

SUMMA SUMMARUM

SOZIALVERSICHERUNGSPRÜFUNG IM UNTERNEHMEN

Vorstandsmitglieder 7

Vorstände von Aktiengesellschaften sind gegebenenfalls in nebenher ausgeübten Tätigkeiten rentenversicherungspflichtig.

Lohnunterlagen 10

Die Frist zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen wurde für Betriebe auf dem Gebiet der neuen Bundesländer verlängert.

Hinzuverdienstgrenzen 12

Bei Beschäftigung von Rentnern vor Vollendung des 65. Lebensjahres sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Altersvorsorge 18

Die Zahl der Verträge für die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge, die sogenannte Riester-Rente, wächst ständig.



**Deutsche
Rentenversicherung**

Hinweis:

Besonders wichtige Hinweise sind im laufenden Text mit roter Schrift und durch eckige Klammern gekennzeichnet. Diese Begriffe sind am Ende des jeweiligen Artikels erläutert.

Inhaltsverzeichnis

Seite 7: Vorstandsmitglieder

Vorstände von Aktiengesellschaften sind gegebenenfalls in nebenher ausgeübten Tätigkeiten rentenversicherungspflichtig.

Seite 10: Lohnunterlagen

Die Frist zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen wurde für Betriebe auf dem Gebiet der neuen Bundesländer verlängert.

Seite 12: Hinzuverdienstgrenzen

Bei Beschäftigung von Rentnern vor Vollendung des 65. Lebensjahres sind Hinzuverdienstgrenzen zu beachten.

Seite 18: Altersvorsorge

Die Zahl der Verträge für die staatlich geförderte zusätzliche Altersvorsorge, die sogenannte Riester-Rente, wächst ständig.

Gesundheitsreform

Am 27. Oktober 2006 hat der Deutsche Bundestag in erster Lesung über den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Wettbewerbs in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-WSG, BT-Drs. 16/3100) beraten. Damit soll die gesetzliche Krankenversicherung reformiert werden (siehe SUMMA SUMMARUM, Ausgabe 4/2006, S. 2).

Wesentliche Änderungen durch die Reform erfährt das Beitragsrecht der gesetzlichen Krankenversicherung. Den Plänen nach will die Bundesregierung bis zum 1. November 2008 mit Wirkung ab 1. Januar 2009 einen bundesweit für alle gesetzlichen Krankenkassen einheitlichen Beitragssatz festlegen. An der Beitragsverteilung (Versicherte tragen im Vergleich zum Arbeitgeber einen um 0,9 Prozentpunkte erhöhten Beitragsanteil) wird sich allerdings nichts ändern.

Im Weiteren ist geplant, zum 1. Januar 2009 einen Gesundheitsfonds beim Bundesversicherungsamt einzurichten. Der Einzug der Sozialversicherungsbeiträge soll aber weiterhin von den Krankenkassen bzw. der Minijob-Zentrale durchgeführt werden. Frühestens ab 2011 sollen Arbeitgeber dann alternativ eine einheitliche kassenartenübergreifende Inkassostelle wählen können. Der Beitragseinzug über die bisherigen Einzugsstellen bleibt aber weiterhin möglich.

Mit der Einführung des Gesundheitsfonds werden die Einzugsstellen alle Krankenversicherungsbeiträge unverzüglich an diesen weiterleiten. Zudem wird der Fonds durch einen Bundeszuschuss aus Steuermitteln aufgestockt. Die Krankenkassen erhalten Zuweisungen zur Deckung ihrer Ausgaben. Diese bestehen aus einer Grundpauschale für jeden Versicherten und aus Zuschlägen. Die Höhe dieser Zuschläge hängt von der Risikostruktur der jeweiligen Krankenkassen ab.

Krankenkassen, die ab 2009 mit den aus dem Gesundheitsfonds zugewiesenen Mitteln nicht auskommen, werden Zusatzbeiträge von ihren Versicherten erheben müssen. Diese Beiträge dürfen 1% der beitragspflichtigen Einnahmen der Versicherten nicht übersteigen. Wenn der Zusatzbeitrag unter 8 Euro pro Monat liegt, wird auf eine solche Einkommensprüfung verzichtet.

Versicherung

Alle Personen, die bisher ohne Krankenversicherungsschutz sind, sollen ab 1. April 2007 in die Krankenversicherung einbezogen werden. Die Aufteilung zwischen gesetzlicher und privater Krankenversicherung erfolgt danach, wo jemand zuletzt versichert war bzw. welchem Versicherungszweig er systematisch zuzuordnen ist.

Bislang waren Arbeitnehmer versicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze überstieg. Rückwirkend ab 27. Oktober 2006 wird es erforderlich sein, dass diese Entgeltgrenze in den letzten drei Kalenderjahren überschritten wurde. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die an diesem Tag bereits privat krankenversichert waren oder ihre gesetzliche Krankenversicherung gekündigt hatten.

Neue Tarifoptionen

Anders als bisher können die gesetzlichen Krankenkassen zukünftig für ihre Versicherten unterschiedliche Wahltarife (z. B. Selbstbehalt, Prämienauszahlung, Krankengeld) anbieten.

Für die private Krankenversicherung wird ein Basistarif eingeführt. Dieser orientiert sich am Leistungsumfang der gesetzlichen Krankenversicherung. Zu diesem Tarif besteht für die Versicherungsunternehmen ein Kontrahierungszwang. Das bedeutet, Anträge von bislang nicht gesetzlich Krankenversicherten dürfen nicht abgelehnt werden; Risikozuschläge und Leistungsausschlüsse sind nicht zulässig.

Ab dem Jahr 2008 hängt der Anspruch der privat krankenversicherten Arbeitnehmer auf den Arbeitgeberzuschuss zu den Krankenversicherungsbeiträgen vom Angebot eines Basistarifs durch das Krankenversicherungsunternehmen ab.

Ausblick

Über alle wesentlichen Neuerungen durch die Gesundheitsreform werden wir rechtzeitig zum geplanten Inkrafttreten am 1. April 2007 in einer Schwerpunktausgabe berichten.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Rentenversicherungspflicht:

Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften

Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 27. Dezember 2003 (BGBl I S. 3013) wurden Fragen rund um die versicherungsrechtliche Beurteilung von Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften (AGen) geklärt. Konkret ging es darum, dass diese Personen in einer neben der Vorstandstätigkeit ausgeübten Beschäftigung grundsätzlich nicht mehr von der Versicherungspflicht ausgenommen sind. Damit einher ging auch eine Übergangsregelung, die für Bestandsfälle den Fortbestand der früheren Rechtslage ermöglicht (vgl. SUMMA SUMMARUM 6/2003, Seite 12 ff.). Das Bundessozialgericht (BSG) hatte in mehreren Verfahren zu entscheiden, ob die Vorstandsmitglieder einer am 6. November 2003 gegründeten AG von dieser Übergangsregelung erfasst werden.

Die Vorstandsmitglieder einer AG [Vorstandsmitglieder einer AG] unterliegen aufgrund einer besonderen Regelung nicht der Rentenversicherungspflicht. Die Rentenversicherungspflicht von Vorständen einer Aktiengesellschaft war bis zum 6. November 2003 (Tag der 2./3. Lesung des og. Gesetzes) auch für alle neben der Vorstandstätigkeit ausgeübten Beschäftigungen bzw. selbstständigen Tätigkeiten ausgeschlossen. Dieser Ausnahmeregelung lag bei ihrer Einführung 1969 die typisierende Erwägung zugrunde, dass es bei Vorstandsmitgliedern einer AG wegen ihrer herausragenden und starken wirtschaftlichen Stellung einer Einbeziehung in den Schutz der Rentenversicherung nicht bedarf. Mit der typisierenden Regelung, die atypische Besonderheiten, wie ein im Einzelfall bestehendes Schutzbedürfnis, unberücksichtigt lässt, sollte die Anwendung des Ausnahmetatbestandes einfacher, sicherer und gleichmäßiger gestaltet werden. Den Sozialversicherungsträgern und Gerichten sollten für die Beurteilung der Rentenversicherungspflicht einfach festzustellende und ohne weiteres überprüfbare Abgrenzungsmerkmale verschafft werden.

Aufgrund der Ausnahmeregelung erfolgten 2003 zahlreiche Gründungen von finanz- und wirtschaftsschwachen AGen, um für die bestellten Vorstandsmitglieder in einer weiteren Beschäftigung bei anderen Unternehmen den Wegfall der Rentenversicherungspflicht zu erreichen. Der rechtsmissbräuchlichen Gründung von AGen ist durch das oben genannte Gesetz entgegengewirkt worden. Die Ausnahmeregelung wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2004 an auf die Vorstandstätigkeit in dem Unternehmen, dessen Vorstand der Beschäftigte angehört, beschränkt.

Diejenigen, die am 6. November 2003 neben einer AG-Vorstandstätigkeit in einer weiteren Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit nicht rentenversicherungspflichtig waren, bleiben zwar aufgrund der Übergangsregelung des § 229 Abs. 1 a SGB VI weiterhin nicht rentenversicherungspflichtig. Dies gilt jedoch nicht für Missbrauchsfälle, in denen eine AG allein zur Umgehung der Rentenversicherungspflicht von deren Vorstandsmitgliedern in anderen Beschäftigungen gegründet wurde.

Das BSG hatte in mehreren Verfahren zu entscheiden, ob die Kläger als Vorstandsmitglieder einer Vor-AG nach der Übergangsregelung nicht rentenversicherungspflichtig sind (B12 KR 3/06 R, B 12 KR 7/06 R, B 12 KR 10/06 R, B12 KR 24/05 R). In den Verfahren wurden Arbeitnehmer, die bei anderen Unternehmen eine Hauptbeschäftigung ausüben, zum Vorstand einer AG bestellt, die bis zum 6. November 2003 gegründet worden ist. Das BSG hat am 9. August 2006 in allen Verfahren eine Anwendung der Übergangsregelung verneint, weil am Stichtag „6. November 2003“ noch keine Eintragung in das Handelsregister erfolgt war. Es hat daher die Rentenversicherungspflicht der Vorstandsmitglieder in Beschäftigungen festgestellt, die nicht in Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG ausgeübt werden.

Nach Auffassung des BSG gehören zu den von der Ausnahme und Übergangsregelung erfassten Vorstandsmitgliedern einer AG nur diejenigen einer bestehenden, das heißt in das Handelsregister eingetragenen AG. Die AG wird zwar im Aktienrecht mit ihrer Errichtung als vollwertiger Träger von Rechten und Pflichten anerkannt.

Diese an praktischen Bedürfnissen des Aktienrechts orientierten Wertungen können jedoch nur eingeschränkt in das Sozialversicherungsrecht übernommen werden.

Mit dem Zweck der Typisierung wäre es nicht vereinbar, die ohnehin aufgrund ihres Ausnahmecharakters eng auszulegende Regelung auch auf die Mitglieder einer Vor-AG zu erstrecken.

Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger können nicht darauf verwiesen werden, zur Entscheidung über die Rentenversicherungspflicht den Ablauf der Gründung einer AG in ihren einzelnen Stadien nachzuvollziehen. Andererseits wäre es ohne weiteres möglich, Vorstandsmitgliedern einer Vor-AG zeitlich unbeschränkt rentenversicherungsrechtliche Vorteile einzuräumen, obwohl die Gesellschaft mangels Erfüllung der Voraussetzungen dauerhaft nicht zur Eintragung gelangt.

Vorstandsmitglieder einer AG

Vorstandsmitglieder einer AG sind in dem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, in der Renten und Arbeitslosenversicherung nicht versicherungspflichtig (§ 1 Satz 4 SGB VI, § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III). Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG gelten als ein Unternehmen. In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es keine Ausnahmeregelung.

Lohnunterlagen: **Aufbewahrungsfristen in den neuen Bundesländern**

Für die Lohnunterlagen (Entgeltunterlagen) in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor dem Jahr 1992 galt bisher eine besondere Aufbewahrungsfrist bis Ende 2006. Diese Frist wurde nunmehr durch Artikel 3 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Betriebsrentengesetzes bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Wie im Steuerrecht bestehen auch für den Bereich der Sozialversicherung Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflichten. Der Arbeitgeber hat für jeden im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, ungeachtet ob der Beschäftigte der Versicherungspflicht unterliegt, getrennt nach Kalenderjahren Entgeltunterlagen [Entgeltunterlagen] in deutscher Sprache zu führen. Diese sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres geordnet aufzubewahren.

Die Mindestaufbewahrungsfrist soll sicherstellen, dass Unterlagen über die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die beitragsrechtliche Bewertung von Entgelten bei einer Betriebsprüfung noch vollständig vorhanden sind. Hierzu zählen im Übrigen auch Nachweise der abgegebenen Meldungen.

Dadurch, dass die Aufbewahrungspflicht über den Zeitpunkt der Betriebsprüfung hinausgeht, stehen die Unterlagen beispielsweise auch noch als Nachweis im Rahmen späterer Rechtsstreitigkeiten zur Verfügung.

Beispiel

Letzte Betriebsprüfung:	18. 4. 2006
Geprüfter Zeitraum:	1. 1. 2002 bis 31. 3. 2006

Die im Prüfzeitraum erstellten Entgeltunterlagen sind mindestens bis zum 31. 12. 2007 aufzubewahren.

Entgeltunterlagen aus den neuen Bundesländern

Unterlagen über Beschäftigungszeiten und gezahlte Arbeitsentgelte auf dem Gebiet der neuen Bundesländer aus der Zeit vor 1992 müssen von den Unternehmen, deren Rechtsnachfolgern bzw. beauftragten Archiv- und Dokumentationszentren bisher ungeachtet durchgeführter Betriebsprüfungen aufbewahrt werden. Mindestens gilt eine Frist bis zum 31. Dezember 2006. Damit soll es den Versicherten ermöglicht werden, in den neuen Bundesländern vor 1992 zurückgelegte Beschäftigungszeiten und tatsächlich erzielte Arbeitsentgelte gegenüber dem Rentenversicherungsträger nachzuweisen. Denn in den SV-Ausweisen der ehemaligen DDR wurden lediglich Arbeitsentgelte bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze eingetragen. Oftmals fehlen in den SV-Ausweisen auch Eintragungen; manche Versicherte haben ihre SV-Ausweise verloren. Bei der späteren Rentenberechnung können die Beschäftigungszeiten dann nicht mehr im vollen Umfang berücksichtigt werden, sofern sie von den Versicherten nicht mittels Originalunterlagen (z. B. Entgeltbescheinigungen) nachgewiesen werden. Die vollständige Berücksichtigung dieser Zeiten ist aber für die spätere Rente wichtig.

Bislang sind noch nicht alle Entgeltzeiten in den neuen Bundesländern aus der Zeit vor 1992 von den Versicherten im Rahmen einer Kontenklärung geltend gemacht worden. Entsprechend erfolgte keine Speicherung in den maschinell geführten Versicherungskonten. Damit diesem Personenkreis nicht aufgrund vernichteter Unterlagen etwaige Rentenansprüche verloren gehen, hat der Gesetzgeber beschlossen, die Ende dieses Jahres auslaufende Frist zur Aufbewahrung von Lohnunterlagen aus den neuen Bundesländern bis zum 31. Dezember 2011 zu verlängern. Hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten die entsprechenden Lohnunterlagen bereits ausgehändigt oder die für die Kontenklärung erforderlichen Daten bescheinigt, gilt die besondere Frist für diese Entgeltunterlagen nicht.

Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick über die Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Arbeitgebers vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig, in zeitlicher Reihenfolge und geordnet vorzunehmen. Entgeltunterlagen müssen in deutscher Sprache geführt werden.

Rente und Hinzuverdienst

Manche Rentner verdienen durch Ausübung einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit noch etwas zur Rente hinzu. Doch wer zu viel dazuverdient, riskiert, dass seine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur noch teilweise oder gar nicht mehr gezahlt wird. Es gibt unterschiedliche Begrenzungsregelungen, je nachdem, ob eine Altersrente, eine Rente wegen Erwerbsminderung oder eine Hinterbliebenenrente bezogen wird.

Hinzuverdienst zu einer Altersrente

Ein Altersrentenbezieher darf nach Vollendung des 65. Lebensjahres unbegrenzt dazuverdienen, ohne dass dies seinen Rentenanspruch schmälert. Bei Ausübung einer Beschäftigung zwischen dem 60. Lebensjahr (frühester Beginn einer Altersrente) und dem 65. Lebensjahr ist nach § 34 SGB VI nur ein monatlicher Hinzuverdienst bis zu einem Siebtel der monatlichen Bezugsgröße [Bezugsgröße], das sind zurzeit 350 Euro, ohne Auswirkungen auf die Rentenhöhe.

Ein höherer monatlicher (Brutto-)Hinzuverdienst führt dazu, dass nur noch eine 2/3-Teilrente, 1/2-Teilrente bzw. 1/3-Teilrente gezahlt oder die Rente vollständig eingestellt wird. Bei den jeweiligen individuellen Hinzuverdienstgrenzen kommt es auf die Beitragszahlung in den letzten drei Kalenderjahren vor dem Rentenbeginn an.

Die folgende Tabelle enthält beispielhaft die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Altersrentner, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Rentenbeginn ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten [Durchschnittsverdienst aller Versicherten] erzielten:

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Mtl. Hinzuverdienst zulässig bis zu	
Vollrente	350,00 Euro	350,00 Euro
2/3-Teilrente	917,16 Euro	806,25 Euro
1/2-Teilrente	1 371,83 Euro	1 205,93 Euro
1/3-Teilrente	1 826,49 Euro	1 605,60 Euro

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als der Durchschnitt verdiente, für den gelten für eine 2/3-Teilrente, 1/2-Teilrente oder 1/3-Teilrente entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt niedrigere Werte, mindestens jedoch die Hälfte der genannten Beträge.

Beispiel 1

Ein Rentner aus Speyer bezieht ab 1. 5. 2006 nach Vollendung des 63. Lebensjahres eine Altersrente. Sein Arbeitsverdienst entsprach in den letzten 3 Kalenderjahren vor Rentenbeginn dem Durchschnittsverdienst aller Versicherten. Am 1. 10. 2006 nimmt er eine Teilzeitbeschäftigung auf. Sein monatlicher Bruttoverdienst beträgt 1 300 Euro.

Die Aufnahme der Beschäftigung hat zur Folge, dass er nur noch einen Anspruch auf eine 1/2-Teilrente hat. Der hierfür mögliche individuelle Hinzuverdienst von 1 371,83 Euro wird nicht überschritten.

Hinzuverdienst und Rente wegen Erwerbsminderung

Für Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung mindert nach § 96 a SGB VI ein Hinzuverdienst aufgrund einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit bis zur Höhe eines Siebtels der monatlichen Bezugsgröße, das sind zurzeit monatlich 350 Euro, die Rentenhöhe nicht.

Liegt der monatliche (Brutto-)Hinzuverdienst über 350 Euro, kann nur noch eine 3/4-Teilrente, 1/2-Teilrente bzw. 1/4-Teilrente gezahlt werden. Gegebenenfalls kann die Rente sogar vollständig eingestellt werden. Bei den jeweils individuellen Hinzuverdienstgrenzen ist die Beitragszahlung zur Rentenversicherung in den letzten drei Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung maßgeblich. Des Weiteren führt ein Überschreiten der individuellen Hinzuverdienstgrenze grundsätzlich dazu, dass der Rentenversicherungsträger prüft, ob der Rentner mit seinem Leistungsvermögen überhaupt noch die medizinischen Voraussetzungen für einen Rentenanspruch erfüllt. Für Bezieher einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (auch bei Berufsunfähigkeit) gelten grundsätzlich die gleichen Regelungen.

Beispielhaft enthält die folgende Tabelle die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung, die in den letzten drei Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten erzielten:

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Mtl. Hinzuverdienst zulässig bis zu	
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
Vollrente	350,00 Euro	350,00 Euro
3/4-Teilrente	1 222,88 Euro	1 075,00 Euro
1/2-Teilrente	1 622,67 Euro	1 426,44 Euro
1/4-Teilrente	2 022,46 Euro	1 777,88 Euro
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
Vollrente	1 622,67 Euro	1 426,44 Euro
1/2-Teilrente	2 022,46 Euro	1 777,88 Euro

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als der Durchschnitt verdiente, für den gelten für eine 3/4-Teilrente, 1/2-Teilrente oder 1/4- Teilrente wegen voller Erwerbsminderung oder eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt niedrigere Werte. Mindestens jedoch ist die Hälfte der genannten Beträge maßgeblich.

Ist bereits vor dem 1. Januar 2001 ein Anspruch auf eine Rente wegen Berufsunfähigkeit oder Erwerbsunfähigkeit entstanden, so gelten für diese Renten aufgrund von Übergangsregelungen etwas abweichende Grenzwerte.

Die jeweiligen individuellen, aktuell maßgebenden Hinzuverdienstgrenzen können beim zuständigen Rentenversicherungsträger erfragt werden.

Beispiel 2

Ein Rentner aus Dresden bezieht seit 1. 4. 2005 eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Vor Eintritt der Erwerbsminderung erzielte er einen Verdienst in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten. Er nimmt am 1. 10. 2006 einen Minijob mit einem Verdienst von monatlich 400 Euro auf.

Mit der Aufnahme der Beschäftigung entfällt der Anspruch auf eine Vollrente, da der Verdienst ein $\frac{1}{7}$ der monatlichen Bezugsgröße = 350 Euro überschreitet. Es kann nur noch eine $\frac{3}{4}$ -Teilrente gezahlt werden. Der hierfür maßgebende Hinzuverdienst-Grenzwert von 1 075 Euro wird nicht überschritten.

Beachte: Während sich die Geringfügigkeitsgrenze für die Versicherungsfreiheit von Minijobs auf mtl. 400 Euro beläuft, beträgt die Hinzuverdienstgrenze für eine Vollrente zurzeit 350 Euro.

Beispiel 3

Ein Rentner aus Hamburg bezieht seit 1. 4. 2005 Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung. Vor Eintritt der Erwerbsminderung erzielte er einen Verdienst in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten. Er übt eine Teilzeitbeschäftigung mit einem Verdienst von monatlich 1 650 Euro aus.

Seine individuelle Hinzuverdienstgrenze für die volle Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt monatlich 1 622,67 Euro. Da diese überschritten wird, kann nur noch die Hälfte der Rente gezahlt werden. Bei Reduzierung des Arbeitsentgelts auf monatlich nicht mehr als 1 622,67 Euro könnte wieder die volle Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung zur Auszahlung kommen.

Grenzwertüberschreitung

Alle vorgenannten monatlichen Grenzwerte dürfen während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses zweimal pro Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten werden (z.B. durch Weihnachtsgeld, Überstunden oder Änderung der Vertragsverhältnisse), ohne dass dies den Rentenanspruch beeinträchtigt.

Das gilt auch bezüglich der Hinzuverdienstgrenze von monatlich 350 Euro für eine Vollrente wegen Alters oder eine Vollrente wegen voller Erwerbsminderung. So kann sich zurzeit der Hinzuverdienst in zwei Monaten bis auf 700 Euro erhöhen, ohne dass dadurch der Anspruch auf Vollrente verloren geht.

Werden die Grenzwerte während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses für mehr als zwei Monate im Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten, wird ab dem dritten Monat nur noch die dem Hinzuverdienst entsprechende Teilrente gezahlt oder bei Überschreiten der höchsten Hinzuverdienstgrenze die Rente eingestellt.

Beim Überschreiten der Grenzwerte zu Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses ergeben sich bereits ab Beschäftigungsbeginn die entsprechenden Konsequenzen für die Rente.

Hinzuverdienst zu einer Hinterbliebenenrente

Nach § 97 SGB VI werden Renten an Hinterbliebene (z.B. Witwenrenten, Witwerrenten, Waisenrenten) gekürzt, wenn das sonstige Einkommen bestimmte Grenzwerte überschreitet. Zu dem anrechenbaren Einkommen zählt unter anderem auch der Verdienst aus einer Beschäftigung.

Die Regelungen zur Einkommensanrechnung sehen vor, dass aus dem Bruttoarbeitsentgelt durch Kürzung um 40 % ein pauschales Nettoarbeitsentgelt ermittelt wird. Hiervon ist dann folgender derzeitiger monatlicher Freibetrag abzuziehen:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Freibetrag für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten	689,83 Euro	606,41 Euro
Erhöhungsbetrag für jedes waisenrentenberechtigten Kind	146,33 Euro	128,63 Euro
Freibetrag für Waisenrente	459,89 Euro	404,27 Euro

Überschreitet das pauschale Nettoarbeitsentgelt den Freibetrag, so werden 40 % des übersteigenden Betrages auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

Beispiel 4

Eine Rentnerin aus München bezieht monatlich eine Witwenrente in Höhe von 600 Euro. Sie hat ein Kind im Alter von 6 Jahren und nimmt am 1. 10. 2006 eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 1 800 Euro (Brutto) auf.

Prüfung der Einkommensanrechnung:

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	1 800,00 Euro
abzüglich 40 %	720,00 Euro

Pauschales Nettoarbeitsentgelt	1 080,00 Euro
abzüglich Freibetrag (689,83 Euro + 146,33 Euro =)	836,16 Euro

verbleiben	243,84 Euro
Einkommensanrechnung 40%	97,54 Euro

Die monatliche Witwenrente ist um 97,54 Euro zu kürzen.

Keine Einkommensanrechnung erfolgt bei Witwen- und Witwerrenten bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ablauf des Monats, in dem der Ehegatte verstorben ist, sowie bei Waisenrenten bis zum 18. Lebensjahr der Waise.

Bezugsgröße

Die Bezugsgröße ist der Wert, aus dem andere Werte, die in den einzelnen Sozialversicherungszweigen bedeutsam sind, abgeleitet werden. Die Bezugsgröße orientiert sich am durchschnittlichen Arbeitsentgelt aller Rentenversicherten in den alten Bundesländern des vorvergangenen Jahres (für 2006 also aus 2004). Sie beträgt 2006 jährlich 29 400 Euro (monatlich 2 450 Euro).

Durchschnittsverdienst aller Versicherten

Das Durchschnittsentgelt aller beschäftigten Arbeitnehmer wird jährlich durch die Bundesregierung durch Rechtsverordnung bestimmt. Es wird u. a. für die Entgeltpunktermittlung bei der Rentenberechnung benötigt. Der für das Jahr 2006 vorläufig bestimmte Durchschnittsverdienst beträgt 29 304 Euro (mtl. 2 442 Euro).

Attraktive Altersvorsorge: „Riester-Rente“

Zum 1. Januar 2002 wurde durch das Altersvermögensgesetz die „Riester-Rente“ eingeführt. Nach etwas zögerlichem Start kann man mittlerweile aufgrund der aktuellen Zahlen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales schon fast von einem Boom dieser Form der zusätzlichen, geförderten Altersvorsorge sprechen. So setzte sich die in den Vormonaten festgestellte dynamische Entwicklung fort, und allein im ersten Halbjahr 2006 wurden weitere 1,1 Mio. Riester-Verträge abgeschlossen, sodass der Gesamtbestand auf knapp 6,5 Mio. Verträge anstieg.

Die Grundvoraussetzung für die Förderung durch Zulagen und den Sonderausgabenabzug ist das Bestehen der unbeschränkten Steuerpflicht in Deutschland sowie die Zugehörigkeit zum sogenannten begünstigten Personenkreis [begünstigter Personenkreis]: Dies sind im Wesentlichen alle Personen, die der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen, Pflichtversicherte nach dem Gesetz über die Altershilfe der Landwirte sowie Beamte. Daneben gibt es noch die mittelbare Zulagenberechtigung [mittelbare Zulagenberechtigung] für Ehegatten eines unmittelbar Zulageberechtigten.

Höhe der Förderung

Die maximale Förderung besteht zum einen in der Grundzulage nach § 84 EStG sowie gegebenenfalls in Kinderzulagen nach § 85 EStG je kindergeldberechtigtem Kind, die jährlich direkt in den abzuschließenden Altersvorsorgevertrag von der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) eingezahlt werden:

Zeitraum	Grundzulage	Kinderzulage
2007	114 Euro	138 Euro
ab 2008	154 Euro	185 Euro

Zusätzlich zum Zulagantrag können die Aufwendungen für eine geförderte Altersvorsorge zuzüglich der Zulagen bis zu bestimmten Höchstbeträgen (1 575 Euro in 2006/2007; 2 100 Euro ab 2008) als spezielle Sonderausgaben geltend gemacht werden.

Je nach Höhe der individuellen Steuerprogression können sich dadurch neben den bereits gewährten Zulagen zusätzlich Steuerermäßigungen ergeben, die vom Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung berücksichtigt werden.

Als Folge der Förderung durch Zulagen und gegebenenfalls zusätzliche Steuerermäßigungen in der Ansparphase wird die Riester-Rente später bei der Auszahlung in voller Höhe steuerpflichtig.

Einzahlung

Damit die Zulage auch in voller Höhe gezahlt wird, muss ein Mindesteigenbeitrag [Mindesteigenbeitrag] auf den Altersvorsorgevertrag eingezahlt werden, der sich aus dem rentenversicherungspflichtigen Einkommen des Vorjahres errechnet.

Kalenderjahr	Mindesteigenbeitrag
2006/2007	3 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, maximal 1 575 Euro abzüglich der Zulage(n)
ab 2008	4 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, maximal 2 100 Euro abzüglich der Zulage(n)

Bei sehr geringem oder keinem Einkommen (z. B. während der Kindererziehungszeit) ist als Mindesteigenbeitrag ein Sockelbetrag von jährlich 60 Euro einzuzahlen.

Beispiel (für das Jahr 2006)

Ein verheirateter Arbeitnehmer, 2 Kinder, hat für sich und seine nicht beschäftigte Ehefrau je einen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen. Die Ehefrau wird damit mittelbar zulageberechtigt (auf diesen Vertrag fließen nur die Grundzulage der Ehefrau und die Kinderzulagen). Im Jahr 2005 verdiente er 30 000 Euro. Es werden im Jahr 2006 3% des Einkommens des Vorjahres (des unmittelbar zulageberechtigten Ehemanns) angespart:

30 000 x 3 % =	900 Euro
davon sind 2 Grundzulagen à 114 Euro	- 228 Euro
und zwei Kinderzulagen à 138 Euro abzuziehen	- 276 Euro

Eigener Sparbeitrag in 2006	396 Euro
bzw. monatlich	33 Euro

Aus den Zulagen ergibt sich eine direkte Förderquote von 56 %, bezogen auf den Ansparbetrag.

Begünstigte Anlageformen

Für die geförderte Altersvorsorge kommen nur Produkte infrage, die gesetzlich festgelegte Mindestkriterien erfüllen. Dazu gehören unter anderem

- die Zahlung in Form einer monatlichen Rente (ausnahmsweise ist auch eine Einmalzahlung von bis zu 30 % des Kapitals zum Rentenbeginn möglich),
- eine Garantie des Kapitalerhalts für selbst eingezahlte Beiträge und Zulagen,
- die Verteilung von Abschluss- und Vertriebskosten,
- die Möglichkeit des Produkt- und Anbieterwechsels und
- Informationspflichten für die Anbieter.

Ob ein Altersvorsorgevertrag diese Kriterien erfüllt, wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) im Rahmen einer Zertifizierung festgestellt. Für jedes förderfähige Altersvorsorgeprodukt – zum Beispiel private Rentenversicherungen, Banksparpläne oder Fondssparpläne – wird daher eine Zertifizierungsnummer vergeben. Allerdings stellt die Zertifizierung [Zertifizierung] kein Gütesiegel für die Wirtschaftlichkeit der Altersvorsorgeprodukte oder die Zusagen der Anbieter dar.

Neben der Möglichkeit, privat zu „riestern“, gibt es bei einigen Arbeitgebern auch Angebote, die Riester-Förderung in eine betriebliche Alterssicherung einzubeziehen. Allerdings besteht dann bei der späteren Auszahlung neben der Steuerpflicht auch die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung wie bei jeder Betriebsrente.

Weiterführende Informationen

Die Auswirkungen des Sonderausgabenabzuges für die Riester-Rente können (aufgeteilt nach Familienstand und Einkommenshöhe) mit Hilfe von Tabellen des Bundesministeriums für Finanzen (BMF) eingeschätzt werden (Broschüre „Vorsorgen und Steuern sparen“, S. 70 ff.; auch unter www.bundesfinanzministerium.de).

Wer Zulagen und Mindesteigenbeitrag für sich selbst prüfen will, kann den Zulagenrechner der ZfA nutzen: www.deutsche-rentenversicherung-bund.de (-> Rente -> Riester-Rente -> Ansprüche berechnen). Bezüglich der Berechnung einer Förderquote unter Berücksichtigung des zusätzlichen Sonderausgabenabzuges wird auf die bereits erwähnten BMF-Tabellen verwiesen.

Begünstigter Personenkreis

Diese Zugehörigkeit (geregelt in § 10 a EStG) ist Grundvoraussetzung für die Zulagenförderung nach §§ 79 ff. EStG und den Sonderausgabenabzug nach § 10 a EStG.

Mittelbare Zulageberechtigung

Mittelbar zulageberechtigt sind nach § 79 EStG Ehepartner von unmittelbar Zulageberechtigten, die zusammen veranlagt werden können und für die ein eigener Altersvorsorgevertrag abgeschlossen wird.

Mindesteigenbeitrag

Mindesteigenbeitrag im Sinne des § 86 EStG ist der Betrag, der als eigener Sparanteil mindestens in den Altersvorsorgevertrag gezahlt werden muss, um die volle Zulage zu erhalten.

Zertifizierung

Die Zertifizierung nach § 1 Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz gibt dem Anleger die Sicherheit, in ein dem Grunde nach förderfähiges Altersvorsorge-Produkt einzuzahlen.

Auf einen Blick: **Rechengrößen 2007**

Auch zu diesem Jahreswechsel werden viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgenden Werte geben einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2007			
	West		Ost
Beitragsbemessungsgrenzen			
Allgemeine Rentenversicherung			
Monat	5 250,00 Euro		4 550,00 Euro
Jahr	63 000,00 Euro		54 600,00 Euro
Knappschaftliche Rentenversicherung			
Monat	6 450,00 Euro		5 550,00 Euro
Jahr	77 400,00 Euro		66 600,00 Euro
Kranken- und Pflegeversicherung			
Monat		3 562,50 Euro	
Jahr		42 750,00 Euro	
Versicherungspflichtgrenze in der Krankenversicherung¹			
Jahr		47 700,00 Euro	
Geringfügigkeitsgrenze			
Monat		400,00 Euro	
Gleitzone			
Faktor F		0,7673 ²	
Bezugsgröße (Monat)			
RV/ALV	2 450,00 Euro		2 100,00 Euro
KV/PV		2 450,00 Euro	
Sachbezüge (Monat)			
Freie Verpflegung		205,00 Euro ²	
Freie Unterkunft	198,00 Euro ²		192,06 Euro ²
Beitragssätze			
Krankenversicherung individuell			
– zusätzlicher Beitragssatz (Arbeitnehmeranteil)		0,9 %	
Pflegeversicherung			
– Beitragszuschlag für Kinderlose (Arbeitnehmeranteil)		0,25 %	
Allgemeine Rentenversicherung			
		19,9 % ²	
Knappschaftliche Rentenversicherung			
		26,4 % ²	
Arbeitslosenversicherung			
		4,2 % ²	
¹ Für am 31. Dezember 2002 privat krankenversicherte Arbeitnehmer: 42 750 Euro.			
² Vorläufige Werte.			

Impressum

SUMMA SUMMARUM wird herausgegeben, verlegt und produziert von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Hallesche Straße 1, 10963 Berlin und CW Haarfeld GmbH, Postfach 101562, 45015 Essen, Telefon 0201 72095-0, Telefax 0201 72095-88.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:

Deutsche Rentenversicherung

- Baden-Württemberg,
- Berlin-Brandenburg,
- Braunschweig-Hannover,
- Hessen,
- Mitteldeutschland,
- Niederbayern-Oberpfalz,
- Nord,
- Oberbayern,
- Ober- und Mittelfranken,
- Oldenburg-Bremen,
- Rheinland
- Rheinland-Pfalz,
- Saarland,
- Schwaben,
- Unterfranken,
- Westfalen,

Deutsche Rentenversicherung Bund,

Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:

Schriftleitung:

Werner Föhlinger, Deutsche Rentenversicherung Rheinland-Pfalz,

Ulrich Grintsch, Deutsche Rentenversicherung Bund,

Gundula Roßbach, Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 17. 11. 2006

ISSN 1434-2901

Gemäß §§ 13 ff. Sozialgesetzbuch I (SGB I) sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten. Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser Publikation.