Ausgabe 1 • 2026

# summa summarum

## Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

**Alterssicherungskommission** 2
Rentenversicherung als Sachverständige

**Aktuelle Urteile** 4
Ein Überblick

**Geringfügigkeits-Richtlinien** 6
Aktualisierte Fassung veröffentlicht

**Wertguthaben** 7
Maximale Laufzeit

**Altersrentner und Minijobs** 10
Erläuterungen und Schaubild

**Hilfe im Berufsalltag** 16
Produktreihe summa summarum

**Auf einen Blick** 17
Aktuelle Branchenmindestlöhne

Deutsche Rentenversicherung
Sicherheit für Generationen

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 25.2.2026

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

# Alterssicherungskommission: Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt als Sachverständige

**Die in den Medien auch als Rentenkommission bekannte Alterssicherungskommission hat ihre Arbeit aufgenommen. Die Mitglieder wurden am 7. Januar 2026 von der Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Bärbel Bas, ernannt. Die Deutsche Rentenversicherung nimmt an allen Sitzungen als Sachverständige ohne Stimmrecht teil.**

Die Kommission arbeitet unabhängig und frei von Weisungen. Sie hat 13 Mitglieder.

Vorsitzende der Kommission sind die Professorin für Sozialrecht und Verwaltungswissenschaft Prof. Dr. Constanze Janda und der ehemalige Vorsitzende der Bundesagentur für Arbeit Frank-Jürgen Weise.

Des Weiteren besteht das Gremium aus drei stellvertretenden Vorsitzenden aus den Reihen des Deutschen Bundestags:
→ Dr. Florian Dorn (CSU)
→ Annika Klose (SPD)
→ Pascal Reddig (CDU)

Hinzu kommen acht wissenschaftliche Mitglieder, die von den Regierungs-Fraktionen vorgeschlagen wurden:
→ Prof. Dr. Peter Bofinger
→ Prof. Dr. Tabea Bucher-Koenen
→ Prof. Dr. Georg Cremer
→ Prof. Dr. Camille Logeay
→ Dr. Monika Queisser
→ Prof. Jörg Rocholl
→ Prof. Dr. Silke Übelmesser
→ Prof. Dr. Martin Werding

Die Deutsche Rentenversicherung hat in der Kommission einen dauerhaften Sitz als Sachverständige ohne Stimmrecht.

Laut dem Ministerium für Arbeit und Soziales soll sich die Kommission mit den Herausforderungen der nachhaltigen Sicherung sowie der Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung

und der betrieblichen und privaten Altersvorsorge befassen. Die Alterssicherungskommission soll bis Mitte des Jahres 2026 ihre Vorschläge für Reformen in der Alterssicherung vorlegen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

## Urteile auf einen Blick

**In dieser neuen Rubrik stellen wir Ihnen in unregelmäßigen Abständen interessante Rechtsprechung im Zusammenhang mit der sozialversicherungsrechtlichen Betriebsprüfung vor – kurz und kompakt.**

### Gesetzlicher Mindestlohn – Der Firmenwagen wird nicht angerechnet

Zusätzlich zu den wegen Überlassung eines Firmenwagens bereits entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen muss der Arbeitgeber auch Beiträge auf den gesetzlichen Mindestlohn zahlen, wenn der Barlohn den Mindestlohnanspruch nicht erfüllt. Durch die Überlassung eines Firmenwagens wird der Mindestlohnanspruch also nicht erfüllt. Diese sind nicht bereits durch die gezahlten Beiträge aufgrund der Überlassung des Firmenwagens abgegolten. Das hat das BSG in zwei Verfahren entschieden und die Rechtsauffassung der Deutschen Rentenversicherung bestätigt (BSG, Urteile vom 13. November 2025 – B 12 BA 8/24 R und B 12 BA 6/23 R).

### Abhängige Beschäftigung – Remote-Arbeit ist nicht entscheidend

Ein IT-Dienstleister betreute den Webshop einer GmbH, an der er zu 10 % beteiligt war. Er arbeitete überwiegend außerhalb des Unternehmenssitzes (Remote-Arbeit) und wurde als freier Mitarbeiter mit 20 Euro Stundenlohn geführt. Das Unternehmen argumentierte, es gebe keine festen Arbeitsvorgaben. Das SG Detmold war anderen Meinung: Remote-Arbeit allein macht niemanden selbständig. Auch bei freier Zeiteinteilung und Homeoffice ist die Eingliederung in die Betriebsorganisation das entscheidende Kriterium für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Daraus folgt: Der Arbeitsort allein ist kein Kriterium für die Abgrenzung. Dauerhafte Eingliederung, Weisungsgebundenheit und betrieblich relevante Aufgaben sprechen für abhängige Beschäftigung (SG Detmold, Urteil vom 4. September 2025 – S 22 BA 54/21).

## Kein vertraglicher Ausschluss von Sonn-Feiertags-Nachtzuschlägen während Entgeltfortzahlung

Ein Arbeitgeber hatte vertraglich festgelegt, dass SFN-Zuschläge nur für tatsächlich geleistete Arbeit gezahlt werden. Bei Entgeltfortzahlung, etwa im Krankheitsfall, fielen diese Zuschläge weg. Das SG Dortmund hat klargestellt, dass die Pflicht zur Zahlung von SFN-Zuschlägen während der Entgeltfortzahlung arbeitsvertraglich nicht ausgeschlossen werden kann. Solche Vertragsklauseln sind unzulässig. Das gilt auch für die Lohnzahlungspflicht während des Erholungsurlaubs, zumindest soweit der gesetzliche Urlaubsanspruch betroffen ist (SG Dortmund, Beschluss vom 25. August 2025 – S 29 BA 100/24 ER).

## Geringfügigkeits-Richtlinien: Neue Fassung veröffentlicht

**Aufgrund mehrerer Änderungen im Jahr 2026 zu den geringfügigen Beschäftigungen wurden die Geringfügigkeits-Richtlinien aktualisiert.**

Die Geringfügigkeits-Richtlinien wurden zuletzt am 14. Dezember 2023 herausgegeben. In der Zwischenzeit haben sich verschiedene rechtliche Änderungen für geringfügig Beschäftigte ergeben. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die Richtlinien daher aktualisiert.

Dabei wurden insbesondere die folgenden Änderungen berücksichtigt:

- → Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns ab 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro und ab 1. Januar 2027 auf 14,60 Euro je Zeitstunde (Fünfte Mindestlohnanpassungsverordnung vom 5. November 2025, BGBl. I Nr. 268) und damit die Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze
  - ab 1. Januar 2026 auf 603 Euro sowie
  - ab 1. Januar 2027 auf 633 Euro
- → Erweiterung der Zeitgrenzen bei einer kurzfristigen Beschäftigung in einem landwirtschaftlichen Betrieb ab 1. Januar 2026 auf 15 Wochen oder 90 Arbeitstage pro Kalenderjahr
- → Möglichkeit der einmaligen Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ab 1. Juli 2026 für die Zukunft
- → Erhöhung der steuerfreien Übungsleiterpauschale und der steuerfreien Ehren-amtspauschale nach § 3 Nr. 26 und Nr. 26a EStG ab 1. Januar 2026
  - von 3.000 Euro auf 3.300 Euro sowie
  - von 840 Euro auf 960 Euro

Die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien wurden in der Fassung vom 5. Januar 2026 veröffentlicht.

## Wertguthaben: Maximale Laufzeit der Vereinbarungen

**Wertguthabenvereinbarungen können nur befristet getroffen werden. Die maximalen Zeitgrenzen für Wertguthabenvereinbarungen wurden nunmehr auch gesetzlich geregelt.**

### Wertguthabenvereinbarungen und sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Für längere vollständige Freistellungen von der Arbeitsleistung, die von den Beschäftigten durch Vor- oder Nacharbeit finanziert werden, bedarf es einer Wertguthabenvereinbarung, wenn während der Freistellung der Sozialversicherungsschutz fortbestehen soll.

Im Rahmen von sonstigen Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (z. B. über Jahresarbeits- oder Gleitzeitkonten) besteht während einer vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung die versicherungspflichtige Beschäftigung und damit der Sozialversicherungsschutz nur für maximal drei Monate (§ 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV).

Bei einer vollständigen Freistellung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung wird hingegen die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung auch über drei Monate hinaus fortgesetzt, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben bezogen wird, das der Höhe nach nicht unangemessen von dem abweicht, das in den der Freistellung vorausgegangenen zwölf Kalendermonaten bezogen wurde (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV).

### Rechtliche Rahmenbedingungen für Wertguthaben

Für die Einrichtung und Führung von Wertguthaben wurden zahlreiche gesetzliche Regelungen, insbesondere

- → zum Inhalt von Wertguthabenvereinbarungen (§ 7b SGB IV),
- → zur Verwendung von Wertguthaben (§ 7c SGB IV),
- → zur Führung und Verwaltung von Wertguthaben (§ 7d SGB IV),
- → zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben (§ 7e SGB IV),

→ zur Übertragung von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7f SGB IV) und
→ zur beitragsrechtlichen Behandlung nicht vereinbarungsgemäß verwendeter Wertguthaben (§ 23b SGB IV)

getroffen.

Eine eindeutige Regelung zur maximalen Laufzeit von Wertguthabenvereinbarungen gab es bisher hingegen nicht. Dies führte insbesondere nach den mit dem Flexirentengesetz 2017 geschaffenen Möglichkeiten zur Verlängerung der individuellen Lebensarbeitszeit und der mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz 2023 erfolgten Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen für vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogene Altersrenten zu Missverständnissen. Aufgrund dieser Regelungen wurde in der Praxis vielfach davon ausgegangen, dass für Wertguthaben keine zeitlichen Grenzen bestehen.

### Zeitgrenzen für Wertguthabenvereinbarungen

Mangels eindeutiger Regelung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die mit den Regelungen zu Wertguthaben verfolgte Intention des Gesetzgebers ausgelegt. Hiernach können Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente als Voll- oder Teilrente und ohne einen Altersrentenbezug längstens bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze getroffen werden. Andernfalls ist ein Wertguthaben spätestens zu diesen Zeitpunkten aufzulösen.

Mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 16. Januar 2026 (BGBl. I Nr. 14) wurde nunmehr gesetzlich geregelt, dass Wertguthabenvereinbarungen auch neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersente, aber längstens bis zum Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze, möglich sind (vgl. § 7c Abs. 1 und § 23b Abs. 2 und 3 SGB IV i. d. F. ab 22. Januar 2026). Dabei handelt es sich in Bezug auf das Erreichen der Regelaltersgrenze um eine gesetzliche Klarstellung, die auch für die Vergangenheit gilt, und hinsichtlich des unschädlichen Bezuges einer vorgezogenen Altersrente um eine gesetzliche Neuregelung, die nur für die Zukunft Anwendung findet. Demnach sind Wertguthaben nunmehr bis zum Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze abzubauen oder endgül-

tig aufzulösen, unabhängig davon, ob daneben eine Altersrente bezogen wird.

### Sonderfall Altersteilzeitvereinbarung

Für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz gilt die Neuregelung nach der Gesetzesbegründung jedoch nicht uneingeschränkt. Der mit dem Rentenbezug erfolgte Eintritt in den (Teil-)Ruhestand steht hiernach dem Sinn und Zweck der Altersteilzeit und der Förderung, unter anderem durch den steuer- und beitragsfreien Aufstockungsbetrag sowie die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, entgegen (vgl. BT-Drs. 21/1859, S. 48 vorletzter Absatz). Dies entspricht auch der bisherigen Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung, wonach Altersteilzeitvereinbarungen längstens bis zum Beginn einer Altersrente bestehen können.

Soweit Altersteilzeitvereinbarungen bis zum Beginn einer Regelaltersrente geschlossen wurden, jedoch bereits zuvor neben der Altersteilzeitbeschäftigung eine vorgezogene Altersrente bezogen wird, entfallen mit dem Beginn der vorgezogenen Altersrente die Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge und für die Zahlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Ab dem Beginn der Altersrente zählen demnach die Aufstockungsbeträge zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt; es sind keine zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu zahlen. Die Altersteilzeitvereinbarung bleibt als reine Wertguthabenvereinbarung bestehen und die Beschäftigung wird demnach auch während der Freistellung weiterhin fortgesetzt.

# Minijobs von Rentnerinnen und Rentnern: Beitragsrechtliche Beurteilung und Auswirkungen auf die Altersrente

**„Als Rentner ist man doch ohnehin rentenversicherungsfrei", diese Annahme hält sich in der Praxis hartnäckig. Tatsächlich hängt die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung eines Minijobs von Rentnerinnen und Rentnern von mehreren Faktoren ab, insbesondere vom Zeitpunkt des Rentenbezugs und vom Erreichen der Regelaltersgrenze.**

Der Beitrag zeigt, welche Regelungen im Minijob gelten, welche Wahlmöglichkeiten bestehen und wann Beitragszahlungen zu einer dauerhaften Erhöhung der Altersrente führen.

## Rentenversicherungspflicht als Ausgangspunkt

Bei der Ausübung eines Minijobs besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigung von einer Person ausgeübt wird, die bereits eine Altersrente bezieht. Maßgeblich ist dabei nicht die Art der Rente, sondern ob die individuelle Regelaltersgrenze bereits erreicht wurde.

Beziehen Beschäftigte eine vorgezogene Altersrente, unterliegen sie im Minijob grundsätzlich der Rentenversicherungspflicht. Dies gilt unabhängig davon, ob die Rente als Voll- oder Teilrente gezahlt wird. In diesen Fällen besteht jedoch die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Die Unterscheidung zwischen einer Beschäftigung vor oder nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist für die beitragsrechtliche Beurteilung von zentraler Bedeutung.

## Beschäftigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Wird ein Minijob vor Erreichen der Regelaltersgrenze ausgeübt, wirken sich Rentenversicherungsbeiträge grundsätzlich rentensteigernd aus. Dabei ist zu unterscheiden, ob Versicherungspflicht besteht oder eine Befreiung beantragt wurde. Bleibt der Rentner rentenversicherungspflichtig, werden sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmeranteil als Pflichtbeiträge berücksichtigt und führen zu zusätzlichen Rentenanwartschaften.

Im Fall der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht, zahlt der Arbeitgeber weiterhin den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag. Auch dieser Beitrag begründet zusätzliche Rentenanwartschaften für den Beschäftigten, wobei die spätere Rentenerhöhung geringer ausfällt, da das Entgelt nicht voll berücksichtigt wird.

Unabhängig davon, ob Pflichtbeiträge oder Pauschalbeiträge gezahlt wurden, werden die hieraus resultierenden Rentensteigerungen erst ab dem Folgemonat des Erreichens der Regelaltersgrenze wirksam.

### Neuregelung ab 1. Juli 2026

Bislang wirkte eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Minijob für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses fort und konnte nicht aufgehoben werden. Ab dem 1. Juli 2026 eröffnet § 6 Abs. 6 SGB VI die Möglichkeit, eine Befreiung aufzuheben. Um eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht rückgängig zu machen, ist ein schriftlicher oder elektronischer Aufhebungsantrag beim Arbeitgeber zu stellen. Die Aufhebung ist nur einmalig möglich und wirkt ausschließlich für die Zukunft; eine rückwirkende Aufhebung für zurückliegende Zeiträume ist ausgeschlossen.

### Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze tritt kraft Gesetzes Rentenversicherungsfreiheit ein. Der Arbeitgeber hat weiterhin den pauschalen Rentenversicherungsbeitrag zu entrichten, dieser wirkt jedoch nicht mehr rentensteigernd.

Seit dem 1. Januar 2017 besteht für Altersvollrentner jedoch die Möglichkeit, durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten. In diesem Fall unterliegt die Beschäftigung wieder der Rentenversicherungspflicht.

Der Verzicht führt dazu, dass nicht nur der vom Rentner zu zahlende Eigenanteil, sondern auch der pauschale Arbeitgeberbeitrag rentensteigernd berücksichtigt wird. Erst durch den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit werden die vom

Arbeitgeber ohnehin zu zahlenden Pauschalbeiträge als rentensteigernde Beiträge „aktiviert".

Die aufgrund dieses Verzichts gezahlten Beiträge werden kalenderjährlich gebündelt und erhöhen die laufende Altersrente jeweils zum 1. Juli des Folgejahres.

Nicht möglich ist ein solcher Verzicht, wenn der Beschäftigte bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze von der Rentenversicherungspflicht befreit war. In diesen Fällen bleibt die Versicherungsfreiheit auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze bestehen. Erst durch die Neuregelung des § 6 Abs. 6 SGB VI wird es möglich, diese Befreiung vor Erreichen der Regelaltersgrenze aufzuheben und anschließend wirksam auf die Versicherungsfreiheit zu verzichten.

### Besonderheit bei Erreichen der Regelaltersgrenze nach vorheriger Befreiung

Eine besondere Konstellation ergibt sich für Zeiträume ab 1. Juli 2026, wenn ein Altersvollrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze im Minijob von der Rentenversicherungspflicht befreit war und anschließend die Regelaltersgrenze erreicht. Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze tritt kraft Gesetzes Rentenversicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI ein.

Der Altersvollrentner kann jedoch nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die nunmehr kraft Gesetzes bestehende Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Damit würde die zuvor bestandene Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI wieder aufleben, die für Zeiten ab 1. Juli 2026 nach § 6 Abs. 6 SGB VI auf Antrag aufgehoben werden kann. Die Verzichtserklärung nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI impliziert dann den Antrag auf Aufhebung der Befreiung nach § 6 Abs. 6 SGB VI, der nicht gesondert zu stellen ist. Die Beschäftigung unterliegt dann wieder der Rentenversicherungspflicht. Damit ist auch in diesen Fällen eine (einmalige) Rückkehr zur Rentenversicherungspflicht möglich, obwohl zuvor eine Befreiung im Minijob erklärt worden war.

**Beispiel**

Ein Beschäftigter bezieht seit dem 1. April 2022 eine Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze.
Ab dem 1. Februar 2026 übt er einen Minijob aus und lässt sich von der Rentenversicherungspflicht befreien.
Am 1. Mai 2026 erreicht er die Regelaltersgrenze. Ab diesem Zeitpunkt ist er kraft Gesetzes rentenversicherungsfrei.
Im Oktober 2026 erklärt er schriftlich gegenüber seinem Arbeitgeber den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit.
Ergebnis: Die Beschäftigung wird ab dem Zeitpunkt des Verzichts wieder rentenversicherungspflichtig und die gezahlten Beiträge wirken rentensteigernd.

## Rentensteigerung durch Beitragszahlung – finanzielle Auswirkungen

Die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen im Minijob führt zu einer dauerhaften Erhöhung der monatlichen Altersrente. Die Höhe der Rentensteigerung hängt vom erzielten Arbeitsentgelt und der Dauer der Beitragszahlung ab.

### Beitragsentrichtung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Gesamtbeitrag 18,6 %)

| Monatlicher Verdienst in Euro | Arbeitgeber-beitrag 15 % in Euro | Arbeitnehmer-beitrag 3,6 % in Euro | Monatliche Rentener-höhung nach einem Jahr in Euro |
|---|---|---|---|
| 100,00 | 15,00 | -* | 1,65 |
| 175,00 | 26,25 | 6,30 | 1,65 |
| 200,00 | 30,00 | 7,20 | 1,88 |
| 250,00 | 37,50 | 9,00 | 2,36 |
| 300,00 | 45,00 | 10,80 | 2,83 |
| 350,00 | 52,50 | 12,60 | 3,30 |
| 400,00 | 60,00 | 14,40 | 3,77 |
| 450,00 | 67,50 | 16,20 | 4,24 |
| 500,00 | 75,00 | 18,00 | 4,71 |
| 550,00 | 82,50 | 19,80 | 5,18 |
| 603,00 | 90,45 | 21,71 | 5,68 |

* mindestens Differenz zu 18,6 % aus monatlich 175,00 Euro = 17,55 Euro

Die dargestellten monatlichen Rentenerhöhungen ergeben sich aus einem durchgehenden Minijob über zwölf Monate bei voller Rentenversicherungspflicht. Grundlage ist der aktuelle Rentenwert. Bei Verdiensten unter 175 Euro ist für die Beitragsberechnung die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage maßgeblich.

### Rechenbeispiel: Minijob mit 500 Euro Monatsverdienst

Ein Rentner übt nach Erreichen der für ihn maßgeblichen Regelaltersgrenze einen Minijob mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 500 Euro aus und verzichtet auf die Rentenversicherungsfreiheit.

Dadurch unterliegt die Beschäftigung der Rentenversicherungspflicht. Der Arbeitgeber zahlt den pauschalen Beitrag von 15 Prozent, der Rentner trägt einen Eigenanteil von 3,6 Prozent. Der Eigenanteil des Rentners beträgt damit 18,00 Euro monatlich, also 216,00 Euro im Jahr. Aus der vollen Beitragsentrichtung ergeben sich nach einem Beschäftigungsjahr zusätzliche Rentenanwartschaften, die zu einer monatlichen Rentenerhöhung von 4,71 Euro führen. Umgerechnet auf ein Jahr erhöht sich die Altersrente damit um 56,52 Euro (4,71 Euro × 12 Monate).

### Amortisation der Eigenbeiträge

Die vom Rentner selbst getragenen Beiträge in Höhe von 216,00 Euro stehen einer jährlichen Rentensteigerung von 56,52 Euro gegenüber. Die gezahlten Eigenbeiträge haben sich damit nach rund 3,8 Jahren Rentenbezug amortisiert. Ab diesem Zeitpunkt wirkt sich die Rentenerhöhung dauerhaft positiv aus. Die zusätzliche Rente wird lebenslang gezahlt und erhöht sich zudem künftig mit allgemeinen Rentenanpassungen.

### Sonderfälle und praktische Hinweise

Rentnerinnen und Rentner, die eine Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung beziehen, sind nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze rentenversicherungsfrei. Auch sie können seit dem 1. Januar 2017 auf diese Versicherungsfreiheit verzichten und rentenversicherungspflichtig werden.

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit muss schriftlich oder elektronisch gegenüber dem Arbeitgeber erklärt wer-

den. Die Erklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und wirkt ausschließlich für die Zukunft.

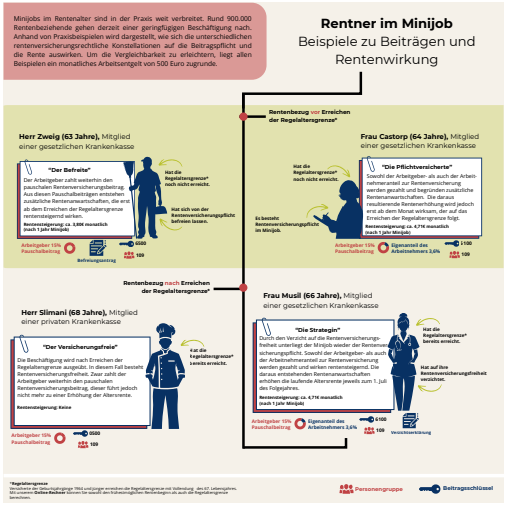
## Fazit

Für Arbeitgeber und Abrechnungsstellen ist bei der Beschäftigung von Rentnerinnen und Rentnern im Minijob insbesondere Folgendes zu beachten:

- → Die Regelaltersgrenze ist das zentrale Abgrenzungskriterium für die beitragsrechtliche Beurteilung.
- → Befreiung von der Versicherungspflicht und Verzicht auf die Versicherungsfreiheit sind jeweils aktive Erklärungen des Beschäftigten, bedürfen der Schriftform und sind zu den Abrechnungsunterlagen zu nehmen.
- → Die Zahlung von Rentenversicherungsbeiträgen kann zu einer dauerhaften und messbaren Erhöhung der Altersrente führen.

## Unser Schaubild

Zur besseren Übersicht haben wir Ihnen alle Regelungen in einem Schaubild zusammengefasst. Eine PDF-Version zum kostenlosen Download erreichen Sie mit einem Klick auf das Schaubild:



## Hilfe im Berufsalltag: Die Produktreihe summa summarum

**Die Deutsche Rentenversicherung unterstützt Arbeitgeber und Steuerberater mit verschiedenen Angeboten in ihrem Berufsalltag.**

### Broschürenreihe „Auf den Punkt gebracht“

Neben den Ausgaben der Zeitschrift summa summarum erscheinen jährlich auch vier Broschüren unter dem Motto „Auf den Punkt gebracht“:

- → Auf den Punkt gebracht: Versicherung
- → Auf den Punkt gebracht: Beiträge
- → Auf den Punkt gebracht: Meldungen
- → Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z

Hier finden Sie aufgeteilt nach Fachgebieten relevante Fakten und Informationen zu Betriebsprüfungen. Umfassende Querverweise im Inhalt und umfangreiche Verlinkungen erleichtern Ihnen die Arbeit.

Von den aktualisierten Ausgaben für 2026 sind die Ausgaben „Auf den Punkt gebracht: Meldungen“ und „Auf den Punkt gebracht: Beiträge“ bereits erschienen. Die Broschüren „Auf den Punkt gebracht: Versicherung“ und „Auf den Punkt gebracht: Prüfung von A - Z“ erscheinen in Kürze. Der kostenlose summa summarum-Newsletter informiert über die genauen Erscheinungstermine. Noch keine Abonnentin/noch kein Abonnent?

Newsletter Abonnement

### Online-Lexikon

Für den schnellen Blick empfehlen wir Ihnen das Experten-Lexikon. Hier finden Sie über 220 Fachbegriffe kompakt erklärt, die Ihnen im Zusammenhang mit Fragen zur Versicherungspflicht, der Beitragshöhe oder den Meldepflichten immer wieder begegnen.

# Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2026

**Im Jahr 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 Euro brutto je Zeitstunde. Parallel dazu hat sich die Minijob-Grenze auf monatlich 603 Euro erhöht.**

In bestimmten Fällen ergeben sich nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, dem Tarifvertragsgesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz andere Branchenmindestlöhne. Das sind beispielhaft:

| Branche | Mindestlohn in Euro (bundesweit) |
|---|---|
| Dachdeckerhandwerk | |
| gelernte AN | 16,60 |
| ungelernte AN | 14,96 |
| Elektrohandwerk | 14,93 |
| Gebäudereinigung | |
| Innen- und Unterhaltsreinigung | 15,00 |
| Glas- und Fassadenreinigung | 18,40 |
| Gerüstbauer-Handwerk | 14,35 |
| Pflegebranche[2] | |
| Mindestentgelt | 16,10 |
| Mindestentgelt Pfegekraft | 17,35 |
| Mindestentgelt Pflegefachkraft | 20,50 |

[1] Bis 31. August 2026, ab 1. September 2026 15,33 Euro
[2] Bis 30. Juni 2026

Stand: 1. Januar 2026, Quelle: BMAS, Angaben ohne Gewähr

Weitere Informationen zu den Branchenmindestlöhnen, den gesetzlichen Grundlagen und weiteren Berufsgruppen finden Sie auf der Seite des BMAS (Auflistung des BMAS).

Für den Bereich der Arbeitnehmerüberlassung liegt die Siebte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung noch nicht vor. Hier ist ab 1. Januar 2026 ein Mindestlohn in Höhe von 14,96 Euro vorgesehen. Informationen zum Lohnanspruch bei Arbeitnehmerüberlassung liefert die Seite www.zoll.de.