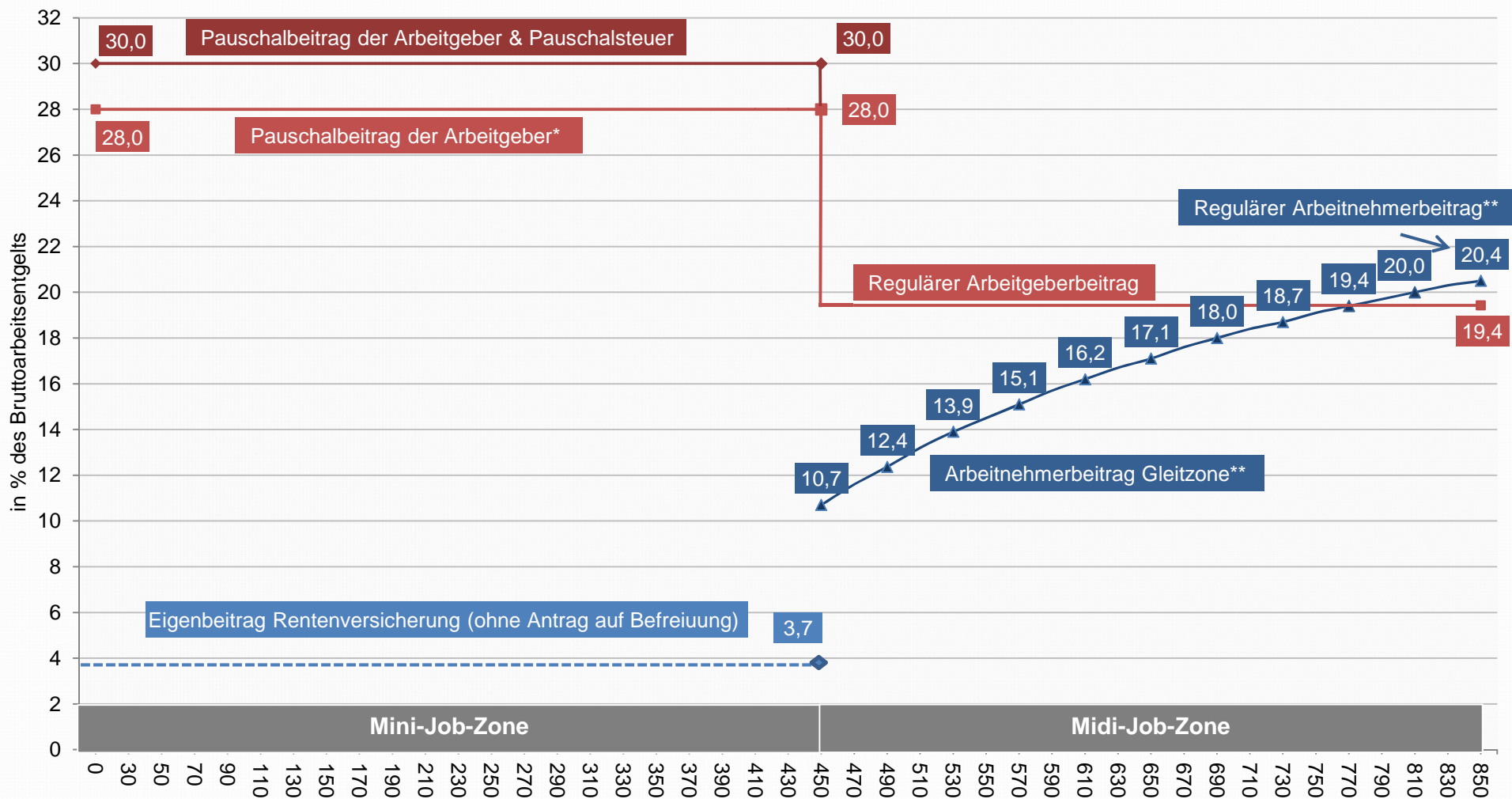


Beitragsabzüge bei Mini- und Midi-Jobs

Stand: 01/2018



* Pauschalbeitrag: 13% GKV & 15% GRV; ** inkl. durchschnittlicher GKV-Zusatzbeitrag von 1,0 % und SPV-Kinderlosenbeitrag von 0,25 %

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

Beitragsabzüge bei Minijobs und Midijobs 01/2018

Minijobs

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, auch „Minijobs“ genannt, stellen eine besondere Form der abhängigen Beschäftigung dar. Es handelt sich um Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen monatlichen Arbeitsentgelt (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder mit nur kurzer Dauer (kurzfristige Beschäftigung). Für diese Arbeitsverhältnisse gelten, ebenso wie für die so genannten „Midi-Jobs“, spezifische, vom regulären Arbeitsverhältnis abweichende sozialversicherungs- und steuerrechtliche Regelungen. 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.

Als geringfügig gelten Beschäftigungsverhältnisse, wenn bei dauerhafter Beschäftigung das Arbeitseinkommen 450 € im Monat nicht übersteigt oder wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht für länger als 3 Monate oder auf insgesamt 70 Arbeitstage im Kalenderjahr (ab 1. Januar 2019: zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage) vereinbart ist. Eine Begrenzung auf eine Wochenstundengrenze gibt es seit 2003 zwar nicht mehr. Durch den seit 2017 geltenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 € in der Stunde, errechnet sich aber eine maximale regelmäßige Arbeitszeit von 50,9 Stunden im Monat bzw. 11,8 Stunden in der Woche, bis zu der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, da ansonsten das Monatseinkommen über 450 € liegt.

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 450 €-Grenze überschritten wird, besteht Versicherungspflicht. Zwischen 2003 und 2017 ist die Zahl der Mini-Jobs deutlich angestiegen - von 5,5 Mio. auf 7,7 Mio.; dies betrifft vor allem die Nebenbeschäftigungsverhältnisse (vgl. [Abbildung IV.91](#)).

Das Einkommen aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis ist steuerfrei, auch fallen keine Beiträge in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an. In der Gesetzlichen Rentenversicherung besteht hingegen seit 2013 eine Versicherungs- und Beitragspflicht. Allerdings haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (opt-out Regelung). Bis 2013 war die Versicherungsfreiheit der Regelfall - verbunden mit der Möglichkeit auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten (opt-in Regelung). Davon wurde aber kaum Gebrauch gemacht.

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 (Entgeltfortzahlung bei Krankheit sowie Mutterschaft/Schwangerschaft, Insolvenzgeld) und Beiträge zur Gesetzlichen Unfallversicherung. 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).

Wenn die Beschäftigten eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragen, gilt hinsichtlich ihres Einkommens das Prinzip „brutto = netto“. Bleibt es bei der Versicherungspflicht, beträgt der Eigenbeitrag 3,6 %. Dies entspricht (2018) 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.

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 70 % der Minijobber erhalten einen Stundenlohn unterhalb der Niedriglohnschwelle (vgl. [Abbildung III.33](#)). Darüber hinaus ist zu verzeichnen, dass auch die arbeitsrechtlichen Ansprüche (siehe oben) nicht oder nur begrenzt gewährt bzw. in Anspruch genommen werden.

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

Midijobs

Wird der Schwellenwert von 450 € Arbeitsentgelt überschritten (Einkommen aus mehreren Minijobs werden zusammengerechnet), unterliegen die Beschäftigten in allen vier Versicherungszweigen der Versicherungs- und Beitragspflicht. Zugleich entfällt die Steuerfreiheit. Allerdings setzt seit der Einführung der sog. *Midijobs* im Jahr 2003 der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten nur auf einem reduzierten Niveau von ca. 10,7 % an, um einen abrupten Sprung in der Beitragsbelastung zu vermeiden. Mit steigendem Bruttoverdienst erhöht sich der Beitragssatz gleitend und bei einem Einkommen von 850 € wird dann das reguläre Niveau erreicht („Gleitzone“). Bei mehreren sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen muss der Bruttolohn aus allen Beschäftigungsverhältnissen zusammen in der Gleitzone liegen, andernfalls wird die normale Beitragsberechnung angewandt. Mini-Jobs bis 450 € werden jedoch nicht mitgerechnet.

Durch die Beitragsentrichtung in dieser Gleitzone werden in der Rentenversicherung (GRV) und Arbeitslosenversicherung (ALV) Ansprüche erworben, die in ihrer Höhe den niedrigen Beitragssätzen angepasst sind. In der Gesetzlichen Rentenversicherung GKV hingegen besteht entsprechend dem Bedarfs- und Sachleistungsprinzip ein voller Leistungsanspruch.

Minijobs und Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt für die meisten in Deutschland tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gesetzliche Mindestlohn von brutto 8,50 Euro pro Stunde. Dieser Stundensatz ist Anfang 2017 auf 8,84 Euro angehoben worden. Auch Minijobber, die im gewerblichen Bereich oder in Privathaushalten beschäftigt sind, haben grundsätzlich Anspruch auf den Mindestlohn. Von der Verpflichtung, den Mindestlohn zu zahlen, gibt es Ausnahmen. Diese gelten vor allem für Auszubildende, Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Pflichtpraktikanten oder Absolventen eines freiwilligen Praktikums bis zu drei Monaten, Langzeitarbeitslose in der Phase des Wiedereinstiegs während der ersten sechs Monate. Diese Personen haben keinen Rechtsanspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Der Mindestlohn führt dazu, dass bei den Minijobs eine Stundengrenze der Wochenarbeitszeit nicht überschritten werden darf. Diese Grenze liegt 2018 bei 11,8 Stunden. Wenn länger gearbeitet wird und das regelmäßig erzielte monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 Euro überschreitet, muss der Arbeitsvertrag durch Reduzierung der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit angepasst werden, damit weiterhin ein 450-Euro-Minijob vorliegt. Wird allerdings die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro regelmäßig überschritten, liegt kein Minijob mehr vor, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigung

Zum 1. Januar 2015 sind die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen ausgeweitet worden. Der Gesetzgeber hat die bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Zeitgrenzen von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen innerhalb eines Kalenderjahres auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage angehoben. Diese Regelung ist auf vier Jahre - bis zum 31. Dezember 2018 - befristet.

Umlagesatz für den Ausgleich von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft

Die Umlage 2 (U2) wird erhoben, um die Aufwendungen des Arbeitgebers bei Mutterschaft auszugleichen. Der Umlagesatz U2 liegt (2018) bei 0,24 Prozent. Die Umlage 1 (U1) für das Umlageverfahren bei Krankheit beträgt 0,9 Prozent.