

Referentenentwurf

des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Entwurf eines Zweiten Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

A. Problem und Ziel

Die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) beträgt seit dem Jahr 2013 unverändert 450 Euro monatlich, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter seither deutlich gestiegen sind. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sogenannten Minijobs ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob die Entgeltgrenze bei gleichbleibender Arbeitszeit überschritten wird, und der Vertrag muss gegebenenfalls angepasst werden. Da für einen Minijob vielfach entweder nur oder kaum mehr als der Mindestlohn gezahlt wird, müssten bei einem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde zahlreiche Arbeitsverträge überprüft werden. Wird danach die Arbeitszeit verkürzt, werden nicht nur die Hinzuverdienstmöglichkeiten der Beschäftigten, sondern auch ein wichtiges Beschäftigungspotenzial begrenzt. Daher gilt es zugleich, Hürden abzubauen, die die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, und zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Dazu muss der Übergangsbereich weiterentwickelt werden. Außerdem ist die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Minijobs stärker zu kontrollieren. Defizite bestehen hier insbesondere im Hinblick auf die Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns.

B. Lösung

Künftig orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet.

Zugleich werden Maßnahmen getroffen, die die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung fördern und verhindern helfen, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

Dazu wird die Möglichkeit eines zulässigen „gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens“ der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung gesetzlich geregelt.

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Diese Maßnahme trägt nicht nur dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung, sondern bewirkt eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher. Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um den Belastungssprung an der Geringfügigkeitsgrenze beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Dazu wird der Arbeitgeberbeitrag

oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Aus Sicht betroffener Arbeitgeber hat dies einen transparenten und linear verlaufenden Tarif zur Folge, aus Sicht der Beschäftigten folgt einem höheren Bruttolohn dann zumindest vor Steuern immer auch ein höherer Nettolohn, so dass sich Mehrarbeit für die Beschäftigten lohnt und nicht durch einen überproportionalen Anstieg ihrer Beitragsbelastung entwertet wird.

Diese Regelungen werden flankiert durch Maßnahmen zur verbesserten Durchsetzung des geltenden Arbeitsrechts bei Minijobs.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen in der Sozialversicherung zu Mindereinnahmen durch geringere Beiträge in Höhe von rund 0,8 Mrd. Euro. Im Bundeshaushalt führt die Anrechnung höherer Nettoeinkommen bei erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu Minderausgaben.

Die im Erfüllungsaufwand abgebildeten einmaligen und dauerhaften Mehraufwände wirken sich stellenmäßig und finanziell in den Haushalten der Sozialversicherungsträger sowie finanziell im Bundeshaushalt aus.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Bürgerinnen und Bürger werden um etwa 171 Tsd. Stunden jährlich entlastet.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die Wirtschaft wird von einem jährlichen Erfüllungsaufwand von im Saldo rund 280 Mio. Euro entlastet. Für die Wirtschaft entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand von im Saldo rund 500 Mio. Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Die Wirtschaft wird durch Bürokratiekosten aus Informationspflichten in Höhe von jährlich rund 37 Mio. Euro belastet.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Bei der Minijob-Zentrale, der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand, der nicht beziffert werden kann. Angesichts der Volumen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wird derzeit mit erheblichen Aufwänden bei der Minijob-Zentrale gerechnet.

Im Übergangszeitraum bis Ende des Kalenderjahres 2023, in dem sich die betroffenen auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen können, entsteht ein geringer, nicht bezifferbarer Mehraufwand für die Bundesagentur für Arbeit und für die Träger der Kranken- und Pflegeversicherung.

Der Verwaltung entsteht bei der Anpassung der Onlineanwendung „sv.net“ ein einmaliger Erfüllungsaufwand infolge der Anpassung der Anwendung auf die neue Formel für den Übergangsbereich in Höhe von ca. 60.000 Euro.

Perspektivisch entsteht auch in den Folgejahren zusätzlicher Aufwand. Die dynamische Ausgestaltung der Geringfügigkeitsgrenze erfordert zukünftig eine periodische programmtechnische und verfahrenstechnische Umsetzung.

Der vor diesem Hintergrund entstehende dauerhafte Erfüllungsaufwand für die Minijob-Zentrale und die Deutsche Rentenversicherung kann derzeit nicht beziffert werden.

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und Preisniveau sind nicht zu erwarten.

Referentenentwurf der Bundesregierung

Zweites Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 8 wird wie folgt gefasst:

„§ 8 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze“.
 - b) Es wird folgende Angabe angefügt:

„§ 134 Übergangsregelung zum Übergangsbereich“.
2. In § 7b Nummer 5 werden die Wörter „450 Euro monatlich“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
3. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit; Geringfügigkeitsgrenze“.
 - b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Nummer 1 werden die Wörter „im Monat 450 Euro“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt:
 - bb) In Nummer 2 werden die Wörter „ihr Entgelt 450 Euro im Monat“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
 - c) Nach Absatz 1 werden folgende Absätze 1a und 1b eingefügt:

„(1a) Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbin-

derung mit der auf der Grundlage des § 11 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger jeweils bekannt gegeben.

(1b) Die Gewährung einer nicht mit Sicherheit zu erwartenden Einmalzahlung steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 nicht entgegen, wenn ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres höchstens in zwei Kalendermonaten vorliegt und das Einkommen im Kalenderjahr das 14fache der Geringfügigkeitsgrenze im Monat nicht übersteigt.“

4. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 wird die Angabe „1 300“ durch die Angabe „1 600“ ersetzt.
- b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Bei Beschäftigten, die gegen ein monatliches Arbeitsentgelt bis zum oberen Grenzbetrag des Übergangsbereichs nach Absatz 2 mehr als geringfügig beschäftigt sind, ist beitragspflichtige Einnahme der Betrag, der sich aus folgender Formel ergibt:

$$F * G + \left(\frac{1600}{1600-G} - \frac{G}{1600-G} * F \right) * (AE - G)$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt, G die Geringfügigkeitsgrenze und F der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 28 vom Hundert durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ergibt sich aus der Summe der zum 1. Januar desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des um den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor F 0,7009. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz und der Faktor F sind vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember eines Jahres für das folgende Kalenderjahr im Bundesanzeiger bekannt zu geben. Zur Bestimmung des vom Arbeitnehmer zu tragenden Anteils am Sozialversicherungsbeitrag wird als beitragspflichtige Einnahme der Betrag zu Grunde gelegt, der sich aus folgender Formel ergibt:

$$\left(\frac{1600}{1600-G} \right) * (AE - G)$$

Die §§ 121 und 123 des Sechsten Buches sind anzuwenden. Die Sätze 1 und 6 gelten nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.“

5. § 28a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 18 werden die Wörter „in § 8 Absatz 1 Nummer 1 genannte Grenze“ durch das Wort „Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.
- b) In Absatz 7 werden die Wörter „450 Euro im Monat“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

6. Folgender § 134 wird angefügt:

Übergangsregelung zum Übergangsbereich

Bei Beschäftigten, die am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach diesen Vorschriften in der ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] geltenden Fassung erfüllt, ist bis zum 31. Dezember 2023 beitragspflichtige Einnahme in dieser Beschäftigung der Betrag, der sich aus folgender Formel ergibt:

$$FÜ * 450 + \left(\frac{1300}{1300-450} - \frac{G}{1300-450} * FÜ \right) * (AE - 450)$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt und FÜ der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 vom Hundert durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Die §§ 121 und 123 des Sechsten Buches sind anzuwenden. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor FÜ 0,7509. Der Faktor FÜ für das Kalenderjahr 2023 ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember 2022 im Bundesanzeiger bekannt zu gegeben. Satz 1 gilt nicht für Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.“

Artikel 2

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 12a des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Der Inhaltsübersicht wird folgende Angabe angefügt:

„§ 454 Zweites Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“.

2. In § 344 Absatz 4 werden die Wörter „§ 163 Absatz 10 des Sechsten Buches“ durch die Wörter „§ 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches“ ersetzt.

3. § 346 Absatz 1a wird wie folgt gefasst:

„(1a) Bei versicherungspflichtig Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 344 Absatz 4 bestimmt, werden die Beiträge abweichend von Absatz 1 Satz 1 getragen

1. von den versicherungspflichtig Beschäftigten in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf die nach Maßgabe von § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches ermittelte beitragspflichtige Einnahme angewendet wird,
2. im Übrigen von den Arbeitgebern.“

4. In § 347 Nummer 5 Buchstabe c und Nummer 6b wird jeweils die Angabe „450 Euro“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

5. Folgender § 454 wird angefügt:

„§ 454

Zweites Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

(1) Personen, die am [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 oder § 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach diesen Vorschriften in der ab dem [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] geltenden Fassung erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig, solange das Arbeitsentgelt 450 Euro monatlich übersteigt. Sie werden auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit. Der Antrag ist bei der Agentur für Arbeit zu stellen. Die Befreiung wirkt vom [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] an, wenn sie bis zum [einsetzen: Datum des letzten Tages des dritten auf das Inkrafttreten dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats] beantragt wird, im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist. Die Befreiung ist auf diese Beschäftigung beschränkt.

(2) Bei Anwendung des Absatzes 1 gelten § 134 des Vierten Buches und § 346 Absatz 1a in der bis zum [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung.“

Artikel 3

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Personen, die am ... [einsetzen: Datum des Tages vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig waren, die die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung in der ab dem ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] geltenden Fassung des § 8 des Vierten Buches erfüllt, bleiben in dieser Beschäftigung längstens bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig, sofern sie nicht die Voraussetzungen für eine Versicherung nach § 10 erfüllen und solange ihr Arbeitsentgelt 450 Euro monatlich übersteigt. Sie werden auf ihren Antrag von der Versicherungspflicht nach Satz 1 befreit. § 8 Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des Zeitpunkts des Beginns der Versicherungspflicht der ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] tritt.“

2. In § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Satzteil angefügt:

„für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1, § 8a des Vierten Buches ist ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig.“

3. § 226 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Bei“ die Wörter „Arbeitnehmerinnen und“ eingefügt und wird der Satzteil „gilt der Betrag der beitragspflichtigen Einnahme nach § 163 Absatz 10 SGB VI entsprechend“ durch den Satzteil „bestimmt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 und 2 des Vierten Buches“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 5 wird angefügt:

„(5) Für Personen, für die § 7 Absatz 2 Anwendung findet, bestimmt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 134 des Vierten Buches.“

4. § 249 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Abweichend von Absatz 1 werden die Beiträge bei versicherungspflichtig Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 226 Absatz 4 bestimmt, von den Versicherten in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der allgemeine oder der ermäßigte Beitragssatz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes, auf die nach Maßgabe von § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches ermittelte beitragspflichtige Einnahme angewendet wird, im Übrigen vom Arbeitgeber getragen.“

b) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Abweichend von Absatz 1 werden die Beiträge für Personen, für die § 7 Absatz 2 Anwendung findet, vom Arbeitgeber in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der allgemeine oder der ermäßigte Beitragssatz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrundeliegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Versicherten getragen.“

Artikel 4

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 6a des Gesetzes vom 22. November 2021 (BGBl. I S. 4906) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 276b wie folgt gefasst:

„§ 276b Übergangsregelung für Beschäftigte in Privathaushalten im Übergangsbereich“.

2. In § 162 Nummer 5 Satz 1 werden die Wörter „monatlich 450 Euro“ durch die Wörter „das 12fache der Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

3. § 163 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 6 wird folgender Absatz 7 eingefügt:

„(7) Bei Beschäftigten, die gegen ein monatliches Arbeitsentgelt bis zum oberen Grenzbetrag des Übergangsbereichs (§ 20 Absatz 2 des Vierten Buches) mehr als geringfügig beschäftigt sind, ergibt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches.“

b) Absatz 10 wird aufgehoben.

4. In § 165 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 werden die Wörter „monatlich 450 Euro“ durch die Wörter „das 12fache der Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

5. § 167 wird wie folgt gefasst:

„Die monatliche Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillig Versicherte ist die Geringfügigkeitsgrenze.“

6. § 168 Absatz 1 Nummer 1d wird wie folgt gefasst:

„bei Beschäftigten, deren beitragspflichtige Einnahme sich nach § 163 Absatz 7 bestimmt, von den Beschäftigten in Höhe der Hälfte des Betrages, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf die nach Maßgabe von § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches ermittelte beitragspflichtige Einnahme angewendet wird, im Übrigen von den Arbeitgebern,“.

7. In § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a und Buchstabe e wird jeweils die Angabe „450 Euro“ durch die Wörter „die Geringfügigkeitsgrenze“ ersetzt.

8. In § 194 Absatz 1 wird jeweils die Angabe „§ 163 Absatz 10“ durch die Angabe „§ 163 Absatz 7“ ersetzt.

9. Nach § 276a wird folgender § 276b eingefügt:

„§ 276b

Übergangsregelung für Beschäftigte in Privathaushalten im Übergangsbereich

§ 134 des Vierten Buches findet nur Anwendung auf Beschäftigte in Privathaushalten (§ 8a in Verbindung mit § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches), die sich nicht von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b befreien lassen. Die Beiträge werden von den Arbeitgebern in Höhe der Hälfte des Betrages getragen, der sich ergibt, wenn der Beitragssatz auf das der Beschäftigung zugrundeliegende Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Beschäftigten.“

Artikel 5

Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 25 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Satzteil eingefügt:

„für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 Nummer 1, § 8a des Vierten Buches ist ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig.“

2. In § 57 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „und 4“ durch die Wörter „bis 5“ ersetzt.
3. § 58 Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) § 249 Absatz 3 und 4 des Fünften Buches gelten mit der Maßgabe, dass statt des allgemeinen und ermäßigten Beitragssatzes der Krankenkasse und des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes der Beitragssatz der Pflegeversicherung und bei den in Absatz 3 Satz 1 genannten Beschäftigten für die Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitgebers ein Beitragssatz in Höhe des um einen Prozentpunkt verminderten Beitragssatzes der Pflegeversicherung Anwendung findet.“

Artikel 6

Änderung des Mindestlohngesetzes

Das Mindestlohngesetz vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 17 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

"Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt elektronisch aufzubewahren."

2. § 21 Absatz 1 Nummer 7 wird wie folgt gefasst:

"entgegen § 17 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,".

Artikel 7

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I S. 1657) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 19 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Soweit Arbeitsbedingungen auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind, deren Einhaltung nach § 16 von den Behörden der Zollverwaltung kontrolliert wird, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beginn der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie das Ende und die Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt elektronisch aufzubewahren.“

- b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Soweit stundenbezogene Zuschläge zu gewähren sind, hat die Aufzeichnung unter Angabe des jeweiligen Zuschlags zu erfolgen und Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit, die einen Anspruch auf den Zuschlag begründet, zu erfassen.“

- c) In Satz 3 werden nach der Angabe "Satz 1" die Wörter „und Satz 2“ eingefügt und das Wort „gilt“ durch das Wort „gelten“ ersetzt.

2. § 23 Absatz 1 Nummer 8 wird wie folgt gefasst:

„entgegen § 19 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2, auch in Verbindung mit Satz 3, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder“

Artikel 8

Änderung des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft

Das Gesetz zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft vom 17. Juli 2017 (BGBl. I S. 2541, 2572), das zuletzt durch Artikel 3a des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird aufgehoben.
- b) Die Absatzbezeichnung „(2)“ wird gestrichen.
- c) In Satz 1 werden die Wörter „des Absatzes 1“ durch die Wörter „von § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes, § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 17c Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes“ ersetzt.

2. § 7 Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Nummer 2 wird aufgehoben.
- b) Die Nummern 3 bis 9 werden die Nummern 2 bis 8.

Artikel 9

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 116 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 16 Absatz 1 Nummer 17 wird wie folgt gefasst:

„17. entgegen § 17c Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder“.

2. § 17c Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Sofern eine Rechtsverordnung nach § 3a auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist der Entleiher verpflichtet, den Beginn der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt elektronisch aufzubewahren.“

Artikel 10

Änderung des Altersteilzeitgesetzes

Nach § 15i des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 22 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2652) geändert worden ist, wird folgender § 15j eingefügt:

„§ 15j

Übergangsregelung zum zweiten Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung

Erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch), gelten Personen, die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Erhöhung in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung gestanden haben, mit der Altersteilzeit vor dem Inkrafttreten der Erhöhung begonnen haben und die Merkmale einer geringfügigen Beschäftigung nach diesen Vorschriften in der ab dem Tag des Inkrafttretens der Erhöhung geltenden Fassung erfüllen, als versicherungspflichtig beschäftigt, wenn sie die bis zum Tag vor dem Inkrafttreten der Erhöhung geltenden Voraussetzungen für das Vorliegen einer versicherungspflichtigen Beschäftigung weiterhin erfüllen.“

Artikel 11

Änderung der Gewerbeordnung

§ 108 Absatz 1 der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3504) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die Abrechnung muss mindestens Angaben über Abrechnungszeitraum, Zusammensetzung des Arbeitsentgelts sowie die Höhe des auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes oder einer auf Grundlage der §§ 7, 7a oder 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassenen Rechtsverordnung enthalten.“

2. Folgender Satz wird angefügt:

„Ist der Arbeitgeber zum Erstellen von Dokumenten nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes, § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 17c Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verpflichtet, hat er dem Arbeitnehmer nach Ablauf des Abrechnungszeitraums die Arbeitszeitaufzeichnungen in Textform zu übersenden.“

Artikel 12

Änderung der Beitragsverfahrensverordnung

§ 2 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 2g des Gesetzes vom 16. Juli 2021 (BGBl. I S. 2970) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 wird in den Fällen des Übergangsbereichs der vom Arbeitgeber zu zahlende Beitrag durch Anwendung des halben Beitragssatzes auf die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anschließender Verdoppelung des gerundeten Ergebnisses berechnet. Bei Entgelten bis zur Geringfügigkeitsgrenze ergibt sich die beitragspflichtige Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch durch Anwendung des Faktors F auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt. Der vom Beschäftigten zu tragende Beitragsanteil wird durch Anwendung des halben sich aus der Summe des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Pflegeversicherung, zur Arbeitsförderung und der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes ergebenden Beitragssatzes auf die nach § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ermittelte beitragspflichtige Einnahme berechnet und gerundet. Der Abzug des Beitragsanteils des Beschäftigten von dem nach Satz 1 errechneten Beitrag ergibt den Beitragsanteil des Arbeitgebers. Überschreiten einzelne Entgelte in Fällen des § 20 Absatz 2a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht die Geringfügigkeitsgrenze, ist kein Beitragsanteil nach Satz 3 zu ermitteln, der Arbeitgeber trägt den gesamten Beitrag. Vom Beschäftigten allein zu tragende Beitragsanteile werden durch Anwendung des maßgebenden Beitragssatzes oder Beitragszuschlags auf die beitragspflichtige

Einnahme nach § 20 Absatz 2a Satz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch berechnet und auf zwei Dezimalstellen gerundet.“

2. Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) In Fällen des § 134 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch gelten Absatz 2 Satz 1, 2 und 6 mit der Maßgabe, dass die beitragspflichtige Einnahme nach § 134 Absatz 1 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch berechnet wird. In diesen Fällen wird der vom Arbeitgeber zu tragende Beitragsanteil durch Anwendung des halben sich aus der Summe des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung, der gesetzlichen Pflegeversicherung, zur Arbeitsförderung und der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes ergebenden Beitragssatzes auf das der Beschäftigung zugrunde liegende Arbeitsentgelt berechnet und gerundet. Der Abzug des Arbeitgeberanteils von dem nach Satz 1 errechneten Beitrag ergibt den Beitragsanteil des Beschäftigten.“

Artikel 13

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft.

(2) Artikel 1 Nummer 1 und 6, Artikel 4 Nummer 1 und 9 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Höchstgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) beträgt seit dem Jahr 2013 unverändert 450 Euro monatlich, während die durchschnittlichen Löhne und Gehälter seither kontinuierlich gestiegen sind. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze bedeutet dies, dass sie bei einer Lohnerhöhung ihre Arbeitszeit reduzieren müssen, um ihre Beschäftigung weiterhin in Form eines sogenannten Minijobs ausüben zu können. Der Arbeitgeber muss jeweils prüfen, ob die Entgeltgrenze bei gleichbleibender Arbeitszeit überschritten wird, und der Vertrag muss gegebenenfalls angepasst werden. Da für einen Minijob vielfach entweder nur oder kaum mehr als der Mindestlohn gezahlt wird, müssten bei einem Anstieg des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro zahlreiche Arbeitsverträge überprüft werden. Würde danach die Arbeitszeit verkürzt, würden nicht nur die Verdienstmöglichkeiten der Beschäftigten, sondern auch ein wichtiges Beschäftigungspotenzial begrenzt. Daher gilt es zugleich, Hürden abzubauen, die die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, und zu verhindern, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden. Dazu ist die Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts bei Minijobs stärker zu kontrollieren.

Der weit überwiegende Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Minijobbereich ist vom gesetzlichen Mindestlohn betroffen. Insbesondere im Hinblick auf die Durchsetzung des Mindestlohns bei Minijobbern hat die Evaluation des Mindestlohngesetzes (MiLoG) jedoch Defizite aufgezeigt. So wurde eine Vielzahl von Umgehungsmechanismen ermittelt, die von der schlichten Vereinbarung einer Entlohnung unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns über die lückenhafte Erfassung von Arbeitszeiten bis hin zu nicht mindestlohnkonformen Lohnmodellen reichen (zum Beispiel durch ungerechtfertigte Anrechnung von Sachleistungen). In der Mehrzahl der Fälle beruhte die Nichteinhaltung jedoch in der Erbringung unbezahlter Mehrarbeit. Verstöße traten weiter vorrangig im Rahmen von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen auf (BMAS, Forschungsbericht 558: Gesamtbericht zur Evaluation des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns nach § 23 Mindestlohngesetz, Kapitel 4.4.2, Seiten 49-50, 140).

Dem soll durch Maßnahmen zur verbesserten Durchsetzung des Mindestlohns entgegengetreten werden.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Die Geringfügigkeitsgrenze wird so definiert, dass sie einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen entspricht. Sie wird dementsprechend mit Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro monatlich erhöht und dynamisch ausgestaltet.

Für Personen, die vor der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro monatlich versicherungspflichtig beschäftigt waren und durch die Anhebung versicherungsfrei beschäftigt würden, bleibt die Versicherungspflicht und damit der Versicherungsschutz in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung längstens bis zum 31. Dezember 2023 erhalten. Sie haben innerhalb dieses Zeitraumes die Möglichkeit, ihre Beschäftigung unter Berücksichtigung der neuen Geringfügigkeitsgrenze anzupassen.

Zugleich werden Maßnahmen getroffen, die die Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung fördern und verhindern helfen, dass Minijobs als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht werden.

Dazu wird die Möglichkeit eines zulässigen „gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens“ der Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung begrenzt.

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich wird von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Diese Maßnahme trägt nicht nur dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung, sondern bewirkt eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher. Zudem werden Beschäftigte im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet, um die Grenzbelastung beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu glätten und damit die Anreize für geringfügig Beschäftigte zu erhöhen, ihre Arbeitszeit über einen Minijob hinaus auszuweiten. Auf der anderen Seite wird der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sie einem transparenten und linearen Tarif unterliegen. Aus Sicht der Beschäftigten folgt einem höheren Bruttolohn dann auch ein höherer Nettolohn bei einem im Vergleich zur bisherigen Rechtslage geringeren Einstiegstarif, so dass sich Mehrarbeit lohnt und ein überproportionaler Anstieg ihrer Beitragsbelastung vermieden wird.

Diese Regelungen werden flankiert durch Maßnahmen zur verbesserten Durchsetzung des Arbeitsrechts bei Minijobs.

Die nach dem MiLoG bestehende Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung wird modifiziert. Entsprechend der bisherigen Regelung in § 6 Absatz 1 des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft (GSA Fleisch), sind künftig nach dem MiLoG der Beginn der täglichen Arbeitszeit jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und elektronisch aufzubewahren. Die neuen Anforderungen dienen dabei dem Bürokratieabbau durch Digitalisierung sowie der Verhinderung von Manipulationen bei der Arbeitszeitaufzeichnung.

Diese Änderungen werden im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nachgezeichnet; die Regelung im GSA Fleisch wird dadurch obsolet und daher aufgehoben.

Anknüpfend an die modifizierten Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung nach dem MiLoG, AEntG und AÜG wird in der Gewerbeordnung (GewO) eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung der elektronisch erfassten, mindestlohnrelevanten Arbeitszeiten nach Beendigung des Abrechnungszeitraums eingeführt. Daneben hat der Arbeitgeber künftig im Zuge der Entgeltabrechnung über die Höhe des auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Mindestlohns nach MiLoG, AEntG oder AÜG zu informieren.

III. Alternativen

Keine. Die Geringfügigkeitsgrenze muss erhöht werden, da andernfalls die Arbeitszeit vieler geringfügig Beschäftigter weiterhin regelmäßig verringert werden muss. Die weiteren Maßnahmen sind notwendig, um die Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung zu fördern.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Änderungen der Sozialgesetzbücher ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht und Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung). Hiervon erfasst ist auch die Änderung des Mindestlohngesetzes, des Arbeitnehmerentsendegesetzes, des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft, des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes und der Gewerbeordnung. Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz, da die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet und die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse nur durch eine bundesgesetzliche Regelung gewährleistet werden kann (Artikel 72 Absatz 2 Grundgesetz).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die gesetzliche Regelung ermöglicht künftig immer 10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen und setzt damit eine klare Obergrenze hinsichtlich der möglichen Arbeitszeit. Indem die Geringfügigkeitsgrenze entsprechend dem Mindestlohn steigt, entfällt vielfach die Notwendigkeit einer Überprüfung bestehender Arbeitsverträge. Die gesetzliche Regelung des gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze gibt einfach zu überprüfende Kriterien vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Es ergeben sich keine wesentlichen Auswirkungen auf die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Regelungen betreffen die Indikatoren der Nachhaltigkeitsstrategie wie Generationengerechtigkeit und sozialen Zusammenhalt nur am Rande.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro und der Glättung und Ausweitung des Übergangsbereichs auf 1.600 Euro werden die Beschäftigten bei den Sozialversicherungsbeiträgen in einer Größenordnung von rund 1,6 Mrd. Euro jährlich entlastet. Für die Sozialversicherung insgesamt ergeben sich jährliche Mindereinnahmen in Höhe von knapp 0,8 Mrd. Euro, die sich zusammensetzen aus Mindereinnahmen für die

Rentenversicherung von knapp 0,4 Mrd. Euro
Krankenversicherung von etwa 0,3 Mrd. Euro
Pflegeversicherung von etwa 0,05 Mrd. Euro und die
Arbeitsförderung von etwa 0,05 Mrd. Euro.

Wegen möglicher Verhaltensänderungen ist diese Schätzung mit Unsicherheit verbunden.

Die Bestandsschutz- und Übergangsregelung in § 454 SGB III führt dazu, dass die Mindereinnahmen der Arbeitsförderung im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit durch die Anpassung der Geringfügigkeitsgrenze und der oberen Grenze des Übergangsbereichs zeitlich gestreckt und in der Höhe gedämpft werden, soweit Beschäftigte ihre Beschäftigungsbedingungen so anpassen, dass das neue Entgelt versicherungspflichtig ist.

Die Regelungen des Gesetzentwurfs führen durch Anrechnung höherer Nettoeinkommen bei erwerbstätigen Leistungsbeziehenden in der Grundsicherung für Arbeitsuchende zu Minderausgaben im Bundeshaushalt.

Die im Erfüllungsaufwand abgebildeten einmaligen und dauerhaften Mehraufwände wirken sich stellenmäßig und finanziell in den Haushalten der Sozialversicherungsträger sowie finanziell im Bundeshaushalt aus.

4. Erfüllungsaufwand

Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Bürgerinnen und Bürger werden um etwa 171 Tsd. Stunden jährlich entlastet.

Seit 2013 beträgt die Entgeltgrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Geringfügigkeitsgrenze) 450 Euro monatlich. Dies hat zur Folge, dass das Arbeitsentgelt von geringfügig entlohnt Beschäftigten mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze durch eine Lohnerhöhung die Geringfügigkeitsgrenze überschritten werden kann. Ist dies der Fall, muss der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst werden, damit die Beschäftigung weiterhin als Minijob eingeordnet werden kann. Durch die mit diesem Gesetzentwurf vorgesehene Koppelung der Geringfügigkeitsgrenze an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns werden Beschäftigte von dem Aufwand, bei der Anpassung ihres Arbeitsvertrages mitzuwirken, entlastet. Dieser Aufwand wird auf 15 Minuten pro Fall geschätzt.

Nach einer Auswertung der Minijob-Zentrale zu den Entgeltmeldungen liegt das monatliche Arbeitsentgelt von knapp 50 Prozent der geringfügig entlohnt Beschäftigten im Bereich von 350 bis 450 Euro. Genaue Zahlen zur Anzahl derjenigen geringfügig entlohnt Beschäftigten liegen nicht vor, die einen Stundenlohn in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns verdienen und mit ihrem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze bleiben. Laut der Studie „Raus aus der Minijobfalle“ von Tom Krebs und Martin Scheffel (2021) verdienen drei Viertel der geringfügig entlohnt Beschäftigten in Haupttätigkeit weniger als 11,40 Euro brutto pro Stunde. Vor diesem Hintergrund wird angenommen, dass ohne eine Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze bei 9,375 Prozent der rund 7,3 Mio. geringfügig entlohnt Beschäftigten (Stand Oktober 2021) bei jeder Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns eine Anpassung der Arbeitsverträge erforderlich wäre. Daraus ergibt sich bei jeder Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze eine Gesamtentlastung in Höhe von rund 171 Tsd. Stunden.

Für versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielten, gelten befristete Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung. Diesen Beschäftigten wird ein Optionsrecht auf Befreiung von der Versicherungspflicht eingeräumt. Für diejenigen Beschäftigten, die sich für eine Befreiung von der Versicherungspflicht entscheiden, entsteht eine neue Informationspflicht durch Abgabe entsprechender Anträge. Es wird jedoch angenommen, dass nur wenige Beschäftigte dieses Antragsrecht nutzen werden. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro bewusst eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben möchten statt eine - weitgehend abgabenfreie - geringfügig entlohnte Beschäftigung. Daher wird angenommen, dass dieses Antragsrecht nicht zu einem nennenswerten Mehraufwand für Bürgerinnen und Bürger führt.

Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die Wirtschaft wird von einem jährlichen Erfüllungsaufwand von im Saldo rund 280 Mio. Euro entlastet. Dabei ist berücksichtigt, dass die Wirtschaft durch Bürokratiekosten aus Informationspflichten in Höhe von rund 37 Mio. Euro belastet wird. Für die Wirtschaft entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand von im Saldo rund 500 Mio. Euro.

Für alle ab Inkrafttreten dieses Gesetzes eingestellten Beschäftigten ist für die Entgeltabrechnung eine Ergänzung des Entgeltabrechnungsprogramms erforderlich. Dies wird im Rahmen der bestehenden Pflegeverträge, die durch jährliche Pauschalzahlungen abgegolten werden, mit eingepflegt. Allerdings sind in dem Zusammenhang außerplanmäßig Umstellungsarbeiten in der Software erforderlich, die 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 durch das Einspielen des Updates, die Prüfung im eigenen System, durch mögliche Rückfragen an die Softwareunternehmen sowie das Lesen und Bearbeiten des Leitfadens zu den Neuregelungen. Im Durchschnitt wird hierfür ein Aufwand von 20 Minuten pro Arbeitgeber angenommen. Daraus lässt sich folgender (geschätzter) einmaliger Umstellungsaufwand ableiten:

3,2 Mio. Arbeitgeber x 34,50 Euro Stundenlohn: 3 = 36,8 Mio. Euro

Arbeitgeber, die geringfügig entlohnt Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt im Bereich der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigen, müssen bei einer Lohnerhöhung prüfen, ob die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird und der der Arbeitsvertrag entsprechend angepasst werden muss, damit die Beschäftigung weiterhin als Minijob eingeordnet werden kann. Durch die mit diesem Gesetzentwurf vorgesehene Koppelung der Geringfügigkeitsgrenze an die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns werden die Arbeitgeber von diesem Aufwand entlastet, soweit der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird.

Der zeitliche Aufwand für die Überprüfung und ggf. Anpassung des Arbeitsvertrages wird auf durchschnittlich 30 Minuten pro Fall geschätzt. Dabei wird berücksichtigt, dass für eine Anpassung des Arbeitsvertrags die Einwilligung der oder des Beschäftigten erforderlich ist. Es wird angenommen, dass ohne eine Anhebung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze bei 18,75 Prozent der rund 7,3 Mio. geringfügig entlohnt Beschäftigten (Stand Oktober 2021) bei jeder Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns eine Überprüfung und bei der Hälfte dieser Fälle auch eine Anpassung der Arbeitsverträge erforderlich wäre. Bei einem Lohnsatz von 34,50 Euro pro Stunde beläuft sich demnach die Entlastung bei jeder Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf jeweils rund 23,6 Mio. Euro.

Durch die Änderungen der § 17 Absatz 1 MiLoG, § 19 Absatz 1 AEntG und § 17c Absatz 1 AÜG entsteht ein geschätzter einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 465 Mio. Euro. Diesem Umstellungsaufwand stehen laufende Einsparpotentiale der Arbeitgeber von 290 Mio. Euro jährlich durch die aus der elektronischen Arbeitszeitaufzeichnung resultierende Zeitersparnis gegenüber. Es wird auf Grundlage der BA Beschäftigtenstatistik, des Unternehmensregisters des Statistischen Bundesamtes sowie der Studie des IAW „Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: seine Kontrolle und Durchsetzung sowie bürokratische Kosten für Arbeitgeber“ geschätzt, dass von den 1,85 Mio. unter den Geltungsbereich der Dokumentationspflichten fallenden Betrieben noch rund 1,5 Mio. Betriebe eine elektronische Zeiterfassung einführen müssten. Betroffen sind vornehmlich kleinere Betriebe, die auf am Markt für sie erhältliche einfachere und mithin günstigere Lösungen zurückgreifen können. Vor diesem Hintergrund wird von einem einmaligen Betrag von im Durchschnitt 300 Euro pro Betrieb für die Einführung ausgegangen. Das Konzept zur Erhöhung der Transparenz über den Umstellungsaufwand für die Wirtschaft und dessen wirksamer und verhältnismäßiger Begrenzung wurde angewandt.

Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Für die Änderung in § 108 Absatz 1 Satz 2 GewO wird angenommen, dass zwar ein Aufwand entstehen kann, der aber als gering und nicht bezifferbar eingeschätzt wird. Dies erfordert für Arbeitgeber beziehungsweise für die von diesen für die Lohnabrechnung beauftragten Dienstleister in der Regel nur eine kleine Änderung auf den Vordrucken für die Lohnabrechnung beziehungsweise in hierfür genutzten Abrechnungsprogrammen.

Der Erfüllungsaufwand für die nach § 108 Absatz 1 Satz 4 GewO vorgesehene Zurverfügungstellung der - ohnehin in elektronischer Form vorliegenden - mindestlohnrechtlichen Arbeitszeitaufzeichnungen wird auf circa 37,1 Mio. jährlich geschätzt. Dabei wird von circa 7,9 Mio. Beschäftigten ausgegangen, für die eine Übersendung erfolgt und ein monatlicher Zeitaufwand von etwa 1 Minute pro Übersendungsakt geschätzt, der mit 23,60 Euro pro Stunde zu vergüten ist (Stundenlohnsatz für einen Beschäftigten mit einfacher Tätigkeit laut Lohnkostentabelle des Statistischen Bundesamtes).

Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Bei der Minijob-Zentrale und der Deutschen Rentenversicherung entsteht einmaliger und dauerhafter Erfüllungsaufwand, der derzeit nicht beziffert werden kann. Angesichts der Volumen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist mit erheblichen Aufwänden bei der Minijob-Zentrale zu rechnen.

Bei der Minijob-Zentrale als zuständiger Einzugsstelle für geringfügig Beschäftigte entsteht aufgrund der Einführung der neuen Geringfügigkeitsgrenze sowie der neuen Regelungen zum gelegentlichen Überschreiten dieser Grenze einmaliger Aufwand für die Beratung der Arbeitgeber über die Gesetzesänderung im Rahmen des § 104 SGB IV, die Überprüfung von Versicherungsverhältnissen, die Umstellung und Ergänzung ihrer Programme sowie Schulungsaufwand. Dieser Aufwand betrifft zahlreiche Arbeitsbereiche bei der Minijob-Zentrale und kann von daher derzeit nicht abschließend geschätzt werden.

Bei der Deutschen Rentenversicherung entstehen einmalige programmtechnische und andere Aufwände an vielen unterschiedlichen Stellen, beispielsweise durch Anpassung der Prüfdienstverfahren. Dieser Umstellungsaufwand kann derzeit nicht beziffert werden.

Bei den freiwilligen Beiträgen nach § 167 SGB VI zieht die unterjährige Anpassung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage und damit des Mindestbeitrags erhebliche Mehraufwände für die Deutsche Rentenversicherung nach sich, zum Beispiel Anschreiben der Versicherten, neue Pre-Notification beim SEPA-Lastschriftverfahren usw. Dieser Aufwand kann derzeit nicht beziffert werden. Perspektivisch entsteht auch in den Folgejahren immer dann ein zusätzlicher Aufwand, wenn eine Änderung des Mindestlohns nicht zum 1. Januar eines Jahres erfolgt.

Die dynamische Ausgestaltung der Geringfügigkeitsgrenze erfordert zukünftig eine periodische programmtechnische Umsetzung. Der dadurch entstehende Aufwand kann derzeit nicht beziffert werden.

Der vor diesem Hintergrund entstehende dauerhafte Erfüllungsaufwand der Minijob-Zentrale und der Deutschen Rentenversicherung kann derzeit nicht beziffert werden. Sofern sich die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der Neuregelungen insgesamt erhöht, entstehen dauerhaft stellenmäßige und finanzielle Mehraufwände.

Der Übergangsbereich umfasst zukünftig den Entgeltbereich von 520,01 bis 1.600 Euro. Versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielten, bleiben aus Gründen des Bestandschutzes bis zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung und nach dem Recht der Arbeitsförderung. Die betroffenen können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Da davon auszugehen ist, dass diese

sich bewusst für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entschieden haben, wird davon ausgegangen, dass nur wenige Beschäftigte von der Möglichkeit einer Befreiung von der Versicherungspflicht Gebrauch machen werden. Im Übergangszeitraum bis Ende des Kalenderjahres 2023 entsteht daher ein geringer, nicht bezifferbarer Mehraufwand für die Bundesagentur für Arbeit und für die Träger der Kranken- und Pflegeversicherung.

5. Weitere Kosten

Der Wirtschaft entstehen Kosten durch höhere Arbeitgeberbeiträge aufgrund der Glättung des Übergangsbereichs in Höhe von rund 0,8 Mrd. Euro. Dies entspricht der Entlastung der Beschäftigten bei den Sozialversicherungsbeiträgen. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die geringfügig entlohnte Beschäftigung wird überwiegend von Frauen ausgeübt. Die Förderung des Übergangs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbessert daher insbesondere die Altersvorsorge von Frauen.

Die im Gesetz vorgesehenen Gesetzesänderungen haben keine nachteiligen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der in dem Entwurf vorgesehenen Rechtsänderungen kommt nicht in Betracht, da diese unter anderem wegen der weiteren zu erwartenden Steigerungen des Mindestlohns auf Dauer angelegt sind.

Die Untersuchung der Wirkungen der Arbeitsförderung ist als Schwerpunkt der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gesetzlich normiert und nach § 280 in Verbindung mit § 282 SGB III ständige Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Eines gesonderten Evaluationsauftrages bedarf es daher für die Regelungen in Artikel 2 dieses Gesetzes nicht.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 8 entsprechend der neuen Überschrift ergänzt.

Zu Buchstabe b

Die Angabe zur Übergangsregelung zum Übergangsbereich (§ 134) wird ergänzt.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Überschrift wird um einen Hinweis auf die neue Legaldefinition der Geringfügigkeitsgrenze ergänzt.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze wird nicht mehr durch einen statischen Wert bestimmt, sondern im neuen Absatz 1a dynamisch ausgestaltet. Dadurch können künftig viele geringfügig entlohnt Beschäftigte von Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns profitieren; statt eine Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren, nehmen ihre Verdienstmöglichkeiten mit steigendem gesetzlichen Mindestlohn zu. Arbeitgeber werden entlastet, da sie nicht mehr prüfen müssen, ob sich durch eine Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns Änderungsbedarf in Bezug auf die geringfügig entlohnt Beschäftigten ergibt.

Zu Doppelbuchstabe bb

Durch Verweisung auf die dynamische Geringfügigkeitsgrenze nach Absatz 1a wird ein Gleichlauf mit der Entgeltgrenze nach Absatz 1 Nummer 1 erreicht, ab der zu prüfen ist, ob eine berufsmäßige Ausübung erfolgt.

Zu Buchstabe c

Der neue Absatz 1a definiert die neue Geringfügigkeitsgrenze als dynamische Obergrenze für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Sie orientiert sich an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn. Die Geringfügigkeitsgrenze ist das im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung höchstens zulässige Arbeitsentgelt im Monat. Sie wird berechnet, indem der gesetzliche Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und der sich daraus ergebende Betrag auf volle Euro aufgerundet wird. Die Berechnungsweise ergibt sich aus dem Faktor 10 für die höchstens zulässige Wochenarbeitszeit und dem Faktor 13 Drittel für die Umrechnung auf den Zeitraum eines Monats. Sie ergibt sich aus der Dauer eines Kalenderjahres von 52 Wochen beziehungsweise eines Quartals von 13 Wochen. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden entspricht daher einer Arbeitszeit von 43 Stunden und 20 Minuten im Monat. Die Geringfügigkeitsgrenze erhöht sich dementsprechend mit einer Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro. Da sich die Geringfügigkeitsgrenze künftig nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, wird sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Der neue Absatz 1b regelt nunmehr gesetzlich an Hand klarer Kriterien die Möglichkeit und die Grenzen eines gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze. Eine geringfügige Beschäftigung liegt gemäß § 8 Absatz 2 Satz 2 nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen des Absatzes 1 entfallen. Nach den Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) der Spitzenverbände der Sozialversicherung gilt dies jedoch nicht, wenn die Geringfügigkeitsgrenze nur gelegentlich und unvorhergesehen überschritten wird. Eine begrenzte, lediglich ausnahmsweise erfolgende Überschreitung soll nicht zu einer unbeabsichtigten Statusänderung und entsprechenden Beitragsnachforderungen führen. Zugleich ist einem möglichen Missbrauch der geringfügigen Beschäftigung und einer Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu begegnen. Das Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ist danach künftig nur unschädlich, wenn folgende Voraussetzungen kumulativ vorliegen:

Die Geringfügigkeitsgrenze wird erstens nur ausnahmsweise aufgrund einer nicht mit Sicherheit zu erwartenden Einmalzahlung überschritten. Dies gilt insbesondere für solche Einmalzahlungen, die dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängen. Hierzu gehören beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen einer leistungsorientierten Bezahlung. Demgegenüber ist das Arbeitsentgelt für geleistete Überstunden grundsätzlich vorhersehbar. Die höchstens zulässige Wochenarbeitszeit zu Mindestlohnbedingungen wird in Absatz 1 Nummer 1 abschließend bestimmt. Darüber hinaus gehende Überstunden sind daher gegebenenfalls im Verlauf des Kalenderjahres rechtzeitig abzubauen, wenn kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis begründet werden soll. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung bleibt somit möglich.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird zweitens innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres höchstens in zwei Kalendermonaten überschritten. Die Spitzenverbände der Sozialversicherung orientieren sich bei ihrer bisherigen Auslegung in Ermangelung einer gesetzlichen Regelung an den zeitlichen Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung (drei Monate). Bei einer jährlich dreimonatigen Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze steigt aber die Wahrscheinlichkeit, dass die Beschäftigung mehr als einem bloßen Hinzuverdienst dient. Dies widerspricht dem Grundgedanken der geringfügigen Beschäftigung. Daher ist ein gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres nur noch höchstens in zwei Kalendermonaten zulässig.

Das Einkommen im Kalenderjahr übersteigt drittens nicht das 14fache der Geringfügigkeitsgrenze im Monat. Bei einer Geringfügigkeitsgrenze in Höhe von 520 Euro darf das Arbeitsentgelt im Kalenderjahr grundsätzlich insgesamt 6.240 Euro (statt bisher 5.400 Euro) nicht überschreiten. Auch unter Berücksichtigung eines nur gelegentlichen und unvorhergesehenen Überschreitens führt nunmehr ein Arbeitsentgelt, das 7.280 Euro übersteigt, in jedem Fall zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Damit wird eine klare Grenze gesetzt, um Missbrauch der geringfügigen Beschäftigung zu verhindern.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Durch eine Anhebung auch der Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro wird dem Anstieg der Löhne und Gehälter Rechnung getragen und eine weitergehende Entlastung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt erreicht.

Zu Buchstabe b

Der neue Absatz 2a überführt die bisherige Regelung des § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches grundsätzlich in die allgemeinen Vorschriften des Vierten Buches, da sie gleichermaßen für die Arbeitslosen-, Renten- sowie Kranken- und Pflegeversicherung gilt.

Nach geltendem Recht leisten geringfügig Beschäftigte bei einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht keinen Beitrag zur Sozialversicherung. Bei einem Entgelt von nur einem Cent oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze setzen die Regelungen zum Übergangsbereich ein, wonach die Beschäftigten zunächst Beiträge in Höhe von rund 10 Prozent leisten müssen. Insoweit sinkt nach dem bisherigen Beitragsrecht der Nettolohn um rund 45 Euro, so dass ein Nettolohn von mehr als 450 Euro erst wieder ab einem Bruttolohn von etwa 510 Euro erreicht wird. Die Neuregelung beseitigt diesen Belastungssprung. Die Formel zur Entlastung der Beschäftigten im Übergangsbereich wird so geändert, dass der Be-

lastungssprung im Beitragsrecht beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung künftig entfällt. Sie beseitigt damit einen Fehlanreiz für geringfügig Beschäftigte, ihre Arbeitszeit zu begrenzen, um Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.

Arbeitgeber entrichten nach geltendem Recht für einen gewerblichen Minijob in der Regel Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung in Höhe von 28 Prozent. Die Belastung des Arbeitgebers sinkt bei sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung dann auf einen Wert von derzeit rund 20 Prozent. Mit der Neuregelung wird der Arbeitgeberbeitrag im unteren Übergangsbereich erhöht und gleitend von 28 Prozent auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag von in der Regel 19,975 Prozent abgeschmolzen. Arbeitgeber bezahlen damit einen systemgerechten Beitrag in die Sozialversicherung: Einem höheren Lohn folgen höhere Lohnkosten. Am unteren Ende des Übergangsbereiches werden Arbeitgeber im Vergleich zur bisherigen Regelung stärker belastet, am oberen Ende des Übergangsbereiches gleicht sich die Beitragslast an den regulär zu leistenden Beitrag an.

Der mit der bisherigen Beitragsverteilung für die Beschäftigten verbundene Fehlanreiz entfällt. Künftig steigen - zumindest vor Steuern - mit einem steigenden Bruttolohn kontinuierlich auch ihre Nettoeinkommen. Zugleich wird vermieden, dass die gewünschte arbeitsmarktpolitische Förderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung alleine zu Lasten der Versichertengemeinschaft erzielt wird.

Die Sätze 1 und 2 ergeben wie im geltenden Recht weiterhin die beitragspflichtige Einnahme, aus der sich der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung im Übergangsbereich ableitet. Die Änderungen folgen aus der veränderten Geringfügigkeitsgrenze und der neuen Obergrenze des Übergangsbereichs sowie aus der Angleichung des Beitragssatzes am unteren Rand des Übergangsbereichs von 30 Prozent auf den bei geringfügiger Beschäftigung geltenden Wert von 28 Prozent. Satz 3 entspricht dem bisherigen § 163 Absatz 10 Satz 3 des Sechsten Buches. Satz 4 bestimmt den Faktor F für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022. Satz 5 entspricht dem bisherigen § 163 Absatz 10 Satz 5 des Sechsten Buches. Die neue Formel in Satz 6 gewährleistet, dass der Arbeitnehmerbeitrag an der Geringfügigkeitsgrenze null ist und bis zur Obergrenze linear auf den regulären Beitragssatz von typischerweise knapp 20 Prozent bei 1.600 Euro ansteigt. Dann ergibt sich der Arbeitgeberbeitrag als Differenz aus dem Gesamtbeitrag und dem Arbeitnehmerbeitrag. Satz 7 regelt, dass bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen nach den Sätzen 1 und 6 sowie des Faktors F die Regelungen zu den allgemeinen Berechnungsgrundsätzen und zur Berechnung von Geldbeträgen des Sechsten Buches anzuwenden sind. Bei Satz 8 handelt es sich um eine Folgeänderung zur Einfügung des Satz 6.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Buchstabe b

Folgeänderung zu Nummer 3.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um eine Bestandsschutzregelung im Zusammenhang mit der Anhebung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze von 450 auf 520 Euro.

Für versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielten, werden die beitragspflichtigen Einnahmen nach dieser Regelung bestimmt. Sie entspricht der bisherigen Regelung

des § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches, ergänzt um die Maßgabe, dass die Regelungen zu den allgemeinen Berechnungsgrundsätzen und zur Berechnung von Geldbeträgen des Sechsten Buches anzuwenden sind. Da es sich um eine Übergangsregelung handelt, wird der bisherige Faktor F, der sich ergibt, wenn der Wert 30 vom Hundert durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird, als Faktor FÜ bezeichnet. Für die Zeit vom 1. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Faktor FÜ 0,7509. Für das Kalenderjahr 2023 ist dieser Faktor vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember 2022 im Bundesanzeiger bekannt zu gegeben. Die Bestandschutzregelung ist bis zum 31. Dezember 2023 befristet und tritt dann außer Kraft.

Zu Artikel 2 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeregelung zur Einfügung des § 454.

Zu Nummer 2

Folgeänderung zur Neuregelung in § 20 Absatz 2a Viertes Buch.

Zu Nummer 3

Folgeänderung zu der in § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches vorgesehenen Neuregelung im Übergangsbereich.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der geringfügigen Beschäftigung in § 8 Absatz 1 Nummer 1 des Vierten Buches.

Zu Nummer 5

Die Regelung dient dem Schutz der Beschäftigten, die bis zur Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro mehr als geringfügig beschäftigt und ein Arbeitsentgelt oberhalb von 450 Euro und bis zu 520 Euro erzielt haben und damit in den Schutz der Arbeitslosenversicherung einbezogen waren. Der Versicherungsschutz soll für diese Beschäftigten - auch unter den bisherigen beitragsrechtlichen Bedingungen - übergangsweise bis zum 31. Dezember 2023 aufrechterhalten werden. Sie haben bis zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit, ihre Beschäftigung an die geänderte Geringfügigkeitsgrenze anzupassen und damit ihren Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung weiterhin zu erhalten. Mit der Regelung wird diesen Betroffenen jedoch ein Optionsrecht auf Befreiung von der Versicherungspflicht eingeräumt. Mit Blick auf künftige Anpassungen der Geringfügigkeitsgrenze an den Mindestlohn wird auf Übergangsregelungen verzichtet. Mit der vorgesehenen Veröffentlichung der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit können sich die Betroffenen auf die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze einstellen und ihre Beschäftigungsbedingungen zeitnah anpassen, sofern sie ihren Versicherungsschutz in der Arbeitslosenversicherung aufrechterhalten wollen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Der bisherige § 7 Absatz 2 enthielt eine Übergangsregelung aus dem Jahr 2003 und wird auf Grund zeitlicher Überholung gestrichen.

Die neue Regelung schafft einen Bestandschutz für diejenigen Beschäftigten, die bis zur Änderung der Regelungen zur Grenze einer geringfügigen Beschäftigung und der damit verbundenen Erhöhung der Grenze von 450 auf 520 Euro mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt und dadurch in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren. Satz 1 sieht vor, dass die Versicherungspflicht für diese Beschäftigten längstens bis zum 31. Dezember 2023 fortbesteht. Dies gilt allerdings nur für die aktuelle Beschäftigung, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 vorliegen und solange das Arbeitsentgelt die alte Grenze für eine geringfügige Beschäftigung von 450,00 Euro übersteigt. Satz 2 enthält für diese Beschäftigten eine Befreiungsmöglichkeit von der Versicherungspflicht. Aus Satz 3 ergibt sich, dass der Antrag auf Befreiung innerhalb von drei Monaten nach dem Tag des Inkrafttretens dieses Gesetzes zu stellen ist und dass für die Befreiung auch die übrigen Regelungen des § 8 Absatz 2 gelten.

Mit Blick auf künftige Anpassungen der Geringfügigkeitsgrenze an den Mindestlohn wird auf Übergangsregelungen verzichtet. Mit der vorgesehenen Veröffentlichung der jeweils geltenden Geringfügigkeitsgrenze vor dem Inkrafttreten einer Änderung des gesetzlichen Mindestlohns im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit können sich die Betroffenen auf die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze einstellen und ihre Beschäftigungsbedingungen zeitnah anpassen, sofern sie ihren Versicherungsschutz in der Krankenversicherung aufrechterhalten wollen.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur neuen Legaldefinition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches. § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 enthält den Grundsatz, dass nur Personen in der gesetzlichen Krankenversicherung familienversichert werden, deren regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB des Vierten Buches nicht überschreitet (2022: 470 Euro monatlich). Als Sonderregelung zu diesem Grundsatz wird das zulässige Gesamteinkommen für Familienversicherte für geringfügig Beschäftigte an die neue Geringfügigkeitsgrenze des § 8 Absatz 1a des Vierten Buches angepasst. Damit wird sichergestellt, dass alle geringfügig Beschäftigten, die die übrigen Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllen, diese erhalten. So wird vermieden, dass eine geringfügige Beschäftigung wegen des Überschreitens der Einkommensgrenze in der Familienversicherung nicht aufgenommen wird. Dies entspricht der arbeitsmarktpolitischen Funktion der geringfügigen Beschäftigung, einen niedrighwelligen Zugang zum Arbeitsmarkt zu schaffen.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Regelung betrifft die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme in der Krankenversicherung für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB des Vierten Buches („Midi-Jobber“). Diese erfolgt zukünftig nach dem neuen § 20 Absatz 2a Satz 1 und 2 des Vierten Buches, der die bisher geltende Regelung zur Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme in § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches ersetzt und auch inhaltlich angepasst wurde (siehe Begründung zu Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe b).

Zu Buchstabe b

Die Regelung betrifft die Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme für Personen, die nach § 7 Absatz 2 der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegen. Für diesen Personenkreis bestimmt sich die beitragspflichtige Einnahme nach der Übergangsregelung zum Übergangsbereich in § 134 des Vierten Buches, die der bisherigen Regelung in § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches entspricht.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Regelung passt die Beitragstragung durch Versicherte und Arbeitgeber in der Krankenversicherung für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 des Vierten Buches („Midi-Jobber“) an die Neuregelung der Beitragstragung in § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches an.

Zu Buchstabe b

Die Regelung betrifft die Beitragstragung durch Versicherte und Arbeitgeber für Personen, die nach § 7 Absatz 2 der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegen. Die Regelung entspricht inhaltlich der Regelung zur Beitragstragung bei Beschäftigung im Übergangsbereich im bisherigen § 249 Absatz 3 Satz 1.

Zu Artikel 4 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Folgeregelung zur Einfügung des § 276b.

Zu Nummer 2

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches. Es wird bei dieser Regelung nunmehr einheitlich auf Jahreswerte abgestellt.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Notwendige Regelung aufgrund der Überführung der ursprünglich in § 163 Absatz 10 enthaltenen Regelung nach § 20 Absatz 2a des Vierten Buches.

Zu Buchstabe b

Der Inhalt des § 163 Absatz 10 wird künftig in § 20 Absatz 2a des Vierten Buches geregelt, da es sich um eine allgemeine Vorschrift handelt, die nicht nur für die Rentenversicherung gilt.

Zu Nummer 4

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches. Es wird bei dieser Regelung nunmehr einheitlich auf Jahreswerte abgestellt.

Zu Nummer 5

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches.

Zu Nummer 6

Folgeänderung zur Neuregelung des Übergangsbereichs in § 20 Absatz 2a Satz 6 des Vierten Buches, nach der die Verteilung der Beitragstragung auf Beschäftigte und Arbeitgeber neu geregelt wird.

Zu Nummer 7

Redaktionelle Anpassung an die neue Definition der Geringfügigkeitsgrenze in § 8 Absatz 1a des Vierten Buches.

Zu Nummer 8

Redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Überführung der ursprünglich in § 163 Absatz 10 enthaltenen Regelung nach § 20 Absatz 2a des Vierten Buches.

Zu Nummer 9

Im Beitragsrecht wird ein befristetes Übergangsrecht für die Zeit bis zum 31. Dezember 2023 für bisher versicherungspflichtige Beschäftigte in Privathaushalten geschaffen, deren Beschäftigung aufgrund der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze zukünftig die Voraussetzungen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erfüllt. Lassen sich diese Beschäftigten nicht von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien, finden für die Beitragsbemessung und Tragung faktisch weiterhin die Regelungen des bisherigen Übergangsbereichs Anwendung. Die beitragspflichtige Einnahme wird dabei nach § 134 des Vierten Buches bestimmt.

Zu Artikel 5 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Änderung des § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 Fünftes Buch. Ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung wird auch in der sozialen Pflegeversicherung das zulässige Gesamteinkommen für Familienversicherte für geringfügig Beschäftigte an die Geringfügigkeitsgrenze des neuen § 8 Absatz 1a Viertes Buch angepasst (siehe Begründung zu Artikel 3 Nummer 2).

Zu Nummer 2

Entsprechend dem Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ gilt für die beitragspflichtigen Einnahmen für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 Viertes Buch („Midi-Jobber“) in der sozialen Pflegeversicherung ebenso wie in der gesetzlichen Krankenversicherung zukünftig der neue § 20 Absatz 2a Satz 1 und 2 Viertes Buch, der die bisher geltende Regelung zur Bestimmung der beitragspflichtigen Einnahme in § 163 Absatz 10 des Sechsten Buches ersetzt und auch inhaltlich angepasst wurde (siehe Begründung zu Artikel 1 Nummer 4 Buchstabe b). Dementsprechend findet auch die Übergangsregelung im neuen § 226 Absatz 5 Fünftes Buch (siehe Begründung zu Artikel 3 Nummer 3 Buchstabe b) für Personen, die nach dem neuen § 7 Absatz 2 Fünftes Buch der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung und damit auch der sozialen Pflegeversicherung unterliegen, in der sozialen Pflegeversicherung Anwendung.

Zu Nummer 3

Der bisherige § 58 Absatz 5 Satz 1 nahm Bezug auf die Regelung in § 249 Absatz 2 Fünftes Buch, wonach der Arbeitgeber den Beitrag allein für Beschäftigte trägt, soweit Beiträge für Kurzarbeitergeld zu zahlen sind. Dies ist jedoch ebenso in § 58 Absatz 1 Satz 2 geregelt, so dass der bisherige Satz 1 in Absatz 5 gestrichen werden kann.

Die Neufassung des Absatzes 5 passt die Beitragstragung in der gesetzlichen Krankenversicherung durch Versicherte und Arbeitgeber für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 Viertes Buch („Midi-Jobber“) sowie

Personen, die nach § 7 Absatz 2 Fünftes Buch der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung unterliegen, für die soziale Pflegeversicherung an die Regelungen der Beitragstragung in § 249 Absatz 3 und 4 Fünftes Buch an. Die Regelungen gelten jedoch mit der Maßgabe, dass statt des allgemeinen und ermäßigten Beitragssatzes der Krankenkasse und des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes, der Beitragssatz der Pflegeversicherung und bei den in § 58 Absatz 3 Satz 1 genannten Beschäftigten für die Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitgebers ein Beitragssatz in Höhe des um einen Prozentpunkt verminderten Beitragssatzes der Pflegeversicherung Anwendung findet.

Zu Artikel 6 (Änderung des Mindestlohngesetzes)

Zu Nummer 1

Die nach § 17 Absatz 1 MiLoG bestehende Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung wird dahingehend modifiziert, dass künftig der Beginn der täglichen Arbeitszeit jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und elektronisch aufzubewahren sind.

Die neuen Anforderungen dienen dem Bürokratieabbau durch Digitalisierung. Durch die elektronische Form der Arbeitszeitaufzeichnung können Kontrollen durch den Zoll effektiver gestaltet und Arbeitgeber dauerhaft entlastet werden.

Zugleich werden Manipulationen bei der Arbeitszeitaufzeichnung besser verhindert. Entsprechend der bisherigen Regelung in § 6 Absatz 1 GSA Fleisch bezieht sich das Kriterium der Manipulationssicherheit dabei auf den Schutz vor inhaltlich falschen oder nachträglich geänderten Eingaben durch den Arbeitgeber oder dessen Personal selbst. Nicht gefordert wird, dass das vom Arbeitgeber verwendete Zeiterfassungssystem bzw. die vom Arbeitgeber verwendete digitale Anwendung manipulative Eingriffe von außen durch Dritte, beispielsweise durch einen Hackerangriff, sicher ausschließt. Es muss danach lediglich ausgeschlossen sein, dass die Aufzeichnung aus der Sphäre des Arbeitgebers in einer Weise verändert wird, dass der ursprüngliche Inhalt nicht mehr feststellbar ist. Folglich muss stets ersichtlich sein, ob ursprünglich erfasste Daten zu einem späteren Zeitpunkt verändert worden sind. Durch die elektronische Aufzeichnung muss sichergestellt sein, dass diese nicht ohne Kenntlichmachung überschrieben, gelöscht oder geändert werden kann.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1.

Zu Artikel 7 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die nach § 19 Absatz 1 AEntG bestehende Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung wird entsprechend den Änderungen in § 17 Absatz 1 MiLoG dahingehend modifiziert, dass der Beginn der täglichen Arbeitszeit jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und elektronisch aufzubewahren sind.

Zu Buchstabe b

Die Voraussetzungen der Aufzeichnung stundenbezogener Zuschläge finden sich nun in § 19 Absatz 1 Satz 2 wieder.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe b.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe a und b.

Zu Artikel 8 (Änderung des Gesetzes zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten in der Fleischwirtschaft)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Einer gesonderten Pflicht zur elektronischen und manipulationssicheren Aufzeichnung der vergütungsrelevanten Arbeitszeiten für die Fleischwirtschaft bedarf es nach Einführung einer entsprechenden Pflicht in § 17 Absatz 1 MiLoG, § 19 Absatz 1 AEntG und § 17c Absatz 1 AÜG nicht mehr. Die Klausel wird daher gestrichen.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1 Buchstabe a.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Artikel 9 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Zu Nummer 1

Die nach § 17c Absatz 1 AÜG bestehende Pflicht zur Arbeitszeitaufzeichnung wird entsprechend den Änderungen in § 17 Absatz 1 MiLoG dahingehend modifiziert, dass der Beginn der täglichen Arbeitszeit jeweils unmittelbar bei Arbeitsaufnahme sowie Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch und manipulationssicher aufzuzeichnen und elektronisch aufzubewahren sind.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1.

Zu Artikel 10 (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Die Regelung dient dem Schutz der Altersteilzeitbeschäftigten, die bis zur Rechtsänderung sowie bei künftigen Erhöhungen der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV) mehr als geringfügig beschäftigt waren, nach der Erhöhung aber unterhalb der neuen Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt sind.

Da die Bestandsschutz- und Übergangsvorschrift in § 454 SGB III nur für eine begrenzte Zeit die Versicherungspflicht fortschreibt, wären ohne eine gesonderte Übergangsregelung

im AltTZG die Voraussetzungen für Altersteilzeitarbeit für die oben genannten Fälle nicht dauerhaft erfüllt. Denn eine Voraussetzung für Altersteilzeitarbeit ist, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung nach dem SGB III während der gesamten Dauer der Altersteilzeit vorliegt (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 AltTZG). Die Altersteilzeitarbeit müsste vor dem beabsichtigten Eintritt in die Altersrente beendet werden. Dies wäre den Betroffenen nur schwer vermittelbar, weil sie, je nach vertraglicher Situation, wieder zur Vollarbeitszeit bei ihrem Arbeitgeber zurückkehren oder sich arbeitslos melden müssten. Zudem müssten bei Altersteilzeitarbeit im Blockmodell noch nicht aufgebrauchte Wertguthaben regelmäßig als Störfall verbeitragt und versteuert werden, was einen Mehraufwand für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger bedeuten würde.

Zu Artikel 11 (Änderung der Gewerbeordnung)

Zu Nummer 1

Der Katalog der Mindestangaben der Abrechnung in § 108 Absatz 1 Satz 2 GewO wird dahingehend erweitert, dass der Arbeitgeber künftig auch über die Höhe des auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Mindestlohns in der Entgeltabrechnung zu informieren hat. Hiervon erfasst werden Mindestlöhne nach § 1 Absatz 2 MiLoG sowie solche auf Grundlage von nach §§ 7, 7a oder 11 AEntG oder § 3a AÜG erlassenen Rechtsverordnungen.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist im Zuge der Erteilung einer Entgeltabrechnung mithin auch über eine Anpassung der Höhe des auf das jeweilige Arbeitsverhältnis anwendbaren Mindestlohns zu informieren. Die Abrechnung ist in diesem Fall nicht nach § 108 Absatz 2 GewO in Verbindung mit § 108 Absatz 1 Satz 2 GewO entbehrlich.

Zu Nummer 2

Anknüpfend an die modifizierten Pflichten zur Arbeitszeitaufzeichnung nach § 17 Absatz 1 MiLoG, § 19 Absatz 1 AEntG und § 17c Absatz 1 AÜG wird in § 108 Absatz 1 Satz 4 GewO eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Bereitstellung der nach diesen Vorschriften erfassten Arbeitszeitaufzeichnungen in Textform nach Abschluss des Abrechnungszeitraums eingeführt.

In der Praxis dürfte es sich anbieten, die Übersendung der Aufzeichnung regelmäßig gemeinsam mit der Abrechnung vorzunehmen. Erfolgt die Abrechnung vor Beendigung des Abrechnungszeitraums, kann der Arbeitgeber die Aufzeichnung jedoch auch getrennt übersenden.

Zu Artikel 12 (Änderung der Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages)

Zu Nummer 1

Folgeänderung auf Grund der Neuregelung zum Übergangsbereich §§ 20, 134 Viertes Buch Sozialgesetzbuch.

Zu Nummer 2

Folgeänderung auf Grund der Neuregelung zum Übergangsbereich §§ 20, 134 Viertes Buch Sozialgesetzbuch.

Zu Artikel 13 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Regelungen treten zum 1. Oktober 2022 in Kraft.

Zu Absatz 2

Die Übergangsregelungen zum Übergangsbereich (§ 134 des Vierten Buches und § 276b des Sechsten Buches) werden zeitlich befristet und treten mit Ablauf des 31. Dezember 2023 außer Kraft.