

POSITIONSPAPIER

Forderungen des Mittelstandes zur Dynamisierung der Minijobgrenze

Kernforderungen des Mittelstandes

- **Auf die Entwicklung der Mindestlöhne reagieren**
- **Netto-Einkommensverlust verhindern**
- **Geringfügige Beschäftigung als Instrument der Flexibilisierung erhalten**
- **Bürokratieaufwand verringern**
- **Einführung der Negativsteuer vermeiden**
- **„Opt-out-Regelung“ überdenken**

Allgemeines

In Deutschland sind geringfügige Beschäftigungen oder „Minijobs“ in §8 Abs. 1 SGB IV geregelt. Eine geringfügige Beschäftigung liegt demnach vor, wenn das monatliche Arbeitsentgelt aus diesem Beschäftigungsverhältnis regelmäßig nicht über 450 Euro liegt. Geringfügige Beschäftigung ist insbesondere für den Arbeitnehmer vorteilhaft, weil lediglich bei der Rentenversicherung Versicherungspflicht besteht. Im Verhältnis zum Bruttolohn resultiert ein höherer Nettolohn. Jedoch besteht hier eine Opt-out Möglichkeit, durch die eine Einzahlung in die Deutsche Rentenversicherung (DRV) abgewählt werden kann. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind daher gerade bei Studenten und Schülern eine beliebte Möglichkeit, neben dem Studium bzw. der Schule Geld hinzuverdienen. Bis zum 31. Dezember 2012 war ein regelmäßiges Entgelt von 400 Euro festgelegt. Zum 01.01.2013 wurde eine Erhöhung auf 450 Euro vorgenommen mit der Begründung der stetig ansteigenden Durchschnittslöhne. Deshalb ist die Kernforderung des Mittelstandes eine Erhöhung der Verdienstobergrenze für geringfügig Beschäftigte auf monatlich 530 Euro sowie eine Kopplung an die Entwicklung des Mindestlohns. Für Beschäftigte in der Gleitzone muss die Dynamisierung ebenfalls erfolgen.

1. Auf die Entwicklung der Mindestlöhne reagieren

Mit den seit Jahren steigenden Durchschnittslöhnen zieht auch der Mindestlohn an. Arbeitnehmer in geringfügigen

Beschäftigungsverhältnissen können jedoch an dieser Entwicklung nicht teilhaben, denn die letzte Anhebung der Verdienstobergrenze liegt bereits sieben Jahre zurück. Der durchschnittliche Nettolohn ist in diesem Zeitraum von 1.763 Euro auf 2.079 Euro gestiegen¹. Die Verdienstobergrenze für Minijobber macht es allerdings unmöglich, das Monatseinkommen langfristig über einen bestimmten Punkt hinaus zu erhöhen, ohne die vorteilhaften Konditionen des Minijobs zu verlieren. Steigt der Stundenlohn eines Minijobbers muss folglich die Stundenzahl verringert werden.

Gerade die stetige Erhöhung des Mindestlohns macht es erforderlich, die Verdienstobergrenze anzuheben, um einen sinnvollen Einsatz der Arbeitnehmer mit angemessener Stundenzahl zu ermöglichen. Im Jahr 2020 liegt die maximal mögliche Arbeitszeit bei einem Mindestlohn von 9,35 Euro bei 48,13 Stunden. Durch die weitere Erhöhung des Mindestlohns auf 10,45 Euro bis Juli 2022 wird sich die maximale monatliche Arbeitszeit auf lediglich 43,06 Stunden verringern. Ein Anheben der Verdienstgrenze würde es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit beizubehalten und gleichzeitig mehr Lohn zu erhalten. Für die Arbeitgeber bedeutet dies außerdem mehr Verlässlichkeit in der Personalplanung. Damit Arbeitnehmer in geringfügiger Beschäftigung am allgemeinen Anstieg der Löhne teilhaben können, ist eine Anpassung der Verdienstobergrenze nötig. Der Mittelstand hält eine Erhöhung der Verdienstobergrenze für geringfügig Beschäftigte auf monatlich 530 Euro sowie eine Kopplung an die Entwicklung des Mindestlohns für angemessen. Für Beschäftigte in der Gleitzone muss die Erhöhung und Dynamisierung ebenfalls erfolgen.

1 http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Einkommen-Armut/Datensammlung/PDF-Dateien/tabIII1.pdf

2. Netto-Einkommensverlust verhindern

Derzeit gibt es in Deutschland 7,9 Millionen geringfügig Beschäftigte. Die Zahl ist seit der letzten Erhöhung der Verdienstobergrenze im Jahr 2013 stabil. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um mehr als 3 Millionen Beschäftigte gestiegen. Im Gegensatz zu 2004 ist die Zahl der 450 Euro Jobber um 266.811 Personen und damit 3,8 Prozent gesunken. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist derweil um 7,2 Millionen Personen gestiegen. Das entspricht einem Zuwachs von 27 Prozent. Insgesamt hält sich die Zahl der geringfügig Beschäftigten damit stabil. Der Mittelstand sieht die geringfügige Beschäftigung als Ergänzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, nicht als gleichwertigen Ersatz.

Für alle diese Beschäftigten würde ein Überschreiten der bisherigen Verdienstgrenze meist einen Netto-Einkommensverlust bedeuten: Dabei fallen in vielen Fällen – aufgrund der geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zum sogenannten Übergangsbereich – weniger die Belastung durch die Lohnsteuer als vielmehr die zusätzlichen Sozialabgaben ins Gewicht. Deshalb muss im Interesse der Beschäftigten eine Anhebung und Dynamisierung der Verdienstgrenze erfolgen, um Netto-Einkommensverluste zu vermeiden.

3. Geringfügige Beschäftigung als Instrument der Flexibilisierung erhalten

Geringfügige Beschäftigung wird häufig nur als Hinzuverdienstmöglichkeit gesehen. Eine Befragung der Bertelsmann Stiftung hat ergeben, dass 53 Prozent der Minijobber die Tätigkeit als zusätzliche Verdienstmöglichkeit sehen². In einer Erhebung des Statistischen Bundesamtes von 2013 gaben 25 Prozent der Befragten an, an einer Verlängerung der Arbeitszeit grundsätzlich interessiert zu sein³. Der Minijob sollte als Hinzuverdienstmöglichkeit unbedingt erhalten werden, da sich in der Gruppe der Minijobber überdurchschnittlich viele Rentner, Schüler und Studenten befinden, in deren Lebenssituation eine geringfügige Beschäftigung vielfach die passendere Variante darstellt. Ein Anheben der Verdienstobergrenze würde für Minijobber die Möglichkeit eröffnen, bei gleichbleibender Arbeitszeit mehr zu verdienen und somit ihren monatlichen Hinzuverdienst verbessern zu können. Der Minijob sollte

deshalb von der Politik nicht weiter als Instrument der Ausbeutung, sondern der Flexibilisierung betrachtet werden und somit gerade den geringfügig Beschäftigten nicht die Option auf den Hinzuverdienst entziehen.

4. Bürokratieaufwand verringern

Der Bürokratieabbau muss auch bei der geringfügigen Beschäftigung vorangetrieben werden. Aufgrund der stetigen Erhöhung des Mindestlohns wird es notwendig, die Arbeitszeiten der geringfügig Beschäftigten regelmäßig nachzjustieren. Somit entsteht für Unternehmen ein erheblicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand, der sich durch eine Anpassung der Verdienstobergrenze reduzieren ließe. Bleibt eine Anpassung der Verdienstobergrenze aus, verlieren geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitgeber zunehmend an Attraktivität. Das wird z.B. durch die überdurchschnittlichen Lohnzusatzkosten bestärkt, die durch geringfügige Beschäftigung hervorgerufen werden. Aus Unternehmenssicht sind diese Arbeitsverhältnisse allerdings ein wichtiger Faktor bei der Flexibilisierung, eines ansonsten starren deutschen Arbeitsrechts. Darüber hinaus entsteht gerade durch die Dokumentationspflicht der Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten in hohem Maße bürokratischer Aufwand. Eine Entlastung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen in Sachen Bürokratieaufwand ist dringend geboten. Die Aufzeichnungspflicht bei Minijobs sollte vollständig entfallen, wenn sich Stundenlohn und Arbeitszeit eindeutig aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

5. Einführung der Negativsteuer vermeiden

Im Ergebnisbericht des Zukunftsdialogs „Anpacken“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird für eine Verbesserung der Situation der Geringverdienenden eine Einführung einer Steuergutschrift von 100 Euro monatlich, abschmelzend bei steigendem Einkommen, vorgeschlagen. Diese soll durch die monatliche Gehaltszahlung durch den Arbeitgeber erfolgen und zu einer indirekten Entlastung bei den Sozialversicherungsbeiträgen führen.

Diesen Vorschlag lehnt der Mittelstand ab. Wir lehnen die Einführung einer solchen Negativsteuer ab. Zum einen führt sie zu einer Vermischung von Sozialabgaben und Steuern, wenn etwa anfallende Sozialbeiträge über eine Steuerentlastung verrechnet werden. Diese Vermischung der Systeme sollte jedoch

2 https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_NW_Geringfuegige_Beschaeftigung_2012.pdf
3 <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2013/01/geringfuegig-beschaeftigte-012013.html>

zugunsten klarer Strukturen und Transparenz für die Beitragszahler vermieden werden. Zum anderen sind die errechneten Kosten von 6 Milliarden Euro jährlich das falsche Signal in Zeiten von hohen Staatsausgaben aufgrund der Unterstützungsleistungen für die Wirtschaft. Investitionen in die Innovationsfähigkeit und die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands haben jetzt mehr denn je Priorität vor dem ungezügelter Ausbau des Sozialstaats.

6. „Opt-out-Regelung“ überdenken

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung liegt bei geringfügig Beschäftigten bei 18,6 Prozent und wird von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam getragen. Seit 2013 sind Minijobber prinzipiell automatisch rentenversicherungspflichtig. Arbeitnehmer können sich allerdings durch die sogenannte

„Opt-out-Regelung“ von den Beiträgen zur Rentenversicherung befreien. Diese Option nutzen aktuell rund 80 Prozent der geringfügig Beschäftigten⁴. Hier scheint die Aussicht, am Ende des Monats etwas weniger Geld auf dem Konto zu haben, abschreckend und der Betrag in Höhe von 16,54 Euro an eigenen Beiträgen keinen Unterschied für die künftige Rente zu machen.

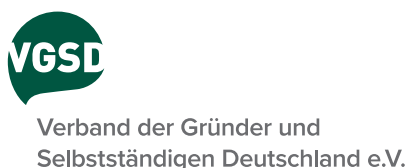
Doch die Vorteile durch den vollen Versicherungsschutz, Erwerbsminderungsrente und das Sammeln von Beitragsjahren überwiegen. Diese Vorteile sollten den Beschäftigten bei der Entscheidung über die Opt-out-Möglichkeit transparenter durch die DRV dargestellt werden. Deshalb ist eine Abschaffung der „Opt-out-Regelung“ zu überdenken, um die Rentenversicherung zu entlasten und den geringfügig Beschäftigten einen Einstieg in die DRV zu ermöglichen.

Ansprechpartner

Der Mittelstand. BVMW e.V.
Dr. Hans-Jürgen Völz
Leiter Volkswirtschaft
Tel.: +49 30 533206-49
E-Mail: hans-juergen.voelz@bvmw.de

Bundesverband Deutscher Anzeigenblätter e.V.
Mitglied der Mittelstandsallianz
Dr. Jörg Eggers
Hauptgeschäftsführer
Tel.: +49 30 72 62 98 - 2812
E-Mail: eggers@bvda.de

Mit besonderer Unterstützung von



⁴ https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporthe/quartalsberichte/2_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Der BVMW vertritt im Rahmen der Mittelstandsallianz über 900.000 Mitglieder. Die mehr als 300 Repräsentanten des Verbandes haben jährlich rund 800.000 direkte Unternehmerkontakte. Der BVMW organisiert mehr als 2.000 Veranstaltungen pro Jahr.

Kontakt

Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) e. V.
Bereich Politik und Volkswirtschaft
Potsdamer Straße 7, 10785 Berlin
Telefon: + 49 30 533206-0
Telefax: +49 30 533206-50
E-Mail: politik@bvmw.de; Social Media: @BVMWeV