

gesundes
unternehmen



Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Fachinformationen für Arbeitgeber 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

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

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50,
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.1.2023

Titelbild:

DGLimages via Getty Images

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 01/2023



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Einstellung, dass ältere Arbeitnehmer für den Arbeitsmarkt nicht mehr interessant seien, hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Auch die Arbeitnehmer 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: Manch einer kommt 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 Arbeitnehmer (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.



6

**Beschäftigung
und Rentenbezug**



25

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	Berufsständische Versor- gungsbezieher	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

Rentner und Rentenantragsteller sind in der Kranken- und Pflegeversicherung als Rentner versicherungspflichtig, wenn – neben dem Rentenantrag und dem Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – eine bestimmte Vorversicherungszeit erfüllt ist. Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn der Rentner oder Rentenantragsteller seit der erstmaligen Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bis zur Rentenantragstellung mindestens neun Zehntel der zweiten Hälfte dieses Zeitraums – als Mitglied oder als Familienversicherter – in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert gewesen ist. So können langjährig privat Krankenversicherte nicht durch einen Rentenantrag eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung erreichen. Auch wenn die genannten Voraussetzungen vom Rentner oder Rentenantragsteller erfüllt werden, können Tatbestände vorliegen, die dazu führen, dass eine Pflichtversicherung im Rahmen der Kran-

kenversicherung der Rentner nicht (mehr) bestehen kann.

Nehmen Rentenbezieher ein Beschäftigungsverhältnis auf, werden sie sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer behandelt. Das bedeutet, dass bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung die für Arbeitnehmer 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 Krankenversicherung der Rentner besteht, durch die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer verdrängt. Deshalb ist zu prüfen, ob entweder die Beschäftigung oder aber der Rentenbezug die Versicherungspflicht begründet. Rentnantragsteller werden in keinem Fall in der Krankenversicherung der Rentner versichert,

wenn sie eine Beschäftigung ausüben, in der sie wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei 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 Erwerbsminderungsrenten auf die versicherungsrechtliche 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 gibt es die Möglichkeit eines – abschlagsfreien – früheren Rentenbeginns. Diese Rente können Versicherte erhalten, die

- mindestens 63 Jahre alt sind und
- die Wartezeit von 45 Jahren erfüllt haben. 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 10. Geburtstag, Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege, Wehr- und Zivildienstplicht sowie Pflichtbeiträge oder Anrechnungszeiten

1 Beschäftigung und Rentenbezug

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 Rente wegen Alters in voller Höhe 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 Pflegeversicherungspflicht, wenn keine Versicherungsfreiheit (zum Beispiel aufgrund einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, **»1.1.4**) vorliegt. Eine Besonderheit gibt es nur bei der Anwendung des Beitragssatzes 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 der ermäßigte Beitragssatz, wenn sie neben der Altersvollrente eine krankenversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben. (**Beispiel 1**)

In der Rentenversicherung sind Bezieher einer Altersvollrente erst nach Ablauf des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze versicherungsfrei.²

Auch eine Altersrente, die lediglich aus Beiträgen der Höherversicherung gezahlt wird, bewirkt Versicherungsfreiheit. Es ist jedoch zu beachten, dass trotz bestehender Rentenversicherungsfreiheit der Arbeitgeber 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 2.5.2023 arbeitet er wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 620 €.

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 Altersvollrentnern unterschieden wird. Bei den DEÜV-Meldungen ist daher für versicherungsfreie Altersvollrentner der Personengruppenschlüssel „119“ und für versicherungspflichtige Altersvollrentner 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 Rentnern können Sie der Broschüre „Meldungen zur Sozialversicherung“ der Reihe „gesundes unternehmen“ entnehmen.

Fortsetzung des Beispiels 1

Josef Tillmann erhält eine vorgezogene Altersrente. Er ist am 23.7.1957 geboren. Er vollendete am 22.7.2022 sein 65. Lebensjahr.

Die Regelaltersgrenze ist am 22.6.2023 erreicht. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen ergeben sich ab 1.7.2023.

Seit dem 1.4.2023 arbeitet er wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 620 €.

Vom 1.4. bis 30.06.2023 besteht Rentenversicherungspflicht (PGR 120, BGR X1XX).

Ab dem 1.7.2023 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 23.7.1957 geboren. Er vollendete am 22.7.2022 sein 65. Lebensjahr.

Die Regelaltersgrenze ist am 22.6.2023 erreicht. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen ergeben sich ab 1.7.2023.

Seit dem 1.4.2023 arbeitet er wöchentlich 10 Stunden gegen ein monatliches Entgelt von 620 €.

Vom 1.4. bis 30.6.2023 besteht Arbeitslosenversicherungspflicht (BGR XX1X).

Ab dem 1.7.2023 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 Arbeitnehmer 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 eines Beschäftigten, der am Ersten eines Monats Geburtstag hat, bereits mit dem Geburtstag und nicht erst mit dem Ersten des auf seinen Geburtstag folgenden Monats ein.

1.1.2 Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit

Altersvollrentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, können durch schriftliche Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten.⁵ 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 Arbeitnehmer hat einen späteren Zeitpunkt bestimmt.

Der Verzicht wirkt 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. Sie kann höchstens in Höhe von 99 Prozent in Anspruch genommen werden.

Wünschen Versicherte einen bestimmten Eurobetrag als Teilrente, so ist dieser in einen Prozentanteil umzurechnen und bei der Rentenanpassung zu dynamisieren. Versicherte können somit keinen statischen Eurobetrag als Teilrente wählen.

Da außerdem 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 eines Teilrentners 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)**

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		3		1		1		1
	ermäßigt							
Vollrente wegen Alters nach Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs		3		3*		2		1
	ermäßigt		nur AG-Anteil		nur AG-Anteil			
Teilrente wegen Alters/Hinterbliebenenrente		1		1		1		1

* Verzicht auf Rentenversicherungsfreiheit möglich

1 Beschäftigung und Rentenbezug

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 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, in denen Rentner beschäftigt werden, findet diese Beschäftigung als Minijob statt. Bei einem Minijob (geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigung) ergeben sich in der Kranken- und Pflegeversicherung keine Besonderheiten.

Bezieher einer Vollrente wegen Alters 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 Rentner in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist – den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung von 13 Prozent an die Minijob-Zentrale zu entrichten. **(Beispiel 2)**

Ein Hinweis noch zu Fällen, in denen Altersrentner eine kurzfristige Beschäftigung ausüben: Bei Personen, 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 Bezieher 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 Rentenantrag gestellt wird, ein Rentenzuschlag von 0,5 Prozent pro Monat gewährt.

Beispiel 2

Karl-Heinz Scholz erhält eine Vollrente wegen Alters. Er ist 67 Jahre und aufgrund des Rentenbezugs bei der AOK versichert. Seit dem 2.5.2023 arbeitet er 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 2.5.2023 hat mit dem Personengruppenschlüssel „109“ und dem Beitragsgruppenschlüssel „6500“ zu erfolgen.

Außerdem erhöhen sich bei späterem Rentenanspruch 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, als Rentner 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. Empfänger einer Altersrente 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 (2019 ca. 26.000 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 auszugleichende 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 Beitrag, 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 der Arbeitgeber 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 €	15.600 €
1.200 €	3 Jahre	130 €	29.200 €

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 Arbeitsentgelt.

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 Rentner, sondern als Arbeitnehmer in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versicherungspflichtig. Es besteht nur Arbeitslosenversicherungsfreiheit. Damit entfällt sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber die Beitragszahlung zur Arbeitslosenversicherung.

Diese Rentenbezieher 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 auch bei der Ermittlung der anteiligen Jahres-

**Infografik 2:
Sozialversicherungsrechtlicher Status von Beschäftigten
mit Bezug einer Erwerbsminderungsrente**

Versicherungspflichtig in der ...	KV		RV		ALV		PV	
	Beitrags-satz	Beitrags-gruppe	Beitrags-satz	Beitrags-gruppe	Beitrags-satz	Beitrags-gruppe	Beitrags-satz	Beitrags-gruppe
Rente wegen voller Erwerbsminderung		3		1		0		1
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		1		1		1		1

1 Beschäftigung und Rentenbezug

beitragsbemessungsgrenzen 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 fortbestehend, 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 Renten-

Beispiel 3

Versicherungspflichtige Beschäftigung	
Arbeitsunfähigkeit ab	22.10.2022
Entgeltfortzahlung bis	2.12.2022
Krankengeld ab	3.12.2022
Zubilligung einer unbefristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ab	1.4.2023
Zustellung des Rentenbescheids	17.8.2023
Eingang der Rentenmitteilung bei der Krankenkasse	14.8.2023
Krankengeldbezug bis	14.8.2023
Ende des Arbeitsverhältnisses	31.8.2023

Nach dem Ende des Krankengeldbezugs besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis vom 15.8. bis zum 31.8.2023 fort. Eine etwaige Einmalzahlung nach Ende der Beschäftigung wäre beitragspflichtig, weil für die Zeit vom 15.8. bis 31.8.2023 SV-Tage anzusetzen sind und diese bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen zählen.

Da die versicherungspflichtige Beschäftigung vom 15.8. bis 31.8.2023 weiterhin besteht, kann keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund des Rentenbezugs für diesen Zeitraum eintreten.

versicherungsträgers nicht vor Beginn des 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.

Hinzuverdienst neben einer Altersrente

Die Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten sind seit dem 1. Januar 2023

Beispiel 4

Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

Arbeitsunfähigkeit ab	22.10.2022
Entgeltfortzahlung bis	2.12.2022
Krankengeld ab	3.12.2022
Zubilligung einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ab	1.8.2023
Zustellung des Rentenbescheids	22.6.2023
Eingang der Rentenmitteilung bei der Krankenkasse	19.6.2023
Krankengeldbezug bis	31.7.2023
Ende des Arbeitsverhältnisses	offen

Nach dem Ende des Krankengeldbezugs kommt ein Fortbestehen des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit vom 1.8. bis 31.8.2023 in Betracht.

Eine etwaige Einmalzahlung wäre beitragspflichtig, da für die Zeit vom 1.8. bis 31.8.2023 SV-Tage anzusetzen sind und diese bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen zählen.

Da die versicherungspflichtige Beschäftigung vom 1.8. bis zum 31.8.2023 weiterhin besteht, kann keine Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund des Rentenbezugs eintreten.

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 Hinzuverdienst zugrunde liegenden Erwerbstätigkeit weiterhin verminderte Erwerbsfähigkeit

Tabelle 2: Renten wegen voller und teilweiser Erwerbsminderung

Jährliche Hinzuverdienstgrenzen bei:	
Rente wegen voller Erwerbsminderung	3/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße für 2023: 17.823,75 € (West) und 17.272,50 € (Ost)
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	6/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße für 2023: 35.647,50 € (West) und 34.545 € (Ost)

keit 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 des Rentenbeziehers Arbeitsverträge, Arbeitgeberbescheinigungen oder bei Selbstständigen Bescheinigungen des Steuerberaters oder der letzte Einkommensteuerbescheid sein.

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

Beispiel 5

1.200 € monatliche Rente wegen voller Erwerbsminderung

12.990 € jährlicher Hinzuverdienst (West)

12.990 €	
- 17.823,75 €	(Hinzuverdienstgrenze West)
- 4.833,75 €	

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
37.000 €	kalenderjährlicher Hinzuverdienst
1. Schritt	$37.000,00 \text{ €}$ $- 35.647,50 \text{ €}$ (Hinzuverdienstgrenze West) $\underline{1.352,50 \text{ €}}$
2. Schritt	$1.352,50 \text{ €} \times 1/12 \times 40\% = 45,08 \text{ €}$
	$700,00 \text{ €}$ $- 45,08 \text{ €}$ (anzurechnender Hinzuverdienst) $\underline{654,92 \text{ €}}$ (Teilrente wegen teilweiser Erwerbsminderung)
<p>Mit dem kalenderjährlichen Hinzuverdienst in Höhe von 37.000 € wird die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 35.647,50 € um 1.352,50 € überschritten.</p>	
<p>Ein Zwölftel von 1.352,50 € sind 112,71 €. Von diesem Betrag werden 40% (= 45,08€) von der Monatsrente (700 €) abgezogen. Die gekürzte Rente beträgt 654,92 €.</p>	

Auf Antrag des Rentenbeziehers 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. Bezieher einer Hinterbliebenenrente dürfen nur eingeschränkt rentenunschädlich hinzuverdienen. Hier wird das Nettoeinkommen zu 40 Prozent auf die Rente

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)**

Tabelle 3: Freibeträge seit 1. Juli 2022

Betrag	West	Ost
Freibetrag für Witwen-/Witwer-/Erziehungsrenten	950,93 €	937,73 €
Erhöhungsbetrag für jedes Kind	201,71 €	198,91 €

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

Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit sowie Berufssoldaten der Bundeswehr und 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 Religionsgesellschaften sowie Lehrer, 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 Beamte und sonstige Beschäftigte, die während ihres Erwerbslebens krankenversicherungsfrei waren, dies auch als Ruhegehaltsempfänger 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 Pensionäre selbst, nicht dagegen für Bezieher von Hinterbliebenenversorgungen. 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 ausgeführt, dass eine Versorgung auch bei Erreichen besonderer Altersgrenzen vorliegt. Nach allgemeinem Beamtenrecht ist die Altersgrenze, nach deren Erreichen der Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand tritt, das vollendete 65. Lebensjahr.¹⁴ Auf seinen Antrag kann der Beamte, wenn er schwerbehindert ist, schon mit Vollendung 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 Beamtenrecht für die Versetzung in den Ruhestand vorgeschrieben werden, besteht auch Rentenversicherungsfreiheit. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn Bundes- oder Landesgesetz eine Zuruhesetzung wegen Erreichens einer Altersgrenze nur auf Antrag vorsehen. Ebenso wie Altersrentner

(» **1.1.2**) können Bezieher einer Altersversorgung 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 Berufsständische Versorgungsbezieher

Der Bezug einer Altersversorgung aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung wird für die Beurteilung der Rentenversicherungsfreiheit den übrigen Altersversorgungen gleichgestellt. So bleiben Bezieher einer berufsständischen Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze bei Ausübung einer Beschäftigung rentenversicherungsfrei. Es besteht allerdings Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht, 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 Versorgungsbeziehern 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 der Rentner 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 Beitragsersetzung erhalten haben.¹⁷

Diese Regelung geht davon aus, dass die in Betracht kommenden Personen bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze eine andere Alterssicherung aufgebaut haben. Eine Vorversicherung im Sinn der ersten Alternative liegt im Übrigen nicht vor, soweit die die Versicherung begründenden Beiträge erstattet wurden. Eine Beitragsersetzung 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 Beitragsersetzung an Hinterbliebene spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle. Bei Personen, die nach Vollendung der Regelaltersgrenze eine Beitragsersetzung aus ihrer Versicherung erhalten haben, wirkt die Rentenversicherungsfreiheit rückwirkend von dem Tag der Antragstellung auf Beitragsersetzung an.

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
	ermäßig							
Berufsständische Versorgung nach Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente maßgebenden Lebensjahrs		3	 	3*	 	2		1
	ermäßig		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.

Zusammenfassung

- Hinzuerdienstgrenzen sind nur bei Renten wegen Erwerbsminderung zu beachten.
- Bis zum 31. Dezember 2024 sind die Hinzuerdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten in den alten und in den neuen Bundesländern noch unterschiedlich hoch.
- Beeinflusst der Hinzuerdienst auch die Art der Rente (volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente), können sich Auswirkungen auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung ergeben.
- Üben Pensionäre eine Beschäftigung aus, ist diese zwar kranken- und pflegeversicherungsfrei, kann aber durchaus renten- und/oder arbeitslosenversicherungspflichtig sein.
- Bezieher einer berufsständischen Versorgung sind grundsätzlich rentenversicherungsfrei, können aber kranken-, pflege- und arbeitslosenversicherungspflichtig sein.



2 Altersteilzeit

2.1 Personenkreis

Altersteilzeitarbeit im Sinne des AltersTZG können Arbeitnehmer 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 Mitarbeiter 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 muss der Arbeitnehmer arbeitslosenversicherungspflichtig sein.

Um den finanziellen Verlust des Arbeitnehmers 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 Arbeitnehmers. 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 Arbeitnehmer zunächst weiterhin im Umfang der bisherigen Arbeitszeit, er erhält aber nur die Hälfte seines 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 des Arbeit-

nehmers 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 520 Euro monatlich übersteigen. Dieser Grenzwert kann insbesondere bei der Vereinbarung von Altersteilzeit mit bereits teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern Bedeutung haben.

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

2.3 Mindest-/Höchstdauer der Altersteilzeit

Die Vereinbarung mit dem Arbeitgeber 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 Arbeitnehmer 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 den Arbeitnehmer einen Einkommensverlust. Um diesen während der Dauer der Altersteilzeit zu mindern, sieht das AltersTZG vor, dass der Arbeitgeber das Bruttoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers aufstockt.

Laufende oder einmalige Arbeitsentgeltbestandteile, die dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer – wie dem in Vollzeit tätigen Beschäftigten – 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/beitragssaetze

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 Lohnrechnungszeitraum für die Altersteilzeitarbeit regelmäßig zu zahlende beitragspflichtige Arbeitsentgelt, soweit es die monatliche Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung (2023: 7.300 Euro West / 7.100 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 Jahreswagenraute, Kraftfahrzeugüberlassung zum privaten Gebrauch des Arbeitnehmers

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 Arbeitnehmer 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 Entgelt-

bestandteil angefallen ist. Ist dies der Fall, zählt die im jeweiligen Abrechnungsmonat zu zahlende Zulage zum Regelarbeitsentgelt, anderenfalls nicht. Zeiten einer Abwesenheit des Arbeitnehmers (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 dem in Altersteilzeit beschäftigten Arbeitnehmer – wie dem in Vollzeit tätigen Mitarbeiter – 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 des Arbeitnehmers aus. Da der Beschäftigte während der Altersteilzeit durch die Reduzierung der Arbeitszeit ein geringeres Arbeitsentgelt erhält, 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 Arbeitnehmer, 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 die Arbeitnehmer 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.

Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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 Personen zu, die unmittelbar vor Beginn der Altersteilzeit privat krankenversichert waren oder sind. Unter bestimmten Voraussetzungen können sich Arbeitnehmer, 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 Arbeitnehmer 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 von Arbeitnehmern in Altersteilzeit keinerlei Besonderheiten. Für die Dauer der vereinbarten Altersteilzeit besteht grundsätzlich Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht.²⁹

2.8 Arbeitsunfähigkeit

Solange für einen Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer eine entsprechende Entgeltsatzleistung (zum Beispiel Krankengeld, Versorgungskrankengeld, Verletztengeld oder Übergangsgeld). Berechnungsbasis für die Entgeltsatzleistung ist das (verringerte) Arbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert, löst der Bezug von Krankentagegeld – im Gegensatz zum Krankengeld – keine Rentenversicherungspflicht aus. Privat krankenversicherte Arbeitnehmer 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 Krankentagegeldbezugs während einer Arbeitsunfähigkeit/Rehabilitation eine Antragspflichtversicherung besteht.

Altersteilzeit im Blockmodell

Leistet der Arbeitnehmer Altersteilzeitarbeit im Blockmodell, 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 Arbeitnehmer 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 vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber grundsätzlich je zur Hälfte 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 Arbeitnehmeranteil demnach jeweils ($14,6 \text{ Prozent} \div 2 =$) 7,3 Prozent.

Während der Freistellungsphase betragen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmeranteil jeweils ($14,0 \text{ Prozent} \div 2 =$) 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. Januar 2019 beträgt der Beitragssatz zur Pflegeversicherung 3,05 Prozent, der vom Arbeitgeber zu tragende Anteil daher 1,525 Prozent. In der Pflegeversicherung gibt es einen Beitragszuschlag für Kinderlose in Höhe von 0,35 Beitragssatzpunkten. Danach beträgt der Beitragsanteil zur Pflegeversicherung für alle Versicherten, die keine Kinder erziehen oder erzogen haben, 1,875 Prozent. Liegt der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers

in Sachsen, beträgt der Beitragsanteil zur Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer 2,025 Prozent beziehungsweise für Kinderlose 2,375 Prozent und für den Arbeitgeber 1,025 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 erhält der Arbeitnehmer 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 an den Arbeitnehmer 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 Arbeitszeit), 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 versicherungspflichtig Beschäftigten zu zahlen wäre, höchstens aber die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Beitrags.³⁵ Der zu zahlende Anteil aus dem Zusatzbeitragsatz ist ebenfalls zuschussfähig.

Der Zuschuss zur Krankenversicherung beträgt seit dem 1. Januar 2023 höchstens 364,09 Euro (14,6 Prozent ÷ 2 × 4.987,50 Euro) zuzüglich des hälftig zu zahlenden kassenindividuellen Zusatzbeitrags. Bei privat Krankenversicherten zuzüglich des hälftigen durchschnittlichen Zusatzbeitragsatzes (2023 ÷ 0,8 Prozent). Zur Pflegeversicherung beträgt der Höchstzuschuss 76,06 Euro (in Sachsen 51,12 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 Beitragsatz bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer während der Freistellungsphase.

Der Zuschuss zur Krankenversicherung beträgt damit während der Freistellungsphase höchstens (14,0 Prozent ÷ 2 × 4.987,50 Euro =) 349,13 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 unterliegen dem Progressionsvorbehalt. Das bedeutet: Sie erhöhen den Steuersatz für das übrige steuerpflichtige Einkommen.

Die steuerfreien Aufstockungsbeträge zum Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt. Deshalb müssen Arbeitnehmer 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 Aufstockungs-

beträge der Steuerpflicht unterliegen würden. Aufgrund des Progressionsvorbehalts können sich gegebenenfalls Steuernachzahlungen für den Arbeitnehmer 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 (2023: 7.300) 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.

Der Arbeitgeber 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 Aufstockungsbeitrags 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 Arbeitnehmer 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 des Arbeitnehmers 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 der Arbeitnehmer bei Eintritt eines Störfalls so gestellt wird, als hätte er 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 Ihren persönlichen AOK-Firmenkundenberater. Er ist Experte auf dem Gebiet der Sozialversicherung und berät 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 Versicherungszweigs (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 Versicherungszweigs 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 Versicherungszweig festgestellten Sozialver-

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

Rentenversicherung

Ein abweichendes Beitragsberechnungsverfahren gilt für eine im Blockmodell ausgeübte Altersteilzeitarbeit in der Rentenversicherung.⁴² In diesem Versicherungszweig ist für die Dauer der Altersteilzeit bis zum Eintritt des Störfalls 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 Ihren AOK-Firmenkundenberater.

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 dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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 den Arbeitnehmer 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 denselben Arbeitnehmer 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 › Sozialversicherung › Meldung zur Sozialversicherung

Bezug von Entgeltersatzleistungen

Besonderheiten im Meldeverfahren sind zu beachten, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltersatzleistung (zum Beispiel Krankengeld) erhalten hat. 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 beim 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 zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel anzugeben.

Die Meldung muss das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt enthalten.

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

2.11 Insolvenzsicherung

Um den Schutz der Wertguthaben der im Blockmodell beschäftigten Arbeitnehmer 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 Insolvenzsicherungsmodelle können zum Beispiel sein:

- Bankbürgschaften
- Absicherung im Weg dinglicher Sicherheiten (zum Beispiel Verpfändung von Wertpapieren) zugunsten der Arbeitnehmer
- 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.

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer 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.

Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente

Geburtsjahrgang	Anhebung in Monaten	Renteneintrittsalter
1953	7	65 Jahre und 7 Monate
1954	8	65 Jahre und 8 Monate
1955	9	65 Jahre und 9 Monate
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
1952	6	65 Jahre und 6 Monate
1953	7	65 Jahre und 7 Monate
1954	8	65 Jahre und 8 Monate
1955	9	65 Jahre und 9 Monate
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
1953	2	63 Jahre und 2 Monate
1954	4	63 Jahre und 4 Monate
1955	6	63 Jahre und 6 Monate
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
1953	7	63 Jahre und 7 Monate
1954	8	63 Jahre und 8 Monate
1955	9	63 Jahre und 9 Monate
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 1 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 die Online-Seminare der AOK?

Jetzt
informieren:

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

Termine 2023

März

Datenaustausch im
EEL-Verfahren

Von Vielfalt im
Unternehmen profitieren

April

Kurzfristige
Beschäftigungen

Mai

Positive Emotionen
am Arbeitsplatz

Ausgleichsverfahren
nach dem Entgeltfortzah-
lungsgesetz (U1 und U2)

Juni

Gehaltsextras –
Arbeitsentgelt und
Sachbezüge

September

Fachkräfte aus dem Ausland

Engagement:
Stärken Beschäftigter
fordern und fördern

November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im
Unternehmen stärken



Sie wollen regelmäßig über aktuelle
Themen der Sozialversicherung oder
der Betrieblichen Gesundheitsförde-
rung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren
kostenlosen Newsletter unter
aok.de/fk/newsletter



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

Dann fragen Sie unsere
Experten unter
aok.de/fk/expertenforum



Sie brauchen schnell und umfassend
Informationen zu Fragen der Sozial-
versicherung oder zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf
unserer Website
aok.de/arbeitgeber

AOK. Die Gesundheitskasse.