

Altersteilzeit

Inhalt

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

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

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

Haben Sie noch Fragen? Dann beraten Sie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Altersteilzeitgesetz

Das Altersteilzeitgesetz soll älteren Mitarbeitenden einen langsamen 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 4.

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 fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit bestand mindestens drei Jahre (1.080 Kalendertage) eine arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung.¹
- Der Arbeitgeber zahlt den Beschäftigten einen Aufstockungsbetrag.
- Der Arbeitgeber entrichtet zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge.

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.

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 im Durchschnitt der letzten 24 Monate vor Übergang in die Altersteilzeit vereinbarte Arbeitszeit – 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 zwei Jahren	40 Stunden

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

Wie Sie die Arbeitszeit verteilen, vereinbaren Sie individuell mit Ihren Mitarbeitenden. 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 drei Jahren verringern. Das Arbeitsentgelt für die Altersteilzeitarbeit sowie den Aufstockungsbetrag zahlen Sie dabei fortlaufend.

Dieser Zeitraum verlängert sich auf bis zu sechs 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 zwölf Jahren möglich, wenn die Halbierung der wöchentlichen Arbeitszeit über einen Zeitraum von sechs Jahren innerhalb dieser zwölf 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 sechs 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.

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 Zwölftelung erfolgt. Ansonsten bleiben Einmalzahlungen unberücksichtigt.

Beispiel 2

laufendes Entgelt (Altersteilzeit)	2.250 EUR
monatliche, 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 die

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 fünf Jahre privat krankenversichert war, wird in der Regel nicht krankenversicherungspflichtig. Gleiches 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 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 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 ist 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 zu legen. Die hierauf entfallenden Beiträge haben Sie als Arbeitgeber allein zu 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 1,2 Prozent.

Für bestimmte Beschäftigte gilt jedoch der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz von 1,7 Prozent. Eine Aufstellung der Personenkreise finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031552.

Beispiel 3 (alte Bundesländer)

Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit	2.000 EUR
bisheriges Entgelt	4.000 EUR

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	
Beiträge werden berechnet aus	2.000 EUR

Rentenversicherung	
Beitragsbemessungsgrenze (2024)	7.550 EUR
davon 90 %	6.795 EUR
80 % des Regelarbeitsentgelts	1.600 EUR
Unterschiedsbetrag zwischen 90 % von 7.550 EUR und 2.000 EUR =	4.795 EUR

Grundlage für die Beitragsberechnung zuzüglich	2.000 EUR
	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 (alte Bundesländer)

Regelarbeitsentgelt während der Altersteilzeit	3.250 EUR
bisheriges Entgelt	6.500 EUR

Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung	
Beiträge werden berechnet aus	3.250 EUR
Rentenversicherung	
Beitragsbemessungsgrenze (2024)	7.550 EUR
davon 90 %	6.795 EUR
80 % des Regelarbeitsentgelts	2.600 EUR
Unterschiedsbetrag zwischen 90 % von 7.550 EUR und 3.250 EUR =	3. 545 EUR
Grundlage für die Beitrags- berechnung	3.250 EUR
zuzüglich	2.600 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.

8. Insolvenzschutz

Haben Sie mit Ihren Mitarbeitenden eine Vereinbarung zum Aufbau eines Wertguthabens geschlossen, 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 mit Beginn der Altersteilzeit und danach halbjährlich nachzuweisen.

Sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet oder weisen Sie auf Anforderung der Mitarbeitenden die Insolvenzsicherung nicht nach, könne 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 bitte mit dem Abgabegrund "33" ab. Ferner müssen Sie den Beginn der Altersteilzeit mit dem Abgabegrund "13" und das Ende mit dem Abgabegrund "30" melden.

Zur Kennzeichnung tragen Sie bitte 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 bitte mit der folgenden Gehaltsabrechnung, spätestens jedoch sechs 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.

A. 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 zu A

wöchentliche Arbeitszeit laut Tarifvertrag	38 Stunden
individuell vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt der letzten zwei Jahre	40 Stunden

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

B. Aufstockungsbetrag

Der Aufstockungsbetrag beträgt mindestens 20 Prozent des Teilzeitbruttoarbeitsentgelts. Dazu zählen auch

- vermögenswirksame Leistungen,
- Anwesenheitsprämien,
- Leistungs- und Erschwerniszulagen,
- Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit, 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.

C. 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.

D. 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)

(nach den Werten der alten Bundesländer – Altfall)

bisheriges Arbeitsentgelt monatlich	7.000 EUR
bisheriges Weihnachtsgeld	7.000 EUR
Altersteilzeit ab	01.01.2005
Altersteilzeitentgelt monatlich	3.500 EUR
Altersteilzeit Weihnachtsgeld (November 2023)	3.500 EUR
BBG-RV 2024 jährlich	90.600 EUR
BBG-RV 2024 monatlich	7.550 EUR
Unterschiedsbetrag: Begrenzung auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (2024)	
90 % von 7.550 EUR - 3.500 EUR (tats. Entgelt) =	3.295 EUR

1. Anteil der jährlichen BBG-RV

Die anteilige Jahres-BBG-RV zur Ermittlung des Unterschiedsbetrags aus dem Weihnachtsgeld für die Zeit vom 01.01. bis 30.11.2024 wird wie folgt errechnet:

$\frac{90.600 \text{ EUR} \times 330 \text{ Kalendertage}}{360} =$	83.050 EUR
davon 90 %	74.745 EUR

2. Bisheriges Entgelt

Bisher beitragspflichtiges Entgelt für die Zeit von Januar bis Oktober (!) 2024

3.500 EUR Altersteilzeitentgelt x 10 Monate =	35.000 EUR
+ 3.295 EUR Unterschiedsbetrag x 10 Monate =	<u>32.950 EUR</u>
zusammen	67.950 EUR

3. Berechnung für November 2024

Altersteilzeitentgelt	3.500 EUR
Altersteilzeit Weihnachtsgeld	<u>3.500 EUR</u>
zusammen	7.000 EUR

Insgesamt beitragspflichtiges Entgelt (67.950 EUR + 7.000 EUR) =	74.950 EUR
Differenz	0 EUR

Da bereits mehr als 90 Prozent der BBG-RV mit Entgelt belegt sind, bleibt für die Beitragszahlung aus einem Unterschiedsbetrag im November 2024 kein Raum mehr.

4. Beitragspflicht aus tatsächlichem Entgelt

Für die Feststellung der Beitragspflicht aus dem tatsächlichen Entgelt im November 2024 gilt die übliche Berechnungsweise bei Einmalzahlungen:

Die anteilige Jahres-BBG-RV für die Zeit vom 01.01. bis 30.11.2024 wird wie folgt errechnet:

$\frac{90.600 \text{ EUR} \times 330 \text{ Kalendertage}}{360} =$	83.050 EUR
Bisheriges Entgelt (s. Nr. 2) =	67.950 EUR
Differenz	15.100 EUR

Das im November tatsächlich erzielte Entgelt von 7.000 Euro (3.500 Euro laufendes Entgelt + 3.500 Euro Weihnachtsgeld) ist also in voller Höhe beitragspflichtig.