



Lohn & Gehalt

Rentner betriebsprüfungssicher beschäftigen

Flexibel und viel Wissen, aber ...

Liebe Leserin,
lieber Leser,

momentan fehlen in vielen Betrieben Mitarbeiter. Auch für Ihr Unternehmen ist es sicher manchmal schwer, kurzfristige Lücken in der Personaldecke zu schließen. Eine Lösung können Rentner als Aushilfen oder als längerfristige Mitarbeiter sein.

Außer zeitlicher Flexibilität haben diese Mitarbeiter in der Regel viel Erfahrung und Fachwissen zu bieten. Doch für Sie als Entgeltabrechner bringen Beschäftigte, die nebenher eine Rente beziehen, jede Menge Abrechnungsbesonderheiten mit sich.

Die gute Nachricht: Alle Altersrentner dürfen unbegrenzt hinzuverdienen – und Sie als Entgeltabrechner sorgen dafür, dass alles richtig gehandhabt wird. Wie? Das erfahren Sie in dieser Broschüre.

Viel Spaß beim Lesen

Ihre
Bridita Schwalm

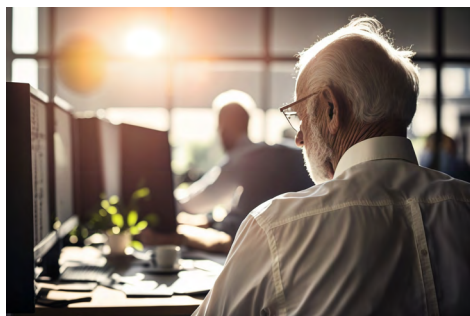
Inhalt

Hinzuverdienst: Keine Grenzen für Altersrenter	3
Rentenbezug geplant? Erstellen Sie die Sondermeldung zu 100 % betriebsprüfungssicher	6
Sozialversicherung: Wie Sie die Besonderheiten regeln und sämtliche Fallen umgehen	8
Grundrentenzuschlag: Informieren Sie Mitarbeiter über diese Details.....	11
Achtung, Altersgrenze: Darauf sollten Sie achten	12
So berechnen Sie die Lohnsteuer für Rentner	13
Rentner als Mitarbeiter: Die wichtigsten Punkte im Überblick.....	15

Hinzuverdienst: Keine Grenzen für Altersrentner

Besonders unkompliziert in puncto Hinzuverdienst sind Altersrentner. Bei diesen Beschäftigten brauchen Sie gar nicht zu rechnen. Lesen Sie hier, wie Sie die neuen Vorgaben rechtssicher anwenden.

Viele Arbeitnehmer nehmen eine vorzeitige Altersrente in Anspruch. Im Behördenjargon heißen sie „Bezieher einer Vollrente wegen Alters vor Erreichen der Regelaltersgrenze“. Diesen Frührentnern wurde ein nebenher verdientes Entgelt bis 31.12.2022 zum Teil auf die Rente angerechnet. Seit dem 1.1.2023 darf diese Personengruppe unbegrenzt ohne Anrechnung auf die Rente hinzuverdienen.



Auch Altersvollrentner dürfen unbegrenzt verdienen

Beschäftigt Ihr Unternehmen einen Altersrentner, der eine Regelaltersrente bezieht (schrittweise Anhebung auf das vollendete 67. Lebensjahr für nach dem 31.12.1946 Geborene) muss es gar keine Hinzuverdienstgrenzen beachten. Diese Rentner mussten bereits vor dem 1.1.2023 keine Hinzuverdienstgrenzen beachten.

Das bedeutet: Diesen Arbeitnehmern wird kein Entgelt auf die Rente angerechnet.

BEISPIEL

Ihr Unternehmen stellt im Jahr 2025 2 Mitarbeiter ein. Der eine ist 64 Jahre alt und bezieht eine Teilrente wegen Alters, der andere ist bereits 67 Jahre alt und bezieht eine Vollrente wegen Alters. Beide werden 5.000 € im Monat verdienen.

Sie können beiden Mitarbeitern mitteilen: Ihr Entgelt wird sich nicht auf die Höhe ihrer Rente auswirken.

So rechnen Sie bei Erwerbsminderungsrentnern

Die Aufhebung jeglicher Hinzuverdienstgrenzen gilt nur für Altersrentner, nicht aber für Erwerbsunfähigkeitsrentner. Beschäftigt Ihr Unternehmen Erwerbsminderungsrentner, muss es nach wie vor Hinzuverdienstgrenzen beachten.

Für Erwerbsminderungsrentner gelten folgende Hinzuverdienstgrenzen:

1. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung: Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von $\frac{3}{8}$ der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Im Jahr 2025 sind das 19.661,25 €. Hier muss Ihr Unternehmen auch auf den Umfang der Arbeitszeit achten. Nur Personen, die weniger als 3 Stunden pro Tag arbeiten können, haben Anspruch auf eine Rente wegen voller Erwerbsminderung.

2. Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung: Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Im Jahr 2025 sind das 39.322,50 €.

Zusätzlich gilt eine individuelle Hinzuverdienstgrenze, die sich am höchsten Verdienst der letzten 15 Jahre vor dem Eintritt der Erwerbsminderung orientiert.

Fragen Sie den Mitarbeiter nach weiteren Einkünften

Wenn es um das Überschreiten der Hinzuverdienstgrenze geht, fällt nicht nur das Entgelt, das Ihr Unternehmen zahlt, ins Gewicht. Weisen Sie den Rentner darauf hin, dass er seinem Rentenversicherungsträger (also beispielsweise der Deutschen Rentenversicherung Bund) JEDEN Hinzuverdienst mitteilen muss.

Als Hinzuverdienst gelten:

1. ein monatliches Bruttoentgelt
2. ein monatlicher steuerrechtlicher Gewinn (z. B. bei Rentnern, die neben ihrem Rentenbezug als freie Mitarbeiter für Sie arbeiten)
3. weitere Einnahmen, z. B. aus Vermietung und Verpachtung

Dabei zählt nur das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Lohnsteuer bzw. beitragsfreie Entgeltbestandteile (z. B. von Ihnen gezahlte Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Nachtzuschläge, soweit sie beitragsfrei sind) bleiben bei der Prüfung der gesetzlichen Hinzuverdienstgrenzen außen vor.

Prüfen Sie die Grenzen bei Hinterbliebenenrenten

Viele Arbeitnehmer beziehen nebenher eine Rente, weil sie verwitwet sind. Die soge-

nannten Hinterbliebenenrenten oder Renten wegen Todes sehen Hinzuverdienstgrenzen bzw. Freibeträge vor. Betrifft das auch Mitarbeiter Ihres Unternehmens, sollten Sie zusammen mit diesen auf die Grenzen achten, um Kürzungen oder sogar den Wegfall der entsprechenden Rente zu vermeiden.

Verdienen Bezieher von Renten wegen Todes zu viel, drohen ihnen auch rückwirkende Rentenkürzungen. Wie hoch die Freibeträge für das Arbeitsentgelt ausfallen, hängt vom aktuellen Rentenwert ab. Der aktuelle Rentenwert beträgt seit dem 1.7.2024 und noch bis zum 30.6.2025: 39,32 € (West und Ost).

Entscheidend ist das Entgelt aus dem Vorjahr

Das anzurechnende Einkommen ermitteln Sie, falls der Mitarbeiter im vergangenen Jahr schon beschäftigt war, grundsätzlich aus dem Vorjahreseinkommen. Im laufenden Jahr 2025 richten Sie sich also nach dem Entgelt aus 2024. Maßgebend ist das Nettoeinkommen, das Sie – falls der Mitarbeiter Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zahlt – pauschal ermitteln dürfen.

ACHTUNG



Es werden alle Einkommensarten angerechnet. Das bedeutet: Neben dem Arbeitsentgelt werden beispielsweise Gewinne aus selbstständiger Arbeit, Einnahmen aus Land- und Forstwirtschaft, Krankengeld, Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und Verletztenrenten aus der gesetzlichen Unfallversicherung angerechnet. Ausgenommen sind Einnahmen aus steuerlich geförderten Altersvorsorgeverträgen und steuerfreie Einnahmen.

Das sind die Grundlagen der Berechnung

Der Freibetrag für die Einkommensanrechnung ist mit dem aktuellen Rentenwert verknüpft. Er beträgt für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten das 26,4-fache des aktuellen Rentenwerts.

Hat der Mitarbeiter Kinder, steigt der Freibetrag für jedes Kind, das grundsätzlich einen Anspruch auf Waisenrente hat, um das 5,6-fache des aktuellen Rentenwerts. Für die Anrechnung ist es nicht notwendig, dass das Kind die Waisenrente tatsächlich bezieht.

Für die Einkommensanrechnung ermittelt der jeweils zuständige Rentenversicherungsträger zunächst die Bruttobeträge des Einkommens. Davon zieht er Pauschalwerte ab, um ein Nettoeinkommen zu erhalten. Die Pauschalwerte sollen den tatsächlichen Abzügen so nahe wie möglich kommen.

Übersteigt das Nettoeinkommen den Freibetrag, werden 40 % des übersteigenden Betrags auf die Rente angerechnet. Welcher Freibetrag gilt (Ost oder West), richtet sich nach dem Wohnort des Mitarbeiters, nicht nach dem Sitz Ihres Unternehmens. Der Freibetrag liegt damit seit dem 1.7.2024 bis zum 30.06.2025 in allen Bundesländern bei 992,64 €.

Wie die Anrechnung konkret funktioniert

Für die Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten ermittelt der jeweils zuständige Rentenversicherungsträger zunächst die Bruttobeträge des Einkommens. Davon zieht er Pauschalwerte ab, um ein Nettoeinkommen zu erhalten. Die Pauschalwerte sollen den tatsächlichen Abzügen so

nahe wie möglich kommen. Übersteigt das Nettoeinkommen den Freibetrag, werden 40 % des übersteigenden Betrags auf die Rente angerechnet.

Welcher Freibetrag gilt (Ost oder West), richtet sich nach dem Wohnort des Mitarbeiters, nicht nach dem Sitz Ihres Unternehmens oder nach anderen Kriterien.

BEISPIEL

Eine Mitarbeiterin Ihres Unternehmens ist Witwe mit einem Kind in Ausbildung. Ihr Freibetrag liegt seit dem 1.7.2024 bei insgesamt 1.258,24 €. Sie hat ein Nettoeinkommen von 1.300 €.

Das Einkommen übersteigt den Freibetrag um 41,76 €. 40 % davon sind 16,70 €. Auf die Rente der Mitarbeiterin werden also 16,70 € angerechnet bzw. ihre Witwenrente wird um diesen Betrag reduziert.



Rentenbezug geplant? Erstatten Sie die Sondermeldung zu 100 % betriebsprüfungssicher

Ein Beschäftigter, der plant, eine Altersrente zu beantragen, benötigt von Ihnen eine sogenannte gesonderte Meldung und wird mit einem entsprechenden Anliegen auf Sie zukommen. Lesen Sie hier, wie Sie die nötigen Informationen rechtssicher liefern.

Die Sondermeldung wird fällig, wenn ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Rente wegen Alters beantragt. Der Rentenversicherungsträger errechnet mit den Angaben aus der Sondermeldung das voraussichtliche beitragspflichtige Arbeitsentgelt für die Zeit bis zum Ende der Beschäftigung. Sie melden dem Rentenversicherungsträger mit der Sondermeldung zu diesem Zweck die zeitnahen Entgeltdaten. Die Meldung hat den Abgabegrund „57“.

Der Mitarbeiter hat einen Anspruch auf Ihre Mitwirkung

Jeder Beschäftigte kann von Ihnen verlangen, dass Sie die aktuellen Entgeltwerte melden. Der Rentenversicherungsträger fordert Sie auf, maschinell eine Meldung mit GdA 57 zu übermitteln. Die Aufforderung zur Abgabe wie auch die Übermittlung der Meldung selbst erfolgen inzwischen elektronisch.

Voraussetzung hierfür ist aber, dass der betreffende Mitarbeiter eine Altersrente beantragt. Die Art der Altersrente spielt keine Rolle. Sie sind also auch dann zur Sondermeldung verpflichtet, wenn beispielsweise eine vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte oder bei anerkannter Schwerbehin-

derung beantragt werden soll. Der Zeitpunkt der Sondermeldung ergibt sich zeitnah zu demernsthafte geplanten Rentenbeginn.

Grundsätzlich 3 Monate vor Rentenbeginn

Die Sondermeldung entspricht der Jahresmeldung – sie gilt allerdings für einen verkürzten Teilzeitraum anstelle eines ganzen Kalenderjahres. Sie bescheinigen das dem Mitarbeiter gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt der letzten Monate bis frühestens 3 Monate vor Rentenbeginn. Entgelt, das Sie schon einmal gemeldet haben, kommt nicht mehr in die Sondermeldung.

Auch für Arbeitnehmer, die kurz vor Rentenbezug mit ihrem Anliegen zu Ihnen kommen, können Sie eine Sondermeldung erstatten. Es müssen nicht unbedingt 3 Monate vor Rentenbeginn „voll“ sein. Der Rentenversicherungsträger erstellt in solchen Fällen eine Hochrechnung des beitragspflichtigen Entgelts für einen entsprechend kürzeren Zeitraum. Erstatten Sie die Sondermeldung mit der nächsten Entgeltabrechnung, nachdem der Mitarbeiter mit seinem Anliegen auf Sie zugekommen ist.

Um dieses Entgelt geht es

Als Arbeitsentgelt bescheinigen Sie in der Sondermeldung nur das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur jeweils geltenden Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. Aktuell rechnen Sie dabei mit den folgenden Beitragsbemessungsgrenzen:

Das sind die Beitragsbemessungsgrenzen für 2025

Versicherungszweig	Zeit	West	Ost
Renten-/Arbeitslosenversicherung (RV/AV)	jährlich	96.600 € (2024: 90.600 €)	96.600 € (2024: 89.400 €)
	monatlich	8.050 € (2024: 7.550 €)	8.050 € (2024: 7.450 €)
Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV)	jährlich	66.150 € (2024: 62.100 €)	66.150 € (2024: 62.100 €)
	monatlich	5.512,50 € (2024: 5.175 €)	5.512,50 € (2024: 5.175 €)

ACHTUNG



Für Midijobber mit einem Entgelt im Übergangsbereich zwischen 538 und 2.000 € bescheinigen Sie das volle tatsächliche Entgelt in der Sondermeldung für das Rentenverfahren.

Hat Ihr Unternehmen dem Mitarbeiter beitragspflichtige Einmalleistungen ausgezahlt, melden Sie diese ebenfalls. Beitragsfreie Teile des Arbeitsentgelts gehören dagegen nicht in die Sondermeldung.

BEISPIELE



Beitragsfreie Leistungen:

Steuerfreie Aufwandsentschädigungen, Jobtickets, Sachbezüge, auf die Sie die Sachbezugsfreigrenze von 50 € anwenden.

Erstatten Sie die Sondermeldung nicht früher als vorgesehen

Sie dürfen die Sondermeldung zwar später als vorgesehen erstatten, aber nicht früher als 3 Monate vor der beabsichtigten Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

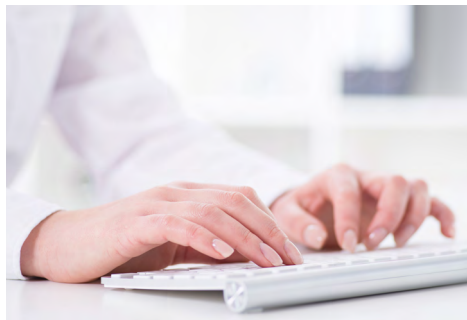
BEISPIEL



Ein Mitarbeiter beabsichtigt, vom 1.9.2025 an Rente wegen Alters zu beziehen. Sie durften die Sondermeldung frühestens am 1.6.2025 ausstellen.

Jahres- oder Sondermeldung?

Haben Sie zum Zeitpunkt der Sondermeldung eine Jahresmeldung für den vorhergehenden Zeitraum noch nicht erstattet, müssen Sie diese zum gleichen Zeitpunkt abgeben. Da Sie das bereits übermittelte Entgelt nicht nochmals übermitteln müssen, brauchen Sie die Sondermeldung in diesem Fall eventuell nur für einen ganz kurzen Zeitraum zu erstatten.



Sozialversicherung: Wie Sie die Besonderheiten regeln und sämtliche Fallen umgehen

Auch im Hinblick auf die Sozialversicherungspflicht von beschäftigten Rentnern gelten zahlreiche Besonderheiten und einige Neuregelungen, die Sie keinesfalls übersehen dürfen.

In der Kranken- und Pflegeversicherung sind alle Rentner, die eine Tätigkeit über einen Mi-

nijob hinaus ausüben, versicherungspflichtig. Die Beiträge sind von Ihrem Unternehmen und dem Mitarbeiter je zur Hälfte zu tragen. Diese Versicherungspflicht als Arbeitnehmer geht der Versicherungspflicht als Rentner vor.

Die Beitragspflichten aus der Rente und dem Arbeitsentgelt bestehen nebeneinander.

Renten- und Arbeitslosenversicherung: „Vor“ oder „ab“ Erreichen der Regelaltersrente		
Regelung zur Sozialversicherung	Vor Erreichen der Regelaltersrente	Ab Erreichen der Regelaltersrente
Rentenversicherungspflicht	Für alle beschäftigten Altersrentner besteht Rentenversicherungspflicht. Dabei ist es unerheblich, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gezahlt wird.	Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung. Dieser Beitrag entspricht der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre. Die Beitragsanteile Ihres Unternehmens führen nicht zu einer individuellen Zurechnung für den beschäftigten Arbeitnehmer. Die korrekte Beitragsgruppe ist in diesen Fällen die „3“.
Arbeitslosenversicherungspflicht	Es besteht Arbeitslosenversicherungspflicht. Arbeitgeber und Mitarbeiter tragen die Beiträge wie bei allen anderen Beschäftigten auch je zur Hälfte.	Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze arbeitslosenversicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung. Dieser Beitrag entspricht der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre.

ACHTUNG



Der Arbeitgeberanteil in der Arbeitslosenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze war bis 31.12.2021 ausgesetzt. Seit dem 1.1.2022 müssen Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer aber wieder den Anteil an den Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung zahlen. Die korrekte Beitragsgruppe ist die „2“.

Rentner ab Erreichen der Regelaltersrente können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Der Verzicht ist Ihnen gegenüber zu erklären. Er kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Nehmen Sie die Ver-

zichtserklärung zu den Entgeltunterlagen. Es sind dann nicht nur Arbeitgeber-, sondern auch Arbeitnehmeranteile zu zahlen. Beitragsgruppe ist die „1“. Dafür führen die Beiträge aber zu einer Rentenerhöhung, i. d. R. ab dem 1.7. des Folgejahres.

Wie Sie die Mitarbeiter richtig melden

Mit dem Personengruppenschlüssel 119 melden Sie rentenversicherungsfreie Altersvollrentner und Altersversorgungsbezieher. Rentenversicherungspflichtige Altersvollrentner melden Sie mit dem Personengruppenschlüssel 120.

Für
2025 sind die
Beitragsätze derzeit
noch nicht bekannt

Übersicht: Für Altersrentner gelten folgende Beitragssätze

Allgemeiner Beitragssatz zur Krankenversicherung: 14,6 % + individueller Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse	Für alle Rentner und Rentenarten gilt der allgemeine Beitragssatz in Höhe von 14,6 %, soweit es sich um Beiträge handelt, die aus der Rente berechnet werden. Aus dem Arbeitsentgelt für die Beiträge für Empfänger von 1. Teilrenten wegen Alters, 2. Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung 3. und Berufsunfähigkeitsrenten wenden Sie ebenfalls den allgemeinen Beitragssatz an. In diesen Fällen melden Sie die Beitragsgruppe 1.
Ermäßigter Beitragssatz zur Krankenversicherung: 14,0 % + individueller Zusatzbeitrag der jeweiligen Krankenkasse	Den ermäßigten Beitragssatz in Höhe von 14,0 % wenden Sie an, wenn es bei beschäftigten Altersvollrentnern und Beziehern einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeit um die Beitragsberechnung aus dem in Ihrem Unternehmen erzielten Arbeitsentgelt geht.
Pflegeversicherung: 3,4 %	In der Pflegeversicherung gilt ein Beitragssatz von insgesamt 3,4 %. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung ist gestaffelt je nach Anzahl der Kinder.
Renten- und Arbeitslosenversicherung	Der Beitrag zur Rentenversicherung beträgt insgesamt 18,6 %, d. h. jeweils 9,30 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese Beiträge führen Sie für beschäftigte Rentner wie für alle anderen Mitarbeiter ab. Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung beträgt insgesamt 2,6 %, d. h. jeweils 1,3 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Rentner als geringfügig entlohnte Minijobber: Achten Sie auf die Rentenversicherung

Arbeitet ein Rentner in Ihrem Unternehmen als 556-€-Kraft, gilt für ihn grundsätzlich dasselbe wie für alle anderen geringfügig entlohnnten Minijobber auch:

- » Der Rentner ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Auch in der Pflegeversicherung ist er nicht versicherungspflichtig.
- » Sie führen für den Mitarbeiter die Pauschalen zur Rentenversicherung (15 %), zur Krankenversicherung (13 %) sowie grundsätzlich eine pauschale Lohnsteuer von 2 % ab.

Was die Rentenversicherungspflicht angeht, ist auch hier das Erreichen der Regelaltersrente entscheidend.

Ist die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, ist der Minijobber rentenversicherungspflichtig.

Hat der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreicht, besteht Rentenversicherungsfreiheit. Durch schriftliche Erklärung Ihnen gegenüber kann der Mitarbeiter auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Dann bleibt der Minijobber rentenversicherungspflichtig. Dadurch wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus.

Die in einem Kalenderjahr aus diesen Pflichtbeiträgen erworbenen zusätzlichen Renten-

anwartschaften erhöhen zum 1.7. des Folgejahres die Altersrente.

Besonders vorteilhaft: Rentner als Aushilfen

Keine Ausnahme existiert für Rentner, die als kurzfristig beschäftigte Aushilfe in Ihrem Unternehmen arbeiten. Die Mitarbeiter sind vollständig sozialversicherungsfrei.

70 Arbeitstage oder 3 Monate

Für die Sozialversicherungsfreiheit von kurzfristigen Beschäftigungen gilt eine Grenze von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Es zählen auch die Aushilfstätigkeiten bei anderen Arbeitgebern mit.

Eine Verdienstobergrenze gilt für kurzfristig beschäftigte Aushilfen nicht. Ihr Unternehmen kann für kurzfristig beschäftigte Aushilfen, die eine vorgezogene Altersrente beziehen, also die erweiterte Hinzuverdienstgrenze anwenden.

TIPP



Rentner sind als kurzfristig beschäftigte Aushilfen besonders empfehlenswert. Der Grund: Die Sozialversicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung ist nicht gegeben, wenn dem Mitarbeiter Berufsmäßigkeit unterstellt werden kann: Die Sozialversicherungsträger gehen bei Rentnern grundsätzlich davon aus, dass keine Berufsmäßigkeit vorliegt.



Grundrentenzuschlag: Informieren Sie Mitarbeiter über diese Details

Seit 1.1.2021 gibt es die sogenannte Grundrente. Vor allem Minijobber möchten häufig wissen, wie sich ihr Teilzeit-Job auf eine Grundrente auswirkt. Wenden sich 556-€-Kräfte mit entsprechenden Fragen an Sie, sollten Sie die wichtigsten Fakten parat haben.

Bei der Grundrente handelt es sich nicht um eine eigenständige Rente, sondern um einen Zuschlag, der individuell berechnet wird.

Diesen Zuschlag können sowohl Personen bekommen, die bereits eine Rente erhalten (die sogenannten Bestandsrentner), aber auch zukünftige Bezieher einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Grundrente wird automatisch ausgezahlt, d. h., es sind keine Anträge etc. nötig.

Die Vorgaben sind die folgenden:

- » Es sind mindestens 33 Jahre mit Pflichtbeiträgen zur Rentenversicherung aus Beschäftigung, Kindererziehung oder Pflege Tätigkeit erforderlich. Das sind sogenannte Grundrentenzeiten.
- » Der Grundrentenzuschlag ist gestaffelt und wird erst mit Grundrentenzeiten ab 35 Jahren in voller Höhe von der Rentenkasse gezahlt. Rentnerinnen und Rentner, die mindestens 33 Jahre, aber weniger als 35 Jahre Grundrentenzeiten haben, erhalten den Zuschlag nicht in voller Höhe.

Da geringfügig entlohnte Minijobber rentenversicherungspflichtig sind, zählen auch die Zeiten, in denen Minijobber ihre Beiträge zur Rentenversicherung gezahlt haben.

Das bedeutet aber: Die Minijobber dürfen die Befreiungsmöglichkeit in der Rentenversicherung nicht in Anspruch nehmen bzw. genommen haben. Weisen Sie die geringfügig entlohten Teilzeitkräfte darauf hin.

ACHTUNG



Die Zeiten des Minijobs zählen zwar zu den Grundrentenzeiten, d. h. sie können dazu beitragen, die geforderten 33 Jahre für den Anspruch auf die Grundrente zu erreichen. Das Entgelt aus der geringfügigen Beschäftigung wirkt sich aber nicht rentenerhöhend aus. Für die Berechnung der Grundrente werden nur Zeiten mit einem Einkommen von mindestens 30 % des bundesweiten Durchschnittsverdienstes aller Versicherten berücksichtigt. Das Einkommen eines Minijobbers liegt aber deutlich darunter.

Eine Anrechnung brauchen Minijobber nicht zu befürchten

Beschäftigt Ihr Unternehmen Minijobber, die eine Grundrente beziehen werden, brauchen sie keine Anrechnung ihrer geringfügigen Entlohnung zu befürchten. Es wird zwar grundsätzlich Entgelt auf die Grundrente angerechnet.

Seit Januar 2024 gelten aber folgende Werte:

- » Den vollen Grundrentenzuschlag erhalten Personen bis zu einem monatlichen Einkommen von 1.345 € für Alleinstehende und 2.145 € bei Ehen oder eingetragenen Lebenspartnerschaften.

- » Wird der jeweilige Freibetrag überschritten, werden 60 % des darüber liegenden Einkommens angerechnet.
- » Bei Einkommen über 1.759 € (Paare: 2.530 €) wird der über diesem Betrag liegende Teil in voller Höhe angerechnet.

Achtung, Altersgrenze: Darauf sollten Sie achten

Die meisten Arbeitsverträge enthalten eine **Altersgrenzenvereinbarung**. Achten Sie zusammen mit dem Beschäftigten darauf, dass die Vereinbarungen rechtssicher umgesetzt werden.

Ein häufiger Fall: Ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens erreicht das Alter, mit dem er eine reguläre Vollaltersrente, also seine Regelaltersrente, beziehen kann. Nun kommt er mit dem Wunsch auf Ihr Unternehmen zu, zumindest in Teilzeit weiterarbeiten zu dürfen. Über die Hinzuverdienstgrenzen müssen Sie sich bei diesem Mitarbeiter keine Gedanken mehr machen, denn er kann unbegrenzt hinzuverdienen. Es gibt aber einige Punkte zu beachten:

1. Bei Verträgen mit Altersgrenzenvereinbarung

Häufig enthalten Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge eine sogenannte Altersgrenzenvereinbarung.

BEISPIEL

Eine Variante der Altersgrenzenvereinbarung (im Arbeitsvertrag) ist die folgende Formulierung „Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 66 Jahren erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Ist eine solche Vereinbarung wirksam, endet der Arbeitsvertrag mit dem Rentner automatisch, sobald er das Alter erreicht, in dem er seine Regelaltersrente beziehen kann.

Das bedeutet für Ihr Unternehmen: Möchte es diesen Mitarbeiter über die Grenze hinaus weiterbeschäftigen, muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

2. Bei Verträgen ohne Altersgrenzenvereinbarung

Gilt für den Mitarbeiter keine Altersgrenzenvereinbarung oder ist diese unwirksam, muss Ihr Unternehmen ihm, wenn es das Arbeitsverhältnis zum Rentenbezug beenden möchte, kündigen.

Auch eine Reduzierung der Arbeitszeit funktioniert dann nicht einseitig.

Für die Reduzierung der Arbeitszeit ist vielmehr eine Änderungskündigung nötig.



So berechnen Sie die Lohnsteuer für Rentner

Für Rentner, die in Ihrem Unternehmen arbeiten, führen Sie wie für alle anderen Beschäftigten Lohnsteuer vom Entgelt ab. Auch hier gilt es, Sonderfälle zu regeln.

Konkret gilt für die Lohnsteuerpflicht von Rentnern als Mitarbeiter Folgendes:

1. Arbeitet ein Rentner als geringfügig entlohnter Minijobber, führen Sie für den Mitarbeiter die pauschale Lohnsteuer von 2 % ab oder individuell nach den ELStAM.
2. Ist ein Rentner als kurzfristig beschäftigte Aushilfe in Ihrem Unternehmen tätig, können Sie die Lohnsteuer für den Mitarbeiter mit 25 % pauschalieren oder ebenfalls individuell nach den ELStAM abführen.
3. Arbeitet der Rentner mehr als geringfügig in Ihrem Betrieb, berechnen Sie die Lohnsteuer nach den ELStAM.

ACHTUNG

Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für weiterbeschäftigte Regelaltersrentner dürfen Sie nicht in der Lohnsteuerbescheinigung dokumentieren.

Das gilt auch, wenn der Rentner geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Der Grund:

Die Beiträge können beim Altersrentner im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung nicht als Vorsorgeaufwendungen (Abzugsbetrag) abgezogen werden.

Bei der Berechnung der individuellen Lohnsteuer gibt es für Rentner einige Steuerentlastungen.

1. Der Altersentlastungsbetrag

Hat ein bei Ihnen beschäftigter Rentner das 64. Lebensjahr vollendet, sind Sie verpflichtet, den Altersentlastungsbetrag zu berücksichtigen. Bemessungsgrundlage ist der Arbeitslohn ohne Kürzung um Werbungskosten oder Freibeträge. Steuerfreie Zahlungen bleiben außer Betracht.

ACHTUNG

Für die Lohnsteuerermittlung berechnen Sie den jeweiligen Altersentlastungsbetrag selbst. Dieser Betrag wird nicht in den ELStAM eingetragen. Anhand des Geburtsdatums des Mitarbeiters müssen Sie also selbst prüfen, wie hoch der Altersentlastungsbetrag ausfällt.

Den Altersentlastungsbetrag berücksichtigen Sie nach § 24a Einkommensteuergesetz (EStG) jeweils für diejenigen Steuerpflichtigen, die vor Beginn eines Kalenderjahres das 64. Lebensjahr vollendet haben.

Das bedeutet für das Jahr 2025: Alle Mitarbeiter, die vor dem 1.1.2025 ihr 64. Lebensjahr vollendet haben, kommen ab diesem Jahr in den Genuss eines Altersentlastungsbetrags in Höhe von 12,8 %, höchstens aber 627 € jährlich. Der Entlastungsbetrag wird nach dem Alter gestaffelt, jedoch gilt der dem jeweiligen Mitarbeiter einmal zugeteilte Prozentsatz zeitlebens. Ziehen Sie den jeweiligen Altersentlastungsbetrag vom steuerpflichtigen Arbeitsentgelt vor Anwendung der Lohnsteuertabelle ab. Den Altersentlastungsbetrag ziehen Sie vom laufenden Arbeitslohn des Mitarbeiters ab. Dabei be-

rücksichtigen Sie den für den Mitarbeiter geltenden Höchstbetrag nur anteilig. Der Anteil beträgt

- 1. 1/12 des Jahresbetrags bei monatlicher Entgeltzahlung,
- 2. 7/30 des Monatsbetrags bei wöchentlicher Entgeltzahlung und
- 3. 1/30 des Monatsbetrags bei täglicher Entgeltzahlung.

Den sich ergebenden Monatsbetrag runden Sie auf den nächsten vollen Euro-Betrag, den Wochenbetrag auf den nächsten durch 10 teilbaren Cent-Betrag und den Tagesbetrag auf den nächsten durch 5 teilbaren Cent-Betrag.

Die aktuellen Altersentlastungsbeträge		
Das auf das 64. Lebensjahr des Mitarbeiters folgende Jahr ist das Jahr	% vom Entgelt	Jährlicher Höchstbetrag in €
2023	13,6	646
2024	12,8	608
2025	12,0	570
2026	11,2	532
2027	10,4	494
2028	9,6	456

2. Versorgungsfreibeträge

Einen Versorgungsfreibetrag berücksichtigen Sie, wenn der Rentner steuerbegünstigte Versorgungsbezüge erhält (z. B. aus einer Betriebsrente).

Bezieht ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens neben seinem Arbeitsentgelt Versorgungsbezüge, setzen Sie den für das Kalenderjahr geltenden entsprechenden Freibetrag an. Beginnt für einen Mitarbeiter die Versorgung

2025, ist der Freibetrag mit 12 % des Entgelts anzusetzen, maximal mit 900 €. Hinzu kommt ein Zuschlag von 270 €. Den Freibetrag für Versorgungsbezüge plus Zuschlag ziehen Sie von den steuerpflichtigen Bezügen des Arbeitnehmers ab. Vom dann noch verbleibenden Betrag erheben Sie die Lohnsteuer.

Das sind die aktuellen Versorgungsfreibeträge			
Jahr Versorgungsbeginn	Versorgungsfreibetrag in %	Höchstbetrag jährlich in €	Zuschlag zum Freibetrag in €
2023	13,6	1.020	306
2024	12,8	960	288
2025	12,0	900	270
2026	11,2	840	252
2027	10,4	780	234
2028	9,6	720	216

ACHTUNG



Den Altersentlastungsbetrag wenden Sie für aktuelle Beschäftigungen an, den Versorgungsfreibetrag für Bezüge aus ehemaligen Arbeitsverhältnissen. Beides dürfen Sie nicht miteinander verwechseln. Erhält ein Beschäftigter gleichzeitig Arbeitsentgelt aus einem laufenden Dienstverhältnis und Versorgungsbezüge aus einer ehemaligen Beschäftigung, können Sie die steuerlichen Begünstigungen nebeneinander anwenden, falls deren Voraussetzungen vorliegen:

- » Die aktiven Dienstbezüge werden durch den Altersentlastungsbetrag begünstigt.
- » Die Versorgungsbezüge werden mit dem Versorgungsfreibetrag und dem dazugehörenden Zuschlag begünstigt.

Rentner als Mitarbeiter: Die wichtigsten Punkte im Überblick

Manchmal muss es schnell gehen, wenn Sie eine konkrete Information benötigen. Deshalb finden Sie in der folgenden Übersicht nochmals alle wichtigen Informationen zur Beschäftigung von Rentenbeziehern in Kürze.

Übersicht: Die wichtigsten Punkte		
Thema	Das gilt aktuell	Achtung
Informationen an Rentenversicherungsträger	Beantragt ein Mitarbeiter eine Altersrente, benötigt der Rentenversicherungsträger von Ihnen eine gesonderte Meldung mit dem Abgabegrund „57“.	Sie bescheinigen das dem Mitarbeiter gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt der letzten Monate bis frühestens 3 Monate vor Rentenbeginn. Entgelt, das Sie schon einmal gemeldet haben, melden Sie nicht mehr.
Hinzuverdienstgrenzen für Altersrentner	Bezieher von Altersrenten brauchen seit dem 1.1.2023 keine Hinzuverdienstgrenzen mehr zu beachten. Ihr Unternehmen kann diese Personen also unbegrenzt beschäftigen, ohne dass es zu Rentenkürzungen kommt. Das gilt unabhängig davon, ob der betreffende Beschäftigte das Alter für seine Regelaltersrente bereits erreicht hat oder nicht.	Das gilt nur für Mitarbeiter, die eine Altersrente erhalten. Bei allen anderen Renten gelten weiterhin Hinzuverdienstgrenzen (s. dort).
Hinzuverdienstgrenzen für Erwerbsminderungsrentner	Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße.	Bei voller Erwerbsminderung muss Ihr Unternehmen auf den Umfang der Arbeitszeit achten. Nur Personen, die maximal 3 Stunden pro Tag arbeiten können, können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen. Bei teilweiser Erwerbsminderung: Die Rente ist nur möglich, wenn nur noch weniger als 6 Stunden täglich gearbeitet werden kann.

Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Hinterbliebenenrenten	Es gilt ein Freibetrag für die Einkommensanrechnung. Er beträgt für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten das 26,4-fache des aktuellen Rentenwerts. Hat der Mitarbeiter Kinder, steigt der Freibetrag für jedes Kind, das grundsätzlich einen Anspruch auf Waisenrente hat, um das 5,6-fache.	Übersteigt das Nettoeinkommen den Freibetrag, werden 40 % des übersteigenden Betrags auf die Rente angerechnet. Welcher Freibetrag gilt (Ost oder West), richtet sich nach dem Wohnort des Mitarbeiters.
Sozialversicherung grundsätzlich	In der Kranken- und Pflegeversicherung sowie in der RV und ALV sind alle Rentner, die eine Tätigkeit über einen Minijob hinaus ausüben, als Arbeitnehmer versicherungspflichtig. Nach Erreichen der Regelaltersrente sind Rentner in der Renten- und Arbeitslosenversicherung zwar versicherungsfrei, Ihr Unternehmen muss aber die Arbeitgeberbeiträge zahlen.	Die Nur-Beitragsanteile Ihres Unternehmens führen nicht zu einer individuellen Zurechnung für den beschäftigten Arbeitnehmer. Die korrekte Beitragsgruppe ist in diesen Fällen die „3“.
Sozialversicherung bei Minijobbern	Wie bei allen anderen Minijobbern auch. Ist die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, ist der Minijobber rentenversicherungspflichtig. Er kann sich auf Antrag befreien lassen. Hat der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreicht, besteht Rentenversicherungsfreiheit. Durch schriftliche Erklärung Ihnen gegenüber kann der Mitarbeiter darauf verzichten.	Bei einem Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus.
Meldungen	Mit dem Personengruppenschlüssel 119 melden Sie rentenversicherungsfreie Altersvollrentner und Altersversorgungsbezieher. Rentenversicherungspflichtige Altersvollrentner melden Sie mit dem Personengruppenschlüssel 120.	Bei einer Änderung der Beitragsgruppe durch eine Rentenbewilligung ist eine Ummeldung erforderlich. Meldungen für geringfügig Beschäftigte erstellen Sie auch für Rentner.

Lohnsteuer	Rentner sind wie alle anderen Mitarbeiter lohnsteuerpflichtig. Arbeitet der Rentner als 556-€-Jobber oder als kurzfristig beschäftigte Aushilfe, können Sie die Lohnsteuer bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen mit 2 % bzw. mit 25 % pauschalieren.	Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für weiterbeschäftigte Regelaltersrentner dürfen Sie nicht in der Lohnsteuerbescheinigung dokumentieren. Das gilt auch, wenn der Rentner geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Der Grund: Die Beiträge können beim Altersrentner im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung nicht als Vorsorgeaufwendungen (Abzugsbetrag) abgezogen werden.
-------------------	--	--

IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnr-ag.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 160; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.

Bildnachweis: stock.adobe.com