

# Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Stellungnahme des  
Bundesverbandes Druck und Medien e. V.

7. Februar 2022

*Der Bundesverband Druck und Medien e. V. (bvdm) ist der Spitzenverband der deutschen Druckindustrie. Als Arbeitgeberverband, politischer Wirtschaftsverband und technischer Fachverband vertritt er mit seinen acht regionalen Landesverbänden die Interessen von Unternehmen aus allen Bereichen der Druckindustrie. Zur Druckindustrie gehören aktuell über 7.100 überwiegend kleine und mittelständische Betriebe mit fast 120.000 Beschäftigten.*

Insbesondere vor dem Hintergrund des geplanten sprunghaften Anstiegs des Mindestlohns auf 12 Euro im Oktober dieses Jahrs ist es grundsätzlich zu begrüßen, dass – wie im Koalitionsvertrag vorgesehen – die Geringfügigkeitsgrenzen an die Entwicklung des Mindestlohns angepasst werden sollen. Die **vorgesehenen Regelungen** gehen jedoch **nicht weit genug**.

Daneben dürfen notwendige Anpassungen, die an einer Stelle zu Entlastungen für Arbeitgeber führen, nicht dazu genutzt werden, an anderer Stelle Belastungen durch mehr Bürokratie aufzubauen.

**Zusammenfassend** sind aus Sicht des bvdm folgende **Änderungen und Ergänzungen** der geplanten und bestehenden gesetzlichen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung und zum Mindestlohn **nötig**:

- **Arbeitszeitumfang der Geringfügigkeitsgrenze anheben**
- **Aufzeichnungspflichten vereinfachen**
- **Ausnahmen für KMU und mobile Tätigkeiten**
- **Keine Erweiterung der Mindestangaben nach der Gewerbeordnung**
- **Kontrolldefizite des Staates nicht auf Arbeitgeber abwälzen**

## **1. Arbeitszeitumfang der Geringfügigkeitsgrenze anheben**

Aufgrund des schnelleren Erreichens der 450 €-Grenze ist die **Reduzierung der Arbeitszeit** in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen die am Weitesten verbreitete Folge des Mindestlohnes. Einige Betriebe unserer Branche haben auf Grund der fortschreitenden Eingriffe in diese Arbeitsverhältnisse entschieden, gar keine Minijobs mehr anzubieten. Eine Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse findet aber nur in geringem Umfang statt.

Der größte Teil mindestlohnrelevanter Tätigkeiten werden in unserer Branche im Rahmen geringfügiger Beschäftigungen ausgeübt. Dazu zählt insbesondere auch die Zeitungszustellung, die in den allermeisten Fällen einen Hinzuverdienst im Rahmen eines Minijobs darstellt.

Eine Geringfügigkeitsgrenze, die sich an einem wöchentlichen Arbeitszeitumfang von 10 Stunden orientiert und dabei eine Fünf-Tage-Woche im Blick zu haben scheint, verkennet, dass zahlreiche Tätigkeiten, darunter auch die Zustellung von Zeitungen, regelmäßig von Montag bis Samstag, also an sechs Tagen pro Woche stattfinden. Dies ist auch beim **Umfang der Geringfügigkeitsgrenze** zu berücksichtigen.

Es ist daher dringend erforderlich, durch die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze sicherzustellen, dass auch bei Anpassungen des Mindestlohns zu-  
mindest **50 Stunden pro Monat** im Rahmen eines Minijobs möglich sind.

Zu begrüßen ist in diesem Zusammenhang die Klarstellung der Kriterien eines zulässigen gelegentlichen und unvorhergesehenen **Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze**. Diese sollten jedoch nicht hinter den **aktuell angewandten Kriterien** Spitzenverbände der Sozialversicherung zurückbleiben.

## 2. Aufzeichnungspflichten vereinfachen

Die aus dem MiLoG resultierenden **Aufzeichnungspflichten** stellen einen massiven Verwaltungsaufwand gerade bei den eigentlich unbürokratischen Minijobs dar. Die Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen, steht in keinem sinnvollen Verhältnis zum Umfang eines Minijobs. Die Aufzeichnungspflichten sollten daher **generell**, wie bereits für mobile Tätigkeiten nach der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung, auf die **reine Dauer** der täglichen Arbeitszeit beschränkt werden.

Die stattdessen vorgesehene Ausdehnung der Aufzeichnungspflichten stellt den Betrieben demgegenüber zusätzliche bürokratische Hürden in den Weg anstatt diese zu beseitigen.

Dies gilt für die Regelung, dass die Aufzeichnungen zukünftig elektronisch zu erfolgen hat ebenso, wie für die Regelung, dass die Aufzeichnung des Beginns der täglichen Arbeit bereits unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie von Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung erfolgen muss. Die darauf bezogene Einschätzung, dies diene dem Bürokratieabbau durch Digitalisierung, verkennt die Realitäten in den Betrieben.

Insbesondere in vielen kleinen und mittelständischen Betrieben erfolgt die Erfassung der Arbeitszeit noch nicht vollständig elektronisch. In anderen Betrieben arbeiten die Beschäftigten nach dem Prinzip der **Vertrauensarbeitszeit** und werden durch **einzelne geringfügig Beschäftigte**, wie z. B. studentische Hilfskräfte, Aushilfen oder Reinigungskräfte unterstützt. Die Dokumentation der Arbeitszeit für geringfügig Beschäftigte darf daher nicht dazu führen, dass in Betrieben, in denen sonst keine elektronische Arbeitszeitaufzeichnung erfolgt, nur für einzelne Arbeitnehmer ein **eigenes, paralleles Zeiterfassungssystem** etabliert werden muss. Eine solche Pflicht führt zu unverhältnismäßig hohen Kosten und zu mehr Bürokratie.

## 3. Ausnahmen für KMU und mobile Tätigkeiten

Zumindest müssen bei den Aufzeichnungspflichten **Ausnahmen für kleine und mittelständische Unternehmen** vorgesehen werden. Ausweislich der Gesetzesbegründung soll die nach dem Mindestlohngesetz bestehende Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung entsprechend der bisherigen Regelung in § 6 Abs. 1 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch) modifiziert werden. Dieses sieht Ausnahmen bei der Aufzeichnungspflicht für bestimmte Betriebe vor, wenn diese in der Regel nicht mehr als 49 Personen tätig werden lassen. Ein vergleichbarer **Schwellenwert** ist zum Schutz der kleinen und mittelständischen Unternehmen notwendig.

Daneben sind auch weiterhin **Ausnahmen für mobile Tätigkeiten** zwingend. Nach der Mindestlohnauzeichnungsverordnung genügt der Arbeitgeber seiner Aufzeichnungspflicht, wenn er für Arbeitnehmer mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten, die keine Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen und sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen, nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzeichnet. Dies betrifft insbesondere auch die Zusteller von Druckerzeugnissen. Anders als an ortsgebundenen Arbeitsstätten wäre eine elektronische Aufzeichnung, die den gesetzlichen Ansprüchen genügt, noch erheblich schwieriger realisierbar. Insoweit bedarf es der **Klarstellung**, dass sich bei oben genannten mobilen Tätigkeiten auch weiterhin **keine elektronische Aufzeichnung erforderlich** ist.

#### **4. Keine Erweiterung der Mindestangaben nach der Gewerbeordnung**

Auch die **Erweiterung der Mindestangaben**, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Rahmen einer Abrechnung **nach der Gewerbeordnung** gegenüber machen muss, erhöhen lediglich den bürokratischen Aufwand des Arbeitgebers ohne zu einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn beim Arbeitnehmer zu führen und sind daher zu **streichen**. Zumindest aber sollte die Erweiterung der Mindestangaben für solche Fälle gestrichen werden, in denen der Arbeitnehmer lediglich über die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns informiert werden muss, da dies eine bloße Förmerei darstellt, insbesondere, wenn die Vergütung des Arbeitnehmers über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt.

#### **5. Kontrolldefizite des Staates nicht auf Arbeitgeber abwälzen**

Laut der Gesetzesbegründung habe die Evaluation des Mindestlohngesetzes insbesondere im Hinblick auf die Durchsetzung des Mindestlohns bei Minijobbern Defizite aufgezeigt. So sei eine Vielzahl von Umgehungsmechanismen ermittelt worden. Inwieweit die elektronische Aufzeichnungspflicht solche Umgehungsmechanismen verhindern würde, ist nicht nachvollziehbar begründet, da bereits die bisherige Aufzeichnungsform die Defizite offensichtlich offenbaren konnte. Die Ausweitung der bisherigen Kontrollen erscheinen insoweit zielführender.

Zudem geht die Gesetzesbegründung davon aus, dass durch die elektronische Form der Arbeitszeitaufzeichnung Arbeitgeber dauerhaft entlastet werden können. Es ist jedoch nicht Aufgabe des Gesetzgebers, zu entscheiden, ob für den Arbeitgeber eine bestimmte Form der Arbeitsaufzeichnung eine Entlastung darstellt oder nicht.

Bundesverband Druck und Medien e. V.  
Berlin, den 7. Februar 2022