

Stellungnahme

zum Entwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
(Stand: 1. Februar 2022)

Stand: 7. Februar 2022



I. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 585 Milliarden Euro jährlich. Im Handelsverband Deutschland (HDE) sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 1. Februar 2022 den Referentenentwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vorgelegt. Kernelement des Entwurfs ist die Anpassung der Verdienstgrenze für eine geringfügige Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) auf 520 Euro pro Monat sowie eine Dynamisierung entsprechend der künftigen Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns. Ferner sieht der Entwurf eine gesetzliche Neuregelung für den Fall eines gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze, eine Anhebung der sogenannten Midijobgrenze auf 1.600 Euro im Monat sowie vor allem auch eine gänzlich neue Verteilung der Beitragslast zulasten der Arbeitgeber beim Midijob vor. Darüber hinaus sollen fortan wesentlich strengere Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung bei geringfügig Beschäftigten (sog. Minijobber) sowie weitere arbeitgeberseitige Pflichten bei der Entgeltabrechnung gelten.

Der HDE begrüßt die Anhebung und die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze. Damit wird eine seit Langem gestellte Forderung umgesetzt. Eine weitergehende Reform der Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung, insbesondere weitere Bürokratie bei der Arbeitszeitaufzeichnung lehnt der HDE hingegen ebenso wie auch die geplante Umverteilung der Beitragslast zu Lasten der Arbeitgeber beim Midijob strikt ab.

II. Grundsätzliche Position des HDE

Der HDE hatte seit Langem eine Anhebung der Verdienstgrenze für geringfügig Beschäftigte sowie eine Dynamisierung dieser Grenze gefordert. Mit dem vorliegenden Entwurf soll diese Forderung nun umgesetzt werden. Minijobber sind für den Einzelhandel trotz eines starken Rückgangs in den letzten Jahren weiter von großer Bedeutung. Minijobs werden nicht nur von Arbeitnehmern ausdrücklich angefragt, sie sind auch für den Arbeitgeber ein wichtiges Instrument zur Füllung von Besetzungslücken durch vermehrte Teilzeitanprüche und etwa um branchentypischen Stoßzeiten und Auftragsspitzen abzufedern. Sollte die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns durch das Mindestloohnerhöhungsgesetz (MiLoEG) ungeachtet der erheblichen Bedenken wie derzeit geplant vom Gesetzgeber weiterverfolgt werden, fordert der HDE aus Praktikabilitätsgründen jedoch ein Inkrafttreten beider Neuregelungen erst mit Wirkung zum 1. Januar 2023.

Die geplante Neuregelung für ein gelegentliches und unvorhergesehenes Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist dagegen abzulehnen, da sie das Instrument der geringfügigen Beschäftigung weiter unnötig einschränkt. Es sollte vielmehr die bisherige Regelung gemäß Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger erhalten und damit nachträgliche Einmalzahlungen sowie Vertretungen im Krank-



heitsfall möglich bleiben. Ebenfalls abzulehnen ist die im Zuge einer Anhebung der Midijobgrenze (Übergangsbereich) geplante Umverteilung zu Lasten der Arbeitgeber bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Die im Entwurf vorgesehene Regelung sanktioniert die im Einzelhandel traditionell häufige Teilzeitbeschäftigung, indem der Arbeitgeberbeitrag im Übergangsbereich sich fortan als Differenz aus dem Gesamtbeitrag und dem stark reduzierten Arbeitnehmerbeitrag ergibt. Damit wird eine arbeitsmarktpolitische Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung vor allem zu Lasten der Arbeitgeber weiterentwickelt. Diese Neuausrichtung ist nicht akzeptabel und zudem nicht von der diesbezüglichen Vereinbarung im aktuellen Koalitionsvertrag gedeckt.

Strikt zurückzuweisen ist auch die geplante Verschärfung bei der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung von geringfügig Beschäftigten. Die Regelungen belasten insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen durch Schaffung neuer Bürokratie und nicht unerheblicher Anschaffungskosten. Für diese Unternehmen bedarf es daher zumindest einer Ausnahmeregelung. Ansonsten droht eine finanzielle und organisatorische Überforderung. Zudem würde diese Regelung auch mobiles Arbeiten von Minijobbern beschränken.

Nicht zuletzt lehnt der HDE auch die Änderungen der Gewerbeordnung ab, soweit diese die Ausweisung von Mindestlöhnen in der Entgeltabrechnung und die Übersendung von Arbeitszeitznachweisen betreffen. Die Änderungen sind überflüssig und führen zu weiteren Zusatzaufwänden für Arbeitgeber in einer Zeit, in der insbesondere ein großer Teil der Unternehmen des Einzelhandels weiter zahlreichen pandemiebedingten Belastungen ausgesetzt ist.

III. Im Einzelnen

Artikel 1 – Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Artikel 1 stellt mit zahlreichen Änderungen im SGB IV den Schwerpunkt des vorgelegten Entwurfs dar. Mit einer Änderung des § 8 SGB IV soll die Geringfügigkeitsgrenze angehoben und dynamisiert werden. Eine weitere Änderung des § 8 SGB IV soll erstmalig die Grenzen eines gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze gesetzlich regeln. Mit Änderung des § 20 SGB IV will der Entwurf den Übergangsbereich (Midijobgrenze) ausweiten und die Beitragslast zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten zu Lasten der Arbeitgeber umverteilen.

Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1, 1a SGB IV-E)

Der Entwurf sieht eine Anhebung und Dynamisierung der Verdienstgrenze für Minijobber zum 1. Oktober 2022 vor. Künftig soll § 8 Abs. 1 SGB IV keinen absoluten Eurobetrag mehr nennen, sondern auf einen neugeschaffenen § 8 Abs. 1a SGB IV verweisen, der eine Formel zur Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze enthält. Grundlage für diese Berechnung soll das monatliche Arbeitsentgelt sein, das bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn erreicht wird. Unter Annahme einer gleichzeitigen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro je Arbeitsstunde (vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn, MiLoEG – Bearbeitungsstand: 21.01.2022 17:01 Uhr) führte die vorgelegte Änderung zu einer Verdienstgrenze in Höhe von dann 520 Euro. Diese Geringfügigkeitsgrenze



würde sich durch etwaige Beschlüsse der Mindestlohnkommission zur Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns später jeweils entsprechend erhöhen. Die Geringfügigkeitsgrenze soll zudem vom BMAS im Bundesanzeiger bekannt gegeben werden.

Der HDE hatte seit Langem sowohl eine Anhebung als auch eine Dynamisierung der Entgeltgeringfügigkeitsgrenze gefordert. Zwar ist die Anzahl der geringfügig Beschäftigten in der Branche in den letzten Jahren immer weiter zurückgegangen. Minijobs sind für den Einzelhandel allerdings weiter von großer Bedeutung, etwa um die branchentypischen Stoßzeiten und Auftragsspitzen abzufedern. Während der Corona-Lockdowns halfen zudem zahlreiche zusätzliche Minijobber, die Versorgungssicherheit im Lebensmitteleinzelhandel zu gewährleisten. Die geringfügige Beschäftigung ist aber auch wegen der zunehmenden Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer durch neue (befristete) Teilzeitanprüche ein wichtiges Instrument bei der Füllung der dadurch vermehrt auftretenden Besetzungslücken. Auch bei den Arbeitnehmern sind Minijobs beliebt und werden zumeist ausdrücklich angefragt. Insbesondere von Arbeitnehmern, die aufgrund ihrer Lebensumstände (bspw. Studium, Pflege, Kinderbetreuung) nicht in der Lage sind, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, oder schlicht um die Rente aufzubessern. Der Vorteil, das Entgelt „brutto für netto“ auszahlen zu können, ist hier regelmäßig das entscheidende Argument, um Beschäftigte für diese Tätigkeiten zu gewinnen. Oft ist der Minijob auch nur die erste Etappe nach einer längeren Phase der Arbeitslosigkeit.

Zuletzt wurde die Verdienstgrenze zum 01. Januar 2013 von 400 auf 450 Euro angehoben. Im Einzelhandel hat dies damals nicht zu einem Anstieg der Minijobber geführt. Im Gegenteil: Der rückläufige Trend setzte sich weiter fort. Regelmäßige Entgelterhöhungen, auch aufgrund eines stetig steigenden gesetzlichen Mindestlohns, haben in der Vergangenheit dazu geführt, dass Minijobber immer weniger Stunden arbeiten können. Damit reduziert sich die Attraktivität der Minijobs nicht nur für Arbeitgeber, sondern auch für Arbeitnehmer deutlich, da diese aufgrund des regelmäßigen Anstiegs der Verbraucherpreise über immer weniger Kaufkraft verfügen. Die Anhebung der Verdienstgrenze bei den Minijobs ist also längst überfällig, insbesondere dann, wenn es tatsächlich zu einer sprunghaften Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns durch das MiLoEG kommen sollte. Nur so kann die Entwertung der Minijobs verhindert werden.

In seiner Stellungnahme zum MiLoEG vom 2. Februar 2022 spricht sich der HDE gegen eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns aus, nur hilfsweise wird ein Inkrafttreten der Mindestlohnerhöhung erst zum 1. Januar 2023 gefordert. Sollte dieser Forderung des HDE eines späteren Inkrafttretens entsprochen werden, böte sich aus Praktikabilitätsgründen auch eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze erst zum 1. Januar 2023 an.

Gelegentliches nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1b SGB IV-E)

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt de lege lata vom Tage des Überschreitens an grundsätzlich keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Nach den Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 26. Juli 2021 führt jedoch ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Arbeitsentgeltgrenze nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist danach ein Zeitraum bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Eine formelhafte Definition für die Unvorhersehbarkeit eines Überschreitens nennen die Geringfügigkeits-Richtlinien nicht. Die Gewährung einer nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden Einmalzahlung (2.2.1.1, S. 34) gilt danach ebenso als unvorhersehbar wie eine Krankheitsvertretung für eine Vollzeitkraft (Beispiel 51a, S. 152).



Mit einem neugeschaffenen § 8 Abs. 1b SGB IV soll das „gelegentlich unvorhersehbare Überschreiten“ der Geringfügigkeitsgrenze fortan gesetzlich ausdrücklich geregelt sein. Gelegentlich soll danach nur noch das Überschreiten in höchstens zwei Kalendermonaten sein. Unvorhersehbar soll ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze künftig nur noch ausnahmsweise aufgrund einer nicht mit Sicherheit zu erwartenden Einmalzahlung sein, d.h. eine Krankheitsvertretung wäre danach in Zukunft nicht mehr als zulässiger Fall erfasst. Als dritte Voraussetzung sieht § 8 Abs. 1b SGB IV-E eine Begrenzung in der Höhe vor. Künftig soll das Einkommen im Kalenderjahr nicht das 14fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze überschreiten dürfen.

Der HDE lehnt die Neuregelung des gelegentlich unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze ab. Zum einen beschränkt die Begrenzung in der Höhe die Möglichkeiten der nachträglichen Gewährung von Sonderzahlungen und Prämien wie Weihnachtsgeld und leistungsorientierter Bezahlung nicht unerheblich. Auch etwaigen Zuwendungen zum Ausgleich besonderer Belastungen während der Corona-Pandemie wären außerhalb der bis Ende März 2022 befristeten Ausnahmeregelung des § 3 Nr. 11a EStG enge Grenzen gesetzt. Zum anderen fällt durch die gesetzliche Regelung ein wichtiger Anwendungsfall der Unvorhersehbarkeit einer Krankheitsvertretung für bis zu drei Kalendermonate weg. Bei der aktuellen Arbeitskräfteknappheit, insbesondere in systemkritischen Teilbranchen wie dem Lebensmitteleinzelhandel und der dazugehörigen Logistik, würde dadurch ein wichtiges Flexibilisierungselement verloren gehen.

Die gesetzliche Regelung benachteiligt zudem tarifgebundene Unternehmen. Da die Tarifverträge üblicherweise neben dem monatlichen Entgelt zusätzliche Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld tarifvertraglich nach einer festgeschriebenen Berechnung vorsehen, ist die Wahrscheinlichkeit als eher gering einzuschätzen, dass das in der Gesetzesbegründung gewählte Beispiel eines Weihnachtsgeldes orientiert am Geschäftsergebnis greift und als unvorhersehbare Einmalzahlung eingestuft werden kann. Tarifgebundene Arbeitgeber werden damit im Ergebnis schlechter gestellt als nicht tarifgebundene Arbeitgeber, die unter Umständen jedes Jahr frei entscheiden, ob sie ein Weihnachtsgeld zahlen oder nicht. Wenn die Tarifbindung und insbesondere die Zahlung eines tariflichen Weihnachtsgeldes gefördert werden soll, böte sich hier also eine erste Gelegenheit, dies zu tun und zumindest tarifliche Sonderzahlungen, wie tarifliches Weihnachts- und Urlaubsgeld, ausdrücklich vom Anwendungsbereich auszunehmen und zudem mehr Kalendermonate mit Überschreitung zuzulassen.

Orientierung an der Jahresgrenze bei schwankendem Arbeitsentgelt

Das Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze beim Minijob darf zukünftig nicht auf nur unvorhersehbare Einmalzahlungen begrenzt werden. So müsste im Gesetz oder zumindest in der Gesetzesbegründung hinreichend deutlich klargestellt werden, dass alternativ auch weiterhin die Orientierung an einer Jahresgrenze zulässig bleibt: Die Umsetzung im Rahmen der derzeitigen Geringfügigkeits-Richtlinien sieht diese Möglichkeit der flexiblen Einhaltung im Rahmen einer Jahresgrenze ausdrücklich vor, soweit schwankendes Arbeitsentgelt besteht (vgl. 2.2.1.2, S. 35). Dabei muss es auch weiterhin bleiben. So ist das schwankende Entgelt im Einzelhandel häufig durch die Auszahlung von Überstunden und/oder Mehrarbeit aufgrund unvorhersehbarer Krankheitsvertretung, aber auch durch die für die Branche typischen Stoßzeiten sowie durch saisonale Schwankungen begründet. Darüber hinaus zeigt gerade die aktuelle Pandemiesituation sehr deutlich, dass über alle Branchen hinweg, insbesondere aber im systemrelevanten Lebensmittelhandel, Überstunden und Mehrarbeit hilfsweise zumindest für eine gewisse Zeit gut als Instrument eingesetzt werden können, um mit eigenem Personal Engpässe und damit mögliche Liefer- und Versorgungsschwierigkeiten abzuwenden.



Anhebung der Midijobgrenze und Umverteilung der Beitragslast (§ 20 Abs. 2, 2a SGB IV-E)

Die Neuregelung des § 20 Abs. 2, 2a SGB IV-E sieht nicht nur eine Ausweitung des sogenannten Übergangsbereichs (Midijobgrenze) von derzeit 1.300 Euro auf 1.600 Euro vor, sondern will auch den aktuell bestehenden „Belastungssprung“ beim Übergang einer geringfügigen zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung beseitigen. Nach geltendem Recht leisten geringfügig Beschäftigte heute bei einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keine Sozialversicherungsbeiträge. Bei einem Entgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze führt die entsprechend einsetzende – wenn auch bereits heute stark reduzierte – Beitragspflicht beim Beschäftigten zu einem zunächst sinkenden Nettogehalt. Mit der Neuregelung soll es zu weiteren Entlastungen der Beschäftigten beim Übergang von einer geringfügigen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung kommen, um Fehlanreize auf Seiten der Beschäftigten aufzulösen. Gleichzeitig soll die Änderung zu einer Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags im unteren Übergangsbereich von derzeit rund 20 Prozent auf künftig 28 Prozent führen. Dieser erhöhte Beitragssatz der Arbeitgeber soll gleitend bis zum Erreichen der neuen Midijobgrenze von 1.600 Euro auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag von rund 20 Prozent abgeschmolzen werden.

Die geplante Änderung zur Umverteilung der Beitragslast zulasten der Arbeitgeber beim Midijob stellt eine klare Abkehr von der bisherigen Systematik dar und ist daher entschieden abzulehnen. Der zugunsten der Beschäftigten abgesenkte und bis zur Grenze von 1.300 Euro ansteigende Sozialversicherungsbeitrag ging bisher als arbeitsmarktpolitische Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weitestgehend zu Lasten der Versichertengemeinschaft. Der Arbeitgeber hatte bei einem konstanten regulären Beitragssatz keinerlei Vorteile innerhalb des Übergangsbereichs, aber auch keine Nachteile im Vergleich zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oberhalb der Midijobgrenze. Mit der geplanten Änderung käme es insgesamt zu einer massiven Anhebung des Arbeitgeberbeitrags innerhalb des Übergangsbereichs, insbesondere aber an dessen unteren Ende. Letztlich würde Teilzeitbeschäftigung in dem Bereich von der Geringfügigkeitsgrenze bis zur Midijobobergrenze von 1.600 Euro aus Sicht der Arbeitgeber deutlich teurer. Nach dem Entwurf würden Arbeitgeber für eine Beschäftigung von Menschen in „kleiner“ Teilzeit sanktioniert. In der Folge wird dadurch die Verteilung von Arbeitszeit insbesondere auf Beschäftigte oberhalb von 1.600 Euro betriebswirtschaftlich attraktiver. Dies ist umso unverständlicher, soweit der Gesetzgeber in den letzten Jahren die Teilzeitansprüche der Arbeitnehmer, insbesondere mit der befristeten Teilzeit, stark ausgeweitet hat. Der Einzelhandel wäre von einem solchen Systemwechsel zudem besonders betroffen, da in der Branche die Teilzeitquote traditionell hoch ist. Diese liegt derzeit bei etwa 67 Prozent. Gründe hierfür sind zum einen die branchentypischen Stoßzeiten und Auftragsspitzen, zum anderen aber auch die vergleichsweise hohe Frauenquote in der Branche. Das große Teilzeitangebot sowie die flexiblen Arbeitszeitmodelle vieler Handelsunternehmen sind eine Stärke der Branche und sprechen wegen einer oft noch traditionell geprägten Rollenverteilung in den Familien nach wie vor hauptsächlich Frauen an. Teilzeit wird in der Praxis von weiblichen Arbeitskräften auch zumeist ausdrücklich gewünscht; Vollzeitstellen sind im Einzelhandel hingegen regelmäßig schwer zu besetzen. Im Koalitionsvertrag haben sich die Ampel-Parteien vorgenommen „Hürden, die eine Aufnahme versicherungspflichtiger Beschäftigung erschweren“ abzubauen und vor allem Minijobs insbesondere für Frauen nicht zur „Teilzeitfalle“ werden zu lassen. Dafür ist die geplante Mehrbelastung der Arbeitgeber beim Midijob jedoch nicht geeignet.

Die geplante Neuregelung ist nicht vom Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition gedeckt und muss im Entwurf gestrichen werden. Viel sinnvoller wäre stattdessen eine Optimierung der Kinderbetreuungsinfrastruktur, insbesondere durch qualitativ hochwertige Kindertagesstätten und einen zügigen Ausbau verlässlicher Ganztagschulen.



Artikel 6 – Änderung des Mindestlohngesetzes (Aufzeichnungspflichten)

Die Änderung von § 17 Abs. 1 MiLoG geht mit erheblichen Zusatzaufwänden für Arbeitgeber einher. Bislang ist bei geringfügig Beschäftigten und bei Beschäftigten in Wirtschaftsbereichen des § 2a SchwarzArbG eine Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens bis zum siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertag vorzunehmen. Diese Regelung wird nunmehr (analog zu der bereits für die Fleischwirtschaft geltenden Sonderbestimmung) dadurch verschärft, dass die Aufzeichnung bezüglich des Arbeitsbeginns unmittelbar bei Arbeitsaufnahme, bezüglich des Endes und der Dauer der täglichen Arbeitszeit am Tag der Arbeitsleistung vorzunehmen ist. Die Aufzeichnung soll zudem verpflichtend elektronisch und manipulationssicher vorzunehmen sein. Laut Entwurfsbegründung dienen diese neuen Anforderungen dem Bürokratieabbau durch Digitalisierung, da durch die elektronische Form der Arbeitszeitaufzeichnung Kontrollen durch den Zoll effektiver gestaltet und Arbeitgeber dauerhaft entlastet würden.

Arbeitszeiterfassungsvorgaben, die aus besonderen Gründen in der Fleischwirtschaft eingeführt wurden, können nicht allen Arbeitgebern derart kurzfristig auferlegt werden. Der Entwurf unterstellt den Arbeitgebern ganz allgemein ein manipulatives Vorgehen. Darüber hinaus ist auch eine elektronische Aufzeichnung nicht manipulationssicher, insbesondere dann, wenn Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß ein- oder ausstempeln. Zu beachten ist auch, dass Arbeitszeiterfassungssysteme aufgrund allgemeiner technischer Störungen, die nicht in der Sphäre des Arbeitgebers liegen, ausfallen können, so dass eine arbeitstägliche Aufzeichnung technisch nicht garantiert werden kann. Für diese Fälle sieht der Referentenentwurf keine Erleichterungen vor. Der damit verbundene Dokumentations- und mögliche Rechtfertigungsaufwand ist unverhältnismäßig.

Eine tatsächliche Entlastung der Arbeitgeber – wie es der Entwurf behauptet – ist jedenfalls nicht zu erkennen. Vielmehr droht eine erhebliche Mehrbelastung, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen, vor allem durch die Anschaffung der notwendigen Technik und weitere Bürokratie. Dies ist vor dem Hintergrund, dass zahlreiche Unternehmen des stationären Einzelhandels weiter stark unter den wirtschaftlichen Auswirkungen der Corona-Pandemie leiden, besonders gravierend. Es müsse daher in jedem Fall eine Ausnahmeregelung für den Mittelstand eingefügt werden. Entsprechend § 12 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz bietet es sich an, Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten pro Betrieb von den neuen Aufzeichnungspflichten auszunehmen, um Überforderungen finanzieller und organisatorischer Art zu verhindern.

Hinzu kommen rechtliche Fragestellungen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung bei der Einführung eines Arbeitszeiterfassungssystems, die zu weiteren Belastungen führen können. So wäre etwa hinsichtlich der Durchführung einer betrieblichen Mitbestimmung bei Einführung oder Änderung des elektronischen und manipulationssicheren Arbeitszeiterfassungssystems mindestens zu berücksichtigen, dass Unternehmen eine ausreichende Vorlaufzeit von sechs bis neun Monaten zwischen Veröffentlichung und Inkrafttreten des Gesetzes benötigen würden, um eine Arbeitszeiterfassung ggf. mittels Einigungsstelle fristgerecht einführen zu können.

Für den Bereich des mobilen Arbeitens ist die geplante Regelung ohne eine entsprechende technische Ausstattung der betreffenden Mitarbeiter zudem nicht umsetzbar; unzulässig wäre hiernach wohl insbesondere auch eine (nicht elektronische oder nicht manipulationssichere) Meldung der Arbeitszeiten an die Abrechnungseinheit und erst anschließende Übertragung in ein System. Mobiles Arbeiten von geringfügig Beschäftigten würde damit nicht unwesentlich erschwert werden. Diese Tatsache steht im klaren Widerspruch zu der Aussage des Koalitionsvertrags, dass mobiles Arbeiten sogar EU-weit unproblematisch möglich sein soll.



Artikel 11 – Änderung der Gewerbeordnung (Pflichten bei der Entgeltabrechnung)

Die geplante Änderung von § 108 Abs. 1 GewO wird zu weiteren Zusatzaufwänden für Arbeitgeber führen. Die standardisierte (monatliche) Arbeitsentgeltabrechnung müsste nunmehr für alle Mitarbeiter zusätzlich den Hinweis auf die Höhe des auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 MiLoG oder einer auf Grundlage der §§ 7, 7a oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung enthalten. Diese Verpflichtung gilt für alle Arbeitsverhältnisse, d. h. auch für solche Arbeitsverhältnisse, die erheblich über dem Mindestlohn vergütet werden. Insbesondere in diesem Zusammenhang sind außerplanmäßige Umstellungsarbeiten in den Entgeltabrechnungsprogrammen erforderlich, die – wie die Entwurfsbegründung richtig erfasst – turnusmäßig nur zum 1. Januar und zum 1. Juli eines Jahres anfallen. Durch das vorgesehene Inkrafttreten dieses Gesetzes zum 1. Oktober 2022 entsteht ein zusätzlicher Umstellungsaufwand. Der im Entwurf angenommene zeitliche Aufwand ist in jedem Fall zu niedrig angesetzt. Aufgrund eines Vier-Augen-Prinzips bei abrechnungsrelevanten Sachverhalten muss mindestens der doppelte durchschnittliche zeitliche Aufwand angenommen werden. Der HDE lehnt daher die geplante Änderung ab. Sollte dennoch an dieser Neuregelung festgehalten werden, böte sich ein Inkrafttreten des Gesetzes erst zum 1. Januar 2023 an, um den Umstellungsaufwand für die Unternehmen möglichst gering zu halten bzw. den Unternehmen ausreichend Zeit für die Umstellung zu geben.

Ferner würde durch die weitere Änderung von § 108 Abs. 1 GewO, mit der eine Verpflichtung des Arbeitgebers begründet wird, die Arbeitszeitnachweise zum Ende eines Abrechnungszeitraums in Textform an geringfügig Beschäftigte und Beschäftigte in Wirtschaftsbereichen des § 2a SchwarzArbG zu übersenden, eine zusätzliche Belastung des Arbeitgebers eingeführt. Da typischerweise die Abrechnung des Monatsentgelts für eine rechtzeitige Auszahlung zum Monatsende nicht erst am Monatsletzten vorgenommen werden kann, sondern bereits gegen Mitte eines Kalendermonats zu veranlassen ist, liegen auch im Zeitpunkt des Versands der Arbeitsentgeltabrechnungen die Zeitnachweise eines Kalendermonats noch nicht vollständig vor. Entsprechend bedürfte es eines zusätzlichen Versands der Arbeitszeitaufzeichnungen; dies ginge mit zusätzlichen Bereitstellungskosten für Arbeitgeber einher. Insoweit geht auch die Annahme in der Begründung, dass eine „Übersendung der Aufzeichnung regelmäßig gemeinsam mit der Abrechnung“ möglich sei, fehl. Unberücksichtigt bleibt auch, dass typischerweise geleistete Überstunden aufgrund tarifvertraglicher oder arbeitsvertraglicher Vereinbarungen erst zum Monatsletzten des Folgemonats fällig werden, um eine ordnungsgemäße Abrechnung zu ermöglichen; dem trägt auch die Regelung des § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 MiLoG bezogen auf den Fälligkeitszeitpunkt des Mindestlohns Rechnung. Nicht hinreichend deutlich ist jedoch, dass auch die diesbezüglichen Arbeitszeitaufzeichnungen erst nach Ablauf des Monatsletzten des Folgemonats versendet werden dürfen.



IV. Zusammenfassung

- Mit der Anhebung und Dynamisierung der starren Entgeltgrenze beim Minijob soll eine seit Langem geäußerte Forderung des HDE umgesetzt werden. Das ist zu begrüßen und vor dem Hintergrund der seit Jahren sinkenden Anzahl an Minijobber in der Branche auch dringend geboten. Nur so hat das Erfolgsmodell „Minijob“ auch weiterhin eine Zukunft.
- Die gesetzliche Neuregelung eines „gelegentlichen unvorhergesehenen Überschreitens“ der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1b SGB IV-E) lehnt der HDE hingegen ab, da diese engen Voraussetzungen bisher rechtmäßige Flexibilisierungsmöglichkeiten deutlich beschränken würden. Zudem muss klargestellt werden, dass bei schwankendem Entgelt, etwa aufgrund saisonaler Schwankungen in einer Branche wie dem Einzelhandel, auch weiterhin eine Orientierung an der Jahreshgrenze möglich ist.
- Die geplante Umverteilung der Beitragslast beim Midijob zu Lasten der Arbeitgeber ist inakzeptabel und muss gestrichen werden. Es handelt sich um eine grundlegende Abkehr vom bisherigen System des Midijobs und sanktioniert vor allem Arbeitgeber in Branchen wie dem Einzelhandel mit einer typischerweise hohen Teilzeitquote. Die Regelung ist zudem nicht vom aktuellen Koalitionsvertrag gedeckt.
- Die Verschärfungen bei der Arbeitszeiterfassung sind wegen der durch Anschaffungskosten und mehr Bürokratie drohenden Belastung insbesondere kleiner und mittelständischer Betriebe abzulehnen. Zumindest für diese Betriebe bedarf es daher einer Ausnahmeregelung, um Überforderungen auszuschließen. Zudem würden die Verschärfungen auch mobiles Arbeiten nicht unwesentlich erschweren. Um eine rechtzeitige Umsetzung der neuen Vorgaben im Betrieb gewährleisten zu können, bedarf es zumindest einer ausreichenden Vorlaufzeit zwischen Veröffentlichung und Inkrafttreten des Gesetzes.
- Die Änderungen der Gewerbeordnung würden zu weiteren Zusatzaufwänden der Arbeitgeber führen, soweit diese künftig zur besonderen Ausweisung von Mindestlöhnen in der Entgeltabrechnung sowie zur Übersendung von mindestlohnrelevanten Arbeitszeitznachweisen verpflichtet werden.