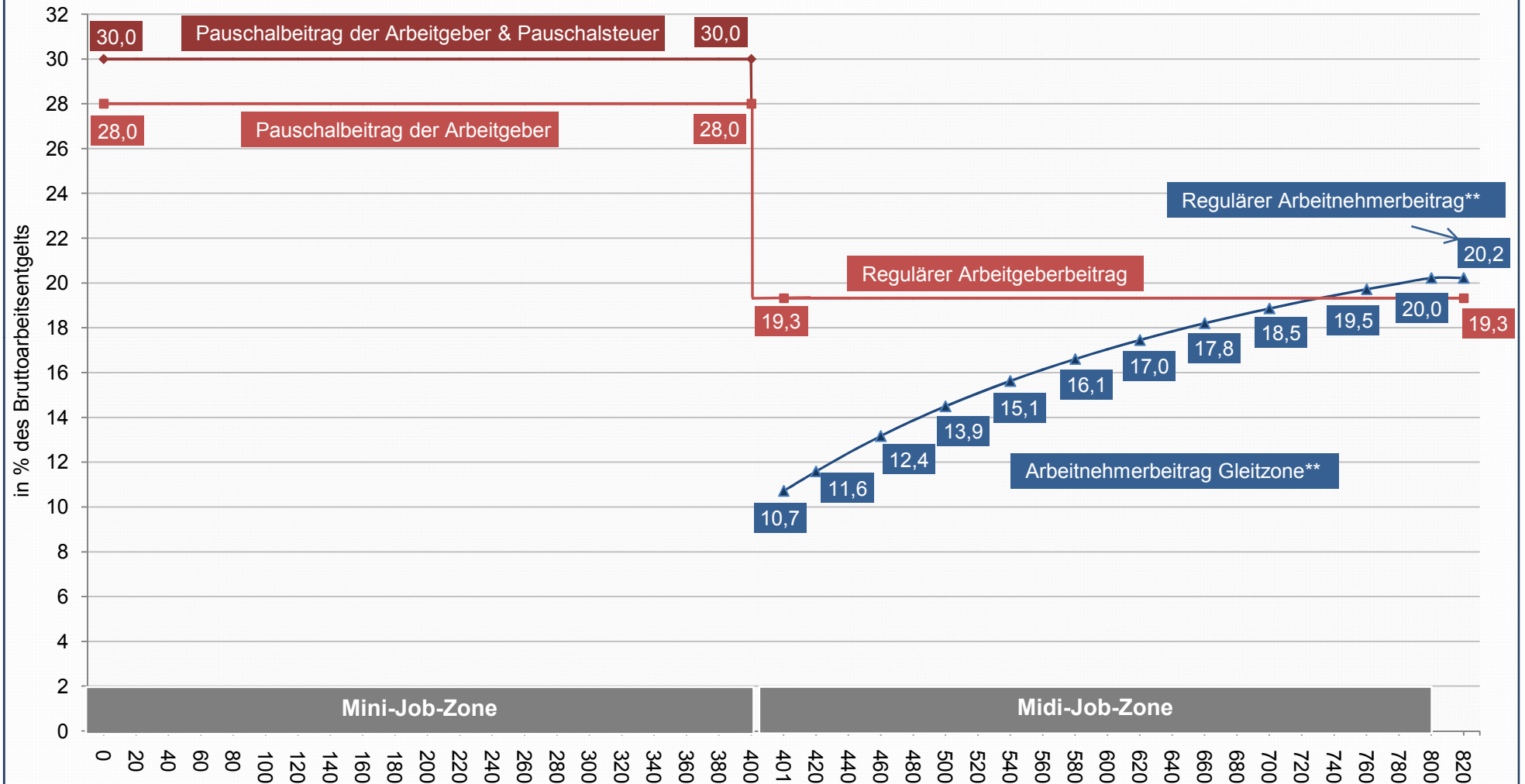


■ Beitragsabzüge bei Mini- und Midi-Jobs Stand: 07/2010



*) Pauschalbeitrag: 13% GKV & 15% GRV; **) einschließlich des Zusatzbeitrags von 0,9 %

Quelle: Eigene Berechnungen nach Gleitzone-rechner der Deutschen Rentenversicherung Bund

Beitragsabzüge bei Mini-Jobs und Midi-Jobs

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, seit der Neuregelung 2003 auch „Mini-Jobs“ genannt, stellen eine besondere Form der abhängigen Beschäftigung dar. Es handelt sich um Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit nur kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Für diese Arbeitsverhältnisse gelten, ebenso wie für die so genannten „Midi-Jobs“, spezifische, vom Normalarbeitsverhältnis abweichende, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen. Hingegen unterscheiden sich die arbeitsrechtlichen Regelungen und Ansprüche nicht, das gilt u.a. für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, für die Bezahlung von Feiertagen oder für den Anspruch auf bezahlten Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Als geringfügig gelten Arbeitsverhältnisse (Mini-Jobs), wenn bei dauerhafter Beschäftigung das Arbeitseinkommen 400 € im Monat nicht übersteigt oder wenn das Arbeitsverhältnis nicht für länger als 50 Arbeitstage im Jahr oder zwei Monate im Jahr vereinbart ist. Liegen diese Bedingungen vor, herrscht Versicherungs-, Beitrags- und Steuerfreiheit für die Arbeitnehmer. Eine Begrenzung auf eine Wochenstundengrenze gibt es nicht mehr. 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 400 €-Grenze überschritten wird, besteht Versicherungspflicht.

Die Arbeitgeber sind zu einer Pauschalabgabe von 30% des Entgeltes verpflichtet (15% GRV, 13% GKV und 2% Steuern mit Abgeltungswirkung). 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). Die Pauschalabgaben des Arbeitgebers sind auch von ihm zu tragen. Für den Arbeitnehmer gilt „brutto = netto“. Allerdings kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass die Entgelte um die Abgaben vermindert werden. Zugleich weisen empirische Befunde darauf hin, dass vielfach auch die arbeitsrechtlichen Ansprüche (siehe oben) nicht oder nur begrenzt gewährt bzw. in Anspruch genommen werden.

Die geringfügige Beschäftigung begründet keine Versicherung in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Jedoch werden die pauschalen Arbeitgeberbeiträge dem Rentenkonto des/der Arbeitnehmers/in gutgeschrieben. Auf die Versicherungsfreiheit kann verzichtet werden, der/die Versicherte muss dann den Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Beitrag des Arbeitgebers (15%) und dem regulären Beitragssatz von 19,9% tragen, erwirbt dafür aber eine bessere rentenrechtliche Absicherung.

Ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind in aller Regel auf anderem Wege sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Ehefrauen über den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ehemann (abgeleitete soziale Absicherung), SchülerInnen und Studierende über die studentische oder Familien-Krankenversicherung, RentnerInnen über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR).

In der Einkommenszone zwischen 401 bis 800 Euro (Midi-Jobs) erhöhen sich die Arbeitnehmerbeiträge gleitend; nach dem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze erreicht die Beitragsbelastung der Arbeitnehmer also erst schrittweise den vollen Arbeitnehmerbeitragssatz. Der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung liegt in der Gleitzzone konstant auf der Höhe der geltenden Arbeitgeberbeitragssätze. Ab einer Einkommenshöhe von 801€ gelten die allgemeinen Steuer- und Beitragssätze, wobei die Arbeitnehmer zusätzlich den Sonderbeitrag von 0,9% zahlen müssen (vgl. [Tabelle III.15](#)).

Eine Übersicht zur Entwicklung und zum Ausmaß der geringfügigen Beschäftigung findet sich in [Abbildung IV91](#).

Methodische Anmerkungen

Die Zahlungen der Arbeitgeber für die Umlagen U1 (Aufwendungsersatz für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und U2 (Aufwendungsersatz bei Mutterschaft) und für die Insolvenzgeldumlage bleiben hier unberücksichtigt (insgesamt 0,77%), da diese Umlagen nicht spezifisch nur für die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse gelten.