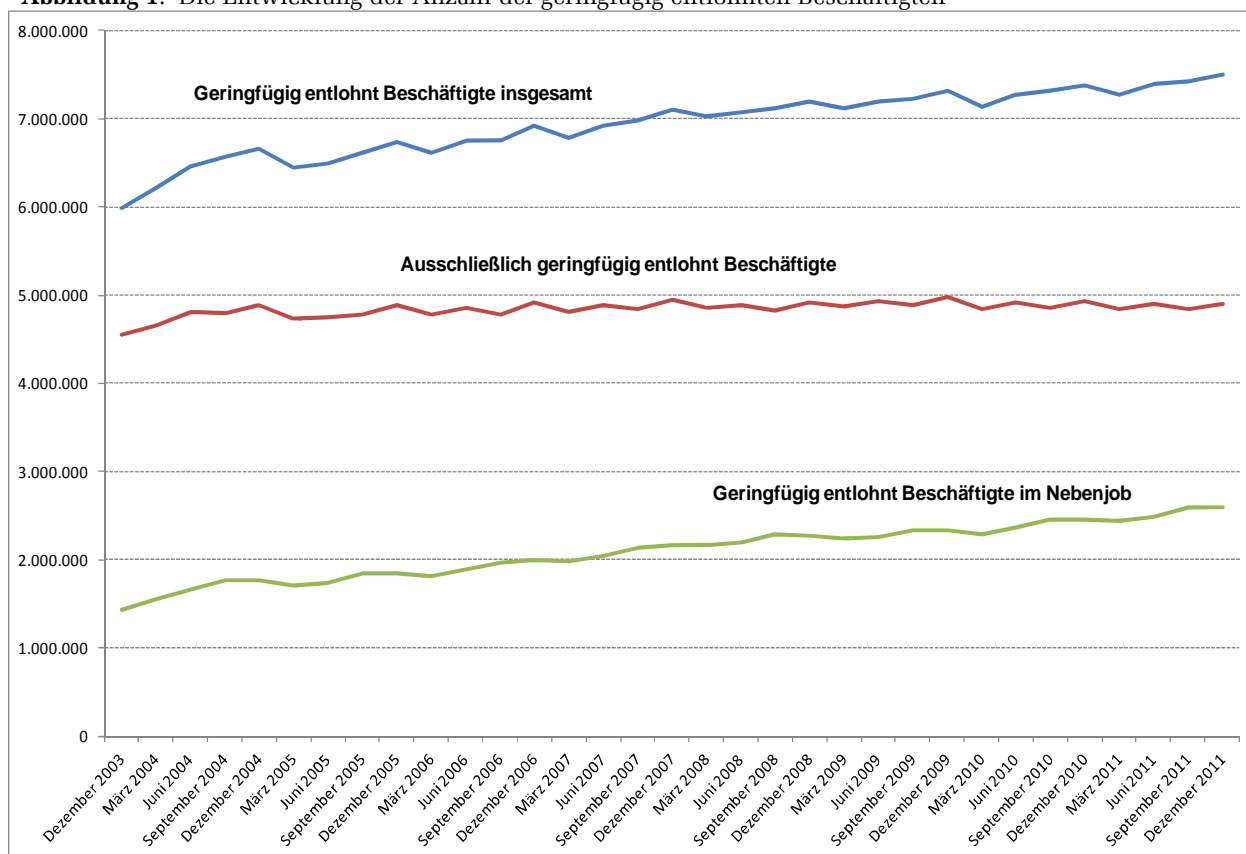
Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Holger Meinken, Nürnberg

Nach den Angaben der amtlichen Statistik über geringfügige Beschäftigung der Bundesagentur für Arbeit gab es Ende 2011 insgesamt 7,5 Mio. **geringfügig entlohnte Beschäftigte (Minijobs)**, davon übten 4,9 Mio. diese Beschäftigungsform **ausschließlich** und 2,6 Mio. als **Nebenjob** zusätzlich zu einer voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aus. Daneben gab es noch 1,4 Mio. Beschäftigte in sozialversicherungspflichtigen **Midijobs**. Zum Vergleich: Die Anzahl der **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** betrug insgesamt 28,8 Mio. (inkl. Midijobs). Damit kommen auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte rund 17 ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Gleichzeitig arbeiten 9 von

100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zusätzlich in einem geringfügigen Nebenjob.

Wie hat sich die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten seit der letzten Gesetzesänderung im Jahr 2003 verändert? Die Anzahl der Minijobs insgesamt ist von 6,0 Mio. zum Ende 2003 um 20 % auf 7,5 Mio. bis zum Ende 2011 gestiegen. Der größte Teil des Zuwachses entfällt auf das erste Jahr nach der Einführung. Danach beruht die weitere Zunahme der Minijobs allein auf der Ausweitung der Nebentätigkeit, während sich die Anzahl der ausschließlichen Minijobber mit aktuell knapp 5 Mio. auf dem gleichen Niveau bewegt wie bereits kurz nach der letzten Minijob-Reform.

Abbildung 1: Die Entwicklung der Anzahl der geringfügig entlohten Beschäftigten

Unter den geringfügig Beschäftigten überwiegt der Anteil der Frauen (62,7 %) den der Männer (37,3 %). Noch deutlicher ist dies unter den ausschließlichen Minijobbern (65,7 % Frauen gegenüber 34,3 % Männer). Während der Unterschied bei den Nebenjobbern geringer ausfällt (57,1 % Frauen gegenüber 42,9 % Männer). Im Vergleich zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet man in den Minijobs überdurchschnittlich viele Jüngere (bis 25) und Ältere (ab 60).

Als Ergänzung zu der amtlichen Statistik zeigt eine Befragung von 6.400 **ausschließlich geringfügig Beschäftigten**, dass die Minijobber hauptsächlich vier Gruppen zugeordnet werden können:

1. Hausfrauen/-männer (42 %)
2. Schüler/Studierende (22 %)
3. Rentner/-innen (20 %)
4. Arbeitslose (10 %)

Bei den „Hausfrauen/männern“ handelt es sich um Beschäftigte, die im Haushalt nicht der Hauptverdiener sind. Nach den Kriterien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) fallen alle genannten Gruppen unter den Personenkreis der Erwerbstätigen, weil sie wenigstens eine Stunde in der Woche gegen Bezahlung arbeiten.

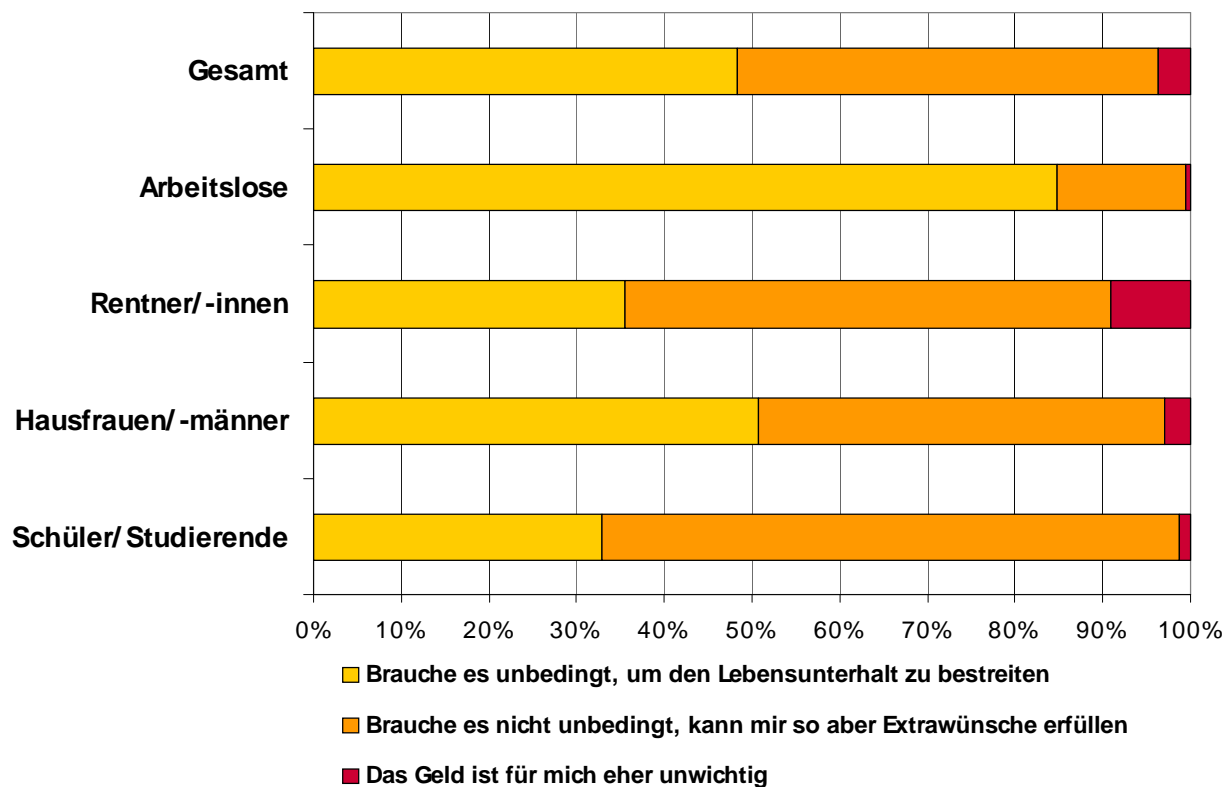
Wie verteilen sich die Männer und die Frauen auf diese Gruppen? Von allen weiblichen Minijobbern sind 58 % Hausfrauen, 17 % Schülerinnen/Studierende, 14 % Rentnerinnen und 8 % arbeitslos. Von

allen männlichen Minijobbern sind 36 % Rentner, 35 % Schüler/Studierende, 17 % arbeitslos und 5 % Hausmänner.

Welches durchschnittliche monatliche Entgelt erzielen die Minijobber? Nicht alle Minijobber nutzen die 400-Euro-Grenze wirklich aus: In das oberste Verdienst-Intervall von 301-400 Euro fallen insgesamt 52 % der ausschließlichen Minijobber. Also verdienen 48 % der Minijobber 300 Euro oder weniger. Etwa 12 % verdienen nur bis einschließlich 100 Euro aus dieser Tätigkeit. Über die zugrunde liegenden Stundenlöhne können aus der Befragung keine Aussagen gemacht werden. In den genannten Gruppen wird die bisherige Obergrenze von 400 Euro unterschiedlich genutzt. So liegen von den Hausfrauen/-männern etwa 65 % im obersten Entgeltbereich, von den Rentnern/innen 47 %, von den Schülern/Studierenden 39 % und von den Arbeitslosen 34 %.

Welche Bedeutung hat das Entgelt aus dem Minijob für die Beschäftigten? Etwa 48 % der ausschließlich geringfügig entlohten Beschäftigten brauchen das Entgelt unbedingt für ihren Lebensunterhalt, weitere 48 % erfüllen sich damit Extrawünsche und für 4 % ist das Geld eher unwichtig. Unterschiede gibt es wieder in den einzelnen Gruppen der Minijobber (siehe Grafik). Unter den Arbeitslosen brauchen 85 % das Geld unbedingt für den Lebensunterhalt, unter den Hausfrauen/-männern 51 %, unter den Rentnern/innen 36 % und unter den Schülern/Studierenden 33 %.

Abbildung 2: Die Bedeutung des Geldes aus dem Minijob



Welche Tätigkeiten üben geringfügig Beschäftigte aus? Die Tätigkeiten von Minijobbern bestehen überwiegend aus: Einzelhandelsaushilfe, Putztätigkeit im Betrieb, Schreib- und Buchhalterarbeiten, Aushilfe in Gastronomie und Gastgewerbe, Ausliefern von Postsendungen und Zeitschriften.

Was sind die wichtigsten Gründe für das Ausüben einer ausschließlich geringfügigen Beschäftigung? Zwar ist das Geldverdienen mit insgesamt 89 % (Mehrfachnennungen) das am häufigsten genannte Motiv für den Minijob, dennoch gibt es eine Reihe weiterer wichtiger Motive wie: Spaß an der Tätigkeit (65 %), Kontakt zum Arbeitsleben (58 %), Zusammenkommen mit anderen Leuten (57 %) und Ab-

wechslung (49 %). In den einzelnen Gruppen gibt es auch signifikante Unterschiede hinsichtlich der Motivlage: Für Rentner/innen ist das Geldverdienen vergleichsweise weniger wichtig (75 %) und von der Bedeutung nahe dem Spaß an der Tätigkeit (69 %). Für Hausfrauen/-männer spielen neben dem Geld der Spaß an der Tätigkeit (70 %) und der Kontakt zum Arbeitsleben (70 %) eine besondere Rolle. Für Schüler/Studierende ist das zweitwichtigste Motiv ebenfalls der Spaß an der Tätigkeit (56 %). Für die Arbeitslosen hat nach dem Geldverdienst der Kontakt zum Arbeitsleben (67 %) eine wichtige Bedeutung.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)983

18. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Iris Santoro, Erlangen

Gegenstand der Anhörung ist ein Gesetzentwurf und ein Antrag, die sich mit einer **Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse** befassen. Der Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP (Drucksache 17/10773) will die Arbeitsentgeltgrenze geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse auf 450 Euro anheben und hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht von einem „Opt-in“ zu einem „Opt-out“ wechseln. Der Antrag der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 17/7386) fordert die Bundesregierung zur Vorlage eines Gesetzentwurfes auf, der unter anderem abhängige Beschäftigung ab dem ersten Euro Entgelt der Sozialversicherungspflicht unterwirft.

Als **Sachverständige aus der betrieblichen Praxis** freue ich mich über die Gelegenheit, die Auswirkungen der parlamentarischen Initiativen bewerten zu können und grundsätzlich die Situation geringfügig Beschäftigter darstellen zu können.

In der Gebäudereinigung sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet: Bundesweit waren Mitte 2011 rund 460.000 Arbeitnehmer/innen in den entsprechenden Wirtschaftszweigen geringfügig beschäftigt. Damit kamen auf jeden sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 1,14 Minijobber/innen. Im Betrieb, in dem ich Betriebsratsvorsitzende bin, ist der Anteil der Minijobber/innen noch höher.

Aus meiner Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Bundesfachgruppe Gebäudereinigerhandwerk der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) habe ich umfassende Kenntnisse über die

Situation von geringfügig Beschäftigten auch außerhalb des Betriebes, in dem ich Betriebsratsvorsitzende bin.

In dieser gewerkschaftlichen Tätigkeit erfahre ich immer wieder, dass Minijobs aus folgenden Gründen problematisch sind:

- **Minijobber/innen werden ihnen zustehende tarifliche oder arbeitsrechtliche Ansprüche oft nicht gewährt** – sie werden dann als Arbeitnehmer/innen „2. Klasse“ behandelt und benutzt, um die Standards regulär Beschäftigter unter Druck zu setzen. Minijobber/innen haben zwar theoretisch die gleichen arbeitsrechtlichen und tariflichen Ansprüche wie regulär Beschäftigte. In der Praxis jedoch werden in vielen Betrieben Minijobber/innen diese Rechte oft nicht gewährt. Dies betrifft z.B. Urlaubsansprüche, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Feiertagsvergütungen oder auch branchenspezifische Mindestlöhne. Dies gilt insbesondere für Minijobber/innen, die zusätzlich noch befristet beschäftigt sind und die in Betrieben arbeiten, die keinen Betriebsrat haben.
- Bei **Arbeitnehmer/innen, die sich knapp unterhalb einer jeden Minijobgrenze bewegen**, führen Stundenloohnerhöhungen tendenziell zu einem Druck in Richtung auf Leistungsverdichtungen.
- Von Minijobbern wird – insbesondere wenn sie dies als Nebentätigkeit ausüben – **eine Flexibilität erwartet, die Familien- und Privatleben stark einschränkt**: Die Arbeitnehmer sind im Rahmen mehrerer Arbeitsverhältnisse dafür ver-

antwortlich, die sich oft kurzfristig ändernden Arbeitszeitanforderungen verschiedener Arbeitgeber zu vereinbaren. Auch zusammen mit der in der Gebäudereinigung oft anzutreffenden Lage der Arbeitszeiten (frühmorgens und spätabends) wird z.B. ein geregeltes Familienleben nahezu unmöglich. Hinzu kommt, dass Zeit- und Kostenaufwand für Fahrten zwischen einzelnen Objekten, in denen für unterschiedliche Arbeitgeber gearbeitet wird, den Arbeitnehmern nicht erstattet wird.

- **Minijobber/innen haben keine eigenständigen Ansprüche in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung** und in der Regel keine vollwertigen Ansprüche in der Rentenversicherung. Sie sind stattdessen oft nur indirekt über den Ehepartner abgesichert (und haben somit keinen Anspruch z.B. auf Weiterbildung, Reha-Leistungen oder Erwerbsminderungsrenten). Das führt zu zwei Problemen: Zum einen verfestigt sich dadurch die Abhängigkeit der (überwiegend weiblichen) Minijobber/innen von ihrem Ehepartner. Zum anderen nehmen die Sozialversicherungen dadurch weniger Beiträge ein. Dies wird von den Arbeitnehmer/innen, die auf ihre Tätigkeit Sozialversicherungsbeiträge entrichten müssen, durchaus kritisch gesehen.
- **Minijobs verdrängen eher sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, als zusätzliche Arbeitsplätze für Arbeitslose im gewerblichen Bereich zu schaffen.** In vielen Betrieben werden zum Beispiel sozialversicherungspflichtige Teilzeitstellen, die frei werden, in mehrere geringfügige Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt.

Vor diesem Hintergrund ist nicht überraschend, dass viele heutige Minijobber/innen eine **ausgeweitete und sozialversicherungspflichtige Teilzeittätigkeit oder eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitätigkeit suchen**. Sie finden aber keinen entsprechenden Arbeitsplatz. Die Motive für diesen Wunsch heutiger Minijobber/innen sind vielfältig. Oft spielt die Belastung eine Rolle, die die Vereinbarung der Arbeitszeiterfordernisse aus mehreren kleineren Arbeitsverhältnissen mit sich bringt. Im Vordergrund steht aber der Wunsch (oder die Erfordernis), ein deutlich höheres Einkommen zu erzielen. Dabei geht es in aller Regel nicht um die Erfüllung zusätzlicher Bedürfnisse wie zum Beispiel das nach einem besonders teuren Urlaub. Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der letzten Jahre haben dazu geführt, dass zumindest im Gebäudereinigerhandwerk immer öfter Minijobs ausgeübt werden, weil das Einkommen zur Sicherung des Existenzminimums benötigt wird.

Daher wäre eine **Reform der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse** zielführend, die geringfügig Beschäftigte ab dem ersten Euro in den Sozialversicherungsschutz einbezieht und die (mit umfassen-

den Bestandsschutzregeln für aktuelle Beschäftigungsverhältnisse) grundsätzlich auch die Ausnahmen bei der Besteuerung auslaufen lässt. Die Sozialversicherungsbeiträge könnten dabei in der Zone bis 800 Euro Monatseinkommen wie folgt geregelt werden: Bei sehr kleinen Monatseinkommen werden sie vollständig vom Arbeitgeber übernommen und der Arbeitnehmer muss nichts zahlen. Mit zunehmendem Monatseinkommen steigt der Arbeitnehmerbeitrag dann von Null auf den regulären Anteil.

Vor diesem Hintergrund ist die **Erhöhung der Arbeitsentgeltgrenze** nicht zielführend. Sie wird zur Folge haben, dass die Zahl der Minijobs eher steigt. Sie verfestigt die Existenz von Minijobs und löst die dargestellten Probleme nicht.

In der konkreten betrieblichen Realität ist nicht zu erwarten, dass Leistungsverdichtungen zurückgenommen werden, die insbesondere für Arbeitnehmer/innen an der bisherigen Minijob-Grenze von 400 Euro oft Folge von Stundenloohnerhöhungen waren. Insofern wird die erhöhte Arbeitsentgeltgrenze nur erreicht werden, wenn auch die Arbeitszeit entsprechend ausgedehnt werden wird. Daher führt die Änderung bei diesen betroffenen Arbeitnehmer/innen keineswegs dazu, dass sie „mehr Netto vom Brutto“ erhalten.

Geringfügig Beschäftigte wollen natürlich an der allgemeinen Bruttostundenlohnentwicklung teilhaben. Sie wünschen gleichzeitig aber sehr oft auch eine deutliche Ausweitung von Arbeitszeit und Einkommen und eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitstelle oder eine Vollzeitstelle (oder sind darauf angewiesen). Die entsprechenden Stellen werden aber nicht angeboten. Die Erhöhung der Arbeitsentgeltgrenze führt nicht dazu, dass den Wünschen dieser geringfügig Beschäftigten entsprochen wird.

Darüberhinaus ist darauf hinzuweisen, dass eine Beteiligung der geringfügig Beschäftigten an der allgemeinen Lohnentwicklung am besten dadurch gesichert werden kann, dass der oben skizzierte Reformvorschlag (Sozialversicherungsschutz ab dem ersten Euro sowie Auslaufen der Sonderregelungen bei der Besteuerung) umgesetzt wird.

Der **Wechsel von einer „Opt-in-“ zu einer „Opt-out“-Regelung im Bereich der Rentenversicherung** wird nicht dazu führen, dass neu eingestellte geringfügig Beschäftigte in größerem Umfang tatsächlich vollwertige Rentenversicherungsansprüche erwerben. Hinzu kommt, dass die vorgesehenen Übergangsregelungen dazu führen, dass heutige Minijobber/innen ihren rentenversicherungsrechtlichen Status behalten. Angesichts der teilweise langen Dauer, die Arbeitnehmer Minijobs ausüben, trägt diese Übergangsregelung weiter dazu bei, dass sich die rentenrechtliche Absicherung der allermeisten Minijobber/innen nicht verbessern wird.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)981

17. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Dr. Claudia Weinkopf, Essen

Zusammenfassung

Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit der letzten Reform im April 2003 massiv gestiegen auf gut 7,5 Millionen zum Jahresende 2011. Der Anstieg geht vor allem auf die erhebliche Zunahme der geringfügigen Nebenjobs zurück (um gut 1,4 Millionen seit Juni 2003), während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten vor allem zwischen März 2003 und Ende 2004 erheblich (um rund 760.000) gestiegen ist und seitdem mit geringen Schwankungen bei etwa 4,9 Millionen stagniert.

Der vorliegende Gesetzentwurf der Regierungsparteien und der Antrag der Fraktion DIE LINKE markieren zwei sehr unterschiedliche Richtungen der weiteren Ausgestaltung der geringfügigen Beschäftigung in Deutschland: Der Gesetzentwurf von CDU,CSU und FDP setzt auf die Fortführung bzw. sogar Ausweitung der beitrags- und steuerfreien geringfügigen Beschäftigung (durch die Erhöhung der Sozialversicherungsfreigrenze auf 450 € pro Monat mit einer graduellen Änderung hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht bzw. Beitragsbefreiung der Beschäftigten). Der Antrag der Fraktion DIE LINKE sieht demgegenüber vor, die Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weitgehend aufzuheben und Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichzustellen.

Die Argumente gegen die Sonderregelungen für Minijobs sind zahlreich. Bezogen auf die Beschäftigten werden ihre mangelnde soziale Absicherung und vielfältige Benachteiligungen in der Praxis kritisiert,

die zwar überwiegend als Verstöße gegen geltendes Recht anzusehen sind, aber i.d.R. nicht sanktioniert werden. Darüber hinaus erfüllen Minijobs nur selten die von ihnen erhoffte Brückenfunktion in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern erweisen sich oft als Sackgasse. Da knapp zwei Drittel der geringfügig Beschäftigten weiblich sind, tragen Minijobs zur Fortschreibung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten am Arbeitsmarkt bei. Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011: 135) hat Minijobs „aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als *desaströs* bezeichnet“.

In jüngerer Zeit ist auch im Kontext der aktuellen Debatte über mögliche Ansatzpunkte zur Linderung des wachsenden Fachkräftebedarfs bzw. -mangels in Deutschland auf die kontraproduktive Wirkung der Minijobs hingewiesen worden. Die Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit wird diesbezüglich als ein wichtiger Hebel anzusehen, der aber durch den Fortbestand von Anreizen zur Begrenzung der Arbeitszeit, wie die Minijobs sie setzen, konterkariert wird.

Eine Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € pro Monat, wie von den Regierungsparteien ab Anfang 2013 geplant, setzt in dieser Hinsicht falsche Anreize. Geringfügige Beschäftigung sollte nicht weiter gefördert und ausgeweitet, sondern vielmehr wirksam eingedämmt werden. Es muss attraktiver werden, mehr als nur geringfügig zu arbeiten, was sich viele Minijobber/innen vorliegenden Befragungen zufolge offenbar auch wünschen. Begrüßenswert

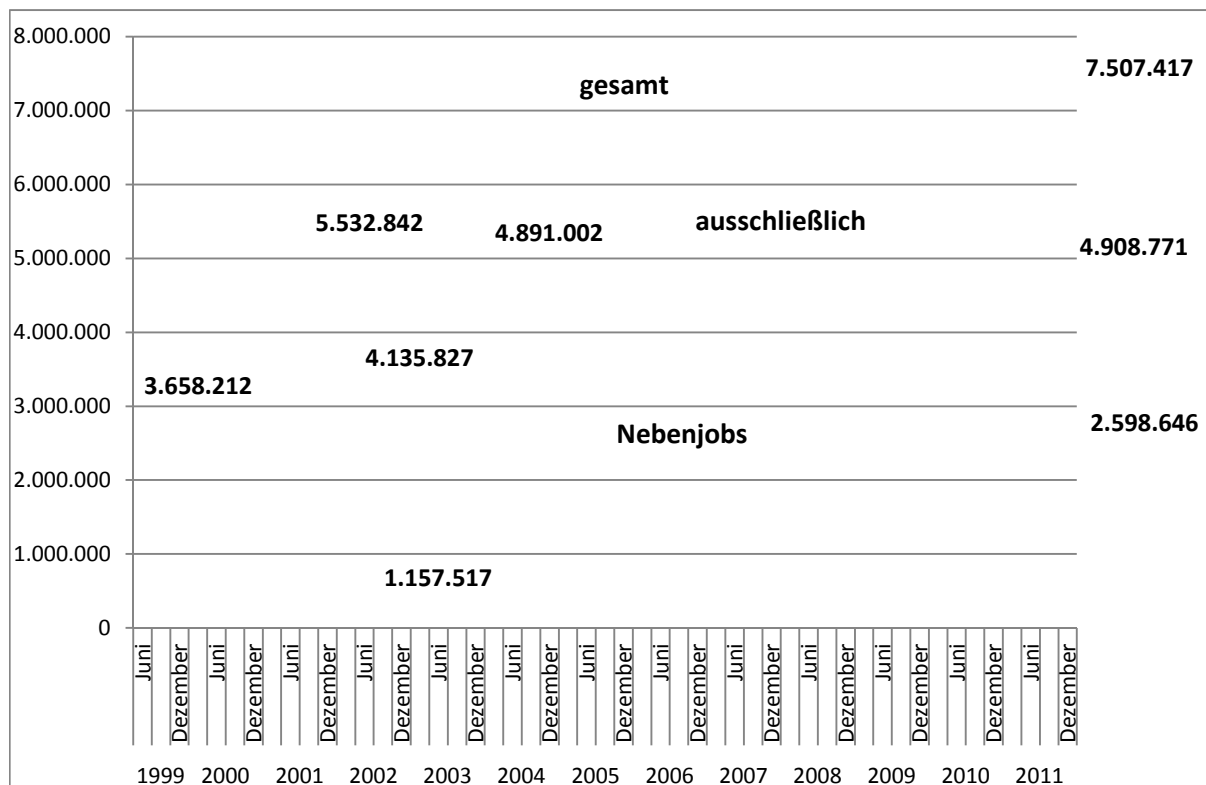
wäre dagegen eine grundlegende Reform dieses Arbeitsmarktsegmentes, die darauf abzielt, die Sonderregelungen aufzuheben, wie dies im Antrag der Bundestagsfraktion DIE LINKE gefordert wird.

Entwicklung der geringfügigen Beschäftigung

Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist seit der letzten Reform im April 2003 massiv angestiegen. Gab es im Juni 2003 noch insgesamt knapp über 5,5 Millionen Minijobs, lag deren Zahl Ende 2011 um rund 2 Millionen höher. Der Anstieg

geht vor allem auf die erhebliche Zunahme der geringfügigen Nebenjobs zurück (um gut 1,4 Millionen seit Juni 2003), während die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten vor allem zwischen März 2003 und Ende 2004 erheblich (um rund 760.000) gestiegen ist und seitdem mit geringen Schwankungen bei etwa 4,9 Millionen stagniert (Abbildung 1). Gegenüber 1999 ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bis Ende 2011 sogar um 1,25 Millionen gestiegen.

Abbildung 1: Zahl der Minijobs, Juni 1999 bis Ende 2011*



* Geringfügige Nebenjobs werden erst seit Mitte 2003 statistisch erfasst.

Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit 2012.

Nach Berechnungen einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung kommen inzwischen auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 26 Minijobs (Eichhorst et al. 2012: 28). In bestimmten Branchen wie etwa im Gastgewerbe sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen gibt es sogar ebenso viele Minijobber/innen wie sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Im Bereich der privaten Haushalte kommen auf eine sozialversicherungspflichtige Stelle sogar knapp sechs Minijobs (ebenda: 29). Nach Berufen differenziert überwiegen in der Gästebetreuung, in hauswirtschaftlichen und in Reinigungsberufen mit Relationen von zwischen 1,2 und 1,4 die geringfügigen gegenüber den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen (ebenda: 32).

Der wachsende Anteil der Minijobs an der Gesamtbeschäftigung entzieht den öffentlichen Haushalten und den Sozialversicherungen erhebliche Einnah-

men, die von den voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über höhere Sozialversicherungsbeiträge und von allen Steuerzahler/innen über eine höhere Steuerbelastung ausgeglichen werden müssen.

Benachteiligungen von geringfügig Beschäftigten in der Praxis

Beschäftigte in Minijobs haben grundsätzlich die gleichen arbeitsrechtlichen und tariflichen Ansprüche wie regulär Beschäftigte. Der Jurist Peter Hanau bezeichnet die Minijobs in dieser Hinsicht 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) Er spricht damit an, dass die Abgaben, die Arbeitgeber für

Minijobs abführen müssen, deutlich höher sind als für voll sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Dies legt nahe, dass Arbeitgeber Mittel und Wege suchen und wohl auch finden, um die erhöhte Abgabenlast auf die geringfügig Beschäftigten zu überwälzen. So argumentiert auch Hanau selbst: „Man wird deshalb annehmen müssen, dass die Arbeitgeber die Minijobs auch deshalb als kostengünstig ansehen und sogar zum Anlass einer Aufspaltung von Arbeitsplätzen nehmen, weil sie ihre Beitragsbelastung ganz oder teilweise auf die Arbeitnehmer abwälzen.“

Tatsächlich liefern vorliegende Studien und Auswertungen zahlreiche Indizien dafür, dass das im Teilzeit- und Befristungsgesetz verankerte Diskriminierungsverbot für geringfügig Beschäftigte in der Praxis vielfach unterlaufen wird, ohne dass dies Sanktionen nach sich zieht. Dies gilt insbesondere für die Löhne, die oftmals deutlich niedriger liegen als für vergleichbare andere Beschäftigte, aber auch für sonstige Arbeitnehmerrechte, die geringfügig Beschäftigten häufig vorenthalten werden – etwa die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (Winkel 2005) und an Feiertagen sowie die Gewährung von bezahltem Urlaub. In einer einschlägigen Fachzeitschrift für Arbeitgeber hieß es hierzu: „Fest Angestellte haben einen höheren Stundenlohn als Minijobber, sechs Wochen bezahlten Urlaub, erhalten Urlaubs- und Weihnachtsgeld und eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. *Einen gesetzlichen Anspruch auf diese Vergünstigungen haben Minijobber zwar auch, in der Praxis wird es aber kaum in Anspruch genommen.*“ (Thiede/Heller 2003: 12; Hervorhebung CW)

Die verbreitete Annahme, in Minijobs werde „brutto für netto“ verdient, erweist sich damit faktisch häufig als Illusion. Die Beschäftigten wissen vielfach nicht, welche Ansprüche sie haben, oder sie trauen sich nicht, diese einzufordern. Eine qualitative Studie im sächsischen Einzelhandel hat gezeigt, dass geringfügig Beschäftigte hier zum Teil nur die Hälfte des Tariflohns sowie üblicherweise kein Urlaubsgeld oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten und häufig auf Abruf arbeiten (Benkhoff/Hermet 2008; vgl. ähnlich auch Voss-Dahm 2009 und Voss/Weinkopf 2012). Dass formal existierende Arbeitnehmerrechte nicht gewährt werden, deutet auch der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2009, Ziffer 553) an. Als mögliche Gründe werden hier u.a. ebenfalls die „Unkenntnis der Arbeitnehmer über ihre Rechte oder dass diese wegen der geringeren Bedeutung des Beschäftigungsverhältnisses und der Tätigkeiten nicht auf ihren vollen Rechten insistieren“ genannt.

Nach einer aktuellen Auswertung des Statistischen Bundesamtes (2012) auf der Basis der Verdienststrukturerhebung lagen die Stundenlöhne von 84,3% der geringfügig beschäftigte „Kernerwerbstätigen“ (zwischen 15 und 64 Jahren, nicht in Ausbildung oder Bildung, keine Nebenjobs) im Jahr 2010 unterhalb der Niedriglohnschwelle. Auffällig ist hierbei, dass kaum Unterschiede nach Alter, Betriebsgröße oder Tarifbindung festgestellt wurden. Auch die Qualifikation der Beschäftigten macht keinen großen Unterschied. Zwar ist das Niedriglohnrisiko von

geringfügig Beschäftigten ohne Berufsabschluss am höchsten, aber auch 61,4% der Beschäftigten mit einem akademischen Abschluss werden gering bezahlt. Der Studie der Bertelsmann-Stiftung zufolge, die eine andere Datenbasis und Abgrenzung verwendet, verdienten im Jahr 2010 knapp 47% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten weniger als 7,50 € pro Stunde und etwa jede/r Fünfte sogar weniger als 5 € (Eichhorst et al. 2012: 20). Dabei haben dieser Studie zufolge nur rund 18% der geringfügig Beschäftigten keinen Berufsabschluss. Die im Minijob ausgeübte Tätigkeit entspricht nur bei knapp 21% der Beschäftigten dem erlernten Beruf und bei mehr als der Hälfte ist dies nicht der Fall (ebenda: 24).

Eine weitere Ungerechtigkeit besteht darin, dass für Einkünfte aus einem geringfügigen Nebenjob weder Steuern noch Sozialabgaben gezahlt werden müssen, während bei einer Steigerung des Arbeitsentgeltes im Hauptjob (z.B. durch Ausweitung der Arbeitszeit) die üblichen Abgaben fällig sind. Hierbei handelt es sich allerdings eher um eine Besserstellung der geringfügig Beschäftigten im Nebenjob bzw. um eine Benachteiligung anderer Beschäftigter.

Gender-Perspektive

Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011: 135) hat ihre Forderung, die Subventionierung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen abzuschaffen, mit drastischen Worten begründet: „Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als *desaströs* bezeichnet werden.“ (Hervorhebung CW) Aufgrund der mangelnden Durchlässigkeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erwiesen sich Minijobs „langfristig (...) häufig als biographische Sackgasse“ (ebenda) und beeinträchtigen individuelle Entwicklungsmöglichkeiten. „Wünsche nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit können nicht realisiert und eine eigenständige soziale Sicherung kann nicht aufgebaut werden.“ (ebenda: 220)

Die große Zahl von vor allem weiblichen Minijobber/innen wird häufig mit den institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland, die die geschlechtsspezifischen Erwerbsmuster prägen, in Verbindung gebracht: Mit dem Ehegattensteuersplitting, der Steuerklasse V, der Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Hinterbliebenenversorgung bestünden monetäre Anreize, die eine Zuverdiener-Rolle für verheiratete Frauen als lohnend erscheinen lassen. Außerdem ist (vor allem in Westdeutschland) die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung nach wie vor schwierig, da es häufig an einem bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Angebot an Ganztagsbetreuungs-möglichkeiten mangelt. Dies betrifft in besonderem Maße, aber nicht nur ländliche Regionen.

Die Situation in Ostdeutschland unterstreicht jedoch, dass diese Erklärungsmuster alleine zu kurz greifen. Obwohl hier die Kinderbetreuungsangebote breiter sind und Frauen nach wie vor eine starke Vollzeitorientierung aufweisen, ist ihr Teilzeitanteil z.B. in Thüringen zwischen 2003 und 2008 um mehr

als 5 Prozentpunkte gewachsen (Dietrich/Fritzsche 2009). Teilzeitarbeit wird in Ostdeutschland häufig unfreiwillig ausgeübt. Fast zwei Drittel der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten (64%) würden nach eigenen Angaben lieber Vollzeit arbeiten, während es in Westdeutschland nur 17% sind. Familiäre Gründe spielen in Ostdeutschland demgegenüber nur bei 14% der Teilzeitbeschäftigten eine Rolle und damit weitaus seltener als in Westdeutschland (57%) (ebenda).

Gegen die These, dass Beschäftigte überwiegend freiwillig Minijobs ausüben, spricht auch, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten von Minijobber/innen nach einer Auswertung des SOEP erheblich kürzer sind als die von den Befragten angegebenen Wunscharbeitszeiten. Im Jahr 2009 hatten geringfügig beschäftigte Frauen im Durchschnitt eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 11,8 Stunden, während ihre gewünschte Arbeitszeit bei 20,5 Wochenstunden lag, also um knapp 9 Stunden höher. Geringfügig beschäftigte Männer hatten mit durchschnittlich 14,9 Wochenstunden eine etwas längere vereinbarte Arbeitszeit, die Differenz zur gewünschten Wochenarbeitszeit (23,9 Stunden) war mit genau 9 Stunden aber ähnlich groß (Wanger 2011: 6).

Diese erheblichen Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei den Arbeitszeiten sind auch im Kontext der Debatte über Wege zur Linderung des Fachkräftemangels von Bedeutung. In der Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit wird ein wichtiger Hebel gesehen, um bislang un(ter) ausgeschöpfte Potenziale zu erschließen. Anreize zur Nicht-Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt oder zur Begrenzung ihrer Arbeitszeit (wie die Minijobs und das Ehegattensplittung) sind in dieser Hinsicht als überaus kontraproduktiv anzusehen. Um die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen nachhaltig zu fördern und zu erhöhen, müsste das Steuer- und Transfersystem so ausgestaltet werden, dass zusätzliche Erwerbsarbeit belohnt wird (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2012).

Zum Gesetzentwurf der Regierungsparteien

Die Erhöhung der Verdienstgrenzen für geringfügige Beschäftigung (auf 450 €) und Beschäftigung in der Gleitzzone (auf 850 €) ab Januar 2013 zielen dem Gesetzentwurf zufolge darauf ab, diese an die allgemeine Lohnentwicklung anzupassen.

Unberücksichtigt bleibt dabei jedoch, dass insgesamt nur etwa ein Viertel der geringfügig Beschäftigten pro Monat über 350 € verdienen (Eichhorst et al. 2012: 18) und nur etwa 20% aller geringfügig Beschäftigten einen monatlichen Verdienst von 400 € erzielen. Damit könnte überhaupt nur ein kleiner Teil der geringfügig Beschäftigten (zumindest theoretisch) von einer Erhöhung der Verdienstgrenze profitieren. Dies würde zudem voraussetzen, dass die Arbeitgeber bereit sind, Löhne entsprechend zu erhöhen. Alternativ oder ergänzend könnte auch die Arbeitszeit ausgeweitet werden, was zwar möglicherweise den monatlichen Verdienst steigern würde, aber nicht automatisch auch die Bezahlung pro Stunde. Insofern ist völlig offen, ob die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € in der Praxis

tatsächlich zur Anpassung der Verdienste an die allgemeine Lohnentwicklung beitragen wird.

Als weitere Maßnahme sieht der Gesetzentwurf vor, geringfügig Beschäftigte in die gesetzliche Rentenversicherung einzubeziehen, sofern sie nicht eine Freistellung beantragen (Wechsel von Opt-in zu Opt-out). Diese Umstellung ist im Interesse der Absicherung im Alter zwar grundsätzlich begrüßenswert, wird allerdings faktisch kaum zu nachhaltigen Verbesserungen führen. Dagegen spricht zum einen, dass die Rentenansprüche aus einem niedrigen Monatsverdienst von maximal 450 € gering sind. Zum anderen ist zu berücksichtigen, dass auch weiterhin die Freistellung von der Versicherungspflicht (auf Antrag) möglich sein soll. Dass dies die Wirksamkeit der Neuregelung weitgehend aushebeln wird, wird in der Begründung des Gesetzentwurfes deutlich. Dort wird angenommen, dass etwa 90% der rund 3,5 Millionen geringfügig Beschäftigten, die einen Minijob pro Jahr neu aufnehmen, von der Befreiung Gebrauch machen werden.

Hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Wirkungen der Gesetzesänderung verweisen die Regierungsparteien in der Begründung lediglich darauf, dass die Einführung der Rentenversicherungspflicht insbesondere Frauen zugutekommt. Dies ist insofern kurzfristig, als an anderer Stelle davon ausgegangen wird, dass sich der Anteil derjenigen, die sich nicht von der Versicherungspflicht freistellen lassen, durch die Umstellung von Opt-in zu Opt-out kaum erhöhen wird. Völlig unberücksichtigt bleiben zudem die weitreichenden negativen Wirkungen der geringfügigen Beschäftigung für die Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, auf die die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung (2011) nachdrücklich hingewiesen hat.

Zum Antrag der Fraktion DIE LINKE

Der Antrag greift gewichtige Argumente und Fakten auf, die in den vergangenen Jahren von zahlreichen Verbänden, Institutionen und Forschungseinrichtungen für eine grundlegende Reform der geringfügigen Beschäftigung angeführt worden sind. Positiv hervorzuheben ist auch, dass die Notwendigkeit flankierender Maßnahmen betont wird wie etwa die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns und einer wirksamen Durchsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft, hochwertige Kinderbetreuungsangebote sowie eine Abschaffung des Ehegattensplittings.

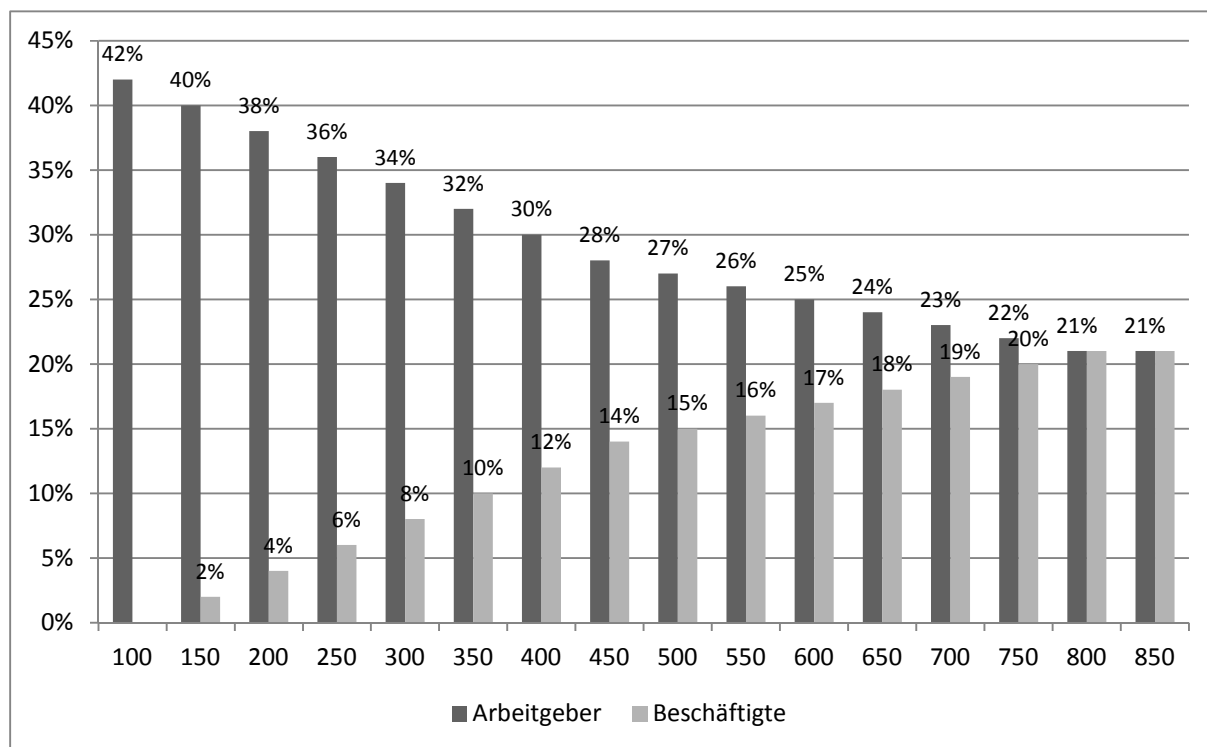
Letzteres wird gestützt durch die aktuelle Studie der Bertelsmann-Stiftung, in der die Effekte unterschiedlicher Reformvarianten zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung und der Ehegattenbesteuerung simuliert worden sind (Eichhorst et al. 2012). Untersucht wurden die Wirkungen auf die Arbeitsmarktteilhabe, die Beschäftigung, die staatlichen Einnahmen und Ausgaben sowie auf die Einkommensverteilung. Ein zentrales Ergebnis ist, dass die Kombination von Reformen der geringfügigen Beschäftigung und der Ehegattenbesteuerung zu größeren Beschäftigungseffekten führt als einzelne Reformen in einem der beiden Bereiche. Die größten Beschäftigungseff-

fekte (gemessen als Anstieg der geleisteten Arbeitsstunden) hätte eine gleichzeitige Abschaffung des Ehegattensplittings und der Mini- sowie Midijobs.

Im Antrag der Fraktion DIE LINKE wird der im Rahmen einer wissenschaftlichen Expertise (Weinkopf 2011) entwickelte Vorschlag aufgegriffen, den Übergang von der bisherigen Geringfügigkeitsgrenze ohne arbeitnehmerseitige Abgabepflicht hin zur Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse für die Beschäftigten abzufedern durch eine „erweiterte Gleitzone“, in der der Anteil der Beschäftigten am Gesamtsozialversicherungsbetrag sukzessive steigt, während der Anteil der Arbeitgeber mit steigendem Monatsverdienst entsprechend sinkt (Abbildung 2).

Hintergrund war die Einschätzung, dass eine abrupte Einführung der vollen Sozialversicherungspflicht ab dem ersten €, wie sie z.B. vom Deutschen Frauenrat (2010) und der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011) gefordert wird, zwar grundsätzlich sinnvoll, aber politisch vermutlich schwierig durchsetzbar wäre. Insofern ist das Konzept der erweiterten Gleitzone als *Einstieg* in eine Sozialversicherungspflicht von Arbeitgebern und Beschäftigten gemeint, das perspektivisch in Richtung einer Gleichbehandlung aller Beschäftigungsverhältnisse weiterentwickelt werden sollte.

Abbildung 2: Sozialabgaben bei einer erweiterten Gleitzone, in % des monatlichen Verdienstes*



Quelle: Weinkopf 2011.

Positiv am vorliegenden Antrag ist darüber hinaus, dass hier Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen benannt werden, um geringfügig Beschäftigte zu befähigen und zu ermutigen, die ihnen zustehenden Rechte und Ansprüche für die Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten einzufordern und durchzusetzen. Über die im Antrag angesprochenen öffentlichen Kampagnen und verbesserten Mitbestimmungsrechte und Interventionsmöglichkeiten von betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften hinaus wären nach meiner Einschätzung allerdings weitere Maßnahmen erforderlich. Dies betrifft insbesondere wirksame Kontrollen und spürbare Sanktionen, um Verstöße gegen das Gleichbehandlungsgebot aufzudecken und effektiv zu unterbinden. In diesem Zusammenhang wäre es sinnvoll (ähnlich wie in Großbritannien im Zusammenhang

mit der Einführung und Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns), eine Hotline einzurichten, bei der Beschäftigte Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (auch anonym) anzeigen können.

Fazit

Die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € pro Monat, wie im Gesetzentwurf der Regierungsparteien ab Anfang 2013 vorgesehen, würde zu einer Stabilisierung oder gar Ausweitung dieses Arbeitsmarktsegmentes beitragen und zu deutlichen Mehrkosten bzw. Einnahmeverlusten bei den öffentlichen Haushalten und den Sozialversicherungsträgern führen. Die massive Kritik der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung an der geringfü-

gigen Beschäftigung als „biographische Sackgasse“ für Frauen wird hierbei völlig außer Acht gelassen.

Nach Einschätzung dieser Sachverständigenkommission und vieler anderer Verbände, Institutionen, Forschungseinrichtungen und Expert/innen sollte geringfügige Beschäftigung nicht weiter gefördert und ausgeweitet, sondern vielmehr wirksam eingedämmt werden. Es muss attraktiver werden, mehr als nur geringfügig zu arbeiten, was sich viele Minijobber/innen vorliegenden Befragungen zufolge offenbar auch wünschen. Dies könnte auch einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung des Fachkräftebedarfs und zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt leisten. Insofern zielt der Antrag der Fraktion DIE LINKE in die richtige Richtung und sollte zu einem umfassenden Reformkonzept weiterentwickelt werden.

Abschließend sei nochmals darauf hingewiesen, dass es bei der geringfügigen Beschäftigung – unabhängig von der Stoßrichtung möglicher Reformkonzepte – offenkundig in der Praxis erhebliche Missstände gibt, die dringenden Handlungsbedarf signalisieren. Dass geringfügig Beschäftigte offenkundig häufig hinsichtlich der Bezahlung und weiterer grundlegender Arbeitnehmerrechte benachteiligt werden, verstößt gegen geltendes Recht, denn der Gleichbehandlungsgrundsatz im Teilzeit- und Befristungsgesetz bezieht ausdrücklich auch geringfügig Beschäftigte ein. Es wäre demnach ein Gebot der Fairness und Gerechtigkeit, alles daran zu setzen, die Lücke zwischen dem geltenden Recht und der Umsetzungspraxis endlich wirksam zu schließen.

Literatur

Benkhoff, Birgit / Hermet, Vicky (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. In: Industrielle Beziehungen 1: 5-31.

Deutscher Frauenrat (2010): Minijobs – Wege in die Armut: Kann sich unsere Gesellschaft Minijobs leisten? Positionspapier zur Mitgliederversammlung. Berlin.

Dietrich, Ingrid / Fritzsche, Birgit (2009): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen in Thüringen. IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen 05/2009.

Eichhorst, Werner / Hinz, Tina / Marx, Paul / Peichl, Andreas / Pestel, Nico / Siegloch, Sebastian / Thode, Eric / Tobsch, Verena (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

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

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2012): „Wissenschaft trifft Praxis“. Tagungsbericht zur Konferenz „Erwerbsbeteiligung von Frauen – Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt“ am 10. und 11. Juli 2012. Nürnberg.

Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Essen/München.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2009): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Zweiklassengesellschaft am Arbeitsmarkt? (Ziffern 513 bis 530). Auszug aus dem Jahresgutachten 2008/2009. Wiesbaden: 301-311.

Statistisches Bundesamt (2012): Niedriglohn und Beschäftigung 2010. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 10. September 2012 in Berlin. Wiesbaden.

Thiede, Simone / Heller, Katharina (2003): Welche Vorteile Minijob & Co. bringen. In: PROFirma 4: 10-14.

Voss, Dorothea / Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijobs. In: WSI-Mitteilungen 65 (1): 5-12.

Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma.

Waltermann, Raimund (2010): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Gutachten für der 68. Deutschen Juristentag. Bonn.

Wanger, Susanne (2011): Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9. Nürnberg.

Weinkopf, Claudia (2011): Minijobs – politisch-strategische Handlungsoptionen. Expertise. Erarbeitet im Rahmen des Projektes „Gesellschaftliche Wertschätzung von Dienstleistungen steigern! Dienstleistungsqualität – Arbeitsqualität – Zeitinnovationen“. Berlin

Winkel, Rolf (2005): Minijob-Bilanz: Kaum Lohnfortzahlung bei Krankheit und Mutterschaft. In: Soziale Sicherheit 9: 292-298.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)979

17. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Prof. Dr. Gerhard Bäcker, Essen

1. Ausgangslage

Die für die Arbeitnehmer steuer- und beitragsfreien Minijobs haben seit der Neuregelung im Jahr 2003 eine expansive Entwicklung genommen. Für den Monat März 2012 weist die Bundesagentur für Arbeit 7,287 Mio. Personen aus, die entweder ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (4,763 Mio. oder 65,4 %) oder im Nebenjob (2,524 Mio. oder 34,6 %) einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Nicht enthalten sind hierbei die sog. kurzfristig geringfügig Beschäftigten (befristete Beschäftigung von längstens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen im Jahr) und jene Nebenbeschäftigten, die in ihrer Haupttätigkeit nicht versicherungspflichtig sind (so vor allem Beamte und Selbstständige), so dass die Zahlen insgesamt noch höher liegen.

In Relation zu den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt haben die Beschäftigungsverhältnisse im Minijob-Sektor einen Anteil von 20 %. Damit nehmen diese Beschäftigungsverhältnisse auf dem deutschen Arbeitsmarkt mittlerweile eine prägende Rolle ein. Allein in ihren Quantitäten sind sie alles andere als „geringfügig“: Zwischen 2003 und 2012 hat sich die Zahl der geringfügig Hauptbeschäftigten von knapp 4,4 auf gut 4,8 Mio. erhöht, wobei seit 2006 die Zahlen weitgehend konstant sind. Stark zugenommen haben die Nebenjobs - von etwa 1,2 Mio. auf über 2,5 Mio. Hier hält der Anstieg, wenn auch verlangsamt, seit Jahren an. Die Zahl der Midi-Jobs lag März 2012 bei rund 1,3 Millionen. Von diesen betrafen aber nur etwa 765 Tsd. (57,8%) die Gleitzone, während die übrigen als „Mischfälle“ eingestuft werden. Hierbei handelt es sich um Arbeitsverhältnisse, bei denen das Arbeitsentgelt im Jahresverlauf

teilweise außerhalb der Gleitzone liegt. Zu Beginn der Neueinführung der Gleitzone haben sich die entsprechenden Beschäftigungsverhältnisse deutlich erhöht, von 143 Tsd. Ende 2003 auf über 625 Tsd. Ende 2006. Seitdem ist der Zuwachs fast zum Erliegen gekommen.

Minijobs finden sich vor allem im Dienstleistungssektor, so im Handel, im Gastgewerbe, im Grundstück- und Wohnungswesen und bei den sonstigen Dienstleistungen. In den Bereichen „private Haushalte“, „Reinigungsgewerbe“, „Gastronomie“ gibt es teilweise sogar mehr in Minijobs Tätige als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte.

1.1 Arbeitsangebot und Beschäftigtenstruktur

Da die geringfügige Beschäftigung aufgrund der Freistellung von den Arbeitnehmerbeiträgen (und gleichzeitigen Pauschalbeiträgen der Arbeitgeber) im Grundsatz keinen Sozialversicherungsschutz vorsieht, kann diese Beschäftigungsform nur von jenen Personen praktiziert werden, die bereits anderweitig sozial abgesichert, insbesondere krankenversichert sind. Das ist gleichermaßen der Fixpunkt dieses Beschäftigungsverhältnisses: Ohne den anderweitigen Krankenversicherungsschutz gäbe es kein entsprechendes Arbeitsangebot. Während bei den geringfügig Nebenbeschäftigten die in der Hauptbeschäftigung geltende Krankenversicherung greift, werden bei den geringfügig Hauptbeschäftigten folgende Regelungen wirksam:

- Ehepartner (und eingetragene Lebenspartner/innen) sind im Rahmen der beitragsfreien Mitversicherung von Familienangehörigen in der

- Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert;
- SchülerInnen sind ebenfalls durch die Familienversicherung abgesichert;
- Studierende (bis zu einer Altersgrenze von 25 Jahren) unterliegen dem Schutz der Familienversicherung oder der Studentischen Krankenversicherung;
- RentnerInnen sind in der Krankenversicherung der Rentner (KVdR) versichert;
- Arbeitslose bleiben Mitglied ihrer bisherigen Krankenversicherung; soweit sie Arbeitslosengeld I oder Arbeitslosengeld II beziehen, werden die Beiträge von den Leistungsträgern übernommen;
- Hilfebedürftige, aber nicht arbeitslose Leistungsempfänger im Rechtskreis des SGB II (sog. Aufstocker) realisieren ihren Krankenversicherungsschutz ebenfalls durch die Beitragszahlung des Leistungsträgers.

Aus diesen sechs Personengruppen setzen sich die geringfügig Beschäftigten zusammen. Die Datenlage über die Struktur der Beschäftigten erweist sich jedoch als unzureichend. Zwar stehen mit der laufenden Statistik der Bundesagentur für Arbeit und den vierteljährlichen Qualitätsberichten der Minijobzentrale gleich zwei Datenquellen zur Verfügung. Allerdings zeigen sich z.T. erhebliche Abweichungen hinsichtlich Niveau und Struktur der Beschäftigten, was vor allem daran liegt, dass die auf dem gemeinsamen Meldeverfahren zur Sozialversicherung basierende BA-Beschäftigtenstatistik ihre Ergebnisse erst mit sechs Monaten Wartezeit veröffentlicht und damit auch verspätete An- und Abmeldungen erfasst. Sie ist insofern aussagekräftiger als die Qualitätsberichte der Minijobzentrale. Allerdings bietet die Beschäftigtenstatistik nur wenige Informationen über die sozio-demografischen Merkmale einzelner Beschäftigtengruppen. Hier lässt der Mikrozensus differenziertere Aussagen zu, dieser unterzeichnet jedoch die Zahl der geringfügig Beschäftigten, da den Befragten die sozialrechtlichen Regelungen nicht immer klar sind oder die Befragten ihren Hauptstatus bspw. als Hausfrauen, Rentner oder Studierende definieren.

Als „Daumengröße“ lässt sich mit aller Vorsicht (wegen des Problems der Überschneidung der Personengruppen!) abschätzen, dass etwa 22 % der Mini-Job Beschäftigten im Hauptbeschäftigungsverhältnis Rentempfänger sind, etwa 18 % sind Schüler und Studierende (jünger als 25 Jahre), etwa 15 % befinden sich im Rechtskreis des SGB II. (Verheiratete) Frauen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren machen als Restgröße insofern etwa 45 % der geringfügig Hauptbeschäftigten aus.

Im Ergebnis zeigt sich, dass sich Mini-Jobs in ihrer Bedeutung nicht auf Beschäftigungsverhältnisse für „hinzuverdienende“ Ehefrauen beschränken, sondern dass Beschäftigte im Mini-Job eine heterogene Erwerbsgruppe sind. Durch die vielfache Bezugnahme des Sozialrechts auf die 400-Euro-Grenze – insbesondere hinsichtlich der Familienkrankenversicherung, des Steuerrechts und der Hinzuverdienstregelungen für RentnerInnen, Arbeitslose und

Studierende – haben sich Minijobs vom sozialrechtlichen Sonderfall zu einer Beschäftigungsnorm für unterschiedliche Erwerbsgruppen entwickelt.

Wird der Schwellenwert von 400 € Arbeitsentgelt überschritten (Einkommen aus mehreren Mini-Jobs werden zusammengerechnet), unterliegen die Beschäftigten in allen vier Versicherungszweigen der Versicherungs- und Beitragspflicht. Zugleich entfällt die Steuerfreiheit. Allerdings setzt durch die Midijob-Regelung der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten nur auf einem reduzierten Niveau von ca. 10 % an, um einen abrupten Sprung in der Beitragsbelastung zu vermeiden. Mit steigendem Bruttoverdienst erhöht sich der Beitragssatz gleitend und bei einem Einkommen von 800 € wird dann das reguläre Niveau erreicht. Durch die Beitragsentrichtung in dieser Gleitzone werden in der Rentenversicherung (GRV) und Arbeitslosenversicherung (ALV) Ansprüche erworben, die in ihrer Höhe jedoch den niedrigen Beitragssätzen angepasst sind. In der GKV hingegen besteht entsprechend dem Bedarfs- und Sachleistungsprinzip ein voller Leistungsanspruch einschließlich Krankengeld. Dies lässt – zumindest theoretisch – eine breite Vielfalt von Beschäftigungsformen zu, in denen keine oder nur niedrige Arbeitnehmerbeiträge entrichtet werden müssen. Midi-Jobs oder Kombinationen mit einem Midi-Job erweisen sich dabei für alle jene als besonders vorteilhaft, die – wie Selbstständige und ihre Angehörigen – ansonsten keinen Zugang zur GKV haben und in der PKV hohe risikobezogene Individualprämien entrichten müssen. Hingegen fällt zu Beginn der Midi-Zone der Arbeitnehmerbeitrag zur GKV nur sehr gering aus. Wer auf einen Krankenversicherungsschutz durch ein Beschäftigungsverhältnis nicht angewiesen ist, weil bereits eine alternative Absicherung besteht, und auch eine eigenständige Sicherung im Alter oder bei Erwerbsminderung als nicht wichtig erachtet, ist hingegen daran interessiert, bei den Mini-Jobs den Grenzwert von 400 € nicht zu überschreiten. Der fixe Grenzwert kann deshalb auch dazu verleiten, ein übersteigendes Einkommen nicht anzugeben bzw. zu verschleiern.

Die nach wie vor geringe Resonanz der Midi-Jobs weist darauf hin, dass sich die 400 € Grenze gleichsam verselbstständigt und zu einer Art verhaltenssteuernden Beschäftigungsnorm entwickelt hat. Beschäftigte werden dadurch in ein niedriges Einkommens- und Arbeitszeitvolumen „eingesperrt“. Der Blick auf die Einkommensentwicklung bestärkt diese Aussage: Seitdem im Jahr 2003 der Grenzwert von 400 € festgelegt worden ist, haben sich die nominalen tariflichen Löhne und Gehälter je Arbeitnehmer in diesem Zeitraum um durchschnittlich 15,5% erhöht. Wenn man unterstellt, dass sich diese Steigerung zumindest teilweise auch in den Bruttostundenentgelten bei den Mini-Jobs widerspiegelt, müssten bei gegebener Arbeitszeit in den letzten Jahren immer mehr Beschäftigte mit ihrem Einkommen den Wert von 400 € überschritten und in den Bereich der Midi-Jobs gewechselt sein. Offensichtlich ist dies nicht der Fall. Anzunehmen ist vielmehr, dass bei Lohnerhöhungen eher die Arbeitsstunden reduziert oder Ausweichverfahren („Entgeltaufstockung aus der Kasse“ oder anderweitige geldwerte Leistungen) eingeschlagen werden.

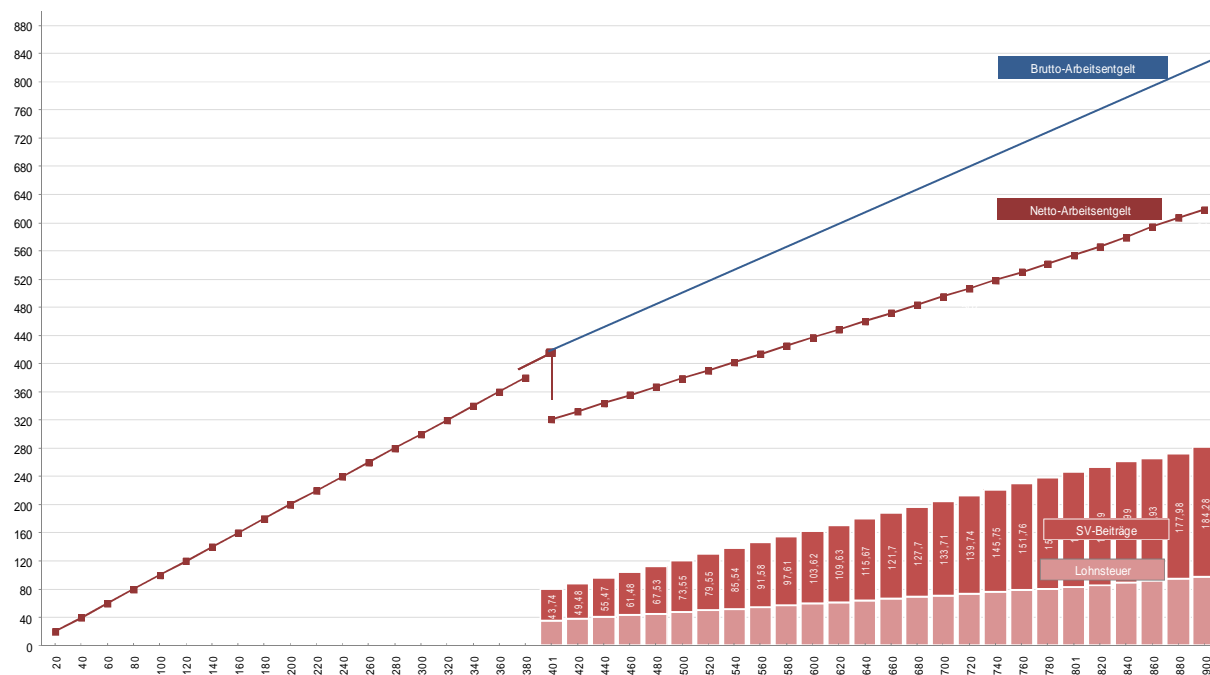
Für geringfügig Beschäftigte ist von entscheidender Bedeutung, ob eine Tätigkeit in einem Mini-Job am Beginn oder am Ende einer regulären und kontinuierlichen Erwerbsphase steht, dazu dient, in Zeiten von Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung die Transferzahlungen aufzustocken, oder ob Mini-Jobs ein gleichsam „normaler“ Bestandteil in der Mitte der Erwerbsbiografie sind.

Zu einer solchen Normalität haben sich geringfügige Beschäftigungsverhältnisse im Erwerbsleben einer großen Gruppe von (westdeutschen) Ehefrauen entwickelt, deren Erwerbseinkommen nach dem Modell der sog. modifizierten Versorgerehe eher ein „Zuverdienst“ darstellt und deren soziale Sicherung im Wesentlichen abgeleitet über den Ehemann erfolgt - im Alter über die Rente des Ehemannes bzw. die Hinterbliebenenversorgung und im Krankheitsfall über die Familienversicherung der GKV.

Die Ausgestaltung der Mini-Jobs trägt dazu bei, dass dieses geschlechtshierarchische Erwerbsmodell gefördert und festgeschrieben wird. Die Anreize, sich auf eine Erwerbsbeteiligung in diesem Segment des Arbeitsmarktes einzulassen und dies nicht nur als kurzfristige Überbrückungs- und Übergangsphase

zu verstehen, werden in besonderem Maße offensichtlich, wenn auch steuerrechtliche Aspekte berücksichtigt werden. Infolge des Ehegattensteuersplittings und der üblichen Steuerklassenwahl (Kombination von III und V) bei einem zwischen den Ehepartnern stark abweichenden Einkommen erweist sich aus Sicht des Paares ein Überschreiten der 400 €-Grenze der Frau als unattraktiv, denn trotz der Einführung der Gleitzone errechnet sich immer noch ein erheblicher Nettoeinkommensverlust. So liegt bei einem Einkommen von 401 € der Nettobetrag nur noch bei 323 €, und erst bei einem Einkommen von 540 € werden wieder 400 € netto erreicht. Werden bei einem gegebenen Stundenlohn die Arbeitszeit und das Bruttoeinkommen von 400 € auf 800 € verdoppelt, so erhöht sich das Nettoentgelt nur um 38,2% - von 400 € auf 552,80 €. Die hohen Belastungen in der Steuerklasse V gleichen sich in der gesamten Steuerbelastung des Ehepaares zwar aus, aber im Ergebnis wird die Entscheidung über Art und Ausmaß der Erwerbsbeteiligung von Ehefrauen stark durch die monetären Anreizeffekte des sozial- und steuerrechtlichen Sonderstatus von Minijobs beeinflusst.

Höhe des Netto-Arbeitsentgelts nach Steuerklasse V im Bereich zwischen 0 und 900 € Monatsverdienst



Quelle: Eigene Berechnungen nach Deutsche Rentenversicherung, Gleitzone-rechner

Daraus erwächst das Problem, dass die Frauen bei längerer Dauer einer nicht versicherungspflichtigen Beschäftigung keine ausreichende eigenständige Alterssicherung aufbauen. Zwar kann dem mit dem Argument entgegengetreten werden, dass die Rentenanwartschaften bei einem Einkommen von bis zu 400 € auch dann minimal bleiben, wenn volle Beiträge entrichtet werden. Tatsächlich würden in einem Jahr bei einem monatlichen Verdienst von durchgehend 400 € Rentenansprüche von lediglich 4,30 € (2011) erworben. Diese geringe Betrag mag auch ein zentraler Grund dafür sein, dass im Juni

2011 lediglich 5,1% der Mini-JobberInnen im gewerblichen Bereich auf die Versicherungsfreiheit verzichten (im Juni 2006 waren es 2,6%) und den Gesamtbeitragssatz durch Zahlung eines Aufstockungsbeitrags von 4,9% auf das reguläre Niveau von 19,9% anheben. Vernachlässigt wird dabei jedoch, dass nur bei regulärer Beitragszahlung „vollwertige“ Leistungsansprüche entstehen. Dies bedeutet, dass jeder Beschäftigungsmonat in vollem Umfang für die Rente zählt. Damit können alle Wartezeiten, zum Beispiel für vorgezogene Altersrenten, erfüllt sowie Ansprüche auf Leistungen der Rehabili-

tation und auf eine Rente wegen Erwerbsminderung erworben werden.

Entscheidender ist aber der Verweis auf die mittelbaren Wirkungen der 400 € Grenze: Als Normgröße für Frauenbeschäftigung subventioniert, etabliert und (in Westdeutschland) kulturell verfestigt, verhindert sie, dass das Arbeitsangebot ausgeweitet und der eigenständige Alterssicherungsanspruch über ein höheres Stundenvolumen und ein höheres Einkommen verbessert wird.

Die aufgeführten Querschnittsdaten geben allerdings noch keine Antwort auf die entscheidende Frage, mit welcher Dauer ein Mini-Job in der Erwerbsbiografie von den Beschäftigten ausgeübt wird. Erst wenn beurteilt werden kann, ob sich die versicherungsfreie Beschäftigung als eine eher kurzfristige Episode darstellt oder ob sie über Jahre hinweg praktiziert wird, lässt sich ermesen, welche Auswirkungen dies auf die individuelle Einkommensposition und Aufstiegschancen sowie auf die Höhe einer späteren Rente hat. Einen lediglich begrenzten Hinweis auf die Beschäftigungsdauer liefern die Befunde der Minijobzentrale: Danach dauerten 38% der Mini-Jobs Ende 2010 weniger als ein Jahr an, 21% der Mini-Jobs bis zu zwei Jahre und 28% mehr als drei Jahre. Eine unzureichende Aussagekraft haben diese Daten deswegen, weil nur die Dauer ein und desselben Beschäftigungsverhältnisses erfasst wird. Offen bleibt, wie lange eine Person über die Jahre hinweg geringfügig beschäftigt ist, unabhängig davon, welche Unterbrechungen aufgetreten und ob neue Beschäftigungsverhältnisse eingegangen worden sind.

1.2 Arbeitsnachfrage: Minijobs als prekäres Beschäftigungssegment

Die geltenden Minijob-Regelungen haben Auswirkungen nicht nur auf das Arbeitsangebot sondern auch auf die Arbeitsnachfrage. Die Einschätzung, dass die Regelungen weitgehend nachfrageneutral im Vergleich zur Schaffung von versicherungspflichtiger Beschäftigung sind, da die die Unternehmen wegen der Pauschalabzüge sogar noch eine höhere Abgabenbelastung tragen müssen, überzeugt allerdings nur auf den ersten Blick. Zunächst ist zu berücksichtigen, dass die hohe Bereitschaft spezifischer Gruppen von Beschäftigten, Tätigkeiten in niedriger Stundenzahl auszuüben, neue Potenziale für betriebliche Flexibilität gerade in Branchen mit hoch variablen Kunden- und Dienstleistungsfrequenzen. Bislang nur schwer besetzbare Arbeitsplätze im Niedrigeinkommensbereich werden durch die bessere Nettoelation beim Einkommen finanziell attraktiver. Insbesondere aber sprechen viele Hinweise für die These, dass die Fixkosten und proportionalen Bruttostundenkosten von Beschäftigten in Minijobs deutlich niedriger ausfallen als die von versicherungspflichtig Beschäftigten:

- Bei geringfügig Beschäftigten werden tarifvertragliche Standards oft nicht berücksichtigt bzw. bewusst unterlaufen oder gelten wegen fehlender tariflicher Bindung überhaupt nicht. Dies betrifft sowohl die Entgelte (Grundvergütungen, Sonderzahlungen und Zuschläge) als auch Vereinbarungen zum Urlaub, zum Kündigungsschutz, zur be-

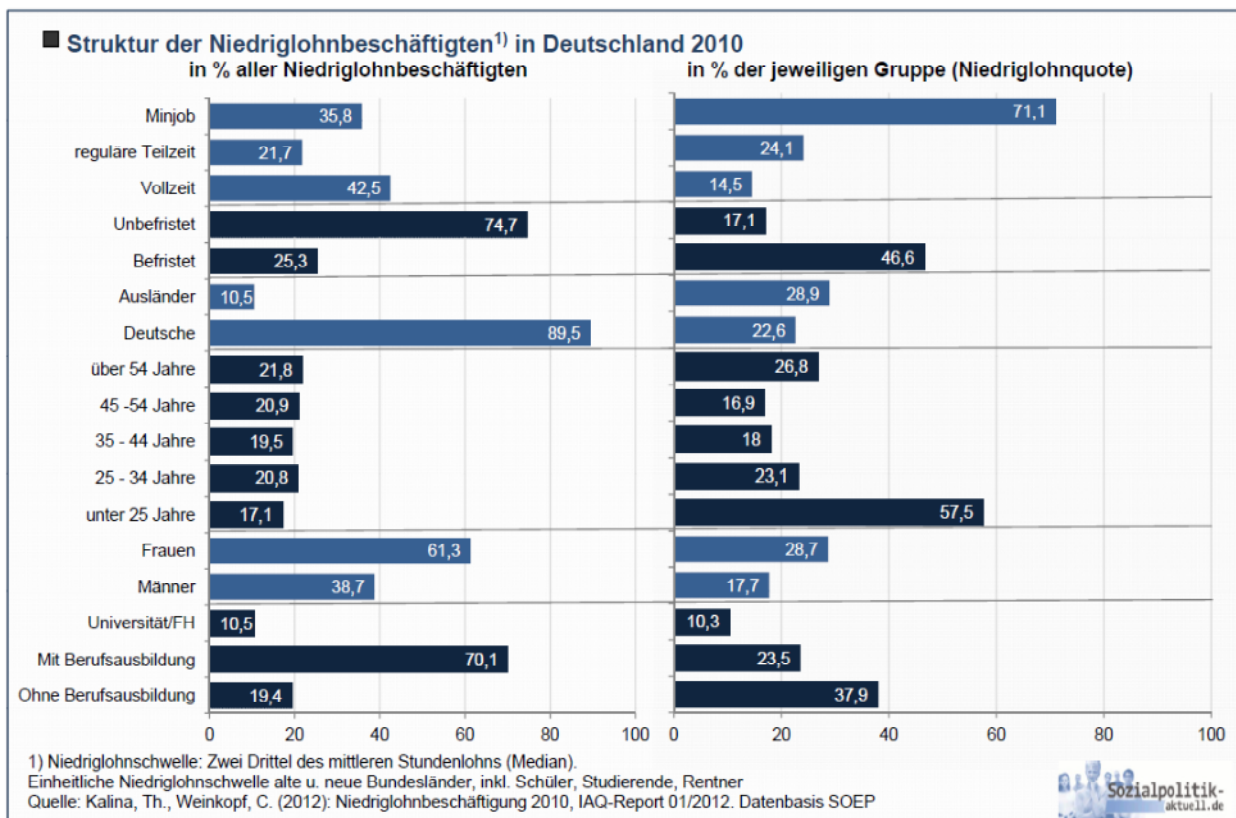
trieblichen Altersversorgung und zu betrieblichen Sozialleistungen.

- Viele Arbeitgeber rechnen bei den Verdiensten mit Netto-Größen. Sinken die Beitragsabzüge der Arbeitnehmer kann bei einem gegebenen Stundenvolumen das angestrebte Nettoeinkommen mit einem niedrigeren Bruttoentgelt erreicht werden, was zu einer entsprechenden Verbilligung der Arbeitskosten führt. Da keine Arbeitnehmerabzüge anfallen, werden die Bruttoentgelte im Minijob so reduziert, dass sich im Ergebnis das gleiche Nettostundenentgelt wie bei Versicherungspflichtigen ergibt. Die Subvention, die eigentlich auf die Arbeitnehmer zielt, wird damit faktisch zu einer Subvention der Arbeitgeber.
- Diese Nichtberücksichtigung tariflicher Standards findet ihre Entsprechung beim Unterlaufen arbeitsrechtlicher Normen. In Praxisberichten wird immer wieder darauf hingewiesen, dass gesetzliche Regelungen nicht oder nur begrenzt in Anspruch genommen bzw. praktiziert werden. Das betrifft u.a. die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, den Erholungsurlaub, die Feiertagsvergütung, den Kündigungsschutz und die Elternzeit. Hinweise auf die rechtswidrige Praxis bei Arbeitsunfähigkeit von geringfügig Beschäftigten geben die Überschüsse der Lohnausgleichskasse der Knappschaft/Minijob-Zentrale, die sich aufgrund niedriger Ausgaben angesammelt haben. Da nicht anzunehmen ist, dass geringfügig Beschäftigte einen prinzipiell niedrigeren Krankenstand als regulär (Teilzeit)Beschäftigte aufweisen, weist dies darauf hin, dass bei Krankheit sehr häufig keine Entgeltfortzahlung erfolgt.
- Nicht zuletzt wird versucht, die Pauschalsteuern und/oder die pauschalen Arbeitgeberbeiträge auf die Beschäftigten zurück zu wälzen. Ermöglicht werden diese Umgehungsstrategien durch die Informationsdefizite bei den Beschäftigten sowie durch die bestehenden Machtungleichgewichte zwischen Arbeitgebern und Belegschaft. Sie sind – aber nur was die Abwälzung der Pauschalsteuer betrifft – nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von 2006 auch rechtlich zulässig. Die Pauschalsteuer muss nur dann vom Arbeitgeber zusätzlich zum Lohn gezahlt werden, wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich eine Nettovergütung festgeschrieben wurde.

Hinter diesen Diskriminierungstatbeständen mögen Informationsdefizite auf Seiten sowohl der Beschäftigten als auch der Betriebe (überwiegend Klein- und Mittelbetriebe) stehen. Es kann aber auch vermutet werden, dass es sich um eine gezielte Arbeitgeberstrategie der Arbeitskostensenkung handelt; dies insbesondere in Branchen und auf Märkten, die durch einen hohen Konkurrenzdruck und durch eine preissensible Kundennachfrage gekennzeichnet sind. Zugleich spricht viel dafür, dass es in den betreffenden Betrieben häufig an der Kontrollinstanz Betriebsrat fehlt oder dass das Interesse der Betriebsräte für diesen vermeintlichen Randbereich von Beschäftigten nicht ausgeprägt ist. Bemerkenswert ist auch, dass so gut wie keine empirisch fundierten Untersuchungen über den betriebspraktischen Umgang mit geringfügig Beschäftigten vorliegen.

Die geringfügige Beschäftigung kann insofern als prekäres Arbeitsmarktsegment eingestuft werden: Das Einkommen ist nicht existenzsichernd und im Alter und bei Arbeitslosigkeit fehlt eine eigenständige soziale Absicherung. Frauen werden auf die traditionelle Rolle der Zuverdienerin verwiesen. Die empirischen Befunde lassen erkennen, dass Minijobs keine Brücke in den regulären Arbeitsmarkt bauen und von der Mehrheit der Beschäftigten eine solche Brückenfunktion auch gar nicht erwünscht wird. Prekär ist dieses Beschäftigungssegment vor allem

deswegen, weil es sich bei den Minijobs in aller Regel um eine Niedriglohnbeschäftigung handelt. Nicht nur die auf 400 Euro begrenzten Monateinkünfte sind gering. Auch die in diesem Bereich des Arbeitsmarktes realisierten Stundenentgelte liegen weit überwiegend unterhalb des Schwellenwertes. Nach den Befunden des IAQ stellen die Minijobs mit 35,8 % mehr als ein Drittel aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland. Oder anders herum: Unter den Geringfügigen arbeiten 71,1 % zu Stundenlöhnen, die unterhalb der Niedriglohnschwelle liegen.



Dafür sind mehrere, ineinandergreifende Gründe verantwortlich:

- Die Beschäftigungsverhältnisse konzentrieren sich auf Branchen und Tätigkeiten, für die niedrige Tarifentgelte (umgerechnet auf Stundensätze) ohnehin charakteristisch sind.
- Wie bereits benannt ist zugleich davon auszugehen, dass die tariflichen Entgeltnormen nicht berücksichtigt werden bzw. überhaupt keine Gültigkeit haben, dass die Arbeitgeber versuchen, ihre Pauschalabgaben auf die Arbeitnehmer und/oder dass die Nettolöhne als Maßgröße für die Bruttolöhne dienen abzuwälzen.

Nicht bestätigen lässt sich die Vermutung, dass die geringfügig Beschäftigten in der Regel niedrig oder unqualifiziert sind. Nach Kalina und Weinkopf werden über 70 % der Arbeitsplätze am unteren Einkommensrand durch formal qualifizierte Beschäftigte besetzt.

2. Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Angesichts der skizzierten problematischen Ausgangslage besteht ein dringender Reformbedarf im Bereich der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Denn solange die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregelungen andauern wird ein sehr großer Teil des Beschäftigungsvolumens und der Beschäftigten auf Arbeitsverhältnisse im unteren Stunden- und Einkommenssektor abgedrängt bzw. festgehalten. Zugleich ist damit die Gefahr verbunden, dass diese Sonderregelung ein Einfallstor für arbeits- und tarifrechtliche Ausgrenzungen ist. Denn solange der Eindruck verfestigt wird, dass es sich bei den Minijobs um eine besondere, nicht reguläre Beschäftigungsform handelt, wird das Diskriminierungsverbot in der Praxis unterlaufen. Die Absicht der Minijob-Zentrale, hier in Zukunft eine umfassende schriftliche Aufklärung der Beschäftigten zu betreiben, lässt sich als ein erster Schritt in die rich-

tige Richtung beschreiben, der allerdings das Problem kaum grundsätzlich löst.

Die Fortführung eines solchen Zustands ist nicht nur für die Betroffenen, hinsichtlich ihrer Einkommenslage, ihrer fehlenden bzw. unzureichenden eigenständigen sozialen Absicherung, ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche und (bei einer nicht nur kurzfristigen Tätigkeit) ihrer schlechten beruflichen Entwicklungschancen äußerst nachteilig. Arbeitsmarktpolitisch kommt es durch die faktische Subventionierung der Minijobs und durch die Umgehung arbeits- und tarifrechtlicher Standards zu Verdrängungseffekten zu Lasten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Vor allem aber ist bedenken, dass sich die (durch die abgabenrechtlichen Anreizeffekte bewirkte) Einengung der Beschäftigung von Ehefrauen auf ein unteres Stunden- und Einkommensvolumen äußerst nachteilig für die Bewältigung des demografischen Wandels auswirkt. Erforderlich ist eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit im mittleren und oberen Stunden- und Einkommensbereich, verbunden mit der Möglichkeit der beruflichen Fortentwicklung.

Eine Reform setzt deshalb zwingend die Aufhebung dieser Beschäftigungsgrenze voraus. Die vorgesehen Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze (und parallel der Grenzen der Midijob-Zone) ist insofern ein falsches Signal. Die problematischen Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt werden verlängert und gleichsam zementiert statt aufgehoben. Zugleich kommt es zu ungeklärten Übergangsschwierigkeiten, wenn Beschäftigte in der Midizone (zwischen 400 und 450 Euro) ihren eigenständigen Versicherungsschutz verlieren.

Auch die Problematik einer unzureichenden Altersabsicherung wird durch den vorgesehenen Wechsel von einer „opt-in“ zu einer „opt-out Regelung“ nicht gelöst. Sicherlich ist es aus den bereits oben genannten Gründen zu begrüßen, wenn durch die Zahlung von Arbeitnehmerbeiträgen vollwertige Ansprüche in der Gesetzlichen Rentenversicherung entstehen. Ob eine opt-out Regelung dazu beiträgt, dass hier eine flächendeckende Absicherung besteht, bleibt allerdings zu bezweifeln. Wichtiger aber noch: Ein wirklich eigenständiger Alterssicherungsschutz besteht auch bei einer vollen Beitragszahlung nur dann, wenn ein Mindesteinkommens- und -stundenvolumen weit oberhalb der Einkommensgrenzen erreicht wird. Durch die Verlängerung und Ausweitung der Minijob-Regelung wird aber genau dies verhindert.

3. Antrag der Fraktion DIE LINKE

Der Antrag zielt darauf ab, durch die Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro die Sonderregelung der Mini- und Midijobs aufzuheben. Insofern trägt dieser Ansatz (verbunden in dem Antrag u.a. mit der Forderung nach einem flächendeckenden Mindestlohn, nach einem Ausbau öffentlichen Dienstleistungen, nach einem Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft, nach einem Ausbau der Kindertagesbetreuung und nach einer Abschaffung des Ehegattensplittings) dazu bei, die oben skizzierte Segmentierung des Arbeitsmarktes aufzubrechen. Dies ist im Übrigen nicht nur die Position des Deutschen

Gewerkschaftsbundes und der Sozialverbände, sondern auch des 68. Deutschen Juristentags und der Sachverständigenkommission zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Allerdings bleibt das Problem, dass die Beschäftigten im bisherigen Mini- und Midijob-Bereich durch die anfallenden Arbeitnehmerbeiträge deutlich belastet würden. Ihr Netto-Einkommen würde (zumindest kurzfristig) sinken, da nicht anzunehmen ist, dass die Arbeitgeber entsprechend höhere Bruttoentgelte zahlen würden. Bei einer arbeits- und tarifrechtlichen Gleichbehandlung aller Beschäftigten wären höhere Bruttostundenentgelte für die bisherigen Minijob-Beschäftigten auch nicht zulässig.

In Anlehnung an einen Vorschlag von Dr. Claudia Weinkopf wird hier als Lösung eine neue Gleitzone vorgeschlagen: Der volle Sozialversicherungsbeitrag soll im untersten Einkommensbereich zunächst nur von den Arbeitgebern übernommen werden. Bei steigendem Einkommen entwickelt und erhöht sich der Arbeitnehmerbeitrag und sinkt der Arbeitgeberbeitrag entsprechend - bis bei einer Einkommensgrenze von 800 Euro die formale Parität erreicht ist.

Dieses Modell ist sinnvoll und erwägenswert. Vorausgesetzt, dass die Diskriminierungen bei der Entlohnung und den arbeitsrechtlichen Ansprüchen für die Beschäftigten im bisherigen Minijob-Bereich abgebaut werden, also für die Unternehmen keine Kostenvorteile mehr entstehen, würde sich für die Betriebe die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen im untersten Einkommens- und Stundenbereich verteuern. Statt des Pauschalbeitrags einschließlich Pauschalsteuer von 30 % fiel dann ein Beitragssatz von etwa 40 % an. Das ändert sich allerdings, wenn das Einkommens- und Stundenvolumen steigt, so dass ein Anreiz gegeben ist, das Angebot an Arbeitsverhältnissen im untersten Einkommensbereich zu begrenzen.

Der Antrag lässt nicht erkennen, ob diese Regelung auch für Nebenbeschäftigte gelten soll. Da es sich bei der gegenwärtigen Steuer- und Beitragsbefreiung der Nebenbeschäftigten um eine ungerechtfertigte Besserstellung dieser Personengruppe gegenüber jenen Beschäftigten handelt, die ihren regulären Verdienst durch voll verbeitragte und versteuerte Mehrarbeit/Überstunden aufstocken, gibt es keinen Anlass diese Privilegierung - in welcher Form auch immer - fortzuschreiben.

Bei einer Neuregelung, die die volle Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro vorsieht, stellen sich neben der Überwachungs- und Kontrollfrage (ist tatsächlich jedes Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig, auch z.B. der Job als Babysitter oder als einmalige Gartenhilfe? Wie lässt sich das administrativ bewältigen, wie flächendeckend kontrollieren?) auch Probleme in den angrenzenden Rechtskreisen. So kann bei einer Abschaffung der Geringfügigkeitsgrenze und den dann entstehenden Ansprüchen/Anwartschaften auf spätere Leistungen der Sozialversicherung nicht unberücksichtigt bleiben, wie im SGB II und SGB III dann der Status „arbeitslos“ definiert wird. Bei den Studierenden wiederum muss entschieden werden, wie mit dem Status „Werkstudent“ umzugehen ist. Und bei den

RentnerInnen ist zu klären, ob ein voll versicherungspflichtiger Zuverdienst dann zu einer laufenden Anpassung und Aufstockung von Entgeltpunkten und einer entsprechenden Neufestsetzung der Renten führen soll.

Last but not least ist die Gefahr einer Überbelastung der Gesetzlichen Krankenversicherung zu themati-

sieren: Wie lässt sich verhindern, dass bei einem Mini-Einkommen mit einem Mini-Beitrag vollen Leistungsansprüche auf die Sachleistungen der GKV erworben werden?

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)977

17. Oktober 2012

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Dr. Christina Klenner, Düsseldorf

1. Einleitung

Während sich allmählich ein Konsens zwischen ganz unterschiedlichen Akteuren, Verbänden und Sachverständigen (Deutscher Juristentag, Deutscher Frauenrat, DGB, Sachverständigenrat, 1. Gleichstellungsbericht, Studie Bertelsmann-Stiftung u.a.) darüber abzeichnet, dass die sozialrechtliche und steuerliche Sonderbehandlung von Minijobs beendet werden sollte, zielt der Gesetzesentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP (BT-Drs. 17/10773) in die entgegengesetzte Richtung. Mit einem solchen Gesetz würde höchstwahrscheinlich der Personenkreis mit Minijobs ausgeweitet und die Anreize für eine solche geringfügige Erwerbstätigkeit würden beibehalten und sogar verstärkt.

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, darunter die Verfasserin dieser Stellungnahme, hat mit aktuellen wissenschaftlichen Analysen ebenfalls zur Debatte über Minijobs und ihre Folgen beigetragen (vgl. die Beiträge im Schwerpunktheft der WSI Mitteilungen 1/2012). Die Herausgeber/innen und Autor/innen des Heftes teilen die kritische Sicht auf die Sonderbehandlung der Beschäftigungsform „Minijob“ vor allem aus arbeitsmarktpolitischer, gleichstellungspolitischer und sozialpolitischer Sicht. Das Fazit der Wissenschaftler/innen lautet: Die Minijobregelung wird insgesamt als nicht mehr zeitgemäß bewertet, da sie sich arbeitsmarktpolitisch als Irrweg und für die Betroffenen als riskante Sackgasse mit ausgeprägtem Niedriglohnrisiko erwiesen hat. Gleichstellungspolitisch sind Minijobs als desaströs zu bezeichnen (Sachverständigenkommission für den 1. Gleichstellungsbericht).

Besonders schwerwiegend sind die Gründe, die gegen Minijobs als Hauptbeschäftigung sprechen. Insbesondere als ausschließlich geringfügige Beschäftigung sind Minijobs kein erhaltenswertes Element eines modernen Beschäftigungssystems, da sie zentrale Anforderungen an Erwerbsarbeit - nämlich eine Existenzsicherung und soziale Absicherung im Alter zu bieten - nicht erfüllen. Als Brücke in reguläre Beschäftigung haben sie sich kaum erwiesen. Das regulierte Beschäftigungssystem ist in Wirtschaftszweigen, die mit einem sehr hohen Anteil von Minijobber/innen arbeiten, unterhöhlt. Wie Studien gezeigt haben, wird Minijobber/innen häufig nicht der ihnen zustehende tarifliche Lohn gezahlt und Arbeitnehmer/innen-Rechte (Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit, Urlaub, Feiertagen) werden ihnen in der Praxis häufig vorenthalten. Dies alles geschieht geräuschlos und sanktionsfrei, weil immer noch das Bild der anderweitig abgesicherten Personen dominiert, die nur einen kleinen Hinzuverdienst erwerben wollen. Als Instrument der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Minijobs als Hauptbeschäftigung, die nicht nur kurzzeitig ausgeübt werden, mit gravierenden, für die Gleichstellung der Geschlechter negativen Folgen verbunden. Für die Absicherung von verheirateten Frauen sind sie in der Lebenslaufperspektive riskant.

Die Sonderbehandlung von Minijobs als geringfügiger Nebenbeschäftigung, die besonders schnell gewachsen sind, ist arbeitsmarktpolitisch nicht zu rechtfertigen. Ihr Wachstum zeigt, dass sich in bestimmten Wirtschaftszweigen neue Beschäftigungsmuster ergeben haben, die von der Aufspaltung von Beschäftigungsvolumen in immer kleinere „Arbeits-

portionen“ gekennzeichnet sind. Dort, wo geringfügige Beschäftigung in größerem Ausmaß Anwendung findet, wird der Einhaltung und dem Einfordern von Beschäftigungsstandards der Boden entzogen.

Im Folgenden wird zu den Fragen Stellung genommen:

1. Verbessert die vorgesehene Gesetzesänderung die soziale und Einkommenssituation der Minijobber/innen?
2. Welche Grundprobleme der ggw. Minijobregelung sowie der Praxis der Nutzung von Minijobs würden mit der vorgesehenen Gesetzesänderung beibehalten oder verstärkt?
3. Wie sind die gleichstellungspolitischen Folgen einer Gesetzesänderung einzuschätzen?
4. Sind die im Antrag der Fraktion der LINKEN vorgebrachten Vorschläge geeignet, um die Grundprobleme der gegenwärtigen Minijobregelungen zu lösen?

Dabei wird sich die Stellungnahme auf Minijobs als ausschließliche Beschäftigung konzentrieren, da ihre quantitative sowie sozial- und gleichstellungspolitische Bedeutung größer ist als die der Minijobs als Nebenbeschäftigung.

Zu 1. Verbessert die vorgesehene Gesetzesänderung die soziale und Einkommenssituation der Minijobber/innen?

a) zur Anhebung der Grenze auf 450 Euro

Keine Veränderung bzw. Verbesserung ist für die vier Fünftel (rund 80%) der heutigen Minijobber/innen zu erwarten, die bisher *unter* 400 Euro verdient haben (vgl. Eichhorst et al., S. 18). Sie könnten auch bei der bestehenden 400-Euro-Grenze bereits mehr verdienen ohne die geringfügige Zone zu verlassen, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich darauf einigen könnten. Für sie kann auch heute schon eine Aufstockung des Stundenlohnes, der Arbeitszeit und des Gesamteinkommens stattfinden,

auch ohne dass die Grenze auf 450 Euro angehoben wird.

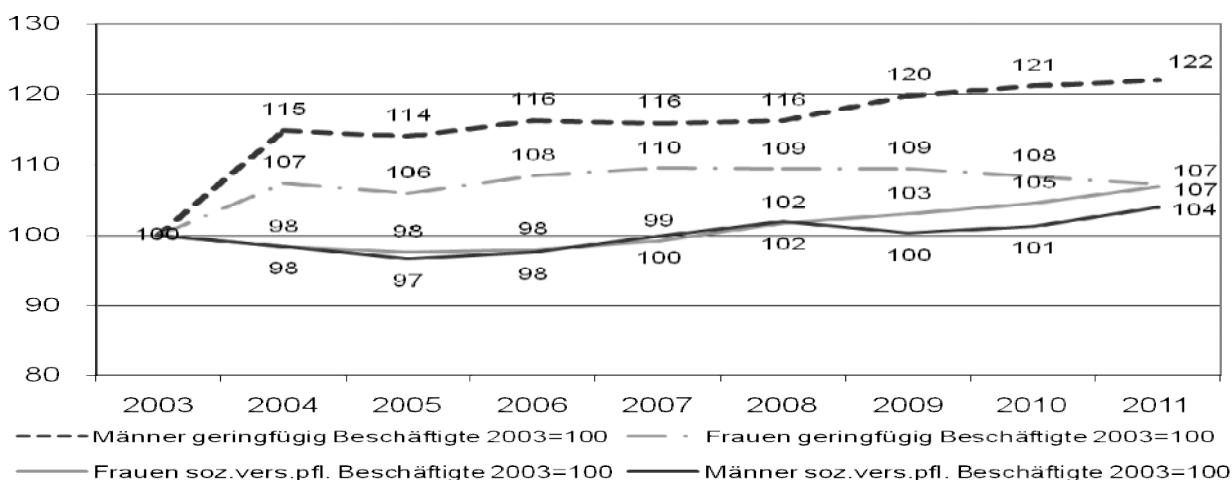
Nur für die 20,4% der ausschließlich im Minijob Beschäftigten, die derzeit *genau* 400 Euro verdienen (vgl. ebenda), könnte die Anhebung der Grenze auf 450 Euro von Bedeutung sein. Sie könnten dann entweder *bei gleichbleibendem Stundenlohn mehr Stunden* arbeiten, ohne die Zone der versicherungsrechtlichen und steuerrechtlichen Sonderbehandlung zu verlassen. Oder bei gleichbleibender Arbeitszeit könnte der Durchschnittslohn erhöht werden, ohne die geringfügige Zone zu verlassen.

Doch gibt es im Gesetzentwurf keinerlei Regelungen, der Arbeitgebern eine Erhöhung des Einkommens von Minijobbern, insbesondere die Anhebung des Stundenlohns auf das tarifliche/betriebsübliche Niveau, abverlangen oder dafür Anreize setzen würde. Der Verweis auf die „allgemeine Lohnentwicklung“ im Gesetzentwurf kann daher irreführend sein.

Allein durch die Anhebung der Grenze von 400 auf 450 Euro erweitert sich der *Personenkreis*, der unter die Minijob-Regelung fällt. Von einer Verbesserung der sozialen Situation ist bei diesen Personen, die bisher mehr als 400 aber bis 450 Euro verdient, nicht auszugehen. Ihre soziale Absicherung verändert sich zwar für max. 2 Jahre noch nicht (Bestandsschutz), sie können sich aber bereits vorher auf Antrag aus der Versicherungspflicht herausnehmen lassen. Inwieweit ihnen steuerliche Vorteile entstehen, hängt vom Haushaltseinkommen und der Steuerklassenkombination ab.

Die geringfügige Erwerbstätigkeit ist in den letzten Jahren insbesondere bei den Männern deutlich schneller gestiegen als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, bei den Frauen war dies bis 2010 der Fall (Abb. 1). Die Zahl der Beschäftigten Frauen und Männer mit Minijobs als Nebentätigkeit hat sich seit 2003 mehr als verdoppelt. Insgesamt haben nun 1,4 Millionen Frauen und 1,1 Millionen Männer einen Minijob als Nebentätigkeit (WSI GenderDatenPortal).

Abb. 1 Entwicklung der ausschließlich geringfügig und der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland (2003-2011)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigtenstatistik, eigene Berechnungen.

Dies bedeutet, dass per Saldo eine Verschiebung innerhalb der Beschäftigungsstruktur hin zu wachsenden Anteilen nicht existenzsichernder geringfügiger Beschäftigung stattgefunden hat. Als problematisch ist an dem Gesetzentwurf einzuschätzen, dass sich mit der zu erwartenden Ausweitung der Zahl der Minijobbeschäftigten diese Entwicklung verstärkt würde.

b) zur Rentenversicherungspflicht

Die grundsätzliche Rentenversicherungspflicht der Minijobber/innen – der vorgesehene Wechsel vom Opt in zum Opt out – ist zwar im Prinzip ein Schritt in die richtige Richtung der eigenständigen sozialen Absicherung aller erwerbstätigen Personen. Die Auswirkungen werden aber aus zwei Gründen extrem gering sein, so dass die Neuregelung die Grundprobleme der Beschäftigungsform auch nicht ansatzweise zu lösen vermag.

Erstens kann dann wie bisher nur ein sehr geringer zusätzlicher Rentenanspruch erworben werden: bei der bisherigen 400 Grenze betrug er pro Jahr nach Angaben der GRV maximal 4,30 Euro. Dieser läge bei einer 450 Euro-Grenze nur geringfügig höher und ist ebenso wenig geeignet, Betroffene mit längeren Beschäftigungszeiten im Minijob eine existenzsichernde Rente zu garantieren.

Zweitens rechnen die Urheber des Gesetzentwurfes selbst mit einer 90%-igen Inanspruchnahme der Opt out-Möglichkeit bei den Neufällen, so dass sich gegenüber dem jetzigen Zustand fast nichts ändern würde.

Als Vorteil ist allerdings einzuschätzen, dass die (wenigen zusätzlichen) künftig nicht mehr von der Versicherungspflicht Befreiten dann Zugang zu den Leistungen der Rehabilitation, bei Erwerbsminderung und der staatlichen Förderung der Riester-Rente hätten.

Zu 2. Welche Grundprobleme der gegenwärtigen Minijobregelung und der Praxis ihrer Nutzung würden mit der vorgesehenen Gesetzesänderung beibehalten oder verstärkt?

An den grundlegenden Problemen der ggw. Regelung von geringfügiger Beschäftigung würde ein solches Gesetz, wie es jetzt vorgesehen ist, nichts ändern, sondern diese würden noch verstärkt.

Erstens: Es bleibt dabei, dass die Betroffenen trotz eigener Erwerbstätigkeit für ihren Lebensunterhalt auf einen Partner, eine Partnerin, andere Familienmitglieder (z.B. die Eltern) oder aber die Grundversicherungsträger angewiesen bleiben. Minijobs widersprechen damit diametral dem 1. Ziel der Strategie der EU für die Gleichstellung (2010-2015): gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern auf der Basis eines eigenen Einkommens. Indem mit den vorgesehenen Neuregelungen insbesondere für verheiratete Frauen (in Kombination mit dem Ehegattensplitting und der kostenfreien Mitversicherung in der GKV) weiterhin „Lockmittel“ in die kurze Teilzeit bestehen bleiben, würden die Anreize,

einen Minijob als einzige Erwerbstätigkeit aufzunehmen, nicht vermindert sondern sogar erhöht. Das ist nicht nur für die einzelnen Frauen problematisch (s. Punkt 3). Auch volkswirtschaftlich bedeutet dies die Stilllegung von Arbeitsvermögen und partielle Nichtnutzung von beruflichen Qualifikationen bei den Menschen in Minijobs.

Besonders eindringlich muss davor gewarnt werden, dass kurze Teilzeit nicht nur für langjährig in dieser Zone Beschäftigte, die sich an bestehenden Anreizstrukturen orientiert haben, sondern auch für *nachwachsende junge Arbeitnehmer/innengruppen* zur Realität wird, die eigentlich andere Orientierungen (s. Punkt 3) haben.

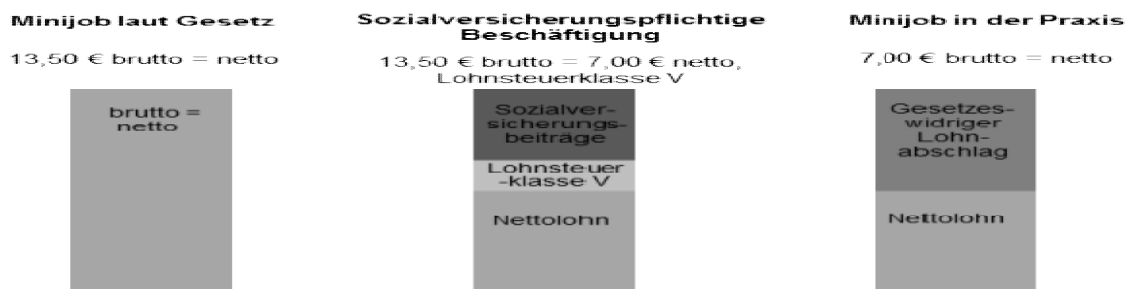
Zweitens: Es bleibt dabei, dass Minijobs eine Form der Erwerbstätigkeit sind, die zu völlig unzureichenden eigenen Ansprüchen an die sozialen Sicherungssysteme führt. Zwar ist bei der Kranken- und Rentenversicherung noch eine abgeleitete Sicherung über den Ehepartner möglich, doch ist die Instabilität von Ehen sowie die wirtschaftliche Unsicherheit vieler Ehemänner, die eigentlich die Absicherung übernehmen sollen/wollen, in Betracht zu ziehen. Ein Teil der Ehemänner ist heute nicht mehr in der Lage, die Familie zu ernähren. Neben dem Risiko, dass die Ehe scheitert, ist im Todesfall des Ernährers zu beachten, dass Minijobber/innen nur noch in eingeschränktem, abgesenktem Maße auf eine Hinterbliebenenrente setzen können. Für alternative Formen der Absicherung wie private Renten und Vermögen dürften einem Großteil der Minijobberinnen die finanziellen Voraussetzungen fehlen.

Bezüglich der Arbeitslosenversicherung gilt: Dort, wo der Minijob im Rahmen eines Haushalts mit insgesamt niedrigem Einkommensniveau ausgeübt wird und folglich nicht nur einen Hinzuverdienst darstellt, ist die mangelnde Absicherung in der Arbeitslosenversicherung problematisch.

Drittens würde sich nichts daran ändern, dass mit der „Brutto-gleich-Netto“-Illusion der existierende Druck auf die Löhne der Minijobberinnen, aber auch auf regulierte Lohnstandards insgesamt bestehen bliebe. Indem die eigentlich der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer zugedachte indirekte Lohnsubvention (keine eigenen Sozialversicherungsbeiträge und Steuerfreiheit) in vielen Fällen von den Arbeitgebern bereits bei der Festlegung des Stundenlohns mit „eingerechnet“ wird, kommt es, wie Untersuchungen zeigen, zur Praxis gesetzeswidriger Lohnabschläge im Minijob (Abb. 2).

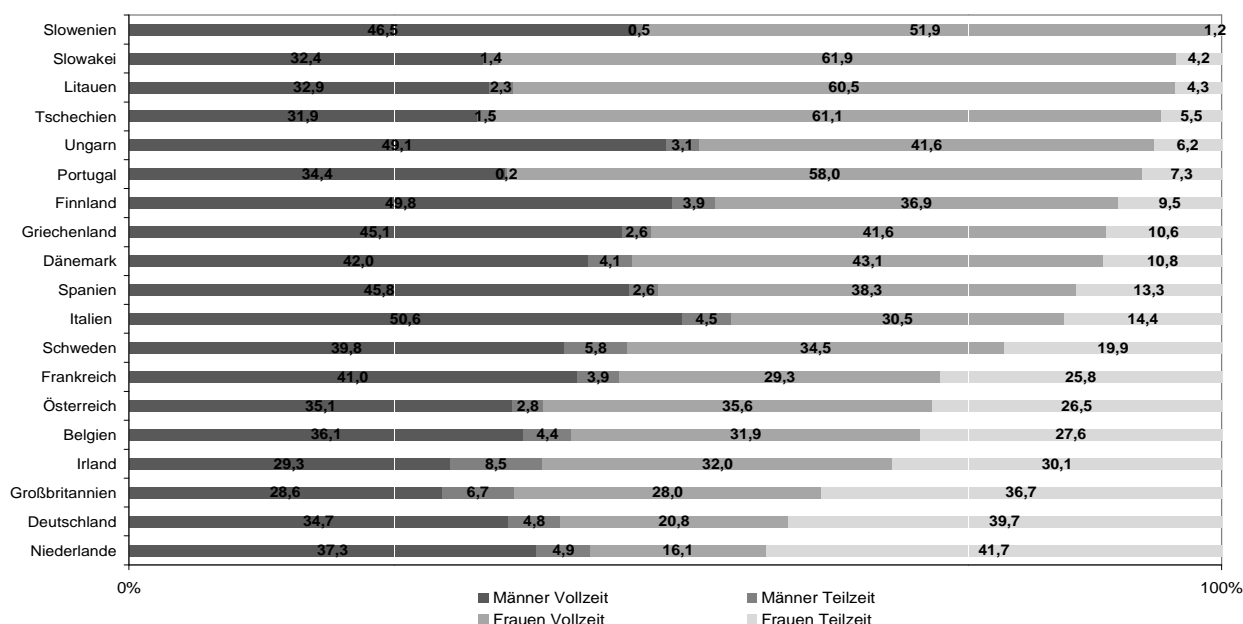
Im Ergebnis verdienen 88% der Minijobbenden einen Niedriglohn. Darunter sind nicht wenige (21% der ausschließlich geringfügig Beschäftigten) die sogar mit absoluten Armutslöhnen von unter 5 Euro entlohnt werden (Eichhorst et al. 2012, S. 20). Nach Gesetzeslage müssten aber alle Tätigkeiten auch in Minijobs entsprechend der tariflichen oder betriebsüblichen Normen brutto gleich entlohnt werden wie andere Arbeitnehmer/innen, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen.

Abb. 2 Brutto gleich Netto-Illusion



Quelle: Voss/Weinkopf, WSI-Mitteilungen 1/2012.

Auch im europäischen Vergleich zeigt sich, dass in Deutschland gerade Frauen mit Teilzeitbeschäftigung einen besonders hohen Anteil an den Niedriglohnbeschäftigten ausmachen (Abb. 3).



Quelle: EU-SILC UDB 2007 - Version 4, August 2010, in: Roman George, WSI-Mitteilungen 10/2011.



Viertens ist der Gesetzentwurf nicht geeignet, die Praxis zu verändern, die die Arbeitssituation von Minijobber/innen oft prekär macht: Anders als im Gesetz (TzBefrG) vorgesehen, werden Minijobber/innen keineswegs immer gleich behandelt wie sozialversicherungspflichtige Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte. Auch wenn hierzu keine umfassende empirische Basis vorliegt, zeigte doch eine Studie im sächsischen Einzelhandel, dass Minijobs mit verbreiteten Verstößen gegen das Arbeitsrecht sowie mit Löhnen zum Teil 50% unterhalb des Tarifniveaus verbunden sind. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist ebenso wenig die Regel wie Urlaubsgeld oder Weiterbildung (Benkhoff/Hermet 2008). Auf statistischer Basis erkannten auch Brehmer/Seifert (2008) ein ausgeprägtes Prekaritätsrisiko von Minijobber/innen. Angesichts von Drohungen, dass Stellen gestrichen und Filialen geschlossen werden, scheinen auch Betriebsräte nicht immer auf der Einhaltung des Arbeitsrechts zu bestehen (Benkhoff/Hermet 2008). Auch eine Studie in Betrieben im

westdeutschen Einzelhandel zeigte nicht nur die verbreitete untertarifliche Bezahlung geringfügig Beschäftigter sondern generell, dass Minijobs ein Einfallstor für die Absenkung von Beschäftigungsstandards sind (Voss-Dahm 2009, S. 234, 238).

Nur über die unter drittens und viertens genannten Zusammenhänge kann überhaupt erklärt werden, warum Minijobs für Arbeitgeber dennoch attraktiv sind, obwohl sie eigentlich von den abzuführenden Lohnnebenkosten (30%) her teurer sein würden als andere Beschäftigungsformen. Doch wenn 30% auf eine vorher deutlich abgesenkte Basis gezahlt werden, ist damit gegenüber der Zahlung der vollen tariflichen bzw. betriebsüblichen Stundenlöhne ein Kostenvorteil verbunden.

Nur so lässt sich auch erklären, warum die im Gesetzentwurf angeführten zusätzlichen Kosten bei den Arbeitgebern in Höhe von 35 Mio. (einmalig) und für Neueinstellungen 22 Mio. pro Jahr nach bisherigem Kenntnisstand nicht zu Protesten geführt haben.

Fünftens zeigen Studien zu Minijobbeschäftigten von IIG II-Bezieher/innen (immerhin 12 Prozent aller geringfügig Beschäftigten), dass sie erstens in besonderem Maße vom Niedriglohnrisiko betroffen sind. Sie verdienen im Durchschnitt sogar nur 6,08 Euro pro Stunde (Dingeldey et al. 2012). Es scheint wahrscheinlich, dass Arbeitgeber die Grundsicherungsleistung mit einrechnen und so de facto ein Kombilohn zu Lasten des Fiskus bzw. aller Steuerzahler entstanden ist. Zweitens ist gerade bei dieser Gruppe eine Brückenfunktion in reguläre Erwerbstätigkeit nicht erkennbar.

Zu 3: Wie sind die gleichstellungspolitischen Folgen einzuschätzen?

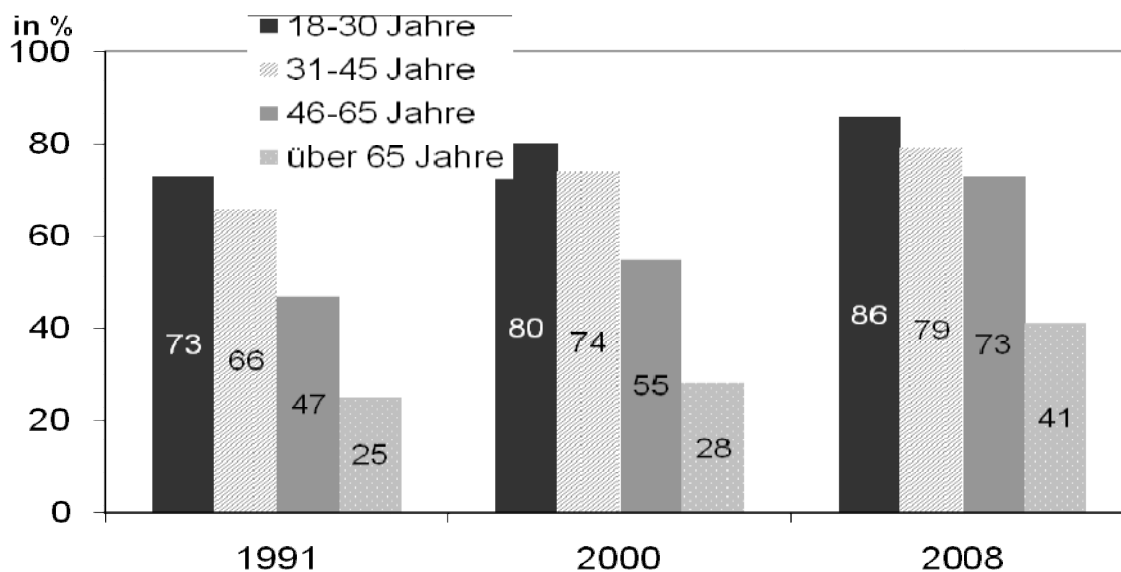
Im Gesetzentwurf werden bei der kurzen Behandlung der gleichstellungspolitischen Aspekte sämtliche neueren Forschungsergebnisse sowie Umfragen über Einstellungen von (jungen) Frauen außer Acht gelassen. Mit Selbstverständlichkeit wird weiterhin von einer abgeleiteten abhängigen Existenz von Frauen ausgegangen. Offenbar wird eine Beschäftigungsform, die Frauen in der traditionellen Rolle festhält, für zukunftsfähig gehalten.

Tatsächlich würde eine angehobene Minijobgrenze die Widersprüchlichkeit der Signale verstärken, die gesetzliche Regelungen in Deutschland heute an

Frauen senden: Die Minijobregelung setzt ebenso wie das Ehegattensplitting Anreize für verheiratete Frauen, ihr Arbeitsvolumen möglichst zu beschränken. Das steht diametral dem entgegen was der Staat heute von Frauen erwartet, nämlich selbst ihren Lebensunterhalt durch Erwerbsarbeit zu verdienen, spätestens nach einer Scheidung oder bei Grundsicherungsleistungen. Dieser Widerspruch würde mit der Gesetzesänderung nicht gemindert sondern vergrößert.

Minijobs haben wesentlich dazu beigetragen, dass die Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und jenen von Männern immer weiter auseinandergegangen ist. Es arbeiten zwar immer mehr Frauen gegen Entgelt, aber ein großer Teil von ihnen in sehr kurzen Arbeitszeiten ohne existenzsichernde Einkommen. Mag das unter älteren Frauen noch den normativen Orientierungen entsprechen, so widerspricht es eindeutig dem Leitbildwandel unter den Jüngeren. In allen europäischen Gesellschaften, so auch in Deutschland, ist ein Leitbildwandel zu beobachten: Vom „Hinzuverdienst“ der Frau zur eigenständigen Existenzsicherung. Egalitäre Leitbilder – auch wenn sie oftmals angesichts aller Rahmenbedingungen nicht gelebt werden (können) – herrschen in den Einstellungen jüngerer Menschen eindeutig vor (Abb. 4).

Abb. 4 Einstellungen zur Rolle der Geschlechter - Anteil egalitärer Einstellungen¹⁰ (Westdeutschland)



Quelle: Datenreport 2011

WSI
Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches Institut

¹⁰ als „egalitäre Einstellungen werden von den Verfasser/innen des Datenreports Zustimmung bzw. Ablehnung bestimmter Aussagen des ALLBUS zusammengefasst, u.a:

- „es ist für alle Beteiligten besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert.“ (Ablehnung)
- „Für eine Frau ist es wichtiger, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen als selbst Karriere zu machen.“ (Ablehnung)
- „Eine verheiratete Frau sollte auf eine Berufstätigkeit verzichten, wenn es nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen gibt und wenn ihr Mann in der Lage ist, für den Unterhalt der Familie zu sorgen.“ (Ablehnung)
- „Eine berufstätige Mutter kann ein genauso herzliches und vertrauensvolles Verhältnis zu ihren Kindern finden wie eine Mutter, die nicht berufstätig ist.“ (Zustimmung)

Eine Politik, die die traditionellen Geschlechterrollen zementiert, ist nicht nur gleichstellungspolitisch kontraproduktiv, sondern ignoriert den Einstellungswandel in der Bevölkerung. Mehr als vier Fünftel der unter 30-jährigen Männer wie Frauen in Westdeutschland teilen egalitäre Geschlechterrollenvorstellungen (in Ostdeutschland ist der Anteil noch höher).

Minijobs von Frauen als Hauptbeschäftigung tragen wesentlich zur großen und gewachsenen Lücke zwischen den Durchschnittsarbeitszeiten von Frauen und Männern bei. Mit dieser großen Lücke hängt auch zusammen, dass sich die häusliche unbezahlte Arbeit nach wie vor sehr ungleich zulasten von Frauen verteilt. Auch die Konservierung dieser Ungleichheit gehört zu den kontraproduktiven Effekten der vorgesehenen Gesetzesänderungen.

Unsere Forschungsergebnisse zu Erwerbsverläufen von jungen Frauen (zwischen 22 und 42 Jahren) (Klenner/Schmidt 2012) zeigen, dass Minijobs in verschiedenen Erwerbsverläufen vorkommen:

einerseits in *stabilen Teilzeitverläufen*, meist mit *Partner*, andererseits Bestandteil *diskontinuierlich-prekärer Erwerbsverläufe*, oft auch *ohne versorgenden Partner*.

Das Bild von der Minijobberin, das in der Öffentlichkeit verbreitet ist, stimmt nur noch für einen Ausschnitt der Frauen mit Minijob. Nach dieser Vorstellung sind die Frauen, die einen Minijob ausüben, durch ihren Ehepartner gut materiell abgesichert und wollen nur einen Zuverdienst erwerben. Oder sie haben sich in die Situation mehr oder weniger unfreiwillig hineingefunden, weil nicht ausreichend Kita-Plätze zur Verfügung stehen, weil die Öffnungszeiten nur eine kurze Teilzeit ermöglichen oder weil in bestimmten Bereichen gar keine anderen Jobs mehr angeboten werden.

Dieser Typ von stabil Teilzeit- bzw. Minijobbeschäftigten ist in unseren Analysen wiederzufinden, aber Minijobs spielen *ebenfalls eine bedeutende Rolle* bei einer anderen großen Gruppe von Frauen. Diese haben *diskontinuierlich-prekäre Erwerbsverläufe*. Das sind Verläufe, die innerhalb des untersuchten 7-Jahres-Zeitraums durch sehr häufige Wechsel zwischen Vollzeit, Teilzeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit und ggf. Elternzeit gekennzeichnet sind. Diesen Verlaufstyp gibt es bei Müttern und bei Frauen ohne Kinder im Haushalt. Unter den Müttern leben 28% diesen diskontinuierlich-prekären Erwerbsverlauf, unter den Frauen ohne Kinder ist es beinahe die Hälfte (45%). Hier sind die zeitlichen Anteile an Minijobs zwar kürzer als bei Frauen, die einen stabilen Teilzeitverlauf leben. Aber wenn man analysiert, was für ein Erwerbsstatus auf den Minijob folgt, so ist er fast nie eine Brücke aus Nichterwerbstätigkeit in sozialversicherungspflichtige Teilzeit oder Vollzeit. Viele verbleiben im Minijob – der sich so als Sackgasse erweist.

Für Frauen des diskontinuierlich-prekären Verlaufstyps stimmen zentrale Annahmen *nicht*, die das Bild der Minijobberin in der Öffentlichkeit bestimmen:

1. die Annahme, dass ein absichernder Partner vorhanden ist: Frauen im diskontinuierlich-prekären Verlauf leben wesentliche Zeitanteile *nicht mit*

einem Partner im Haushalt, der sie absichern könnte. Bei Müttern ist das weniger als drei Viertel der Untersuchungszeit, bei Frauen ohne Kinder gar nur 63%.

2. die Annahme, der Minijob braucht nur einen Zuverdienst im Rahmen eines insgesamt guten Haushaltseinkommens einzubringen: Tatsache ist, Frauen des diskontinuierlich-prekären Verlaufs haben im Durchschnitt ein *weit unterdurchschnittliches Haushaltseinkommen* (wohingegen Frauen des stabilen Teilzeitverlaufs in Haushalten mit überdurchschnittlichen Einkommen leben). Sie sind, insbesondere wenn Kinder im Haushalt sind, *weit überdurchschnittlich im untersten Einkommensquartil* zu finden. Das heißt, der Minijob wird hier einerseits dringend benötigt und ist keineswegs reiner Zuverdienst, zugleich kann die Erwerbstätigkeit der Frau die Familie aber nicht aus einer armutsnahen Lage herausführen.

Unsere Analyse zeigt, dass gerade die *jüngeren Frauen* (zwischen 25 und 33 Jahren) die *längsten kumulierten Zeiten im Minijob aufweisen*. Entweder ihre Lebensumstände erlauben keine andere Erwerbstätigkeit oder sie finden weniger als die etwas älteren Frauen sozialversicherungspflichtige Teilzeit.

Zusammenfassend muss man feststellen: *Minijobs sind für Frauen eine sehr riskante Beschäftigungsform. Wichtig wären Gesetzesänderungen, die jüngere Frauen nicht erneut in die Minijobfalle hineinlaufen lassen.*

Zu 4: Sind die im Antrag der Links-Fraktion vorgebrachten Vorschläge geeignet, um die Schieflagen im Beschäftigungssystem und die Benachteiligungen von Minijobber/innen einzudämmen?

Grundsätzlich können die Vorschläge einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

Zu 1: Eine Versicherungspflicht ab dem 1. Euro ist sinnvoll, um die heutige Grenze aufzuheben und keine Sonderbehandlung irgendeiner Form von Beschäftigung zuzulassen. Es ist zu klären, welche Anteile Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber zu zahlen haben, hier sind verschiedene Modelle möglich. Eine Gleichstellung hinsichtlich der Versicherungspflicht soll für alle vier Versicherungszweige erfolgen.

Doch klärt dies nicht die Frage, wie von Minimal-einkommen der Lebensunterhalt bestritten werden kann. Zwar sollte kurze und geringfügig entlohnte Erwerbstätigkeit weiterhin möglich und erlaubt sein, doch sollte keine Regelung mehr dafür *Anreize setzen*. Es ist generell anzustreben, dass Menschen, die nicht am Beginn oder Ende ihrer Berufsbiografie stehen oder gesundheitlich eingeschränkt sind, *höhere (Teilzeit-)arbeitszeitvolumina* erreichen, wie es in den meisten Fällen auch ihren Präferenzen entspricht. Deutschland hat derzeit (zusammen mit den Niederlanden) die kürzesten Teilzeitarbeitszeiten in der EU. Das heißt, dass nicht nur jede Stunde sozial zu versichern ist, sondern dass *alle Regelungen, die das Arbeitsangebot von Frauen klein halten, abgebaut werden müssen*. Das gilt in diesem Zusammen-

hang vor allem für die kostenfreie Mitversicherung von Ehepartner/innen in der GKV.

Insbesondere aber müssen die Fehlanreize für das Arbeitsangebot von Frauen beseitigt werden, die vom Ehegattensplitting und von den Lohnsteuerklassen V/III ausgehen. Gerade durch das Steuersystem erscheint der Minijob verheirateten Frauen mitunter attraktiv, und sie nehmen daher die Benachteiligung im Stundenlohn und in anderer Hinsicht in Kauf.

In Grundsatz erachtet die Verfasserin für sinnvoll, Bestandsschutz für rentennahe Geburtsjahrgänge zu gewähren, um Frauen, die ihre Erwerbslebensplanung abgeschlossen und unter den Wirkungen früherer Leitbilder und Anreizsysteme gestaltet haben, nicht zu bestrafen, sofern das Haushaltseinkommen insgesamt unterhalb einer bestimmten Schwelle liegt. Für mittlere Jahrgänge könnten mehrjährige Übergangsregelungen gelten, um Anpassungen und Umstellungen zu ermöglichen. Für Personen unterhalb einer bestimmten Altersgrenze sowie für alle Neueinstellungen könnte die alte Minijobregelung ohne Übergangsregelungen aufgehoben werden sowie Ehegattensplitting und kostenfreie Mitversicherung in familien- und kindbezogene Förderungen umgewandelt werden.

Anpassungen von Qualifikationen heutiger Minijobberinnen, die oft berufsfremd arbeiten (vgl. Eichhorst et al. 2012), Gewähren von Zeiträumen und Beratungen von Arbeitgebern für die Anpassungen in den betrieblichen Beschäftigungsstrukturen sowie die Schaffung von Rahmenbedingungen für weniger kurze Arbeitszeiten (Stichwort Kinderbetreuung) könnten die Gesetzesreform flankieren.

ZU 2: Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn ist – nicht nur für die Niedriglohn beziehenden Minijobber/innen – als Lohnuntergrenze sinnvoll. Sicherzustellen wäre im Bereich kleiner Beschäftigungsverhältnisse, dass die Einhaltung kontrolliert würde, vor allem für Kleinbetriebe. Es ist vorstellbar, dass hier neue Aufgaben auf die heutige Minijobzentrale zukommen könnten.

Zusammenfassung

Die Minijobregelung wird insgesamt als nicht mehr zeitgemäß bewertet, da sie sich arbeitsmarktpolitisch als Irrweg und für die Betroffenen als riskante Sackgasse mit ausgeprägtem Niedriglohnrisiko erwiesen hat. Gleichstellungspolitisch sind Minijobs als desaströs zu bezeichnen. Insbesondere als ausschließlich geringfügige Beschäftigung sind Minijobs kein erhaltenswertes Element eines modernen Beschäftigungssystems, da sie zentrale Anforderungen an Erwerbsarbeit – nämlich eine Existenzsicherung und soziale Absicherung im Alter zu bieten – nicht erfüllen. Als Brücke in reguläre Beschäftigung haben sie sich kaum erwiesen. Die Sonderbehandlung von Minijobs als geringfügiger Nebenbeschäftigung, die besonders schnell gewachsen sind, ist arbeitsmarktpolitisch nicht zu rechtfertigen.

Das regulierte Beschäftigungssystem ist in Wirtschaftszweigen, die mit einem sehr hohen Anteil von Minijobber/innen arbeiten, unterhöhlt. Minijobber/innen wird häufig nicht der ihnen zustehende

tarifliche Lohn gezahlt und Arbeitnehmer/innen-Rechte (Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit, Urlaub, Feiertagen) werden ihnen in der Praxis häufig vorenthalten.

Minijobs sind vor allem für Frauen eine sehr riskante Beschäftigungsform. Mit einem solchen Gesetz würden die Anreize für eine ungesicherte geringfügige Erwerbstätigkeit beibehalten und sogar verstärkt. Wichtig wären Gesetzesänderungen, die die Sonderbehandlung von Minijobs beenden und insbesondere jüngere Frauen nicht erneut in die Minijobfalle hineinlaufen lassen.

Literatur:

Benkhoff, Birgit; Hermet, Vicky (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten (15) (1), S. 5–31.

Brehmer, Wolfram; Seifert, Hartmut (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* (ZAF) (4), S. 501–531.

Dingeldey, Irene; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG II-Bezug. In: *WSI Mitteilungen* 65 (1), S. 32–40.

Eichhorst, Werner et al. (2012): Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. Online verfügbar unter http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_47.pdf. (17.10.12)

EU Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_strategy_de.pdf (17.10.12)

George, Roman (2011): Niedriglohn und Geschlecht im europäischen Vergleich. In: *WSI-Mitteilungen* 64 (10), S. 548–555.

Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2012): Minijobs - Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum "Adult-Worker-Model". In: *WSI Mitteilungen* 65 (1), S. 22–31.

Sachverständigenkommission (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Zugl.: Duisburg, Essen, Univ., Diss., 2009. Berlin: Edition Sigma.

Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: *WSI Mitteilungen* 65 (1), S. 5–12.

WSI GenderDatenPortal: http://www.boeckler.de/wsi_38963.htm, (Et09 im Erscheinen)

WZB, SOEP Destatis (2011): Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Band II. Bonn.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)960

15. Oktober 2012

Information für den Ausschuss

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung
(BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks**Umkehrung des bestehenden Regel-Ausnahme-Verhältnis in der Rentenversicherung (Wechsel von Opt-in zu Opt-out)**

Der Bundesinnungsverband des Gebäudereiniger-Handwerks spricht sich gegen die Einführung des Opt-out-Systems bei geringfügig Beschäftigten aus.

Als Alternative fordern wir eine zwingende Aufstockungspflicht der geringfügig Beschäftigten in der Rentenversicherung ohne Befreiungsmöglichkeit. Der Arbeitgeber trägt weiterhin die 15% pauschale Rentenversicherung. Der geringfügig Beschäftigte trägt die Differenz zum vollen Rentenbeitragssatz.

Begründung:

Das gesetzliche Ziel des ernsthaften Beitrags zur eigenen Altersvorsorge und Verhinderung Altersarmut hat größte Wirkung bei einer allgemeinen Pflicht zur RV-Aufstockung. Ebenso führt die Pflicht zur Stärkung der Rentenkassen, wenn alle Minijobber einzahlen müssen.

Das „Opt-out“-Modell ist wirkungslos in der Praxis:

Ohne Chance auf ein „mehr als Grundsicherung“ besteht für die Minijobber, die diese Beschäftigung nicht nur zur Ergänzung einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausüben, kein Anreiz zur Aufstockung. Konsequenz: Ausgerechnet diese Beschäftigten, die am nötigsten für die Altersvorsorge tätig werden müssten, werden sich befreien lassen und wählen weiterhin brutto=netto.

Laut Gesetzentwurf geht die Minijob-Zentrale sogar selber davon aus, dass 90% aller Minijobber „Opt-

out“ wählen werden. Ca. 5% aller Minijobber haben nach dem bisherigen System „Opt-in“ gewählt (in der Gebäudereinigung unter 2%). Der Gesetzgeber geht also als „Effekt“ des Gesetzes selber nur von einer Steigerung von 5% auf 10% bei der Rentenversicherung aus. Damit blieben 90% weiterhin befreit (in der Gebäudereinigung bedeutet das weiterhin ca. 97%).

Dieser sicher anzunehmenden Wirkungslosigkeit der gesetzlichen Zielsetzung steht aber auf Arbeitgeberseite (und auch bei der Minijob-Zentrale) eine zeit- und kostenintensive zusätzliche Bürokratisierung gegenüber.

Das im Gesetzentwurf dargestellte Verfahren des Opt-out-Modells erfolgt in der Praxis in 12 Schritten:

1. Anmeldung des Minijobbers bei der Minijob-Zentrale (incl. Aufstockung)
2. „Begrüßungsschreiben“ der Minijob-Zentrale an Minijobber
3. Minijobber erhält Antragsformular auf Befreiung und Erläuterung
4. Minijobber holt weitere Informationen beim Arbeitgeber/Kollegen ein
5. Minijobber gibt Befreiungsantrag beim Arbeitgeber ab
6. Antrag geht zur Personalabteilung - Ablage in Personalakte
7. Arbeitgeber nimmt eine Ummeldung bei Minijob-Zentrale vor (Status „Opt-out“)

8. Minijob-Zentrale erhält den Befreiungsantrag (Ummeldung)
9. Minijob-Zentrale prüft, ob Ablehnungsgründe vorliegen
10. Arbeitgeber wartet 1 Monat ab, ob Minijob-Zentrale widerspricht
11. Nach Ablauf ohne Widerspruch: Rückwirkende Umstellung auf brutto=netto
12. Korrektur der letzten Abrechnung/Erstattung der bereits abgeführten Aufstockung durch Minijob-Zentrale?)

Kosten für den Arbeitgeber:

Laut Gesetzentwurf:	
Umstellungsaufwand Meldeverfahren:	10 Min. pro Fall (28,50 €/Std.)
Verwaltung Befreiungsantrag:	15 Min. pro Fall (28,50 €/Std.)

40% aller Minijobber werden laut Gesetzentwurf jährlich neu veranlagt. Für die Betriebe der Gebäudereinigung bedeutet das:

Ca. 300.000 Minijobber: x 10 Min. = 50.000 Std. = 1.425.000 € (einmalig)

120.000 (40% jährlich): x 15 Min. = 30.000 Std. = 855.000 € (jährlich)

Unklare Rechtslage bei den Informationspflichten:

Laut Gesetzentwurf soll ein „Begrüßungsschreiben“ der Minijob-Zentrale über Rechte und Pflichten der Minijobber informieren - nach Anmeldung durch den Arbeitgeber. Das Schreiben weist demnach auf die Möglichkeit der Befreiung hin und informiert über die möglichen Folgen einer solchen Befreiung.

Unklar: Ist im Infoschreiben ein Antragsformular auf Befreiung enthalten? Oder woher kommt das Formular, das beim Arbeitgeber abgegeben werden muss?

Unklar: Informiert das Infoschreiben nur über die „möglichen Folgen einer solchen Befreiung“ oder auch über die Anrechnung der Beiträge auf die Grundsicherung - also über die evtl. Nutzlosigkeit der Eigenbeiträge für den Minijobber?

Unklar: In welchen Sprachen wird das „Infoschreiben“ versendet? Woher kennt die Minijob-Zentrale die Sprache des Beschäftigten - oder sind auf einem Blatt alle Sprachen enthalten, wie bei Bedienungsanleitungen?

Die Minijobber werden sich an die Arbeitgeber oder die Objektleiter wenden, wenn sie das Antragschreiben (und die Konsequenzen) nicht verstehen. Der Arbeitgeber wird aus Gründen einer möglichen Haftung über die Nutzlosigkeit der Aufstockung für die Rentenansprüche des Minijobbers aufklären müssen.

Fazit:

Über 90% aller Minijobber (97% in der Gebäudereinigung) werden sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Der Gesetzeszweck läuft somit fast vollständig ins Leere, führt aber beim Arbeitgeber zu einer zeitaufwändigen und kostenintensiven zusätzlichen - und nutzlosen - Bürokratie.

Das gesetzliche Ziel des ernsthaften Beitrags zur eigenen Altersvorsorge und Verhinderung von Altersarmut hat größte Wirkung bei einer allgemeinen Pflichtversicherung in der Rentenversicherung. Ebenso führt die Pflicht zur Stärkung der Rentenkassen, wenn alle Minijobber einzahlen müssen.

Das Gebäudereiniger-Handwerk fordert daher eine zwingende Aufstockungspflicht der geringfügig Beschäftigten in der Rentenversicherung **ohne** Befreiungsmöglichkeit.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
17. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 17(11)968

16. Oktober 2012

Information für den Ausschuss

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 22. Oktober 2012

a) Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und FDP

Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung (BT-Drucksache 17/10773)

b) Antrag der Abgeordneten Sabine Zimmermann, Jutta Krellmann, Diana Golze, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

Minijobs mit sozialversicherungspflichtiger Arbeit gleichstellen (BT-Drucksache 17/7386)

Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft**1 Der Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft (BDWi)**

Der Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft (BDWi) vertritt 20 Branchenverbände des tertiären Sektors, denen rund 100.000 Unternehmen mit mehr als 1,5 Millionen Mitarbeitern angehören. Das Spektrum erstreckt sich von der Altenpflege bis zur Zeitarbeit. Für viele der vertretenen Branchen spielt die geringfügige Beschäftigung eine wichtige Rolle.

2. Anhebung der Verdienstgrenze auf 450 Euro

Der BDWi unterstützt den Vorschlag, die Verdienstgrenze für die geringfügige Beschäftigung auf 450 Euro anzuheben. Zwar liegt der monatliche Durchschnittsverdienst in diesem Bereich nur bei 260 Euro. Die Anhebung ist aber ein wichtiges Signal für mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt. Minijobs müssen auch weiterhin ein fester Bestandteil der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland bleiben.

2.1 Solo-Selbständige / Unternehmensentwicklung

Für Solo-Selbständige und Unternehmen kurz nach der Gründung reichen die kontinuierlich erzielten Umsätze oftmals nicht aus, um einen Vollzeitarbeitsplatz zu tragen. Die Risiken sind zu hoch. Auf der anderen Seite ist es für Dienstleister nur möglich neue Kunden zu gewinnen, wenn Mitarbeiter da sind, um die Kunden auch kontinuierlich zu bedienen.

In diesen Fällen sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine Brücke zu Vollzeitarbeitsplätzen.

Diese werden für Arbeitgeber mit stabileren Umsätzen immer attraktiver.

2.2 Dienstleistungen jederzeit verfügbar

In Dienstleistungsbranchen werden zu Stoßzeiten zusätzliche Mitarbeiter benötigt. Je kleiner ein Unternehmen ist, desto schwieriger ist es, Auftragsspitzen ausschließlich mit Vollzeitbeschäftigten zu bewältigen. Kunden erwarten es, stets gleich gut und schnell bedient zu werden.

Personalkosten machen im Dienstleistungssektor den Löwenanteil der Gesamtkosten aus. Anders als in der Produktion können Mitarbeiter aber nur produktiv sein, wenn Dienstleistungen nachgefragt werden, da in der Regel nicht vorgearbeitet werden kann. Die Planung von Arbeitszeiten ist für die Arbeitgeber sehr kompliziert. Minijobs machen es Dienstleistern einfacher, den Anforderungen ihrer Kunden auch zu Stoßzeiten gerecht zu werden.

2.3 Minijobs sichern Vollzeitjobs

In den letzten sieben Jahren ist die Zahl der Minijobber lediglich um 2,9 Prozent angestiegen. Im gleichen Zeitraum ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze um neun Prozent gestiegen. Die These „Minijobs würden sozialversicherungspflichtige Jobs verdrängen“ ist nicht haltbar. Die Anreize für Arbeitgeber sind vielmehr so gesetzt, dass es sich lohnt, Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze umzuwandeln. Übersteigt doch die Pauschalabgabe für Minijobs von

30 Prozent den Arbeitgeberanteil für Sozialversicherungsbeiträge von 20 Prozent deutlich.

2.4 Minijobs ermöglichen familienfreundliche Arbeitszeiten

Wer Vollzeit im Dienstleistungssektor arbeitet, ist oft am Arbeitsplatz im Einsatz, wenn Familie oder Freunde Freizeit haben. Das ist für die Betroffenen nicht einfach. Es macht Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor unattraktiver als Arbeitsplätze mit Arbeitszeiten von „neun bis fünf“.

Minijobber erfüllen auch hier eine wichtige Funktion. Arbeitszeiten am Abend und am Wochenende können mit Hilfe von Minijobs besser auf mehr Schultern verteilt werden.

2.4 Frauen in der Minijobfalle?

61,8 Prozent der Minijobber sind weiblich. Stecken diese Frauen alle in der Minijobfalle? Haben wir ein Unterbeschäftigungsproblem? Setzen die Arbeitgeber bewusst auf Minijobs? Diese Thesen lassen sich nicht mit dem geringen durchschnittlichen Monatseinkommen aller Minijobber in Höhe von 260 Euro in Einklang bringen. Nur zehn Prozent der Minijobber erreichen Einkommen in der Nähe der Beitragsgrenze.

Minijobs sind in der Regel eine Ergänzung zu Job oder Familie, aber eben kein Ersatz. Sonst wäre das Durchschnittseinkommen deutlich höher. Eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen für Minijobs würde Frauen besonders hart treffen.

2.5 Minijobs für Senioren

Neben bürgerlichem Engagement spielen Minijobs für ältere Menschen eine wichtige Rolle beim Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand. Wer sein ganzes Leben lang Vollzeit gearbeitet hat, tut sich schwer damit, von einem Tag auf den anderen gar keine Aufgabe mehr zu haben. Dienstleister schätzen bei ihren älteren Mitarbeitern nicht nur deren Flexibilität sondern auch deren soziale Kompetenzen im Umgang mit den Kunden. 1,3 Millionen Minijobber im Alter von 60 aufwärts sprechen eine deutliche Sprache.

2.6 Angebot trifft Nachfrage

6,9 Millionen Minijobber sind in Deutschland im Einsatz. Minijobs sind nicht nur auf der Arbeitgeberseite sondern auch auf der Arbeitnehmerseite akzeptiert. Beide Seiten schätzen die Flexibilität. Insbesondere am Abend oder am Wochenende finden Angebot und Nachfrage sehr gut zusammen. Die Arbeitgeber sind bereit für Minijobs mit der Pauschalabgabe von 30 Prozent einen höheren Beitrag zu zahlen.

Der Bedarf an flexiblen Arbeitsmöglichkeiten ist groß. Das wird beim Blick auf die alljährlichen Verluste von Steuern und Sozialabgaben durch Schwarzarbeit deutlich. Der Wirtschaftswissenschaftler Friedrich Linz kommt für das Jahr 2012 auf 65 Milliarden Euro in Deutschland. Auch das ist ein weiteres wichtiges Argument für die Anhebung der Verdienstgrenze bei Minijobs.

3. Wechsel zur Rentenversicherungspflicht

Der geplante Wechsel von opt in zu opt out für Arbeitnehmer bei der Entrichtung von Rentenversicherungsbeiträgen bedeutet für Unternehmen und Verwaltung einen spürbaren bürokratischen Mehraufwand. Darum spricht sich der BDWi gegen diesen Vorschlag aus. Besonders stark betroffen wären kleine Arbeitgeber, die verhältnismäßig mehr Zeit für bürokratische Verpflichtungen aufwenden müssen als größere Unternehmen. Gut drei Viertel der 1,8 Millionen Arbeitgeber, die überhaupt mit geringfügig Beschäftigten arbeiten, beschäftigen höchstens drei Minijobber.

Nur wenige Arbeitnehmer sind bisher bereit, zusätzliche Beiträge an die Rentenversicherung zu entrichten. Das wird sich mit einem opt out nicht ändern, weil es sich dabei nur um eine sehr niedrige Hemmschwelle handelt.

Berechnet auf den Durchschnittslohn der geringfügig Beschäftigten (260 Euro im Monat) entstehen Rentenansprüche in Höhe von 0,1 Beitragspunkten (Westdeutschland) oder 2,80 Euro (Westdeutschland) pro Arbeitsjahr. Auch diese Summe müssen ins Verhältnis zum bürokratischen Mehraufwand gesetzt werden.