

gesundes
unternehmen



Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Fachinformationen für Arbeitgeber 2024

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Beschäftigung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2-4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH,
Am Sandtorkai 27,
20457 Hamburg

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.1.2024

Titelbild:

AOK

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 1/2024

Vorwort

Die Einstellung, dass ältere Beschäftigte für den Arbeitsmarkt nicht mehr interessant seien, hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Auch Mitarbeitende selbst denken häufig über eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung oder die Aufnahme einer neuen Beschäftigung über die gesetzlich geregelte Regelaltersgrenze hinaus nach. Gründe dafür sind vielfältig: Einige kommen mit der Rente nicht über die Runden, andere fühlen sich im Alter einfach noch zu fit, wieder andere wollen selbstbestimmt ihren Renteneintritt festlegen. Und dann gibt es noch zahlreiche erfahrene Arbeitskräfte, die von ihrem aktuellen Arbeitgeber gebeten werden, doch noch länger als vorgesehen zu arbeiten. Der Wissenstransfer von der älteren auf die jüngere Generation spielt dabei eine große Rolle. Jahrelang erworbenes Know-how soll nicht einfach verloren gehen.

Die Motivationen sind unterschiedlich, die gesetzlichen Regelungen aber für alle Fallgruppen identisch: Die Altersgrenze für die Regelaltersgrenze wird bis zum Jahr 2029 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bei der Beschäftigung älterer Personen (mit oder ohne Rentenbezug) zu beachten sind, wird in dieser Broschüre dargestellt.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

Einige Aussagen in dieser Broschüre sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden auf der Seite 43 aufgelistet – ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen. Auf der Seite 42 finden Sie ein Abkürzungsverzeichnis.

In Ausführungen und Beispielen wird unterstellt, dass der Mindestlohn eingehalten wird.



Beschäftigung und Rentenbezug



Altersteilzeit

Alle Themen im Überblick

| | | | | | |
|----------|---|----------|---------------|---|-----------|
| 1 | Beschäftigung und Rentenbezug | 6 | 2 | Altersteilzeit | 25 |
| 1.1 | Altersrente und Beschäftigung | 7 | 2.1 | Personenkreis | 25 |
| 1.2 | Erwerbsminderungsrente und Beschäftigung | 14 | 2.2 | Arbeitszeitmodelle | 26 |
| 1.3 | Rente und Hinzuverdienst | 17 | 2.3 | Mindest-/Höchstdauer der Altersteilzeit | 26 |
| 1.4 | Beschäftigung und Pension/ Versorgungsbezug | 21 | 2.4 | Reduzierung der Arbeitszeit | 27 |
| 1.5 | Bezug von berufsständischer Versorgung | 22 | 2.5 | Aufstockung des Arbeitsentgelts | 28 |
| 1.6 | Rentenversicherungsfreiheit weiterer Personen | 22 | 2.6 | Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung | 29 |
| | | | 2.7 | Soziale Sicherung | 29 |
| | | | 2.8 | Arbeitsunfähigkeit | 31 |
| | | | 2.9 | Sozialversicherungsbeiträge | 32 |
| | | | 2.10 | Meldungen | 37 |
| | | | 2.11 | Insolvenzsicherung | 38 |
| | | | Anhang | | 40 |
| | | | | Tabellen zu Altersgrenzen | 40 |
| | | | | Abkürzungen | 42 |
| | | | | Rechtsquellen | 43 |



1 Beschäftigung und Rentenbezug

Wer Rente bezieht oder beantragt, ist hierüber kranken- und pflegeversicherungs-pflichtig, wenn – neben dem Rentenanspruch und dem Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – eine bestimmte Vorversicherungszeit erfüllt ist. Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn die Person seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Rentenanspruchstellung mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte dieses Zeitraums – als Mitglied oder familienversichert – in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert gewesen ist. So können langjährig privat Krankenversicherte nicht durch einen Rentenanspruch eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung erreichen. Doch auch wenn die genannten Voraussetzungen erfüllt werden, können Tatbestände vorliegen, die dazu führen, dass eine Pflichtversicherung im Rahmen der Krankenversicherung nicht (mehr) bestehen kann.

Nehmen Personen, die Rente beziehen, ein Beschäftigungsverhältnis auf, erhalten sie sozialversicherungsrechtlich den Arbeitnehmerstatus. Das bedeutet, dass bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung die für Beschäftigte geltenden Regelungen, zum Beispiel Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) oder Geringfügigkeit, zu beachten sind. Durch eine versicherungspflichtige Beschäftigung wird die Versicherungspflicht, die durch den Rentenbezug im Rahmen der sogenannten Krankenversicherung der Rentner besteht, durch die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin verdrängt. Deshalb ist zu prüfen, ob entweder die Beschäftigung oder aber der Rentenbezug die Versicherungspflicht begründet. Personen, die Rente beantragen, werden in keinem Fall in der sogenannten Krankenversicherung der Rentner versichert, wenn sie eine Beschäftigung ausüben, in der sie wegen Überschrei-

tens der JAE-Grenze krankenversicherungs-frei sind. Die an die Rentenantragstellung geknüpfte Krankenversicherungspflicht tritt nicht ein, wenn wegen Überschreitens der JAE-Grenze eine freiwillige Krankenversicherung besteht.

Allerdings wirkt sich nur der Bezug von Alters- oder vollen Erwerbsminderungsrenten auf die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung aus. Nachfolgend wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen Alters- und Erwerbsminderungsrenten gezahlt werden können und wie sich der Bezug einer Erwerbsminderungs- oder einer Altersrente auf die grundsätzlich bestehende Versicherungspflicht auswirkt. Wird eine Witwen- oder Witwerrente, Erziehungsrente oder Waisenrente bezogen, wirkt sich dies nicht auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer daneben ausgeübten Beschäftigung aus. Daher wird auf diese Rentenarten in dieser Broschüre nicht näher eingegangen.

1.1 Altersrente und Beschäftigung

Die gesetzliche Rentenversicherung kennt verschiedene Arten der Altersrente:

- Regelaltersrente
- Altersrente für besonders langjährig Versicherte
- Altersrente für langjährig Versicherte
- Altersrente für schwerbehinderte Menschen

Diese Renten werden gezahlt, wenn die für die jeweilige Rente erforderliche Mindestversicherungszeit (Wartezeit) erfüllt ist, die besonderen versicherungsrechtlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind (zum Beispiel Schwerbehinderung) und diese Rente beantragt wurde. Auf die Erfüllung

dieser Voraussetzungen wird hier allerdings nicht eingegangen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Altersrente in voller Höhe (Vollrente) oder als Teilrente in Anspruch genommen werden kann. Deshalb werden auch die unterschiedlichen Auswirkungen dieser Rentenarten dargestellt.

Der Anspruch auf Regelaltersrente besteht ab Erreichen der Regelaltersgrenze. Versicherte, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichten die Regelaltersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahrs. Für Versicherte, die in den Jahren von 1947 bis 1963 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze sukzessive bis auf 67 Jahre angehoben. Für Versicherte, die 1964 oder später geboren sind, liegt die Altersgrenze bei 67 Jahren. Ein vorzeitiger Rentenbezug ist hier abschlagsfrei nicht möglich. (» **3 Tabellen zu Altersgrenzen**)

Für besonders langjährig Versicherte (Versicherungszeit von mindestens 45 Jahren) gibt es die Möglichkeit eines – abschlagsfreien – früheren Rentenbeginns. Diese Rente konnten Versicherte mit 63 Jahren erhalten. Auch hier wird das Renteneintrittsalter schrittweise angehoben. Diese Altersrente kann nicht vorzeitig in Anspruch genommen werden – auch nicht mit Abschlägen. (» **3 Tabellen zu Altersgrenzen**)

Für die Berechnung der 45 Jahre werden neben den Zeiten mit Pflichtbeiträgen für eine versicherungspflichtige Beschäftigung auch Pflichtbeitrags- und Berücksichtigungszeiten für die Erziehung eines Kindes bis zum zehnten Geburtstag, Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege, Wehr- und Zivildienstpflicht sowie Pflichtbeiträge oder Anrechnungszeiten wegen des Bezugs von

Sozialleistungen (etwa Krankengeld) aufaddiert. Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld werden in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn allerdings nur dann angerechnet, wenn sie Folge einer Insolvenz oder vollständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sind. Außerdem werden Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen der Arbeitsförderung (zum Beispiel Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld) und Zeiten des Bezugs von Übergangsgeld berücksichtigt, soweit sie Pflichtbeitragszeiten oder Anrechnungszeiten sind.

Eine Altersrente für langjährig Versicherte gibt es für Personen, die mindestens 35 Jahre Beitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung nachweisen können. Für Versicherte, die nach 1948 und vor 1964 geboren sind, wird die Altersgrenze stufenweise angehoben. Die vorzeitige Inanspruchnahme dieser Altersrente ist – mit Abschlägen – möglich. Versicherte, die vor dem 1. Januar 1949 geboren sind, haben mit Vollendung des 65. Lebensjahrs Anspruch auf diese Rente. Für Versicherte, die nach dem 31. Dezember 1948 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze sukzessive angehoben. (» **3 Tabellen zu Altersgrenzen**)

Die Altersrente für schwerbehinderte Menschen kann erhalten, wer

- bei Beginn der Rente schwerbehindert ist und
- die Mindestversicherungszeit von 35 Jahren erfüllt.

Schwerbehinderte Menschen sind alle Personen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50. Die Schwerbehinderung wird durch den Schwerbehindertenausweis oder einen entsprechenden Bescheid nachgewiesen.

Für schwerbehinderte Menschen, die in der Zeit von 1952 bis 1963 geboren sind, wird die Altersgrenze für eine abschlagsfreie Rente stufenweise angehoben. Für Geburtsjahrgänge ab 1964 liegt sie bei 65 Jahren.

1.1.1 Altersvollrente und Beschäftigung

Für Personen, die eine Altersvollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, besteht – unabhängig davon, ob es sich um eine vorgezogene Altersrente oder eine Altersrente nach Vollendung der Regelaltersgrenze handelt – Kranken- und Pflegeversicherungsspflicht, wenn keine Versicherungsfreiheit (zum Beispiel aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, » **1.1.4**) vorliegt. Eine Besonderheit gibt es nur bei der Anwendung des Beitragsatzes in der Krankenversicherung. Denn der Anspruch auf Krankengeld ist unter anderem für Personen ausgeschlossen, die eine Vollrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.¹ Daher gilt für sie für die Beitragsberechnung aus einer neben dem Rentenbezug ausgeübten krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung der ermäßigte Beitragsatz. (**Beispiel 1**)

In der Rentenversicherung sind Personen, die eine Altersvollrente beziehen, bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungspflichtig. Die Versicherungsfreiheit beginnt erst nach Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze.²

Es ist jedoch zu beachten, dass trotz bestehender Rentenversicherungsfreiheit das Unternehmen seinen Beitragsanteil zu entrichten hat. Und zwar hat der Arbeitgeber den Beitragsanteil zu tragen, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigung Rentenversicherungspflicht begründen würde.³

Beispiel 1

Josef Tillmann erhält eine vorgezogene Altersrente. Seit dem 2.5.2024 arbeitet er wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 660 €.

Es besteht Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Zur Krankenversicherung sind Beiträge nach dem ermäßigten Beitragssatz zu berechnen. Die Regelungen des Übergangsbereichs sind anzuwenden.

Der Bezug einer vorgezogenen Altersrente (zum Beispiel die Altersrente für besonders langjährig Versicherte) führt bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zur Rentenversicherungspflicht in einer Beschäftigung.

Damit es zur richtigen Rentenberechnung kommt, ist es melderechtlich erforderlich, dass zwischen (renten-)versicherungsfreien und (renten-)versicherungspflichtigen Personen in Altersvollrente unterschieden wird. Bei den DEÜV-Meldungen ist daher für versicherungsfreie Personen in Altersvollrente der Personengruppenschlüssel „119“ und für versicherungspflichtige der Personengruppenschlüssel „120“ zu verwenden.

(Fortsetzung des Beispiels 1)

Der Bezug einer Altersvollrente hat keine Auswirkungen in der Arbeitslosenversicherung. Hier kann aber Versicherungsfreiheit wegen Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente notwendigen Lebensjahrs bestehen.⁴ Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen seinen Beitragsanteil zu zahlen.⁵

(Weitere Fortsetzung des Beispiels 1)

Die melderechtlichen Besonderheiten der Beschäftigung von Personen in Rente finden Sie auf dem Arbeitgeberportal unter: aok.de/fk > Sozialversicherung > Meldung zur Sozialversicherung

Fortsetzung des Beispiels 1

Josef Tillmann erhält eine vorgezogene Altersrente. Er ist am 23.7.1958 geboren. Er vollendete am 22.7.2023 sein 65. Lebensjahr.

Die Regelaltersgrenze ist am 22.7.2024 erreicht. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen ergeben sich ab 1.8.2024.

Seit dem 1.4.2024 arbeitet er wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 660 €.

Vom 1.4. bis 31.7.2024 besteht Rentenversicherungspflicht (PGR 120, BGR X1XX).

Ab dem 1.8.2024 besteht Rentenversicherungsfreiheit, Beitragsanteil des Arbeitgebers (PGR 119, BGR X3XX).

Der Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit ist möglich (» 1.1.2.).

Weitere Fortsetzung des Beispiels 1

Josef Tillmann erhält eine vorgezogene Altersrente. Er ist am 23.7.1958 geboren. Er vollendete am 22.7.2023 sein 65. Lebensjahr.

Die Regelaltersgrenze ist am 22.7.2024 erreicht. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen ergeben sich ab 1.8.2024.

Seit dem 1.4.2024 arbeitet er wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 660 €.

Vom 1.4. bis 31.7.2024 besteht Arbeitslosenversicherungspflicht (BGR XX1X).

Ab dem 1.8.2024 besteht Arbeitslosenversicherungsfreiheit, Beitragsanteil des Arbeitgebers (BGR XX2X).

Arbeitslosenversicherungsfreiheit wird nur durch Erreichen des Lebensalters für die Regelaltersrente begründet. Der Arbeitgeber ist dennoch verpflichtet, seinen Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zu leisten. Andere, vorzeitige Renten, wie zum Beispiel die Altersrente für besonders langjährig Versicherte, erfüllen die Voraussetzungen für eine Versicherungsfreiheit nicht. Dann beginnt die Arbeitslosenversicherungsfreiheit mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der oder die Beschäftigte das Lebensjahr vollendet, von dem an der Anspruch auf Regelaltersrente besteht. Ein Lebensjahr wird mit Abschluss des Tages vor dem Geburtstag vollendet. Somit tritt die Arbeitslosenversicherungsfreiheit von Beschäftigten, die am Ersten eines Monats Geburtstag haben, bereits mit dem Geburtstag und nicht erst mit dem Ersten des auf den Geburtstag folgenden Monats ein.

1.1.2 Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Personen in Altersvollrente, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, können durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.⁶ Dadurch wirkt sich der – wie

der ansonsten wirkungslos bleibende Arbeitgeberanteil – eigene Beitragsanteil rentensteigernd aus.

Der Verzicht gilt nur für die jeweilige Beschäftigung und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit entfaltet Rechtswirkung nur für die Zukunft, das heißt, die Versicherungspflicht beginnt mit dem Tag, der auf den Tag des Eingangs der schriftlichen Verzichtserklärung beim Arbeitgeber folgt. Es sei denn, der oder die Beschäftigte hat einen späteren Zeitpunkt bestimmt.

Der Verzicht wirkt – anders als bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – nicht einheitlich für alle ausgeübten Beschäftigungen. Er beschränkt sich nur auf die Beschäftigung, in der er erklärt wird.

Folgt eine erneute Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber, ist von der widerlegbaren Vermutung auszugehen, dass es sich immer noch um dieselbe Beschäftigung handelt, für die der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit erklärt wurde, wenn zwischen dem Ende der ersten (gegebenenfalls auch befristeten) Beschäftigung und dem Beginn

der neuen Beschäftigung ein Zeitraum von nicht mehr als zwei Monaten liegt. Von derselben Beschäftigung ist ebenfalls auszugehen, wenn die Beschäftigung zuvor deshalb abgemeldet wurde, weil das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbestand.⁷ In diesen Fällen verliert der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit nicht seine Wirkung und muss infolgedessen nicht erneut schriftlich erklärt werden.

1.1.3 Altersteilrente und Beschäftigung

Altersrenten können auch als Teilrente bezogen werden. Dabei wird auf einen Teil der Vollrente wegen Alters verzichtet. Versicherte können die Höhe der Teilrente grundsätzlich frei als vollen Prozentanteil wählen. Eine Teilrente muss mindestens 10 Prozent der Vollrente betragen.

Da bei einer Teilrente neben der Rente Beiträge aus einer Beschäftigung gezahlt werden, erhöht sich später der Betrag der Vollrente. Der Bezug einer solchen Teilrente hat keine versicherungsrechtlichen Auswirkungen. Die Beschäftigung einer Person in Teilrente begründet also grundsätzlich Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.

Die Krankenversicherungsbeiträge sind nach dem allgemeinen Beitragssatz (Beitragsgruppe „1“) zu entrichten. Dies deshalb, weil der Bezug einer Teilrente den Anspruch auf Krankengeld nicht ausschließt. **(Infografik 1)**

Wenn der gleitende Übergang in den Ruhestand beabsichtigt ist, ist ein rechtzeitiges Gespräch mit dem Arbeitgeber – unter Umständen auch mit dem Personal- oder Betriebsrat – über die Möglichkeiten einer

**Infografik 1:
Sozialversicherungsrechtlicher Status von Beschäftigten mit Bezug einer Altersrente**

| Versicherungspflichtig in der ... | KV | | RV | | ALV | | PV | |
|---|-------------------------------------|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|-------------------------------------|-----------------|
| | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe |
| Vollrente wegen Alters vor Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 |
| ermäßigt | | | | | | | | |
| Vollrente wegen Alters nach Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | 3* | <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 |
| ermäßigt | | | nur AG-Anteil | | nur AG-Anteil | | | |
| Teilrente wegen Alters/Hinterbliebenenrente | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 1 |

* Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit möglich

1 Beschäftigung und Rentenbezug

Teilrente und einer Teilzeitbeschäftigung zu empfehlen. Wenn Beschäftigte ihrem Arbeitgeber dazu entsprechende Vorschläge unterbreiten, hat der Arbeitgeber hierzu Stellung zu nehmen.

1.1.4 Altersrente und geringfügige Beschäftigung

In vielen Betrieben findet die Beschäftigung von Personen in Rente als Minijob statt. Bei einem Minijob (geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung) ergeben sich in der Kranken- und Pflegeversicherung keine Besonderheiten.

Personen, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, werden – sofern sie noch nicht die Regelaltersgrenze erreicht haben – von der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht erfasst. Auch sie müssen gegebenenfalls einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht stellen. Rentenversicherungsfreiheit besteht erst nach Vollendung der Regelaltersgrenze.

Der Arbeitgeber hat in jedem Fall den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 Prozent und – sofern der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist – den Pau-

schalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 Prozent an die Minijob-Zentrale zu entrichten. **(Beispiel 2)**

Ein Hinweis noch zu Fällen, in denen Personen in Altersrente eine kurzfristige Beschäftigung ausüben: Bei denen, die aus dem Berufsleben ausgeschieden sind und infolgedessen nicht mehr zum Personenkreis der Erwerbstätigen zählen beziehungsweise dem Arbeitsmarkt nicht mehr dauerhaft zur Verfügung stehen (zum Beispiel bei Bezug einer Vollrente wegen Alters), können für die Prüfung der Berufsmäßigkeit mehr als geringfügige Beschäftigungszeiten nur nach dem Ausscheiden angerechnet werden.

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber > Sozialversicherung > Minijobs

1.1.5 Weiterarbeit ohne Rentenbezug

Bei Weiterarbeit nach Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente wird, sofern kein Rentenanspruch gestellt wird, ein Rentenzuschlag von 0,5 Prozent pro Monat gewährt. Außerdem erhöhen sich bei späterem Renten-

Beispiel 2

Eva-Maria Scholz erhält eine Vollrente wegen Alters. Sie ist 67 Jahre und aufgrund des Rentenbezugs bei der AOK versichert. Seit dem 2.5.2024 arbeitet sie wöchentlich 8 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 480 €.

Es bestehen Krankenversicherungsfreiheit und keine Pflegeversicherungspflicht sowie Renten- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Zur Kranken- und Rentenversicherung hat der Arbeitgeber Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

Die Anmeldung zum 2.5.2024 hat mit dem Personengruppenschlüssel „109“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „6500“ zu erfolgen.

antrag die Anwartschaften wegen des längeren Einzahlens. Allerdings ist es nicht leicht herauszufinden, welcher Weg der bessere ist. Lohnt es sich, einfach weiterzuarbeiten, ohne den Rentenanspruch zu stellen? Oder fährt man besser, in der Rente noch einer Tätigkeit nachzugehen? In jedem Fall empfiehlt sich eine persönliche Beratung durch den zuständigen Rentenversicherungsträger.

Sozialversicherungsrechtlich wirkt sich die Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze ohne Rentenbezug nur in der Arbeitslosenversicherung aus: Hier besteht Versicherungsfreiheit; der Arbeitgeber hat seinen Beitragsanteil zu zahlen.

1.1.6 Beschäftigte mit Auslandsrente

Zur Versicherungsfreiheit führt grundsätzlich nur eine Rente der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung. Altersrentenbeziehende aus EU/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz sind versicherungsfrei, wenn der mitgliedstaatliche Altersrentenbezug dem Bezug einer deutschen Altersrente gleichgestellt wird und damit Versicherungsfreiheit bewirkt.

1.1.7 Ausgleich von Rentenabschlägen

Wird eine Altersrente bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen, ist der Rentenbezug mit Abschlägen in Höhe von 0,3 Prozent je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente verbunden. Die Abschläge gleichen die Kosten der Rentenversicherung für den längeren Rentenbezug aus. Die Rentenabschläge für die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente können durch eine zusätzliche Beitragszahlung ganz oder teilweise ausgeglichen werden. Diese Möglichkeit wird jedoch bisher nur selten in Anspruch genommen (2021 ca. 41.500 Fälle), da ein relativ hoher Beitrag zu zahlen ist und die Beitragszahlung grundsätzlich erst ab dem

50. Lebensjahr erfolgen kann. Die Höhe der Beitragszahlung hängt dabei vom Umfang der Rentenminderung und von der Dauer der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente ab. Der Ausgleichsbetrag steigt, je höher der ausgleichende Abschlag ist und je früher die Rente in Anspruch genommen wird.

Die Höhe des Betrags zum Ausgleich von Rentenabschlägen kann der „Auskunft zum Ausgleich einer Rentenminderung“ über die voraussichtliche Minderung der Altersrente entnommen werden. Sie wird auf Antrag vom Rentenversicherungsträger erstellt und enthält

- die voraussichtliche Höhe der Altersrente, abgestellt auf den beabsichtigten, vorzeitigen Rentenbeginn,
- die Höhe der Rentenminderung wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme der Altersrente,
- den Betrag, der zum Ausgleich der Rentenminderung gezahlt werden kann.

Für den vollen Ausgleich einer Rentenminderung wären bei einem in den alten Bundesländern erworbenen Anspruch auf Altersrente beispielsweise in Höhe von 1.000 Euro beziehungsweise 1.200 Euro in etwa die folgenden Beiträge zu zahlen. **(Tabelle 1)**

Die Beitragszahlung kann auch in Teilzahlungen erfolgen. Dabei sind bis zu zwei Teilzahlungen pro Jahr möglich.

Beteiligt sich das Unternehmen an der Beitragszahlung, sind 50 Prozent der Beiträge steuer- und beitragsfrei.⁸ Wird eine Abfindung wegen der Beendigung der Beschäftigung zweckgebunden für eine Ausgleichszahlung gezahlt, kann der vollständige Beitrag beitragsfrei gewährt werden.

Tabelle 1: Berechnungsbeispiele zum Ausgleich von Rentenabschlägen

| Höhe der mtl. Altersrente | Früherer Rentenbeginn um | Rentenabschlag | Ausgleichszahlung ca. |
|---------------------------|--------------------------|----------------|-----------------------|
| 1.000 € | 2 Jahre | 72 € | 16.600 € |
| 1.200 € | 3 Jahre | 130 € | 31.000 € |

1.2 Erwerbsminderungsrente und Beschäftigung

Für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente darf die Regelaltersgrenze grundsätzlich noch nicht erreicht worden sein. Vor einer eventuellen Bewilligung dieser Rente wird vom zuständigen Rentenversicherungsträger zunächst geprüft, ob die Erwerbsfähigkeit durch medizinische oder berufliche Rehabilitation wiederhergestellt und danach der Lebensunterhalt wieder selbst bestritten werden kann. Ist das nicht möglich, beurteilt der Rentenversicherungsträger, in welchem zeitlichen Umfang eine Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist. Von diesem restlichen Leistungsvermögen hängt ab, ob eine Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung infrage kommt.

Neben den medizinischen sind die beiden folgenden versicherungsrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen:

- In den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung müssen mindestens drei Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorliegen (besondere versicherungsrechtliche Voraussetzung).
- Es muss eine Versicherungszeit von mindestens fünf Jahren bestehen (allgemeine Wartezeit).

Wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeitsfähig ist, kann – sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind – eine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten. Die Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ist für diejenigen gedacht, die noch einige Stunden täglich arbeiten können. Sie ergänzt dann das aus einer Beschäftigung erzielte Arbeitseinkommen.

Die versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen sind bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung anders als die bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung.

Rente wegen voller Erwerbsminderung

Versicherte haben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Rente wegen voller Erwerbsminderung, wenn sie wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein, und

- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet haben und
- vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben.

Personen, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhalten und gleichzeitig eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen, sind nicht mehr als Rentenbeziehende, sondern als Beschäftigte in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtig. Es besteht nur Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Damit entfällt sowohl auf der Beschäftigtenseite als auch für das Unternehmen die Beitragszahlung zur Arbeitslosenversicherung.

Diese Personen erhalten bei Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung allerdings kein Krankengeld. Deshalb werden die Krankenversicherungsbeiträge mit dem ermäßigten Beitragsatz berechnet.

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung

Versicherte haben bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze einen Anspruch auf Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, wenn sie

- wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein, und

- in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit entrichtet haben und
- vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt haben.

Der Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung hat keine Auswirkungen auf die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung. Ist eine Beschäftigung grundsätzlich sozialversicherungspflichtig, bleibt die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung also bestehen.

(Infografik 2)

Rentenzubilligung bei bestehender Beschäftigung

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, längstens für einen Monat. Für Zeiten der Arbeitsunterbrechung ohne Entgeltzahlung sind Sozialversicherungstage (SV-Tage) anzusetzen. Diese Zeiten sind mithin

Infografik 2:

Sozialversicherungsrechtlicher Status von Beschäftigten mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente

| Versicherungspflichtig in der ... | KV | | RV | | ALV | | PV | |
|---|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|-------------|----------------|
| | Beitragsatz | Beitragsgruppe | Beitragsatz | Beitragsgruppe | Beitragsatz | Beitragsgruppe | Beitragsatz | Beitragsgruppe |
| Rente wegen voller Erwerbsminderung | ✓ | 3 | ✓ | 1 | ✗ | 0 | ✓ | 1 |
| Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung | ✓ | 1 | ✓ | 1 | ✓ | 1 | ✓ | 1 |

auch bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen bei der Beitragsberechnung aus Einmalzahlungen zu berücksichtigen. Dies gilt auch bei Zubilligung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

Die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wegen Erwerbsminderung ist – ebenso wie bei Erreichen einer Altersgrenze für den Bezug einer Altersrente – gesetzlich nicht vorgeschrieben. Das Arbeitsverhältnis endet aber dann, wenn dies in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag ausdrücklich so vorgesehen beziehungsweise vereinbart ist. In vielen Tarifverträgen finden sich entsprechende Regelungen, wonach das Arbeitsverhältnis bei Gewährung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung mit Ablauf des Monats endet, in dem der Bescheid des Rentenversicherungsträgers zugestellt wird. Beginnt die Rente erst nach Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tags. Ähnliche Formulierungen werden auch in Arbeitsverträgen verwendet. Bei derartigen Regelungen handelt es sich um eine auflösende Bedingung, deren Wirksamkeit – in Bezug auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen des Rentenbezugs – im Regelfall nicht infrage steht.

Wird aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit rückwirkend zugebilligt, das heißt durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers von dem Kalendermonat an zuerkannt, zu dessen Beginn die Anspruchsvoraussetzungen für die Rente erfüllt sind, und wird aufgrund der verminderten Erwerbsfähigkeit keine Arbeitsleistung mehr erbracht und besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt, gilt die entgeltliche Beschäftigung für längstens einen Monat als fort-

bestehend, solange das Arbeitsverhältnis besteht. Dem steht nicht entgegen, dass der Rentenzubilligung in vielen Fällen ein Krankengeldbezug vorausgeht und deshalb die Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten bleibt beziehungsweise ein eigenständiges Versicherungsverhältnis in der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht. Insofern gilt hier der Grundsatz, dass Zeiten der einzelnen Arbeitsunterbrechungen in Bezug auf das Erreichen oder Überschreiten des Monatszeitraums nicht zusammenzurechnen sind, sofern mehrere Unterbrechungstatbestände unterschiedlicher Art im zeitlichen Ablauf aufeinanderfolgen (zum Beispiel unbezahlter Urlaub im Anschluss an den Bezug von Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder Elternzeit). **(Beispiel 3)**

Die rückwirkende Zubilligung einer Rente wegen voller Erwerbsminderung zieht eine rückwirkende Korrektur des versicherungs- und beitragsrechtlichen Status (Beitragsgruppenänderung) zum Zeitpunkt des Rentenbeginns nach sich. In der Krankenversicherung gilt der ermäßigte Beitragssatz,⁹ weil bei Personen mit Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung kein Anspruch auf Krankengeld mehr besteht. In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit.¹⁰ Wird eine volle Erwerbsminderungsrente auf Zeit gewährt, endet das Arbeitsverhältnis in aller Regel nicht. Stattdessen ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten für den Zeitraum der Rente. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen (zum Beispiel Kündigung, Aufhebungsvertrag) bleibt unberührt.

Auch wenn aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung heraus eine befristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit zugebilligt, das heißt durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers nicht vor Beginn des

Beispiel 3

| Versicherungspflichtige Beschäftigung | |
|--|------------|
| Arbeitsunfähigkeit ab | 22.10.2023 |
| Entgeltfortzahlung bis | 2.12.2023 |
| Krankengeld ab | 3.12.2023 |
| Zubilligung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ab | 1.4.2024 |
| Zustellung des Rentenbescheids | 17.8.2024 |
| Eingang der Rentenmitteilung bei der Krankenkasse | 14.8.2024 |
| Krankengeldbezug bis | 14.8.2024 |
| Ende des Arbeitsverhältnisses | 31.8.2024 |

Nach dem Ende des Krankengeldbezugs besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis vom 15.8. bis zum 31.8.2024 fort. Eine etwaige Einmalzahlung nach Ende der Beschäftigung wäre beitragspflichtig, weil für die Zeit vom 15.8. bis 31.8.2024 SV-Tage anzusetzen sind und diese bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen zählen.

Da die versicherungspflichtige Beschäftigung vom 15.8. bis 31.8.2024 weiterhin besteht, kann keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund des Rentenbezugs für diesen Zeitraum eintreten.

siebten Kalendermonats nach dem Eintritt der Minderung der Erwerbsfähigkeit geleistet wird, ist ein Fortbestehen der entgeltlichen Beschäftigung längstens für einen Monat anzunehmen, solange das Arbeitsverhältnis besteht. **(Beispiel 4)**

1.3 Rente und Hinzuverdienst

Bei Personen, die trotz eines Rentenbezugs noch weiterhin arbeiten, kann das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung die weitere – ungekürzte – Rentenzahlung gefährden. Wirkt sich der Hinzuverdienst auf die Weiterzahlung der Rente insofern aus, als die Rente

entweder nicht mehr weitergezahlt oder umgewandelt wird, kann sich daraus auch eine geänderte sozialversicherungsrechtliche Beurteilung ergeben.

Hinzuverdienstgrenzen sind bei vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrenten zu beachten. Bei Hinterbliebenen- und Erziehungsrenten wirkt sich ein Hinzuverdienst nur bei der Einkommensanrechnung, aber nicht auf die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung aus.

Beispiel 4

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

| | |
|--|------------|
| Arbeitsunfähigkeit ab | 22.10.2023 |
| Entgeltfortzahlung bis | 2.12.2023 |
| Krankengeld ab | 3.12.2023 |
| Zubilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ab | 1.8.2024 |
| Zustellung des Rentenbescheids | 22.6.2024 |
| Eingang der Rentenmitteilung bei der Krankenkasse | 19.6.2024 |
| Krankengeldbezug bis | 31.7.2024 |
| Ende des Arbeitsverhältnisses | offen |

Nach dem Ende des Krankengeldbezugs kommt ein Fortbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit vom 1.8. bis 31.8.2024 in Betracht.

Eine etwaige Einmalzahlung wäre beitragspflichtig, da für die Zeit vom 1.8. bis 31.8.2024 SV-Tage anzusetzen sind und diese bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen zählen.

Da die versicherungspflichtige Beschäftigung vom 1.8. bis zum 31.8.2024 weiterhin besteht, kann keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund des Rentenbezugs eintreten.

Hinzuverdienst neben einer Altersrente

Die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten sind seit dem 1. Januar 2023 weggefallen. Mit dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente kann seitdem hinzuverdient werden, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die Rente und damit zu einer Rentenumwandlung kommt.

Hinzuverdienst und Erwerbsminderungsrente

Renten wegen (voller oder teilweiser) Erwerbsminderung werden nur gezahlt, wenn bestimmte Hinzuverdienstgrenzen nicht überschritten werden. Beim Hinzuverdienst wird zwischen der Rente wegen voller und der

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung unterschieden. **(Tabelle 2)**

Es kommt nicht darauf an, wann im Kalenderjahr der Hinzuverdienst erzielt wird. Der Hinzuverdienst darf aber grundsätzlich nur innerhalb des Restleistungsvermögens, also bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung in einer Beschäftigung oder Tätigkeit von unter drei Stunden täglich und bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung in einer Beschäftigung oder Tätigkeit von unter sechs Stunden täglich, erzielt werden.

Bei einem Hinzuverdienst ist daher stets zu prüfen, ob unter Berücksichtigung der diesem

Tabelle 2: Renten wegen voller und teilweiser Erwerbsminderung

| Jährliche Hinzuverdienstgrenzen bei: | |
|---|---|
| Rente wegen voller Erwerbsminderung | 3/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße für 2024: 18.558,75 € |
| Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung | 6/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße für 2024: 37.117,50 € |

Hinzuverdienst zugrunde liegenden Erwerbstätigkeit weiterhin verminderte Erwerbsfähigkeit vorliegt. Solange die Tätigkeit die vorliegende verminderte Erwerbsfähigkeit nicht beseitigt, besteht der Rentenanspruch dem Grunde nach weiter. Steht die Tätigkeit der Annahme der verminderten Erwerbsfähigkeit jedoch entgegen, ist die Rente zu entziehen.

Die Hinzuverdienstgrenzen knüpfen an die monatliche Bezugsgröße an und verändern sich damit entsprechend der Entwicklung der Löhne und Gehälter. Der übersteigende Betrag wird zu 40 Prozent von der Rente abgezogen. **(Beispiel 5)**

Eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung kann nur dann in voller Höhe gezahlt

werden, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten wird. Die Rente wird gekürzt, wenn der kalenderjährliche Hinzuverdienst die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze überschreitet. Auch hier führen 40 Prozent des die Hinzuverdienstgrenze übersteigenden Betrags zu einer Rentenkürzung. **(Beispiel 6)**

Für die Hinzuverdienstprüfung ist der voraussichtliche Hinzuverdienst in einer vorausschauenden Betrachtung (Prognose) zu ermitteln. Grundlage der Prognose können neben den Angaben der rentenbeziehenden Person Arbeitsverträge, Arbeitgeberbescheinigungen oder bei Selbstständigen Bescheinigungen der Steuerberatung oder der letzte Einkommensteuerbescheid sein. Für die Einkommensanrechnung werden vom Rentenver-

Beispiel 5

| | |
|---------------|--|
| 1.200 € | monatliche Rente wegen voller Erwerbsminderung |
| 14.190 € | jährlicher Hinzuverdienst (West) |
| 14.190,00 € | |
| - 18.558,75 € | (Hinzuverdienstgrenze West) |
| - 4.368,75 € | |

Der jährliche Hinzuverdienst erreicht die Hinzuverdienstgrenze nicht. Die Rente wird daher ungekürzt in Höhe von 1.200 € gezahlt.

Beispiel 6

| | |
|---|---|
| 700 € | monatliche Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung |
| 38.400 € | kalenderjährlicher Hinzuverdienst |
| 1. Schritt | 38.400,00 € – 37.117,50 € (Hinzuverdienstgrenze West) 1.282,50 € |
| 2. Schritt | $1.282,50 \text{ €} \times 1/12 \times 40\% = 42,75 \text{ €}$ |
| | 700,00 € – 42,75 € (anzurechnender Hinzuverdienst) 657,25 € (Teilrente wegen teilweiser Erwerbsminderung) |
| <p>Mit dem kalenderjährlichen Hinzuverdienst in Höhe von 38.400 € wird die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 37.117,50 € um 1.282,50 € überschritten.</p> | |
| <p>Ein Zwölftel von 1.282,50 € sind 106,88 €. Von diesem Betrag werden 40% (= 42,75 €) von der Monatsrente (700 €) abgezogen. Die gekürzte Rente beträgt 657,25 €.</p> | |

sicherungsträger zunächst die Bruttobeträge des Einkommens ermittelt. Davon werden Pauschalwerte abgezogen, um ein Nettoeinkommen zu erhalten. Die Pauschalwerte sollen den tatsächlichen Abzügen relativ nahe kommen. Bei Beschäftigten werden 40 Prozent abgezogen.

Der Rentenversicherungsträger prognostiziert bei jedem Rentenbeginn sowie einmal jährlich den voraussichtlichen Hinzuverdienst und legt ihn bei der Ermittlung der Rentenhöhe zugrunde.

Auf Antrag der Person mit Rentenbezug kann zudem bei Hinzutritt, Wegfall oder Änderung des laufenden Hinzuverdiensts um mindestens 10 Prozent eine neue Prognose zugrunde gelegt werden.

Hinterbliebenenrenten

Die Anrechnung von Einkommen ist bei Hinterbliebenenrenten und Erziehungsrenten anders als bei Renten wegen Erwerbsminderung. Personen, die eine Hinterbliebenenrente beziehen, dürfen nur eingeschränkt rentenschädlich hinzuverdienen. Hier wird das Nettoeinkommen zu 40 Prozent auf die Rente

Tabelle 3: Freibeträge seit 1. Juli 2023

| Betrag | bundesweit |
|---|------------|
| Freibetrag für Witwen-/Witwer-/Erziehungsrenten | 992,64 € |
| Erhöhungsbetrag für jedes Kind | 210,56 € |

angerechnet, vorausgesetzt, der Freibetrag (26,4-Fache des aktuellen Rentenwerts) ist überschritten. Der aktuelle Rentenwert wird jeweils zum 1. Juli eines Jahres neu festgelegt. Für Kinder, die Anspruch auf Waisenrente haben, erhöht sich der Freibetrag um jeweils das 5,6-Fache des aktuellen Rentenwerts. Für Waisen gelten keine Einkommensgrenzen. Sie dürfen unbegrenzt hinzuverdienen. **(Tabelle 3)**

Berücksichtigung von Einkünften

Die Hinzuverdienstmöglichkeiten beziehen sich nicht nur auf Einkünfte aus Arbeit, also aus Arbeitnehmerbeschäftigung oder selbstständiger Tätigkeit. Auch Einkünfte aus Gewerbebetrieb, aus selbstständiger Arbeit und aus Land- und Forstwirtschaft sowie dem Arbeitsentgelt vergleichbarem Einkommen gelten als Hinzuverdienst. Andere Bezüge, wie zum Beispiel Renten, Pensionen oder Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, berühren die Rentenansprüche nicht. Vor Vereinbarung eines bestimmten Arbeitsentgelts sollten die individuellen Hinzuverdienstgrenzen vom Rentenversicherungsträger konkret ausgerechnet werden.

1.4 Beschäftigung und Pension/Versorgungsbezug

Kranken- und Pflegeversicherung

Verbeamtete, Richterinnen und Richter, Soldatinnen und Soldaten auf Zeit und Berufssoldatinnen und -soldaten der Bundeswehr sowie sonstige Beschäftigte des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes, einer Gemeinde, von öffentlich-rechtlichen Körperschaften, Anstalten, Stiftungen oder Verbänden öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder deren Spitzenverbänden, Geistliche der als öffentlich-rechtliche Körperschaften anerkannten Religionsgesell-

schaften sowie Lehrkräfte, die an privaten genehmigten Ersatzschulen hauptamtlich beschäftigt werden, sind versicherungsfrei, wenn ihnen ein Anspruch auf Ruhegehalt oder ähnliche Bezüge zuerkannt ist und sie Anspruch auf Beihilfe im Krankheitsfall nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen haben.¹¹ Diese Personen bleiben selbst dann versicherungsfrei, wenn sie in einer nebenher ausgeübten Beschäftigung grundsätzlich der Krankenversicherungspflicht unterliegen würden.¹²

Diese Regelung stellt sicher, dass Personen, die während ihres Erwerbslebens krankenversicherungsfrei waren, dies auch beim Empfang von Ruhegehalt bleiben. Voraussetzung ist jedoch, dass sie weiterhin Anspruch auf Beihilfe haben und diese im Krankheitsfall gegen ihren früheren Arbeitgeber geltend machen können. Diese Regelung gilt im Übrigen nur für die pensionierte Person selbst, nicht dagegen bei Bezug von Hinterbliebenenversorgungen. Beispielsweise eine Bezieherin von Witwengeld, die in einer versicherungspflichtigen entgeltlichen Beschäftigung steht, wird von dieser Versicherungspflicht also nicht befreit.

Rentenversicherung

Personen, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften eine Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze beziehen, sind rentenversicherungsfrei.¹³ Hierzu hat das BSG zur Rentenversicherungsfreiheit von ausgeschiedenen Berufssoldaten und -soldatinnen ausgeführt, dass eine Versorgung auch bei Erreichen besonderer Altersgrenzen vorliegt. Nach allgemeinem Beamtenrecht ist die Altersgrenze, nach deren Erreichen verbeamtete Personen auf Lebenszeit in den Ruhestand treten, das vollendete 65. Lebensjahr.¹⁴ Auf ihren Antrag kann eine schwerbehinderte verbeamtete Person schon mit Vollendung

1 Beschäftigung und Rentenbezug

des 60. Lebensjahrs, sonst – von Übergangsregelungen abgesehen – mit Vollendung des 63. Lebensjahrs in den Ruhestand versetzt werden.¹⁵ Außerdem kann für einzelne Beamtengruppen gesetzlich eine andere Altersgrenze bestimmt werden.¹⁶

Wenn durch Bundes- oder Landesgesetz andere (niedrigere) Altersgrenzen als nach allgemeinem Beamtensrecht für die Versetzung in den Ruhestand vorgeschrieben werden, besteht auch Rentenversicherungsfreiheit. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn Bundes- oder Landesgesetze eine Zuruhesetzung wegen Erreichens einer Altersgrenze nur auf Antrag vorsehen. Ebenso wie Personen mit einer Altersrente (»1.1.2) können diejenigen, die eine Altersversorgung beziehen, durch schriftliche Erklärung auf die Versicherungsfreiheit verzichten.

Arbeitslosenversicherung

In der Arbeitslosenversicherung begründet der Bezug von Versorgungsbezügen keine Versicherungsfreiheit. Diese kann lediglich dann bestehen, wenn zum Beispiel aufgrund des Lebensalters die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit erfüllt sind.

1.5 Bezug von berufsständischer Versorgung

Der Bezug einer Altersversorgung aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung wird für die Beurteilung der Rentenversicherungsfreiheit den übrigen Altersversorgungen gleichgestellt. So bleiben die, die eine solche Versorgung beziehen, nach Erreichen einer Altersgrenze bei Ausübung einer Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht besteht, soweit keine anderen Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit vorliegen.

Wer wegen einer Mitgliedschaft in einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreit wurde, ist in einer Beschäftigung während des Bezugs einer Versorgung aus dieser Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung rentenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hat allerdings seinen Beitragsanteil an den zuständigen Rentenversicherungsträger zu entrichten.

Der nachfolgenden Übersicht ist die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Beschäftigten mit Versorgungsbezug zu entnehmen. **(Infografik 3)**

Wer einen Versorgungsbezug aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung erhält, ist bei Ausübung eines Minijobs rentenversicherungsfrei. Eine Befreiung von der grundsätzlichen Rentenversicherungspflicht ist also nicht notwendig. Der Arbeitgeber hat dennoch den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 Prozent und – sofern die Person in Rente in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist – den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 Prozent an die Minijob-Zentrale zu entrichten. **(Beispiel 7)**

1.6 Rentenversicherungsfreiheit weiterer Personen

Rentenversicherungsfrei sind Personen, die

- bis zur Vollendung der Regelaltersgrenze nicht versichert waren,
- nach Erreichen der Regelaltersgrenze aus ihrer Versicherung eine Beitragserstattung erhalten haben.¹⁷

Diese Regelung geht davon aus, dass die in Betracht kommenden Personen bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine andere

Infografik 3:
Sozialversicherungsrechtlicher Status von Beschäftigten mit Pensionen
oder Versorgungsbezügen

| Versicherungspflichtig in der ... | KV | | RV | | ALV | | PV | |
|--|---|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|---|-----------------|
| | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe | Beitrags-satz | Beitrags-gruppe |
| Beamtenrechtliche Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze, jedoch vor Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs |  | 0 |   | 3 |  | 1 |  | 0 |
| | | | nur AG-Anteil | | | | | |
| Beamtenrechtliche Versorgung wegen Dienstunfähigkeit |  | 0 |  | 1 |  | 1 |  | 0 |
| Beamtenrechtliche Versorgung nach Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs |  | 0 |   | 3 |   | 2 |  | 0 |
| | | | nur AG-Anteil | | nur AG-Anteil | | | |
| Berufsständische Versorgung vor Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs |  | 3 |  | 1 |  | 1 |  | 1 |
| | ermäßigt | | | | | | | |
| Berufsständische Versorgung nach Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs |  | 3 |   | 3* |   | 2 |  | 1 |
| | ermäßigt | | nur AG-Anteil | | nur AG-Anteil | | | |

* Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit möglich

Beispiel 7

Hans Lehmann erhält Versorgungsbezüge von einer berufsständischen Versorgungseinrichtung. Er ist 67 Jahre. Seit einiger Zeit arbeitet er wöchentlich 8 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 500 €.

Es bestehen Krankenversicherungsfreiheit und keine Pflegeversicherungspflicht sowie Renten- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Zur Kranken- und Rentenversicherung sind vom Arbeitgeber Pauschalbeiträge an die Minijob-Zentrale zu entrichten.

Alterssicherung aufgebaut haben. Eine Vorversicherung im Sinn der ersten Alternative liegt im Übrigen nicht vor, soweit die die Versicherung begründenden Beiträge erstattet wurden. Eine Beitragserstattung im Sinne der zweiten Alternative liegt nur vor, wenn es sich um eine solche aus eigener Versicherung handelt, das heißt, es müssen zu Recht entrichtete Beiträge¹⁸ erstattet worden sein. Eine Beitragserstattung an Hinterbliebene spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Bei Personen, die nach Vollendung der Regelaltersgrenze eine Beitragserstattung aus ihrer Versicherung erhalten haben, wirkt die Rentenversicherungsfreiheit rückwirkend von dem Tag der Antragstellung auf Beitragserstattung an.

Zusammenfassung

- Hinzuverdienstgrenzen sind nur bei Renten wegen Erwerbsminderung zu beachten.
- Beeinflusst der Hinzuverdienst auch die Art der Rente (volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente), können sich Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung ergeben.
- Üben pensionierte Personen eine Beschäftigung aus, ist diese zwar kranken- und pflegeversicherungsfrei, kann aber durchaus renten- und/oder arbeitslosenversicherungspflichtig sein.
- Personen, die eine berufsständische Versorgung beziehen, sind grundsätzlich rentenversicherungsfrei, können aber kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungspflichtig sein.



2 Altersteilzeit

2.1 Personenkreis

Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltersTZG können Beschäftigte leisten,

- die das 55. Lebensjahr vollendet haben,
- aufgrund einer Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber ihre Arbeitszeit auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit verringern und
- die in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage (drei Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sind.¹⁹

Für den Arbeitgeber lohnt es sich heute und in Zukunft, seine Sozialversicherungsbeiträge mit der AOK abzurechnen. Bei der Gesundheitskasse kümmern sich zahlreiche Mitarbeitende um Ihre Anliegen und bieten kompetente Beratung. Nutzen Sie unseren Service vor Ort. Die AOK-Geschäftsstelle in Ihrer Nähe finden Sie unter: aok.de/fk/kontakt

Die Altersteilzeit ist vor ihrem Beginn zu vereinbaren und muss sich zumindest auf die Zeit erstrecken, bis zu der eine Altersrente beansprucht werden kann. Liegt das vereinbarte Ende der Altersteilzeit vor dem Erreichen des Rentenalters, sind die Voraussetzungen des AltersTZG nicht erfüllt. Für die Dauer der Altersteilzeit müssen Beschäftigte arbeitslosenversicherungspflichtig sein.

Um den finanziellen Verlust von Beschäftigten während der Altersteilzeitarbeit und bei der später zu erwartenden Rente zu mindern, stockt der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt auf und entrichtet zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung.

2.2 Arbeitszeitmodelle

Die Dauer der Altersteilzeit ist abhängig vom individuellen Rentenbeginn des oder der Beschäftigten. Wie bis dahin die Arbeitszeit verteilt wird, bleibt den Vertragspartnern überlassen. Denkbar sind kontinuierliche Arbeitszeitmodelle, zum Beispiel die klassische Halbtagsbeschäftigung, aber auch ein täglicher, wöchentlicher oder monatlicher Wechsel zwischen Arbeit und Freizeit ist möglich. Entscheidend ist, dass die Arbeitszeit über die gesamte Dauer der Altersteilzeit halbiert wird.

Ob Teilzeit oder Blockmodell: Die Arbeitszeit muss über die gesamte Dauer der Altersteilzeit halbiert werden.

Bei der diskontinuierlichen Variante der Altersteilzeit werden zwei gleich große Zeitblöcke gebildet. In diesem Blockmodell schließt sich eine Freizeitphase an die vorangegangene Arbeitsphase an. Bei diesem Modell arbeitet der oder die Beschäftigte zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit, erhält aber nur die Hälfte des bisherigen Arbeitsentgelts zuzüglich eines finanziellen Ausgleichs – den sogenannten Aufstockungsbetrag (»2.5). Mit der anderen Hälfte des Arbeitsentgelts wird ein Wertguthaben aufgebaut, das dann in der Freizeitphase den Lebensunterhalt der oder des

Beschäftigten sichert. Dies ist die am häufigsten anzutreffende Art der Altersteilzeit.

Möglich sind auch Altersteilzeitmodelle, die sowohl Phasen der diskontinuierlichen als auch der kontinuierlichen Verteilung beinhalten. Der zulässige Zeitraum für die Verteilung der Arbeitszeit im Blockmodell beträgt grundsätzlich bis zu drei Jahre (eineinhalb Jahre Arbeit gefolgt von eineinhalb Jahren Freizeit).

Wichtig ist, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Verteilungszeitraum die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht überschreitet. Außerdem muss das aus der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt den Grenzwert für eine versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung von 538 Euro monatlich übersteigen. Dieser Grenzwert kann insbesondere bei der Vereinbarung von Altersteilzeit mit bereits Teilzeitbeschäftigten Bedeutung haben.

Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber > Sozialversicherung > Minijobs

2.3 Mindest-/Höchstdauer der Altersteilzeit

Die Vereinbarung mit dem Unternehmen über die Altersteilzeitarbeit muss sich zumindest auf die Zeit bis zu einem Anspruch auf eine Altersrente erstrecken. Dies ist der Zeitpunkt, an dem:

- eine (gegebenenfalls geminderte) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beansprucht werden kann oder
- bei Befreiung von der Rentenversicherungspflicht das 65. Lebensjahr vollendet wird

- beziehungsweise vorher eine der Altersrente vergleichbare Leistung einer Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung oder eines Versicherungsunternehmens oder
- eine ähnliche Leistung öffentlich-rechtlicher Art (zum Beispiel eine ausländische Altersrente) beansprucht werden kann.

Altersteilzeitarbeit kann höchstens bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze vereinbart werden, da ab dem Folgemonat Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung eintritt. Bei Vereinbarung eines Teilzeitmodells über diesen Zeitpunkt hinaus ist daher die Voraussetzung der Altersteilzeitarbeit nach dem AltersTZG nur bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze erfüllt. Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell, die über den Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze hinaus vereinbart werden, erfüllen von Beginn an die Voraussetzungen der Altersteilzeitarbeit nach dem AltersTZG nicht, da in diesen Fällen in der Zeit bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze die Häufigkeit der wöchentlichen Arbeitszeit nicht gegeben sein wird. Dies gilt bei der Verlängerung einer bestehenden Altersteilzeitvereinbarung im Blockmodell über diesen Zeitpunkt hinaus ab dem Zeitpunkt, zu dem die Verlängerung vereinbart wird. Allerdings kann im Anschluss an eine Altersteilzeitarbeit eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV beziehungsweise in Zeiten der Freistellungsphase eine Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV fortbestehen.

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer vorgezogenen (geminderten oder ungeminderten) Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen der Regelaltersgrenze steht der zulässigen Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit bis zum Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze nicht entgegen. Vielmehr sollte nach der Intention des Gesetzgebers mit der Altersteilzeitarbeit unter anderem gerade dem vorzeitigen Bezug einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entgegengewirkt werden. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 AltersTZG muss sich die Altersteilzeitvereinbarung daher auch lediglich zumindest bis zum Zeitpunkt, zu dem ein Anspruch auf Altersrente besteht, erstrecken. Dies gilt bei einer gegebenenfalls entsprechenden Möglichkeit des Bezugs einer vergleichbaren vorgezogenen Leistung von Versorgungs- oder Versicherungseinrichtungen beziehungsweise Versicherungsunternehmen oder einer vergleichbaren Leistung öffentlich-rechtlicher Art (zum Beispiel einer entsprechenden Auslandsrente) analog.

2.4 Reduzierung der Arbeitszeit

Kernbestandteil der Altersteilzeit ist die Reduzierung der Arbeitszeit. Dabei kommt es auf die wöchentliche Arbeitszeit an, die mit dem oder der Beschäftigten unmittelbar vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart war, höchstens jedoch die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vereinbarte Arbeitszeit. Bei der Durchschnittsberechnung wird die bisherige regelmäßige Arbeitszeit unabhängig von einer Regelung in einem Tarifvertrag festgestellt. Ferner werden auch Arbeitszeiten berücksichtigt, die über der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit lagen.²⁰

2.5 Aufstockung des Arbeitsentgelts

Die Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet für Beschäftigte einen Einkommensverlust. Um diesen während der Dauer der Altersteilzeit zu mindern, sieht das AltersTZG vor, dass der Arbeitgeber das Bruttoarbeitsentgelt aufstockt.

Laufende oder einmalige Arbeitsentgeltbestandteile, die dem oder der in Altersteilzeit Beschäftigten – wie den in Vollzeit Tätigen – für den gesamten Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit auf der Basis des bisherigen Arbeitsentgelts weitergezahlt werden (zum Beispiel Jubiläumsvergütung), können durch vertragliche Vereinbarung von der Aufstockung zum Arbeitsentgelt ausgenommen werden.²¹

Die aktuellen Beiträge und Rechengrößen finden Sie unter: aok.de/fk/beitragsaetze

Basis für die Aufstockung des Arbeitsentgelts ist das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit. Dieses ist um mindestens 20 Prozent aufzustocken, wobei die Aufstockung auch weitere Entgeltbestandteile umfassen kann. Das Regelarbeitsentgelt umfasst das im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum für die Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu zahlende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung (2024: 7.550 Euro West/7.450 Euro Ost) nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden (zum Beispiel Jahressondervergütungen, Mehrarbeitsvergütungen), sind nicht zu berücksichtigen. Einmalzahlungen, die arbeitsrechtlich zulässig

in jedem Kalendermonat zu einem Zwölftel ausgezahlt werden, verlieren ihren Charakter als Einmalzahlungen und erhöhen das Regelarbeitsentgelt.

Es handelt sich somit grundsätzlich um die Hälfte des ohne Altersteilzeit maßgeblichen laufenden Arbeitsentgelts (Vollzeitarbeitsentgelt). Zum Regelarbeitsentgelt können – neben dem laufenden Arbeitsentgelt – unter anderem gehören:

- Vermögenswirksame Leistungen
- Prämien und Zulagen
- Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Sachbezüge und sonstige geldwerte Vorteile, zum Beispiel Jahreswagenrabatte, Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch

Zulagen gehören zum Regelarbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu gehören zum Beispiel Schmutzzulagen oder Leistungs- und Erschwerniszulagen. Unschädlich ist es, wenn der oder die Beschäftigte die zulagenbegründende Tätigkeit in einzelnen Monaten tatsächlich nicht ausübt.

Zum regelmäßig zu zahlenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gehören auch solche Zulagen, deren Anfall nicht von vornherein feststeht, wenn eine rückschauende Betrachtung ergibt, dass sie tatsächlich zuletzt regelmäßig erzielt worden sind. Hierfür ist Monat für Monat, in dem jeweils eine beitragspflichtige Zulage erzielt worden ist, festzustellen, ob diese Zulage in den jeweiligen zurückliegenden drei Monaten durchgehend als beitragspflichtiger Entgeltbestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall,

zählt die im jeweiligen Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, anderenfalls nicht. Zeiten einer Abwesenheit (Urlaub, Krankheit) werden bei der Festlegung des jeweiligen Referenzzeitraums von drei Monaten ausgeklammert.

Dem Arbeitgeber bleibt die Aufstockung unregelmäßig zu zahlender Zulagen unbenommen.

Entgeltbestandteile des Regelarbeitsentgelts, die den in Altersteilzeit Beschäftigten – wie den Vollzeitbeschäftigten – für den gesamten Zeitraum der vereinbarten Altersteilzeit in unverminderter Höhe weitergezahlt werden (zum Beispiel geldwerter Vorteil, vermögenswirksame Leistungen), können durch vertragliche Vereinbarung von der Aufstockung zum Arbeitsentgelt ausgenommen werden.

2.6 Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung

Die Höhe des Arbeitsentgelts wirkt sich unmittelbar auf die spätere Rente aus. Da Beschäftigte während der Altersteilzeit durch die Reduzierung der Arbeitszeit ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten, sinkt auch das Rentenniveau. Um hier einen Ausgleich zu schaffen, sind neben der Entgeltaufstockung vom Arbeitgeber zusätzliche Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu zahlen und vom Arbeitgeber allein zu tragen.²²

Die Berechnungsbasis des zusätzlichen Rentenversicherungsbeitrags ist die sogenannte zusätzliche beitragspflichtige Einnahme.

2.7 Soziale Sicherung

Für diejenigen, die Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltersTZG leisten, gelten grundsätzlich die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bestehenden allgemeinen versicherungsrechtlichen Regelungen.

Besonderheiten ergeben sich allerdings bei der Altersteilzeit im Blockmodell. Hier ist auch in der Freizeitphase für die Versicherungspflicht eine kontinuierliche Zahlung des Arbeitsentgelts erforderlich – das heißt, das Arbeitsentgelt muss auf den gesamten Zeitraum, für den Altersteilzeit vereinbart worden ist, verteilt werden. Während der Freistellung von der Arbeitsleistung besteht nur dann noch eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn für diese Zeit Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wurde beziehungsweise erzielt wird.²³

Beginn der Altersteilzeit

Altersteilzeit beginnt nach Abschluss der schriftlichen Vereinbarung, wenn die maßgeblichen Voraussetzungen vorliegen. Dies gilt bei diskontinuierlicher Verteilung (Blockmodell) der Arbeitszeit ab dem Beginn der Ansparung (Vorarbeit) von Wertguthaben (»**2.10**) für eine Freistellung. Diese Vereinbarung kann nur für die Zukunft abgeschlossen werden. Bereits abgelaufene Arbeitszeiten, in denen tatsächlich keine Altersteilzeitarbeit ausgeübt worden ist, können nicht nachträglich umgewandelt werden. Eine Rückdatierung von Altersteilzeitverträgen ist rechtlich unzulässig.

Ausnahmen: Altersteilzeit wird bereits vor dem endgültigen Abschluss eines Tarifvertrags im Hinblick auf die zu erwartenden Regelungen vereinbart und ausgeübt. Bei einer Vereinbarung einer Altersteilzeitarbeit

über einen Zeitraum von mehr als drei Jahren gilt dies nur insoweit, als der entsprechende Tarifvertrag Rückwirkung hat. Zudem ist die rückwirkende Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit durch arbeitsgerichtliche Entscheidung oder arbeitsgerichtlichen Vergleich möglich. Bei der nachträglichen Umstellung einer Beschäftigung auf Altersteilzeitarbeit erfolgt die rückwirkende versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Abwicklung in der Annahme, die Altersteilzeitvereinbarung hätte bereits von Beginn an bestanden. Dabei sind die für den jeweiligen Zeitraum geltenden Rechengrößen zu berücksichtigen.

Krankenversicherung

Für die Dauer der Altersteilzeit sind Beschäftigte grundsätzlich krankenversicherungspflichtig.²⁴ Sie sind jedoch krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt während der Altersteilzeit weiterhin die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.²⁵ Bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts sind auch Einmalzahlungen, die mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind, zu berücksichtigen. Fällt der Anspruch auf die Einmalzahlung weg (zum Beispiel mit Beginn der Freistellungsphase), ist von diesem Zeitpunkt an eine neue versicherungsrechtliche Beurteilung vorzunehmen.

Ältere privat krankenversicherte Personen können trotz niedrigeren Arbeitsentgelts bei Altersteilzeit meistens nicht in die gesetzliche Krankenversicherung zurückkehren – daher sollte ein Wechsel zur privaten Krankenversicherung in jungen Jahren gut überlegt sein.

Beschäftigte, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei waren und deren Arbeitsentgelt aufgrund der Altersteilzeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschreitet,

unterliegen von dem Tag an, ab dem sie Altersteilzeitarbeit leisten, der Krankenversicherungspflicht.

Hier ist allerdings zu beachten, dass Beschäftigte nach Vollendung des 55. Lebensjahrs nicht in die gesetzliche Krankenversicherung zurückkehren können, wenn sie in den letzten fünf Jahren (Rahmenfrist) vor Beginn der Altersteilzeit zu keinem Zeitpunkt gesetzlich krankenversichert waren (Pflichtversicherung, freiwillige Versicherung oder Familienversicherung). Außerdem müssen sie innerhalb der Rahmenfrist mindestens die Hälfte der Zeit, also zwei Jahre und sechs Monate, krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig erwerbstätig gewesen sein.²⁶

Dies trifft in der Regel auf Beschäftigte zu, die unmittelbar vor Beginn der Altersteilzeit privat krankenversichert waren oder sind. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Beschäftigte, die versicherungspflichtig werden, von der Versicherungspflicht befreien lassen. Dies gilt sowohl bei kontinuierlicher als auch bei diskontinuierlicher Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeit.²⁷

Pflegeversicherung

Für die Dauer der Altersteilzeit sind Beschäftigte grundsätzlich versicherungspflichtig in der sozialen Pflegeversicherung, wenn sie gesetzlich (pflichtversichert oder freiwillig) krankenversichert sind.²⁸

Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der vereinbarten Altersteilzeit besteht grundsätzlich Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.²⁹

2.8 Arbeitsunfähigkeit

Solange bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder medizinischer Rehabilitationsmaßnahme Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts besteht, muss der Arbeitgeber neben dem fortzuzahlenden Arbeitsentgelt (inklusive des als Wertguthaben zurückgestellten Teils) auch die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt und die zusätzlichen Beträge zur Rentenversicherung weiterzahlen.

Gesetzlich Krankenversicherte

Nach Ablauf des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung erhalten in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte eine entsprechende Entgeltersatzleistung (zum Beispiel Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletzengeld oder Übergangsgeld). Berechnungsbasis für die Entgeltersatzleistung ist das (verringerte) Arbeitsentgelt, das der oder die Beschäftigte vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise vor Beginn der medizinischen Rehabilitationsmaßnahme erzielt hat.³⁰ Ein Aufstockungsbetrag zum (teilweisen) Ausgleich der geringeren Sozialleistung beziehungsweise zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zum (teilweisen) Ausgleich der Rentenminderung werden vom Sozialleistungsträger allerdings nicht gezahlt.

Privat Krankenversicherte

Ist der oder die Beschäftigte bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert, löst der Bezug von Krankentagegeld – im Gegensatz zum Krankengeld – keine Rentenversicherungspflicht aus. Privat Krankenversicherte werden deshalb nur auf ihren Antrag hin in der gesetzlichen Rentenversicherung antragspflichtversichert.³¹ Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung können aus diesem Grund nur dann wirksam gezahlt werden, wenn für die Zeit des Kranken-

tagegeldbezugs während einer Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise Rehabilitation eine Antragspflichtversicherung besteht.

Altersteilzeit im Blockmodell

Wird Altersteilzeitarbeit im Blockmodell geleistet, so wird bei Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit in der Arbeitsphase (nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums) keine Arbeitsleistung mehr erbracht, durch die für die Freistellungsphase ein Wertguthaben erzielt werden kann. Dies hat zur Folge, dass in der geplanten Freistellungsphase kein Wertguthaben zur Verfügung steht, aus dem das Arbeitsentgelt für die Freistellungsphase gezahlt werden kann. Ohne Zahlung von Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase aus einem Wertguthaben besteht aber kein Beschäftigungsverhältnis und demzufolge kein Versicherungsschutz.³² Um eine (vorzeitige) Beendigung des Versicherungsschutzes in der Freistellungsphase zu vermeiden, kann die vorgesehene Freistellungsphase verkürzt werden, indem die Hälfte der in der Arbeitsphase ausgefallenen Zeit nachgearbeitet wird. Der Arbeitgeber kann das Wertguthaben (ohne hierzu gesetzlich verpflichtet zu sein) aber auch in der Höhe vermehren, in der es durch die Arbeitsunfähigkeit nicht angespart werden konnte. Dies muss vor Eintritt der Freistellungsphase erfolgen. Entsprechendes gilt auch in Fällen von Kurzarbeit beziehungsweise Saison-Kurzarbeit.

Das Wertguthaben kann durch eine geringere Entspargung nicht gestreckt werden. Auch ist es nicht zulässig, in der Arbeitsphase das Arbeitsentgelt zugunsten eines höheren Wertguthabens zu reduzieren.

Besteht in der Freistellungsphase einer Altersteilzeit im Blockmodell Arbeitsunfähigkeit, ruht der Anspruch auf Krankengeld für die Zeit, für die der oder die Beschäftigte

Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben erhält.³³

2.9 Sozialversicherungsbeiträge

Maßgebend für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist das für die Altersteilzeitarbeit jeweils fällige Arbeitsentgelt.³⁴ Die auf dieses Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge sind grundsätzlich je zur Hälfte vom Arbeitgeber und von dem oder der Beschäftigten zu tragen. In der Krankenversicherung gilt während der Arbeitsphase der allgemeine und während der Freistellungsphase der ermäßigte Beitragssatz. Bereits seit dem Jahr 2015 beträgt der allgemeine Beitragssatz 14,6 Prozent und der ermäßigte Beitragssatz 14,0 Prozent. In der Arbeitsphase betragen der Arbeitgeber- und der Beschäftigtenanteil demnach jeweils (14,6 Prozent \div 2 =) 7,3 Prozent.

Während der Freistellungsphase betragen der Arbeitgeber- und der Beschäftigtenanteil jeweils (14,0 Prozent \div 2 =) 7,0 Prozent. Der individuelle Zusatzbeitrag ist von allen Mitgliedern dieser Krankenkasse zu erheben. Somit werden auch für Personen, die Altersteilzeitarbeit leisten, Zusatzbeiträge erhoben.

Seit dem 1. Juli 2023 beträgt der Beitragssatz zur Pflegeversicherung 3,4 Prozent (Basisbeitragssatz), der vom Arbeitgeber zu tragende Anteil daher 1,7 Prozent. Bei Beschäftigten mit mehreren Kindern gibt es seit 1. Juli 2023 Beitragsabschläge für Kinder unter 25 Jahre. In der Pflegeversicherung gibt es einen Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,6 Prozent (seit dem 1. Juli 2023). Danach beträgt der Beitragsanteil zur Pflegeversicherung für alle Versicherten, die

keine Kinder erziehen oder erzogen haben, 2,3 Prozent. Liegt der Beschäftigungsort in Sachsen, beträgt der Beitragsanteil zur Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin 2,2 Prozent (bei Beschäftigten mit mehreren Kindern gibt es Beitragsabschläge für Kinder unter 25 Jahre) beziehungsweise für Kinderlose 2,8 Prozent und für den Arbeitgeber 1,2 Prozent des Arbeitsentgelts. Die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge (**»2.6**) trägt der Arbeitgeber allein.

Berechnungsgrundlage für die Insolvenzgeldumlage sowie Umlagebeträge nach dem AAG ist in der Arbeitsphase das Teilzeitentgelt, in der Freistellungsphase das angesparte Wertguthaben. Die zusätzliche rentenversicherungspflichtige Einnahme bleibt jeweils unberücksichtigt. Von Wertguthaben in Störfällen werden keine Umlagebeträge erhoben.

Die während einer im Blockmodell in der Arbeitsphase erzielten steuer- und beitragsfreien Schichtzulagen bleiben auch dann beitragsfrei, wenn ihre Auszahlung in anteiligem Umfang in die Freistellungsphase verschoben wird. Diese Beträge sind weder bei der Berechnung des gesetzlichen Aufstockungsbetrags noch der beitragspflichtigen Einnahme zu berücksichtigen.

Wertguthaben

Während der Arbeitsphase im Blockmodell erhalten Beschäftigte nur die Hälfte des erarbeiteten Arbeitsentgelts. Die andere Hälfte wird als Wertguthaben zurückgestellt. Dieses kann als Geld- oder Zeitkonto geführt werden und dient dann der Entgeltzahlung in der Freistellungsphase. Als Wertguthaben wird die Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit beziehungsweise die Differenz zwischen der bisherigen Arbeitszeit und der Arbeitszeit (halbe bisherige Arbeits-

zeit), die dem Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit zugrunde liegt, bezeichnet.

Entgeltbestandteile, die in der Arbeitsphase ungekürzt (zu 100 Prozent) gezahlt und in der Freistellungsphase nicht mehr geleistet werden, gehören nicht zum Wertguthaben. Wird das Wertguthaben nicht für eine Freistellung von der Arbeit verwendet, tritt ein Störfall mit einer besonderen Beitragsberechnung ein.

Details zur betrieblichen Altersversorgung finden Sie unter: aok.de/arbeitgeber › Sozialversicherung › Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Beitragszuschuss

Freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherte sowie Beschäftigte, die bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert sind, erhalten von ihrem Arbeitgeber als Zuschuss zu ihren Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen den Arbeitgeberanteil, der für einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer oder eine versicherungspflichtige Arbeitnehmerin zu zahlen wäre, höchstens aber die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Beitrags.³⁵ Der zu zahlende Anteil aus dem Zusatzbeitragssatz ist ebenfalls zuschussfähig.

Der Zuschuss zur Krankenversicherung beträgt seit dem 1. Januar 2024 höchstens 377,78 Euro (14,6 Prozent ÷ 2 × 5.175 Euro) zuzüglich des hälftig zu zahlenden kassenindividuellen Zusatzbeitrags. Bei privat Krankenversicherten zuzüglich des hälftigen durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in Höhe von 43,98 Euro (2024: 0,85 Prozent von 5.175 Euro). Zur Pflegeversicherung beträgt

der Höchstzuschuss seit 1. Januar 2024 87,98 Euro (in Sachsen 62,10 Euro).

Der Beitragszuschuss ist in der gesetzlichen Krankenversicherung bundeseinheitlich. Er entspricht dem Höchstbeitragszuschuss zur privaten Krankenversicherung.

Für Beschäftigte, die bei einer Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse keinen Anspruch auf Krankengeld haben beziehungsweise hätten, ist bei der Berechnung des Zuschusses der ermäßigte Beitragssatz bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere während der Freistellungsphase.

Der Zuschuss zur Krankenversicherung beträgt damit während der Freistellungsphase höchstens (14,0 Prozent ÷ 2 × 5.175 Euro =) 362,25 Euro zuzüglich des hälftigen Zusatzbeitrags.

Aufstockungsbetrag

Die Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sind steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.³⁶ Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber – zum Beispiel aufgrund tarifvertraglicher Regelungen – höhere als die im AltersTZG genannten Mindestbeträge zahlt (aber nicht über 100 Prozent des bisherigen Arbeitsentgelts).

Die steuerfreien Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt. Deshalb müssen Beschäftigte sie in der Einkommensteuererklärung angeben. Der Progressionsvorbehalt bewirkt, dass die Aufstockungsbeträge zwar steuerfrei bleiben, dass aber das übrige steuerpflichtige Einkommen mit dem Steuersatz besteuert wird, der sich ergäbe, wenn die Aufstockungsbe-

träge der Steuerpflicht unterliegen würden. Aufgrund des Progressionsvorbehalts können sich gegebenenfalls Steuernachzahlungen für Beschäftigte ergeben. Nähere Auskünfte hierzu erteilen die Finanzämter.

Rentenversicherung

Die Höhe der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge errechnet sich aus 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts (»2.5).

Das AltersTZG begrenzt die zusätzlichen Beiträge auf die Höhe der Beiträge, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze (2024: 7.550 Euro) und dem Regelarbeitsentgelt entfallen.

Ungeminderte Arbeitsentgeltbestandteile des Regelarbeitsentgelts sind in die vorstehende Berechnung einzubeziehen und gehören damit zum Regelarbeitsentgelt, das der Beitragsberechnung zugrunde zu legen ist.

Wird während der Altersteilzeit Mehrarbeit geleistet, müssen vor Verbeitragung der hierfür zu beanspruchenden Vergütung vorrangig die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge ermittelt werden.

Das Unternehmen ist berechtigt, über den gesetzlich vorgesehenen Höchstbetrag (80 Prozent vom Regelarbeitsentgelt) hinaus zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze, zu zahlen. Viele Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen über Altersteilzeit sehen solche Regelungen vor.

Einmalzahlung

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung des Aufstockungsbetrags

berücksichtigt. Bei der Ermittlung der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme sind Einmalzahlungen dagegen nicht zu berücksichtigen. Sofern eine Einmalzahlung während der Altersteilzeit im ersten Quartal eines Jahres gezahlt wird, ist auch in diesem Fall die „Märzklausel“ zu berücksichtigen. Dies gilt selbst dann, wenn im Vorjahr noch keine Altersteilzeit geleistet wurde.

Für die Berechnung des beitragspflichtigen Entgelts ist neben dem laufenden Entgelt die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme (»2.6) vor tatsächlich zusätzlich gezahltem Arbeitsentgelt (zum Beispiel Einmalzahlungen) zu berücksichtigen.

Kurzarbeitergeld/Saison-Kurzarbeitergeld

Zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung sind auch dann zu entrichten, wenn die Arbeit infolge Kurzarbeit oder schlechten Wetters ganz oder teilweise ausfällt. In diesen Fällen gilt nach ausdrücklicher Bestimmung des AltersTZG das Arbeitsentgelt für die vereinbarte Arbeitszeit als Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit.³⁷

Abfindungen

Abfindungen aus Anlass der Beendigung des Altersteilzeitverhältnisses (zum Beispiel zum Ausgleich einer Rentenminderung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente) sind als Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes anzusehen und gehören damit (ohne Rücksicht auf ihre Höhe) nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Fälligkeit

Für die Berechnung und Abführung der Beiträge ist das in dem jeweiligen Zeitraum der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung fällige (Teil-)Arbeitsentgelt maßgebend. Die Beiträge für Altersteilzeitverhältnisse werden somit – wie für alle anderen Beschäftigten auch – spätestens am drittletzten banküblichen Arbeitstag des laufenden Monats fällig.³⁸

Aktuelle Fälligkeitstage und weitere Details dazu finden Sie unter:
aok.de/fk/faelligkeit

Entgeltunterlagen

In die Entgeltunterlagen sind Angaben zum Beginn und zum Ende der Altersteilzeit aufzunehmen. Darüber hinaus ist die zusätzliche beitragspflichtige Einnahme in den Entgeltunterlagen festzuhalten.³⁹

Das Wertguthaben im Sinne des Sozialversicherungsrechts einschließlich dessen Änderungen durch Zu- und Abgänge ist in den Unterlagen zu dokumentieren. Dabei sind der Abrechnungsmonat, in dem die erste Gutschrift erfolgt, sowie alle weiteren Abrechnungsmonate anzugeben, in denen Änderungen des Wertguthabens erfolgen. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Entwicklung des Wertguthabens seiner Art nach (Zeit- oder Geldwertguthaben) an einer Stelle dargestellt wird. Wertguthaben, die zum Teil sowohl aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis West als auch im Rechtskreis Ost erzielt wurden, sind aus Gründen des Leistungsrechts der gesetzlichen Rentenversicherung in den Entgeltunterlagen getrennt aufzuzeichnen.⁴⁰

Störfall

Falls bei der Altersteilzeit im Blockmodell das angesparte Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine laufende Freistellung von der Arbeit verwendet werden kann, tritt ein Störfall ein. Ein Störfall kann zum Beispiel die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung, die Erwerbsminderung oder der Tod der oder des Beschäftigten sein.

Ein Störfall löst grundsätzlich ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren aus, es sei denn, das Wertguthaben wird für die betriebliche Altersversorgung verwendet.⁴¹ Für den bereits abgelaufenen Zeitraum der Altersteilzeit bleibt es bei der bisherigen beitragsrechtlichen Behandlung des Arbeitsentgelts aus der Altersteilzeit sowie des Aufstockungsbetrags und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Das gilt selbst dann, wenn die vereinbarte Altersteilzeit im Blockmodell noch während der Arbeitsphase endet, ohne dass es zu einer Freistellung von der Arbeitsleistung und damit im Durchschnitt gesehen zu einer Reduzierung der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit gekommen ist. Eine Rückrechnung ist nicht zulässig. Auch wenn arbeitsvertragliche Vereinbarungen (zum Beispiel Tarifvertrag) vorsehen, dass Beschäftigte bei Eintritt eines Störfalls so gestellt werden, als hätten sie keine Altersteilzeitarbeit geleistet: Laut Sozialversicherungsrecht müssen Beiträge für das nicht für die Freistellung von der Arbeitsleistung angesparte Wertguthaben nach den Regelungen des Störfalls verbeitragt werden.

Wenn Sie Fragen zur Beitragsberechnung im Störfall haben, wenden Sie sich an Ihre persönliche AOK-Firmenberatung. Mit ihrer Expertise auf dem Gebiet der Sozialversicherung berät sie Sie gern. Die AOK garantiert kompetente Beratung und individuelle Betreuung, auf Wunsch auch vor Ort in Ihrem Unternehmen.

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung

Bei einem Störfall gilt als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Wertguthaben – höchstens jedoch die Differenz zwischen der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze für den jeweiligen Versicherungszeitpunkt und dem in dieser Zeit beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (sogenanntes Summenfelder-Modell). Die sich aus dem Summenfelder-Modell ergebenden Beitragsbemessungsgrundlagen sind in der Entgeltabrechnung (Entgeltkonto) mindestens kalenderjährlich darzustellen. Dies sind die (Gesamt-)Differenzen zwischen dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt und der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszeitpunktes (Sozialversicherungs-Luft) für die Dauer der Arbeitsphase seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens. Vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens während der Altersteilzeit an ist mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszeitpunktes und dem in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (Sozialversicherungs-Luft) festzustellen. Beim Störfall wird dann das gesamte Wertguthaben (einschließlich etwaiger Wertzuwächse, Zinsen oder Ähnliches), höchstens jedoch bis zu der für den einzelnen Versicherungszeitpunkt festgestellten

Sozialversicherungs-Luft (SV-Luft), als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

Rentenversicherung

Ein abweichendes Beitragsberechnungsverfahren gilt für eine im Blockmodell ausgeübte Altersteilzeitarbeit in der Rentenversicherung.⁴² In diesem Versicherungszeitpunkt ist für die Dauer der Altersteilzeit bis zum Eintritt des Störfalles die Differenz zwischen dem Regelarbeitsentgelt einschließlich der zusätzlichen beitragspflichtigen Einnahme (des Arbeitsentgelts, von dem tatsächlich Rentenversicherungsbeiträge berechnet wurden) und dem doppelten Regelarbeitsentgelt als SV-Luft im Entgeltkonto auszuweisen. Für die Beitragsberechnung gelten die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge gültigen Beitragsätze. Die Beiträge sind an die Krankenkasse abzuführen, die für den Einzug der Beiträge zuständig ist, wenn diese fällig werden.

Wird die Altersteilzeit beendet, weil ein Rentenversicherungsträger eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit bewilligt hat, gelten Besonderheiten bei der Ermittlung der Beiträge aus dem Wertguthaben. Wenden Sie sich in diesem Fall an Ihre AOK-Firmenberatung.

Tariferhöhungen und Zinserträge

Als Wertguthaben ist der in den Entgeltunterlagen ausgewiesene aktuelle Betrag maßgebend. Somit werden Zeitwertguthaben mit dem aktuellen Stundensatz berücksichtigt. Geldwertguthaben werden der tariflichen Erhöhung angepasst, wenn Beschäftigten auch in der Freistellungsphase der aktuelle Stundensatz gewährt wird. In diesen Fällen kann das Wertguthaben unmittelbar nach der tariflichen Erhöhung angepasst werden. Es bestehen auch keine Bedenken, wenn

das Wertguthaben erst zum Ende der Freistellungsphase nachträglich erhöht und in den Entgeltunterlagen zu dem Zeitpunkt, in dem ersichtlich ist, dass das während der Arbeitsphase gebildete Wertguthaben nicht bis zum Ende der Freistellungsphase ausreicht, entsprechend dargestellt wird. Tritt während der Freistellungsphase ein Störfall ein, sind Sozialversicherungsbeiträge aus dem bereits erwirtschafteten Wertguthaben ohne zwischenzeitliche Wertsteigerungen (zum Beispiel Tariferhöhungen, Zinserträge) zu verbeitragen. Zinserträge aus dem Wertguthaben sind, soweit die Vertragsparteien nichts Abweichendes vereinbart haben, dem Wertguthaben zuzurechnen.

2.10 Meldungen

Für Personen in Altersteilzeit gilt der besondere Personengruppenschlüssel „103“. Aus diesem Grund sind bei einem Übergang in die Altersteilzeit das Ende der bisherigen Beschäftigung und der Beginn der Altersteilzeit zu melden. Dabei wird das Ende der bisherigen Beschäftigung durch eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „33“ gemeldet. In diese Meldung ist das bis zum Tag vor Beginn der Altersteilzeit erzielte Arbeitsentgelt aufzunehmen. Der Beginn der Altersteilzeit wird durch eine Anmeldung mit dem Abgabegrund „13“ gemeldet.

Für alle Folgemeldungen für Zeiten nach Beginn der Altersteilzeit (Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen) gilt der Personengruppenschlüssel „103“. Als beitragspflichtiges Bruttoarbeitsentgelt ist das Arbeitsentgelt einschließlich der beitragspflichtigen Einnahme zu melden. Da in der Krankenversicherung während der Arbeitsphase die Beitragsgruppe „1000“ und in der Freistellungsphase die Beitragsgruppe

„3000“ anzuwenden ist, ist die Beendigung der Arbeitsphase mit dem Abgabegrund „32“ (Beitragsgruppe 1xxx) und der Beginn der Freistellungsphase mit dem Abgabegrund „12“ (Beitragsgruppe 3xxx) zu melden.

In der Regel fällt das Ende der Altersteilzeit mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses zusammen. Daher meldet der Arbeitgeber Beschäftigte mit dem Abgabegrund „30“ ab.

Beginnt die Altersteilzeit ausnahmsweise nicht am Ersten, sondern im Lauf eines Monats, kann anstelle der taggenauen Meldung als Beginn der Altersteilzeit der Erste des Monats, in dem die Altersteilzeit begonnen hat, gemeldet werden. Als Ende der Altersteilzeit ist der Letzte des Monats anzugeben, in dem die Altersteilzeit endet. Diese Ausnahmeregelung wurde zugelassen, weil einige Lohn- und Gehaltsabrechnungsprogramme nicht in der Lage sind, im Lauf eines Abrechnungsmonats unterschiedliche Versicherungsverhältnisse für ein und dieselbe Person zu melden.⁴³

Im AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie alle Beitrags- und Personengruppenschlüssel, Abgabegründe und Meldefristen sowie Hinweise zum elektronischen Meldeverfahren und zu den Besonderheiten der Meldung von geringfügig Beschäftigten oder bei Altersteilzeit unter: [aok.de/arbeitgeber](https://www.aok.de/arbeitgeber) > Sozialversicherung > Meldung zur Sozialversicherung

Bezug von Entgeltersatzleistungen

Besonderheiten im Meldeverfahren sind zu beachten, wenn Beschäftigte eine Entgeltersatzleistung (zum Beispiel Krankengeld) erhalten. Dann ist der Betrag, von dem die zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge berechnet wurden, vom Arbeitgeber zu melden. Zahlt der Arbeitgeber (freiwillig) zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge, kann er das daraus resultierende beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit der nächstfolgenden Entgeltmeldung melden, wenn keine Unterbrechungsmeldung zu erstatten ist. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, für diesen Zeitraum eine Sondermeldung mit dem Abgabegrund „56“ zu erstatten.

War eine Unterbrechungsmeldung fällig, ist für den Zeitraum der Unterbrechung eine Sondermeldung über den Unterschiedsbetrag mit dem Abgabegrund „56“ durch den Arbeitgeber zu erstatten.

Die vorstehenden Ausführungen gelten auch, wenn der Arbeitgeber zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge aus einem höheren Betrag als 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts zahlt (zum Beispiel 90 Prozent).

Störfall

Werden Beiträge anlässlich des Eintritts eines Störfalls entrichtet, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in einer Sondermeldung mit dem Abgabegrund „55“ zu melden. Es sind jeweils der Personengruppen- und der Beitragsgruppenschlüssel anzugeben, die bei dem oder der Versicherten zum Zeitpunkt des Störfalls zutreffen.

Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu entrichten, für den zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, ist der für den Versicherten oder die Versicherte

zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Die Meldung muss das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt enthalten.

Sind im Störfall keine Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen, weil zum Beispiel im gesamten maßgebenden Zeitraum wegen der Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung Versicherungsfreiheit bestand, ist als Arbeitsentgelt „000000“ zu melden.

2.11 Insolvenzsicherung

Um den Schutz der Wertguthaben der im Blockmodell Beschäftigten zu gewährleisten, ist im AltersTZG eine spezielle Insolvenzsicherung verbindlich vorgeschrieben. Ergibt sich aus der Vereinbarung zur Altersteilzeit, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, das den Betrag des dreifachen Regelarbeitsentgelts (»2.5) einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung überschreitet, muss der Arbeitgeber das Wertguthaben in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit absichern. Eine Verrechnung von steuer- und beitragsfreien Aufstockungsleistungen mit den beitragspflichtigen Arbeitsentgelten im Wertguthaben ist nicht zulässig.

Geeignete Insolvenzschutzmodelle können zum Beispiel sein:

- Bankbürgschaften
- Absicherung im Weg dinglicher Sicherheiten (zum Beispiel Verpfändung von Wertpapieren) zugunsten der Beschäftigten
- Bestimmte Versicherungsmodelle der Versicherungswirtschaft
- Das Modell der doppelseitigen Treuhand

Bilanzrückstellungen oder zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, sind hingegen nicht zulässig.

Die Verpflichtung zur Absicherung besteht mit der ersten Gutschrift des Wertguthabens, das heißt von dem Zeitpunkt an, in dem der erste zu sichernde Anspruch auf das in der Freistellungsphase auszahlende Arbeitsentgelt entsteht.

Das Unternehmen hat gegenüber der oder dem Beschäftigten erstmals mit der ersten Gutschrift und anschließend alle sechs Monate Sicherungsmaßnahmen in Textform nachzuweisen.

Zusammenfassung

- Altersteilzeit ist ab dem vollendeten 55. Lebensjahr möglich.
- Während der Altersteilzeit muss der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt aufstocken und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge zahlen.
- Durch das reduzierte Arbeitsentgelt in der Altersteilzeit kann Krankenversicherungspflicht eintreten.
- Für Altersteilzeitleistende ist der Personengruppenschlüssel „103“ zu verwenden.
- Während der Altersteilzeit sind bei Abwicklung eines Störfalls besondere Meldungen zu erstellen.
- Im Blockmodell erworbene Wertguthaben sind ab einer bestimmten Entgeltgrenze vor Insolvenz nachweislich zu sichern.

Anhang

Tabellen zu Altersgrenzen

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente

| Geburtsjahrgang | Anhebung in Monaten | Renteneintrittsalter |
|-----------------|---------------------|------------------------|
| 1956 | 10 | 65 Jahre und 10 Monate |
| 1957 | 11 | 65 Jahre und 11 Monate |
| 1958 | 12 | 66 Jahre |
| 1959 | 14 | 66 Jahre und 2 Monate |
| 1960 | 16 | 66 Jahre und 4 Monate |
| 1961 | 18 | 66 Jahre und 6 Monate |
| 1962 | 20 | 66 Jahre und 8 Monate |
| 1963 | 22 | 66 Jahre und 10 Monate |
| ab 1964 | 24 | 67 Jahre |

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenze für langjährig Versicherte

| Geburtsjahrgang | Anhebung in Monaten | Renteneintrittsalter |
|-----------------|---------------------|------------------------|
| 1956 | 10 | 65 Jahre und 10 Monate |
| 1957 | 11 | 65 Jahre und 11 Monate |
| 1958 | 12 | 66 Jahre |
| 1959 | 14 | 66 Jahre und 2 Monate |
| 1960 | 16 | 66 Jahre und 4 Monate |
| 1961 | 18 | 66 Jahre und 6 Monate |
| 1962 | 20 | 66 Jahre und 8 Monate |
| 1963 | 22 | 66 Jahre und 10 Monate |
| ab 1964 | 24 | 67 Jahre |

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenze für besonders langjährig Versicherte

| Geburtsjahrgang | Anhebung in Monaten | Renteneintrittsalter |
|-----------------|---------------------|------------------------|
| 1956 | 8 | 63 Jahre und 8 Monate |
| 1957 | 10 | 63 Jahre und 10 Monate |
| 1958 | 12 | 64 Jahre |
| 1959 | 14 | 64 Jahre und 2 Monate |
| 1960 | 16 | 64 Jahre und 4 Monate |
| 1961 | 18 | 64 Jahre und 6 Monate |
| 1962 | 20 | 64 Jahre und 8 Monate |
| 1963 | 22 | 64 Jahre und 10 Monate |

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenze für schwerbehinderte Menschen

| Geburtsjahrgang | Anhebung in Monaten | Renteneintrittsalter |
|-----------------|---------------------|------------------------|
| 1956 | 10 | 63 Jahre und 10 Monate |
| 1957 | 11 | 63 Jahre und 11 Monate |
| 1958 | 12 | 64 Jahre |
| 1959 | 14 | 64 Jahre und 2 Monate |
| 1960 | 16 | 64 Jahre und 4 Monate |
| 1961 | 18 | 64 Jahre und 6 Monate |
| 1962 | 20 | 64 Jahre und 8 Monate |
| 1963 | 22 | 64 Jahre und 10 Monate |

Abkürzungen

| | |
|---------|--|
| AAG | Aufwendungsausgleichsgesetz |
| AltTZG | Altersteilzeitgesetz |
| ALG | Gesetz über die Alterssicherung der Landwirte |
| BA | Bundesagentur für Arbeit |
| BBG | Bundesbeamtengesetz |
| BSG | Bundessozialgericht |
| BVV | Beitragsverfahrensverordnung |
| DEÜV | Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung |
| EG | Europäische Gemeinschaft |
| EStG | Einkommensteuergesetz |
| EU | Europäische Union |
| LStR | Lohnsteuer-Richtlinien |
| PKV | Private Krankenversicherung |
| SGB III | Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung |
| SGB IV | Viertes Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung |
| SGB V | Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung |
| SGB VI | Sechstes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung |
| SGB XI | Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung |
| SV-Luft | Sozialversicherungs-Luft |
| SvEV | Sozialversicherungs-entgeltverordnung |
| SV-Tage | Sozialversicherungstage |

Rechtsquellen

- ¹ §50 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V
² §5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI
³ §172 Abs. 1 Nr. 1 SGB VI
⁴ §28 Nr. 1 SGB III
⁵ §346 Abs. 3 SGB III
⁶ §5 Abs. 4 Satz 2 und 3 SGB VI
⁷ §7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV
⁸ §3 Nr. 28 EStG
 und §1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV
⁹ §243 Satz 1 SGB V
¹⁰ §28 Abs. 2 SGB III
¹¹ §6 Abs. 1 Nr. 6 SGB V
¹² §6 Abs. 3 SGB V
¹³ §5 Abs. 4 Nr. 2 SGB VI
¹⁴ §41 Abs. 1 Satz 1 BBG
¹⁵ §42 Abs. 4 Satz 1 BBG
¹⁶ §41 Abs. 1 Satz 2 BBG
¹⁷ §5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 3 SGB VI
¹⁸ §210 Abs. 1 Nr. 2 SGB VI
¹⁹ §2 Abs. 1 AltersTZG
²⁰ §6 Abs. 2 AltersTZG
²¹ §3 Abs. 1a AltersTZG
²² §168 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI
²³ §7 Abs. 1a SGB IV
²⁴ §5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V
²⁵ §6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V
²⁶ §6 Abs. 3a SGB V
²⁷ §8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V
²⁸ §20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 i.V.m. Satz 1 SGB XI
²⁹ §1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI,
 §25 Abs. 1 SGB III
³⁰ §47 Abs. 2 SGB V
³¹ §4 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB VI
³² §7 Abs. 1a SGB IV
³³ §49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V
³⁴ §23b SGB IV
³⁵ §257 SGB V
³⁶ §3 Nr. 28 EStG i.V.m.
 §1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV
³⁷ §10 Abs. 4 AltersTZG
³⁸ §23 Abs. 1 Satz 2 SGB IV
³⁹ §8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 und 12 BVV
⁴⁰ §7 Abs. 1a Satz 6 SGB IV
⁴¹ §23b Abs. 3a SGB IV
⁴² §10 Abs. 5 AltersTZG
⁴³ §12 Abs. 3 DEÜV

Kennen Sie schon die neuen Online-Seminare der AOK?

Termine 2024

Februar

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

März

Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund

Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht

Mai

Praktika richtig abrechnen

Juni

Sozialversicherung bei Entsendungen

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

September

Digitale Arbeitswelt = New Work? Chancen für die Gesundheit

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

November

Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig

November bis Januar 2025

Trends & Tipps 2025

Jetzt informieren:

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Haben Sie ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Fragen Sie unsere Fachleute unter aok.de/fk/expertenforum



Brauchen Sie schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website aok.de/arbeitgeber