

Aktivrente ab 1. Januar 2026 – Voraussetzungen, Pflichten und Umsetzung

Dies stellt keine steuerliche oder sonstige Rechtsberatung dar, sondern lediglich ein Rechercheergebnis.

Von der Aktivrente profitieren Beschäftigte und Arbeitgeber: Erfahrene Rentner können länger im Betrieb bleiben und bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei dazuverdienen. Dies soll helfen, den Fachkräftemangel zu mildern und Wissen im Unternehmen zu halten.

Überblick: Was ist die Aktivrente?

Die Aktivrente ist eine zum 1. Januar 2026 in Kraft tretende Neuregelung, die älteren Arbeitnehmern einen steuerlichen Freibetrag gewährt, wenn sie nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze weiterarbeiten

- . Kernpunkt ist ein Steuerfreibetrag von 2.000 € pro Monat (24.000 € jährlich) auf Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit im Rentenalter
- . Damit bleibt ein Teil des Arbeitslohns steuerfrei, was das Weiterarbeiten im Ruhestand finanziell attraktiver machen soll
- . Die Regelung wurde Ende 2025 gesetzlich beschlossen und zielt darauf ab, das Erwerbspotential älterer Menschen besser zu nutzen. Laut Bundesregierung könnten etwa 168.000 Beschäftigte von der Aktivrente profitieren
- . Eine Evaluation nach zwei Jahren ist geplant, um die Wirkung zu überprüfen und ggf. Anpassungen (z. B. Ausweitung auf weitere Personengruppen) vorzunehmen.

Wichtiger Hinweis: Bei der Aktivrente handelt es sich nicht um eine neue Rentenleistung – es ist kein zusätzliches Renteneinkommen, sondern ein Steuerbonus auf Arbeitslohn für Rentner. Die gesetzliche Rente wird unverändert ausbezahlt und normal versteuert, unabhängig von der Aktivrente. Die Aktivrente betrifft nur die Besteuerung des Hinzuverdienstes. Im Folgenden wird ein Überblick über die Voraussetzungen, Arbeitgeberpflichten, Steuer- und Sozialversicherungsaspekte sowie praktische Hinweise gegeben.

Voraussetzungen für Arbeitnehmer (Mitarbeiter)

Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Aktivrente in Anspruch nehmen können, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt sein:

Erreichen der Regelaltersgrenze: Die Person muss die gesetzliche Regelaltersgrenze für den Renteneintritt erreicht haben

- . Diese liegt je nach Geburtsjahr derzeit zwischen 65 und 67 Jahren (für Jahrgang 1964 und jünger 67 Jahre)
- . Vor Erreichen des regulären Rentenalters (z. B. bei vorgezogener Altersrente mit Abschlägen, „Rente mit 63“) gilt die Aktivrente nicht
- . Nur Rentner nach dem regulären Renteneintrittsalter können den Steuerfreibetrag nutzen. (Eine Person, die z. B. mit 63 in Rente gegangen ist, profitiert erst ab dem 67. Lebensjahr von der Aktivrente.)

Sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis: Der Hinzuverdienst muss aus einer abhängigen Beschäftigung stammen, die sozialversicherungspflichtig ist. Selbstständige, Freiberufler, Land- und Forstwirte sowie Beamte sind von der Steuerbefreiung ausgeschlossen. Ebenso nicht begünstigt sind geringfügige Beschäftigungen (Minijobs bis 520 €/Monat oder kurzfristige Jobs), da hier keine regulären Rentenversicherungsbeiträge anfallen. Die Steuerfreiheit ist bewusst auf sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer beschränkt, um das Arbeiten in klassischen Anstellungsverhältnissen zu fördern. Anmerkung: Ehemalige Beamte im Ruhestand könnten profitieren, wenn sie zusätzlich einen versicherungspflichtigen Job aufnehmen – in ihrem Beamtenverhältnis selbst gibt es jedoch keine Aktivrente.

Alter und Rentenstatus: Es spielt keine Rolle, ob bereits eine Altersrente bezogen wird oder nicht – die Begünstigung greift auch, wenn jemand zwar die Altersgrenze erreicht hat, aber den Rentenbezug aufgeschoben hat. Ebenso ist es unerheblich, ob eine Teilrente oder Vollrente bezogen wird; entscheidend ist nur das Alter und das Vorliegen eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses. Wichtig: Wer eine vorgezogene Rente mit Abschlag bezieht und das Regelalter noch nicht erreicht hat, kann die Steuerbefreiung noch nicht nutzen.

Einkommengrenze 2.000 € pro Monat: Vom Arbeitslohn bleiben bis zu 2.000 € monatlich steuerfrei. Einkünfte oberhalb dieser Grenze werden normal versteuert – allerdings nur der übersteigende Betrag. Beispiel: Verdient ein Rentner 2.500 € brutto im Monat, wären 2.000 € steuerfrei und nur 500 € unterlägen der Lohnsteuer. Eine Zusammenballung ist nicht vorgesehen: Der Freibetrag gilt monatlich (1/12 von 24.000 €), nicht als einmaliger Jahresfreibetrag. Damit kann nicht z. B. in einem Monat 4.000 € steuerfrei verdient werden, auch wenn andere Monate gar kein Hinzuverdienst vorlag – pro Monat sind maximal 2.000 € frei.

Nur ein Beschäftigungsverhältnis pro Monat begünstigt: Falls jemand parallel mehrere Jobs im Rentenalter ausübt, kann der Steuerfreibetrag nicht doppelt genutzt werden. Er ist personenbezogen auf 2.000 €/Monat begrenzt. Um Doppelbegünstigungen zu vermeiden, sieht das Gesetz vor, dass bei einem zweiten Beschäftigungsverhältnis (Steuerklasse VI) die Steuerbefreiung nur berücksichtigt werden darf, wenn der Arbeitnehmer schriftlich bestätigt, dass kein anderer Arbeitgeber den Freibetrag nutzt. Diese Erklärung muss der Arbeitgeber zum Lohnkonto nehmen. Praktisch bedeutet dies: Der Rentner entscheidet, bei welchem Arbeitgeber er die Aktivrente geltend macht (typischerweise dem mit dem höheren Verdienst). Einkünfte aus weiteren Jobs wären dann voll steuerpflichtig. (Im

Einkommensteuer-Jahresausgleich wird sichergestellt, dass insgesamt die 24.000 € Jahreshöchstgrenze nicht überschritten wird.)

Zusammengefasst richtet sich die Aktivrente also an arbeitende Altersrentner ab 67 (bzw. ab Erreichen der individuellen Altersgrenze) in klassischen Angestelltenverhältnissen. Nicht erfasst sind Rentner, die nur in Mini-Jobs oder selbständig tätig sind – diese Personengruppen profitieren nicht vom neuen Steuerbonus, was vielfach kritisiert wird (siehe Einschätzungen am Ende).

Anforderungen und Pflichten für Arbeitgeber

Auch Arbeitgeber müssen einige Punkte beachten, wenn sie Rentner nach dem Erreichen der Altersgrenze beschäftigen oder weiterbeschäftigen möchten. Folgende Anforderungen und Handlungspflichten ergeben sich für Unternehmen:

Vertragliche Gestaltung und Befristung: Prüfen Sie bestehende Arbeitsverträge auf Altersgrenzenklauseln. Viele Arbeitsverträge enthalten eine Klausel, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen des Rentenalters automatisch endet. Ist eine solche wirksame Klausel vorhanden und der Mitarbeiter erreicht das Rentenalter, endet der Vertrag – eine Weiterbeschäftigung erfordert dann einen neuen Arbeitsvertrag (ggf. als Wiedereinstellung). Fehlt eine Altersgrenzenregelung, läuft der Vertrag ohne Unterbrechung weiter. In diesem Fall sollte aber dennoch einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geklärt werden, ob und wie die Beschäftigung fortgesetzt wird (z. B. in Teilzeit). Eine befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses über die Altersgrenze hinaus ist möglich: Entweder durch Vereinbarung nach § 41 Satz 3 SGB VI (Aufschub des Renteneintritts) oder durch einen neuen befristeten Vertrag.

Erleichterte Befristung: Ab 2026 sollen Arbeitgeber Rentner leichter befristet beschäftigen können. Nach aktueller Gesetzesinitiative (im Rahmen der Rentenreform) wird das Vorbeschäftigungsverbot gelockert: Ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer nach Erreichen der Altersgrenze soll trotz vorheriger Beschäftigung zulässig sein, unter bestimmten Bedingungen. Diese sehen vor, dass ein einzelner befristeter Vertrag max. 2 Jahre dauern darf (wie bisher), jedoch insgesamt bis zu 8 Jahre sachgrundlose Befristungen mit max. 12 Verlängerungen beim selben Arbeitgeber möglich sind. Dadurch könnten Arbeitgeber einen ehemaligen Mitarbeiter im Rentenalter in mehreren befristeten Etappen weiterbeschäftigen, ohne einen Sachgrund zu benötigen. Dies schafft Flexibilität und umgeht das bisherige strikte Verbot, jemanden befristet einzustellen, der zuvor schon im Unternehmen beschäftigt war. Hinweis: Diese Neuregelung ist Teil der Rentenreform 2025 und soll zeitgleich mit der Aktivrente greifen. Arbeitgeber können dann wählen, ob sie Rentner auf unbefristeter Basis oder mit den neuen befristeten Möglichkeiten einsetzen möchten.

Lohnabrechnung und Lohnsteuerabzug: Bei der Gehaltsabrechnung von Beschäftigten mit Aktivrente ergeben sich neue Anforderungen. Der Arbeitgeber muss den steuerfreien

Betrag von bis zu 2.000 € bereits im monatlichen Lohnsteuerabzug berücksichtigen. Das heißt, für den entsprechenden Lohnanteil wird keine Lohnsteuer einbehalten. Konkret:

Verdient der Rentner bis 2.000 € brutto im Monat, führt der Arbeitgeber keine Lohnsteuer ab – der gesamte Betrag ist im Lohnsteuerabzugsverfahren steuerfrei.

Verdient er mehr als 2.000 €, bleibt genau 2.000 € steuerfrei, und nur der Restbetrag wird lohnversteuert (nach den normalen Lohnsteuertabellen).

Diese steuerfreie Behandlung erfolgt laufend im Monat; der Arbeitnehmer muss also nicht erst die Steuer zahlen und sich im nächsten Jahr erstatten lassen, sondern profitiert sofort netto. Wichtig: Beim Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber dürfen solche Fälle nicht einbezogen werden – d.h. ein Arbeitnehmer mit Aktivrenten-Freibetrag wird am Jahresende immer vom Finanzamt veranlagt (falls er eine Steuererklärung abgibt), und der Arbeitgeber führt keinen eigenen Jahresausgleich durch.

Mehrfachbeschäftigung: Falls der Arbeitnehmer noch einen zweiten Job hat (Steuerklasse VI), ist die erwähnte Bestätigung des Arbeitnehmers einzuholen, dass der Freibetrag nicht bereits dort genutzt wird. Diese schriftliche Erklärung muss der Arbeitgeber zum Lohnkonto nehmen (also aufbewahren).

Praktisch sollten Lohnbüros/HR-Abteilungen ihre Payroll-Software entsprechend aktualisieren. Es ist zu erwarten, dass Lohnprogramme eine neue Lohnart oder ein Kennzeichen für „steuerfreien Lohn nach § 3 Nr. 21 EStG (Aktivrente)“ erhalten. Arbeitgeberverbände betonen, dass etwas Vorlaufzeit nötig ist, um unterschiedliche Freibeträge korrekt zu verarbeiten – mindestens zwei Monate für die technische Umsetzung sollten eingeplant werden. Da das Gesetz Anfang 2026 greift, sollten Arbeitgeber zeitnah mit ihren Lohnabrechnungsdienstleistern klären, wie die Umsetzung erfolgt.

Sozialversicherungspflichten des Arbeitgebers: Wichtig: Die Aktivrente ändert nichts an den sozialversicherungsrechtlichen Beiträgen – hier gelten die üblichen Regeln für beschäftigte Rentner. Als Arbeitgeber müssen Sie weiterhin Beiträge in allen Zweigen der Sozialversicherung abführen (Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung), wobei für Rentner teils besondere Versicherungsstatuse gelten (siehe nächster Abschnitt). Insbesondere trägt der Arbeitgeber auch weiterhin seinen Arbeitgeberanteil zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, selbst wenn der Rentner versicherungsfrei ist. Das Vorliegen der Steuerfreiheit nach Aktivrente erfordert sogar, dass der Arbeitgeber für den Lohn Rentenversicherungsbeiträge entrichtet – dies ist gesetzliche Voraussetzung für den Freibetrag. In der Praxis bedeutet das: Nur wenn die Beschäftigung normal bei der Rentenversicherung angemeldet ist (Pflicht oder zumindest Arbeitgeberbeitrag), darf der Lohn steuerfrei bleiben. Der Arbeitgeber muss also einen Arbeitnehmer als sozialversicherungspflichtig behandeln (außer in den Zweigen, wo Versicherungsfreiheit besteht) und die entsprechenden Beiträge abführen.

Informations- und Fürsorgepflichten: Arbeitgeber sollten ihre älteren Mitarbeiter über die Möglichkeit der Aktivrente informieren, insbesondere jene, die sich dem Rentenalter

nähern. Zwar müssen Mitarbeiter nicht weiterarbeiten, aber wer freiwillig will, sollte über den Steuerbonus Bescheid wissen. Zudem sollte mit dem Arbeitnehmer besprochen werden, wie lange und in welchem Umfang er weiterarbeiten möchte. Häufig wünschen Rentner reduzierte Stunden oder einen flexiblen Einsatz. Hier kann der Arbeitgeber etwa Teilzeitangebote machen (z. B. 10–20 Stunden pro Woche), um Erfahrung im Betrieb zu halten.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen: Bei Weiterbeschäftigung von Rentnern sind die normalen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz etc.) grundsätzlich weiter anwendbar. Allerdings gibt es Besonderheiten: So genießen Rentner z. B. keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG aufgrund ihres Altersstatus alleine – ein Arbeitsverhältnis mit einem Rentner ist ein normales Arbeitsverhältnis. Bei befristeter Weiterbeschäftigung sollten die neuen gesetzlichen Möglichkeiten (siehe oben) genutzt und im Vertrag klar dokumentiert werden, um Rechtsunsicherheiten zu vermeiden. Außerdem gilt: Erreicht der Arbeitnehmer während eines laufenden Vertrags die Altersgrenze, kann der Vertrag gemäß § 41 SGB VI einvernehmlich über den ursprünglich vereinbarten Beendigungszeitpunkt hinaus verlängert werden (dies sollte schriftlich festgehalten werden).

Zusammengefasst müssen Arbeitgeber prozesseitig etwas nachrüsten (Lohnsystem, Dokumentation) und arbeitsrechtlich überlegen, wie sie Rentner weiterbeschäftigen – ob mit neuem Vertrag, befristet oder unbefristet. Die Aktivrente selbst bringt aber keine übermäßigen neuen Pflichten, abgesehen von der korrekten Lohnsteuerbehandlung und den ohnehin vorhandenen Melde- und Beitragspflichten.

Steuerliche Behandlung und Besonderheiten

Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 21 EStG: Durch das Aktivrentengesetz wird § 3 EStG um Nr. 21 ergänzt. Demnach sind „Einnahmen aus nichtselbständiger Arbeit [...] bis zu einer Höhe von insgesamt 24.000 € im Jahr“ steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze erreicht hat und der Arbeitgeber für diese Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge abführt. Diese Formulierung stellt sicher, dass die Tätigkeit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis erfolgt (siehe oben). Ausnahmen: Bereits anderweitig steuerfreie Bezüge (z. B. Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschalen) sind natürlich nicht doppelt begünstigt; das Gesetz stellt klar, dass keine Doppelförderung stattfindet.

Monatliche Anwendung: Der Freibetrag von 24.000 € jährlich wird monatsweise (1/12) gewährt. Für jeden Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen vorliegen (Alter erreicht und versicherungspflichtige Beschäftigung), stehen 2.000 € steuerfrei zu. Dadurch bleibt auch bei unterjährigem Start/Ende einer Beschäftigung die Sache einfach: Beginnt jemand z. B. erst ab Juli 2026 als Rentner zu arbeiten, hätte er für Juli–Dezember 2026 insgesamt $6 \times 2.000 \text{ €} = 12.000 \text{ €}$ steuerfrei. Ein monatsübergreifendes Ansparen oder Nachholen des Freibetrags ist ausgeschlossen. Dadurch wird verhindert, dass z. B. nachträglich mehrere

Monatsfreibeträge in einem Monat genutzt werden – der monatliche Höchstbetrag ist stets 2.000 €.

Lohnsteuerabzug in der Praxis: Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er beim monatlichen Lohnsteuerabzug zeitanteilig rechnen muss. Standard-Software wird dies vermutlich automatisiert umsetzen. In der Lohnsteuerbescheinigung 2026 ist der steuerfreie Betrag gesondert auszuweisen, damit das Finanzamt Kenntnis vom gewährten Vorteil hat. § 41b Abs. 1 S. 2 Nr. 5 EStG wurde entsprechend ergänzt. Ein Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber (§ 42b EStG) ist ausgeschlossen, wenn solche Einkünfte vorlagen – denn die Steuerfreiheit soll im Lohnweg erfolgen, und eine nachträgliche Korrektur im Lohnsteuer-Jahresausgleich wäre technisch schwierig. Stattdessen erfolgt eine Veranlagung über die Einkommensteuererklärung, falls nötig, um sicherzustellen, dass über das Jahr nicht mehr als 24.000 € freigestellt wurden (z. B. falls doch zwei Jobs parallel liefen).

Kein Progressionsvorbehalt: Ein wichtiger Punkt: Die steuerfreien Aktivrenten-Einkünfte unterliegen nicht dem Progressionsvorbehalt. Das heißt, sie erhöhen nicht den Steuersatz für andere zu versteuernde Einkünfte. Dies unterscheidet sie z. B. von Lohnersatzleistungen (wie Arbeitslosengeld) oder früheren Corona-Prämien, die oft progressionsbehaftet waren. Konkret: Wenn ein Rentner z. B. 24.000 € im Jahr steuerfrei hinzuverdient und gleichzeitig eine gesetzliche Rente bezieht, bleibt der Hinzuverdienst komplett außen vor, wenn es um die Ermittlung des Steuersatzes für die Rente geht. Die Rente wird nur nach dem für sie selbst geltenden (meist moderaten) Steuersatz besteuert. Dadurch entsteht ein echter Steuerbonus, der nicht an anderer Stelle wieder aufgehoben wird.

Beispiele:

Teilzeitjob bis 2.000 €: Ein Rentner arbeitet 15 Stunden/Woche für 1.500 € brutto im Monat. Dieser Betrag ist voll steuerfrei. In der Lohnabrechnung würde 0 € Lohnsteuer einbehalten. Es fallen nur Sozialabgaben an (siehe dort). Sein Netto liegt damit deutlich höher, als es ohne Aktivrente wäre.

Job mit höherem Verdienst: Eine Rentnerin arbeitet Vollzeit weiter für 3.000 € brutto. Davon sind 2.000 € steuerfrei, 1.000 € werden versteuert. Angenommen, ihr steuersatzlicher Grundfreibetrag ist durch ihre Rente schon ausgeschöpft, würde auf den 1.000 € vielleicht ca. 150–200 € Lohnsteuer anfallen (je nach Steuerklasse). Ohne Aktivrente hätte sie auf das gesamte Gehalt Steuern zahlen müssen – die Ersparnis kann mehrere hundert Euro pro Monat ausmachen. Im Ergebnis behält sie einen Großteil ihres Lohns zusätzlich zur Rente.

Zwei Nebenjobs: Ein Rentner hat zwei kleine Jobs à 1.000 € monatlich. Er kann die Steuerfreiheit nur für einen Job geltend machen. Den anderen müsste er regulär versteuern (sofern steuerpflichtig). Würde er nichts unternehmen, würden zunächst beide Arbeitgeber keine Steuer einbehalten (weil je 1.000 € unter 2.000 € liegen). Bei der Steuererklärung käme jedoch heraus, dass insgesamt 24.000 € überschritten wurden – die darüber

liegenden Beträge wären dann nachzuversteuern. Daher ist es wichtig, dass er einem Arbeitgeber mitteilt, den Freibetrag nicht anzuwenden, oder nur einen Job ausübt, um unter 2.000 € zu bleiben.

Kombination mit Minijob: Eine Rentnerin hat einen sozialversicherungspflichtigen Teilzeitjob mit 1.800 €/Monat und zusätzlich einen Minijob (400 €/Monat). Ergebnis: Die 1.800 € sind steuerfrei (Aktivrente), der Minijob-Lohn war ohnehin steuerfrei (Pauschsteuer 2% vom Arbeitgeber). Diese Konstellation ist möglich – der Minijob nutzt die eigene Pauschalregel, der Hauptjob die Aktivrente. Allerdings trägt der Minijob wie bisher nicht zur Rentenversicherung bei, bleibt also unabhängig.

Keine Auswirkungen auf Rentenzahlung: Die Aktivrente hat keinerlei negative Rückwirkungen auf die gesetzliche Rente. Bereits seit 2023 gilt: Altersrentner dürfen unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wird. Dies gilt auch für vorgezogene Altersrenten seit der Abschaffung der Hinzuverdienstgrenze. Die Aktivrente ändert daran nichts – sie fügt lediglich den Steuerbonus hinzu. Somit müssen Rentner nicht befürchten, dass der steuerfreie Hinzuverdienst ihre Rentenauszahlung mindert; Rentenkürzungen wegen Erwerbseinkommen sind abgeschafft.

Weitere steuerliche Aspekte: Einnahmen aus der Aktivrente zählen trotz Steuerfreiheit als Einkommen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne. Z. B. werden sie beim Wohngeld berücksichtigt – das Wohngeldgesetz wird entsprechend geändert, damit die steuerfreien Löhne als Einkommen gelten. Auch bei anderen Sozialleistungen (Grundsicherung, ggf. Hinterbliebenenrenten) werden Erwerbseinkommen weiterhin angerechnet, egal ob steuerfrei oder nicht. Die Aktivrente soll ja das Arbeiten attraktiver machen, nicht den Bezug von Sozialleistungen erhöhen.

In Summe bietet die Aktivrente einen deutlichen steuerlichen Vorteil für arbeitende Rentner. Bis zu 24.000 € jährlich bleiben steuerfrei, ohne Progressionseffekt auf andere Einkommen. Dieser Vorteil kommt direkt im Portemonnaie an und ist einmalig in dieser Form (zum Vergleich: Der normale steuerliche Grundfreibetrag liegt 2025 bei rund 11.000 € pro Person – die Aktivrente gewährt darüber hinaus weitere 24.000 € speziell für Arbeitseinkünfte im Alter).

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Obwohl die Aktivrente eine steuerliche Förderung ist, müssen Sozialabgaben weiterhin gezahlt werden, soweit dafür Versicherungspflicht besteht. An den Regeln der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für arbeitende Rentner ändert das Gesetz nichts. Dennoch gibt es im Rentenalter einige Besonderheiten, die sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer kennen sollten:

Krankenversicherung (KV): Für beschäftigte Altersrentner besteht in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterhin Versicherungspflicht, sofern sie gesetzlich versichert sind. Das Erreichen der Altersgrenze hat keinen Einfluss auf die KV-Pflicht als Arbeitnehmer. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen also beide Beiträge zur Krankenversicherung –

jeweils etwa die Hälfte des Beitragssatzes wie bei jedem Arbeitnehmer. Allerdings zahlen Altersvollrentner (mit Anspruch auf Regelaltersrente) den ermäßigten KV-Beitragssatz: Dieser liegt 0,6 Prozentpunkte unter dem allgemeinen Satz, da kein Anspruch auf Krankengeld mehr besteht (Rentner erhalten im Krankheitsfall keine Lohnfortzahlung über 6 Wochen hinaus von der Kasse). Konkret: Statt z. B. 14,6 % allgemeiner Beitragssatz gilt 14,0 % ermäßigter Satz; hinzu kommt der kassenindividuelle Zusatzbeitrag, den Arbeitgeber und Arbeitnehmer ebenfalls je zur Hälfte tragen. Beispiel: Bei 14,0 % + 1,6 % Zusatz = 15,6 % gesamt zahlt der Arbeitgeber ~7,8 %, der Arbeitnehmer ~7,8 %. – Teilrentner (Rentner, die nur eine Teilrente beziehen) haben dagegen weiterhin Anspruch auf Krankengeld und zahlen den normalen vollen Satz. In jedem Fall bleibt die Krankenversicherung also beitragspflichtig; die Aktivrente ändert daran nichts. Falls ein Rentner privat krankenversichert ist, bleibt er das in der Regel auch bei Beschäftigung (eine Rückkehr in die GKV im Alter ist oft nicht möglich). Der Arbeitgeber zahlt dann einen Zuschuss zur PKV (maximal die Hälfte des fiktiven GKV-Beitrags).

Pflegeversicherung (PV): In der sozialen Pflegeversicherung gibt es keine Erleichterungen für Altersrentner – das Alter spielt hier keine Rolle. Beschäftigte Rentner sind wie andere Arbeitnehmer pflegeversichert; Beiträge werden paritätisch aufgeteilt (je ~1,7 % für Arbeitgeber und Arbeitnehmer; Stand 2025). Hinweis: Kinderlose Arbeitnehmer ab 23 Jahren zahlen einen Zuschlag von 0,35 % zusätzlich (allein vom Arbeitnehmer zu tragen) – daran ändert auch das Rentenalter nichts. Für die meisten älteren Beschäftigten (deren Kinder über 25 sind) fällt dieser Zuschlag also an, sodass ihr PV-Anteil ca. 2,0 % beträgt, während der Arbeitgeber 1,7 % trägt. Beschäftigte Rentner mit Kindern zahlen nur den halben PV-Beitrag (1,525 %), Arbeitgeber 1,525 %. Zusammengefasst: Pflegeversicherungsbeiträge werden weiter erhoben wie gehabt; Altersrentner sind pflegeversicherungspflichtig, und der Arbeitgeber übernimmt seinen Anteil.

Rentenversicherung (RV): In der Rentenversicherung treten die größten Änderungen ab Renteneintritt ein. Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze sind Beschäftigte rentenversicherungspflichtig – auch wenn sie eine vorgezogene Altersrente beziehen. Nach Erreichen der Altersgrenze gilt: Beschäftigte Altersvollrentner werden versicherungsfrei in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das bedeutet, der Arbeitnehmer muss keine RV-Beiträge mehr zahlen, und normalerweise wäre auch der Arbeitgeberbeitrag entfallen. Allerdings hat der Gesetzgeber dies geändert: Seit 1. Januar 2022 zahlt der Arbeitgeber wieder die Hälfte des RV-Beitrags weiter, selbst wenn der Rentner versicherungsfrei ist. Der Arbeitgeber führt also weiterhin seinen RV-Anteil (9,3 % des Lohns) an die Rentenkasse ab, auch wenn der Arbeitnehmer altersbedingt aus der Versicherungspflicht raus ist. Für den Arbeitnehmer entfällt der RV-Beitrag von 9,3 % zunächst. Aber: Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten. Wenn er dies schriftlich beantragt (bei der Rentenversicherung über den Arbeitgeber), wird er weiterhin als versicherungspflichtig behandelt. In dem Fall zahlen Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 9,3 % – genau wie vor Renteneintritt – und die Beiträge erhöhen die spätere Rente noch etwas. Vorteil: Jeder weiter gezahlte Beitrag steigert die Rente (und zusätzlich erhält man für jeden Monat des Hinauszögerns der Rente einen Zuschlag von 0,5 % auf die Rente). Viele Rentner

verzichten aber auf weitere RV-Zahlungen, da der finanzielle Mehrwert auf die Monatsrente relativ gering ist. Standardmäßig gilt die Versicherungsfreiheit, es sei denn, der Rentner erklärt den Verzicht hierauf. – Sonderfall: Rentner, die ihre Altersrente noch gar nicht abrufen (d.h. obwohl sie könnten, arbeiten sie weiter und lassen die Rente ruhen), bleiben rentenversicherungspflichtig wie normale Arbeitnehmer. Denn wer keine Rente bezieht, ist ja kein „Altersvollrentner“; er zahlt weiter Beiträge (und profitiert von einem hohen Rentenanstieg durch Aufschieben + Beiträge). Das Gesetz differenziert hier: Versicherungsfreiheit tritt mit Bezug der Altersvollrente und Erreichen der Altersgrenze ein. Wer nur die Altersgrenze erreicht hat, aber noch keine Rente beansprucht, kann – und sollte – weiter regulär RV-Beiträge zahlen, da er später eine deutlich höhere Rente bekommt. Wichtig ist in jedem Fall: Die Arbeitgeberbeiträge zur RV laufen immer weiter (entweder allein oder paritätisch). Und nur wenn der Arbeitgeber RV-Beiträge entrichtet, gilt der Steuerfreibetrag (das ist ja die Bedingung der Aktivrente).

Arbeitslosenversicherung (ALV): In der Arbeitslosenversicherung sind Personen ab Erreichen der Regelaltersgrenze generell versicherungsfrei – das heißt, weder Arbeitnehmer noch Rentner zahlen normalerweise Beiträge. Denn jemand, der die Regelaltersrente beanspruchen kann, hat keinen Anspruch mehr auf Arbeitslosengeld (er könnte stattdessen in Rente gehen). Allerdings hat man 2017–2021 vorübergehend den Arbeitgeberbeitrag entfallen lassen und 2022 wieder eingeführt: Seit 1. Januar 2022 gilt, dass der Arbeitgeber für versicherungsfreie Beschäftigte in ALV (wie Rentner über RA) die Hälfte des Beitrags weiter abführt. Praktisch zahlt also der Arbeitgeber seinen ALV-Anteil (1,2–1,3 %) weiter, obwohl der Rentner keinen eigenen Beitrag mehr leisten muss. Für den Arbeitnehmer entfällt der ALV-Beitrag komplett, sobald die Regelaltersgrenze überschritten ist. – Beispiel: Ein Mitarbeiter erreicht im April die Altersgrenze. Bis April zahlt er noch ALV-Beiträge (Arbeitgeber und er je ~1,3 %). Ab Mai wird er ALV-versicherungsfrei; der Arbeitgeber zahlt ab Mai aber weiterhin ~1,3 % (seinen Anteil) zur Arbeitslosenversicherung, der Arbeitnehmer 0 %. Das ist im Grunde ein „Solidarbeitrag“ des Arbeitgebers, da der Arbeitnehmer die Leistung Arbeitslosengeld nicht mehr in Anspruch nehmen kann. Die Aktivrente lässt diese Regel unberührt: Der Rentner spart seinen ALV-Beitrag, der Arbeitgeber trägt nach wie vor seinen.

Zusammenfassung der SV-Beitragslast nach Erreichen der Regelaltersgrenze:
Untenstehende Tabelle zeigt vereinfacht, welche Beiträge bei einem beschäftigten Altersrentner typischerweise anfallen. (Annahme: Altersvollrentner, gesetzlich krankenversichert, kinderlos, ohne Verzicht auf RV-Freiheit.)

Versicherungszweig	Arbeitnehmer-Beitrag (Rentner)	Arbeitgeber-Beitrag
Krankenversicherung	ca. 7,8 % (ermäßigt, inkl. Zusatz)	ca. 7,8 % (ermäßigt, inkl. Zusatz)
Pflegeversicherung	1,7 % (mit Kindern) / 2,05 % (kinderlos)	1,7 %
Rentenversicherung	0 % (versicherungsfrei) – 9,3 % falls Verzicht	9,3 % (immer fällig)

barmer.de

Arbeitslosenvers. 0 % (versicherungsfrei) ~1,3 % (immer fällig)
barmer.de

(Hinweis: Genaue Beitragssätze können sich ändern. Stand 2025 wurde ALV-Beitrag auf 2,6 % gesenkt, KV-Zusatzbeitrag variiert je Kasse.)

Wie man sieht, tragen Rentner in Beschäftigung noch Beiträge zur KV und PV, während sie bei RV und ALV ab Altersgrenze von eigenen Beiträgen befreit sind (sofern sie nicht freiwillig weiter in RV einzahlen). Die Arbeitgeberanteile laufen in allen Zweigen weiter. Für Arbeitgeber bleiben die Lohnnebenkosten also im Wesentlichen gleich wie bei jüngeren Arbeitnehmern; es gibt keine Beitragsermäßigung aufgrund der Aktivrente. Ergänzung: Für geringfügig Beschäftigte (Minijob) gelten spezielle Pauschalbeiträge (15 % RV, 13 % KV vom Arbeitgeber); aber wie erwähnt, fallen Minijobs nicht unter die Aktivrente.

Leistungsansprüche: Beschäftigte Rentner haben eingeschränkte Ansprüche:

Krankenversicherung: Rentner mit Beschäftigung erhalten bei Krankheit weiterhin 6 Wochen Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber (§ 4 EFZG). Danach besteht allerdings kein Anspruch auf Krankengeld von der Krankenkasse, wenn sie bereits Altersvollrentner sind – daher auch der ermäßigte Beitragssatz. Insofern ist der Bezug der Altersrente quasi das „Ersatz-Krankengeld“. Für Teilrentner (die noch nicht die volle Altersrente beziehen) gibt es hingegen noch Krankengeld, da sie wie regulär Versicherte gelten.

Arbeitslosenversicherung: Da keine Beitragspflicht besteht, haben über-Altersgrenze-Rentner keinen Arbeitslosengeld-Anspruch. Würde das Beschäftigungsverhältnis enden, könnten sie stattdessen ihre Rente beziehen (oder weiter beziehen).

Rentenversicherung: Wenn der Rentner auf die RV-Freiheit verzichtet und weiter Beiträge zahlt, bekommt er einmal jährlich eine Rentenanpassung aus diesen Beiträgen gutgeschrieben (jeweils zum 1. Juli des Folgejahres gibt es einen Zuschlag). Bei Rentenaufschub (Rente noch nicht beantragt) steigt sein Rentenanspruch um 0,5 % pro Monat des Aufschubs plus die Summe der gezahlten Beiträge – das kann sich lohnen, ist aber eine individuelle Abwägung.

Unfallversicherung: Erwähnenswert ist, dass alle Arbeitnehmer (auch Rentner) über den Arbeitgeber in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert bleiben. Der Arbeitgeber zahlt Beiträge an die Berufsgenossenschaft – das läuft unverändert weiter. Bei Arbeitsunfällen oder Wegeunfällen hätten also auch Rentner Anspruch auf Leistungen der Unfallkasse.

Fazit Sozialversicherung: Die Aktivrente entbindet nicht von Sozialabgaben. Nur in der Steuer wird ein Anreiz gesetzt. Für den Arbeitgeber bedeutet dies: Er muss wie bisher die Rentner korrekt in der Sozialversicherung melden und Beiträge abführen (siehe nächster

Abschnitt zu Meldepflichten). Für Rentner bedeutet es: Zwar sparen sie Steuern, aber Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fallen weiterhin an. Trotzdem bleibt netto natürlich deutlich mehr übrig als ohne Steuerbonus (denn Steuern sind oft höher als die restlichen Abgaben).

Meldepflichten und Dokumentationsaufwand für Arbeitgeber

Die Beschäftigung von Rentnern erfordert bestimmte Meldungen an die Sozialversicherungsträger sowie Aufzeichnungen im Lohnkonto. Die Einführung der Aktivrente ändert diese Meldepflichten nur marginal, aber es gibt ein paar Punkte zu beachten:

Anmeldung zur Sozialversicherung: Wird ein Rentner (Altersrentner) neu eingestellt oder arbeitet ein bisheriger Mitarbeiter über die Altersgrenze hinaus weiter, muss der Arbeitgeber eine DEÜV-Meldung an die Sozialversicherung abgeben – wie bei jedem Arbeitnehmer. Entscheidend ist die korrekte Personengruppe und Beitragsgruppenschlüssel anzugeben, da Rentner besondere Schlüssel haben. Für Altersvollrentner nach Erreichen der Altersgrenze ist in der Meldung die Personengruppe 119 vorgesehen, sofern der Arbeitnehmer versicherungsfrei in der RV bleibt. Diese PG 119 signalisiert: „Beschäftigter Altersvollrentner über Regelalter, RV- und ALV-versicherungsfrei“. Falls der Rentner auf die RV-Freiheit verzichtet (oder es sich z. B. um einen Teilrentner handelt), wird Personengruppe 120 verwendet, was impliziert, dass weiterhin Versicherungspflicht in der RV besteht. – Beispiel: Eine Rentnerin 68 Jahre, bezieht volle Rente und zahlt keine RV-Beiträge mehr: Meldung mit Personengruppe 119. Zahlt sie freiwillig RV-Beiträge, Personengruppe 120.

Zudem sind die Beitragsgruppenschlüssel (BGR) anzugeben für KV/RV/ALV/PV. Typische Schlüssel für einen Altersvollrentner ab 2022 lauten: KV 3, RV 3, ALV 2, PV 1. Das bedeutet: KV 3 (pflichtig, aber kein Krankengeld – Kennzeichen „3“ für ermäßigter Beitragssatz), RV 3 (versicherungsfrei, aber AG zahlt seinen Anteil), ALV 2 (versicherungsfrei, aber AG-Anteil wird gezahlt), PV 1 (pflichtig, normaler PV-Beitrag). Im Lohnprogramm wird dieser BGR-Schlüssel zusammen mit der Personengruppe gemeldet. Wenn der Rentner auf RV-Freiheit verzichtet, würde der RV-Teil des Schlüssels auf „1“ wechseln (d.h. voll beitragspflichtig). Arbeitgeber sollten sicherstellen, dass diese Schlüssel korrekt gesetzt sind, da sie die Grundlage für die richtige Beitragserhebung in RV und ALV sind. Die Krankenkassen stellen dazu Tabellen bereit.

Ummeldung bei Statuswechsel: Falls ein Mitarbeiter während der Beschäftigung zum Rentner wird (z. B. 67. Geburtstag während laufendem Vertrag) und weiterhin arbeitet, ist eine Änderungsmeldung erforderlich. Sobald er Altersrentner ist (spätestens ab Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze), ändert sich die Personengruppe von 101 (normale Versicherungspflicht) zu 119/120 und ggf. die Beitragsgruppen für RV/ALV. Beispielsweise: Arbeitnehmer erreicht im Mai die Altersgrenze, bezieht ab Juni Rente und verzichtet nicht auf RV-Freiheit – der Arbeitgeber meldet zum 1.6. eine Änderung: Personengruppe nun 119, BGR (3 3 2 1). Versäumt der Arbeitgeber diese Ummeldung, könnten versehentlich zu viele Beiträge einbehalten werden (vom Arbeitnehmer) oder die Abrechnungen falsch laufen.

Daher ist es wichtig, den Renteneintritt der Mitarbeiter zu erfassen. Viele Arbeitgeber lassen sich von Mitarbeitern ca. 3 Monate vor Renteneintritt informieren, ob sie in Rente gehen oder weiterarbeiten wollen, um vorbereitet zu sein.

Meldungen bei Rentenbezug: Wenn ein Beschäftigter erstmals Rente bezieht, wird auch das Zahlstellenmeldeverfahren relevant (für die KVdR – Krankenversicherung der Rentner). Allerdings ist das primär Sache des Rentenversicherungsträgers, der der Krankenkasse die Rentenhöhe meldet. Der Arbeitgeber muss nur im Lohn melden, was er als Entgelt zahlt. Sollte ein Mitarbeiter in Rente gehen und gleichzeitig noch Gehalt beziehen, meldet der Arbeitgeber das Gehalt wie oben beschrieben; die Rente selbst meldet der Rentenversicherungsträger an die Krankenkasse.

Für den Arbeitgeber gilt aber: Wenn der Status sich ändert (vom aktive Mitarbeiter zu Rentner mit Beschäftigung), muss er das entsprechend kennzeichnen (s.o.). Zudem muss er im Lohnkonto dokumentieren, ab wann Versicherungsfreiheit eintritt (Monat nach Altersgrenze).

Aufzeichnung im Lohnkonto: Das Lohnkonto des Arbeitnehmers (Gehaltsakte) muss einige zusätzliche Informationen aufnehmen. Laut Gesetz ist die schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers, falls er Steuerklasse VI nutzt, dass kein weiterer Freibetrag woanders beansprucht wird, zum Lohnkonto zu nehmen. Diese Erklärung sollte vom Arbeitgeber aufbewahrt werden (Aufbewahrungsfrist wie für Lohnunterlagen: 6 bzw. 10 Jahre). Darüber hinaus müssen im Lohnkonto die steuerfreien Beträge aufgezeichnet werden. § 41 Abs. 1 S. 4 EStG wird ergänzt, dass die nach § 3 Nr. 21 EStG steuerfreien Einnahmen aufzuzeichnen sind. Praktisch bedeutet dies, dass z. B. im Lohnjournal oder in einer separaten Lohnart ersichtlich sein muss, wie viel vom Lohn steuerfrei gestellt wurde. Das dient der Transparenz und der Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung.

Lohnsteuerbescheinigung: Am Jahresende (bzw. bei Ausscheiden) stellt der Arbeitgeber die elektronische Lohnsteuerbescheinigung aus. Hier ist nun eine Position vorgesehen, um den steuerfreien Arbeitslohn nach § 3 Nr. 21 EStG auszuweisen. So kann das Finanzamt im Nachhinein sehen, welcher Betrag steuerfrei gewährt wurde. Der Arbeitnehmer muss diese Bescheinigung seiner Steuererklärung (sofern er eine abgibt) beifügen. Die Finanzverwaltung prüft dann, ob die Voraussetzungen in allen Monaten vorlagen. (Beispielsweise, ob der Arbeitnehmer wirklich die Altersgrenze erreicht hatte und nicht doch vorgezogene Rente war – was aber der Arbeitgeber schon geprüft haben sollte.)

Keine zusätzlichen Behördenmeldungen: Außer den genannten SV- und Steuer-Meldungen entstehen durch die Aktivrente keine neuen externen Meldepflichten. Insbesondere muss der Arbeitgeber nicht an die Rentenversicherung oder das Finanzamt melden, dass dieser Arbeitnehmer „Aktivrente“ nutzt – das ergibt sich implizit aus den Lohnsteuer- und SV-Daten. In der Gesetzesbegründung wurde festgehalten, dass durch die Aktivrente keine neuen Bürokratiekosten durch Informationspflichten entstehen. Die Regelung ist so ausgestaltet, dass z. B. keine Prüfung des Rentenbezugs durch den Arbeitgeber nötig ist [ds. server.bundestag.de](https://www.bundestag.de)

– es reicht, dass das Geburtsdatum das Erreichen der Altersgrenze zeigt. Diese

Verfahrensvereinfachung wurde ausdrücklich positiv hervorgehoben, um den Verwaltungsaufwand gering zu halten.

Dokumentation interner Entscheidungen: Zwar keine gesetzliche Pflicht, aber als Empfehlung: Dokumentieren Sie intern die Vereinbarungen mit dem Rentner (z. B. Vertragsverlängerung, neue Arbeitszeiten, evtl. Verzicht auf RV-Freiheit). Bei Verzicht auf RV-Freiheit muss der Arbeitnehmer einen schriftlichen Antrag stellen – dieser sollte zur Personalakte genommen werden. Gleiches gilt, wenn befristete Verträge mit Rentnern mehrfach verlängert werden – halten Sie sich an die neuen gesetzlichen Grenzen (max. 8 Jahre/12 Verlängerungen) und dokumentieren Sie jede Verlängerung schriftlich.

Insgesamt hält sich der zusätzliche Dokumentationsaufwand in Grenzen. Was neu hinzukommt, ist im Wesentlichen die Verwaltung des Steuerfreibetrags (eine zusätzliche Lohnart plus Eintrag auf Lohnsteuerbescheinigung) und die Aufbewahrung der Arbeitnehmer-Bestätigung (bei Zweitjob). Alles andere – SV-Anmeldung, Personengruppenschlüssel, ggf. Altersklauseln im Vertrag – sind Dinge, die auch bisher bei Beschäftigung von Rentnern anfielen. Arbeitgeber, die erstmals einen Rentner beschäftigen, müssen sich mit den Personengruppen und Beitragsgruppen auseinandersetzen, können hierzu aber auf Merkblätter der Krankenkassen zurückgreifen. Viele Krankenkassen (z. B. IKK, TK, Barmer) bieten Übersichten, welcher Schlüssel in welchem Fall zu verwenden ist. Die Lohnabrechnungssoftware sollte nach Update die Schlüssel und Freibeträge korrekt handhaben – dennoch empfiehlt es sich, die erste Abrechnung eines aktivrentennutzenden Mitarbeiters manuell zu prüfen.

Bürokratie- und Verwaltungsaufwand bei (Wieder-)Einstellung von Rentnern

Ein häufiges Szenario in der Praxis ist, dass ein langjähriger Mitarbeiter in Rente geht und anschließend – nahtlos oder später – wieder für den Arbeitgeber tätig wird (sei es im selben Unternehmen oder bei einem neuen). Hier stellt sich die Frage nach dem bürokratischen Aufwand und der Verwaltung solcher Fälle. Die gute Nachricht: Der Zusatzaufwand hält sich dank der beschriebenen Mechanismen in Grenzen. Einige Punkte:

Neueinstellung eines Rentners: Erfolgt nach dem Rentneneintritt eine Wiedereinstellung (z. B. ein Mitarbeiter tritt offiziell in den Ruhestand und wird einige Monate später auf Teilzeitbasis wieder engagiert), muss der Arbeitgeber diesen im System im Prinzip wie einen neuen Mitarbeiter anlegen. D.h. ein neuer Arbeitsvertrag, neue Personalnummer, erneute SV-Anmeldung (Personengruppe 119/120). Hierbei sind die obigen SV-Schlüssel relevant. Ansonsten unterscheidet sich der Onboarding-Prozess kaum von dem anderer Mitarbeiter. Was entfällt: Bei Rentnern über 67 kann man sich u. U. erweiterte Arbeitsmedizinische Vorsorge überlegen (freiwillige Gesundheitschecks), aber gesetzlich vorgeschrieben ist nichts Spezielles (außer es handelt sich um Tätigkeiten mit Pflichtuntersuchungen unabhängig vom Alter). Tipp: Prüfen Sie, ob der Rentner zwischenzeitlich eine Abfindung oder Betriebsrente erhalten hat, die bei Wiedereinstellung tangiert wird (manche Betriebsrenten ruhen z. B., wenn der Rentner im selben Betrieb

wieder arbeitet). Solche internen Regelungen sollten im Blick sein, sind aber keine staatlichen Vorgaben.

Verlängerung bestehender Beschäftigung: Bleibt ein Mitarbeiter einfach über das Rentenalter hinaus im Betrieb (ohne Unterbrechung), entsteht kein Einstellungsaufwand – es läuft weiter. Es fällt lediglich die erwähnte Statusänderung in der SV-Meldung an. Intern sollte HR mit dem Mitarbeiter vor Renteneintritt klären, ob der Vertrag endet oder fortgeführt wird. Wenn der Vertrag formal enden würde (Altersgrenze-Klausel) und beide Seiten aber weiter zusammenarbeiten wollen, ist es am einfachsten, rechtzeitig einen Folgevertrag zu vereinbaren oder per Zusatzvereinbarung die Befristung aufzuheben bzw. hinauszuschieben. Das muss organisatorisch eingeplant werden, stellt aber keine große Bürokratiehürde dar.

Aufwand in der Lohnbuchhaltung: Die größten Umstellungen betreffen die Lohnabrechnungssysteme. Hier musste Ende 2025 ein Update erfolgen, um den neuen Freibetrag einzuarbeiten. Für viele KMU, die Lohnbüros oder Steuerberater nutzen, wird dies zentral umgesetzt; eigene Lohnsachbearbeiter sollten das entsprechende Update installieren. Nach Einarbeitung der Änderung läuft die Abrechnung routinemäßig weiter. Es kommen pro aktivem Rentner vielleicht ein, zwei zusätzliche Felder hinzu (Kennzeichnung steuerfrei, Summenlauf). Der monatliche Mehraufwand ist minimal, wenn das System stimmt – es ändert sich ja z.B. nichts an den laufenden Meldungen zur SV (die laufen automatisiert mit den richtigen Schlüsseln). Einige Arbeitgeber haben berichtet, dass es für 2026 in den Lohnprogrammen separate Lohnarten geben wird (z. B. „Bruttolohn Altersrentner steuerfrei bis 2000 €“), sodass man den Lohn splitten muss, falls er über 2.000 € liegt. Das ist einmalig einzurichten.

Verwaltung der Nachweise: Wie erwähnt, muss die Arbeitnehmererklärung bei Steuerklasse VI eingeholt und abgeheftet werden. Das ist ein geringfügiger Verwaltungsakt (formloses Schreiben genügt). Es empfiehlt sich ein Standardformular vorzubereiten, falls man mehrere Rentner hat, die woanders noch tätig sein könnten. Die meisten Rentner werden aber nur einen Job ausüben, sodass dieser Fall selten ist.

Arbeitszeit und Urlaub: Verwaltungstechnisch sollten Arbeitgeber beachten, dass Rentner, die weiterarbeiten, natürlich Anspruch auf Urlaub haben wie alle anderen Teil-/Vollzeitkräfte. Ebenso gelten die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes etc. Hier gibt es keine Sonderregeln „weil Rentner“ – außer dass ggf. individuelle Absprachen getroffen werden können (z. B. unbezahlter Urlaub, flexibles Teilzeitmodell). Für KMU kann es sinnvoll sein, mit weiterbeschäftigten Rentnern kurze Vertragslaufzeiten (z.B. 1 Jahr) und Optionen zur Verlängerung zu vereinbaren, um beiden Seiten Flexibilität zu geben. Diese Verlängerungen müssen dann administrativ nachgehalten werden, sind aber mit der o.g. Gesetzesänderung leichter handhabbar, da man sachgrundlos bis zu 8 Jahre insgesamt befristen kann.

Kein besonderer Verwaltungsaufwand seitens der Behörden: Es ist nicht erforderlich, irgendeine Genehmigung oder Anzeige speziell für die Weiterarbeit von Rentnern einzuholen. Früher gab es Hinzuverdienstgrenzen, die Rentner der Rentenversicherung

melden mussten – das ist weggefallen. Die Rentenversicherung muss nicht informiert werden, wenn ein Rentner etwas hinzuverdient (außer er möchte freiwillig Beiträge zahlen). Auch das Finanzamt muss nicht separat informiert werden; es erfährt alles Relevante über die Lohnsteuermeldungen.

Insgesamt ist der bürokratische Mehraufwand für einen Rentner als Mitarbeiter kaum höher als für andere Mitarbeiter. In der Gesetzesbegründung wurde betont, dass es sich um geringfügige Veränderungen unterhalb der Bagatellgrenze handelt, was Softwareanpassungen angeht. Unternehmen berichten, dass der größte „Aufwand“ oft darin besteht, intern zu entscheiden, wie man mit älteren Mitarbeitern umgeht (Personalplanung, Wissenstransfer), weniger in den administrativen Aufgaben. Durch die Automatisierung der Meldeverfahren halten sich die zusätzlichen Arbeiten im Rahmen.

Umsetzung in der Lohnabrechnung (Technik, Meldeschlüssel)

Die praktische Umsetzung der Aktivrente in der Lohnabrechnung erfordert einige Anpassungen, die jedoch weitgehend technisch durch Software-Updates abgedeckt werden. Wichtige Punkte für Lohn- und Gehaltsbuchhalter sind:

Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale: Derzeit ist nicht vorgesehen, die Aktivrente über die ELStAM (elektronische Lohnsteuerkarte) direkt zu steuern, da es kein spezielles Lohnsteuerabzugsmerkmal dafür gibt. Stattdessen muss der Arbeitgeber selbst anhand der Mitarbeiterdaten erkennen, wer anspruchsberechtigt ist. Ein Indiz ist das Geburtsdatum (Altersgrenze erreicht) und die Beschäftigungsart (kein Minijob). Möglicherweise wird in Lohnprogrammen eine Einstellung vorgesehen wie „Steuerfreibetrag für Rentner anwenden: ja/nein“, woraufhin bis 2.000 € steuerfrei gerechnet wird. Kontrollieren Sie daher zum Jahreswechsel 2025/2026 die Hinweise Ihres Softwareanbieters. Viele Programme liefern Dokumentationen oder Webinare zu Änderungen (Stichwort: Jahreswechsel-Sonderinformationen für Lohnabrechner).

Lohnarten und Abrechnungsbeispiele: Es kann nötig sein, den Monatslohn in zwei Lohnarten aufzuteilen, falls er über 2.000 € liegt. Beispiel: Ein Mitarbeiter mit 2.500 € brutto könnte in der Abrechnung 2.000 € als „steuerfrei nach §3 Nr.21 EStG“ und 500 € als „steuerpflichtiger Restlohn“ erfasst bekommen. Dieser Split erlaubt es dem Programm, auf die 500 € normal Lohnsteuer zu berechnen, während es auf 2.000 € keine berechnet. Auf Sozialabgaben wird aber auf den vollen 2.500 € gerechnet. Einige Programme erledigen dies im Hintergrund automatisch, andere verlangen eine entsprechende Konfiguration.

Beitragsgruppenschlüssel und Personengruppe: Wie oben dargestellt, müssen die richtigen Schlüssel verwendet werden. Im Zweifel wenden Sie sich an die zuständige Krankenkasse des Rentners oder nutzen Übersichten wie die der IKK Südwest oder TK. Beispiel einer Meldung: Anmeldung zum 01.01.2026, Personengruppe 119, BGR 3 3 2 1 (für Altersvollrentner, KV-pflichtig mit ermäß. Satz, RV-frei mit AG-Beitr., AL-frei mit AG-Beitr., PV-pflichtig). Wenn der Arbeitnehmer erklärt hat, weiter RV-Beiträge zahlen zu wollen,

wäre es Personengruppe 120, BGR 3 1 2 1 (RV-pflichtig). Diese Angaben werden in der Entgeltabrechnung erfasst und via DEÜV ans Meldeportal (z. B. sv.net) übertragen.

Mehrfachbeschäftigung koordinieren: Sollte ein Rentner bei zwei Arbeitgebern arbeiten, muss wie erwähnt vermieden werden, dass beide die 2.000 € Steuerfreiheit anwenden. In der Praxis wird man vereinbaren, dass nur einer dies tut. Der zweite Arbeitgeber müsste dann den Lohn voll nach Steuerklasse VI versteuern. Damit das klappt, sollte der Rentner diesem zweiten Arbeitgeber keine Lohnsteuerkarte mit Steuerklasse I vorlegen (was er theoretisch könnte, wenn z.B. beim ersten ein Minijob wäre). Generell: Ein Altersrentner mit zwei sozialvers.pfl. Jobs hätte sowieso Steuerklasse I nur für den ersten, der zweite wäre Klasse VI. Hier ist per Gesetz geregelt, dass der Freibetrag in Klasse VI nur berücksichtigt werden darf, wenn eine Arbeitgeber-Bestätigung vorliegt. Deshalb sollten Lohnabrechner bei Lohnsteuerklasse VI für Rentner standardmäßig nachfragen, ob bereits eine Aktivrente anderswo genutzt wird, und sich das schriftlich geben lassen.

Lohnsteueranmeldung: Für den Arbeitgeber ändert sich an der monatlichen Lohnsteueranmeldung insoweit etwas, als das Steueraufkommen sinkt. Die Summe der Lohnsteuer, die ans Finanzamt abgeführt wird, ist geringer, weil von bestimmten Mitarbeitern bis 2.000 € nichts einbehalten wurde. In der Lohnsteueranmeldung gibt es (voraussichtlich) kein separates Feld – der Arbeitgeber meldet einfach die tatsächlich einbehaltene Lohnsteuer. Allerdings ist denkbar, dass im Lohnkonto intern geführt wird, welcher Anteil steuerfrei war, falls Prüfungen stattfinden. Betriebsprüfer könnten z.B. kontrollieren, ob der Mitarbeiter wirklich die Voraussetzungen erfüllte (Geburtsdatum etc.). Daher: Stellen Sie sicher, dass die Personalakte einen Altersnachweis (Geburtsdatum) enthält – was ohnehin Standard ist.

Kommunikation mit Krankenkassen: In der Regel werden die Meldungen digital übermittelt. Arbeitgeber müssen u.U. auf Rückfragen der Krankenkasse vorbereitet sein, falls z.B. Unstimmigkeiten auftreten (etwa wenn fälschlich PG 119 gemeldet würde, obwohl jemand die Altersgrenze doch nicht erreicht hatte). Solche Fälle sollten nicht passieren, wenn man sorgfältig ist. Der Rentnereintritt ergibt sich ja eindeutig aus dem Geburtsdatum plus Rentenart. Tipp: Bitten Sie Arbeitnehmer, die weiterarbeiten, um einen Nachweis über ihren Rentenstatus (z.B. Rentenbescheid-Kopie). Daraus geht hervor, ab wann eine Rente bezogen wird, welche Rentenart es ist (Altersvollrente ja/nein) und damit, ob PG 119 oder 120 zutrifft. Das ist zwar keine gesetzliche Pflicht, erleichtert aber die korrekte Einstufung.

Beitragsnachweise und -abrechnung: Für die Beitragsabrechnung gegenüber den Krankenkassen (monatliche Beitragsnachweise) gelten die ermittelten SV-Beiträge. Hier ist wichtig zu wissen: Auch steuerfreie Lohnbestandteile sind beitragspflichtig. Das wurde in der Sozialversicherungsentgeltverordnung klargestellt: Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 21 EStG ändert nichts daran, dass es Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung ist. Die gesamte Bruttosumme fließt also in die Beitragsberechnung ein. Wenn ein Rentner 2.000 € verdient (steuerfrei), werden auf 2.000 € Beiträge berechnet; bei 3.000 € Verdienst auf 3.000 €. Der Lohn bleibt sozialversicherungspflichtiges Entgelt (ausgenommen evtl. Entgelteile, die

generell beitragsfrei wären wie z.B. Einmalzahlungen oberhalb BBG, aber das ist nichts Spezifisches der Aktivrente).

Spezialfälle: Sollte ein Rentner statt in der gesetzlichen Rentenversicherung in einer berufsständischen Versorgung sein (z.B. Arzt mit Versorgungswerk) – dann muss der Arbeitgeber ggf. einen Zuschuss an die berufsständische Versorgung zahlen. Das Gesetz nennt diese Konstellation ausdrücklich, dass auch dann die Steuerfreiheit gilt. In der Lohnabrechnung würde man diesen Zuschuss analog zum RV-Beitrag behandeln (denn in solchen Fällen ist die Person SGB VI-frei, aber der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss). Dies betrifft jedoch nur bestimmte freie Berufe und ist seltener.

Insgesamt ist die Umsetzung in der Lohnabrechnung mit modernem Abrechnungssystem gut beherrschbar. Es empfiehlt sich, im Januar 2026 einen Probeabrechnungslauf für betroffene Mitarbeiter zu machen oder genau den ersten Echtlauf zu prüfen. Vergewissern Sie sich, dass die Lohnsteuer richtig auf 0 bis 2.000 € gesetzt wurde und die Beitragsgruppen stimmen. Sobald dies eingerichtet ist, läuft der Prozess automatisiert. Arbeitgeberseitig bleibt man natürlich verpflichtet, die abgeführten Renten-/ALV-Beiträge korrekt zu berechnen, damit die Steuerfreiheit gerechtfertigt ist. Aber durch die Koppelung an die SV-Meldung ist sichergestellt, dass dieser Zusammenhang gewahrt bleibt (kein Lohnsteuerfreibetrag ohne SV-Anmeldung mit Beitragspflicht).

Geltung für verschiedene Beschäftigungsformen

Die Aktivrente kann auf verschiedene Beschäftigungsmodelle angewendet werden, ist jedoch ausdrücklich auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen begrenzt. Im Detail:

Vollzeitbeschäftigung: Rentnerinnen und Rentner dürfen grundsätzlich auch in Vollzeit weiterarbeiten, sofern sie und der Arbeitgeber das möchten. Es gibt keine gesetzliche Stundengrenze. In der Praxis arbeiten die meisten weiterbeschäftigten Rentner allerdings eher reduziert. Wenn jemand dennoch voll weiterarbeitet (z.B. 40-Stunden-Woche), kann er die Aktivrente nutzen. Steuerlich werden dabei die ersten 2.000 € des Monatsgehalts freigestellt, darüber anfallendes Gehalt ist lohnsteuerpflichtig. Beispiel: Ein Vollzeit-Rentner mit 4.000 € brutto zahlt nur auf 2.000 € Lohnsteuer. Vollzeit mit hohem Gehalt bringt also auch noch einen Steuervorteil bis zu der Grenze, aber der relative Vorteil ist geringer als bei Teilzeit (weil ein größerer Teil des Lohns dann doch besteuert wird). Sozialversicherung: Für Vollzeitler gelten die gleichen SV-Regeln (KV/PV pflichtig, RV/ALV siehe oben). Zu beachten: Ältere Vollzeitkräfte haben evtl. höheren Urlaubsbedarf oder wollen Überstunden vermeiden, das sollte arbeitsschutztechnisch berücksichtigt werden – aber rechtlich gibt es keine Spezialregel außer dem generellen Arbeitsschutz.

Teilzeitbeschäftigung: Die klassische Anwendung der Aktivrente wird die Teilzeit sein. Viele Rentner werden z.B. 10, 15 oder 20 Stunden pro Woche arbeiten. Oft entspricht das Monatsgehältern deutlich unter 2.000 € (z. B. 800 €, 1.200 €, 1.500 € je nach Stundenlohn). In all diesen Fällen bliebe der gesamte Lohn einkommensteuerfrei (solange ≤ 2.000 €). Das heißt, Teilzeit-Rentner zahlen überhaupt keine Lohnsteuer auf ihren Verdienst. Netto

müssen sie nur die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung tragen, die je nach Lohnhöhe auch geringer ausfallen (siehe Midi-Job unten). Das macht Teilzeit im Alter sehr attraktiv: Beispielsweise bei 1.000 € brutto und angenommen ~100 € Arbeitnehmer-SV-Beiträge behält der Rentner ~900 € netto – also 90% des Bruttos, was ungewöhnlich hoch ist. Arbeitgeber profitieren davon indirekt, weil Teilzeitangebote für Rentner dadurch leicht annehmbar werden (der Netto-Stundenlohn des Rentners ist sehr hoch relativ zum Brutto, was Motivation schafft).

Minijob (520 €-Job): Minijobs sind von der Aktivrente ausgenommen. Ein Minijobber zahlt ja ohnehin keine reguläre Lohnsteuer (in der Regel pauschal 2% durch den Arbeitgeber) und keine eigenen Sozialabgaben. Sie hätten also keinen zusätzlichen Nutzen. Zudem war die Intention, bereits begünstigte geringfügige Jobs nicht nochmals zu fördern. Für Rentner im Minijob ändert sich durch die Aktivrente nichts. Sie können aber natürlich ihren Minijob behalten. Wenn ein Rentner bisher einen Minijob hatte, könnte er überlegen, auf z.B. 600 € aufzustocken und einen Midi-Job daraus zu machen, weil er dann immer noch steuerfrei bleibt, aber in der RV pflichtig würde (bzw. AG-Beitrag auslöst) – was wiederum die Aktivrente ermöglicht. Hinweis: Viele Rentner bevorzugen Minijobs wegen der Einfachheit; die Aktivrente könnte einen Anreiz bieten, aus dem Minijob einen sozialversicherungspflichtigen (Midi-)Job zu machen, da bis 2.000 € keine Steuer anfällt und eventuell nur moderate Beiträge. Das würde sowohl dem Rentner (höheres Einkommen, teils Rentenanspruch erwerbbar) als auch dem Sozialversicherungssystem (Beiträge fließen) nutzen. Allerdings bleibt die Entscheidung individuell.

Midi-Job (Übergangsbereich): Einkommen im Übergangsbereich zwischen 520 € und 2.000 € pro Monat (Stand 2025) nennt man umgangssprachlich Midi-Job. Hier gelten für alle Arbeitnehmer bereits reduzierte Sozialabgaben für den Arbeitnehmer (Gleitzone-Regelung). Ein Rentner mit einem Midi-Job würde doppelt profitieren: Keine Lohnsteuer (sofern ≤ 2.000 €) und reduzierte eigene SV-Beiträge. Beispielsweise bei 800 € Verdienst zahlt ein regulärer Arbeitnehmer vielleicht ~9% eigene SV-Beiträge statt ~20%, ein Rentner zahlt ähnlich, evtl. noch weniger (weil ALV-Anteil wegfällt). Netto bleiben ihm dann über 90% des Bruttos. Der Arbeitgeber zahlt im Übergangsbereich seinen vollen Anteil (AG-Beiträge sind nicht reduziert im Midi-Job). Somit hat der Arbeitgeber die normalen Lohnnebenkosten, aber der Arbeitnehmer hat einen sehr hohen Nettoanteil. Praxis: Viele weiterarbeitende Rentner werden in genau diesem Bereich liegen (z. B. ein 12-Stunden/Woche Job zu 15 €/h = ~780 € mtl.). Für sie lohnt sich das Arbeiten erheblich, da kaum Abzüge. Für den Arbeitgeber ist es etwas teurer als ein Minijob, aber er bekommt dafür mehr Arbeitszeit und hat ggf. motiviertere Kräfte, weil auch Rentner in die RV einzahlen könnten (was dem Rentner minimal die Rente erhöht, aber auch dem AG den Vorteil gibt, den Freibetrag gewähren zu können).

Kurzfristige Beschäftigung: Unter kurzfristigen Beschäftigungen versteht man Jobs bis max. 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr, die von vornherein befristet sind. Diese sind sozialversicherungsfrei (auch für RV), solange sie „nicht berufsmäßig“ ausgeübt werden. Viele Rentner übernehmen z.B. saisonal kurz befristete Arbeiten. Da hier keine

Rentenversicherungsbeiträge anfallen, würden solche kurzfristigen Jobs nicht unter die Aktivrente fallen (denn Bedingung ist ja RV-Beitragspflicht des AG). Außerdem sind kurzfristige Beschäftigungen entweder pauschal besteuert oder nach Lohnsteuerklasse abgerechnet. Könnte ein Rentner eine kurzfristige Beschäftigung steuerfrei bekommen? Theoretisch nur, wenn er sie als normales Dienstverhältnis mit Steuerklasse laufen ließe – aber dann fehlt der RV-Beitrag, wodurch die Aktivrente-Regel nicht greift. Kurzum: Kurzfristige Aushilfsjobs bleiben nach den alten Regeln. Meist sind die Einkommen dort ohnehin klein und teils steuerfrei (wenn Lohnsteuerklasse I und kein weiteres Einkommen, wären die paar Wochenlohn oft unter dem Grundfreibetrag). Die Aktivrente adressiert diese Form nicht speziell.

Werkvertrag / Selbständige Tätigkeit: Nicht erfasst – aber erwähnenswert: Manche Rentner arbeiten auf Honorar- oder Werkvertragsbasis weiter für ihren ehemaligen Arbeitgeber (um SV-Beiträge zu sparen). Diese Konstruktionen fallen unter selbständige Tätigkeit und somit nicht unter die Aktivrente. Es bleibt dabei: Honorar wird normal versteuert (ggf. mit Einkommensteuer-Vorauszahlungen etc.), und bei der Rentenversicherung können je nach Fall trotzdem Beiträge fällig sein (z.B. für selbständige Lehrer o.ä.). Arbeitgeber sollten also – wenn die Steuerfreiheit für den Rentner wünschenswert ist – eher einen sozialversicherungspflichtigen Job anbieten als einen Beratervertrag. Ansonsten verschenkt man den Steuerfreibetrag, den nur Angestellte bekommen.

Beamtenpensionäre in Jobs: Ein pensionierter Beamter, der z.B. in der Privatwirtschaft einen Teilzeitjob annimmt, ist möglicherweise nicht rentenversicherungspflichtig (wenn er nie in der GRV war, bleibt er versicherungsfrei gemäß SGB VI). Aber: Seit 2022 muss der Arbeitgeber dennoch RV-Hälftebeiträge zahlen, sodass die Bedingung für die Aktivrente (AG entrichtet Beiträge) erfüllt ist. Somit könnte ein ehemaliger Beamter durchaus die Steuerfreiheit auf seinen Lohn erhalten, sofern der AG diese Beiträge abführt (was er per Gesetz muss). Allerdings haben Beamte oft Anrechnungsregeln bei ihrer Pension: Zu viel Hinzuverdienst kann die Pension kürzen. Das ist außerhalb der Aktivrente zu betrachten – die Steuerfreiheit ändert nichts an solchen Anrechnungen. Ein Beamtenpensionär sollte sich also erkundigen, wie viel er hinzuverdienen darf, ohne dass seine Pension gemindert wird (diese Grenzen wurden aber gelockert in vielen Bundesländern oder temporär ausgesetzt). Für den Arbeitgeber besteht administrativ kein Unterschied – er meldet den Pensionär wie jeden anderen Rentner an (Personengruppe wäre 119, da versicherungsfrei in RV/ALV).

Zusammengefasst: Die Aktivrente gilt vor allem für reguläre Teilzeit- und Vollzeitjobs im Rentenalter. Minijobs und rein kurzfristige Einsätze bleiben außen vor. Dadurch möchte der Gesetzgeber Rentner ermuntern, mehr als geringfügig zu arbeiten. Für den Arbeitgeber heißt das, dass eine Beschäftigung als Midi-Job oder in Teilzeit nicht durch steuerliche Nachteile für den Rentner erschwert wird – im Gegenteil, der Rentner behält netto sehr viel. In allen Beschäftigungsformen gilt: Die üblichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Kündigungsschutz, Arbeitszeitgesetz, Mindestlohn etc.) sind einzuhalten, es gibt keine Ausnahmen nur weil jemand Rentner ist. Auch Mindestlohn gilt selbstverständlich weiter, was im Kontext erwähnenswert ist: Oft werden Rentner in einfacheren Tätigkeiten zu

Mindestlohn beschäftigt. 2026 steigt der Mindestlohn voraussichtlich (z.B. auf 13,90 €), sodass 15 Wochenstunden ~ 900 € ergeben würden – weit unter der 2.000 €-Grenze, also steuerfrei.

Praktische Empfehlungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

Für KMU ergeben sich durch die Aktivrente Chancen, aber auch Aufgaben. Hier einige praktische Hinweise, wie Sie das Thema angehen können:

Personalplanung & Wissenstransfer: Überlegen Sie frühzeitig, welche erfahrenen Mitarbeiter kurz vor der Rente stehen und ob es für beide Seiten sinnvoll ist, diese Personen über den Renteneintritt hinaus zu beschäftigen. Die Aktivrente kann ein Anreiz sein, solchen Mitarbeitern eine Weiterarbeit vorzuschlagen – z. B. in reduzierter Stundenzahl als Senior-Berater, Mentor für Jüngere oder in projektbezogenen Rollen. Halten Sie ggf. Gespräche im Jahr vor Rentenbeginn: „Könnten Sie sich vorstellen, nach der Rente noch 1–2 Tage pro Woche für uns tätig zu sein? Wir könnten das steuerfrei gestalten.“ Viele werden offener dafür sein, wenn sie wissen, dass sich finanziell Arbeit wirklich lohnt (nicht „für den Fiskus arbeiten“). So können Sie wertvolles Know-how erhalten.

Gestaltung des Arbeitsvertrags: Falls ein Mitarbeiter weiterarbeiten möchte, prüfen Sie die Vertragsform. Eine befristete Vereinbarung kann beiden entgegenkommen (flexibler Ausstieg möglich, klarer Zeithorizont). Dank geplanter Gesetzesänderung können Sie nun ohne Sachgrund befristen, selbst wenn es ein nahtloser Übergang ist. Halten Sie sich an die Grenzen (max. 2 Jahre pro Vertrag, max. 8 Jahre total). Alternativ kann ein unbefristeter Teilzeitvertrag geschlossen werden mit der Option, dass bei Wunsch des Arbeitnehmers jederzeit einvernehmlich beendet werden kann (viele Rentner möchten nicht das Gefühl haben, ewig gebunden zu sein). Wichtig: Wenn im alten Vertrag eine Altersgrenze-Klausel war, ist das alte Arbeitsverhältnis mit Rentenbeginn beendet – der neue Vertrag ist separat zu schließen (mit neuem Startdatum). Lassen Sie sich am besten rechtlich beraten, um Diskriminierungsfallen zu vermeiden (Alter ist zwar ein Merkmal, aber die Weiterbeschäftigung von Rentnern ist explizit politisch gewollt und rechtlich zulässig).

Anpassung von HR- und Payroll-Prozessen: Stellen Sie sicher, dass Ihre Lohnbuchhaltung über die Aktivrente informiert ist. Ihre Steuerkanzlei oder Ihr Lohnbüro sollte die Software entsprechend updaten. Checkliste:

Software-Update für 2026 einspielen (inkl. §3 Nr.21 EStG Änderungen).

Neue Personengruppen/Beitragsgruppen (119/120 etc.) überprüfen –
Personalstammdaten von Mitarbeitern anpassen, die ab 2026 in Frage kommen.

Lohnarten anlegen bzw. definieren, wie der steuerfreie Betrag gehandhabt wird.

Dokumentvorlagen vorbereiten: z.B. eine Vorlage für die Arbeitnehmer-Bestätigung bei Steuerklasse VI, Info-Blatt für betroffene Mitarbeiter (was ändert sich in der Abrechnung).

Prozesse definieren, wer überwacht, wann ein Mitarbeiter 67 wird und wie dann die Umstellung erfolgt.

Kommunikationsplan: evtl. Betriebsrat einbinden, falls vorhanden, damit alle an einem Strang ziehen, ältere Kollegen zu halten.

Meldungen & Behörden: Die Standardmeldungen (SV, Lohnsteuer) laufen elektronisch. Achten Sie aber bei der nächsten Sozialversicherungsprüfung darauf, dass Sie die richtigen Schlüssel genutzt haben – Fehler könnten Nachberechnungen auslösen. Schaffen Sie sich eine Übersichtstabelle der Beitragsgruppenschlüssel für Rentner (wie oben dargestellt), um schnell entscheiden zu können, was im Einzelfall gilt. Informieren Sie Ihre Personalabteilung, dass bei Einstellung eines Rentners die Personengruppe 119/120 gewählt werden muss – viele Software fragen beim Anlegen direkt „ist Altersrentner?“. Diese Info sollte dann nicht übersehen werden.

Beratung der Mitarbeiter: Insbesondere für KMU ohne großen Verwaltungsapparat ist es ratsam, die Mitarbeiter in Rentennähe zum Thema Hinzuverdienst aktiv zu beraten. Viele wissen vielleicht noch gar nicht, dass seit 2023 die Hinzuverdienstgrenzen entfallen sind und nun noch ein Steuerbonus kommt. Machen Sie auf betrieblicher Ebene bekannt, dass Sie gerne bereit sind, flexible Lösungen zu finden (z. B. im Rundschreiben oder Aushang: „Wir begrüßen es, wenn Beschäftigte auch nach Renteneintritt weiter bei uns arbeiten möchten. Sprechen Sie uns an – die neue Aktivrente bietet steuerliche Vorteile, wir unterstützen Sie gerne.“). Dies signalisiert Wertschätzung älterer Mitarbeiter und hilft, Personalengpässe abzufedern.

Arbeitsorganisation: Planen Sie, wie Sie ältere Beschäftigte sinnvoll einsetzen. Nicht jeder kann seinen bisherigen Job 1:1 weitermachen (z. B. aus gesundheitlichen Gründen). Vielleicht gibt es angepasste Tätigkeiten, Schulungsaufgaben, Qualitätskontrolle oder Patenrollen für Azubis, in denen der Rentner seine Erfahrung einbringen kann, ohne körperlich hochbelastende Arbeit leisten zu müssen. Solche Angebote können die Entscheidung „weiterarbeiten oder nicht“ positiv beeinflussen.

Steuer- und Rentenberatung vermitteln: Seien Sie darauf gefasst, dass Mitarbeiter Fragen haben, wie sich der Zuverdienst auf ihre Rente oder Steuer auswirkt. Obwohl die Aktivrente steuerfrei ist, wird die Rente selbst weiterhin teilweise steuerpflichtig sein (abhängig vom Rentenbeginnjahr). Manche könnten Sorge haben, durch den Hinzuverdienst in der Steuererklärung auf einmal Steuern zahlen zu müssen. Erläutern Sie: Bis 2.000 € bleibt es steuerfrei, und es erhöht nicht den Steuersatz auf die Rente. Ggf. verweisen Sie an einen Steuerberater oder an die Lohnsteuerhilfe. Ähnlich bei der Rentenversicherung: Empfehlen Sie dem Mitarbeiter, sich von der Rentenversicherung ausrechnen zu lassen, was es bringt, wenn er noch einzahlt. So kann er eine informierte Entscheidung zum „Verzicht oder Nicht-Verzicht“ treffen. Diese Unterstützung schafft Vertrauen.

Beachten von Grenzen bei Zusatzversorgung: Wenn Ihr Betrieb eine betriebliche Altersversorgung zahlt (Betriebsrente), prüfen Sie deren Regelungen. In manchen

Versorgungsordnungen gibt es eine Klausel, dass die Betriebsrente bei Wiedereintritt ins Arbeitsverhältnis ruhen kann oder gekürzt wird. Das sollte dem Mitarbeiter vorher klar sein, um Überraschungen zu vermeiden. (Das betrifft allerdings nur Betriebsrenten; die gesetzliche Rente wird nicht gekürzt wegen Arbeit, wie gesagt.)

Monitoring und Feedback: Beobachten Sie, wie die Aktivrente angenommen wird. Vielleicht werden Sie feststellen, dass einige Rentner doch lieber ganz aufhören – dann war die Steuer kein Hauptfaktor. Andere freuen sich und bleiben länger. Sammeln Sie Feedback, ob z.B. die Abrechnung verständlich ist („Warum steht da 0 € Lohnsteuer?“ – erklären Sie es ruhig noch einmal im Gehaltszettel oder persönlich). Nach zwei Jahren soll das Modell evaluiert werden; u.U. gibt es dann Änderungen. Bleiben Sie informiert über Anpassungen (z. B. könnte der Freibetrag erhöht oder auf Selbständige ausgeweitet werden – Forderungen danach gibt es bereits).

KMU können die Aktivrente als Chance sehen, der aktuellen Fachkräfteknappheit etwas entgegenzusetzen. Gerade in kleineren Betrieben sind oft Schlüsselpersonen schwer zu ersetzen. Wenn Sie diese Personen im Rentenalter noch 1–2 Jahre halten oder stundenweise weiterbeschäftigen können, gewinnen Sie Zeit für Wissensweitergabe und Nachwuchssuche. Und der Staat fördert es durch Steuererleichterung – eine Win-Win-Situation, sofern die älteren Mitarbeiter gesundheitlich und motivatorisch mitspielen.

Einschätzungen von Steuerberatern, Verbänden und Sozialversicherungsträgern

Die Einführung der Aktivrente wurde von verschiedenen Seiten begrüßt, aber auch kritisch kommentiert. Hier ein Überblick über Stimmen und Bewertungen (Stand Dezember 2025):

Bundesregierung und Gesetzgeber: Offizielle Stellen betonen den Anreiz für längeres Arbeiten und die Vorteile für alle Seiten. Die Maßnahme soll dazu beitragen, Erfahrungswissen in Betrieben zu halten und den gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitumfang zu erhöhen. Finanzminister und Wirtschaftsministerin bezeichneten den Beschluss als „gute Nachricht“ – Arbeiten im Alter werde erleichtert. Im Gesetzentwurf wird die Aktivrente auch als Beitrag zur Generationen- und Verteilungsgerechtigkeit dargestellt, da mehr ältere Menschen im Job bleiben und so Fachkräftelücken füllen können. Allerdings ist man sich bewusst, dass die Regelung Geld kostet: die erwarteten Mindereinnahmen an Steuer beziffert der Gesetzgeber auf ca. 890 Millionen € pro Jahr, das DIW kam auf etwa 770 Mio. €. Diese Investition hält man für vertretbar angesichts des Ziels, mehr Rentner im Erwerbsleben zu halten. Eine Evaluation 2028 soll zeigen, ob die Aktivrente erfolgreich war oder nachgebessert werden muss.

Steuerberater und Lohnexperten: Fachleute im Bereich Steuern begrüßen die steuerliche Entlastung, weisen aber auf die praktische Umsetzung hin. So betont z.B. Grant Thornton in einem Advisory, dass Arbeitgeber ihre Lohnabrechnungssysteme anpassen und Prozesse vorbereiten sollten. Empfehlenswert sei es, Arbeitsverträge auf Altersklauseln zu prüfen und frühzeitig mit der Planung zu beginnen. Generell wird die Regelung als komparativ einfach gelobt, da keine komplizierten Bedürftigkeitsprüfungen erfolgen müssen – es zählt

nur Alter und Beschäftigungsart. Die Bundessteuerberaterkammer hat die Aktivrente als sinnvollen Schritt bezeichnet, gleichzeitig aber angemahnt, die Verwaltung nicht zu überfrachten. Positiv hervorgehoben wird, dass kein Progressionsvorbehalt greift und kein zusätzlicher Erklärungsaufwand für die Rentner entsteht (sie müssen nicht separate Anträge stellen o.ä.). Kritisch sehen manche Berater, dass die Gruppenbildung (nur Angestellte, keine Selbständigen) vielleicht verfassungsrechtlich hinterfragt werden könnte – hier bleibt abzuwarten, ob evtl. Klagen eingereicht werden.

Arbeitgeberverbände (BDA, DIHK): Die Wirtschaft steht der Aktivrente grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber, sieht sie aber nicht als Allheilmittel. Die DIHK begrüßt den Freibetrag als „klares Signal für längeres Arbeiten“ und wichtigen Hebel gegen Fachkräftemangel. Gleichzeitig warnt sie vor einem „Nebeneinander von Gegensätzen“: Es sei widersprüchlich, längeres Arbeiten zu fördern, während parallel noch begünstigte Frühverrentungsmodelle existieren (z. B. die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren, oft „Rente mit 63“ genannt). Diese frühen Renten reduzieren das Arbeitskräfteangebot und konterkarieren die Aktivrente teilweise. Forderung der DIHK: Frühverrentungsanreize sollten abgebaut werden, um die Wirkung der Aktivrente zu verstärken. Außerdem kritisiert die DIHK die Beschränkung auf Angestellte – sie sieht darin eine „verpasste Chance“ und plädiert dafür, die Steuerfreiheit auf Selbständige auszuweiten. Das würde alle Erwerbsformen einbeziehen, denn auch viele Selbständige arbeiten im Alter weiter und könnten so motiviert werden, noch länger aktiv zu bleiben. – Die BDA (Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände) äußerte ebenfalls Zustimmung zum Anliegen, monierte aber politisch „Gas und Bremse zugleich“: Hauptgeschäftsführer Kampeter kritisierte, dass die Politik einerseits die Aktivrente einführt, andererseits aber die Möglichkeit des vorzeitigen Ausstiegs (Frührente) belohnt, was widersprüchlich sei. Er forderte, man müsse insgesamt mehr Menschen länger arbeiten lassen, statt durch z.B. die Rente mit 63 falsche Signale zu senden. Die Arbeitgeber hätten sich zudem gewünscht, dass die Sozialabgaben für ältere Arbeitnehmer reduziert würden – hier bringt die Aktivrente jedoch keine Entlastung (die Lohnnebenkosten bleiben unverändert beim Arbeitgeber). Dennoch hoffen Arbeitgeberverbände, dass indirekt Unternehmen profitieren, weil mehr Rentner verfügbar sind und motiviert bleiben.

Sozialverbände und Gewerkschaften: Von dieser Seite kommt teils Kritik an der Aktivrente. Der Sozialverband VdK etwa merkt an, dass die Mehrheit der arbeitenden Rentner gar nichts von der Regelung hat, weil sie entweder selbstständig oder im Minijob tätig seien. VdK-Präsidentin Verena Bentele kritisierte, diese Gruppen würden „schlicht vergessen und vernachlässigt“. Viele Senioren, die aus finanziellen Gründen im Alter noch arbeiten, tun dies in Minijobs um ihre kleine Rente aufzubessern – ausgerechnet diese seien ausgeschlossen. Auch für Rentner, die aus gesundheitlichen Gründen nicht bis zum Regelalter durchhalten konnten (z.B. Erwerbsminderungsrentner oder Schwerarbeitende), bringe die Aktivrente keinen Nutzen. Die Caritas-Präsidentin monierte einen Generationengegensatz: Rentner dürften steuerfrei dazuverdienen, während jüngere Normalverdiener mit steigendem Einkommen voll in die Progression laufen – das sei eine Verteilungsgungerechtigkeit zu Lasten der Jüngeren. Hier schwingt die Sorge mit, dass

steuerliche Entlastungen zielgerichtet nur einer bestimmten Altersgruppe zugutekommen. Gewerkschaften begrüßen zwar, wenn ältere Arbeitnehmer freiwillig länger bleiben, betonen aber, dass dies wirklich freiwillig bleiben muss: Die Aktivrente dürfe nicht zu einem „Zwang“ werden, im Alter arbeiten zu müssen, weil die Rente nicht reicht. IG Metall und DGB fordern daher parallel Verbesserungen bei der Rente selbst, um Altersarmut präventiv zu bekämpfen, anstatt nur Hinzuverdienst zu ermöglichen (Stichwort: Rentenniveau stabilisieren).

Deutsche Rentenversicherung (DRV): Seitens der Rentenversicherung wird das Aktivrentengesetz mit Skepsis betrachtet. Die Präsidentin der DRV Bund, Gundula Roßbach (bzw. seit 2023: Katrin Piel), äußerte, die Regelung koste viel, löse aber keines der Kernprobleme. Es sei nicht primär die Steuerlast, die Menschen vom Weiterarbeiten abhalte, sondern Gesundheitszustand, Arbeitsbedingungen oder dass Arbeitgeber gar kein Interesse an älteren Mitarbeitern haben. Mit anderen Worten: Wer fit und willens ist, arbeitet vielfach eh weiter; wer es nicht tut, dem hilft ein Steuerbonus oft nicht, weil andere Hürden bestehen. Die DRV sieht zudem Einnahmeverluste fürs Gemeinwesen (Steuerausfälle in Milliardenhöhe), ohne dass sicher ist, dass dadurch in nennenswertem Umfang die Rentenkasse entlastet wird – denn die Zahl der potenziellen Nutznießer ist relativ gering gemessen an allen Rentnern. (Aktuell arbeiten nur rund 7–8% der Menschen über 67 noch sozialversicherungspflichtig; und davon wiederum viele in geringfügigen Jobs.) Dennoch unterstützt die DRV alle Maßnahmen, die mehr Beiträge ins System bringen – hier ist positiv, dass Arbeitgeberbeiträge fließen. Kritisch merkt die DRV auch an, dass der Name „Aktivrente“ irreführend sei, da es keine Rente, sondern ein Steuerfreibetrag ist. Sie informiert Versicherte aktiv darüber, was die Aktivrente bedeutet, um Missverständnisse (z.B. man bekäme extra Geld vom Staat) auszuräumen.

Politische Diskussion: In der politischen Debatte gibt es Zustimmung von den Koalitionsparteien (die Ampel-Regierung hat das beschlossen) und teils auch von der Opposition, da der Fachkräftemangel offenkundig ist. Allerdings wird kritisiert, dass die Aktivrente allein nicht ausreicht – parallel diskutiert man z.B. über eine Anhebung des Renteneintrittsalters oder die Abschaffung der Rente mit 63, was aber gesellschaftlich umstritten ist. Die Aktivrente wird so gesehen vielleicht eher als „kleiner Baustein“ einer größeren Rentenreform. Die CDU/CSU (die jetzt in Opposition ist) hatte in früheren Koalitionen ähnliche Ideen unterstützt; ihre Kritik richtet sich also weniger gegen den Freibetrag selbst, sondern eher gegen die genannten Widersprüche (Frührente) und das Ausklammern der Selbständigen. Linke und Grüne Sozialpolitiker sorgen sich, dass niedrige Renten dadurch kaschiert werden – man müsse aufpassen, dass nicht erwartet wird, dass jeder Rentner hinzuverdient, um auszukommen. Diese Meinungen fließen vermutlich in die Evaluierung mit ein.

Zusammengefasst: Arbeitgebernahe Stimmen begrüßen die Aktivrente als Schritt in die richtige Richtung, mahnen aber an, dass andere Reformen (Frührente, Ausdehnung auf Selbständige) folgen sollten. Sozialverbände und DRV zweifeln am großen Effekt und kritisieren die Ausgrenzung vieler Rentner (Minijobber, gesundheitlich Angeschlagene). Für

die Praxis jedoch herrscht Einigkeit, dass diejenigen, die in Frage kommen, einen spürbaren Vorteil haben werden – ein „Mitnahmeeffekt“ für rentenwillige Ältere. Daher wird die Aktivrente von Steuerberatern und Unternehmen als praktikabel und unbürokratisch eingeschätzt, wenn auch nicht revolutionär. In jedem Fall sollten Betriebe und Rentner die Chance nutzen, die die neue Regelung bietet, und beobachten, wie sich das Arbeiten im Rentenalter dadurch entwickelt.

Quellen: Aktuelle gesetzliche Grundlagen und Erläuterungen (Bundestags-Drucksache 21/2673)

dserver.bundestag.de

dserver.bundestag.de

; Stellungnahmen und Informationen von Bundesregierung

bundesregierung.de

bundesregierung.de

, Bundesfinanzministerium, DIHK

ihk.de

ihk.de

, BDA

deutschlandfunk.de

, Sozialverband VdK

vdk.de

vdk.de

, Deutsche Rentenversicherung

deutschlandfunk.de

, sowie Fachbeiträge aus Steuerberatung

grantthornton.de

und Krankenkassen (TK, Barmer)

barmer.de

barmer.de.

(Stand: 06. Dezember 2025)