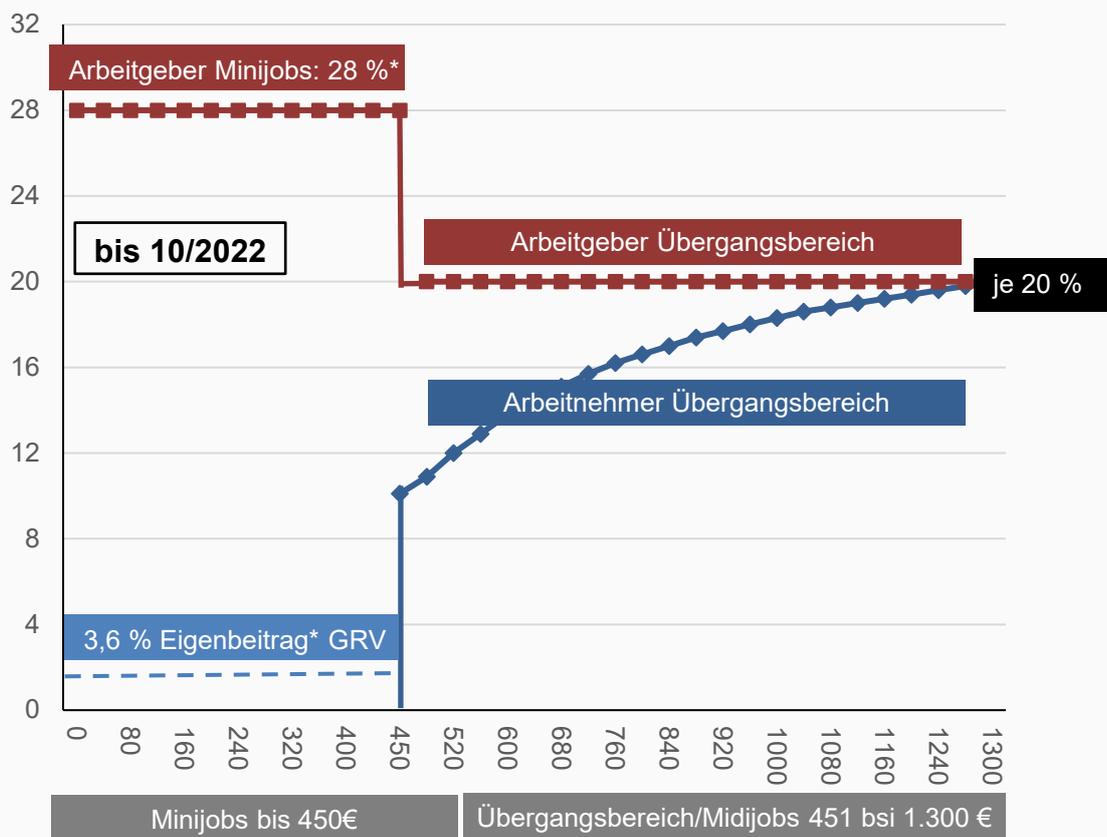
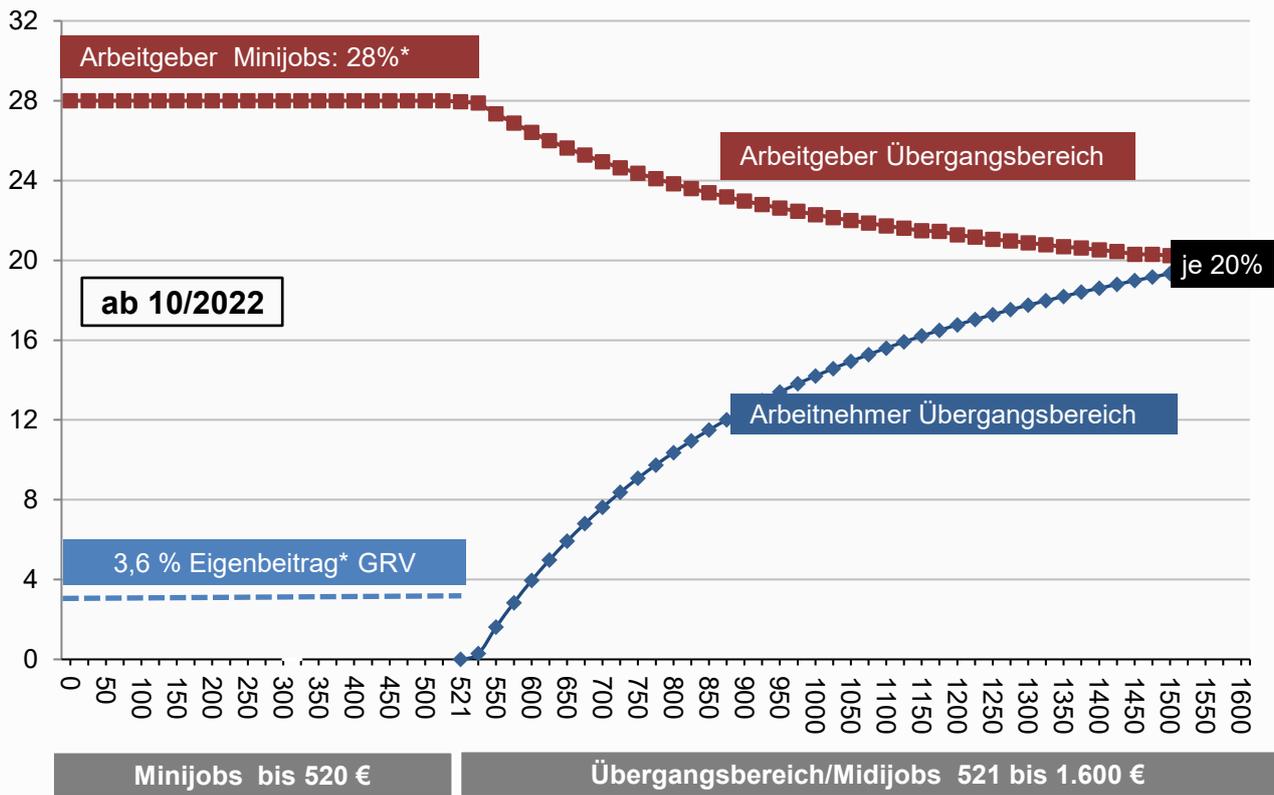


Neuregelung bei Mini- und Midijobs (Übergangsbereich)



* Pauschalbeitrag: 13% GKV & 15% GRV; hinzu kommt noch Steuer von 2 %

** ohne Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Quelle: Eigene Berechnungen

Minijob-Regeln ab Oktober 2022: Neue Grenze, alte Probleme

Kurz gefasst

- Im Zusammenhang mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde sieht die Bundesregierung auch eine Neuregelung der Mini- und Midijobs vor. Der Gesetzentwurf liegt dem Bundestag vor; die Regelung soll zum 01.10.2022 in Kraft treten.
- Die Einkommensgrenze für die beitrags- und steuerfreien Minijobs soll von 450 Euro auf 520 Euro angehoben und entsprechend der Erhöhungen des Mindestlohns dynamisiert werden, so dass eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn möglich wird. Zugleich soll die Höchstgrenze im sozialversicherungspflichtigen Übergangsbereich (Midijob-Zone), die oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze einsetzt, von 1.300 Euro auf 1.600 Euro erhöht und ebenfalls dynamisiert werden.
- Um die bisherigen Sprünge der Einkommensbelastung beim Übergang aus einer geringfügigen Beschäftigung in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (ab 521 Euro) zu vermeiden und dafür zu sorgen, dass ein höherer Bruttomonatslohn auch zu einem höheren Nettoentgelt führt, sollen die Arbeitnehmerbeiträge auf einem sehr niedrigen Niveau ansetzen und sich mit steigendem Einkommen schrittweise erhöhen. Bei einem Einkommen oberhalb von 1.600 Euro werden die vollen Arbeitnehmerbeitragsätze von 20 % fällig.
- Im Unterschied zum bisherigen Verlauf der Arbeitgeberbelastungen soll der Beitragssatz beim Verlassen der Geringfügigkeitsgrenze nicht abrupt von 28 % (Pauschalbeitrag) auf den Normalbeitragssatz von 20 % abfallen, sondern mindert sich schrittweise. Auch hier wird erst bei einem Einkommen oberhalb von 1.600 Euro der normale Beitragssatz fällig.
- Zwar werden die Arbeitgeber im Übergangsbereich stärker als bislang belastet. Aber entscheidend für das Interesse der Betriebe an Mini- wie auch Midijobs ist, dass in der Praxis die eigentlich verpflichtenden arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen (Entgeltfortzahlung, bezahlter Mindesturlaub, Elternzeit usw.) nicht oder nur begrenzt zur Anwendung kommen. Das bringt für Unternehmen erhebliche Kostenvorteile. Ohne realistische Vorschläge, die dazu führen, den geltenden Arbeitsschutz auch bei Minijobber*innen einzuhalten, bleiben diese Nachteile für Beschäftigte bestehen.
- Mehr noch: Es ist zu erwarten, dass sich die Zahl der in diesem Einkommenssegment Beschäftigten durch die Heraufsetzung und Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze kräftig erhöht. Viele der derzeitigen Midi-Jobber verlieren ihre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Durch die Dynamisierung der Einkommensgrenzen setzt sich dies auch in Zukunft fort.
- In den Jahren der Corona bedingten hohen Kurzarbeit hat es sich als besonders nachteilig erwiesen, dass Minijobber keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben. Beschäftigte, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen, erwerben zwar Anwartschaften. Allerdings sind bei dem niedrigen Monatsentgelt die Anwartschaften denkbar gering. Wer wenig einahlt, wird auch eine (sehr) kleine Rente erhalten. Das Versorgungs-, Armuts- und Abhängigkeitsproblem der Beschäftigungsform bleibt bestehen.

Mini- und Midijobs

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 einen bestimmten Entgeltbetrag 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 werden zusammengerechnet. 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. Wenn Minijobber*innen mit einem oder der Kombination mehrerer Minijobs die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten, landen sie im so genannten Übergangsbereich und es besteht Versicherungspflicht.

Von *Midijobs* bzw. dem *Übergangsbereich* ist die Rede, wenn das monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet (Einkommen aus mehreren Tätigkeiten werden zusammengerechnet), aber unterhalb einer Midijobgrenze von zukünftig 1.600 € (bisher 1.300 €) liegt. In diesem Übergangsbereich unterliegen die Beschäftigten in allen vier Versicherungszweigen der Versicherungs- und Beitragspflicht. Zugleich entfällt die Steuerfreiheit.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze und neue Beitragslastverteilung (im Übergangsbereich)

Im Zusammenhang mit der Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro je Stunde sieht die Bundesregierung eine Neuregelung der Mini- und Midijobs vor. Der Gesetzentwurf liegt dem Bundestag vor; die Regelung soll zum 01.10.2022 in Kraft treten. Die Einkommensgrenze für die beitrags- und steuerfreien Minijobs soll von derzeit 450 € auf 520 € angehoben und entsprechend der Erhöhungen des Mindestlohns dynamisiert werden, so dass stets eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum Mindestlohn möglich wird.

Für Minijobber*innen bleibt eine wesentliche Regelung aber unberührt: Das Einkommen aus einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis bis zu 520 € 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, die auch weiter fortgeführt werden soll. Allerdings haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich von der Versicherungspflicht befreien zu lassen (opt-out Regelung). Die überwiegende Mehrheit der Minijobbenden (ca. 80 Prozent) macht von dieser der Möglichkeit auch Gebrauch (vgl. [Abbildung IV 91](#)).

Arbeitgeber sind zu Pauschalabgaben zur Sozialversicherung 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 bei 0,55 Prozent (2022). Der Umlagesatz 1 (U1/Standard) für das Umlageverfahren bei Krankheit beträgt 1,9 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).

Im Übergangsbereich nach dem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt der Eingangsbeitragssatz für die Beschäftigten auf einem reduzierten Niveau, um einen Sprung in der Beitragsbelastung von Null Prozent auf 20 % zu vermeiden. Aktuell liegt der Eingangsbeitragssatz bei 10,4 %, was aber immer noch dazu führt, dass das Nettoeinkommen beim Überschreiten eines Monatsentgelts von 450 € zunächst absinkt (vgl. [Abbildung III.101](#)). Das führt besonders in der Steuerklasse V zu erheblichen Nettoeinbußen ([Abbildung III.100](#)). Neu ist, dass der Eingangsbeitragssatz ab 10/2020 bei 1,5 % beginnen soll, so dass es in der Steuerklasse I bzw. IV keine Nettominderung gibt, wenn mehr als 520 € verdient wird bzw. wenn die Arbeitszeit über 10 hinaus verlängert wird (vgl. [Abbildung III.101b](#)). Dies könnte als Anreiz dienen, die bisherige „gläserne Decke“ der Minijobs zu verlassen und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. In der Steuerklasse V bleibt es jedoch bei einem Belastungssprung, da diese Steuerklasse (in der Regel von Ehefrauen gewählt) sehr hohe Steuersätze vorsieht (vgl. [Abbildung III.100b](#)).

Mit steigendem Bruttoverdienst steigt der Beitragssatz progressiv an und erreicht bei einem Einkommen von 1.600 € das reguläre Niveau von 20,0% (2022). Im Unterschied zum bisherigen Verlauf der Arbeitgeberbelastungen fällt ab 10/2022 der Beitragssatz beim Verlassen der Geringfügigkeitsgrenze nicht abrupt von 28 % (Pauschalbeitrag) auf den Normalbeitragssatz von 20 %, sondern mindert sich schrittweise. Auch hier wird erst bei einem Einkommen oberhalb von 1.600 Euro der normale Beitragssatz fällig. Es kommt damit zu einer leichten Mehrbelastung der Arbeitgeber im Übergangsbereich. Im Ergebnis werden die niedrigen Beitragssätze der Arbeitnehmer dadurch ausgeglichen.

(Fehlender) Arbeitsschutz in der betrieblichen 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 (2022) 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*innen oder Hilfebedürftige im Rahmen des SGB III oder SGBII.

Für Arbeitgeber*innen werden aber, wie oben skizziert, Pauschalabgaben fällig. Sie sind eigentlich auch vollständig vom ihm zu tragen. Allerdings kommt es in der Praxis immer wieder vor, dass die Arbeitnehmerentgelte um die Abgaben vermindert und die Kosten damit an die Minijobbenden weitergegeben 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](#)). Ein Mindestlohn von 12 Euro begrenzt dieses Problem – vorausgesetzt er wird auch eingehalten und nicht verwässert oder verwehrt (vgl. [Abbildung III.4b](#)). Die bisherigen Mindestlohndokumentationspflichten scheinen nicht ausreichend zu sein, um die Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns zu garantieren. Ob und inwiefern sich das mit erweiterten Aufzeichnungspflichten der Arbeitszeit bzw. einer anderen, elektronischen Arbeitszeiterfassung manipulationssicher ändern lässt, bleibt abzuwarten.

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.

Individuelle Präferenzen und Probleme

Es ist dabei aber auch nicht zu übersehen, dass ein Teil der Minijobbenden selber auch auf die mit dieser Beschäftigungsform häufig verbundenen Flexibilität abstellt und deswegen auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards auch bei vollständiger Information freiwillig verzichtet. Auch der Wechsel in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist von einem Teil der Minijobber*innen gar nicht gewünscht. Zu attraktiv ist zumindest in kurzer Sicht der steuer- und abgabefrei Zuverdienst. Damit fördern die geltenden Regelungen Minijobs aber nicht nur als Zwischen- oder Übergangslösung, sondern als dauerhafte Arbeitsweise. Das ist auf lange Sicht problematisch, denn im Minijob-Bereich erwerben die Beschäftigten keine eigenständigen Sozialversicherungsansprüche.

In den Jahren der Corona bedingten hohen Kurzarbeit hat sich fehlende Integration in die Sozialversicherung als besonders nachteilig erwiesen. Da die Minijobber*innen aus der Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen sind haben sie auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Für einen nicht unerheblichen Teil der Minijobbenden ist ihr Einkommen mit der Corona-Krise daher abrupt und ersatzlos weggebrochen (vgl. [Abbildung IV91a](#)).

Diese ja erst junge Erfahrung müsste eigentlich zu dem Schluss führen, dass eine bessere Integration aller Arbeitnehmer*innen in die sozialen Sicherungssysteme wichtig ist. Im neuen Minijob-Gesetz ist eine entsprechende Neureglung aber nicht vorgesehen.

In das soziale Sicherungssystem integriert bleiben lediglich die Beschäftigten, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Allerdings sind bei dem niedrigen Monatsentgelt die Anwartschaften auch denkbar gering. Wer über mehrere Jahre hinweg auf Minijob-Basis gearbeitet hat, kann nur eine Rente erwarten, die (deutlich) unterhalb des Grundsicherungsniveaus liegt. Dies wirkt sich vor allem auf 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.

In der Debatte um Minijobs werden diese hier nur grob skizzierten Risiken kaum bezweifelt. Weniger prominent diskutiert wird jedoch, dass die Sicherungsrisiken insbesondere von Frauen auch dadurch zugenommen haben, dass die Möglichkeit, über abgeleitete Ansprüche versorgt zu werden, in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten deutlich reduziert worden sind. Die Neuregelung des Ehegattenunterhalts nach Trennung und Scheidung oder die Hinterbliebenenversorgung und insbesondere die Witwenrente sind hier als zentrale Stichworte zu nennen. Im Ergebnis sind die Reformen nicht nur unterschiedlich, sondern sie widersprechen sich sogar: Auf der einen Seite wird eine nur geringfügige Beschäftigung attraktiver, auch weil – wie derzeit geplant – die Geringfügigkeitsgrenze angehoben wird, aber auf der anderen Seite wird das Sicherheitsnetz, das die materiellen Risiken zumindest abgefedert haben, immer weiter abgebaut. Das passt nicht zusammen.

Berufliche Sackgasse für (immer mehr) Beschäftigte?

Fraglich ist auch, ob die Neureglungen im Übergangsbereich ein Anreiz sind, die bisherige „gläserne Decke“ der Minijobs zu verlassen und in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu wechseln. Zunächst wird sich durch die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze die Zahl der Minijobs zum Jahresende deutlich erhöhen. Die Zahl der Beschäftigten im Midijob-Bereich ist bislang nicht bekannt. Aber auch hier ist von einem starken Anstieg auszugehen, weil durch die Anhebung der Grenze von 1.300 auf 1.600 Euro viele reguläre Beschäftigungsverhältnisse, und dies vor allem Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis, in den Übergangsbereich fallen werden.

Das im Koalitionsvertrag formulierte Ziel, dafür zu sorgen, „dass Minijobs nicht als Ersatz für reguläre Arbeitsverhältnisse missbraucht oder zur Teilzeitfalle insbesondere für Frauen werden“ (siehe Ampel-Koalitionsvertrag S. 70) erscheint damit zumindest mittelfristig nicht realistisch. Es ist eher zu befürchten, dass zumindest für die ehemals sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einkommensbereich zwischen 450 € und 520 € und die Beschäftigten im Midijob-bereich bis 1.600 € Anreize entstehen, ihre Erwerbstätigkeit bewusst auf diesen Bereich zu begrenzen. Mit dem Gesetz könnte als geradezu eine weitere Teilzeitfalle entstehen.

In diese Richtung deutet zumindest die Analyse vorangegangener Reformen: Durch die Neuregelung aus dem Jahr 2003 ist die Anzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse bis zur Corona-Krise nahezu beständig von 5,6 Mio. (2003) auf 7,9 Mio. (2019) angestiegen. Der Zuwachs wurde hauptsächlich durch die damals neu geschaffene Möglichkeit eines abgabenfreien, geringfügigen Nebenbeschäftigungsverhältnisses gespeist (vgl. [Abbildung IV.91](#)). Die Mindereinnahmen in den Sozialkassen und auf den persönlichen Anwartschaftskonten haben die Signalwirkung eines zusätzlichen, unkomplizierten und vor allem abgabenfreien bzw. abgabenreduzierten Verdienstes offensichtlich nicht überstahlt. Dieses grundsätzliche Dilemma bleibt mit den aktuell vorgesehenen Neureglungen bestehen. Eine weitreichende Reform, die eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für alle Beteiligten attraktiv macht, bleibt daher weiterhin notwendig.

Thema des Monats April 2022 – Kontakt:

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

Dr. Jutta Schmitz-Kießler | Institut Arbeit und Qualifikation | Forsthausweg 2 | 47057 Duisburg | 0203/3792254 | jutta.schmitz-kiessler@uni-due.de