

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf der Bundesregierung

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

30.03.2022

Zusammenfassung

Der DGB begrüßt ausdrücklich die einmalige gesetzliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro. Damit wird eine seit Langem bestehende Forderung der Gewerkschaften umgesetzt. Es ist ebenso zu begrüßen, dass die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns noch in diesem Jahr erfolgen soll. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Erreichung des eigentlichen Ziels des Mindestlohns, nämlich dem Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der Vermeidung von Armutsgefährdung. Des Weiteren ist es aus unserer Sicht zielführend, dass die Mindestlohnkommission in bewährter Art und Weise für die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns zuständig sein wird.

Die im Vergleich zum Referentenentwurf vorgesehene Änderungen bei den Dokumentationspflichten-Verordnung sind nicht nachvollziehbar. Hier sollte an der ursprünglichen Vorgehensweise festgehalten werden. Mit dem Gesetzentwurf wurde leider auch die Möglichkeit vertan, den Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes auf Langzeitarbeitslose, Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung auszuweiten oder bestehende Ausnahmen bei freiwilligen Praktika abzuschaffen.

Der DGB bleibt bei seiner Position, dass die sogenannten Minijobs ab dem ersten Euro Einkommen voll in die Sozialversicherung einbezogen werden sollen. Er hat sich gegen die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ausgesprochen. Der vorliegende Gesetzentwurf geht bei der Sozialversicherungspflicht einen anderen Weg und sieht darüber hinaus die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze geringfügig entlohnter Beschäftigungsverhältnisse in Abhängigkeit vom gesetzlichen Mindestlohn vor. Bei Inkrafttreten des Gesetzes wird sie, sofern auch der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro pro Stunde steigt, bei 520 Euro liegen. Im Übergangsbereich wird die Beitragstragung im Verhältnis von abhängig Beschäftigten und

Deutscher Gewerkschaftsbund
DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

www.dgb.de



Arbeitgebern zugunsten der Beschäftigten verändert, sodass ihr Nettoentgelt bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze nicht mehr sinkt. Der Gesamtbeitrag im Übergangsbereich und im Bereich von 450 Euro bis zur neuen Geringfügigkeitsgrenze wird durchgehend abgesenkt.

Insgesamt bleibt es trotz der durch die Forschung belegten negativen arbeitsmarktpolitischen und erwerbsbiografischen Effekte des deutschen Minijob-Modells bei Sonderregelungen für geringfügige Beschäftigungen. Die Chance auf eine umfassende Reform kleiner Arbeitsverhältnisse, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht wird, die existenzsichernde Erwerbstätigkeit insbesondere von Frauen fördert und Altersarmut vorbeugt, wird verpasst. Der Gleichstellungs-Check verfehlt auf Grund seiner unzureichenden Anwendung seinen Zweck.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind enttäuscht, dass die Neuerungen im Bereich der elektronischen Arbeitszeiterfassung keinen Eingang in den Kabinettsentwurf gefunden haben. Die ursprünglich vorgeschlagenen Verpflichtungen zur manipulationssicheren und zeitnahen Dokumentation hätten sowohl positive Auswirkungen auf den Kampf gegen den Schwarzmarkt gehabt als auch wären sie Hilfestellung zur effektiven Rechtsdurchsetzung der einzelnen Beschäftigten gewesen.



1. Gesetzlicher Mindestlohn

1.1. Anhebung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes auf 12 € je Stunde

Mindestlohn zur Vermeidung von Armutsgefährdung und zum Schutz der Beschäftigten

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen ausdrücklich die einmalige gesetzliche Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro. Damit wird eine seit Langem bestehende Forderung der Gewerkschaften umgesetzt. Es ist ebenso zu begrüßen, dass die Erhöhung des Mindestlohns noch in diesem Jahr erfolgen soll.

Die Erhöhung führt zu substantiellen Einkommenszuwächsen bei mindestens 6,2 Millionen Menschen, davon allein 1,4 Millionen Vollzeitbeschäftigten. Für eine vollzeitbeschäftigte Arbeitskraft bedeutet die Erhöhung ein Einkommensplus von brutto 250 Euro im Vergleich zur bereits von der Mindestlohnkommission beschlossenen und ab 1.7.2022 gültigen Mindestlohnhöhe von 10,45 Euro pro Stunde.

Dies ist ein wichtiger Schritt zur Erreichung des eigentlichen Ziels des Mindestlohns, nämlich der Vermeidung von Armutsgefährdung. „Arm trotz Arbeit“ ist derzeit kein Randphänomen, sondern Realität vieler Menschen. Dies trifft insbesondere auf Menschen mit Kindern zu, wobei Alleinerziehende – überwiegend Frauen – ein deutliches höheres Armutsrisiko haben. Die Erhöhung folgt dem Anspruch, dass Beschäftigte von ihrer Arbeit leben können sollten, ohne auf ergänzende Sozialleistungen zurückgreifen zu müssen. Es geht auch um mehr Wertschätzung der geleisteten Arbeit von Millionen Beschäftigten.

Zwar wurde der gesetzliche Mindestlohn seit seiner Einführung stetig weiterentwickelt auf derzeit 9,82 Euro und wird mit Wirkung zum 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro steigen, dennoch reicht die aktuelle Höhe nicht für ein auskömmliches Einkommen, welches es beispielsweise erlaubt, am gesellschaftlichen und kulturellen Leben aktiv teilhaben zu können. Individuelle Teilhabemöglichkeiten sollten bei der Festsetzung künftiger Mindestlohnanpassungen daher größere Beachtung finden. Auch angesichts steigender Lebenshaltungs- und Wohnkosten ist eine spürbare Erhöhung des Mindestlohns zwingend geboten.

Zudem reicht der aktuelle gesetzliche Mindestlohn nicht aus, um angemessen für das Alter vorzusorgen, da selbst bei Vollzeitbeschäftigung und durchgängiger Erwerbsbiografie kaum eine armutsvermeidende Altersrente zu erzielen ist. Mit dem Handeln des Gesetzgebers wird zumindest das Risiko der Altersarmut für die Betroffenen abgemildert, wovon viele Frauen profitieren könnten, deren Alterseinkommen deutlich geringer ist als das von Männern.

Von der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns profitieren vor allem Beschäftigte in Ostdeutschland, da hier besonders viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Lohnsegment beschäftigt sind. Jede/r fünfte Beschäftigte arbeitet derzeit unter 12 Euro pro



Stunde. Folglich trägt die Erhöhung auch zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in Ost und West bei.

Besonders Frauen profitieren stark von der Erhöhung der gesetzlichen Lohnuntergrenze, da sie besonders häufig zu den Beschäftigten gehören, die zu Mindestlohnbedingungen arbeiten und in Branchen mit geringer Tarifbindung beschäftigt sind wie dem Einzelhandel und der Gastronomie. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes profitieren über 3,5 Millionen Frauen von der Anhebung der Lohnuntergrenze auf 12 Euro. Somit ist die geplante Anpassung auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive notwendig. Die Erhöhung des Mindestlohns reduziert existierende geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, trägt damit zur Beseitigung des auch im internationalen Vergleich sehr großen Gender Pay Gaps bei und fördert die eigenständige Existenzsicherung von Frauen im Erwerbsleben und im Alter.

Mit der bevorstehenden Erhöhung korrigiert der Gesetzgeber auch den Umstand, dass der gesetzliche Mindestlohn mit einer Einstiegshöhe von 8,50 Euro im Jahr 2015 zu gering war. Zum zu niedrigen Stundenlohn von 8,50 Euro hatten auch diverse Untersuchungen beigetragen, die im Vorfeld massive Arbeitsplatzverluste als Folge eines gesetzlichen Mindestlohns prognostiziert hatten. Nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns hatte sich jedoch schnell herausgestellt, dass diese Prognosen auf Annahmen beruhten, die mit der Realität wenig zu tun hatten. Die positiven Erfahrungen im Zusammenhang mit dem Mindestlohn der vergangenen sieben Jahre zeigen, dass die Wirtschaft als Ganzes solche koordinierten Lohnsetzungen absorbieren kann und dass von diesen sogar nachfrageseitige Impulse ausgehen können.

Darüber hinaus zeigt sich, dass den mit dem gesetzlichen Mindestlohn verbundenen Zielen – der Beschäftigungssicherung sowie der Herstellung von fairen Wettbewerbsbedingungen – nähergekommen werden konnte. Die Beschäftigung ist nach Einführung des Mindestlohns und auch nach weiteren Erhöhungsschritten kontinuierlich angestiegen. Vor allem die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung hat sich gut entwickelt. Zugleich fiel die Arbeitslosenquote. Zudem sorgt der gesetzliche Mindestlohn für faire Wettbewerbsbedingungen, denn einzelne Unternehmen können sich nicht länger Vorteile durch Lohn-Dumping verschaffen. Damit stärkt er gerade innovative und produktive Unternehmen, die auf gute Arbeitsbedingungen und gute Entlohnung setzen.

Der erhöhte gesetzliche Mindestlohn stellt neben den tariflichen Branchenmindestlöhnen nach dem Arbeitnehmerentendegesetz einen wichtigen Baustein zur Stärkung der Tarifautonomie dar. Darüber hinaus sorgte der Mindestlohn nicht für einen signifikanten Anstieg des gesamtwirtschaftlichen Preisniveaus.



Die Rolle der Mindestlohnkommission

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Regelung im Gesetzentwurf, die nur minimale Eingriffe in das Mindestlohngesetz vorsieht, und dass die Mindestlohnkommission, die paritätisch mit Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften besetzt ist, künftig weiterhin über die Anpassung des Mindestlohns entscheidet. Die Bedeutung und Wichtigkeit der Kommission bleibt mit dem Gesetz folglich verankert - ihre Legitimität und ihr Zweck wird in keiner Weise in Frage gestellt. Das Verfahren in der Kommission hat sich grundsätzlich bewährt. Nach der einmaligen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro wird die Kommission in gewohnter Art und Weise ihre Arbeit fortsetzen und das zuständige Gremium für die Weiterentwicklung des Mindestlohns bleiben.

Mit dem Gesetzentwurf wird des Weiteren geregelt, dass der gesetzliche Mindestlohn durch die zuständige Kommission mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angepasst wird. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen, da damit gewährleistet werden kann, dass sich die Lohnuntergrenze auch mittelfristig an den fortwährenden, sich verändernden Lebensbedingungen orientiert. Es wird folglich sichergestellt, dass der gesetzliche Mindestlohn zeitnah über 12 Euro je Zeitstunde hinaus weiterentwickelt wird. Ein Einfrieren der gesetzlichen Lohnuntergrenze über Anfang 2024 hinaus hätte ihr zentrales Anliegen – nämlich die Armutsvermeidung – konterkariert.

Zusammenhang mit EU-Richtlinie

Die Erhöhung des Mindestlohns steht ebenfalls im Einklang mit dem Entwurf für eine europäische Mindestlohn-Richtlinie und orientiert sich an dem international gängigen Richtwert, nach dem Mindestlöhne dann als angemessen gelten, wenn sie mindestens 60% des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten betragen. Angewendet auf Deutschland bedeutet dies einen Betrag von etwa 12 Euro je Zeitstunde. Damit erfüllt die Bundesrepublik endlich auch diese wissenschaftlich fundierte Mindestanforderung, was schon lange überfällig ist.

Derzeit orientiert sich die Anpassung des Mindestlohnes in Deutschland im Rahmen einer Gesamtabwägung hauptsächlich an der tariflichen Lohnentwicklung. Perspektivisch ließe sich prüfen, inwieweit der Kriterienkatalog für zukünftige Anpassungen erweitert werden könnte, bspw. um eine Medianlohn Betrachtung.

Fiskalische und ökonomische Auswirkungen

Des Weiteren sorgt die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns für Mehreinzahlungen in die Sozialversicherungen und trägt somit auch zu deren Schutz und Finanzierbarkeit bei.



Auch wird der Kreis der Personen kleiner, die auf ergänzende Leistungen trotz Arbeit angewiesen sind. Auch dies führt zur Entlastung der sozialen Sicherungssysteme. Nicht zuletzt bewirkt die Erhöhung eine spürbare Stärkung der gesamtwirtschaftlichen Kaufkraft in Milliardenhöhe. Eigenen Berechnungen zufolge erhöht sich die Nettolohnsumme im Zuge der Mindestloohnerhöhung um etwa 5 Milliarden Euro. Dies wiederum sorgt gerade in Zeiten pandemiebedingter wirtschaftlicher Einbrüche für eine Belebung der Konjunktur, denn ein Großteil der zusätzlichen Einkommen wird unmittelbar in den Wirtschaftskreislauf zurückfließen.

Bestehender Regelungsbedarf

Bei allen positiven Aspekten im Zusammenhang mit dem Referentenentwurf sehen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften jedoch auch weiteren Handlungsbedarf. So halten wir daran fest, dass eine Ausweitung des gesetzlichen Geltungsbereichs um Jugendliche unter 18 Jahre ohne abgeschlossene Ausbildung sowie um Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten notwendig ist. Darüber hinaus sollten die bestehenden Ausnahmen beim Mindestlohn für freiwillige Praktika abgeschafft werden. Zudem wurde mit dem Gesetzentwurf die Möglichkeit vertan, den grundsätzlichen Ausschluss der Anrechnung von Zulagen und Zuschlägen auf den Mindestlohn zu regeln.

1.2. Art. 2: Anpassungen der Dokumentationspflichten

Geplant sind zudem Änderungen in der Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung (MiLoDokV). Die Anpassung stellt die zum Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Jahr 2015 bestehende, ursprüngliche Relation zwischen Arbeitszeit zu Einkommen als Anknüpfungspunkt für die Dokumentationspflicht wieder her. Diese ist in Folge der Mindestlohnanpassungen der vergangenen Jahre verloren gegangen.

Bei Erlass der ersten Mindestlohn-Dokumentationspflichten-Verordnung im Dezember 2014 wurde der Betrag von 2.958 EUR erstmals als Grenze festgesetzt und seitdem nicht mehr angepasst. Dieser Betrag wurde ursprünglich nach dem gleichen Parameter festgesetzt, wie es auch der jetzige Referentenentwurf vorsieht: Es wurde die maximal zulässige Arbeitszeit von 12 Stunden sowie von 29 möglichen Arbeitstagen pro Monat zugrunde gelegt. Dieser Wert (348 Stunden) wurde mit dem damaligen Mindestlohn von 8,50 EUR multipliziert, so dass sich die Referenzgröße von 2958 EUR ergab. Entsprechendes gilt für die zweite Schranke (2000 EUR) und die Bezugnahme auf das verstetigte Einkommen der letzten 12 Monate. Angewandt auf 12 Euro Mindestlohn ergeben sich nun die neuen Schwellenwerte von 4.176 EUR respektive 2.784 EUR.



Aus Sicht des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften ist allerdings nicht nachvollziehbar, warum die Schwellenwerte zukünftig nicht mit der Höhe des Mindestlohns dynamisiert und steigen sollen, so wie es im Referentenentwurf ursprünglich vorgeschlagen wurde. Die Dynamisierung der Schwellenwerte hat den großen Vorteil, dass Beschäftigungsverhältnisse nicht aus der Dokumentationspflicht „herauswachsen“ und der Kreis derer stetig größer wird, die die Arbeitszeit nicht mehr dokumentieren müssen. Hier sollte der Gesetzgeber die ursprünglich angedachte Vorgehensweise des Referentenentwurfs zwingend wieder aufgreifen. Anderenfalls müssten die Dokumentationspflichten-Verordnungen zukünftig stetig an die Höhe des Mindestlohns angepasst werden.

Ein zusätzlicher Mehraufwand durch die angepassten Dokumentationspflichten für die Wirtschaft entsteht nicht. Vielmehr werden durch den Gesetzentwurf die ursprüngliche Logik und die intendierte Vorgehensweise der Dokumentationspflicht wiederhergestellt. Das kontinuierliche Ausschleichen aus der Dokumentationspflicht bewirkte bislang stattdessen einen umfangreichen Minderaufwand und folglich finanzielle Einsparungen für die Arbeitgeber.

Unabhängig der genauen Ausgestaltung sind die angepassten Dokumentationspflichten auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive begrüßenswert. Denn Frauen arbeiten häufiger in Branchen, in denen das Risiko einer Mindestlohnumgehung groß ist. Mit der Anpassung der geltenden Schwellenwerte zur Dokumentationspflicht und dem damit verbundenen Ziel der besseren Durchsetzung des Mindestlohns würde das Einkommen von Frauen verbessert sowie die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verringert werden.

Hinsichtlich der nach wie vor vorgesehenen Ausnahmen von den Dokumentationspflichten bleibt es bei der Kritik, welche der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bereits zum Zeitpunkt der Einführung der beschränkten Dokumentationspflichten geäußert haben: Aus gewerkschaftlicher Sicht wird durch jede Ausnahme von der Dokumentationspflicht das System der ganzheitlichen Kontrolle unterbrochen und werden Möglichkeiten der Umgehung und des Missbrauchs geschaffen. Nur mit einer lückenlosen Dokumentation lassen sich Mindestlohn-Verstöße durch die zuständigen Behörden ermitteln und die Zahlung des Mindestlohns gewährleisten.

1.3. Art. 3.: Anpassungen des SGB III

Die Regelungen zur fiktiven Bemessung des Arbeitslosengeldes sind anzuwenden, wenn innerhalb des maßgeblichen Bemessungsrahmens kein Bemessungszeitraum von mindestens 150 Tagen mit Anspruch auf Arbeitsentgelt festgestellt werden kann. In diesem Fall wird Arbeitslosengeld nicht auf ein in der Vergangenheit erzieltes Entgelt bezogen, sondern ein



fiktives Arbeitsentgelt zugrunde gelegt, das in einer neuen Beschäftigung erzielt werden könnte

Mit der nun vorgeschlagenen Mindestsicherung „nach unten“ – indem mindestens ein Arbeitsentgelt zugrunde zu legen ist, das sich unter Berücksichtigung des jeweils geltenden allgemeinen Mindestlohns ergibt – wird insoweit auch in der Höhe des ALG berücksichtigt, dass der Mindestlohn künftig 12 Euro beträgt. Diese Änderung ist folgerichtig und sachgerecht.

1.4. Anrechnung von Erwerbseinkommen im SGB II

Die Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro offenbart einen grundlegenden Konstruktionsfehler bei der Anrechnung von Erwerbseinkommen im SGB II. Ab einem Bruttoeinkommen von 1.200 Euro bzw. 1.500 Euro bei Beschäftigten mit Kind(ern) wird darüber liegendes Einkommen vollständig angerechnet. Das heißt, trotz steigenden Bruttoeinkommens aufgrund einer Lohnerhöhung oder einer Ausweitung der Arbeitszeit – stagniert das verfügbare Einkommen. Denn der Auszahlungsbetrag der Grundsicherung wird 1:1 um den Lohnzuwachs gemindert. Die genannten Einkommensgrenzen entsprechen bei einem Mindestlohn von 12 Euro 23 Wochenarbeitsstunden (ohne Kind) bzw. 29 Wochenarbeitsstunden (mit Kind). Ohne gesetzliche Korrektur würden SGB-II-Leistungsberechtigte leer ausgehen, die mehr Wochenstunden arbeiten.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sprechen sich für eine grundlegende Reform der Einkommensanrechnung im SGB II aus. Diese Reformnotwendigkeit erhält durch die spürbare Anhebung des Mindestlohns im Oktober 2022 besondere Dringlichkeit: Die Privilegierung von Kleinstarbeitsverhältnissen im Rahmen der Einkommensanrechnung muss beendet werden und stattdessen sozialversicherungspflichtige Arbeit stärker wertgeschätzt werden. Zudem muss über alle Einkommenshöhen hinweg ein prozentualer Freibetrag gewährt werden, der sicherstellt, dass zusätzliches Bruttoeinkommen immer auch zu einem höheren verfügbaren Einkommen führt.

2. Änderungen im Bereich der geringfügig entlohnten Beschäftigung

2.1. Allgemeines

Ziele einer Reform geringfügig entlohnter Beschäftigung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf das Schärfste. Dadurch wird vielen Beschäftigten – vorbehaltlich der vorgesehenen Übergangsregelungen – perspektivisch der Schutz der gesetzlichen Sozialversicherung



weitgehend entzogen. Das ist sozialpolitisch wie beschäftigungspolitisch vollkommen kontraproduktiv und falsch. Die Bundesregierung perpetuiert damit die entsprechenden Fehler der Vergangenheit. Die Erfahrungen in den vergangenen zwei Jahren der Corona-Pandemie haben mehr als deutlich gemacht, dass die Sozialversicherungspflicht auf alle Beschäftigten und Erwerbstätigen auszuweiten ist. Die Pandemie traf die geringfügig Beschäftigten besonders hart, da sie keinen Anspruch auf Sozialleistungen wie Kurzarbeitergeld, Krankengeld oder Arbeitslosengeld haben. Insbesondere für die vielen Frauen in (ausschließlich) geringfügiger Beschäftigung fehlt auf Grund der geltenden gesetzlichen Regelungen eine soziale Absicherung sowie ein existenzsicherndes Einkommen. Da der Minijob nachweislich seine Brückenfunktion in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis nicht erfüllt, verharren viele Frauen in diesen prekären Beschäftigungsverhältnissen. Dies trägt in der Folge nicht zuletzt zur Gefahr von Altersarmut bei und widerspricht dem Förderauftrag im Grundgesetz. Deshalb lehnt der DGB auch aus gleichstellungspolitischer Perspektive die Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze ab.

In der Wissenschaft besteht breite Einigkeit darüber, dass geringfügige Beschäftigung erhebliche negative Auswirkungen auf Arbeitsmarkt und Gleichstellung hat. Unter anderem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW), des ifo-Instituts, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB), des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) und des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) haben dies in der jüngsten Vergangenheit detailliert nachgewiesen und den Gesetzgeber zu einer Kurskorrektur aufgefordert, um diese Wirkungen zu beseitigen und die soziale Absicherung der betroffenen Beschäftigten zu verbessern.

Mit der Anhebung der Minijobgrenze wie der erneuten Ausweitung des Übergangsbereichs setzt die Regierung außerdem die Politik fort, Kleinstarbeitsverhältnisse aus Sozialbeiträgen zu subventionieren. Dabei kommt es nicht darauf an, ob das geringe Entgelt aufgrund eines niedrigen Stundenlohns oder einer kleinen Teilzeit entsteht und ob die Person bzw. der Haushalt insgesamt über geringe Einkünfte verfügt. Allein die Tatsache eines geringen Monatsbruttos wird hier subventioniert.

Es wird anerkannt, dass der vorliegende Gesetzentwurf die Abbruchkante im Übergang vom Minijob in ein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis deutlich abmildert und damit insbesondere für viele Frauen den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis etwas erleichtert. Im Bereich der Sozialbeiträge gelingt dies, indem die Sozialversicherungsbeiträge im Übergangsbereich zugunsten abhängig Beschäftigter neu aufgeteilt werden. Direkt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze (künftig 520 Euro) würden die Beschäftigten künftig keinen eigenen Beitrag mehr zahlen. Dadurch wird



vermieden, dass das Einkommen nach Sozialbeiträgen zunächst deutlich sinkt. Allerdings lässt der Gesetzentwurf das Lohnsteuerabzugsverfahren sowie die Steuerklassen III/V unverändert, so dass sich im Steuerrecht durchaus noch negative Einkommenseffekte ergeben würden. Eine kohärente Gleichstellungspolitik muss alle Fehlanreize in den Blick nehmen, die eine sozialversicherungspflichtige und existenzsichernde Beschäftigung verhindern. Denn die Hindernisse, die Beschäftigte bislang davon abhalten, weitergehende Arbeitszeitwünsche zu realisieren, werden nicht vollständig beseitigt.

Aus Sicht des DGB würden andere Maßnahmen zielgenauer und gerechter die Ziele erreichen, sowohl alle Beschäftigten inklusive der geringfügig entlohnten Beschäftigten (Minijobs) vollumfassend in allen gesetzlichen Sozialversicherungen abzusichern als auch Hindernisse zu beseitigen, die einer Ausweitung der Arbeitszeit im Weg stehen, ohne dabei den Sozialversicherungen Beitragseinnahmen zu entziehen. Der DGB hat diese Vorschläge bereits vorgelegt. Diese würden den gesetzlichen Sozialversicherungen sogar zusätzliche Beiträge zuführen und zudem das Ziel, Abbruchkanten und Hindernisse bei der Ausweitung der Arbeitszeit zu beseitigen, konsequenter verwirklichen als der Gesetzentwurf. Es ist schwer nachzuvollziehen, warum eine Reform der Regelungen zu geringfügig entlohnter Beschäftigung hinter diesen Möglichkeiten zurückbleibt.

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften muss die steuer- und sozialrechtliche Privilegierung der Minijobs beendet werden, ohne dass kleine Teilzeitarbeitsverhältnisse für Arbeitgeber attraktiver werden. Eine grundlegende Neukonzeption muss gewährleisten, dass sich die Steuer- und Sozialabgabenbelastung für die Beschäftigten bei sich ändernder Arbeitszeit oder Lohnerhöhungen ohne „Rücksprünge“ beim Nettoverdienst entwickelt. Sie muss aber zugleich sicherstellen, dass das Einkommen von Anfang an voll sozialversichert ist und insbesondere auch Anspruch auf Kurzarbeitergeld, Krankengeld und Arbeitslosengeld besteht. Um Haushalte mit niedrigem Einkommen gegenüber Haushalten mit hohem Einkommen nicht zu benachteiligen, bedarf es dabei eines Ausgleichs, der den Abbruch gegenüber den geltenden massiven Subventionierungen beim Nettoeinkommen sozialpolitisch zumindest teilweise abfängt und die aufgrund des geringen Einkommens unzureichenden Entlastungen durch die steuerliche Absetzbarkeit der Sozialbeiträge ausgleicht.

Vorschlag des DGB

Dazu schlägt der DGB vor, die Sonderregelungen zur Besteuerung und zur Sozialversicherung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse abzuschaffen und den Übergangsbereich modifiziert auf alle Arbeitsentgelte oberhalb von 0 Euro bis zur oberen Grenze des Übergangsbe-



reichs auszuweiten. Statt eines Pauschalbeitrags führt der Arbeitgeber den vollen Gesamtsozialversicherungsbeitrag für alle Versicherungszweige ab. Der Arbeitnehmeranteil beginnt bei Null und steigt proportional zum Entgelt gleitend an, bis er bei Erreichen der oberen Schwelle des Übergangsbereichs schließlich den regulären Anteil erreicht – in gleichem Maße reduziert sich der Anteil des Arbeitgebers auf den regulären Anteil. Die Beschäftigten erhalten einen steuerfinanzierten Sozialversicherungs-Entlastungsbetrag als Zuschuss, der mit dem steuerlichen Vorteil aus der bestehenden Absetzbarkeit der Sozialversicherungsbeiträge bei der Einkommensteuer (Vorsorgeaufwendungen) zu verrechnen ist. Der Sozialversicherungs-Entlastungsbetrag ist dabei auf die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge begrenzt, die Beschäftigte bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze tragen.

Dieser Vorschlag bringt zwei weitere sozialpolitisch wünschenswerte Nebenwirkungen mit sich: Er würde die gesetzlichen Sozialversicherungen finanziell stärken und Haushalte mit geringem Einkommen steuerlich entlasten. Hiervon könnten vor allem Alleinerziehende und Familien mit Kindern profitieren.

2.2. Art. 7. Nr. 3: Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die Dynamisierung und die damit verbundene Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ab. Zusätzlich zu den derzeit rund 6,5 Millionen geringfügig Beschäftigten würden mit der ersten Erhöhung auf voraussichtlich 520 Euro und mit jeder weiteren Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze noch mehr Beschäftigte – darunter viele Frauen – eines umfassenden Sozialversicherungsschutzes entbehren. Das betrifft (vorbehaltlich der Übergangsregelung) Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt oberhalb des voraussichtlich künftigen gesetzlichen Mindestlohns von 12 Euro pro Stunde und deren Monatsentgelt im Bereich zwischen der aktuellen und der künftigen Geringfügigkeitsgrenze liegt. Ebenso sind einige Beschäftigte im derzeitigen Übergangsbereich betroffen, deren Arbeitsentgelt oberhalb des derzeitigen gesetzlichen Mindestlohns, aber unterhalb von 12 Euro pro Stunde liegt.

Durch Einführung des Rechtsbegriffs der Geringfügigkeitsgrenze im neuen Abs. 1a des § 8 SGB IV als das Entgelt, welches einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen, umgerechnet auf einen Monat, entspricht, wird langfristig ein System eingeführt, welches durch Minijob erzielbares Einkommen verhältniskongruent zum Mindestlohn macht („Geringfügigkeitsgrenze als dynamische Obergrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung“). Durch diesen Automatismus wird das Minijob-Modell noch stärker zementiert, ohne dass der Gesetzgeber die Möglichkeit vorsieht, zumindest den Mechanismus der Dynamisierung auf seine arbeitsmarktpolitischen Wirkungen hin zu evaluieren. Wenngleich die negativen Auswirkungen bereits jetzt bekannt sind, böte eine Evaluation die Möglichkeit, die



erwartbaren Entwicklungen zu korrigieren. Dazu müsste die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze befristet werden.

Lücken im Sozialversicherungsschutz gibt es für geringfügig Beschäftigte im Bereich der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung.

Kurzarbeit

Welche Folgen der fehlende Arbeitslosenversicherungsschutz nach sich zieht, hat sich während der Covid-19-Pandemie gezeigt. Im Verlauf der Pandemie ist die geringfügig entlohnte Beschäftigung proportional deutlich stärker zurückgegangen als die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, weil sich die beschäftigungssichernde Funktion der Kurzarbeit, die den deutschen Arbeitsmarkt in der Pandemie stabilisiert hat, auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse beschränkt. Zwischenzeitlich hatten hunderttausende geringfügig Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verloren. Obwohl die Zahl der geringfügig Beschäftigten inzwischen wieder angestiegen ist, sind nicht alle geringfügig Beschäftigten, die im Lauf der Pandemie ihren Arbeitsplatz verloren haben, wieder in Arbeit gekommen. In der Folge beklagen Branchen wie die Gastronomie, in denen prekäre Beschäftigungsverhältnisse und niedrige Arbeitsentgelte verbreitet sind, einen Mangel an Arbeitskräften. Neben geringen Arbeitsentgelten dürfte auch die schlechte soziale Absicherung viele Beschäftigte davon abschrecken, in die bisherigen Tätigkeiten zurückzukehren.

Entgeltersatzleistungen

Für die Beschäftigten ebenso gravierend ist, dass ihnen ein Anspruch auf Entgeltersatzleistungen fehlt, denn im Falle von Betriebsschließungen wie im Fall eines pandemiebedingten Lockdowns tragen Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht das Betriebsrisiko, sodass geringfügig Beschäftigte keinen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts haben. Ebenso wenig haben sie Anspruch auf Kurzarbeitergeld.

Ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld sind sie zudem nicht gegen die finanziellen Folgen des Arbeitsplatzverlustes abgesichert. Dasselbe gilt im Fall einer längerfristigen Erkrankung nach Auslaufen der Entgeltfortzahlung, weil die geringfügige Beschäftigung keinen Anspruch auf Krankengeld begründet. Auch wenn die Leistungen im Einzelfalle aufgrund des niedrigen Lohns nicht hoch sind, so sind diese Einkommen für die Betroffenen jedoch häufig unentbehrlich, so dass ein voller Verlust schwere finanzielle Einbußen bedeutet. Im Bedarfsfall sind geringfügig Beschäftigte dann stattdessen auf steuerfinanzierte Fürsorgeleistungen (Arbeitslosengeld II, Grundsicherung oder Sozialhilfe) angewiesen, die kein vergleichbares Sicherungsniveau gewährleisten, häufig die Verwertung des eigenen Vermögens voraussetzen und Mehrausgaben der öffentlichen Haushalte mit sich bringen.

Gesetzliche Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind geringfügig Beschäftigte zwar versicherungspflichtig. Jedoch werden sie auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit („Opt-out“). Hiervon macht die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten Gebrauch, in erster Linie, um den Arbeitnehmerbeitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung einzusparen. Über die Folgen sind sie selten tatsächlich genügend aufgeklärt. Im Fall der Befreiung entsteht durch eine geringfügige Beschäftigung kein Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe. Zudem gelten Zeiten der geringfügigen Beschäftigung ohne Versicherungspflicht nach „Opt-out“ nicht als Pflichtbeitragszeiten. Für ausschließlich geringfügig Beschäftigte, die noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben und nicht anderweitig – etwa durch Kindererziehungszeiten – Pflichtbeitragszeiten erwerben, kann sich dies gravierend auf Leistungsansprüche auswirken. So sind Pflichtbeiträge beziehungsweise Pflichtbeitragszeiten für den Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung und für die (abschlagsfreie) Altersrente für besonders langjährig Versicherte maßgeblich. Auch im Aufenthaltsrecht können Nachteile drohen, etwa für die Niederlassungserlaubnis, für die es nach § 9 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 AufenthG auf Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ankommt. Die Befreiung von der Versicherungspflicht wirkt sich auch auf Wartezeiten aus, die Beitragszeiten voraussetzen. Zwar werden Zeiten in geringfügiger Beschäftigung unter Umständen auch ohne Versicherungspflicht auf die Wartezeit angerechnet, allerdings nicht vollständig, sondern proportional zum Arbeitsentgelt und, sieht man von der Wirkung von Rundungsregeln ab, maximal zu einem Drittel. Das gilt etwa für die Wartezeit von 15 Jahren für den Anspruch auf Leistungen zur Teilhabe, aber auch für die Regelaltersrente und die (vorzeitige, nicht abschlagsfreie) Altersrente für langjährig Versicherte.

2.3. Art. 7. Nr. 4 sowie Art. 6 und 8 bis 10: Reform des Übergangsbereichs

Die Reform des Übergangsbereichs beseitigt auf sozialversicherungsrechtlicher Ebene – nicht im Steuerrecht – den Belastungssprung an der Geringfügigkeitsgrenze für Beschäftigte.

Gesamtbeitrag

Die beitragspflichtige Einnahme wird für die gesetzliche Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Rentenversicherung sachgerecht einheitlich in § 20 SGB IV geregelt. Im Zusammenspiel mit den Neuregelungen für die einzelnen Sozialversicherungszweige wird der Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Sozialversicherung im Übergangsbereich neu bestimmt und aufgeteilt. Wie bislang wird der Gesamtbeitrag nicht auf Basis des tatsächlichen Entgelts,



sondern auf Basis der (geringeren) beitragspflichtigen Einnahmen berechnet. Der Beitragsatz dafür wird am unteren Rand des Übergangsbereichs von bislang 30 Prozent auf 28 Prozent abgesenkt. Zugleich wird die Geringfügigkeitsgrenze angehoben und der Übergangsbereich ausgeweitet, sodass auf Entgelte von beispielsweise 1.400 oder 1.500 Euro, die für Teilzeitbeschäftigungen nicht ungewöhnlich sind, künftig nicht mehr die vollen Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Der Gesamtbeitragssatz sinkt im Bereich von 450 bis 1.600 Euro Bruttolohn um bis zu vier Prozentpunkte ab.

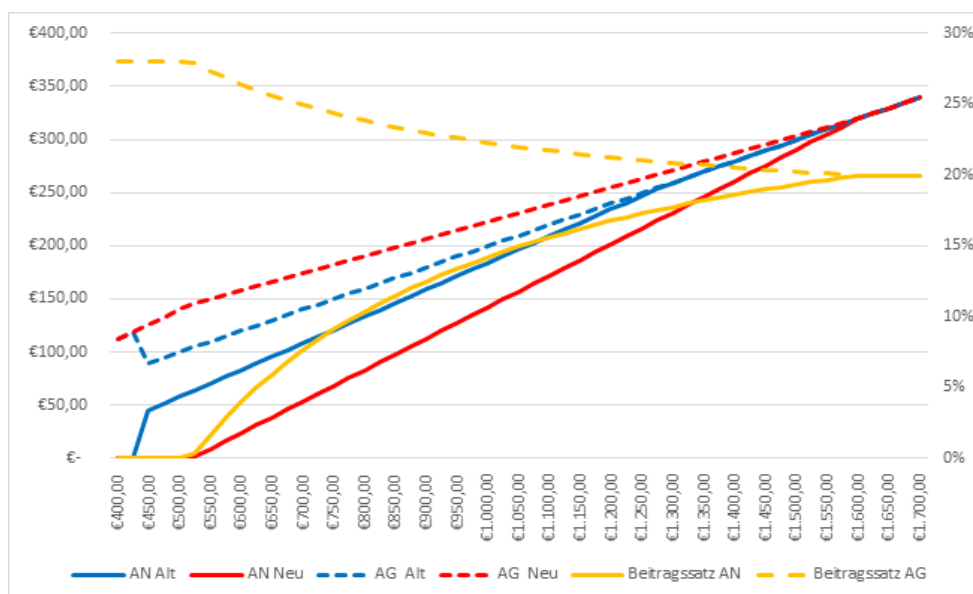
Im Ergebnis werden der gesetzlichen Sozialversicherung Beitragsmittel entzogen. Dabei verursacht die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze den größeren Teil dieses Effekts. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren diesen Mittelentzug scharf, weil er nicht erforderlich ist, um den Beitragsprung für Beschäftigte an der Geringfügigkeitsgrenze zu beseitigen. Das oben beschriebene Modell des DGB vermeidet Einnahmenverluste der gesetzlichen Sozialversicherungen.

Neuaufteilung des Gesamtbeitrags

Bislang trägt im Übergangsbereich in der gesetzlichen Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung der Arbeitgeber die Hälfte des Beitrags auf Basis des tatsächlichen Entgelts, die Beschäftigten tragen die übrigen Beiträge auf Basis der (geringeren) beitragspflichtigen Einnahme. Im Übergang von Minijob in den Übergangsbereich liegt der Beitragsatz für die Beschäftigten heute bei rund zehn Prozent und für die Arbeitgeber bei rund 20 Prozent. Gemäß der Regelung des Gesetzentwurfs tragen versicherungspflichtig Beschäftigte künftig im Übergangsbereich einen deutlich niedrigeren Beitrag. Dieser beginnt mit null Prozent am unteren Ende des Übergangsbereichs und steigt bis zum oberen Ende linear auf die Hälfte der Beiträge. Der Arbeitgeber trägt den restlichen Teil des Gesamtbeitrags, welcher von 28 Prozent vom unteren Ende des Übergangsbereichs linear bis zum oberen Ende des Übergangsbereichs auf den regulären Gesamtbeitragssatz ansteigt. Entsprechend wird die Aufteilung auch für die gesetzliche Pflegeversicherung mit den dort geltenden Besonderheiten ausgestaltet.

Arbeitgeber tragen im Ergebnis insgesamt einen größeren, Beschäftigte einen kleineren Anteil des Gesamtbeitrags als nach bisherigem Recht. Die Neuaufteilung für sich genommen – ohne Berücksichtigung der oben genannten Änderungen – ist für die gesetzliche Sozialversicherung aufkommensneutral. Der Arbeitnehmeranteil liegt an der Entgeltgrenze gemäß dem Gesetzentwurf bei Null und steigt kontinuierlich an, während der Arbeitgeberanteil abgeschmolzen wird. Diese Ausgestaltung des Beitragsverlaufs im Übergangsbereich entspricht damit in wichtigen Punkten der Position, die der DGB-Bundesvorstand 2012 in seinem Vor-

schlag zur Neuordnung von Kleinstarbeitsverhältnissen hin zur sozialen Sicherung von Teilzeitarbeit formuliert hat. Würde dieser Beitragsverlauf ab dem ersten Euro angewandt, so wäre er zu begrüßen.



Beseitigung des Belastungssprungs in der gesetzlichen Sozialversicherung

Infolge der Neuregelung verlieren abhängig Beschäftigte bezogen auf die Sozialversicherungsbeiträge nicht mehr an Nettoentgelt, wenn ihre Beschäftigung die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet. Auch insoweit nähert sich die Ausgestaltung des Übergangsbereichs der DGB-Position an. Damit entfällt ein wesentliches Hindernis, den zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit in einem bestehenden geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis zu erweitern. Insbesondere ausschließlich geringfügig Beschäftigte dürften häufiger eine sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung in Erwägung ziehen. Auch vorübergehende Wechsel zwischen geringfügig entlohnter Beschäftigung und Übergangsbereich durch schwankende Arbeitsstunden sind damit ohne besondere Hürden möglich und bieten den Beschäftigten und Arbeitgebern mehr Flexibilität.

Wegfall des finanziellen Anreizes für Arbeitgeber

Zwar entfällt der rechnerische finanzielle Anreiz für Arbeitgeber, Arbeitsumfang und Arbeitsentgelt in einer bislang geringfügig entlohnten Beschäftigung so zu erhöhen, dass der Übergangsbereich knapp erreicht wird. Damit wird der Wechsel über die Geringfügigkeitsgrenze in beide Richtungen auch für den Arbeitgeber künftig nicht mehr mit besonderen finanziellen Anreizen oder Hürden versehen sein. Der absolute Arbeitgeberbeitrag bei Erreichen des Übergangsbereichs erhöht sich mit steigendem Lohn dann jedoch unterproportional.

Schon bislang vermeiden einige, besonders kleinere Arbeitgeber sozialversicherungspflichtige Beschäftigung trotz des positiven finanziellen Anreizes. In Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind rund zwei Fünftel aller Beschäftigungsverhältnisse geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. Da die Grenze fortbesteht, verbleiben arbeitgeberseitig auch Fehlanreize, sie nicht zu überschreiten. Bestehende Motive, an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen festzuhalten, werden künftig nicht mehr durch einen finanziellen Gegenanreiz bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze kompensiert. In Konstellationen, in denen die Begrenzung der Arbeitszeit von der Arbeitgeberseite ausgeht, ist daher damit zu rechnen, dass der Wechsel in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nicht erleichtert wird. Damit könnte sich das Ziel, Anreize für die Aufstockung der Arbeitszeit zu schaffen, ins Gegenteil verkehren. Jedoch wird der Übergang künftig für Beschäftigte und Arbeitgeber insgesamt unkomplizierter und attraktiver. Arbeitgeber, die an einer Ausweitung bestehender Beschäftigungsverhältnisse interessiert sind, werden dies künftig häufiger umsetzen können, weil auch mehr Beschäftigte diesen Wunsch teilen werden.

Arbeitsmarkt- und Gleichstellungseffekte

Die Geringfügigkeitsgrenze nach bisherigem Recht hat zur Folge, dass sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse durch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden, indem potenzielle Vollzeitverhältnisse in mehrere geringfügig entlohnte Teilzeitarbeitsverhältnisse aufgesplittet werden. In Wirtschaftszweigen, in denen der Bedarf an Arbeitskraft pro Zeiteinheit für Vollzeitverhältnisse nicht ausreicht und der Arbeitsbedarf schwankt, ist es unattraktiv, aus einer geringfügigen Beschäftigung in den Übergangsbereich zu wechseln. Insbesondere mehrfache Wechsel suchen Beschäftigte und Arbeitgeber zu vermeiden.

Minijobs bilden – anders als erhofft – keine Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und verdrängen nach aktuellen Erkenntnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bis zu 500.000 sozialversicherungspflichtige Stellen. In einzelnen Branchen beklagen sich Beschäftigte zunehmend darüber, dass überhaupt keine reguläre Beschäftigung mehr angeboten wird. Minijobs sind dort – zu großen Teilen vor allem im Handel – erklärtes Geschäftsmodell. Im Einzel- und Versandhandel arbeiten 3,1 Millionen Beschäftigte – davon sind zwei Drittel weiblich. 40 Prozent davon sind nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Bei einer Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze wird der Druck auf die Beschäftigten weiter zunehmen. Mit Blick auf die Flexibilisierungswünsche (Ladenöffnungszeiten) der Unternehmen tragen die Beschäftigten die Kosten. Ihnen wird oftmals keine reguläre Beschäftigung und keine Vollzeitbeschäftigung angeboten. So können sie von



den Unternehmen, oft unter Verstoß gegen das Arbeitsrecht, flexibler eingesetzt werden, jedoch auf Kosten der Planungssicherheit der Beschäftigten.

Zudem wird Fachkräftepotenzial gebunden. Bislang ist rund ein Fünftel aller geringfügig entlohnten Beschäftigten für die derzeit ausgeübte Tätigkeit überqualifiziert. Würden alle Hindernisse dafür entfallen, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse aufzunehmen, wäre zu erwarten, dass einige von ihnen nicht nur innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse die Arbeitszeit verlängern, sondern stattdessen eine andere, qualifikationsgerechte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen. Dieser Effekt könnte dazu beitragen, Fachkräfte zurückzugewinnen und vor allem das Fachkräftepotenzial von gut ausgebildeten Frauen auszuschöpfen.

Geringfügige Beschäftigung hat auch negative Auswirkungen auf die Arbeitsmarktperspektiven und die soziale Sicherung insbesondere von Frauen, die sich aufgrund der bestehenden Anreizstrukturen häufig für eine ausschließlich geringfügige Beschäftigung oder eine Kombination aus sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung entscheiden. Dadurch werden die falschen Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit gesetzt. Vergleichbare Wirkungen bestehen auch im Übergangsbereich und würden durch die Regelungen des Gesetzentwurfs noch verstärkt. So setzt die auf 1.600 Euro erhöhte Grenze des Übergangsbereichs Fehlanreize für Teilzeitbeschäftigte, die Arbeitszeit zu begrenzen.

Würde die Geringfügigkeitsgrenze beseitigt, wären erhebliche positive Arbeitsmarkt- und Gleichstellungseffekte zu erwarten. Der Gesetzentwurf schöpft dieses Potenzial jedoch nicht voll aus, sondern beschränkt sich darauf, den Belastungssprung für Beschäftigte bei den Sozialversicherungsbeiträgen abzumildern. Die Geringfügigkeitsgrenze als solche bleibt bestehen. Die möglichen positiven Effekte werden dadurch deutlich abgeschwächt. Dem Anspruch des Koalitionsvertrags, zu verhindern, dass Minijobs „als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden“, wird der Gesetzentwurf nicht gerecht. Vielmehr verschärft er die prekäre Situation vieler Frauen, indem er die Verdienstgrenze erweitert und sie damit in die geringfügige Beschäftigung drängt.

Hinsichtlich des Nettoentgelts bleibt der Übergang in die volle Steuerpflicht bestehen. Beschäftigte, die die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, können daher durch die Steuer mit Nettoentgelteinbußen konfrontiert sein. Dies gilt insbesondere, wenn der Minijob als Nebenjob (Steuerklasse VI) oder als ehelicher Zuverdienst (Steuerklasse V) ausgeübt wird und die Arbeitszeit nur in geringem Umfang erhöht würde. Sofern, wie der Koalitionsvertrag es vorsieht, die Steuerklasse V abgeschafft werden sollte, wird dieser Effekt teilweise abgemildert, jedoch ist keine entsprechende Regelung im Gesetzentwurf enthalten. Es wäre daher drin-



gend geboten, das Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag, die Steuerklassen III/IV abzuschaffen, auch zeitnah – das heißt noch 2022 – umzusetzen, damit im neuen Steuerjahr bereits die Neuregelung greifen kann. Außerdem wird die Differenz der Besteuerung durch die unterschiedlichen Abzüge für Vorsorgeaufwendungen im Lohnsteuerabzugsverfahren zur Jahreseinkommenssteuer durch den abgesenkten Beitrag im Übergangsbereich künftig noch größer. Dadurch sind höhere Steuernachforderungen beziehungsweise niedrigere Steuererstattungen zu erwarten. Um diese Anreize und negativen Rückwirkungen zu beseitigen, bedarf es einer einheitlichen Lösung für Sozialversicherung und Einkommenssteuer.

Nicht zu unterschätzen ist ferner die psychologische Komponente der Geringfügigkeitsgrenze. Diese hat sich über viele Jahre als Schwelle etabliert, die nicht überschritten werden sollte. Selbst Informationsmaterialien formulieren teils, dass diese Schwelle nicht überschritten werden dürfe oder eine Obergrenze darstelle. Auch Arbeitgeber, die aus eigenen Interessen heraus geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umwandeln möchten, haben eine Motivation, diese Betrachtungsweise zu stützen. Es ist daher zu erwarten, dass die potenziell positiven Arbeitsmarkteffekte noch schwächer ausfallen, als es das verbleibende Maß des Nettoentgeltverlustes bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze erwarten lässt.

Anders als der Gesetzentwurf beseitigt das DGB-Modell die Auswirkungen der Geringfügigkeitsgrenze vollständig. Weder auf der Ebene der Sozialversicherungsbeiträge noch auf der Ebene der Einkommenssteuer tritt ein Belastungssprung auf, und auch die arbeitgeberseitige Verwaltung des Beschäftigungsverhältnisses würde vereinheitlicht. Der vorgeschlagene Sozialversicherungs-Entlastungsbetrag behindert nicht die Ausweitung der Arbeitszeit, weil auch unter Berücksichtigung des Entlastungsbetrags jede Erhöhung des Bruttoentgelts auch das Nettoentgelt steigert. Schließlich entfällt auch der psychologische Negativeffekt, weil die Grenze im Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ihre Bedeutung verliert. Der DGB erwartet deshalb von einer Reform des Übergangsbereichs, dass sie nicht auf halbem Weg stehen bleibt.

Unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV bestimmt bislang, eine geringfügige Beschäftigung liege vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteige. Das Merkmal der „Regelmäßigkeit“ wird bislang durch die Geringfügigkeits-Richtlinien von GKV-Spitzenverband, DRV Bund, DRV Knappschaft-Bahn-See und Bundesagentur für Arbeit konkretisiert. Der Gesetzentwurf kodifiziert die Regelung des unvorhergesehenen Überschreitens und verändert sie dabei inhaltlich. Anders als noch der Referentenentwurf stellt



der Gesetzentwurf der Bundesregierung nicht mehr auf Einmalzahlungen ab, sondern erfasst jegliche Konstellationen mit unvorhersehbar schwankendem Arbeitsentgelt.

Bislang war ein dreimaliges Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze unschädlich, ein häufigeres Überschreiten nur dann, wenn das 12-fache der Geringfügigkeitsgrenze im Jahr nicht überschritten wurde. Waren bereits in die Prognose für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gelegentliche Überschreitungen einkalkuliert, durfte das 12-fache der Geringfügigkeitsgrenze im Jahr ebenfalls nicht überschritten werden.

Künftig soll es unschädlich sein, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Damit kann das jährliche Arbeitsentgelt das 14-fache der Geringfügigkeitsgrenze erreichen. Die Neuregelung schafft Rechtssicherheit und grenzt zugleich das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ein. Somit wird eine klare gesetzliche Höchst Einkommensgrenze für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gezogen. Allerdings ist der Rahmen mit dem 14-fachen der Geringfügigkeitsgrenze recht weit gesetzt. Für einige der bisherigen Fallgruppen wird der Rahmen enger gezogen, für andere hingegen ausgeweitet. Der Anwendungsbereich der Sonderregelungen zu geringfügig entlohnter Beschäftigung, der ohnehin durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ausgedehnt wird, reicht dadurch noch weiter.

Außerdem stellt sich die Frage, warum es möglich sein soll, die Geringfügigkeitsgrenze zu überschreiten, wenn der Übergang künftig gleitend ausgestaltet wird. Es wäre konsequenter, jegliche Nettoentgeltverluste bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu vermeiden, als Ausnahmen für die Geringfügigkeitsgrenze zu regeln. Sofern dennoch Überschreitungen zugelassen werden, ist es zweckmäßig, nicht auf das Kalenderjahr abzustellen. Würde das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze kalenderjahresbezogen begrenzt, entstünden zum Jahreswechsel Fehlanreize. Der Bezug auf ein gleitendes Zeitjahr im Gesetzentwurf vermeidet solche Effekte. Der Klarstellung halber wäre eine Legaldefinition des gleitenden Zeitjahres zu erwägen, wonach es sich bei dem Zeitjahr um den Abrechnungsmonat und die 11 vorhergehenden Monate handelt.

2.4. Art. 7 Nr. 6, Art. 6 Nr. 5, Art. 8 Nr. 1, Art. 9 Nr. 10 – Bestandsschutz

Beschäftigte, die am Tag vor Inkrafttreten des Gesetzes versicherungspflichtig beschäftigt waren und nach neuem Recht geringfügig beschäftigt wären, sollen in der gesetzlichen Arbeitslosen- und Krankenversicherung bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig bleiben, solange das Arbeitsentgelt 450 Euro monatlich übersteigt. Sie können sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien lassen. Dieser Bestandsschutz ist notwendig, doch reicht eine Übergangsfrist von einem Jahr und vier Monaten nicht aus. Da in etwa drei Viertel



aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse nicht länger als drei Jahre dauern, wäre eine Übergangsfrist in der Größenordnung von fünf Jahren angemessen. Außerdem fehlt eine Regelung für Fälle, in denen das Arbeitsentgelt ausnahmsweise 450 Euro monatlich unterschreitet, denn wird die Grenze unterschritten, lebt die Versicherungspflicht nicht wieder auf. Ein gelegentliches Unterschreiten der Grenze von 450 Euro monatlich sollte daher nicht zum Verlust der Versicherungspflicht führen.

Nicht vorgesehen ist eine Bestandsschutzregelung für künftige Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze. Da die Interessenlagen vergleichbar sind, ist diese Ungleichbehandlung nicht nachzuvollziehen, zumal bei künftigen Erhöhungsschritten bereits weitaus geringere Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze zum Verlust des Sozialversicherungsschutzes führen werden.

2.5. Auswirkungen auf den Hinzuverdienst zu Erwerbsminderungsrenten

Wird die Geringfügigkeitsgrenze erhöht und dynamisiert, wirkt sich dies auch auf Hinzuverdienstgrenzen aus. Der Gesetzentwurf passt deshalb die Hinzuverdienstgrenzen nach §§ 27a Abs. 2 Nr. 2 und 27b Abs. 2 Nr. 1 ALG für volle Erwerbsminderungsrenten und vorzeitige Altersrenten der Landwirtschaftlichen Alterskasse an, die bislang bei 450 Euro monatlich lagen. Doch vergleichbare Interessenlagen bestehen auch bei Hinzuverdienstgrenzen, die bislang oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze liegen, aber künftig unterhalb dieser Grenze liegen werden. Das betrifft Erwerbsminderungsrenten nach dem SGB VI sowie Knappschaftsausgleichsleistungen.

Durch künftige Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns könnte infolge der Neuregelung das Arbeitsentgelt, das im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erzielt werden kann, die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro überschreiten. Bereits 12 mal 520 Euro ergibt einen Verdienst von 6.240 Euro. Künftig darf im Jahr – ausnahmsweise – bis zum 14-fachen der 520 Euro, also 7.280 Euro im Minijob verdient werden. Spätestens jedoch mit einer weiteren Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze um ein Prozent würde eine geringfügige Beschäftigung mit einem regelmäßigen Verdienst an der Entgeltgrenze die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro nach § 96a Abs. 1c Nr. 3 SGB bei Renten wegen voller Erwerbsminderung sowie bei Knappschaftsausgleichsleistungen (§ 239 SGB VI) überschreiten. In der Vergangenheit führte eine über der Hinzuverdienstgrenze liegende Geringfügigkeitsgrenze regelmäßig zu Irritationen, da die Versicherten davon ausgingen, dass ein Minijob neben der Rente möglich sei. Es ist deshalb dringend geboten – unabhängig von der generellen Debatte um die Hinzuverdienstgrenzen – die Hinzuverdienstgrenze zumindest hier entsprechend als Vielfaches der Geringfügigkeitsgrenze festzulegen.



3. Elektronische Arbeitszeiterfassung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren, dass die geplanten umfassenden Pflichten zur Arbeitsaufzeichnung, die der Referentenentwurf in Aussicht gestellt hatte, nicht in den Kabinettsentwurf übernommen wurden. Bereits der Referentenentwurf blieb hinter den gewerkschaftlichen Forderungen zurück, umso enttäuschender ist es, dass das Kabinett nun einen grundsätzlichen Rückzieher macht und die Standards nicht an das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft angeglichen werden.

Die im Referentenentwurf vorgesehene Pflicht zur Arbeitszeitdokumentation hätte die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten besonders anfälligen Branchen betroffen. Diese Initiative war richtig und notwendig, da eine digitale Arbeitszeiterfassung die häufigste Art und Weise von Schwarzarbeit hätte unterbinden können. Diese besteht häufig darin, Beschäftigte offiziell nur in Teilzeit beim Finanzamt und den Systemen der sozialen Sicherheit anzumelden. Der Rest wird „schwarz“ gearbeitet, mit erheblichem Schaden für den Fiskus, die Sozialversicherung sowie nicht zuletzt für die tariflichen Sozialkassen. Wirksame Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit der Zollverwaltung sind ohne manipulationssichere Aufzeichnungen in Echtzeit nicht möglich – zu fälschungsanfällig ist das derzeitige System die Arbeitsaufzeichnung erst rückwirkend mit einer Wochenfrist zu erstellen.

Diesen Missständen hat der Referentenentwurf versucht entgegen zu treten. Er hat überdies richtigerweise festgestellt, dass die digitale Aufzeichnungspflicht nicht nur die Kontrollen effektiver gestaltet, sondern auch die Arbeitgeber dauerhaft entlastet. Diese Annahme bestätigt beispielsweise ein Blick auf die Bauwirtschaft. Diese Annahme bestätigt beispielsweise ein Blick ins Handwerk. Dort gibt es bereits ein breites Spektrum von Anbietern digitaler Arbeitszeiterfassungssysteme, die eine erhebliche Verwaltungsvereinfachung darstellen. Nicht zuletzt führt die Digitalisierung zu einer geringeren Fehleranfälligkeit in der Lohnbuchhaltung und Weiterverarbeitung der Daten. Umso weniger nachvollziehbar ist es für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass vor diesem Hintergrund dem pauschalen Wunsch der Arbeitgeberseite nachgegeben wurde und die Initiative wieder zurückgenommen wurde.

Nicht unerwähnt darf bleiben, dass bereits der Referentenentwurf aus gewerkschaftlicher Sicht nur unzureichend ausgestaltet gewesen ist. So war es insbesondere nicht nachvollziehbar, warum die Vorschriften in § 6 Abs. 2 GSA Fleisch (Erfassung der Vor- und Nachbereitungszeiten, insbesondere Rüst-, Umkleide- und Waschzeiten) nicht ebenfalls übernommen werden sollten. Diese wurden auf der Grundlage der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung implementiert, weil es in der Praxis nicht unüblich ist, entgegen der bestehenden Rechtslage fremdnützige Vor- und Nachbereitungshandlungen nicht aufzuzeichnen und sie dementsprechend auch nicht oder jedenfalls nicht hinreichend zu vergüten (vgl. BT-Drs. 19/25141 S. 29). Das ist nach der Erfahrung der Gewerkschaften kein Spezifikum der Fleischwirtschaft,



sondern betrifft sämtliche vom MiLoG, dem AEntG und dem AÜG erfassten Einsatzbereiche. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weisen vor diesem Hintergrund erneut darauf hin, dass der Europäische Gerichtshof am 14. Mai 2019 (Rs. C-55/19, CCOO) entschieden hat, dass aus dem Unionsrecht eine Pflicht aller Arbeitgeber erwächst, ein verlässliches, objektives und zugängliches Zeiterfassungssystem einzurichten, mit dem jede Arbeitszeitstunde aller Beschäftigten erfasst werden kann. In einer erneuten Gesetzesnovellierung müssen diese Punkte daher unbedingt aufgegriffen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren ebenso, dass auch die angedachte Pflicht des Arbeitgebers zur Übermittlung der Arbeitszeitaufzeichnung nicht umgesetzt wird. Auch wenn es bei der bisherigen Regelung der Art und des Zeitpunkts der Aufzeichnungen bleibt, so könnte der Arbeitgeber dennoch verpflichtet werden diese Aufzeichnung mit Ablauf des Abrechnungszeitraums an die Beschäftigten zu übermitteln. Auch wäre die durch Referentenentwurf vorgesehene Verpflichtung über den jeweils anwendbaren Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz, dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dem Arbeitnehmerentsendegesetz zu informieren ein Gewinn für die Beschäftigten gewesen. Dadurch wären die Beschäftigten einerseits in die Lage versetzt worden, die erfassten Arbeitszeiten zu überprüfen, ohne dass sie sich dazu zunächst an den Arbeitgeber wenden müssten. Andererseits könnten sie auch überprüfen, ob das Arbeitsentgelt auf Basis der erfassten Arbeitszeiten und des einschlägigen Mindestlohns korrekt berechnet wurde.

So bleibt es auch in diesem Bereich beim unzureichenden Schutz der Beschäftigten. Die ohnehin grundsätzlich zur Durchsetzung ihrer Rechte schwierige Darlegungs- und Beweislast hätte durch die geplanten neuen Regelungen zur Arbeitszeitdokumentation und Informationspflicht zumindest teilweise zugunsten der Beschäftigten abgefedert werden können. Diese Hoffnung macht der Kabinettsentwurf zunichte, womit er hinter dem im Koalitionsvertrag gesteckten Ziel der effektiven Rechtsdurchsetzung weit zurückbleibt.

4. Berufsausbildung in Teilzeit (Art. 3)

Die in Artikel 3 genannten Änderungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG) betreffen die Regelungen zur Teilzeitberufsausbildung, die mit der Novelle des BBiG im Jahr 2019 ausgeweitet wurden. Bei einer Teilzeitberufsausbildung verlängert sich die Gesamt-Ausbildungsdauer gemäß der Kürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit. Für die Ausbildungszeit, die über die in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer hinausgeht, sollen kein weiterer Anstieg der Ausbildungsvergütung notwendig sein, wie er in § 17 Absatz 1 Satz 2 BBiG festgehalten ist.



Aus Sicht des DGB gibt es keine Notwendigkeit für eine solche Regelung. Uns sind keine besonderen Probleme bei der Zahlung der Ausbildungsvergütungen von Teilzeitauszubildenden für den Zeitraum der verlängerten Berufsausbildung bekannt. Es ist aus unserer Sicht deshalb in Frage zu stellen, ob die im Gesetzentwurf vorgelegte Begründung (S. 29) eines Schutzes von Auszubildenden wirklich stichhaltig ist. Damit verbunden stellt sich die Frage, wovon Auszubildende mit dieser Regelung eigentlich geschützt werden sollen. Die Begründung bezieht sich lediglich auf das Zusammentreffen von Teilzeitausbildung und Mindestausbildungsvergütung, erfasst aber die Vergütung von allen Ausbildungen in Teilzeit.

Der jährliche Anstieg der Ausbildungsvergütungen in § 17 Absatz 1 Satz 2 soll abbilden, dass Auszubildende im Laufe der Ausbildungszeit kontinuierlich Kompetenzen erlangen, sich im Betrieb einbringen und dadurch zu einer höheren Produktivität beitragen. Deshalb ist es gerechtfertigt, dass ihre Vergütung in jedem Ausbildungsjahr steigt. Bei Teilzeitberufsausbildungen wird nur die tägliche/wöchentliche Ausbildungszeit im Betrieb gekürzt. Die Berufsschulen besuchen diese Auszubildenden meist im regulären Umfang, da aufgrund der Anzahl von Teilzeitauszubildenden keine speziellen Klassen eingerichtet werden. Sachlich wäre eine höhere Vergütung bei Teilzeitauszubildenden im Verlängerungszeitraum deshalb durchaus begründet, da sie sich im Verlängerungszeitraum in aller Regel durchgehend im Betrieb befinden und nicht mehr die Berufsschule besuchen. Sie sind damit für den Betrieb produktiver und tragen deutlich mehr zur Wertschöpfung bei, als dies in der Vergütung zum Ausdruck kommt.

Die vorgesehene Ergänzung im Gesetzentwurf ist darüber hinaus für eine Klarstellung nicht geeignet. In der Rechtsprechung des BAG besteht dahingehend Rechtssicherheit, dass auch bei Verlängerung der Ausbildungsdauer im Einzelfall kein Anspruch auf eine höhere Ausbildungsvergütung besteht, wenn die in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgegebene Ausbildungsdauer überschritten werden sollte. Die Formulierung der vorgeschlagenen Ergänzungen vermittelt zudem den Eindruck, der Gesetzgeber wünsche, dass im Zeitraum der Verlängerung der Ausbildung die Vergütung keinesfalls erhöht wird. Die gewählte Formulierung sendet damit auch ein Signal an die Tarifvertragspartner, keine Regelungen für eine höhere Vergütung im Verlängerungszeitraum zu treffen, auch wenn dies selbstverständlich zulässig und sachlich begründet ist. Anderweitige, für die Auszubildenden günstigere Regelungen in Tarifverträgen oder durch Vereinbarungen zwischen Ausbildenden und Auszubildenden im Ausbildungsvertrag sind derzeit möglich und sollten auch in Zukunft möglich bleiben.

Eine dringliche Klarstellung wäre dagegen hinsichtlich der Zählung von Ausbildungsjahren bei Teilzeitberufsausbildungen notwendig, die schon bei Einführung der jetzigen Regelung



hätte erfolgen sollen. Das BBiG macht keine eindeutige Aussage, wie bei einer Verlängerung der Ausbildungsdauer – wie z.B. hier im Rahmen einer Teilzeitberufsausbildung – der Zeitpunkt für den jährlichen Anstieg der Ausbildungsvergütung zu bestimmen ist. Es gibt keine Legaldefinition des Begriffs „Ausbildungsjahr“. Dadurch entsteht Unsicherheit bei Auszubildenden und Teilzeitauszubildenden, in welchem Ausbildungsjahr sich letztere eigentlich befinden.

5. Gleichstellungsscheck

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, bestehende und künftige Gesetze in einem strukturierten Checkverfahren zu überprüfen mit dem Ziel, die Gesetzesfolgen auch aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive zu bewerten und entsprechend im Gesetz zu berücksichtigen.

Deswegen ist es positiv hervorzuheben, dass in den vorliegenden Gesetzentwürfen die gleichstellungspolitischen Auswirkungen geprüft und damit der Forderung nach der Anwendung eines Gleichstellungs-Checks nachgekommen wurde.

Scharf zu kritisieren ist jedoch, dass die Prüfung im Gesetzentwurf zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung unzureichend erfolgte. Die positiven Auswirkungen durch die Abmilderung der Abbruchkante im Übergang vom Minijob in ein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wird im Rahmen der Prüfung aufgegriffen, jedoch mangelt es an einer vollständigen Folgenabschätzung. Diese würde unweigerlich zu dem Ergebnis kommen, dass trotz neuer Übergangsregelungen, die Grenzkosten – wenn auch in abgemilderter Form – und damit die Teilzeitfälle von Frauen bestehen bleiben. Zudem wird außer Acht gelassen, dass ein Großteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten Frauen ist, die weiterhin ohne soziale Absicherung und existenzsicherndes Einkommen auskommen müssen. Vielmehr werden mit der Anhebung bzw. Dynamisierung der Verdienstgrenze noch mehr Frauen in prekäre Beschäftigung gedrängt, die ihrer eigenständigen Existenzsicherung nachweislich im Weg steht – bei der Entlohnung, der beruflichen Weiterentwicklung, der Rente und hinsichtlich der Absicherung im Fall von Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit.

Deswegen muss eine konsequente und lückenlose Folgenabschätzung angewendet werden und in Folge die entsprechenden Änderungen im Gesetz Anwendung finden.