



Minijobber

Altersvorsorge für geringfügig entlohnte
Beschäftigte

Kundenlösungen und
Grundsatzfragen
L-FK-KGF Breitenteam

Stuttgart,
Januar 2026



Inhalte

1 Rahmenbedingungen & Ausgangssituation

2 Vertriebsansätze

Rahmenbedingungen & Ausgangssituation

Rechtliche Rahmenbedingungen

Wann spricht man von einem „Minijobber“?

- Regelmäßiges Entgelt darf ab dem 01.01.2026 mtl. 603 EUR nicht übersteigen (§§ 8, 8a SGB IV).
- Berücksichtigung von Einmalzahlungen, wenn mind. einmal pro Jahr zu erwarten (z. B. aufgrund Tarifvertrag).
- Bei zwei oder mehreren geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnissen, woraus sich insgesamt ein höheres Entgelt als die Entgeltgrenze ergibt, ist keine dieser Beschäftigungen geringfügig.
- Arbeitnehmer ist versicherungspflichtig in der Rentenversicherung, aber Möglichkeit der Befreiung.
- Pauschale Steuer- und Sozialabgaben trägt der Arbeitgeber.
- Vorschriften gelten u. a. nicht für Auszubildende, Praktikanten oder behinderte Menschen, die in geschützten Einrichtungen geringfügig beschäftigt sind.

Ausgangssituation

Situation in Deutschland (Stand 3.Quartal 2025)

- Rund 6,9 Mio. Personen¹ sind Minijobber.
- „Handel und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ ist die Branche mit den meisten Minijobbern (1,1 Mio. Personen), danach folgt das Gastgewerbe.
- 55,8% der geringfügig Beschäftigten im gewerblichen Bereich sind Frauen (ca. 87 % in Privathaushalten¹)

Minijobber sind versicherungspflichtig in der DRV und...

- erwerben damit den vollständigen Schutz der DRV.
- haben Riesteranspruch.
- haben grundsätzlich laut BetrAVG einen Anspruch auf Entgeltumwandlung.

Ausnahme: Es besteht auf eigenen Antrag keine Versicherungspflicht in der Deutschen Rentenversicherung.

¹ Minijobzentrale [Quartalsbericht 03.2025](#)

Lohnnebenkosten bei Minijobbern

In Unternehmen (gewerblich)

Krankenversicherungsbeitrag pauschal ¹⁾	13,0 %	} 31,17 % (ohne Beitragsanteil Arbeitnehmer)
Rentenversicherungsbeitrag pauschal	15,0 %	
Steuerpauschale ²⁾	2,0 %	
Beitragsanteil Arbeitnehmer	3,6 %	
U1: Umlage für Lohnfortzahlung bei Krankheit ³⁾	0,8 %	
U2: Umlage für Lohnfortzahlung bei Schwangerschaft/ Mutterschaft	0,22 %	
Insolvenzgeldumlage	0,15 %	
Unfallversicherung ⁴⁾	x % ⁴⁾	

Stand 2026 unter [Abgaben & Steuern - Minijob-Zentrale](#)

1) Fällt nur an, wenn Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist.

2) Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale, sofern auf die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen verzichtet wird.

3) Laut Aufwendungsausgleichsgesetz ist diese Umlage U1 vom Arbeitgeber zu zahlen, wenn dieser nicht mehr als 30 Mitarbeiter (Vollzeit) beschäftigt. Beschäftigungsverhältnisse mit einer Beschäftigungsdauer von bis zu 4 Wochen bleiben bei der Beitragsbemessung stets unberücksichtigt.

4) Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung fallen auch für gewerbliche Minijobs an. Der Arbeitgeber hat die Arbeitnehmer bei der zuständigen Unfallversicherung/Berufsgenossenschaft anzumelden und den Beitrag an diese abzuführen. Die Beitragsbemessung erfolgt individuell nach Branche, daher kann kein konkreter Beitragssatz genannt werden.

Lohnnebenkosten bei Minijobbern

In Privathaushalten

Krankenversicherungsbeitrag pauschal ¹⁾	5,0 %	} 14,62 % (ohne Beitragsanteil Arbeitnehmer)
Rentenversicherungsbeitrag pauschal	5,0 %	
Steuerpauschale ²⁾	2,0 %	
Beitragsanteil Arbeitnehmer	13,6 %	
U1: Umlage für Lohnfortzahlung bei Krankheit ³⁾	0,8 %	
U2: Umlage für Lohnfortzahlung bei Mutterschaft	0,22 %	
Unfallversicherung ⁴⁾	1,6 %	

Stand 2026 unter [Abgaben & Steuern - Minijob-Zentrale](#)

1) Fällt nur an, wenn Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist.

2) Pauschsteuer an die Minijob-Zentrale, sofern auf die Besteuerung nach individuellen Lohnsteuermerkmalen verzichtet wird.

3) Bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 4 Wochen.

4) Beitragssatz der kommunalen Unfallversicherer für Minijobber in Privathaushalten – ist an die Minijob-Zentrale abzuführen.

Lohnnebenkosten bei Minijobbern

Zusammenfassung

Höhe des Einkommens	Arbeitgeber-Anteil max.	Arbeitnehmer-Anteil max.
Minijobber im Unternehmen	31,17 %	3,6 %
Minijobber im Privathaushalt	14,62 %	13,6 %

Achtung

Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung beträgt 175 €. Bei Unterschreitung trägt der Beschäftigte immer den vollen Beitrag (18,6 %) aus dem bis zu 175 € fehlenden Differenzbetrag alleine. Die Mindestbemessungsgrundlage gilt nicht für Minijobber, für die bereits aus einem anderen Grund Rentenversicherungspflicht besteht.

Mehrarbeit und Minijobber

Wie bleibt ein Arbeitnehmer trotz Mehrarbeit Minijobber?

Brutto 603,00 EUR (Minijob-Grenze)

+ Verdienst durch Mehrarbeit 130,00 EUR

733,00 EUR

- Entgeltumwandlung in bAV^{1) 2)}

- 130,00 EUR Entgeltumwandlung + 19,50 EUR AG-Zuschuss

(max. 4 % der BBG GRV in 2026 = 338,00 EUR)

Netto bei Lohnsteuerklasse I – V⁴⁾

603,00 EUR

Leistung aus bAV mit 67

(vor Steuer und SozV)

Beginn mit Alter 35 = Gesamtkapital rund 111.501 EUR³⁾

Gesamtrente rund 326,00 EUR³⁾

Durch Entgeltumwandlung bleibt der Minijob-Status erhalten!

Zusätzliche Ersparnis des Arbeitnehmers in Höhe von 42,66 EUR durch Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge in einen Midijob.

1) Die Entgeltumwandlung führt zur Reduzierung des Lohnanspruchs auf 603,00 EUR im Monat (= Minijob-Grenze).

2) Nach § 3.63 EStG sind max. 8 % der BBG GRV möglich.

3) **Tarif:** KomfortDynamik StRFKU1U.GD.TB(U), BG: B4, NR, Eintritts-/Endalter 35/67, Beg. 01.2026, ZW mtl., TFL: 20 Jahre, boLZ, Garantieniveau 80 %, ohne Zuwachs, Überschussverwendung Anwartschaft: Anlage im KomfortDynamik Sondervermögen (angenommene Wertentwicklung 5,0 %), im Rentenbezug: Zusatzrente. Hinweis: Die Leistungen sind individuell zu versteuern und unterliegen in der Regel der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

4) Annahme: AN ist von GRV befreit, erstes Dienstverhältnis

Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge

Vorteile des Arbeitnehmers

- Durch Entgeltumwandlung ist Herbeiführung eines geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisses möglich.
- Verbesserung der Altersvorsorge, finanziert durch Mehrarbeit **oder** Gehaltserhöhung.
- Beim Arbeitgeberwechsel kann die Versicherung auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden.
- Das vorhandene Vorsorgevermögen einer betrieblichen Altersversorgung hat keinen Einfluss auf die Ermittlung und Bemessung des Anspruchs auf Bürgergeld.
- Zusätzlich finanzierte monatliche Renten bis 100 € bleiben in der Grundsicherung im Alter unberücksichtigt. Bei Renten über 100 € sind 30 % des übersteigenden Betrags anrechnungsfrei, insgesamt bis zu 281,50 € (bis 50 % des Eckregelsatzes).
→ Minijobbern steht in der Rentenphase mehr Geld zur Verfügung.



Hinweis

Eine Absicherung für das Alter ist sehr wichtig. Verdient der Minijobber z.B. aufgrund Mehrarbeit im unteren Übergangsbereich eines Midijobs¹, ist im Einzelfall zu prüfen, ob eine Entgeltumwandlung zur Erhaltung des Minijob-Status weiterhin sinnvoll ist.

1) Es handelt sich um einen Midijob, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin nicht nur kurzfristig beschäftigt ist und der Verdienst durchschnittlich mehr als 603,00 EUR und höchstens 2.000,00 EUR (bis 31.12.2022: 1.600,00 EUR) monatlich beträgt. Midijobs in diesem sogenannten Übergangsbereich gibt es sowohl im Privathaushalt als auch im Gewerbe.

Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge

Vorteile des Arbeitgebers

- Steigerung der Mitarbeiterbindung.
- Geringere Lohnnebenkosten/ Personalkosten.
- Der bereits eingearbeitete geringfügig entlohnte Beschäftigte kann länger arbeiten. Es muss keine weitere Person angestellt werden.

Vertriebsansätze

Altersvorsorge für Minijobber

In Form der Entgeltumwandlung

- Minijobber hat grundsätzlich¹⁾ einen Anspruch auf Entgeltumwandlung²⁾ und kann auf das Thema angesprochen werden.
- Der Minijobber kann mit seinem Arbeitgeber eine Arbeitszeiterhöhung vereinbaren, wodurch sich das Arbeitsentgelt entsprechend erhöht. Dieses Arbeitsentgelt kann dann für eine Entgeltumwandlung verwendet werden.

Ziel

- Minijobber behält den Status eines Minijobbers, wenn das Arbeitsentgelt über 603 Euro in eine Direktversicherung umgewandelt wird.
- Der Arbeitgeber kann die Arbeitszeiten seines Minijobbers ausweiten, ohne einen weiteren Minijobber einzustellen und senkt gleichzeitig seine Lohnnebenkosten.

1) Beschäftigungsverhältnisse ab 2013, da für diese Beitragspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht, außer es wurde von der Befreiungsmöglichkeit Gebrauch gemacht

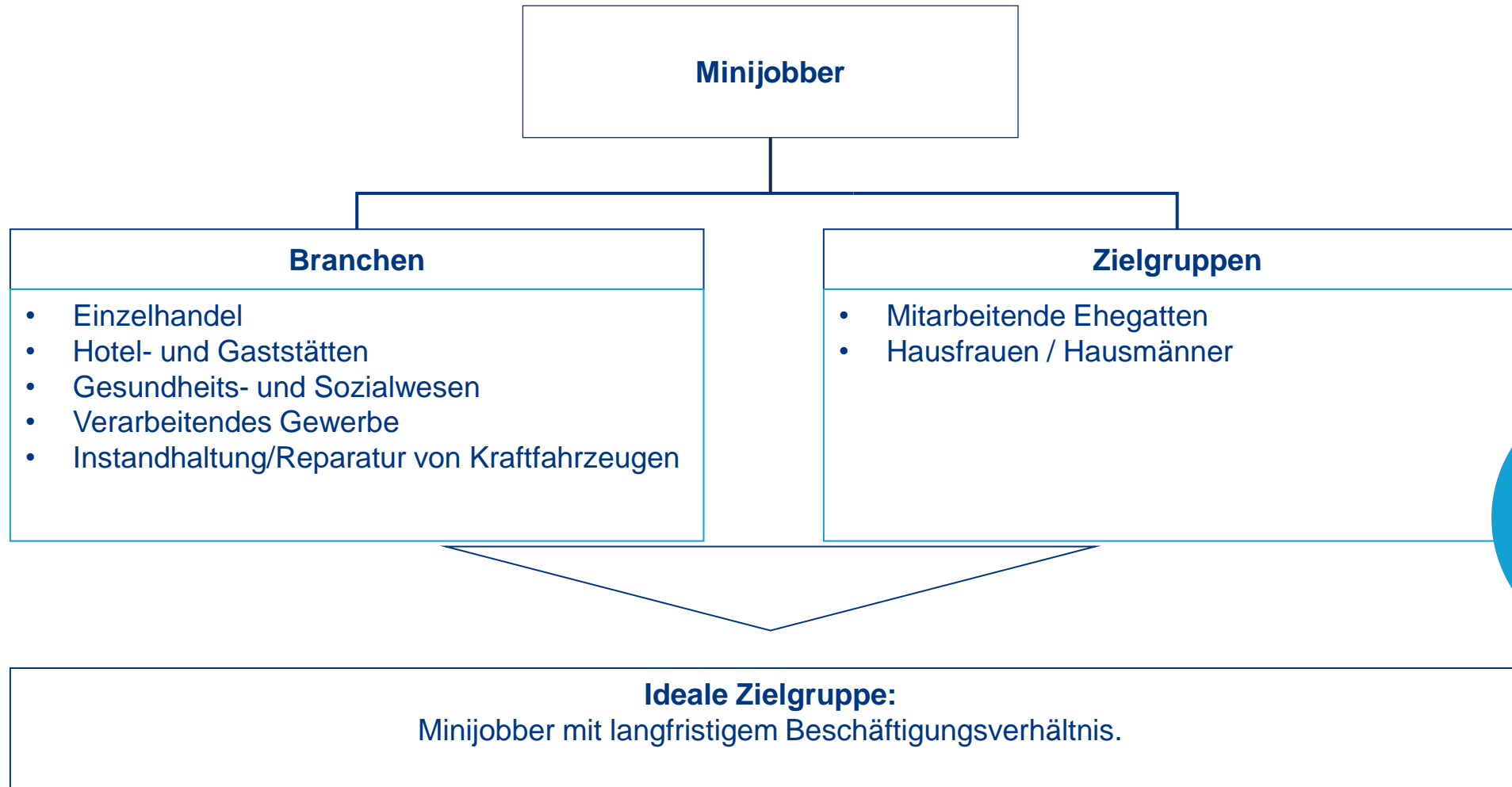
2) In einzelnen Branchen darf der jeweilige allgemeinverbindliche Branchen-Mindestlohn oder der gesetzliche Mindestlohn nicht umgewandelt werden bzw. durch die Entgeltumwandlung nicht unterschritten werden. Weitere Informationen erhalten Sie im [Merkblatt FVB267](#) „Mindestlohn und Entgeltumwandlung“

Altersvorsorge für Minijobber

In Form einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung

- Neben der Entgeltumwandlung ist auch eine arbeitgeberfinanzierte bAV möglich. Hierbei werden Beiträge bis zu einer Höhe von 4 % der BBG GRV nicht dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt zugerechnet.
- Es handelt sich somit um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis, wenn die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts 603 EUR nicht übersteigt.
- Bei AG-Finanzierung ist die Gleichbehandlung der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

Zielgruppen



Tipp:
Mitarbeitende
Ehegatten im
Vermittlerbüro!

Zielgruppe mitarbeitende Ehegatten

- Eine Arbeitszeitaufstockung für eine eigene Rente ist für mitarbeitende Ehegatten sicherlich sehr interessant, da sie häufig nur geringe eigene Rentenanwartschaften haben.
- Bei mitarbeitenden Ehegatten ist zu beachten, dass für die steuerliche Anerkennung der Versorgung Besonderheiten gelten.
- Für die steuerliche Anerkennung einer betrieblichen Altersversorgung sind folgende Punkte zu beachten:
Die bAV muss betrieblich veranlasst sein. Hierfür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:
 - Vorliegen eines steuerrechtlich anerkannten Dienstverhältnisses zwischen den Ehegatten
 - Vorliegen einer ernstlich gewollten, klar und eindeutig vereinbarten Verpflichtung des Arbeitsverhältnisses
 - Als Untergrenze für die betrieblichen Altersversorgungsleistungen gilt bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben im Regelfall das 62. Lebensjahr.
 - Vorliegen einer Versorgungszusage, die dem Grunde und der Höhe nach angemessen und üblich ist.

Weitere Informationen erhalten Sie im Merkblatt [FVB 0265Z0](#) „Betriebliche Altersversorgung zugunsten mitarbeitender Ehegatten“

Disclaimer

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass Angaben, die sich auf Mitbewerber von Allianz Leben beziehen, Presseartikeln, Geschäftsberichten und Modellrechnungen Dritter entnommen sind. Für eventuelle Fehler oder missverständliche Darstellungen kann daher keine Gewähr oder Haftung übernommen werden.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum der Allianz Lebensversicherungs-AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, in elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Allianz Lebensversicherungs-AG.