

■ allgemeine sozialpolitik ■ teilhabepolitik und schwerbehindertenvertretung ■ alterssicherung/betriebliche altersvorsorge  
 ■ arbeits- und gesundheitsschutzpolitik ■ altersteilzeit/teilzeit ■ gesundheitspolitik ■ soziale selbstverwaltung/sozialwahlen

Nr. 129

28. September 2012

## Neuregelungen zu Mini- und Midijobs Bundesregierung weitet Minijobs aus – Ausweitung der Grenzen von 400 € auf 450 € und generelle Rentenversi- cherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit

Die schwarz-gelbe Bundesregierung will Minijobs ausweiten. Dazu hat sie am 25.9.2012 den „Entwurf eines Gesetzes zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ ins Gesetzgebungsverfahren eingebracht (BT-Drucksache 17/10773). Es ist zu vermuten, dass sich an dem in der Regierung abgestimmten Entwurf nichts Grundlegendes ändert.

Deshalb geben wir diese *sopoaktuell* zeitnah heraus, auch um auf den Wahnwitz dieses Gesetzgebungsvorhabens hinzuweisen. Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € (und entsprechender Anhebung der Gleitzonegrenze auf 850 €) werden geringfügige Beschäftigungsverhältnisse weiter ausgeweitet. **Prekäre und damit sozial nicht abgesicherte Beschäftigung wird damit noch attraktiver – insbesondere für die Arbeitgeber.** (siehe Infobrief „Im Blick“, Nr. 90 unter [http://frauen.verdi.de/materialien/im\\_blick\\_infobrief](http://frauen.verdi.de/materialien/im_blick_infobrief))

Daran ändert auch die komplexe und aufwändige Umstellung der dann 450 €-Minijobs auf eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit nichts. In der Vorlage des BMAS wird die Vermutung der Minijobzentrale wiedergegeben, dass von den jährlich rd. 3,5 Mio. neuen Minijobs rd. 90 % von der Befreiung Gebrauch machen werden. Eine komplexe Neuregelung also nur für Wenige?

Zudem rechnet das BMAS selbst vor, dass es durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € im Jahr 2013 in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu 70 Mio. € Mindereinnahmen und beim Bund zu jährlich rd. 95 Mio. € Steuerausfällen kommen wird.

Nicht nur, dass die Neuregelung nichts Gutes bringt – sie kostet auch noch rd. 170 Mio. €!

Es ist heute noch nicht absehbar, ob das Gesetz zum 1.1.2013 in Kraft treten kann oder ob sich dieser Zeitpunkt verschiebt. Dennoch gehen wir im Weiteren zunächst vom 1.1.2013 aus.

Vereinte  
 Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10  
 10179 Berlin

Ressort 5

verantwortlich:  
 Elke Hannack  
 Mitglied des Bundesvorstandes

Redaktion:  
 Dr. Judith Kerschbaumer  
 Bereichsleitung

Bereich Sozialpolitik

[judith.kerschbaumer@verdi.de](mailto:judith.kerschbaumer@verdi.de)

[www.sopo.verdi.de](http://www.sopo.verdi.de)



1 / 8

Folgende Regelungen werden geändert:

- Die bisherige Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung wird zum 1. 1. 2013 in eine Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit umgewandelt (Wechsel von Opt-in zu Opt-out). Die Arbeitsentgeltgrenze bei geringfügiger Beschäftigung wird zum 1.1.2013 von 400 € auf 450 € angehoben (I.).
- Für Beschäftigungsverhältnisse, die bereits vor dem 1. 1. 2013 bestanden haben, gibt es Übergangs- und Vertrauensschutzregelungen (II.).
- Entsprechend wird die Grenze für das monatliche Gleitzoneentgelt von 800 € auf 850 € angepasst (III.).

Ausführliche Bewertung (IV.)

## I. Rentenversicherungspflicht statt Rentenversicherungsfreiheit bei Minijobs

### 1. Grundsätzliches

**Neu ab 1.1.2013** ist, dass **unbefristete geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse**<sup>1</sup> (400-€-Jobs, künftig 450-€-Minijob, § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV), die ab 1.1.2013 abgeschlossen werden – und auch nur diese – **nicht mehr rentenversicherungsfrei** sind, sondern in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) einbezogen werden. Die Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Weiterhin gibt es Übergangs- und Vertrauensschutzvorschriften.

Die Geringfügigkeitsgrenze von 400 € wird ab 1.1.2013 für alle Formen geringfügiger Beschäftigungen auf 450 € angehoben (§§ 8 Abs. 1 Nr. 1 und 2 SGB IV). Zu unterscheiden von der Geringfügigkeitsgrenze ist die Geringverdienergrenze<sup>2</sup>.

#### **Rechtslage bis zum 31.12.2012**<sup>3</sup>:

Der Arbeitgeber hat bei versicherungsfreier unbefristet geringfügig entlohnter Beschäftigung (sog. 400 €-Minijob, künftig 450 €-Minijob, § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) die Pflicht, einen Beitragsanteil zur GRV von 15 % des Arbeitsentgelts zu tragen (§ 172 Abs. 3 S. 1 SGB VI). Dies gilt auch für die knappschaftliche Rentenversicherung. Für geringfügig versicherungsfrei Beschäftigte in Privathaushalten enthält § 172 Abs. 3a SGB VI eine Sonderregelung. Danach hat der Arbeitgeber seit dem 1.4.2003 Beiträge nur für 5 % des Arbeitsentgelts, das beitragspflichtig gewesen wäre, wenn der Beschäftigte versicherungspflichtig gewesen wäre, zu entrichten.

Für die Krankenversicherung hat der Arbeitgeber einen pauschalen Beitrag von 13 % zu entrichten. Leistungsansprüche entstehen daraus nicht. Zur Pflege- und Arbeitslosenversicherung fallen keine Pauschalbeiträge an.

Auch nach Inkrafttreten der Neuregelungen können Minijobber/innen, die bereits tätig sind, durch Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit verpflichtet werden.

---

<sup>1</sup> Geringfügige Beschäftigungen sind zu unterscheiden in unbefristet, geringfügig entlohnte Beschäftigung, sog. 400 Euro-Minijob, künftig 450 Euro-Minijob und sonstige geringfügige Beschäftigungen. Darunter sind folgende Tätigkeiten zu verstehen: lohnunabhängige kurzfristig und von vorneherein zeitlich befristete Beschäftigungen (sog. kurzfristige Beschäftigung, § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), geringfügig selbständige Tätigkeiten, unabhängig ob geringfügig entlohn oder kurzfristig (§§ 8 Abs. 3, 8a SGB IV) und geringfügig nicht erwerbsmäßige Pflegetätigkeiten.

<sup>2</sup> Die Geringverdienergrenze bestimmt, dass der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag alleine zu tragen hat, wenn das erzielte Arbeitsentgelt nicht mehr als 325 Euro monatlich beträgt (§ 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 SGB IV). Dies gilt nur für zur Berufsausbildung Beschäftigte, für die die Regelungen über geringfügige Beschäftigte nicht anwendbar sind.

<sup>3</sup> Zu den bis 31.12.2012 geltenden Regelungen siehe ausführlich: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) von: GKV-Spitzenverband, Berlin; Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin; Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, Bochum; Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg vom 14.10.2009.

**Alle anderen geringfügigen Beschäftigungen**, also lohnunabhängige kurzfristig und von vorneherein zeitlich befristete Beschäftigungen (sog. kurzfristige Beschäftigung, § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), geringfügig selbständige Tätigkeiten, unabhängig ob geringfügig entlohnt oder kurzfristig (§§ 8 Abs. 3, 8a SGB IV) und geringfügig nicht erwerbsmäßige Pflege Tätigkeiten **sind auch nach der Neuregelung zum 1.1.2013 weiterhin rentenversicherungsfrei**; § 5 Abs. 2 SGB VI (s. §§ 8, 8a SGB IV). Auch in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung sind und bleiben diese geringfügigen Beschäftigungen versicherungsfrei (§§ 27 Abs. 2 SGB III, 7 Abs. 1 SGB V). Aus der Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung folgt die Versicherungsfreiheit in der Pflegeversicherung. Bei den vorgenannten Formen geringfügiger Beschäftigung fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Besteht durch Zusammenrechnen von geringfügig entlohnten mit versicherungspflichtigen Beschäftigungen Versicherungspflicht in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, besteht zu diesen Sozialversicherungszweigen auch Beitragspflicht. Es gelten dann die allgemeinen beitragsrechtlichen Regelungen.

## 2. Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung eines Pauschalbeitrages

An der Verpflichtung der Arbeitgeber, pauschale Rentenversicherungsbeiträge zu entrichten, ändert sich nichts. Bei geringfügig versicherungspflichtiger Beschäftigung tragen die Arbeitgeber 15 %, bei geringfügig versicherungspflichtiger Beschäftigung in Privathaushalten 5 % Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung. Die Differenz des pauschalen Arbeitgeberbeitrags und dem jeweils aktuellen Beitragssatz tragen die Beschäftigten, aktuell bei einem Beitragssatz von 19,6 % in 2012 also 4,6 % bzw. 14,6 % (§ 168 Abs. 1 Nr. 1b, 1c SGB VI).

Wälzt der Arbeitgeber die von ihm zu zahlenden Pauschalbeiträge auf den/die Arbeitnehmer/in ab, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einer Geldbuße bis zu 5.000 € geahndet werden (§ 249b S. 3 SGB V und § 172 Abs. 4 SGB VI iVm. § 111 Abs. 1 S. 1 Nr. 2-4, 8 und Abs. 2 und 4 SGB IV). Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer dies duldet. Eine solche Vereinbarung ist nach § 32 SGB I nichtig.

### **Nachweisgesetz**

Viele geringfügige Beschäftigte erhalten von ihrem Arbeitgeber keinen schriftlichen Arbeitsvertrag, da Arbeitgeber oftmals der irrigen Ansicht sind, dazu nicht verpflichtet zu sein. Dies gilt insbesondere für das Gehalt, aber auch für den Anspruch auf bezahlten Urlaub u.dgl. Das Nachweisgesetz gilt jedoch für alle Arbeitnehmer/innen, es sei denn, dass sie nur vorübergehend zur Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden. **Das Nachweisgesetz ist also regelmäßig auch auf geringfügige Beschäftigungen anzuwenden.** Die geringfügige Beschäftigung wird in § 2 Abs. 1 Satz 4 NachwG ausdrücklich erwähnt. Außerdem bestimmt § 2 Abs. 2 TzBfG ausdrücklich, dass Arbeitnehmer/innen, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV ausüben, teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen sind. Damit haben sie die **gleichen Recht und Pflichten wie andere Arbeitnehmer/innen auch.**

Nach § 2 NachwG hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: Name und die Anschrift der Vertragsparteien, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann, eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit, die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Das NachwG enthält zwar keine Sanktion im Falle des Nichtbefolgens durch den Arbeitgeber. Nach § 5 NachwG darf der Arbeitgeber aber nicht zuungunsten des Arbeitnehmers von der Pflicht abweichen.

## 3. Pflicht des/der Minijobbers/in zur Zahlung der Differenz zwischen dem Arbeitgeber-Pauschalbetrag und dem aktuellen Beitragssatz

Für den Minijobber/die Minijobberin wird künftig das bestehende Regel-Ausnahme-Verhältnis umgekehrt (Wechsel von „Opt-in“ zu „Opt-out“). Künftig ist für geringfügig entlohnte Beschäftigte die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung die Regel. Dies gilt für ab 1.1.2013 neu abgeschlossene Verträge. Dabei tragen die Versicherten den Differenzbetrag zum Pauschalbeitrag des Arbeitgebers. Ihre Beiträge werden damit Pflichtbeiträge und erfüllen damit die Voraussetzungen für eine EM-Rente und Reha. Zudem können durch die Versicherungszeiten Lücken in der Versicherungsbiographie vermieden werden.

Zu den Übergangs- und Vertrauensschutzvorschriften siehe II.

### Beispiele bei einer Aufstockung von 4,6 %:

- Monatsverdienst 450 €:

450 € x 19,6 % = 88,20 € abzüglich pauschalem Arbeitgeberbeitrag von (450 € x 15 % =) 67,50 € ergibt einen Arbeitnehmeranteil von 20,70 €.

- Monatsverdienst 300 €:

300 € x 19,6 % = 58,80 € abzüglich pauschalem Arbeitgeberbeitrag von (300 € x 15 % =) 45 € ergibt einen Arbeitnehmeranteil von 13,80 €.

- Monatsverdienst 100 €:

Bei einem monatlichen Verdienst unter 175 € werden 175 € immer der Berechnung des Eigenanteils zugrunde gelegt. Beispiel: 175 € x 19,6 % = 34,30 € abzüglich pauschalem Arbeitgeberbeitrag (100 € x 15 % =) 15 € ergibt einen Arbeitnehmeranteil von 19,30 €.

Mit dem Beitragssatzgesetz 2013 (BT-Drucksache 17/10743 vom 24.9.2012), das sich im Gesetzgebungsverfahren befindet, soll der Beitragssatz in der GRV auf 19,0% abgesenkt werden. Damit würden sich die vorgenannten Berechnungen ändern. Da derzeit nicht ersichtlich ist, ob es eine parlamentarische Mehrheit für eine Absenkung auf 19,0 % gibt, werden in der nachfolgenden Tabelle alternativ die Auswirkungen eines RV-Beitrages von 19,6 %, 19,3 % und 19,0 % dargestellt.

Verteilung der Beiträge auf Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer/innen (AN) bei einem Rentenversicherungsbeitragssatz von 19,6 %, 19,3 % und 19,0 %:							
Entgelt	Pauschalbeitrag AG (15 %)	Aufstockungsbeitrag AN			Beitrag gesamt		
		4,6 %	4,3 %	4,0 %	19,6 %	19,3 %	19,0 %
100 €*	15,00 €	19,30 €	18,78 €	18,25 €	34,40 €	33,78 €	33,25 €
175 €*	26,25 €	8,05 €	7,53 €	7,00 €	34,30 €	33,78 €	33,25 €
200 €	30,00 €	9,20 €	8,60 €	8,00 €	39,20 €	38,60 €	38,00 €
300 €	45,00 €	13,80 €	12,90 €	12,00 €	58,80 €	57,90 €	57,00 €
400 €	60,00 €	18,40 €	17,20 €	16,00 €	78,40 €	77,20 €	76,00 €
450 €	67,50 €	20,70 €	19,35 €	18,00 €	88,20 €	86,85 €	85,50 €

\* Der Beitragsbemessung sind immer mindestens 175 € zugrunde zu legen.

#### 4. Befreiung von der Rentenversicherungspflicht

Geringfügig entlohnte Beschäftigte werden in die Versicherungspflicht der gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen. Sie haben aber die Möglichkeit, sich **auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien** zu lassen. Der **schriftliche Befreiungsantrag** ist dem Arbeitgeber zu übergeben § 6 Abs. 1b SGB VI. Zur Vereinfachung des Verfahrens soll die Befreiung bei geringfügig entlohnter Beschäftigung in der Weise erfolgen, dass die Befreiung ohne Bescheiderteilung erfolgen kann, wenn die Einzugsstelle nach Eingang der Arbeitgebermeldung innerhalb eines Monats nicht widerspricht, d. h. festgestellt hat, dass die Befreiungsvoraussetzungen vorliegen, insbesondere nicht über die Zusammenrechnung ggf. mehrerer Beschäftigungen die Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird (Fiktion eines Befreiungsbescheides) § 6 Abs. 3 S. 2 SGB VI.

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht bei geringfügig entlohnter Beschäftigungen wird rückwirkend ab dem Beginn des Monats wirksam, in dem der Antrag des/der Beschäftigten beim Arbeitgeber vorliegt, wenn der Arbeitgeber die Befreiung innerhalb der Fristen (spätestens sechs Wochen) und über das Meldeverfahren nach § 28a SGB IV der Minijobzentrale meldet und diese innerhalb eines Monats nicht widersprochen hat. Bei einer späteren Meldung des Arbeitgebers wirkt die Befreiung ab Beginn des Monats, der auf den Ablauf der Widerspruchsfrist der Einzugsstelle folgt.

Liegt eine insgesamt geringfügig entlohnte Mehrfachbeschäftigung vor, hat die Einzugsstelle die anderen Arbeitgeber durch eine Meldung über das Vorliegen der Befreiung und den Zeitpunkt der Wirkung der Befreiung zu informieren. Da eine Befreiung für alle Beschäftigungsverhältnisse innerhalb des Befreiungszeitraumes gilt, sind die Entgeltabrechnungen der weiteren Arbeitgeber ggfs. zu korrigieren § 6 Abs. 4 SGB VI.

Bei Verzicht auf die Rentenversicherungspflicht hat der Arbeitgeber die gleichen pauschalen Beiträge zur Renten- und Krankenversicherung zu zahlen wie bei Versicherungspflicht § 276a SGB VI.

## 5. Rentenbezieher/innen im Minijob (nach derzeit geltendem Recht)

Bezieher/innen einer Vollrente wegen Alters, Ruhestandsbeamte/innen und Bezieher/innen einer berufsständischen Altersversorgung sind rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 SGB VI) und brauchen aus ihrem Arbeitsentgelt keine Beiträge zur GRV mehr zu zahlen. Um einen Wettbewerbsvorteil zu verhindern, muss der Arbeitgeber dennoch seinen (hälftigen) Beitragsanteil entrichten, den er zahlen müsste, wenn die versicherungsfreie Beschäftigung versicherungspflichtig wäre (§ 172 Abs. 1 SGB VI). Dieser Arbeitgeberanteil ist kein Beitrag zur GRV im eigentlichen Sinne. Damit werden keine Leistungsansprüche erworben; die Rente erhöht sich dadurch nicht.

## 6. Rentenrechtliche Bewertung von geringfügiger Beschäftigung

Aus der Rentenversicherungspflicht folgt, dass die gezahlten Pflichtbeiträge auch zu entsprechenden vollwertigen Anwartschaften führen. Auch der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit und Aufstockung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nach dem vor dem 1.1.2013 geltenden Recht führt zu vollwertigen Anwartschaften.

Beispiele für den Rentenertrag (berechnet mit dem vorläufigen Durchschnittsverdienst aller Versicherten für 2012 und dem aktuellen Rentenwert 1.7.2012–30.6.2013:

	<b>Versicherungsfreiheit</b> (Altregelung bis 31.12.2012 oder Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 1.1.2013)	<b>Rentenversicherungspflicht</b> (Neuregelung ab 1.1.2013 oder Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit, nach „Altrecht“)
300 €	<b>2,39 €</b>	<b>3,12 €</b>
400 €	<b>3,18 €</b>	<b>4,15 €</b>

## II. Übergangs- und Vertrauensschutzvorschriften:

- Minijobber/innen, die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung nach dem 31.12.2012 aufnehmen, sind rentenversicherungspflichtig, können sich jedoch befreien lassen (§§ 1, 6 Abs. 1b SGB VI).
- Wer bisher wegen Verzichts auf die Versicherungsfreiheit bei geringfügig entlohnter Beschäftigung versicherungspflichtig war, bleibt auch nach neuem Recht ohne das Recht der Antragsbefreiung versicherungspflichtig, da der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nach bisherigem Recht für die Dauer der Beschäftigung bindend war. Da der Verzicht auch nur einheitlich erklärt werden konnte (das heißt mit Wirkung für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen), gilt der Fortbestand der Versicherungspflicht ohne Befreiungsrecht auch für weitere Beschäftigungen, auf die sich der Verzicht nach bisherigem Recht erstrecken würde (§ 229 Abs. 5 SGB VI).
- Selbständige, die wegen der Beschäftigung nicht geringfügig tätiger Arbeitnehmer/innen nach altem Recht nicht versicherungspflichtig nach § 2 SGB VI waren, aber nach § 2 SGB VI versicherungspflichtig würden, weil sie nur Arbeitnehmer/innen beschäftigen, die wegen der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze nunmehr geringfügig entlohnt beschäftigt wären (Entgelt über 400 bis 450 €), bleiben nicht versicherungspflichtig (§ 229 Abs. 7 SGB VI). Nach Satz 2 SGB VI bleiben für

zwei Jahre nach Inkrafttreten (bis 31.12.2014) diejenigen Selbständigen versicherungspflichtig, die mit einem Arbeitseinkommen über 400 und bis 450 € vor Inkrafttreten versicherungspflichtig waren, nach der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze jedoch ab Inkrafttreten versicherungsfrei würden.

- § 230 Abs. 7 SGB VI bestimmt, dass diejenigen, die vor dem 1.1.2013 bereits einen Minijob ausübten und versicherungsfrei waren, in dieser Beschäftigung versicherungsfrei bleiben, solange die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit nach bisherigem Recht weiterhin vorliegen, sie also nicht mehr als 400 € erzielen. Ihnen wird – wie im geltenden Recht – aber die Möglichkeit eingeräumt, durch Verzicht auf die Versicherungsfreiheit im Ergebnis wieder für die Versicherungspflicht zu optieren, die nach künftigem Recht generell - vorbehaltlich eines Befreiungsantrags - eintritt.
- § 231 Abs. 9 SGB VI regelt, dass Personen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes mit einem monatlichen Arbeitsentgelt über 400 € und nicht mehr als 450 € versicherungspflichtig waren, in einem Übergangszeitraum von zwei Jahren (bis 31.12.2014) kein Befreiungsrecht nach § 6 Abs. 1b SGB VI besitzen sollen, solange ihr Entgelt weiterhin in dieser Einkommensspanne liegt.

### III. Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone zwischen 450,01 € und 850,00 € (Midijobs) – Neuregelung

#### 1. Änderung der Gleitzone

Durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze von 400 € auf 450 € verschiebt sich auch die sog. Gleitzone (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Übersteigt das Entgelt die 450 €-Grenze (bis 31.12.2012: 400 €) und beträgt nicht mehr als 850 € (bis 31.12.2012), die sog. Gleitzone, gelten für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber Sonderregelungen (sog. Midijobs). Im Gegensatz zu geringfügigen Beschäftigungen sind Midijobs versicherungspflichtig. Versicherte erwerben vollwertige Pflichtbeiträge. Der Sozialversicherungsbeitrag ist für Arbeitnehmer/innen reduziert. Mit zunehmendem Einkommen bis 850 € steigen die Beiträge stufenweise an (§§ 344 Abs. 4 SGB III, 20 Abs. 2 SGB IV, 226 Abs. 4, 249 Abs. 4 SGB V, 163 Abs. 10 SGB VI). Arbeitgeber haben den entsprechend vollen Beitragsanteil zu tragen. Bei mehreren Beschäftigungen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend. Midijobber/innen sind in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert.

Bei schwankendem Arbeitsentgelt (insbesondere bei Einmalzahlungen) wird die Gleitzone-Regelung jeweils monatlich angewendet. Die Gleitzone-Regelung gilt auch für Beschäftigte in Privathaushalten.

#### 2. Beitragsberechnung nach der Gleitzone-Formel (Altregelung)

Um die individuellen Beiträge in der Gleitzone zu ermitteln, wird das tatsächliche Entgelt in ein fiktives Entgelt umgerechnet. Die Formel für das Jahr 2012:

$$1,2509 \times AE - 200,72.$$

AE = das tatsächliche Arbeitsentgelt.

##### Beispiel:

Das tatsächliche Entgelt beträgt	600,00 €
Der Fiktivverdienst: $1,2509 \times 600 \text{ €} - 200,72 =$	549,82 €
Gesamtbeitrag zur RV ( $549,82 \times 9,8$ (halber Beitragssatz aus 19,6 %) $\times 2$ )	107,76 €
Abzüglich Arbeitgeberbeitrag zur RV (9,8 % aus 600 € =)	58,80 €
Verbleibender Beitragsanteil des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin	48,96 €

Die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden ebenso ermittelt.

Für die Rentenberechnung wird das (niedrigere) fiktive, nicht das tatsächlich erzielte Entgelt herangezogen. Der/die Beschäftigte kann unter eigener Aufstockung Rentenversicherungsbeiträge auf das tatsächliche Entgelt entrichten. Dies muss dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Eine Rückkehr zur günstigeren Gleitzoneberechnung ist dann nicht mehr möglich.

<b>Reduzierte Rentenbeiträge für Midijobs in 2012</b>		
Höhe des Verdienstes	Reduzierter RV-Beitrag für Arbeitnehmer/innen	Entlastung gegenüber dem vollen Beitrag
400,01 €	19,54 €	19,66 €
450,00 €	26,88 €	17,22 €
500,00 €	34,24 €	14,76 €
550,00 €	41,60 €	12,30 €
600,00 €	48,96 €	9,84 €
650,00 €	56,32 €	7,38 €
700,00 €	63,68 €	4,92 €
750,00 €	71,04 €	2,46 €
800,00 €	78,40 €	0,00 €

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

### 3. Beitragsberechnung nach der Gleitzone-Formel (Neuregelung)

Um die individuellen Beiträge in der Gleitzone zu ermitteln, wird das tatsächliche Entgelt in ein fiktives Entgelt umgerechnet. Die neue Formel für das Jahr 2013 (§ 163 Abs. 10) lautet:

$$F * 450 + \left( \left\{ \frac{850}{850 - 450} \right\} - \left\{ \frac{450}{850 - 450} \right\} * F \right) * (AE - 450)$$

F = Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 v.H. durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz geteilt wird.

AE = tatsächliches Arbeitsentgelt

(Valide Berechnungen sind noch nicht verfügbar; werden aber in den nächsten Woche noch vorgenommen)

### 4. Übergangs- und Vertrauensschutzvorschriften

Für Beschäftigte, die vor dem 1.1.2013 in der Gleitzone über 400 € bis 450 € beschäftigt waren, gilt die frühere Gleitzone-Regelung bis zum 31.12.2014 fort. Für Beschäftigte, die vor dem 1.1.2013 ein Arbeitsentgelt oberhalb der Gleitzone von 800 € bis 850 € erzielten, bleibt es bei der Anwendung des bis dahin geltenden Rechts. Die Beschäftigten können jedoch bis zum 31.12.2014 die Anwendung der neuen Gleitzone-Regelung wählen.

## IV. Bewertung:

### Ausweitung der Minijobs und keine Befreiung aus der „Schmuddelecke“

Im Wesentlichen gibt es zwei Kritikpunkte an Minijobs:

1. Die fehlende soziale Absicherung in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung und
2. die Tatsache, dass Arbeitgeber im Minijob geringe Löhne zahlen (selten entsprechend der tariflichen Eingruppierung) und weitere Leistungen wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bezahlter Urlaub nicht gewährt wird.

Mit der zum 1.1.2013 in Kraft tretenden Neuregelung wird die soziale Absicherung nur in der Rentenversicherung minimal verbessert. Eine Absicherung aus eigenem Recht – z. B. in der Kranken- und Pflegeversicherung – erfolgt nicht. Weiterhin ist es erforderlich, dass Krankenversicherungsschutz – z. B. über eine beitragsfreie Familienmitversicherung – abgesichert wird. Die Neuregelung gilt außerdem nur für geringfügig entlohnte Beschäftigung. Für geringfügig kurzfristige (Saisonbeschäftigung) und selbstständige Beschäftigung gelten die Neuregelungen nicht.

Weiterhin ist zu befürchten, dass es durch die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 450 € zu einer weiteren Aufspaltung von Arbeitsplätzen und damit zu einer Ausweitung von Minijobs kommt.

An der Tatsache, dass Minijobs geringer entlohnt und gesetzlich festgeschriebene Leistungen vielfach nicht gewährt werden, ändert sich durch die Neuregelung nichts.

Die Neuregelung verpflichtet Arbeitgeber nicht, tarifgerecht zu bezahlen. Vielmehr ändert sich an der Beitragslast für Arbeitgeber nichts. Nach wie vor zahlen sie für geringfügig entlohnte Minijobs pauschal 15 % an die Renten- und 13 % an die Krankenversicherung (bei Minijobs in Privathaushalten sind es nur 5 % an die Rentenversicherung).

Diese höhere Beitragstragung der Arbeitgeber (28 % im Vergleich zu rd. 20 % bei paritätischer Tragung der Beiträge) machen sie durch die geringere Entlohnung wieder wett.

Auch wenn durch die neu angeordnete Versicherungspflicht eine Verbesserung bei den Rentenanwartschaften entsteht (siehe I.6.) und aufgrund der Pflichtbeiträge künftig das gesamte Leistungsspektrum der Rentenversicherung (wie Reha, EM-Rente) in Anspruch genommen werden kann, sorgt ein schlecht bezahlter Minijob weder für eine ausreichende Absicherung im Erwerbsleben, noch im Alter.