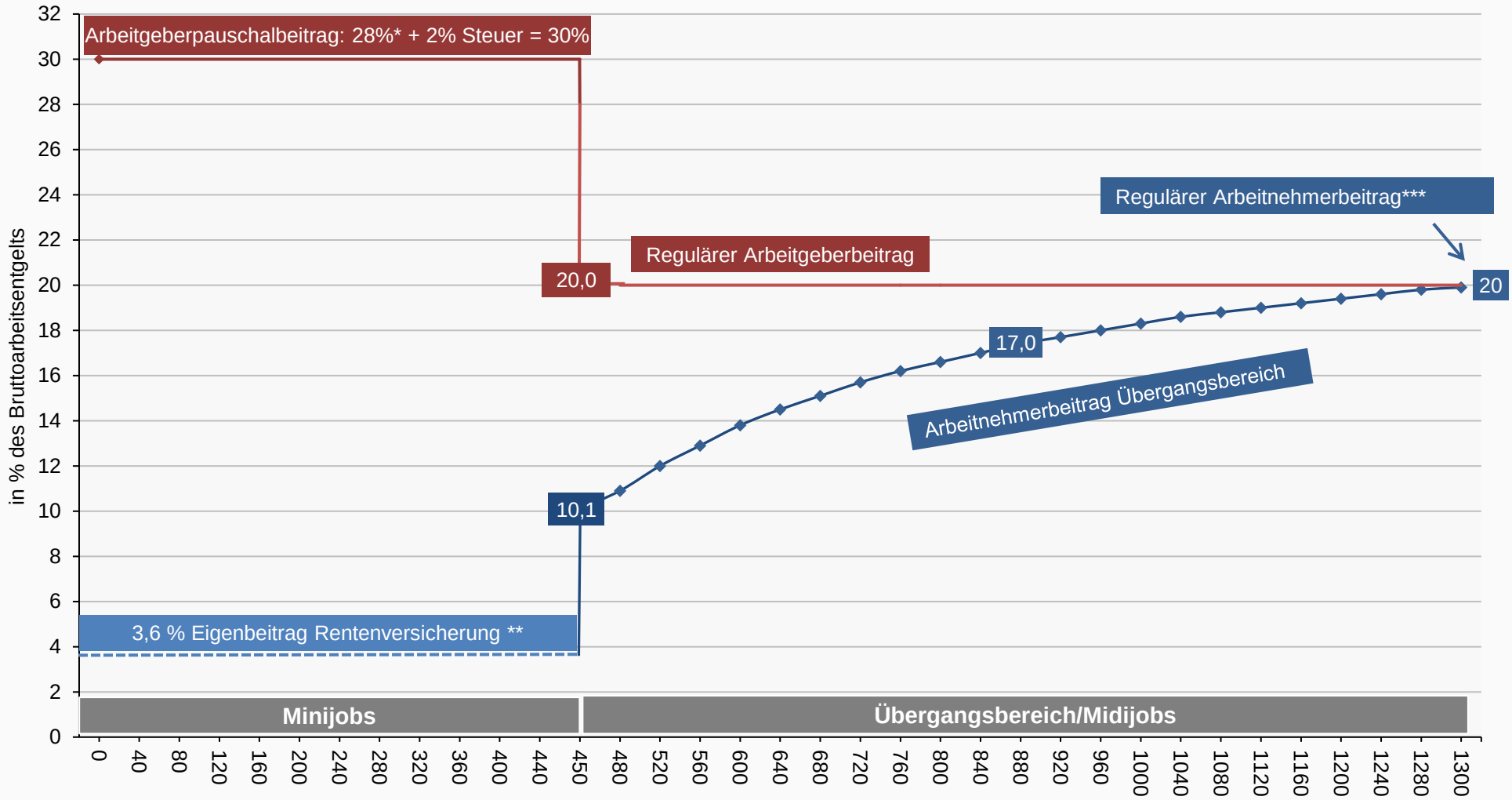
■ Beitragssätze bei Minijobs und Midijobs (Übergangsbereich) bis 09/2022



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

*** inkl. 1/2 durchschnittlicher GKV-Zusatzbeitrag

Quelle: Eigene Berechnungen nach Deutsche Rentenversicherung Bund: Übergangsbereichrechner

Beitragssätze bei Minijobs und Midijobs/Übergangsbereich bis 09/2022

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 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 vereinbart ist. 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

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).

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 (2021) bei 0,55 Prozent. Der Umlagesatz 1 (U1/Standard) für das Umlageverfahren bei Krankheit beträgt 1,9 Prozent. Beschäftigen 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 450 € überschreitet (Einkommen aus mehreren Tätigkeiten werden zusammengerechnet), aber unterhalb von 1.300 € liegt. 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. 10,4 %, um einen abrupten Sprung in der Beitragsbelastung zu vermeiden. Mit steigendem Bruttoverdienst steigt der Beitragssatz progressiv an und erreicht bei einem Einkommen von 1.300 € das reguläre Niveau von 20,0 % (2021).

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 (2021) dem Differenzbetrag zwischen dem pauschalen Beitrag des Arbeitsgebers (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*nnen über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR), Arbeitslosengeldempfänger oder Hilfebedürftige im Rahmen des SGB III 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.

Der gesetzliche Mindestlohn von 10,45 Euro (07/2022) (vgl. Abbildung III.4b) in der Stunde gilt auch für Minijobs. Da bei den Minijobs das Monatseinkommen nicht höher als 450 Euro liegen darf, errechnet sich eine maximale regelmäßige Arbeitszeit von 43,1 Stunden im Monat bzw.

10,0 Stunden in der Woche, bis zu der die Arbeitnehmer:innen keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen. Infolge des Anstiegs des Mindestlohns von 8,50 Euro (1995) bis auf 10,45 Euro (07/2022) hat sich entsprechend die Höchstarbeitszeit bei einem Minijob laufend verringert. Ein steigender Mindestlohn kann – bei unveränderter Arbeitszeit – dazu führen, dass die Geringfügigkeitsschwelle überschritten wird und das Nettoeinkommen sinkt. Um das zu vermeiden, muss die Höchstarbeitszeit verkürzt werden. Oder aber es kommt – gemeinsam mit dem Arbeitgeber – zu dem Versuch, den Mindestlohn zu umgehen, indem etwa die Arbeitsstunden nicht korrekt aufgezeichnet bzw. berechnet werden (vgl. Abbildung IV.91).

Midijobs

Übersteigt das Bruttoeinkommen die Geringfügigkeitsschwelle, liegt der Eingangsbeitragssatz bei 10,4 %. Es kommt aufgrund der Beitragsabzüge und der Steuerpflicht zu einem Rückgang des Nettoeinkommens. 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 finanziell unattraktiv, über 450 Euro hinaus zu verdienen.

Die abgesenkten Beitragssätze im Übergangsbereich begrenzen dieses Problem. Allerdings kommt es dadurch zu Mindereinnahmen der Sozialversicherungsträger. Da die Anwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung trotz der abgesenkten Beitragssätze nicht zu niedrigeren Entgeltpunkten führen, sinken die später entstehenden Rentenausgaben nicht. 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.

Die 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 Regelung der Rente nach Mindestentgeltpunkten 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 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.

Die Zahl der Beschäftigten Midijob-Bereich ist bislang nicht bekannt. In der Gesetzesbegründung geht die Bundesregierung (2019) von 3,5 Millionen aus. Darunter befinden sich in erster Linie teilzeitbeschäftigten Frauen.

Methodische Hinweise

Die Darstellung des Beitragssatzverlaufs im Übergangsbereich zwischen 450 Euro und 1.300 Euro basiert auf den Ergebnissen des Übergangsbereichsrechners der AOK. Unterstellt werden ein Zusatzbeitrag von 1,3 % in der Gesetzlichen Krankenversicherung sowie der Zuschlag für Kinderlose in der Sozialen Pflegeversicherung.