

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

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

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033330**, als PDF zum Download.

1. Altersteilzeitgesetz

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

Wichtig!

Wir stellen Ihnen zunächst die Regelungen für Altersteilzeitvereinbarungen dar, die **nach dem 30. Juni 2004** begonnen haben. Für Vereinbarungen, die vorher geschlossen wurden, gelten abweichende Regelungen. Diese finden Sie ab [Seite 6](#).

1.1 Voraussetzungen

Das Gesetz gilt für Mitarbeitende, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- 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.¹
- 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

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. Diverse Arbeitszeitmodelle sind

denkbar: Die Person kann zum Beispiel täglich mit verminderter Stundenzahl oder auch nur an bestimmten Tagen der Woche oder im Monatswechsel arbeiten. Am weitesten verbreitet ist das Blockmodell, bei dem Beschäftigte in der ersten Hälfte der Altersteilzeit voll und in der zweiten 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

¹ Eine versicherungspflichtige Beschäftigung in einem EWR-Staat (Geltungsbereich der

EU-Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09 und der Verordnungen (EWG) 1408/71 und 574/72 steht dem gleich.

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**.

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 Nacharbeit, soweit sie steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen,
- einmalige und wiederkehrende Zuwendungen (Weihnachts- und zusätzliche Urlaubsgelder, zusätzliche Monatsgehälter usw.), sofern für diese eine arbeitsrechtlich zulässige Zwölfteilung erfolgt. Ansonsten bleiben Einmalzahlungen unberücksichtigt.

Beispiel 2

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

Mehrarbeitsvergütung
(inkl. Zuschläge) 200 EUR
Das Regelarbeitsentgelt beträgt 2.570 EUR
(2.250 EUR Entgelt zzgl. 320 EUR Zulagen).
Die Mehrarbeitsvergütung und das Urlaubsgeld bleiben unberücksichtigt.

Aufstockungsbetrag
(20 % von 2.570 EUR) 514 EUR

Wenn Sie den Aufstockungsbetrag berechnen, berücksichtigen Sie auch Entgelte, die Sie während der Altersteilzeit unvermindert weiterzahlen, zum Beispiel 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. Gleichermaßen gilt für Mitarbeitende, die sich bereits vor der Altersteilzeit von der Krankenversicherungspflicht haben 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.

Gleiches gilt 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 Abgabenfreiheit 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 Nettoentgelt zusammen **nicht mehr als 100 Prozent** des **Vollzeitnettoentgelts** betragen. Der Aufstockungsbetrag wirkt sich allerdings im Rahmen des sogenannten Progressionsvorbehalts steuererhöhend aus.

In der Rentenversicherung muss zusätzlich ein Betrag auf Basis von **80 Prozent** des **Regelarbeitsentgelts** (begrenzt auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze und dem Regelarbeitsentgelt, höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze) zugrunde gelegt werden. Die hierauf entfallenden Beiträge müssen Sie als Arbeitgeber allein tragen. Diese Beiträge sind steuerfrei. Wird die Arbeitszeit nicht kontinuierlich erbracht, werden die Beiträge trotzdem entsprechend dem Auszahlungsmonat des Arbeitsentgelts fällig, also 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 Zusatzbeitragssatz, der paritätisch zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden geteilt wird. Der **TK-Zusatzbeitragssatz** beträgt **2,45 Prozent**.

Für **bestimmte Beschäftigte** gilt jedoch der **durchschnittliche Zusatzbeitragssatz** von **2,5 Prozent**. Eine Aufstellung der Personenkreise finden Sie unter **firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031552**.

Beispiel 3

Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit	2.000 EUR	80 % des Regelarbeitsentgelts	2.600 EUR
bisheriges Entgelt	4.000 EUR	Unterschiedsbetrag zwischen 90 % von 8.050 EUR und 3.250 EUR	3.995 EUR
Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung		Grundlage für die Beitragsberechnung	3.250 EUR
Beiträge werden berechnet aus	2.000 EUR	zuzüglich	2.600 EUR
Rentenversicherung			
BBG (2025)	8.050 EUR		
davon 90 %	7.245 EUR		
80 % des Regelarbeitsentgelts	1.600 EUR		
Unterschiedsbetrag zwischen 90 % von 8.050 EUR und 2.000 EUR	5.245 EUR		
Grundlage für die Beitragsberechnung	2.000 EUR		
zuzüglich	1.600 EUR		
Der Unterschiedsbetrag zwischen 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung und dem Regelarbeitsentgelt übersteigt 80 Prozent des Regelarbeitsentgelts. Daher wird der niedrigere Betrag zur Berechnung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge herangezogen.			

Beispiel 4

Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit	3.250 EUR	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.
bisheriges Entgelt	6.500 EUR	
Kranken-, Pflege und Arbeitslosenversicherung		
Beiträge werden berechnet aus	3.250 EUR	
Rentenversicherung		
BBG (2025)	8.050 EUR	Sie sind zudem verpflichtet, Ihren Mitarbeitenden die von Ihnen getroffenen Maßnahmen mit Beginn der Altersteilzeit und danach halbjährlich nachzuweisen.
davon 90 %	7.245 EUR	
		Sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet oder weisen Sie auf Anforderung der Mitarbeitenden die Insolvenzsicherung nicht nach, können diese eine Sicherung in Höhe des bestehenden Wertguthabens verlangen.

9. Kurzarbeit

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

Hier legen Sie für die Berechnung des fiktiven Arbeitsentgelts das Altersteilzeitentgelt zugrunde.

Viele weitere Informationen zu den Besonderheiten bei Kurzarbeit finden Sie in unserem Beratungsblatt "Kurzarbeitergeld" unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2032958**.

10. Abgeltung des Zeitguthabens

Endet bei unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit im Rahmen der Altersteilzeit das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig (zum Beispiel durch Kündigung oder Tod) rechnen Sie ein gegebenenfalls aufgelaufenes Arbeitsentgelt nach einem besonderen Beitragsverfahren ab. Das Abrechnungsverfahren entspricht dem bei flexiblen Arbeitszeiten (sogenannter "Störfall"). Näheres hierzu erklärt unser Beratungsblatt "Flexible Arbeitszeiten", das Ihnen unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033358**, zur Verfügung steht.

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 daher 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 Bruttoarbeitsentgelt geben Sie neben dem tatsächlichen Arbeitsentgelt auch den Unterschiedsbetrag an, für den Sie die Beiträge allein entrichtet haben.

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

12. Abweichende Regelungen

Zum **1. Juli 2004** wurde das Recht der Altersteilzeit in einer Reihe von Punkten geändert. Die **vorstehenden Regelungen** gelten für **alle Altersteilzeitvereinbarungen**, die **ab 1. Juli 2004** begonnen haben. Bei früher begonnenen Altersteilzeitarbeitsverhältnissen gelten die alten Regelungen weiter. Die wichtigsten Abweichungen stellen wir im Folgenden dar.

Verteilung der reduzierten Arbeitszeit

Als wöchentliche Arbeitszeit gilt die im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Beginn der Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit. Allerdings ist sie begrenzt auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eines anwendbaren Tarifvertrags.

Beispiel 5

wöchentliche Arbeitszeit	
laut Tarifvertrag	38 Stunden
ind. vereinbarte Arbeitszeit	
im Durchschnitt der letzten	
2 Jahren	40 Stunden

Für die Altersteilzeit muss die Arbeitszeit auf 19 Stunden vermindert werden.

Aufstockungsbetrag

Der Aufstockungsbetrag beträgt **mindestens 20 Prozent des Teilzeit-Bruttoarbeitsentgelts**. Dazu zählen auch

- vermögenswirksame Leistungen,
- Anwesenheitsprämien,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, soweit sie steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt darstellen.

Grundsätzlich berücksichtigen Sie auch einmalige und wiederkehrende Zuwendungen (Weihnachts- und zusätzliche Urlaubsgelder, zusätzliche Monatsgehälter usw.). Das gilt

nicht, wenn nach Berücksichtigung des laufenden Arbeitsentgelts die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung überschritten wird.

Zusatzbeitrag Rentenversicherung

In der Rentenversicherung zahlen Sie einen zusätzlichen Beitrag aus dem tatsächlichen Entgelt und **90 Prozent des Vollzeitarbeitsentgelts**, dem sogenannten Unterschiedsbetrag. Obergrenze sind 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung.

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt während der Altersteilzeit

Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt wurde wegen des Unterschiedsbetrags bereits ein höheres Entgelt zugrunde gelegt. Dies kann zu unterschiedlich hohen beitragspflichtigen Beträgen in der Renten- und der Arbeitslosenversicherung führen.

Zunächst müssen Sie feststellen, ob überhaupt Rentenversicherungsbeiträge aus einem Unterschiedsbetrag gezahlt werden müssen. Durch den Unterschiedsbetrag sollen die Rentenversicherungsbeiträge auf maximal 90 Prozent der entsprechenden Beitragsbemessungsgrenze aufgestockt werden.

Ist bereits durch das tatsächlich erzielte Entgelt diese Grenze erreicht, müssen Sie Beiträge aus einem Unterschiedsbetrag folglich nicht mehr zahlen.

Um den Unterschiedsbetrag für eine Einmalzahlung zu ermitteln, bilden Sie eine anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze auf der Basis von 90 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG-RV). Diese Begrenzung auf 90 Prozent gilt nur für die Ermittlung des Unterschiedsbetrags. Das tatsächlich erzielte Altersteilzeitentgelt und die Altersteilzeitsonderzahlung ziehen Sie jeweils bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze für die Beitragsberechnung heran.

Für diese Bezüge gelten die allgemeinen Regelungen für die Beitragsberechnung aus Sonderzahlungen.

Aufgrund der unterschiedlichen Werte nehmen Sie bitte für die Beiträge aus der Einmalzahlung zur Arbeitslosenversicherung eine gesonderte Berechnung nach den üblichen Grundsätzen vor. Bei krankenversicherungspflichtig Beschäftigten gilt dies auch für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Beispiel zu D (Beitragspflicht aus Unterschiedsbetrag)

bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	7.400 EUR
bisheriges Weihnachtsgeld	7.400 EUR
Altersteilzeit ab	01.01.2005
Altersteilzeitentgelt monatlich	3.700 EUR
Altersteilzeit monatlich	3.700 EUR
Altersteilzeit Weihnachtsgeld (November 2025)	3.700 EUR
BBG-RV 2025 jährlich	96.600 EUR
BBG-RV 2025 monatlich	8.050 EUR
Unterschiedsbetrag: Begrenzung auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (2025)	
90 % von 8.050 EUR - 3.700 EUR (tats. Entgelt)	3.545 EUR

Anteil der jährlichen BBG-RV

Die anteilige Jahres-BBG-RV zur Ermittlung des Unterschiedsbetrags aus dem Weihnachtsgeld für die Zeit vom 01.01 bis 30.11.2025 wird wie folgt errechnet:

$$\frac{96.600 \text{ EUR} \times 330 \text{ Kalendertage}}{360} = 88.550 \text{ EUR}$$

davon 90 % 79.695 EUR

Bisheriges Entgelt

Bisher beitragspflichtiges Entgelt für die Zeit von Januar bis Oktober 2025:

$$\begin{aligned} 3.700 \text{ EUR Altersteilzeitentgelt} \times 10 \text{ Monate} &= 37.000 \text{ EUR} \\ + 3.535 \text{ EUR Unterschiedsbetrag} \times 10 \text{ Monate} &= 35.350 \text{ EUR} \\ \text{zusammen} &= 72.350 \text{ EUR} \end{aligned}$$

Berechnung für November 2025

$$\begin{aligned} \text{Altersteilzeitentgelt} & 3.700 \text{ EUR} \\ \text{Altersteilzeit Weihnachtsgeld} & 3.700 \text{ EUR} \\ \text{zusammen} & 7.400 \text{ EUR} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Insgesamt beitragspflichtiges Entgelt} & 79.750 \text{ EUR} \\ (72.350 \text{ EUR} + 7.400 \text{ EUR}) & 0 \text{ EUR} \\ \text{Differenz} & \end{aligned}$$

Da bereits **mehr als 90 Prozent** der **BBG-RV** mit Entgelt belegt sind, bleibt für die Beitragszahlung aus einem Unterschiedsbetrag im November 2025 **kein** Raum mehr.

Beitragspflicht aus tatsächlichem Entgelt

Für die Feststellung der Beitragspflicht aus dem tatsächlichen Entgelt im November 2025 gilt die übliche Berechnungsweise bei Einmalzahlungen:

Die anteilige Jahres-BBG-RV für die Zeit vom 01.01. bis 30.11.2025 wird wie folgt errechnet:

$$\frac{96.600 \text{ EUR} \times 330 \text{ Kalendertage}}{360} = 88.550 \text{ EUR}$$

$$\begin{aligned} \text{Bisheriges Entgelt (s. Beispiel vorher)} & 72.350 \text{ EUR} \\ \text{Differenz} & 16.200 \text{ EUR} \end{aligned}$$

Das im November tatsächlich erzielte Entgelt von 7.400 EUR (3.700 EUR laufendes Entgelt + 3.700 EUR Weihnachtsgeld) ist also **in voller Höhe** beitragspflichtig.
