

# Altersteilzeit

Haben Sie als Arbeitgeber mit Ihrer oder Ihrem Beschäftigten eine Altersteilzeit vereinbart, hat diese eine Reihe von Auswirkungen auf die Sozialversicherung. Was Sie hierbei beachten müssen, haben wir in diesem Beratungsblatt zusammengestellt.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Altersteilzeitgesetz</b>	<b>1</b>
1.1 Voraussetzungen	1
<b>2. Arbeitszeit</b>	<b>2</b>
<b>3. Laufzeit der Altersteilzeit</b>	<b>2</b>
<b>4. Entgelt und Aufstockungsbetrag</b>	<b>3</b>
<b>5. Versicherungsrechtliche Auswirkungen</b>	<b>3</b>
5.1 Krankenversicherung	3
5.2 Pflegeversicherung	3
<b>6. Krankengeld</b>	<b>4</b>
<b>7. Beiträge</b>	<b>4</b>
<b>8. Insolvenzschutz</b>	<b>5</b>
<b>9. Kurzarbeit</b>	<b>5</b>
<b>10. Abgeltung des Zeitguthabens</b>	<b>6</b>
<b>11. Meldungen</b>	<b>6</b>

Sie möchten das Beratungsblatt (noch einmal) herunterladen? Sie finden es hier:  
[firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer  
**2033330**.

## 1. Altersteilzeitgesetz

Das Altersteilzeitgesetz soll älteren Mitarbeitenden einen langsamen Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglichen und gleichzeitig für mehr Wachstum und Beschäftigung sorgen.

### 1.1 Voraussetzungen

- Das 55. Lebensjahr ist vollendet.
- Die Arbeitszeit wurde aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit reduziert.
- Die Beschäftigung ist trotz der Verringerung der Arbeitszeit versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung.
- Die Vereinbarung endet zu einem Zeitpunkt, an dem eine Altersrente beansprucht werden kann.
- In den letzten 5 Jahren vor Beginn der Altersteilzeit bestand mindestens 3 Jahre (1.080 Kalendertage) eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung.

**Gut zu wissen:** Eine versicherungspflichtige Beschäftigung in einem EWR-Staat wird gleichgestellt. Dies gilt innerhalb der EU-Verordnungen **(EG) 883/2004 und 987/09** sowie den Verordnungen **(EWG) 1408/71 und 574/72**.

- Der Arbeitgeber zahlt den Beschäftigten einen Aufstockungsbetrag.
- Der Arbeitgeber entrichtet zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge.

## 2. Arbeitszeit

Eine Voraussetzung für die Altersteilzeit ist, dass die beschäftigte Person die bisherige wöchentliche Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert. Als wöchentliche Arbeitszeit gilt die Arbeitszeit, die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor dem Übergang in die Altersteilzeit vereinbart wurde – unabhängig von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit in einem Tarifvertrag.

Damit sollen Manipulationen möglichst ausgeschlossen werden. Mehrarbeit und Überstunden zählen Sie bei der Berechnung nicht mit.

---

### Beispiel 1: Arbeitszeitberechnung aus tatsächlicher Durchschnittszeit

wöchentliche Arbeitszeit laut Tarifvertrag	38 Stunden
tatsächliche Arbeitszeit in den letzten 2 Jahren	40 Stunden

Für die Altersteilzeit muss die Arbeitszeit auf 20 Stunden vermindert werden.

---

Vereinbaren Sie individuell mit Ihren Mitarbeitenden, wie Sie die Arbeitszeit verteilen.

Verschiedene Arbeitszeitmodelle sind möglich. Hier sind ein paar Beispiele:

- Die Person arbeitet täglich mit **verminderter Stundenzahl**.
- Sie arbeitet nur an **bestimmten Tagen**.

- Sie arbeitet nur an **bestimmten Tagen der Woche** oder im **Monatswechsel**.

Am weitesten verbreitet ist das **Blockmodell**, bei dem Beschäftigte in der ersten Hälfte der Altersteilzeit voll und in der 2. Hälfte gar nicht mehr arbeiten.

## 3. Laufzeit der Altersteilzeit

Entscheidend ist, dass Sie die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt in einem Zeitraum von **bis zu 3 Jahren** verringern. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie den Aufstockungsbetrag zahlen Sie dabei fortlaufend.

Dieser Zeitraum **verlängert** sich auf **bis zu 6 Jahre**, wenn eine Regelung

- in einem Tarifvertrag,
- aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung,
- aufgrund eines Tarifvertrags der Kirchen und der öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften

getroffen worden ist. In bestimmten Fällen kann auch bei nicht tarifvertraglich gebundenen Arbeitgebern oder Arbeitgebern ohne Betriebsrat eine vergleichbare Regelung getroffen werden.

Es ist sogar eine Laufzeit von **bis zu 12 Jahren** möglich, **wenn** die Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit über einen Zeitraum von 6 Jahren innerhalb dieser 12 Jahre realisiert wird.

Dadurch besteht die Möglichkeit, die Altersteilzeit auf die Zeit von der Vollendung des 55. bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres auszudehnen.

Als Arbeitgeber sind Sie nur für die Dauer von **6 Jahren** verpflichtet, das Arbeitsentgelt aufzustocken und zusätzliche Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten – auch wenn die Altersteilzeit für einen längeren Zeitraum vereinbart wird.

## 4. Entgelt und Aufstockungsbetrag

**Voraussetzung** für die Altersteilzeit ist, dass Sie das Arbeitsentgelt für die gesamte Dauer der Vereinbarung fortlaufend weiterzahlen.

Als Arbeitgeber zahlen Sie Ihren Mitarbeitenden einen Aufstockungsbetrag. So können sie die Einkommensverminderung teilweise ausgleichen.

Der Aufstockungsbetrag beträgt **20 Prozent** des **Regelarbeitsentgelts**.

Das Regelarbeitsentgelt ist zunächst das laufend zu zahlende sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt (höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung).

Neben dem laufenden Arbeitsentgelt müssen Sie eventuell auch weitere Entgeltbestandteile berücksichtigen, zum Beispiel:

- vermögenswirksame Leistungen
- Anwesenheitsprämien
- Leistungs- und Erschwerniszulagen
- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit (wenn dies ein steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist)
- einmalige und wiederkehrende Zuwendungen (Weihnachts- und zusätzliche Urlaubsgelder, zusätzliche Monatsgehälter usw.), sofern für diese eine arbeitsrechtlich zulässige Teilung durch 12 erfolgt (ansonsten bleiben Einmalzahlungen unberücksichtigt).

---

### Beispiel 2: Aufstockungsbetrag mit Zulagen berechnen

laufendes Entgelt (Altersteilzeit)	2.250 Euro
mtl. beitragspflichtige Zulagen	320 Euro
Urlaubsgeld (Einmalzahlung)	1.000 Euro

Mehrarbeitsvergütung (inkl. Zuschläge) 200 Euro  
Das Regelarbeitsentgelt beträgt 2.570 Euro (2.250 Euro Entgelt zzgl. 320 Euro Zulagen).

Die Mehrarbeitsvergütung und das Urlaubsgeld bleiben unberücksichtigt.

Aufstockungsbetrag (20 % von 2.570 Euro)	514 Euro
---	----------

---

Wenn Sie den Aufstockungsbetrag berechnen, berücksichtigen Sie auch Entgelte, die Sie während der Altersteilzeit unvermindert weiterzahlen (z. B. Sachbezüge).

## 5. Versicherungsrechtliche Auswirkungen

Für Mitarbeitende in Altersteilzeit gelten uneingeschränkt die üblichen Regelungen der einzelnen Versicherungszweige. In Fällen, in denen Arbeitszeit ungleichmäßig über einen längeren Zeitraum verteilt wird, gilt die Arbeitsleistung als kontinuierlich erbracht. Die sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung bleibt auch in Zeiten ohne Arbeitsleistung bestehen.

### 5.1 Krankenversicherung

Mitarbeitende, deren Entgelt aufgrund der Altersteilzeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) in der Krankenversicherung nicht mehr übersteigt, werden von Beginn der Altersteilzeitarbeit an krankenversicherungspflichtig.

Eine **Befreiung** auf Antrag ist möglich. Wer die letzten 5 Jahre privat krankenversichert war, wird in der Regel nicht krankenversicherungspflichtig.

Das gilt auch für Mitarbeitende, die sich bereits vor der Altersteilzeit von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen.

### 5.2 Pflegeversicherung

In der Pflegeversicherung bestehen Besonderheiten für Personen, die sich auf Antrag von der Versicherungspflicht haben befreien lassen, weil sie einer privaten Pflegeversicherung angehören.

Wenn sich ihre Einnahmen mindern, können sie kranken- und damit auch pflegeversicherungspflichtig werden.

**Ausnahmen** bilden die Personen, die einen **privaten Pflegeversicherungsvertrag vor dem 23. Juni 1993** abgeschlossen haben.

Wie in der Krankenversicherung besteht auch in der privaten Pflegeversicherung ein außerordentliches Kündigungsrecht.

Wer sich von der Krankenversicherungspflicht befreien lässt, bleibt auch von der gesetzlichen Pflegeversicherung befreit.

## 6. Krankengeld

Bei Arbeitsunfähigkeit besteht ein Anspruch auf Krankengeld. Dieses wird aus dem erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet.

Haben Sie vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit den Aufstockungsbetrag gezahlt? Dann erhalten Ihre Mitarbeitenden den Betrag direkt von der Arbeitsagentur (vorausgesetzt, die Personen haben dies beantragt).

Das gilt auch beim Bezug von Verletztengeld, Übergangsgeld oder Krankentagegeld aus einer privaten Krankenversicherung. Während der Freistellungsphase (beim Blockmodell) besteht **kein** Krankengeldanspruch.

## 7. Beiträge

Für die Berechnung der Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung legen Sie das Regelarbeitsentgelt für die Altersteilzeit zugrunde.

Der Aufstockungsbetrag ist steuerfrei und gehört somit nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt – auch wenn Sie einen **höheren Betrag als 20 Prozent des Regelarbeitsentgelts** zahlen.

**Voraussetzung** für die Abgabefreiheit ist nicht, dass die Altersteilzeit von der Arbeitsagentur gefördert wird. Allerdings gilt die

Steuer- und Beitragsfreiheit nur, wenn der Aufstockungsbetrag und das während der Altersteilzeit bezogene Netto-Entgelt zusammen **nicht mehr als 100 Prozent des Vollzeitnetto-Entgelts** betragen.

Der Aufstockungsbetrag wirkt sich allerdings innerhalb des sogenannten Progressionsvorbehalts **steuererhöhend** aus.

In der Rentenversicherung muss zusätzlich ein Betrag auf Basis von **80 Prozent des Regelarbeitsentgelts** zugrunde gelegt werden (begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur BBG).

Die hierauf entfallenden Beiträge müssen Sie als Arbeitgeber allein tragen und diese Beiträge sind steuerfrei.

Wird die Arbeitszeit nicht kontinuierlich erbracht, fallen die Beiträge trotzdem entsprechend dem Auszahlungsmonat des Arbeitsentgelts an (über den gesamten Zeitraum verteilt).

Während der Freistellungsphase der Altersteilzeit gilt der ermäßigte Beitragssatz von **14 Prozent zur Krankenversicherung**, da die Versicherten in der Regel nach Ablauf der Freistellung aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Scheiden sie nicht aus dem Erwerbsleben aus, gilt der allgemeine Beitragssatz von **14,6 Prozent**.

Hinzu kommt der jeweilige Zusatzbeitragsatz, der paritätisch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden geteilt wird:

- Der **TK-Zusatzbeitragssatz** beträgt **2,69 Prozent**.
- Für **bestimmte Beschäftigte** gilt der **durchschnittliche Zusatzbeitragssatz** von **2,9 Prozent**.

Eine Aufstellung der Personenkreise finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2031552**.

---

**Beispiel 3: Niedriger Unterschiedsbetrag bestimmt RV-Beiträge (2.000 Euro)**

Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit 2.000 Euro  
bisheriges Entgelt 4.000 Euro

**Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung**

Beiträge berechnet aus 2.000 Euro

**Rentenversicherung**

BBG (2026) 8.450 Euro  
davon 90 % 7.605 Euro  
80 % des Regelarbeitsentgelts 1.600 Euro  
Unterschiedsbetrag zwischen 90 % von 8.450 Euro und 2.000 Euro 5.605 Euro

Grundlage für die Beitragsberechnung 2.000 Euro  
zuzüglich 1.600 Euro

Der Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt übersteigt 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts.

**Das bedeutet:** Der niedrigere Betrag wird zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge herangezogen.

---

---

**Beispiel 4: Niedriger Unterschiedsbetrag bestimmt RV-Beiträge (3,250 Euro)**

Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit 3.250 Euro  
bisheriges Entgelt 6.500 Euro

**Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung**

Beiträge werden berechnet aus 3.250 Euro

**Rentenversicherung**

BBG (2026) 8.450 Euro  
davon 90 % 7.605 Euro

80 % des Regelarbeitsentgelts 2.600 Euro  
Unterschiedsbetrag zwischen 90 % von 8.450 Euro und 3.250 Euro 4.355 Euro

Grundlage für die Beitragsberechnung 3.250 Euro  
zuzüglich 2.600 Euro

Der Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt übersteigt 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts.

**Das bedeutet:** Der niedrigere Betrag wird zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge herangezogen.

---

## 8. Insolvenzschutz

Haben Sie mit Ihren Mitarbeitenden eine Vereinbarung zum Aufbau eines Wertguthabens geschlossen? Dann sind Sie verpflichtet, dieses Guthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gegen das Risiko einer Zahlungsunfähigkeit abzusichern.

Sie sind zudem verpflichtet, Ihren Mitarbeitenden die von Ihnen getroffenen Maßnahmen nachzuweisen – mit Beginn der Altersteilzeit und danach halbjährlich.

Sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet oder weisen Sie auf Anforderung der Mitarbeitenden die Insolvenzsicherung nicht nach? Dann können eine Sicherung in Höhe des bestehenden Wertguthabens verlangen.

## 9. Kurzarbeit

Eine Besonderheit besteht noch für den Fall, dass während der Altersteilzeitbeschäftigung Kurzarbeitergeld gezahlt wird.

Für die Berechnung des fiktiven Arbeitsentgelts legen Sie das Altersteilzeitentgelt zugrunde.

Mehr Infos zu den Besonderheiten bei Kurzarbeit finden Sie in unserem Beratungsblatt **Kurzarbeitergeld**: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2032958.

## 10. Abgeltung des Zeitguthabens

Endet bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit während der Altersteilzeit das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig (z. B. durch Kündigung oder Tod), rechnen Sie ein gegebenenfalls aufgelaufenes Arbeitsentgelt nach einem besonderen Beitragsverfahren ab.

Das Abrechnungsverfahren entspricht dem bei flexiblen Arbeitszeiten ("Störfall").

Mehr Infos dazu finden Sie in unserem Beratungsblatt **Flexible Arbeitszeiten**: [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033358.

## 11. Meldungen

Um einen eventuellen Anspruch auf vorzeitiges Altersruhegeld feststellen zu können, müssen die Rentenversicherungsträger über die Altersteilzeit und deren Dauer informiert werden.

Das bisherige **Beschäftigungsverhältnis** melden Sie mit dem **Abgabegrund 33** ab.

Außerdem müssen Sie den **Beginn der Altersteilzeit** mit dem **Abgabegrund 13** und das **Ende** mit dem **Abgabegrund 30** melden.

Zur Kennzeichnung tragen Sie den **Personengruppenschlüssel 103** ein.

Als beitragspflichtiges Brutto-Arbeitsentgelt geben Sie neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt auch den Unterschiedsbetrag an, für den Sie die Beiträge allein gezahlt haben.

Sowohl die An- als auch die Abmeldung erstellen Sie mit der folgenden Gehaltsabrechnung, spätestens jedoch **6 Wochen** nach dem Beginn bzw. Ende der Altersteilzeit.

---

### Beispiel 5: Beitragspflicht aus Unterschiedsbetrag

bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	9.000 Euro
bisheriges Weihnachtsgeld	9.000 Euro
Altersteilzeit ab	01.01.2020
Altersteilzeitentgelt monatlich	4.500 Euro
Altersteilzeit Weihnachtsgeld (November 2026)	4.500 Euro
BBG-RV 2026 jährlich	101.400 Euro
BBG-RV 2026 monatlich	8.450 Euro
Unterschiedsbetrag: Begrenzung auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (2026)	
90 % von 8.450 Euro - 3.700 Euro (tats. Entgelt)	3.105 Euro

---



## Anteil der jährlichen BBG-RV

So wird die anteilige Jahres-BBG-RV zur Ermittlung des Unterschiedsbetrags aus dem Weihnachtsgeld für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. November 2026 berechnet:

$$\frac{101.400 \text{ Euro} \times 330 \text{ Kalendertage}}{360} = 92.950 \text{ Euro}$$

$$\text{davon } 90 \% = 83.655 \text{ Euro}$$

## Bisheriges Entgelt

Bisher beitragspflichtiges Entgelt für die Zeit von Januar bis Oktober 2026:

$$\begin{aligned} &4.500 \text{ Euro Altersteilzeitentgelt} \times 10 \text{ Monate} = 45.000 \text{ Euro} \\ &+ 3.105 \text{ Euro Unterschiedsbetrag} \times 10 \text{ Monate} = \underline{31.050 \text{ Euro}} \\ &\text{zusammen} = 76.050 \text{ Euro} \end{aligned}$$

## Berechnung für November 2026

$$\begin{aligned} &\text{Altersteilzeitentgelt} = 4.500 \text{ Euro} \\ &\text{Altersteilzeit Weihnachtsgeld} = \underline{4.500 \text{ Euro}} \\ &\text{zusammen} = 9.000 \text{ Euro} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &\text{Insgesamt beitragspflichtiges Entgelt} \\ & (76.050 \text{ Euro} + 9.000 \text{ Euro}) = 85.050 \text{ Euro} \\ &\text{Differenz} = 1.395 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Da das Entgelt im November 2026 bereits mehr als 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung erreicht, fällt für diesen Monat **kein** zusätzlicher Beitrag aus einem Unterschiedsbetrag an.

---

## Beitragspflicht aus tatsächlichem Entgelt

Für die Feststellung der Beitragspflicht aus dem tatsächlichen Entgelt im November 2026 gilt die übliche Berechnungsweise bei Einmalzahlungen:

So wird die anteilige Jahres-BBG-RV für die Zeit vom 1. Januar bis zum 30. November 2026 berechnet:

$$\frac{101.400 \text{ Euro} \times 330 \text{ Kalendertage}}{360} = 92.950 \text{ Euro}$$

$$\begin{aligned} &\text{Bisheriges Entgelt (siehe Beispiel vorher)} = 76.050 \text{ Euro} \\ &\text{Differenz} = 16.900 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Das im November tatsächlich erzielte Entgelt von 9.000 Euro (4.500 Euro laufendes Entgelt + 4.500 Euro Weihnachtsgeld) ist also **in voller Höhe** beitragspflichtig.