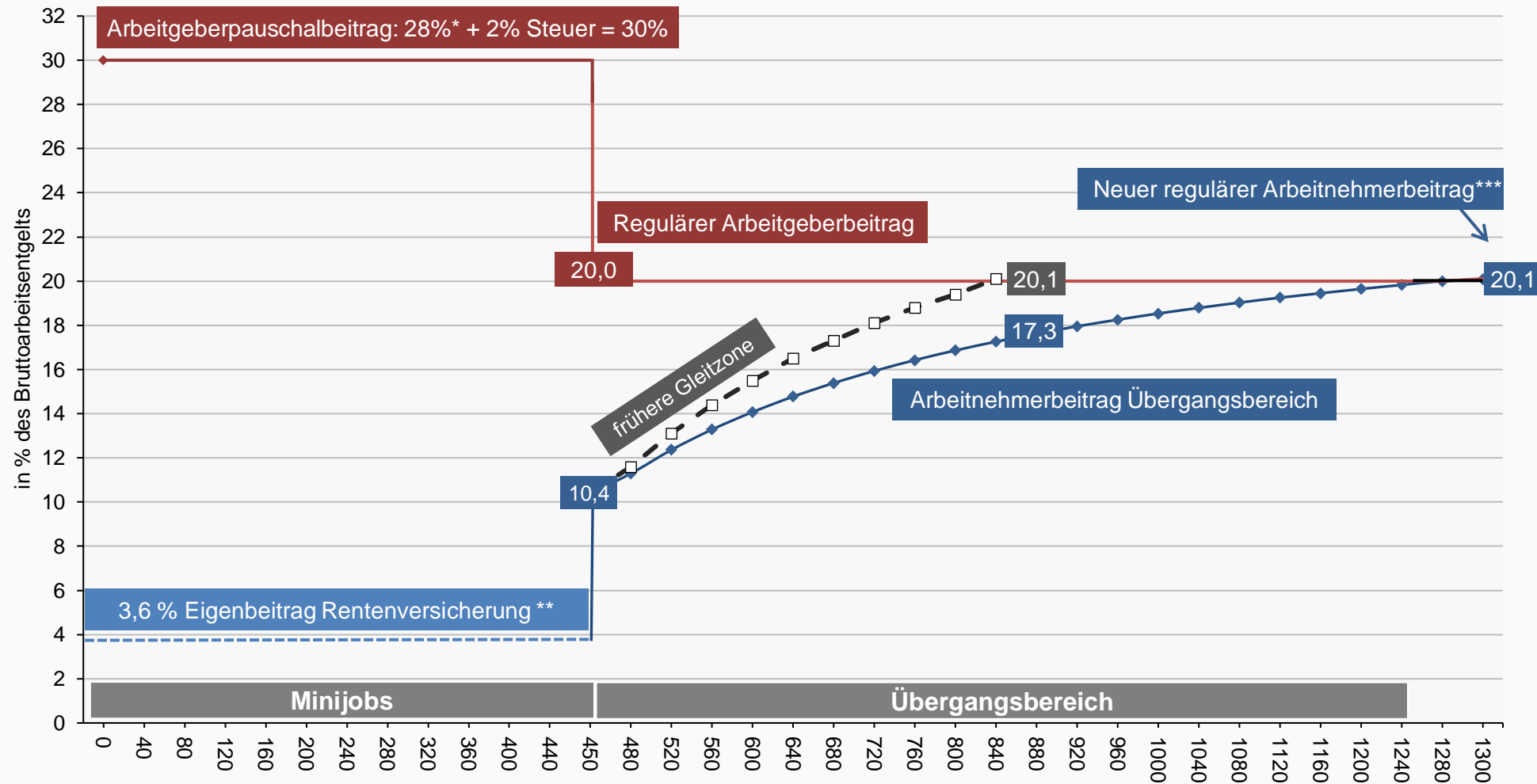


■ Beitragsabzüge bei Minijobs und im neuen Übergangsbereich

Stand: 07/2019



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

*** inkl. 1/2 durchschnittlicher GKV-Zusatzbeitrag und SPV-Kinderlosenbeitrag von 0,25 %

Quelle: Eigene Berechnungen nach Übergangsbereichrechner der Deutschen Rentenversicherung Bund

Mini- und Midijobs: Neuregelungen von Beitragsabzügen im Übergangsbereich ab 07/2019

Kurz gefasst

- Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse („Minijobs“) sowie Beschäftigungsverhältnisse im Übergangsbereich („Midijobs“) stellen eine besondere Form der abhängigen Beschäftigung dar. Es handelt sich um Beschäftigungsverhältnisse mit einem niedrigen monatlichen Arbeitsentgelt, die beitrags- und steuerrechtlichen Begünstigungen unterliegen.
- Das Einkommen aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis bis zu 450 € im Monat ist steuerfrei, auch fallen keine Beiträge in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung an. Entsprechend entstehen auch keine Leistungsansprüche. 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).
- Wird der Schwellenwert von 450 € Arbeitsentgelt überschritten (Einkommen aus mehreren Tätigkeiten werden zusammengerechnet), unterliegen die Beschäftigten in allen vier Versicherungszweigen zwar der Versicherungs- und Beitragspflicht. Allerdings setzt der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten nur auf einem reduzierten Niveau von ca. 10,4 % an, um einen abrupten Sprung in der Beitragsbelastung zu vermeiden. Mit steigendem Bruttoverdienst steigt der Beitragssatz progressiv an. Zugleich entfällt aber auch die Steuerfreiheit.
- Neu ist, mit Geltung ab Juli 2019, dass der reguläre Arbeitnehmerbeitragssatz von 20,1 % erst bei einem Einkommen von 1.300 € erreicht wird. Zuvor lag der obere Schwellenwert bei 850 €. Dies führt dazu, dass der Beitragssatzanstieg langsamer erfolgt und auch Einkommen bis zu 1.300 Euro noch eine Beitragsentlastung erfahren.
- Neu ist ebenfalls, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen führen. Davon profitieren sowohl die bisher in der bisherigen Gleitzone bis 850 € Beschäftigten als auch diejenigen im neuen Übergangsbereich bis 1.300 €.
- Diese Durchbrechung des Äquivalenzprinzips erfolgt bedingungslos, Kriterium für die Anwendung der Regelung ist allein ein geringes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Keine Rolle spielt, ob dieses Entgelt Ergebnis einer Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung ist oder ob andere Einkünfte z.B. aus selbstständiger Tätigkeit vorliegen oder welche Höhe das Haushaltseinkommen hat. Unberücksichtigt bleibt auch die Dauer der Beschäftigung.
- Es ist zu fragen, ob es sich hier um einen sinnvollen sozialen Ausgleich oder um eine ungezielte Begünstigung von Teilzeitarbeit handelt. Die entstehenden Mindereinnahmen werden aus Beitragsmitteln finanziert. Das gilt auch für die späteren Mehrausgaben bei der Rentenversicherung.

Hintergrund

Die Ausdehnung der schrittweisen Beitragssatzanhebung nach Überschreiten der Schwelle von 450 € bis auf einen Betrag von 1.300 € ist mit dem Ziel verbunden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem niedrigen Monatseinkommen finanziell zu entlasten. Da in diesem Einkommensbereich keine Lohnsteuern anfallen (Wirkung von Grundfreibetrag und Arbeitnehmerpauschbetrag), gehen Steuersenkungen an diesen Beschäftigten vorbei. Allerdings bleiben die Entlastungen in ihrer absoluten Höhe minimal: Für Beschäftigte mit einem Einkommen von 1.000 € beispielsweise liegt der Entlastungsbetrag bei 15,35 €.

Neu ist auch die Regelung hinsichtlich der Ansprüche auf Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung. Die Anwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung führen trotz der abgesenkten Beitragssätze nicht mehr zu niedrigeren Entgeltpunkten. Den Entlastungen der Beschäftigten stehen damit Mindereinnahmen und Mehrausgaben der Sozialversicherungsträger gegenüber, die von der Gesamtheit der Beitragszahler ausgeglichen werden müssen. Auch in der Gesetzlichen Krankenversicherung besteht entsprechend dem Bedarfs- und Sachleistungsprinzip ein uneingeschränkter Leistungsanspruch. Nur in der Arbeitslosenversicherung fallen mögliche Ansprüche auf das Arbeitslosengeld entsprechend niedriger aus.

Übersteigt das Bruttoeinkommen die Geringfügigkeitsschwelle, liegt der Eingangsbeitragssatz auch bei der Regelung des Übergangsbereichs bei 10,4 % (2019). Es bleibt also dabei, dass es aufgrund der Beitragsabzüge zu einem Rückgang des Nettoeinkommens kommt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der/die Beschäftigte die Steuerklasse V wählt und sofort hohe Steuerabzüge anfallen (vgl. [Abbildung III.101](#) und [Abbildung III.100](#)). Dies macht es für die (weit überwiegend) betroffenen Ehefrauen weiterhin finanziell unattraktiv, über 450 Euro hinaus zu verdienen.

Sinnvoller Solidarausgleich oder ungezielte Begünstigung?

Wenn – finanziert aus Beitragsmitteln – die Rentenansprüche im Übergangsbereich von den abgesenkten Arbeitnehmerbeitragssätzen abgekoppelt werden, so ist dies sicherlich ein Verstoß gegen das Prinzip der Äquivalenz. Allerdings ist die Rentenversicherung als Sozialversicherung dadurch geprägt, dass der Solidarausgleich das Äquivalenzprinzip ergänzt. Die Regelung der Rente nach Mindestentgeltpunkten ist dafür ein gutes Beispiel. Allerdings sind diese und auch andere Regelungen des Solidarausgleich an versicherungsrechtliche Voraussetzungen geknüpft, so vor allem an die Versicherungsdauer (35 Jahre rentenrechtliche Zeiten). Außerdem erfolgt eine Höherbewertung nur dann, wenn im Verlauf der gesamten Versicherungsbiografie der Durchschnitt des Rentenanspruchs unter 75 Prozent des Durchschnittseinkommens liegt.

Dies ist bei der Neuregelung 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. Berück-

sichtigt 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. Ob und inwieweit die Tätigkeit im Einstiegsbereich im Alter überhaupt zu niedrigen individuellen Renten führt, ist ebenfalls unerheblich, da die Dauer der Beschäftigung im Niedrigeinkommenssektor – im Unterschied zur Rente nach Mindestentgeltpunkten – keine Rolle spielt. Begünstigt werden auch Personen, die des Solidarausgleichs der Rentenversicherung nicht bedürfen. Finanzieren müssen dies über ihre vollen Beitragssätze nicht zuletzt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei Vollzeitarbeit (35 Stunden) 1.400 Euro verdienen, dies aber zu einem Bruttostundenlohn von 9,30 € tun, der den Mindestlohn nur leicht überschreitet.

Insgesamt kann es kaum das Ziel sein, Beschäftigte – und hier handelt es sich weit überwiegend um Frauen – durch finanzielle Anreize im Bereich niedriger Arbeitsverdienste und niedriger Arbeitszeiten festzuhalten. Vielmehr ist es aus mehreren Gründen geboten, die „gläserne Decke“ von Arbeitsverhältnissen im niedrigen Stunden- und Einkommensbereich zu überwinden, so dass auch ausreichend hohe Rentenansprüche erworben werden können.

Minijobs

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 2019 geltenden gesetzlichen Mindestlohn von 9,19 € in der Stunde, errechnet sich aber eine maximale regelmäßige Arbeitszeit von 49 Stunden im Monat bzw. 11,4 Stunden in der Woche, bis zu der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen, da ansonsten das Monatseinkommen über 450 € liegt. Wenn länger gearbeitet wird und das regelmäßig erzielte monatliche Arbeitsentgelt damit die Geringfügigkeitsschwelle überschreiten würde, muss der Arbeitsvertrag durch Reduzierung der vereinbarten monatlichen Arbeitszeit angepasst werden. Geschieht dies nicht, liegt kein Minijob mehr vor, sondern ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich.

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.

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 2019 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), Schülerinnen und Schüler sowie Studierende über die studentische oder Familienkrankenversicherung, Rentnerinnen und Rentner über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR), Arbeitslosengeldempfängerinnen und -empfänger oder Hilfebedürftige im Rahmen des SGB III oder SGBII.

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). Verglichen mit den Arbeitgeberbeiträgen bei regulär Beschäftigten (20 %) fallen die Lohnnebenkosten also deutlich höher aus. 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).

Betroffene Beschäftigte

Zwischen 2003 und 2018 ist die Zahl der Minijobber deutlich angestiegen - von 5,5 Mio. auf 7,9 Mio. Dies betrifft vor allem die Nebenbeschäftigungsverhältnisse (vgl. [Abbildung IV.91](#)).

Die Zahl der Beschäftigten im bisherigen Midijob-Bereich liegt deutlich niedriger und wird von der Bundesregierung auf etwa 1,3 Millionen Personen beziffert. Angenommen wird, dass von der Erweiterung der abgesenkten Beiträge bis zu einer Einkommenshöhe von 1.300 € rund 3.5 Millionen Beschäftigte profitieren. Darunter werden sich in erster Linie teilzeitbeschäftigten Frauen befinden.

Umgehung arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Beschäftigungsverhältnisse im Minijobbereich sowie im Übergangsbereich unterscheiden sich hinsichtlich arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen und Ansprüche nicht gegenüber den „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Es besteht u.a. ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Bezahlung von Feiertagen und auf bezahlten Urlaub.

Empirische Studien weisen jedoch 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.

Auch wird vielfach der Bruttostundenlohn abgesenkt, um gegenüber steuer- und beitragspflichtigen Beschäftigten den gleichen Nettostundenlohn zu erreichen. Das Prinzip brutto = netto wird also häufig in das Gegenteil, nämlich netto = brutto verkehrt. 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.

Methodische Hinweise

Die Darstellung des Beitragssatzverlaufs im Übergangsbereich zwischen 450 € und 1.300 € basiert auf den Ergebnissen des Übergangsbereichsrechners der Deutschen Rentenversicherung Bund. Unterstellt werden ein Zusatzbeitrag von 0,9% in der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Zuschlag für Kinderlose in der Sozialen Pflegeversicherung.

Thema des Monats Juni 2019 – Kontakt:

Prof. Dr. Gerhard Bäcker | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2573 | gerhard.baecker@uni-due.de

Dr. Jutta Schmitz-Kießler | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203 379 2254 | jutta.schmitz-kiessler@uni-due.de