

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Versicherungsrecht kompakt

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Ordentlich Studierende & Werkstudentenprivileg

Wie wird die Exmatrikulation nachgewiesen? Und gilt die sogenannte 4,0-Bescheinigung bereits als schriftliche Unterrichtung des Studierenden über das Gesamtergebnis der Prüfungsleistung?

Zu den ordentlichen Studierenden gehören diejenigen, die an einer Hochschule oder einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben (immatrikuliert) sind. Die Hochschulausbildung endet mit dem Tag der Exmatrikulation, wenn das Studium abgebrochen, unterbrochen oder in sonstigen Fällen durch Exmatrikulation ohne Prüfung beendet wird. Hat der Studierende die von der Hochschule für den jeweiligen Studiengang nach den maßgebenden Prüfungsbestimmungen vorgesehene letzte Prüfungsleistung (z. B. Ablegen der Diplomprüfung, des Staatsexamens, der Magisterprüfung oder Abgabe der Bachelor- oder Masterarbeit) erbracht, so wird die Hochschulausbildung im Sinne der Anwendung des Werkstudentenprivilegs nicht mit dieser letzten Prüfungsleistung, sondern mit Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, als beendet angesehen.

Mit einer 4.0-Bescheinigung bestätigt der Prüfer, dass die erbrachte Leistung auf jeden Fall bestanden ist. Dies ist noch nicht die endgültige Note. Die Bescheinigung ist dafür da, schon vor dem Ende des Korrekturprozesses (Korrektur + Einsicht + Eintragen ins Studiportal) einen Nachweis über die Leistung zu geben, beispielsweise für eine Bewerbung zum Master.

Mit der offiziellen schriftlichen Unterrichtung für die Beendigung des Werkstudentenprivilegs ist der Zugang des per Briefpost vom Prüfungsamt übermittelten vorläufigen Zeugnisses gemeint; der späteren Überreichung des endgültigen Zeugnisses (im Rahmen einer Abschlussfeier) kommt in diesem Zusammenhang keine Bedeutung zu. Die vorherige Zusendung der 4.0-Bescheinigung führt daher nicht bereits zum Ende des Werkstudentenprivilegs.

Kann sich ein im Ausland eingeschriebener Student, der in Deutschland arbeitet, hier freiwillig gesetzlich über die studentische Krankenversicherung (KVdS) versichern?

Ein im Ausland immatrikulierter Student kann sich in Deutschland grundsätzlich nicht über die günstige studentische Krankenversicherung (KVdS) versichern. Die KVdS ist gesetzlich an eine Immatrikulation an einer staatlich anerkannten deutschen Hochschule gebunden.

Was passiert, wenn ein Studierender seine Note verbessern möchte – verlängert sich dadurch der Werkstudentenstatus?

Wird eine das Studium abschließende (bestandene) Prüfung zur Notenverbesserung wiederholt, ist für die Zeit bis zum Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Ergebnis der wiederholten Prüfung offiziell schriftlich unterrichtet worden ist, weiterhin vom Status eines ordentlichen Studierenden auszugehen. Allerdings scheidet das Werkstudentenprivileg aus, wenn zu erkennen ist, dass er von der Möglichkeit der Wiederholungsprüfung tatsächlich keinen Gebrauch machen will (Urteile des BSG vom 11.11.2003 - B 12 KR 5/03 R und - B 12 KR 26/03 R). Letztendlich entscheidet hierüber die Krankenkasse des Studenten

Kann das Werkstudentenprivileg bei Teilzeitstudierenden (Studienumfang ca. 20 Wochenstunden) angewendet werden?

Ein Teilzeitstudium nimmt den Studierenden im Vergleich zum Vollzeitstudium nur während eines Teils der zur Verfügung stehenden Zeit in Anspruch. Es ermöglicht beispielsweise die Kombination von Studium und Arbeit oder Studium und Familie. Für Teilzeitstudierende ist die Regelung zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs anzuwenden, wenn das Studium mehr als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums ausmacht. Beschäftigungen von Teilzeitstudenten, die für das Studium die Hälfte oder weniger als die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums aufwenden, fallen dagegen nicht unter die Werkstudentenregelung. Ein Teilzeitstudium wird in der Regel von der Krankenkasse des Studierenden dann als "überwiegendes Studium" anerkannt, wenn der Workload (z.B. gemessen in Credit Points oder Semesterwochenstunden) mehr als 50 % eines regulären Vollzeitstudiums beträgt.

Wird das Teilzeitstudium als berufs begleitendes oder berufsintegrierendes Studium durchgeführt, das mit der Beschäftigung in einem prägenden oder engen inneren Zusammenhang steht, kommt Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs für die Dauer des berufsintegrierten oder berufsbegleitenden Studiums von vornherein nicht in Betracht.

Wie sind ausländische Studierende, die an einer vergleichbaren ausländischen Hochschule eingeschrieben sind und in Deutschland arbeiten, sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen – und gilt dies unabhängig davon, ob die Hochschule in der EU oder außerhalb liegt?

Ausländische Studierende, die an einer vergleichbaren ausländischen Hochschule immatrikuliert sind und in Deutschland arbeiten, werden sozialversicherungsrechtlich, wie in Deutschland Studierende behandelt. Das Werkstudentenprivileg gilt somit auch für die Studierenden. Dies gilt unabhängig davon, ob die Hochschule innerhalb der EU oder in einem Land darüber hinaus liegt.

20-Stunden-Grenze

Müssen Überstunden und Mehrstunden bei der Prüfung der 20-Stunden-Grenze berücksichtigt werden?

Ja, es zählen alle Arbeitsstunden in der Beschäftigung, also auch Überstunden oder Bereitschaftsdienste.

Müssen Arbeitsstunden aus mehreren Beschäftigungen für die 20-Stunden-Grenze zusammengerechnet werden (z. B. 15 Stunden bei Arbeitgeber A und 10 Stunden bei Arbeitgeber B)?

Ja, damit das Werkstudentenprivileg greift, darf die wöchentliche Arbeitszeit insgesamt in allen bestehenden Beschäftigungsverhältnissen nicht über 20 Stunden liegen.

Bezieht sich die zulässige Überschreitung der 20-Stunden-Grenze von zwei Wochen auf das Kalenderjahr oder auf die gesamte Dauer der Anstellung?

Von einer Zugehörigkeit zum Kreis der Beschäftigten ist in diesen Fällen auszugehen, wenn ein Student im Laufe eines Jahres mehr als 26 Wochen (182 Kalendertage) in einem Umfang von mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt ist. Der Jahreszeitraum zur Statusbestimmung von Studenten ist in der Weise zu ermitteln, dass vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückgerechnet wird. Anzurechnen sind alle Beschäftigungen in diesem Zeitraum, in denen – unabhängig von der versicherungsrechtlichen Beurteilung – die wöchentliche Arbeitszeit mehr als 20 Stunden beträgt. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigungen bei demselben Arbeitgeber oder bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeübt werden.

Werden ehrenamtliche Tätigkeiten an der Universität (z. B. Fachschaft) in die 20-Stunden-Grenze einbezogen?

Ein Ehrenamt mit einer maximalen Vergütung in Höhe der sogenannten Ehrenamtspauschale (80 Euro monatlich bzw. 960 Euro im Jahr) ist keine Beschäftigung im Sinne der Sozialversicherung. Daher wird eine solche ehrenamtliche Tätigkeit (wie z. B. in der Fachschaft, in studentischen Initiativen oder im AstA) nicht auf die sozialversicherungsrechtliche 20-Stunden-Grenze für Werkstudenten angerechnet.

Können Werkstudenten die 26-Wochen-Regelung nutzen, wenn keine Vorlesungen mehr stattfinden, aber noch Prüfungen, Projekte oder eine Thesis abgeschlossen werden müssen?

Die 26-Wochen-Regelung greift in erster Linie während der offiziellen vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien). In diesen Zeiträumen dürfen Studierende mehr als 20 Stunden arbeiten. Sobald keine Vorlesungen mehr stattfinden, aber noch Prüfungen oder die Thesis anstehen, gilt diese Zeit nicht als in der vorlesungsfreien Zeit. Als vorlesungsfreie Zeit gelten grundsätzlich nur die offiziellen Semesterferien zwischen den Vorlesungszeiten. Wenn der Studierende die Arbeitszeit in dieser Prüfungsphase auf über 20 Wochenstunden erhöhen möchte, muss die Tätigkeit formal innerhalb der Semesterferien liegen.

Beziehen sich die 20 Stunden auf Zeitstunden (60 Minuten), oder können bei Lehramtsstudierenden auch Unterrichtszeitstunden (45 Minuten) zugrunde gelegt werden?

Maßgebend ist die wöchentliche Arbeitszeit in Zeitstunden (60 Minuten). Es zählt die Zeit zwischen der Arbeitsaufnahme und dem Arbeitsende, unabhängig davon wieviel Schulstunden (45 Minuten) in diesem Zeitraum liegen.

Minijob & Werkstudentenstatus

Wie erfolgt die Beurteilung der vorrangigen Studenteneigenschaft, wenn gleichzeitig ein Minijob und eine Werkstudententätigkeit vorliegen – und müssen die Entgelte beider Beschäftigungen zusammengerechnet werden?

Die Beurteilung, ob ein ordentliches Studium vorliegt, bei gleichzeitigem Minijob und Werkstudentenjob erfolgt ebenso über die 20-Stunden-Regel. Entscheidend für die Einstufung als Werkstudent ist, dass Sie in allen Beschäftigungen zusammengerechnet nicht mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten. Die Entgelte beider Beschäftigungen werden für die Beitragsbemessung nicht zusammengerechnet.

Wie ist ein Student zu beurteilen, der monatlich unterschiedliche Beträge erhält – mal über der Minijobgrenze (z. B. 700 Euro), mal darunter (z. B. 450 Euro)?

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der Jahresentgeltgrenze unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze erzielt werden, ist unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze nicht überschritten wird.

Muss ein Werkstudent rückwirkend als Minijobber angemeldet werden, wenn sich am Jahresende herausstellt, dass die Minijobgrenze von 7.236 Euro nicht überschritten wurde?

Die Feststellung der gewissenhaften Schätzung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (Urteile des BSG vom 27. September 1961 - 3 RK 12/57 und vom 23. November 1966 - 3 RK 56/64).

Ist eine Voraussetzung für das Werkstudentenprivileg ein unbefristetes Arbeitsverhältnis?

Nein, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist keine Voraussetzung für das Werkstudentenprivileg. Der Werkstudentenstatus liegt sowohl mit einem befristeten als auch mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag vor.

Praktikanten

Wie ist ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum während eines Urlaubssemesters sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen – und gilt dasselbe für ein freiwilliges Zwischenpraktikum im Urlaubssemester?

Studenten, die bei fortbestehender Immatrikulation für ein oder mehrere Semester vom Studium beurlaubt sind, nehmen in dieser Zeit nicht am Studienbetrieb teil. Wird während der Dauer der Beurlaubung eine Beschäftigung ausgeübt, ist davon auszugehen, dass das Erscheinungsbild als Student grundsätzlich nicht gegeben ist. Daher besteht regelmäßig keine Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs (Urteil des BSG vom 29.09.1992 - 12 RK 24/92)

Im Unterschied zur Ausübung einer Beschäftigung während eines Urlaubssemesters wird bei Ableistung eines in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums während des Urlaubssemesters davon ausgegangen, dass der Student überwiegend für das Studium tätig ist, somit seinem Erscheinungsbild nach – trotz Beurlaubung – als ordentlich Studierender anzusehen ist, sodass Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs gegeben ist. Ein nicht vorgeschriebenes (freiwilliges) Praktikum während des Urlaubssemesters führt hingegen nicht zur Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs.

Wie berechnen sich die Rentenversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, wenn kein Entgelt an den Praktikanten gezahlt wird?

Wenn ein Praktikant für ein vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum kein Entgelt erhält, sind die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung anhand eines fiktiven Arbeitsentgelts zu berechnen. Die Beitragslast für diese fiktiven Beträge trägt dabei allein der Arbeitgeber.

Das fiktive monatliche Arbeitsentgelt entspricht 1% der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Für das Jahr 2026 ist die monatliche Bezugsgröße auf 3.955 Euro festgelegt; der fiktive Monatslohn

beträgt somit 39,55 Euro. Hieraus ergibt sich ein Monatsbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 7,36 Euro und zur Arbeitslosenversicherung von 1,03 Euro.

Muss für ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum ohne Entgelt eine Meldung zur Unfallversicherung erfolgen?

Für ein vorgeschriebenes Zwischenpraktikum ohne Entgelt besteht zwar ein Unfallversicherungsschutz des Praktikanten, eine Meldung an die Einzugsstelle (Krankenkasse) entfällt jedoch. Der Versicherungsschutz über die zuständige Berufsgenossenschaft greift kraft Gesetzes, ohne dass es hierfür einer namentlichen Meldung bedarf.

Wie ist ein freiwilliges Praktikum, das nach den ersten drei Monaten fortgeführt wird, sozialversicherungs- und mindestlohnrechtlich zu beurteilen – gilt die Mindestlohnpflicht rückwirkend für die ersten drei Monate, wenn das Praktikum verlängert oder im Anschluss ein Arbeitsverhältnis begründet wird?

Wird ein freiwilliges Praktikum über drei Monate hinaus fortgeführt, entsteht der Mindestlohnananspruch ab dem ersten Tag der Überschreitung. Bei einer Verlängerung ist nach herrschender Meinung der gesetzliche Mindestlohn nur für die Zeit nach Ablauf der Drei-Monats-Frist zu zahlen, nicht jedoch rückwirkend. Nach dem Mindestlohngesetz (§ 22 Abs. 1 MiLoG) sind freiwillige Praktika zur Orientierung oder ausbildungsbegleitend bis zu einer Dauer von drei Monaten vom gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen. Wird ein zunächst auf drei Monate angelegtes Praktikum verlängert, fällt die Ausnahme rückwirkend weg. Der Praktikant hat ab dem ersten Tag der Verlängerung Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Ob der Mindestlohn sogar rückwirkend für die ersten drei Monate gezahlt werden muss, ist in der Rechtsprechung umstritten. Vorsichtige Arbeitgeber zahlen zur Vermeidung von Rechtsrisiken den Mindestlohn ab dem ersten Praktikumstag, wenn bereits zu Beginn eine längere Dauer absehbar ist.

Benötigt der Arbeitgeber einen schriftlichen Nachweis für ein vorgeschriebenes Praktikum, oder reicht die mündliche Aussage des Praktikanten?

Der Arbeitgeber benötigt einen schriftlichen Nachweis; eine mündliche Aussage reicht nicht aus. Der Nachweis ist für das Unternehmen wichtig und zu den Entgeltunterlagen zu nehmen, um den rechtlichen Status (z. B. Befreiung vom Mindestlohn nach § 22 Abs. 1 MiLoG) und die Sozialversicherungsfreiheit als Werkstudent belegen zu können.

Wie ist ein Praktikum eines österreichischen Studenten (Universität Wien) in Deutschland sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen, wenn eine Aufwandsentschädigung von 350 Euro gezahlt wird?

Die Beurteilung eines Praktikums eines EU-Bürgers (Universität Wien) in Deutschland ist sozialversicherungsrechtlich ebenso zu beurteilen wie die eines Studenten einer deutschen Hochschule. Es gelten somit die Unterscheidungen zwischen einem freiwilligen und einem vorgeschriebenen Praktikum, sowie nach dem Zeitpunkt der Ausübung als Vor-, Nach- oder Zwischenpraktikum.

Wie ist der DEÜV-Meldeschlüssel (Beitragsgruppenschlüssel) bei einem unentgeltlichen Praktikum zu wählen – auch vor dem Hintergrund der Sofortmeldepflicht ab 2026?

Für ein unentgeltliches Praktikum ist je nach Art des Praktikums meist der Personen-gruppenschlüssel (PGR) 105 (vorgeschriebenes Praktikum) oder 190 (Zwischenpraktikum) zu wählen. Der Beitragsgruppenschlüssel lautet dann durchgehend 0000.

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)

Wenn ein Arbeitnehmer unterjährig eingestellt wird – wie wird die JAEG-Prüfung vorgenommen, und wird dabei ein Jahresverdienst auf Basis von 12 Monaten hochgerechnet?

Die Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung besteht von Beginn der Beschäftigung an, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aus der zu beurteilenden Beschäftigung bei vorausschauender Betrachtung (Prognose) die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Bei einer Einstellung im laufenden Kalenderjahr wird das fiktive Jahresgehalt stets auf Basis von 12 vollen Monaten hochgerechnet. Maßgeblich ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt multipliziert mit 12, zuzüglich vertraglich garantierter Sonderzahlungen. Dieses hochgerechnete Ergebnis wird dann der für das aktuelle Kalenderjahr geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) gegenübergestellt.

Wie ist die JAEG zu beurteilen, wenn ein Arbeitnehmer für einen begrenzten Zeitraum (3–4 Monate) seine Arbeitszeit reduziert und dadurch vorübergehend unter die Grenze fällt?

Sinkt das Entgelt durch eine vorübergehende Arbeitszeitverkürzung unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze, tritt grundsätzlich sofort Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn die Entgeltminderung „von nur kurzer Dauer“ ist, was in der Regel bei maximal 3 Monaten der Fall ist. Ob die vorübergehende Arbeitszeitverkürzung „von nur kurzer Dauer“ ist, entscheidet letztendlich die Einzugsstelle der Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

Zählen Tantiemen und ein Firmenwagen zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt bei der JAEG-Prüfung?

Tantiemen und ein Firmenwagen werden bei der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze angerechnet, sofern sie arbeitsvertraglich fest zugesagt und prognostizierbar sind. Bei der Tantieme kommt es entscheidend darauf an, dass sie vertraglich garantiert ist und mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit ausbezahlt wird. Tantiemen, die von ihrer Höhe nicht bestimmt sind, also wohlmöglich auch gar nicht zur Auszahlung gelangen, brauchen nicht berücksichtigt werden.

Was gilt, wenn ein freiwillig gesetzlich versicherter Arbeitnehmer durch eine unterjährige Gehaltserhöhung zunächst unter, dann wieder über der JAEG liegt – bleibt er freiwillig versichert oder wird er zwischenzeitlich versicherungspflichtig?

Mit dem Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze tritt sofort Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung ein. Dies gilt für freiwillig gesetzlich und privat krankenversicherte Arbeitnehmer gleichermaßen.

Mehrfachbeschäftigung

Ist eine versicherungspflichtige Beschäftigung beim Hauptarbeitgeber und gleichzeitig eine kurzfristige Beschäftigung bei einem weiteren Arbeitgeber möglich?

Ja, eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und eine kurzfristige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber schließen sich nicht aus. Die kurzfristige Beschäftigung bleibt dabei in der Regel sozialversicherungsfrei, sofern bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Wie erfahre ich als Arbeitgeber von der Höhe der SV-Beiträge bei einer Mehrfachbeschäftigung, wenn mir das Entgelt des anderen Arbeitgebers nicht bekannt ist?

Als Arbeitgeber müssen Sie das Entgelt des/der anderen Arbeitgeber bei der Krankenkasse anfordern. Die Krankenkasse prüft anhand sogenannter GKV-Monatsmeldungen, ob die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wird, und teilt Ihnen anschließend das anteilige, zu verbeitragende Entgelt mit. Der Arbeitgeber meldet die eigenen Entgelte ebenso nicht direkt dem anderen Arbeitgeber, sondern wickelt dies über die zuständige Krankenkasse ab. Sobald die Krankenkasse von der Mehrfachbeschäftigung erfährt, fordert sie im Rahmen des elektronischen Meldedialogs alle Arbeitgeber auf, sogenannte GKV-Monatsmeldungen (Meldegrund 58) abzugeben.

Muss der Arbeitgeber des Minijobs eine Mehrfachbeschäftigung melden, wenn der Arbeitnehmer zusätzlich eine Hauptbeschäftigung hat?

Nein, der Arbeitgeber des Minijobs muss die Mehrfachbeschäftigung nicht separat melden. Wenn es sich um den einzigen Minijob neben der Hauptbeschäftigung handelt, meldet der Arbeitgeber diesen ganz regulär bei der Minijob-Zentrale an. Nur wenn ein Arbeitnehmer mehr als einen Minijob neben dem Hauptjob ausübt, wird der zeitlich zweite (und jeder weitere) Minijob mit der Hauptbeschäftigung zusammengerechnet. In diesem Fall verliert er den Status als "Minijob" und der Arbeitgeber muss diesen bei der gesetzlichen Krankenkasse des Arbeitnehmers als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung anmelden.

Rentner & Aktivrente

Gilt die Aktivrente auch für Personen, die aufgrund einer Schwerbehinderung vorzeitig in Rente gegangen sind, oder nur für Beschäftigte, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben?

Die Aktivrente (Steuerfreibetrag für Arbeitsentgelt) gilt nur für Personen, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben. Wer aufgrund einer Schwerbehinderung vorzeitig in Rente

gegangen ist (z. B. mit 62 oder 65 Jahren), kann von der Aktivrente nicht sofort profitieren. Der Steuerbonus wird erst ab dem Monat gewährt, der auf das Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze folgt.

Welche Beitragsgruppenschlüssel gelten bei der Weiterbeschäftigung von Altersrentnern (vor und nach Erreichen der Regelaltersgrenze)?

Bei der Weiterbeschäftigung von Altersrentnern hängen die Beitragsgruppenschlüssel (BGRS) und der Personengruppenschlüssel (PGR) maßgeblich davon ab, ob die individuelle Regelaltersgrenze bereits erreicht wurde und ob eine Vollrente oder Teilrente bezogen wird. Solange das reguläre Rentenalter noch nicht erreicht ist, besteht in der Regel in allen Zweigen der Sozialversicherung Beitragspflicht.

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Vollrente wegen Alters:

- BGRS: 3111 (KV: 3, RV: 1, AV: 1, PV: 1)
- PGR: 120 (Versicherungspflichtige Altersvollrentner)
- *Besonderheit:* In der Krankenversicherung gilt der ermäßigte Beitragssatz (Ziffer 3), da kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Teilrente wegen Alters:

- BGRS: 1111
- PGR: 101 (Normaler Arbeitnehmer)
- Hier besteht weiterhin voller Versicherungsschutz inklusive Krankengeldanspruch.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Vollrente wegen Alters:

- BGRS: 3321 (KV: 3, RV: 3, AV: 2, PV: 1)
- PGR: 119 (Versicherungsfreie Altersvollrentner)
- Bedeutung der Ziffern: RV-Ziffer 3 und AV-Ziffer 2 signalisieren, dass nur der Arbeitgeberanteil zu zahlen ist.

Vollrente mit Verzicht auf

Rentenversicherungsfreiheit:

- Arbeitnehmer können freiwillig weiter RV-Beiträge zahlen, um ihre spätere Rente zu erhöhen.
- BGRS: 3121 (RV wird wieder zur 1)
 - PGR: 120
- Teilrente:
 - BGRS: 1121
 - PGR: 101
 - In der Rentenversicherung bleibt die Versicherungspflicht bei einer Teilrente auch nach der Regelaltersgrenze bestehen. In der Arbeitslosenversicherung entfällt sie jedoch (Ziffer 2).