

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Gesundheitsreform 2011 2

Was kommt auf die Bürger und Arbeitgeber zu?

Geringfügige Beschäftigung: Minijob-Zentrale stellt Versicherungspflicht fest 4

Worauf müssen Arbeitgeber bei Minijobbern achten? Die Minijob-Zentrale entscheidet „aus einer Hand“ über die Sozialversicherung der Minijobber.

Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen 8

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sind zwar steuerfrei, aber grundsätzlich beitragspflichtig zur Sozialversicherung.

Rente und Hinzuverdienst 11

Wie viel Entgelt dürfen beschäftigte Rentenbezieher dazu verdienen? Wann droht eine Kürzung oder gar Einstellung der bezogenen Rente?

Gesundheitsreform: Regierungskoalition einigt sich auf Eckpunkte

SUMMA SUMMARUM

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Redaktion und Herstellung: Haufe-Lexware GmbH & Co. KG, Munzinger Str. 9, 79111 Freiburg, Tel. 0180-5555-692¹⁾, Fax 0180-5050-441, E-Mail: summa-summarum@haufe.de, www.haufe.de/summa-summarum.

¹⁾ 0,14 EUR/Min. aus dem dt. Festnetz, mobil max. 0,42 EUR/Min. Ein Service von dtms.

Beteiligte

Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– 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: 20. 7. 2010
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 kostenlosen Publikation.

Nach monatelangen Diskussionen hat sich die schwarz-gelbe Regierungskoalition Anfang Juli auf Eckpunkte für eine Finanzreform der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) verständigt. Kernstücke sind einkommensunabhängige Zusatzbeiträge sowie ein steuerfinanzierter Sozialausgleich. Außerdem soll der allgemeine Beitragssatz zur GKV um 0,6 Prozentpunkte angehoben werden.

Die im Juli 2009 vorgenommene Senkung des allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung von 15,5 auf 14,9 % soll zum Jahresende 2010 auslaufen. Die Mehrbelastung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber beträgt jeweils 0,3 %. Der Arbeitnehmerbeitragsanteil zur Krankenversicherung wird hierdurch ab dem 1. Januar 2011 insgesamt 8,2 % betragen, der neue Arbeitgeberbeitragsanteil 7,3 %. Sie sollen auf diesem Niveau dauerhaft festgeschrieben werden, um zukünftig die Gesundheitskosten von den Arbeitskosten zu entkoppeln. Unvermeidbare Ausgabensteigerungen in der Krankenversicherung sollen künftig ausschließlich vom Versicherten (Arbeitnehmer) durch einkommensunabhängige Zusatzbeiträge finanziert werden.

Jede Krankenkasse soll in Zukunft frei entscheiden können, in welcher Höhe sie einen Zusatzbeitrag von ihren Mitgliedern erhebt. Die Zusatzbeiträge sollen ab 2011 einkommensunabhängig nur noch als fester Euro-Betrag erhoben werden. Sie sind weiterhin von allen Mitgliedern in gleicher Höhe unabhängig von Gesundheitszustand, Alter und Geschlecht direkt an die jeweilige Krankenkasse zu zahlen. Kostenfrei Familienversicherte zahlen keine Zusatzbeiträge.

Die einkommensunabhängigen Zusatzbeiträge sollen mit einem steuerfinanzierten Sozialausgleich verbunden werden, damit die Beitragszahler nicht über Gebühr belastet werden.

Die Durchführung bzw. Berechnung des Sozialausgleichs ist zum einen abhängig von der Höhe des individuellen sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Mitglieds (Belastungsgrenze), zum anderen von der Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitrags aller Kassen. Die Berechnung des Sozialausgleichs soll sich also

nicht an der Höhe des tatsächlich an die jeweilige Krankenkasse zu zahlenden Zusatzbeitrags orientieren, sondern an einem festgelegten Durchschnittsbetrag. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag soll künftig im Herbst vom Bundesversicherungsamt (BVA) jeweils für das Folgejahr berechnet werden. Übersteigt dieser dann 2 % des individuellen sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Mitglieds, wird die Differenz ausgeglichen. In den Sozialausgleich einbezogen werden soll also immer nur der Betrag, um den der durchschnittliche Zusatzbeitrag aller Krankenkassen die persönliche Belastungsgrenze von 2 % des individuellen beitragspflichtigen Einkommens des Mitglieds übersteigt.

Der Sozialausgleich soll für Beschäftigte von den Arbeitgebern umgesetzt werden. Sie sollen den einkommensbezogenen Beitragsanteil des Arbeitnehmers um den entsprechenden Ausgleichsbetrag reduzieren. Der Sozialausgleich erhöht somit das Netto-Entgelt:

Beispiel

Arbeitnehmer mit beitragspflichtigem Einkommen von 900 EUR, indiv. Belastungsgrenze (2 %), liegt daher bei 18 EUR, durchschnittlicher Zusatzbeitrag 20 EUR, bisheriger KV-Arbeitnehmerbeitrag 73,80 EUR.

Lösung: Sozialausgleich von 2 EUR ist zu zahlen, der vom Arbeitnehmer zu tragende GKV-Beitragsanteil reduziert sich auf 71,80 EUR (73,80–2,00 EUR).

Die vorgesehene Umsetzung des Sozialausgleichs durch die Arbeitgeber wirft derzeit zahlreiche Detailfragen auf. So ist etwa unklar, wie der Sozialausgleich erfolgen soll, wenn mehrere beitragspflichtige Einnahmen (Arbeitsentgelt, Rente, Betriebsrente) bezogen werden.

Bis Ende der parlamentarischen Sommerpause wird ein entsprechender Gesetzentwurf erarbeitet. Danach beginnt das Gesetzgebungsverfahren mit den parlamentarischen Beratungen. SUMMA SUMMARUM wird Sie über die weitere Entwicklung informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Die Herausgeber

Geringfügige Beschäftigung: Minijob-Zentrale stellt Versicherungspflicht fest

Die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See prüft die Einhaltung der Arbeitsentgeltgrenze bei geringfügig entlohnter Beschäftigung. Sie entscheidet bei deren Überschreiten über die Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung. Ebenso erlässt sie ggf. den Widerspruchsbescheid.

Einzugsstelle

Einzugsstellen sind die Krankenkassen, an die der Gesamtsozialversicherungsbeitrag abzuführen ist. Dies sind die Orts-, Betriebs-, Innungs-, Ersatz- und landwirtschaftlichen Krankenkassen und die Knappschaft (Krankenversicherung). Nach § 28h Abs. 2 SGBIV entscheidet die Einzugsstelle unter anderem über die Versicherungspflicht und die Beitragshöhe zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Einzugsstelle für geringfügig entlohnte Beschäftigte ist die Minijob-Zentrale.

Die Minijob-Zentrale ist zuständige **Einzugsstelle** bei geringfügigen Beschäftigungen. Bei ihr gehen alle Meldungen für geringfügig entlohnte und kurzfristige Beschäftigungen ein. Werden für eine Person mehrere geringfügige Beschäftigungen gemeldet, so überprüft die Minijob-Zentrale, ob die Voraussetzungen für eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung weiterhin vorliegen.

Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV sind

- mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen, und
- mehrere kurzfristige Beschäftigungen

für die Prüfung der Geringfügigkeit nach § 8 SGB IV zusammenzurechnen.

Werden neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung auch geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausgeübt, bleibt lediglich die zuerst aufgenommene geringfügig entlohnte Beschäftigung versicherungsfrei.

Im Rahmen eines sozialgerichtlichen Verfahrens hatte das Bundessozialgericht im Jahr 2009 Zweifel an der Zulässigkeit von Verwaltungsakten der Minijob-Zentrale zur Versicherungspflicht geäußert.

Zuständigkeit der Minijob-Zentrale gesetzlich geregelt

Mit dem Dritten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze wurde jetzt klargestellt, dass die Befugnisse der Minijob-Zentrale über die bloße Mitteilung des Nichtvorliegens einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäf-

tigung hinausgehen. Sie kann durch verbindlichen Bescheid Versicherungsspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung feststellen.

Die Minijob-Zentrale teilt dem Arbeitgeber in dem Feststellungsbescheid den Tag des Beginns der Versicherungsspflicht mit und fordert ihn zur Anmeldung der versicherungspflichtigen Beschäftigung bei der zuständigen Krankenkasse auf. Die Abmeldung der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung bei der Minijob-Zentrale hat zum Vortag zu erfolgen.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag gehören die Pflichtbeiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, die aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber an die jeweils zuständige Krankenkasse zu zahlen sind.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat jeden versicherungspflichtigen und jeden geringfügig Beschäftigten zu melden und den **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** zu zahlen (§§ 28a, 28e SGB IV). Hieraus erwächst für den Arbeitgeber die Verpflichtung, das Versicherungsverhältnis des jeweiligen Arbeitnehmers zu beurteilen, Beiträge zu berechnen und ggf. vom Arbeitsentgelt einzubehalten sowie an die Einzugsstelle abzuführen.

Mitwirkungspflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinem Arbeitgeber die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen und, soweit erforderlich, Unterlagen vorzulegen (§ 28o SGB IV). Letzteres gilt bei mehreren Beschäftigungen gegenüber allen beteiligten Arbeitgebern. Dazu gehört auch, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitgeber über eventuelle Vorbeschäftigungen oder über weitere aktuelle Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern informiert. Nur so kann der jeweilige Arbeitgeber beurteilen, ob bei kurzfristigen oder geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen Versicherungsfreiheit besteht. Dies ermöglicht die Feststellung, ob sich infolge einer Zusammenrechnung mit anderen Beschäftigungen ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenzen und damit Versicherungspflicht ergibt.

Nachweisführung in den Entgeltunterlagen

Nach § 8 Abs. 2 Nr. 7 Beitragsverfahrensverordnung sind

- die Erklärung des kurzfristig geringfügig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen im Kalenderjahr sowie

- die Erklärung des geringfügig entlohnten Beschäftigten über weitere Beschäftigungen und
- die Zusage des Beschäftigten, die Aufnahme weiterer Beschäftigungen dem Arbeitgeber anzuzeigen,

zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Die Dokumentation einer Erklärung des geringfügig entlohnt Beschäftigten wurde durch das 3. SGB IV Änderungsgesetz neu eingeführt.

Dieser gesetzlichen Verpflichtung zur Nachweisführung entspricht der Arbeitgeber, wenn er die notwendigen Angaben zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung mittels eines Einstellungsbogens oder Personalfragebogens beim Arbeitnehmer erfragt und sich vom Arbeitnehmer zudem schriftlich bestätigen lässt, dass er die künftige Aufnahme weiterer Beschäftigungen umgehend anzeigt.

Der Personalfragebogen ist eine wertvolle Hilfe für den Arbeitgeber zur versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung eines neu angestellten Arbeitnehmers. In diesem wird der Arbeitnehmer unter anderem gebeten, Angaben zu seinem Status (Schüler, Student, Rentner, Arbeitsuchender etc.), zu weiteren Beschäftigungen bei anderen Arbeitgebern oder zu Vorbeschäftigungszeiten zu machen. Unter www.minijob-zentrale.de (Downloadcenter) wird ein Personalfragebogen für geringfügig Beschäftigte, in dem die notwendigen Angaben für eine versicherungsrechtliche Beurteilung abgefragt werden, angeboten.

Arbeitgeberprüfung

Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28p SGBIV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem SGB, die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag (= Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung) und den Umlagebeiträgen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz stehen, ordnungsgemäß erfüllen; sie prüfen insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und der Meldungen. Prüfungen erfolgen mindestens alle 4 Jahre.

Eintritt der Versicherungspflicht

Sofern die Minijob-Zentrale durch Zusammenrechnung mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen oder mehrerer geringfügig entlohnter Beschäftigungen feststellt, dass ein Überschreiten der Zeitgrenze von 2 Monaten oder 50 Arbeitstagen bzw. der Entgeltgrenze von 400 EUR vorliegt, tritt Versicherungspflicht grundsätzlich erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch die Minijob-Zentrale ein. Gleiches gilt für die Feststellung eines Rentenversicherungsträgers im Rahmen einer **Arbeitgeberprüfung**. Hat es der Arbeitgeber allerdings vorsätzlich oder grob fahrlässig versäumt, die Beschäftigung sozialversicherungsrechtlich korrekt

zu beurteilen, kann Versicherungspflicht durchaus auch rückwirkend eintreten.

Als vorsätzliches Handeln bezeichnet man das Wissen und Wollen des rechtswidrigen Erfolgs. Vorsätzlich werden Sozialversicherungsbeiträge schon dann vorenthalten, wenn der Beitragsschuldner die Beitragspflicht für möglich hielt, dabei billigend in Kauf nahm, den Beitrag nicht abzuführen. Vorsätzlich handelt der Arbeitgeber zum Beispiel dann, wenn er Hinweise des Beschäftigten oder anderer Personen, die zwangsläufig zu einer anderen versicherungsrechtlichen Beurteilung der Beschäftigung hätten führen müssen, bewusst ignoriert hat.

Grobe Fahrlässigkeit liegt vor, wenn die Beteiligten die verkehrsübliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt haben. Einfachste, jedem einleuchtende Überlegungen wurden also nicht angestellt. Der Arbeitgeber handelt zum Beispiel dann grob fahrlässig, wenn er bei der Einstellung oder bei Vorliegen entsprechender Hinweise nichts unternimmt, um den Sachverhalt aufzuklären.

Für die Feststellung der Minijob-Zentrale, oder eines Rentenversicherungsträgers im Rahmen der Betriebsprüfung, sind daher folgende Punkte entscheidungsrelevant bezüglich des Eintritts der Versicherungspflicht:

- Sind in den Entgeltunterlagen die vorgegebenen Nachweise enthalten? Ist der Arbeitgeber also seinen Aufzeichnungspflichten nachgekommen?
- Nahm der Arbeitgeber die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung anhand der vom Arbeitnehmer gemachten Angaben korrekt vor?

Kapitalbeteiligung von Mitarbeitern am Unternehmen

Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern an ihrem Unternehmen sind jährlich bis zu einem Betrag von 360 EUR steuerfrei. Dennoch führen sie aber nur in besonderen Fällen zu einer Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Viele Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern eine Kapitalbeteiligung am Unternehmen. Formen der Vermögensbeteiligung sind z.B. Belegschaftsaktien, Wandelschuldverschreibungen, Genussrechte und Genussscheine, Geschäftsanteile, Stammeinlagen und stille Beteiligungen. Ziele der Mitarbeiterbeteiligung sind u. a. die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und der finanziellen Stabilität des Unternehmens sowie die nachhaltige Bindung der Mitarbeiter und die Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen. Durch die Vermögensbeteiligung partizipieren die Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.

Die steuerliche Bewertung

Mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung (Mitarbeiterkapitalbeteiligungsgesetz) vom 7. März 2009 (BGBl I S. 451) wurde im Jahr 2009 die Regelung über die Steuerfreiheit nach § 19a EStG aufgehoben und durch die Vorschrift des § 3 Nr. 39 EStG ersetzt. Der Steuerfreibetrag für Vorteile des Arbeitnehmers aus der unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Vermögensbeteiligungen im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a, b und d bis i und Absatz 2 bis 5 des Fünften Vermögensbildungsgesetzes wurde von jährlich 135 EUR auf 360 EUR angehoben. Die Steuerfreiheit wurde zunächst davon abhängig gemacht, dass

- a) die Vermögensbeteiligung als freiwillige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird und
- b) die Beteiligung mindestens allen Arbeitnehmern offensteht, die im Zeitpunkt der Bekanntgabe des Angebots ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Unternehmen stehen.

Mit dem Gesetz zur Umsetzung steuerlicher EU-Vorgaben sowie zur Änderung steuerlicher Vorschriften vom 8. April 2010 (BGBl I S. 386) wurde rückwirkend ab 2. April 2009 die unter Buchstabe a) genannte Einschränkung gestrichen. Steuerbegünstigt sind demnach auch wieder Mitarbeiterkapitalbeteiligungen, die nicht zusätzlich, sondern durch Entgeltumwandlung finanziert werden. Dies entspricht der bereits bis 2008 relevanten Rechtslage.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung

Die vorstehend beschriebene Steuerfreiheit führt allerdings nicht generell zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. So besteht in Entgeltumwandlungsfällen – abweichend von der steuerlichen Behandlung – keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Das ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Nr. 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Danach sind nur solche lohnsteuerfreien Zuwendungen des Arbeitgebers nicht dem Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zuzuordnen, die **zusätzlich** zu Löhnen und Gehältern gewährt werden. Sie dürfen also nicht an die Stelle tarifvertraglich oder arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitslohns treten. Hierbei spielt es keine Rolle, ob es sich um Ansprüche auf laufendes Entgelt oder auf eine Einmalzahlung handelt.

Beispiel 1

Ein Arbeitgeber überlässt einem Arbeitnehmer als freiwillige zusätzliche Leistung – also nicht als Ersatz oder anstelle von tariflich oder arbeitsvertraglich zustehendem Lohn – 10 Aktien, aktueller Kurswert 50 EUR.

Lösung:

Der geldwerte Vorteil beträgt 500 EUR (10 × 50 EUR). Nach Abzug des Freibetrags von 360 EUR verbleibt ein steuerpflichtiger Lohn bzw. ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in Höhe von 140 EUR.

Beispiel 2

Ein Arbeitnehmer verwendet kalenderjährlich 400 EUR seines Weihnachtsgeldes für vermögenswirksame Leistungen in Form einer Kapitalbeteiligung im eigenen Unternehmen. Der Arbeitgeber ergänzt diese Vermögensbeteiligung freiwillig um einen Zuschuss von 80 % = 320 EUR.

Lösung:

Der Zuschuss zur Vermögensbeteiligung ist eine zusätzliche Leistung zum tariflich oder arbeitsvertraglich zustehenden Lohn oder Gehalt. Er ist lohnsteuerfrei und kein beitragspflichtiges Entgelt, da der Freibetrag von 360 EUR nicht überschritten wird.

Beispiel 3

Ein Arbeitgeber bietet seinen Mitarbeitern den Erwerb von Aktien eines Unternehmens zum Vorzugspreis von 30 EUR an. Die Aktie wird an der Börse mit 50 EUR gehandelt. Ein Mitarbeiter erwirbt 30 Aktien und verwendet dafür einen Teil des vertraglich zustehenden Weihnachtsgeldes.

Lösung:

Es handelt sich um eine Entgeltumwandlung. Ermittlung des lohnsteuerpflichtigen Betrags:

Betrag Entgeltumwandlung:	900 EUR	(30 × 30 EUR)
plus geldwerter Vorteil:	600 EUR	(30 × 20 EUR)
	<u>1.500 EUR</u>	
abzüglich Steuerfreibetrag	360 EUR	
	<u>1.140 EUR</u>	

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht bei Entgeltumwandlungen nicht. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt sind sowohl der verwendete Teil des Weihnachtsgeldes als auch der geldwerte Vorteil = 1.500 EUR.

Rente und Hinzuerdienst

Rentner der gesetzlichen Rentenversicherung, die sich durch die Ausübung einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit noch etwas zur Rente hinzuverdienen, sollten gewisse Hinzuerdienstgrenzen beachten. Werden diese überschritten, so muss der Rentenbezieher mit einer Kürzung seiner Rente rechnen. Das Gesetz sieht hierbei unterschiedliche Regelungen vor, abhängig von der Art der bezogenen Rente (Altersrente, Rente wegen Erwerbsminderung, Hinterbliebenenrente). Im Einzelnen:

Hinzuerdienst zu einer Altersrente

Vor Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente (d. h. momentan mit Vollendung des 65. Lebensjahrs) ist nur ein Hinzuerdienst bis zu monatlich 400 EUR rentenunschädlich. Ein höherer Hinzuerdienst führt grundsätzlich dazu, dass nur noch eine 2/3-Teilrente, 1/2-Teilrente oder eine 1/3-Teilrente gezahlt oder die Rente vollständig eingestellt wird. Dies orientiert sich an individuellen Hinzuerdienstgrenzen unter Berücksichtigung der Beitragszahlung in den letzten 3 Kalenderjahren vor dem Rentenbeginn (§ 34 SGB VI).

Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft die aktuellen Hinzuerdienstgrenzen für einen Altersrentner, der in den letzten 3 Kalenderjahren vor Rentenbeginn ein Arbeitsentgelt in Höhe des **Durchschnittsverdienstes** aller Versicherten erzielte.

Durchschnittsverdienst

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 2010 vorläufig bestimmte Durchschnittsverdienst beträgt 32.003 EUR (mtl. 2.666,92 EUR).

Anspruch auf	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	Hinzuerdienst zulässig bis zu monatlich	
Vollrente	400,00 EUR	400,00 EUR
2/3-Teilrente	996,45 EUR	883,98 EUR
1/2-Teilrente	1.456,35 EUR	1.291,98 EUR
1/3-Teilrente	1.916,25 EUR	1.699,97 EUR

Ein höherer Hinzuerdienst als 1.916,25 EUR/1.699,97 EUR führt zum vollständigen Wegfall des Rentenanspruchs.

Beispiel

Der 61-jährige Ewald K. bezieht seit 1.2.2010 eine Vollrente wegen Alters in Höhe von 1.200 EUR. Er beabsichtigt, ab 1.9.2010 eine Teilzeitbeschäftigung gegen ein Arbeitsentgelt von 500 EUR aufzunehmen.

Lösung:

Die Aufnahme der Beschäftigung hat zur Folge, dass nur noch eine Teilrente von $\frac{2}{3}$ = monatlich 800 EUR gezahlt werden kann. Wenn die Teilzeitbeschäftigung reduziert wird und nur ein Arbeitsentgelt bis zu monatlich 400 EUR erzielt wird, verbleibt es bei der Vollrente von monatlich 1.200 EUR.

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als den Durchschnittsverdienst erzielt hatte, für den gelten für eine $\frac{2}{3}$ -Teilrente, $\frac{1}{2}$ -Teilrente oder $\frac{1}{3}$ -Teilrente entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen, bei einem geringeren Arbeitsentgelt niedrigere Werte, mindestens jedoch die Hälfte der genannten Beträge.

Nach Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente darf unbegrenzt hinzuverdient werden, ohne dass dies den Rentenanspruch schmälert.

Hinzuverdienst zu einer Rente wegen Erwerbsminderung

Bei Bezug einer Rente wegen voller Erwerbsminderung in voller Höhe ist nur ein Hinzuverdienst bis zu monatlich 400 EUR rentenunschädlich.

Bei einem höheren (Brutto-)Hinzuverdienst kann grundsätzlich nur noch eine $\frac{3}{4}$ -Teilrente, $\frac{1}{2}$ -Teilrente oder eine $\frac{1}{4}$ -Teilrente gezahlt werden bzw. es kommt zu einer vollständigen Renteneinstellung. Dies orientiert sich an individuellen Hinzuverdienstgrenzen unter Berücksichtigung der Beitragszahlung in den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbsminderung (§ 96a SGB VI). Des Weiteren wird der Rentenversicherungsträger bei höheren Hinzuverdiensten grundsätzlich prüfen, ob der Rentner überhaupt noch die medizinischen Voraussetzungen für einen Rentenanspruch erfüllt. Für Bezieher einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gelten ähnliche Regelungen.

Die folgende Tabelle enthält beispielhaft die aktuellen Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer Rente wegen Erwerbsminderung, die in den letzten 3 Kalenderjahren vor Eintritt der Erwerbs-

minderung ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten erzielen:

Anspruch auf	Alte Bundesländer Hinzuverdienst zulässig bis zu monatlich	Neue Bundesländer
Rente wegen voller Erwerbsminderung		
Vollrente	400,00 EUR	400,00 EUR
3/4-Teilrente	1.303,05 EUR	1.155,98 EUR
1/2-Teilrente	1.762,95 EUR	1.563,97 EUR
1/4-Teilrente	2.146,20 EUR	1.903,96 EUR
Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
Vollrente	1.762,95 EUR	1.563,97 EUR
1/2-Teilrente	2.146,20 EUR	1.903,96 EUR
Ein höherer Hinzuverdienst als 2.146,20 EUR/1.903,96 EUR führt zum vollständigen Ruhen der Rente.		

Beispiel

Kurt B. erhält eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung in voller Höhe von monatlich 650 EUR. Vor Eintritt der Erwerbsminderung war er Durchschnittsverdiener. Er arbeitet jetzt im Rahmen seines verbliebenen Leistungsvermögens in Speyer gegen ein Arbeitsentgelt in Höhe von monatlich 1.600 EUR. Es wurde ihm eine Erhöhung der Arbeitszeit und eine Erhöhung des monatlichen Arbeitsentgelts auf 1.800 EUR in Aussicht gestellt.

Lösung:

Mit dem bisherigen Arbeitsentgelt wird die Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten. Ein höheres Arbeitsentgelt von monatlich 1.800 EUR hätte zur Folge, dass seine Erwerbsminderungsrente nur noch zur Hälfte = monatlich 325 EUR gezahlt werden würde.

Wer vor dem Rentenbeginn mehr als den Durchschnittsverdienst erzielte, für den gelten für eine Teilrente wegen voller Erwerbsminderung oder einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung entsprechend höhere Hinzuverdienstgrenzen. Bei einem geringeren Arbeitsentgelt gelten niedrigere Werte. Mindestens jedoch ist die Hälfte der genannten Beträge maßgeblich.

Grenzwertüberschreitung

Die vorgenannten monatlichen Grenzwerte dürfen während eines laufenden Beschäftigungsverhältnisses zweimal pro Kalenderjahr bis zum doppelten Wert überschritten werden (z. B. durch Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Überstunden oder Änderung der Vertragsverhältnisse), ohne dass dies die Höhe des Rentenanspruchs beeinträchtigt.

Mitteilungen zum Hinzuverdienst

Die zum Zeitpunkt des Rentenbeginns maßgebenden individuellen Hinzuverdienstgrenzen werden dem Rentner in seinem Rentenbescheid mitgeteilt. Die hierin genannten Werte haben aber nur im Jahr des Rentenbeginns aktuelle Gültigkeit. Rentner, die künftig eine Beschäftigung aufnehmen möchten oder bereits beschäftigt sind, haben die Möglichkeit, ihre aktuell gültigen individuellen Hinzuverdienstgrenzen bei ihrem Rentenversicherungsträger zu erfragen. Damit können sie ungewollte Grenzwertüberschreitungen und Rentenminderungen vermeiden.

Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten

Nach § 97 SGBVI werden Renten an Hinterbliebene (z. B. Witwenrenten, Witwerrenten, Waisenrenten) gekürzt, wenn ihr sonstiges Einkommen bestimmte Freibeträge 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	718,08 EUR	637,03 EUR
Erhöhungsbetrag für jedes waisenrentenberechtigten Kind	152,32 EUR	135,13 EUR
Freibetrag für Waisenrente	478,72 EUR	424,69 EUR

Überschreitet das pauschale Nettoarbeitsentgelt den Freibetrag, so werden von dem verbleibenden Betrag 40 % auf die Hinterbliebenenrente angerechnet.

Beispiel

Eine Rentnerin aus München bezieht monatlich eine Witwenrente in Höhe von 600 EUR. Sie hat ein Kind im Alter von 6 Jahren und nimmt am 1.7.2010 eine Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 1.800 EUR (Brutto) auf.

Prüfung der Einkommensanrechnung

Monatliches Bruttoarbeitsentgelt	1.800,00 EUR
abzüglich 40 %	720,00 EUR
Pauschales Nettoarbeitsentgelt	1.080,00 EUR
abzüglich Freibetrag (718,08 EUR + 152,32 EUR =)	870,40 EUR
verbleiben	209,60 EUR
Einkommensanrechnung 40 %	83,84 EUR

Die monatliche Witwenrente ist um 83,84 EUR 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.

Auswirkungen eines Rentenbezugs auf die Sozialversicherungspflicht und Beitragspflicht einer zeitgleichen Beschäftigung

Die einschlägigen Sozialversicherungsgesetze sehen folgende Ausnahmen von der Versicherungs- und Beitragspflicht einer Beschäftigung vor:

- Beschäftigte, die eine Vollrente wegen Alters beziehen, sind rentenversicherungsfrei (§ 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI). Der Arbeitgeber hat jedoch gleichwohl seinen Beitragsanteil zu zahlen, der bei Vorliegen von Versicherungspflicht fällig wäre.
- Beschäftigte, die eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen, sind versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung.

Berufseinsteigerbonus – heute schon an morgen denken

Gerade mit der Schule fertig, beginnt für viele Schulabgänger ein neuer Abschnitt: der Einstieg in das Berufsleben. Zwar sind Auszubildende mit der ersten Vergütung automatisch gesetzlich rentenversichert. Doch in ihre Altersvorsorge sollten auch sie zusätzlich investieren, und zwar frühzeitig. Dann winkt auch ein Bonus.

Die Bundesregierung weist für die neuen Berufseinsteiger darauf hin, dass es sich für sie lohnt, einen Riester-Vertrag abzuschließen. Ab einer jährlichen Zusatzversicherung in Höhe von 4 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens gibt es einen Anspruch auf 154 EUR staatliche Zulage. Der Eigenbetrag muss mindestens 60 EUR jährlich oder 5 EUR monatlich betragen. Für die Auszubildenden gibt es noch eine zusätzliche Finanzspritze vom Staat. Wer bis zu seinem 25. Lebensjahr einen solchen Vertrag abschließt, erhält einen einmaligen Bonus von 200 EUR.