

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum  
Entwurf eines Gesetzes der FDP-Bundestagsfraktion

## Entwurf eines Gesetzes zur Dynamisierung der Verdienstgrenzen der geringfügigen Beschäftigung

14.11.2018

### Zusammenfassung:

Die FDP hat vorgeschlagen, die Einkommensgrenze für die sogenannten Minijobs zu dynamisieren und an die Entwicklung des Mindestlohnes zu koppeln.

Die weitere Ausweitung der Minijobzone wird den Fachkräftemangel am deutschen Arbeitsmarkt weiter verschärfen. Der Vorschlag ist ökonomisch falsch, arbeitsmarktpolitisch schädlich und gesellschaftspolitisch rückständig.

Anstatt die Minijobzone weiter auszuweiten und damit weitere 500.000 Menschen zusätzlich zu Minijobbern zu machen, sollte die Bundesregierung und der Deutsche Bundestag eine Exit-Strategie entwickeln, damit in einer Übergangszeit die Minijobs vollständig in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Die Minijobs sind die Hauptursache dafür, dass die Erwerbstätigkeit von Teilzeitbeschäftigten – vor allem Frauen – deutlich unter dem europäischen Durchschnitt zurückbleibt. Wenn die Anreize verändert würden und es gelingen würde zum europäischen Spitzenland in der Beschäftigung von Frauen aufzuschließen, würden 890.000 Vollzeitarbeitsplätze bzw. Vollzeit-äquivalente entstehen.

### Im Einzelnen:

In zahlreichen Studien ist nachgewiesen, dass die besondere Anreizstruktur für Minijobs ein Verharren in dieser Beschäftigung begünstigt. Vor allem ist es unattraktiv, die Arbeitszeit in höhere Teilzeit auszuweiten. Die Anreizstruktur führt zu einer „Minijobmauer“, die nur schwer zu überwinden ist. Dies verstärkt den Fachkräftemangel z. B. im Reinigungsgewerbe und der Gastronomie.

Der vorliegende Gesetzentwurf verfolgt das Ziel der Armutsvermeidung und wirtschaftlichen Teilhabe von geringfügig Beschäftigten.

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Arbeitsmarktpolitik

**Johannes Jakob**  
Abteilungsleiter

johannes.jakob@dgb.de

Telefon: 030 24060-399  
Telefax: 030 24060-771

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Dieses wird jedoch durch eine Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze nicht erreicht, da geringfügig Beschäftigte weder einen eigenständigen Sozialversicherungsschutz erhalten, noch ein existenzsicherndes Einkommen erzielen. Die Fehlanreize führen dazu, dass Minijobs einen hohen „Klebeffekt“ haben. Dies ist auch eine Ursache für die hohen Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Frauenrenten sind (im Westen) nur halb so hoch, wie die Renten der Männer. In keinem europäischen Land ist diese geschlechtsspezifische Rentenlücke größer als in Deutschland.

Vor dem Hintergrund, dass sich das Erwerbspersonenpotenzial bis 2030 um rund 3,6 Millionen Personen verringern wird (Bundesagentur für Arbeit 2015), ist es angesichts von Fachkräftengpässen dagegen zielführender, Minijobbende entsprechend ihrer Qualifikation und Arbeitszeitwünsche eine echte, sozial abgesicherte Teilhabe am Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### **Fachkräftepotenziale erschließen**

Geringfügig Beschäftigte bieten ein erhebliches Fachkräftepotenzial, welches aufgrund von qualifikationsfremdem Einsatz ungenutzt bleibt. Von den 3,1 Millionen geringfügig Beschäftigten der arbeitsmarktrelevanten Gruppe (25-64-Jährige) haben rund 80 Prozent einen beruflichen oder akademischen Abschluss. Dennoch üben insgesamt 34 Prozent dieser geringfügig Beschäftigten lediglich eine Helfertätigkeit aus (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015).

Besonders gravierend ist, dass geringfügig Beschäftigte vorwiegend in Berufen mit Fachkräftengpässen arbeiten. So verfügen 86 Prozent der Minijobbenden in den Gesundheits-, Sozial- und Lehrberufen über einen Abschluss. Von den geringfügig Beschäftigten HelferInnen im Erzieherbereich verfügen zudem 40 Prozent über einen qualifizierten Berufsabschluss (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015). Doch anstatt eine eigenständige, existenzsichernde Beschäftigung ausüben zu können, sind diese Beschäftigten dem Risiko des Klebeffektes und der Entwertung der erworbenen Qualifikation ausgesetzt (Brülle 2013). Dabei kann ein qualifikationsgerechter Einsatz von geringfügig Beschäftigten essentiell zur Verringerung der Fachkräftelücke beitragen.

Eine Verringerung der Fachkräftelücke kann auch durch die Berücksichtigung der Arbeitszeitwünsche von geringfügig Beschäftigten erreicht werden. Etwa die Hälfte der MinijobberInnen wünscht sich eine Ausweitung der Arbeitszeit (Stegmaier et al 2015), jedoch sind geringfügig Beschäftigte die Personengruppe, mit der geringsten Wahrscheinlichkeit, in eine reguläre Vollzeitbeschäftigung überzugehen (Brülle 2013).

In der arbeitsmarktrelevanten Gruppe der geringfügig Beschäftigten (25-64-Jährige) würden rund zwei Drittel der Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten, was einem Potenzial von bis zu 800.000 Vollzeitstellen entspräche (Wanger 2011). Im EU-weiten Vergleich weist Deutschland zwar eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung auf, liegt allerdings mit rund 19 Wochen-

stunden im unteren Viertel (Eurostat 2014). Eine Angleichung zum EU-Spitzenreiter Schweden, mit 24 Wochenstunden, käme einem Potenzial von 890.000 Vollzeitäquivalenten gleich.

Der Fachkräftemangel der durch Fehlanreize verschärft wird, hat inzwischen dazu geführt, dass z .B. der Verband der Gebäudereiniger die Abschaffung der Minijobs als besondere Arbeitsform fordert. „Die Minijobs seien unflexibel und teuer, er würde es gerne sehen, wenn die Minijobs wieder abgeschafft werden“, sagte der Geschäftsführer des Verbandes Johannes Bungart dem Recherchenetzwerk CORRECTIV.

Allein in Baden-Württemberg würde eine Ausweitung der Arbeitszeit ein Potenzial von 43.000 Beschäftigten in den Mangelberufen der Gesundheit, Gebäudetechnik, sowie in den Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen bedeuten (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg 2017). Dazu bedarf es sowohl einer intensiven Beratung der Beschäftigten, als auch einer Verbesserung der Rahmenbedingungen, sei es durch ein lückenloses Betreuungsangebot, oder durch familien- und pflegekompatible Arbeitsbedingungen.

Der vorliegende Gesetzesentwurf dagegen würde dazu führen, dass rund eine halbe Millionen heute noch regulär Beschäftigte in Minijobs gedrängt werden, und somit von einer existenzsichernden Arbeitsmarktteilhabe ausgeschlossen werden (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017). Diese Personen erzielen heute ein Einkommen zwischen 450 und 550 Euro. Zudem würde eine Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze den Fachkräftemangel erheblich verschärfen. Schon bei der Einführung der Minijobs im Jahre 2003 hat der DGB die Anhebung der damaligen Einkommensgrenzen kritisiert und vor den negativen Folgen gewarnt. Genau diese sind jetzt eingetroffen. Dennoch kommt ständig der Ruf, die Grenzen weiter anzuheben. Der eingeschlagene Weg war schon damals falsch, eine Anhebung in einer Zeit der prosperierenden Wirtschaft und des Fachkräftemangels ist heute noch weniger vertretbar.

### **Echte Entlastung der Beschäftigten durch den Arbeitnehmer- Entlastungsbeitrag**

Eine Entlastung niedriger Einkommen ist notwendig und sinnvoll. Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis ist allerdings ohnehin nicht existenzsichernd, somit sind Minijobbende entweder auf ergänzende Grundsicherungsleistungen oder auf Unterhaltsleistungen von Angehörigen angewiesen. Bei einer Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze haben sie im ersten Fall keinen Vorteil, da die Einkommensanrechnung für SG-II-Leistungen unverändert bleibt. Im zweiten Fall profitieren auch Haushalte mit insgesamt hohem Einkommen von einer Entlastung.

Eine Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze ist daher weder arbeitsmarkt- noch sozialpolitisch sinnvoll. Dieses Konzept entzieht der Sozialversicherung Einnahmen zulasten der übrigen BeitragszahlerInnen, überwiegend mit unteren und mittleren Einkommen. Zudem werden weder Anreize für mehr Beschäftigung gesetzt, noch Haushalte mit geringen Einkommen wirkungsvoll entlastet.

Der DGB hat alternativ zur Anhebung der Midijobzone auf 1.300 Euro das Konzept des Arbeitnehmer-Entlastungsbetrages vorgeschlagen. Dieser Vorschlag entlastet Haushalte von Geringverdienern durch einen Steuerzuschuss. So könnten diese Haushalte beispielsweise einen jährlichen Zuschuss von 1.200 Euro bekommen, der mit dem Steuervorteil verrechnet wird, der sich aus der Abzugsmöglichkeit der Sozialbeiträge ergibt. Bei steigendem Einkommen würde sich der Vorteil dadurch langsam verringern, um dann bei höheren Einkommen auszulaufen. Alleinstehende würden somit bis zu einem jährlichen Einkommen von 26.500 Euro entlastet, bei Ehepaaren, die vom Ehegattensplitting profitieren, würde sich die Einkommensgrenze nahezu verdoppeln.

Der Arbeitnehmer-Entlastungsbetrag kann somit eine Abhängigkeit von Grundsicherungsleistungen oder Angehörige verhindern, ohne dass auf Ansprüche der Sozialversicherung verzichtet werden muss. Aus armutspolitischen Gesichtspunkten ist dies daher der zielgenauere Weg. Bei Einführung des Arbeitnehmerentlastungsbetrages könnten parallel die Minijobregelungen auslaufen. Dies würde gezielt Anreize setzen, die Arbeitszeit zu erhöhen und so die Abhängigkeit von staatlichen Sozialleistungen verringern.

#### Quellenverweis:

Brülle, Jan 2013: Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen?

Bundesagentur für Arbeit 2015: BA 2020. Fachkräfte für Deutschland. Zwischenbilanz und Fortschreibung

Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg 2017: Geringfügige Beschäftigung als Fachkräftepotenzial? Arbeitsmarkt Dossier 2017/02

Deutsche Rentenversicherung Bund 2018: Rentenversicherung in Zahlen 2018

Eurostat 2014: Arbeitskräfteerhebung

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015: Beschäftigungsstatistik. Ausschließlich geringfügig Beschäftigte im Alter von 25-64 Jahren. Sonderauswertung für den DGB

Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2017: Monatliche Bruttoarbeitsentgelte ausschließlich kurzfristig, ausschließlich geringfügig und regulär Beschäftigte. Sonderauswertung für den DGB

Stegmaier et al 2015: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

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