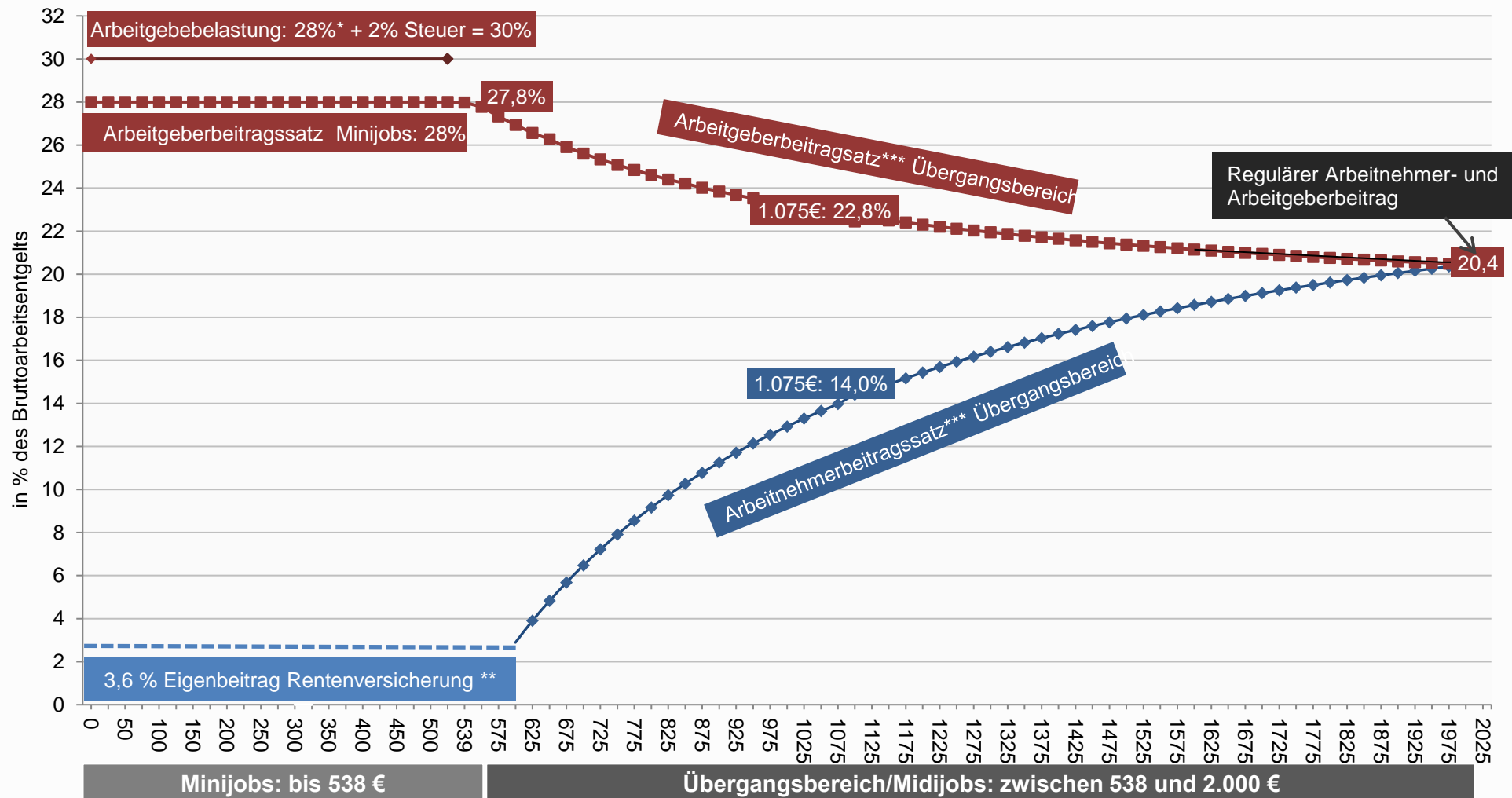


## ■ Beitragssätze bei Minijobs und Midijobs/Übergangsbereich 2024



\* Pauschalbeitrag: 13% GKV & 15% GRV \*\* ohne Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

\*\*\* inkl. 1/2 durchschnittlicher GKV-Zusatzbeitrag Quelle: Eigene Berechnungen

## Beitragsabzüge bei Minijobs und Midijobs/Übergangsbereich 2024

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse („Minijobs“) sowie Beschäftigungsverhältnisse im Übergangsbereich („Midijobs“) stellen aufgrund abweichender Regelungen im Sozialversicherungsrecht und im Steuerrecht eine besondere Form der abhängigen Beschäftigung dar. Hingegen unterscheiden sich die arbeitsrechtlichen Regelungen und Ansprüche nicht, es besteht also u.a. ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Bezahlung von Feiertagen und auf bezahlten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Bei den *Minijobs* handelt es sich um Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen monatlichen Arbeitsentgelt (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit nur kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Als geringfügig gelten ab 10/2022 Beschäftigungsverhältnisse mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen – umgerechnet auf einen Monat. Das entspricht bei einem Mindestlohn von 12,41 Euro aufgerundet 538 Euro im Monat. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn das Entgelt aus einem Beschäftigungsverhältnis nicht für länger als 2 Monate um jeweils einen Betrag bis zur Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird. Damit wird de facto eine Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze pro Jahr um 1.076 Euro bzw. pro Monat um 89,67 Euro möglich- mit der Maßgabe, dass die 538 Euro Grenze nur in zwei Monaten überschritten werden darf.

Durch die Anbindung der Geringfügigkeitsgrenze an die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns wird diese dynamisiert. Steigt der Mindestlohn erhöht sich die Grenze. Vor 10/2022 lag die Grenze bei einem festen Betrag von 450 Euro im Monat.

Die geringfügige Beschäftigung kann als Hauptbeschäftigung (ausschließlich geringfügig Beschäftigte) oder als Nebenbeschäftigung (im Nebenjob geringfügig Beschäftigte) ausgeübt werden.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen sind zusammen zu rechnen; wenn die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird, besteht Versicherungspflicht im Übergangsbereich. Allerdings ist die Kombination von verschiedenen geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – im gewerblichen Bereich – eher selten. Nach aktuellen Angaben der Minijobzentrale übt die große Mehrheit aller Minijobbenden nur einen Minijob aus (96 Prozent). Etwa 4 Prozent sind in zwei oder mehr Minijobs gleichzeitig tätig.

Das Einkommen aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis ist steuerfrei, auch fallen keine Beiträge in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an. Entsprechend entstehen auch keine Leistungsansprüche. In der Gesetzlichen Rentenversicherung besteht hingegen eine Versicherungs- und Beitragspflicht. Allerdings haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (opt-out Regelung).

Die Arbeitgeber sind zu einer Pauschalabgabe von 30 % des Entgeltes verpflichtet (15 % GRV, 13 % GKV und 2 % Steuern mit Abgeltungswirkung). Hinzu kommen noch mehrere Umlagen und Beiträge zur Gesetzlichen Unfallversicherung. Die Umlage 2 (U2) wird erhoben, um die Aufwendungen des Arbeitgebers bei Mutterschaft auszugleichen. Der durchschnittliche Umlagesatz U2 liegt (2024) bei 0,24 Prozent. Der Umlagesatz

1 (U1/Standard) für das Umlageverfahren bei Krankheit beträgt bei einer Erstattung von 70 % 1,1 Prozent. Beschäftigten Privathaushalte geringfügig Beschäftigte im Bereich der sogenannten haushaltsnahen Dienstleistungen, so sind verminderte Arbeitgeberbeiträge in Höhe von 12 % zu leisten (je 5 % an GRV und GKV sowie 2 % Steuern).

Von *Midijobs* ist die Rede, wenn das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (Einkommen aus mehreren Tätigkeiten werden zusammengerechnet), aber unterhalb von 2.000 € liegt. Auch diese Grenze ist nach Maßgabe der Höhe und Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns dynamisiert. In diesem *Übergangsbereich* unterliegen die Beschäftigten in allen vier Versicherungszweigen der Versicherungs- und Beitragspflicht. Zugleich entfällt die Steuerfreiheit. Allerdings liegt der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten auf einem reduzierten Niveau von ca. 0,1 %, um einen abrupten Sprung in der Beitragsbelastung zu vermeiden. Mit steigendem Bruttoverdienst steigt der Beitragssatz progressiv an und erreicht bei einem Einkommen von 2.000 € das reguläre Niveau von 20,2 % (2024).

Die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge der Beschäftigten führen nicht zu geringeren Rentenansprüchen.

## **Minijobs**

Wenn die Beschäftigten im Bereich der Minijobs eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, gilt hinsichtlich ihres Einkommens das Prinzip „brutto = netto“. Bleibt es hingegen bei der Versicherungspflicht, beträgt der Eigenbeitrag 3,6 %. Dies entspricht (2024) dem Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Beitrag des Arbeitgebers (15 %) und dem regulären Beitragssatz von 18,6 %. Durch die Beitragsaufstockung werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erworben. Das Arbeitsentgelt wird dadurch in voller Höhe bei der späteren Rentenberechnung berücksichtigt. Zugleich sind Pflichtbeitragszeiten u.a. eine Voraussetzung für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation, auf eine Rente wegen Erwerbsminderung und auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind in aller Regel auf anderem Wege in der Krankenversicherung abgesichert: Ehefrauen über den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehemann (beitragsfreie Mitversicherung), Schüler\*innen und Studierende über die studentische oder Familienkrankenversicherung, Rentner\*innen über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR), Arbeitslosengeldempfänger oder Hilfebedürftige im Rahmen des SGB XII oder SGBII.

Die Pauschalabgaben des Arbeitgebers sind auch von ihm zu tragen. Allerdings kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass die Arbeitnehmerentgelte um die Abgaben vermindert werden. Auch weisen empirische Befunde darauf hin, dass die Bruttostundenentgelte bei den Minijobs gegenüber den versicherungspflichtig Beschäftigten häufig abgesenkt werden. Über 80 % der Minijobber erhalten einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. [Abbildung III.33](#)). Darüber hinaus ist zu verzeichnen, dass auch die arbeitsrechtlichen Ansprüche nicht oder nur

begrenzt gewährt bzw. in Anspruch genommen werden. Empirische Studien weisen darauf hin, dass geringfügig Beschäftigten zentrale Arbeitnehmerrechte (wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Feiertagsvergütung, bezahlter Erholungsurlaub, Kündigungsschutz Elternzeit und Pflegezeit) von den Betrieben häufig vorenthalten werden. Bei den Beschäftigten besteht verbreitete Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche oder fehlende Bereitschaft, diese einzufordern. Sind die Beschäftigten Mitglied einer Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft, gelten auch sämtliche tariflichen Ansprüche. Aber auch diese tariflichen Ansprüche (Grundlohn, Zuschläge, Weihnachtsgeld usw.) werden - soweit überhaupt vorhanden - häufig unterlaufen.

Zwischen 2003 und 2019 ist die Zahl der Mini-Jobs deutlich angestiegen - von 5,5 Mio. auf 7,9 Mio.; dies betrifft vor allem die Nebenbeschäftigungsverhältnisse (vgl. [Abbildung IV.91](#)). 2020 zeigt sich allerdings ein deutlicher Rückgang: Die Corona-Pandemie hat infolge des Lockdowns zu einem ökonomischen Einbruch in weiten Teilen des Dienstleistungssektors geführt. Beschäftigungsverhältnisse auf einer Minijob-Basis sind massiv abgebaut worden. In den Jahren 2021, 2022 und 2023 ist jedoch ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen. 2023 ist mit 7,9 Mio. die Gesamtzahl der geringfügig Beschäftigten von 2009 wieder erreicht worden. Auch hier bezieht sich die Zunahme allein auf die im Nebenjob Beschäftigten.

Minijobber haben keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld und Kurzarbeitergeld

## **Midijobs**

Übersteigt das Bruttoeinkommen die Geringfügigkeitsschwelle, wird der sog. Übergangsbereich und damit die Versicherungspflicht erreicht. Allerdings liegt der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten auf einem reduzierten Niveau, um einen Sprung in der Beitragsbelastung von Null Prozent auf 20 % zu vermeiden. Ab 10/2020 beginnt der Eingangsbeitragssatz bei unter 1 Prozent. Dies kann als Anreiz dienen, die bisherige „gläserne Decke“ der Minijobs zu verlassen und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Mit steigendem Bruttoverdienst steigt der Beitragssatz progressiv an und erreicht bei einem Einkommen von 2.000 € das reguläre Niveau von 20,2 %.

Im Unterschied zum bisherigen Verlauf der Arbeitgeberbelastungen verringert sich ab 10/2022 der Beitragssatz beim Verlassen der Geringfügigkeitsgrenze nicht abrupt von 28 % (Pauschalbeitrag) auf den Normalbeitragssatz von 20,2 %, sondern mindert sich nur schrittweise. Auch hier wird erst bei einem Einkommen oberhalb von 2.000 Euro der normale Beitragssatz fällig. Es kommt damit zu einer leichten Mehrbelastung der Arbeitgeber im Übergangsbereich gegenüber der Vorläuferregelung. Im Ergebnis werden die niedrigen Beitragssätze der Arbeitnehmer dadurch ausgeglichen.

## Betriebliche Praxis

Wenn die Beschäftigten im Bereich der Minijobs eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, gilt hinsichtlich ihres Einkommens das Prinzip „brutto = netto“. Bleibt es hingegen bei der Versicherungspflicht, beträgt der Eigenbeitrag 3,6 %. Dies entspricht (2024) dem Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Beitrag des Arbeitgebers (15 %) und dem regulären Beitragssatz von 18,6 %. Durch die Beitragsaufstockung werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erworben. Das Arbeitsentgelt wird dadurch in voller Höhe bei der späteren Rentenberechnung berücksichtigt. Zugleich sind Pflichtbeitragszeiten u.a. eine Voraussetzung für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation, auf eine Rente wegen Erwerbsminderung und auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind in aller Regel auf anderem Wege in der Krankenversicherung abgesichert: Ehefrauen über den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehemann (beitragsfreie Mitversicherung), Schüler\*innen und Studierende über die studentische oder Familienkrankenversicherung, Rentner:innen über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR), Arbeitslosengeldempfänger oder Hilfebedürftige im Rahmen des SGB III oder SGB II.

Die Pauschalabgaben des Arbeitgebers sind auch von ihm zu tragen. Allerdings kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass die Arbeitnehmerentgelte um die Abgaben vermindert werden. Auch weisen empirische Befunde darauf hin, dass die Bruttostundenentgelte bei den Minijobs gegenüber den versicherungspflichtig Beschäftigten häufig abgesenkt werden. Über 80 % der Minijobber erhalten einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. [Abbildung III.33](#)). Der Mindestlohn von 12,41 Euro begrenzt dieses Problem – vorausgesetzt er wird auch eingehalten und nicht verwässert oder verwehrt (vgl. [Abbildung III.4b](#)).

Darüber hinaus ist zu verzeichnen, dass auch die arbeitsrechtlichen Ansprüche nicht oder nur begrenzt gewährt bzw. in Anspruch genommen werden. Empirische Studien weisen darauf hin, dass geringfügig Beschäftigten zentrale Arbeitnehmerrechte (wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Feiertagsvergütung, bezahlter Erholungsurlaub, Kündigungsschutz Elternzeit und Pflegezeit) von den Betrieben häufig vorenthalten werden. Bei den Beschäftigten besteht verbreitete Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche oder fehlende Bereitschaft, diese einzufordern. Sind die Beschäftigten Mitglied einer Tarifvertrag schließenden Gewerkschaft, gelten auch sämtliche tariflichen Ansprüche. Aber auch diese tariflichen Ansprüche (Grundlohn, Zuschläge, Weihnachtsgeld usw.) werden - soweit überhaupt vorhanden - häufig unterlaufen.

## Soziale Sicherung

Im *Minijob-Bereich* erwerben die Beschäftigten keine eigenständigen Sozialversicherungsansprüche. Entscheiden sich die Beschäftigten für die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung, machen also nicht vom opt-out Gebrauch, beträgt der Eigenbeitrag 3,6 %. Dies entspricht (2023)

dem Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Beitrag des Arbeitgebers (15 %) und dem regulären Beitragssatz von 18,6 %. Durch die Beitragsaufstockung werden vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung erworben. Das Arbeitsentgelt wird dadurch in voller Höhe bei der späteren Rentenberechnung berücksichtigt. Zugleich sind Pflichtbeitragszeiten u.a. eine Voraussetzung für Ansprüche auf Leistungen zur Rehabilitation, auf eine Rente wegen Erwerbsminderung und auf Entgeltumwandlung für eine betriebliche Altersversorgung.

In den Jahren der Corona bedingten hohen Kurzarbeit hat sich die Versicherungsfreiheit der Minijobs als besonders nachteilig erwiesen, da die Minijobber keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Beschäftigte, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, erwerben Anwartschaften in der GRV – allerdings sind bei dem niedrigen Monatsentgelt die Anwartschaften auch denkbar gering. Wer über mehrere Jahre hinweg auf Minijob-Basis gearbeitet hat, kann keine Rente oberhalb des Grundsicherungsniveaus erwarten. Dies wirkt sich vor allem für die Gruppe der Ehefrauen nachteilig aus – eine eigenständige, grundsicherungsfeste Rente erhalten sie nicht, sondern sind unverändert auf das Einkommen bzw. die Rente des Ehemannes angewiesen. Frauen, die unverheiratet sind, können sich eine Beschäftigung auf Minijob-Basis nicht leisten, da sie nicht über einen Ehemann abgeleitet versichert (und beitragsfrei) sind, sondern sich freiwillig versichern müssen – mit sehr hohen Beiträgen in der GKV und erst recht in der PKV.

Im *Übergangsbereich* führen die abgesenkten Arbeitnehmerbeitragssätze nicht zu niedrigeren Entgeltpunkten in der Rentenversicherung. Wer z.B. 1.075 Euro im Monat verdient, zahlt Beiträge nur von 14 % (statt rund 20 %), erhält aber Entgeltpunkte auf der Basis von 1.075 Euro. Diese Abkopplung der Rentenansprüche im Übergangsbereich von den abgesenkten Arbeitnehmerbeitragssätzen steht im Widerspruch zum Äquivalenzprinzip.

Allerdings ist die Rentenversicherung als Sozialversicherung dadurch geprägt, dass der Solidarausgleich das Äquivalenzprinzip ergänzt. Die neue Grundrente ist dafür ein Beispiel. Allerdings sind diese und auch andere Regelungen des Solidarausgleich an versicherungsrechtliche Voraussetzungen geknüpft, so vor allem hinsichtlich der Versicherungsdauer. Das ist im Übergangsbereich indes nicht der Fall. Jede Erwerbs- und Versicherungsphase im Übergangsbereich wird pauschal begünstigt. Dies ist vor allem deshalb problematisch, weil nicht unterschieden werden kann, ob es sich um ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis (mit womöglich hohen Stundenlöhnen) oder um ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis (mit womöglich niedrigen Stundenlöhnen bzw. Mindestlöhnen) handelt. Berücksichtigt wird ebenfalls nicht, ob dies das einzige Einkommen ist oder ob andere und höhere Einkommen die eigentliche Basis für den Lebensunterhalt darstellen, so etwa Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit.

Im Übergangsbereich kommt es durch die abgesenkten Arbeitnehmer Beitragssätze zu Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger. Durch höheren Arbeitgeberbeiträge wird diese Lücke allerdings ausgeglichen.

### **Methodische Hinweise**

Die Darstellung des Beitragssatzverlaufs im Übergangsbereich zwischen 538 Euro und 2.000 Euro basiert auf den Ergebnissen des Übergangsbereichsrechners der DRV. Unterstellt werden ein Zusatzbeitrag von 1,7 % in der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Zuschlag für Kinderlose in der Sozialen Pflegeversicherung.