

Sabbatical – Auszeit vom Job



11 | Aktuelles zum
Datenaustausch

14 | Mehr Transparenz
beim Gehalt

26 | Ausbildungsbeginn –
so gelingt er

Kräfte tanken bei einer Auszeit vom Job

Welcher Arbeitnehmer träumt nicht davon, einmal eine längere Pause vom Berufsalltag zu machen, um sich persönliche Träume zu erfüllen oder Ziele zu erreichen? Das kann eine Weiterbildung oder ein Studium, eine Auslandsreise oder einfach mehr Zeit für die Familie sein. Als Arbeitgeber sollten Sie sich in solchen Fällen auf flexiblere Arbeitsgestaltungen einlassen und Übergangslösungen finden, um auf die Wünsche der Arbeitnehmer einzugehen.

Häufig wird eine solche Auszeit in Form eines Sabbatjahres, im Englischen Sabbatical, durchgeführt. Für die Planung und Verwirklichung dieser Auszeit vom Job bedarf es einer gewissen Vorlaufzeit und guten Organisation. In unserem Schwerpunktthema zeigen wir Ihnen, was Sie im Bereich der Sozialversicherung und Entgeltabrechnung bei einem Sabbatical Ihres Arbeitnehmers zu beachten haben.

Allen, die im kommenden Sommer „nur“ für ein paar Wochen oder Tage in den Urlaub gehen, wünschen wir eine kleine, aber erholsame Pause vom Arbeitsalltag, in der die Akkus wieder aufgefüllt werden können.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Sabbatical – Auszeit vom Job

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 Sabbatical – Auszeit vom Job

SOZIALVERSICHERUNG

- 8 Rente und Hinzuverdienst ab 1. Juli 2017
11 Aktuelles zum Datenaustausch

ARBEITSRECHT

- 14 Mehr Transparenz beim Gehalt
17 Aktuelle Urteile

STEUERRECHT

- 18 Bonusprogramme noch ein Stück attraktiver

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 20 Bei Arbeiten im Freien unerlässlich: Haut- und Augenschutz
22 Mehr Gesundheitsförderung für kleinere Unternehmen

PERSONALMANAGEMENT

- 24 Kontakt halten zu Mitarbeitern in Auszeiten
26 Ausbildungsbeginn – so gelingt er
28 UV-Schutz in Ferienjob und Ausbildung

SCHLUSSPUNKT

- 30 Umgang mit traumatisierten Arbeitnehmern
31 Verletzung bei betrieblichem Fußballturnier kein Arbeitsunfall
Vorschau, Impressum

Höhere Pfändungsfreigrenzen ab Juli 2017

Ab 1. Juli 2017 gelten höhere Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen. Demnach steigt der monatlich unpfändbare Grundbetrag von derzeit 1.073,88 EUR auf 1.133,80 EUR. Die Pfändungsfreigrenze erhöht sich entsprechend der Anzahl der Personen, gegenüber der der Schuldner unterhaltspflichtig ist. Bei einer Unterhaltspflicht für eine Person erhöht sich der unpfändbare Grundbetrag ab 1. Juli 2017 um 426,71 EUR (derzeit 404,16 EUR) und ab der zweiten bis fünften Unterhaltspflicht um 237,73 EUR (derzeit 225,17 EUR). Wenn Schuldner mehr verdienen als den so ermittelten pfändungsfreien Betrag, bleibt ihnen vom Mehrbetrag bis zu einer Obergrenze ebenfalls ein bestimmter Anteil.

Der Pfändungsschutz soll sicherstellen, dass Schuldnern genug Einkommen zur Sicherung ihres Existenzminimums bleibt und die gesetzlichen Unterhaltspflichten erfüllt werden können. Die Höhe der Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen wird alle zwei Jahre jeweils zum 1. Juli an die Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags angepasst. Die gesetzliche Grundlage findet sich in § 850c ZPO (Zivilprozessordnung).

Eine aktuelle Übersicht der pfändbaren Beträge nach Monat, Woche oder Tag können Sie im Internet abrufen unter: <http://ogy.de/pfaendung20170701>

Jobgestaltung muss zum Arbeitnehmer passen

Passt das Job-Profil nicht zum Naturell eines Arbeitnehmers, leidet dessen Zufriedenheit mit dem Job. Das ergab eine aktuelle Umfrage des Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) unter 8.000 Arbeitnehmern. Zum Job-Profil zählen auch flexible Arbeitszeiten, Homeoffice-Angebote, Verantwortung und selbstbestimmtes Arbeiten – und diese Punkte sind nicht immer zur Zufriedenheit geregelt. Bei 24 Prozent der Befragten passte das Verantwortungslevel nicht zu den Arbeitnehmerwünschen – sei es, dass zu viel oder zu wenig Verantwortung getragen wurde. Mit der Arbeitszeitflexibilität waren 23 Prozent, bei der Autonomie 25 Prozent der Beschäftigten nicht zufrieden. Die Möglichkeiten zur mobilen oder Heimarbeit passten sogar in 55 Prozent der Fälle nicht zu den Wünschen der Beschäftigten. Die Forscher sahen die Ergebnisse von einem Viertel Unzufriedener als alarmierend an. Die Ergebnisse der Studie finden Sie unter: <http://ogy.de/iza-jobprofil>



+++ Mutterschutzreform erst 2018

Die Reform des Mutterschutzgesetzes hat am 12. Mai 2017 nun auch den Bundesrat passiert. Die wesentlichen Neuregelungen werden zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Lediglich der verbesserte Mutterschutz bei Geburt behinderter Kinder und bei Fehlgeburten tritt bereits nach der Verkündung des Gesetzes in Kraft.

+++ Psychische Belastungen verringern

Die Initiative Gesundheit und Arbeit hat zwei IGA-Reporte zum Thema „Psychische Fehlbelastungen im Beruf“ herausgebracht. Die Reporte 31 und 32 analysieren vor allem die Faktoren für die Belastungen und die Symptome, die dadurch hervorgerufen werden – von Herzerkrankungen bis zur Depression. Die Reporte finden Sie unter: <http://ogy.de/iga-report32>

+++ Nur 15 Prozent motiviert

Der aktuelle Engagement Index 2016 ermittelte, dass 70 Prozent der deutschen Arbeitnehmer „Dienst nach Vorschrift“ machen und 15 Prozent bereits innerlich gekündigt haben. Nur 15 Prozent sind wirklich motiviert und engagiert bei der Arbeit. Die schlechte Mitarbeiterbindung beruht vor allem auf Führungsfehlern: 18 Prozent der Befragten hatten innerhalb der letzten zwölf Monate wegen Konflikten mit ihrem direkten Vorgesetzten an eine Kündigung gedacht. Hingegen halten sich 97 Prozent der Chefs für eine gute Führungskraft, und nur 40 Prozent von ihnen besuchten 2016 eine Weiterbildung zur Mitarbeiterführung. Mehr Informationen unter: <http://ogy.de/EI2016>

+++ Mobbing: Jung und Alt betroffen

Mobbing trifft besonders häufig die jungen Mitarbeiter unter 25 Jahren oder die älteren über 55 Jahren. Darauf weist die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in einer Broschüre hin. Bei den Jüngeren stehen besonders oft ihr Fachwissen und ihre Arbeitsleistung in der Kritik. Den Älteren wird eher die Arbeit einfach entzogen und damit signalisiert, dass sie nicht mehr gebraucht würden. Damit Mobbing gar nicht erst entsteht, sind die Führungskräfte gefragt. Wenn sie klarstellen, dass sie solche Attacken nicht akzeptieren, wird es im Team nicht so schnell zu Mobbing kommen.

Den ausführlichen Bericht „Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung“ finden Sie unter: <http://ogy.de/jung-und-alt>

Sabbatical – Auszeit vom Job

Die Gestaltung der Auszeit hat unterschiedliche Auswirkungen auf die Sozialversicherung.

Der Begriff „Sabbatjahr“ ist irreführend, da die längere Auszeit nicht zwingend ein Jahr umfassen muss.

Endlich mal raus aus dem täglichen Arbeitstrott, richtig abschalten und Dinge tun, für die sonst keine Zeit ist – das sind Herzenswünsche vieler Arbeitnehmer.

Immer mehr Unternehmen reagieren auf diese Bedürfnisse und bieten ihren Mitarbeitern sogenannte Sabbatical-Modelle an, mit denen sie für mehrere Monate bezahlt oder unbezahlt aus dem Job aussteigen können.

Wenn sich einer Ihrer Arbeitnehmer für ein Sabbatical (englische Kurzform für „Sabbatjahr“) entscheidet, ist es wichtig zu wissen, wie sich dies auf die Sozialversicherung und die Entgeltabrechnung auswirkt.

Sabbatical-Modell entscheidend

Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen eines Sabbaticals sind zunächst einmal abhängig vom gewählten Modell. Zudem spielt die konkrete praktische Ausgestaltung des Sabbaticals eine wesentliche Rolle. Wichtig ist, dass die Vereinbarung eines Sabbaticals aus Nachweisgründen in jedem Fall schriftlich in Form eines Zusatzvertrages zum Arbeitsvertrag getroffen wird. Im Folgenden geben wir Ihnen einen Überblick, welche Modelle möglich sind, wie sie sich sozialversicherungsrechtlich auswirken und was Sie bei der Entgeltabrechnung zu beachten haben.

Sabbatical-Modell	Ausgestaltung
Freistellungsmodell/ unbezahlter Urlaub	Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren in gegenseitigem Einvernehmen, dass das Arbeitsverhältnis für die Dauer des Sabbaticals ruht. Die Freistellung erfolgt dann in der Regel unbezahlt. Die Dauer der Freistellung können Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell vereinbaren.
Teilzeitmodell	<p>Der Arbeitnehmer arbeitet für einen vertraglich definierten Zeitraum blockweise voll und dann gar nicht. Das Entgelt wird durchgehend so gezahlt, als wenn Teilzeit gearbeitet werden würde. So erhält der Arbeitnehmer für die Zeit, in der voll gearbeitet wird, und für die Phase des Sabbaticals Entgelt.</p> <p>Die Differenz, die sich in der Arbeitsphase ergibt, wird als Zeit- oder Geldguthaben auf einem Langzeitkonto angespart. Während der arbeitsfreien Zeit wird das Langzeitkonto dann abgetragen.</p> <p>Den Umfang der Reduzierung und die Dauer der Freistellung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbaren.</p>
Ansparmodell	<p>Der Arbeitnehmer „spart“ über einen längeren Zeitraum auf einem Langzeitkonto Zeit- oder Geldguthaben an. Die Ansparphase kann dem Sabbatical voran- oder nachgestellt werden.</p> <p>Das angesparte Guthaben verwendet der Arbeitnehmer für das Sabbatical und löst das Langzeitkonto somit auf.</p> <p>Dem Arbeitnehmer wird auch während der Auszeit monatlich ein vergleichbar hohes Entgelt ausgezahlt, wie er zuvor in der Ansparphase erwirtschaftet hat. Die Höhe des monatlich angesparten Entgelts, des gezahlten Entgelts während der Freistellung und die Dauer der Freistellung können Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei vereinbaren.</p>



Freistellungsmodell/ unbezahlter Urlaub

Beim Freistellungsmodell zahlen Sie Ihrem Arbeitnehmer während des Sabbaticals in der Regel kein Entgelt. Im Sozialversicherungsrecht gelten deshalb die gleichen Regeln wie bei einem unbezahlten Urlaub. In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung endet das Beschäftigungsverhältnis Ihres Arbeitnehmers im sozialversicherungsrechtlichen Sinne einen Monat nach Beginn des Sabbaticals. Dies gilt auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigten.

Im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens melden Sie Ihren Arbeitnehmer zum sozialversicherungsrechtlichen Ende der Beschäftigung mit dem Abgabegrund „34“ ab. Wird die Beschäftigung nach dem Sabbatical wieder aufgenommen, erstellen Sie eine DEÜV-Anmeldung mit dem Grund „13“ (siehe Beispiel 1).

Gewähren Sie Ihrem Arbeitnehmer während des Sabbaticals eine Einmalzahlung (zum Beispiel Weihnachtsgeld oder eine Erfolgsbeteiligung), wird diese dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr zugeordnet und dort

verbeitragt. Wird die Einmalzahlung in einem Kalenderjahr gewährt, in dem Sie kein laufendes Arbeitsentgelt an Ihren Arbeitnehmer ausgezahlt haben, fallen für die Einmalzahlung keine Sozialversicherungsbeiträge an. Gegebenenfalls ist bei einer Zahlung im Zeitraum Januar bis März die Märzklausele zu prüfen.

Auswirkungen des Freistellungsmodells für den Arbeitnehmer

Für Ihren Arbeitnehmer ist wichtig, dass er sich bereits im Vorfeld Gedanken über seine Kranken- und Pflegeversicherung macht, da die Versicherungspflicht nach Ablauf des ersten Monats des Sabbaticals endet. Hier kommt beispielsweise eine Familienversicherung oder freiwillige Kranken- und Pflegeversicherung in Frage. Gern kann sich Ihr Mitarbeiter bei Fragen mit uns in Verbindung setzen.

Gleiches gilt für die Rentenversicherung: Hier kann Ihr Arbeitnehmer die Versicherung nach dem ersten Monat des Sabbaticals selbst weiterführen. Weitere Informationen hierzu erhält Ihr Arbeitnehmer beim zuständigen Rentenversicherungsträger.

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Der sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer Mark Busse nimmt vom 15. August 2017 bis zum 14. Februar 2018 eine berufliche Auszeit im Rahmen des Freistellungsmodells. Die berufliche Auszeit erfolgt unbezahlt.

Beurteilung:

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Mark Busse endet zum 14. September 2017 (einen Monat nach dem Beginn des Sabbaticals). Sein Arbeitgeber hat ihn im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens zum 14. September 2017 mit dem Abgabegrund „34“ abzumelden. Zum 15. Februar 2018 (Wiederaufnahme der Arbeit nach dem Sabbatical) meldet der Arbeitgeber Mark Busse mit dem Abgabegrund „13“ wieder an.



Teilzeit-/Ansparmodell

Die Beschäftigung Ihres Arbeitnehmers ist grundsätzlich nur dann sozialversicherungspflichtig, wenn er tatsächlich arbeitet und Sie ihm dafür Arbeitsentgelt zahlen. Bei Sabbaticals im Rahmen von Teilzeit- oder Ansparmodellen ist das nicht der Fall: Aus den Arbeitszeitkonten wird zwar für die Zeit des Sabbaticals ein Arbeitsentgelt gezahlt, Ihr Arbeitnehmer arbeitet aber in der Regel während des Sabbaticals nicht. Demzufolge besteht dem Grunde nach auch keine Sozialversicherungspflicht.

Es gibt aber Sonderregelungen für Freistellungsphasen. Der Gesetzgeber hat die Rahmenbedingungen dafür geschaffen, dass ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auch während eines Sabbaticals fortbestehen kann (§ 7 Absatz 1a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – SGB IV).

Wenn die Voraussetzungen für das Fortbestehen erfüllt sind

Sind die Voraussetzungen für das Fortbestehen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erfüllt, ergeben sich Besonderheiten bei der Fälligkeit und der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge. Die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge für die in das Wertguthaben überführten Arbeitsentgelte Ihres Arbeitnehmers wird auf die Zeit der Auszahlung während des Sabbaticals verschoben. Mit anderen Worten: Die Sozialversicherungsbeiträge führen Sie erst bei der Auflösung des Wertguthabens ab (siehe Beispiel 2).

Ist Ihr Arbeitnehmer wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und verringert sich das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung, sodass die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschritten wird, tritt Krankenversicherungspflicht ein. Der Arbeitnehmer kann sich aber davon befreien lassen.

Voraussetzungen für das Fortbestehen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung während eines Sabbaticals

- Als Arbeitgeber zahlen Sie Ihrem Arbeitnehmer während des Sabbaticals weiter monatlich Arbeitsentgelt.
- Dieses Arbeitsentgelt darf nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweichen. Das Arbeitsentgelt während des Sabbaticals gilt dann als nicht unangemessen, wenn es im Monat mindestens 70 und maximal 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Die während der Arbeitsphase in das Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelte bleiben bei der Prüfung der Angemessenheit unberücksichtigt.
- Das Arbeitsentgelt wird auf Basis einer sogenannten Wertguthabenvereinbarung gezahlt, die zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer abgeschlossen wird.
- Das Wertguthaben hat Ihr Arbeitnehmer vor oder nach der Freistellung erarbeitet.

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Die sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerin Sandra Krämer verdient monatlich 2.000 EUR brutto. 150 EUR davon überführt sie monatlich in ein Wertguthaben, wie sie es im Vorhinein mit ihrem Arbeitgeber in einer entsprechenden Vereinbarung festgelegt hat. Das Wertguthaben wird für eine fünfmonatige Freistellung verwendet. Während der Freistellung erhält sie monatlich 1.850 EUR aus dem Wertguthaben. Die Voraussetzungen für den Fortbestand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung während der Freistellung sind gegeben.

Beurteilung:

Auf das während der Arbeitsphase in das Wertguthaben überführte Arbeitsentgelt in Höhe von 150 EUR monatlich werden zunächst keine Sozialversicherungsbeiträge fällig. Dafür sind Sozialversicherungsbeiträge auf das während der Freistellung gezahlte, aus dem Wertguthaben entnommene monatliche Arbeitsentgelt in Höhe von 1.850 EUR zu zahlen.

Wenn die Voraussetzungen für das Fortbestehen nicht erfüllt sind

Sind die Voraussetzungen für das Fortbestehen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nicht erfüllt, ergeben sich sozialversicherungsrechtlich die gleichen Folgen wie bei einem Sabbatical im Rahmen des Freistellungsmodells/unbezahlten Urlaubs. Das ist bereits bei Abschluss der Vereinbarung über ein Wertguthaben zu berücksichtigen. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung endet einen Monat nach dem Beginn des Sabbaticals. In diesem Fall wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge nicht auf die Zeit der Auszahlung des Wertguthabens aufgeschoben. Sie sind sofort bei der Einzahlung in das Wertguthaben fällig (*siehe Beispiel 3*).

Wertguthabenvereinbarungen

Eine wesentliche Voraussetzung für den Fortbestand der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung während eines Sabbaticals ist, dass zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen wird.

Was eine Wertguthabenvereinbarung beinhalten und welche Voraussetzungen diese erfüllen muss, damit eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung während einer Freistellung fortbesteht, ist gesetzlich in § 7b bis 7e SGB IV geregelt.

Flexible Arbeitszeitregelung bis zu drei Monaten

Für kürzere Auszeiten von bis zu drei Monaten können auch Gleitzeitguthaben ge-

BEISPIEL 3

Sachverhalt:

Wie in Beispiel 2, das Entgelt in der Freistellungsphase soll jedoch lediglich 1.000 EUR pro Monat betragen.

Beurteilung:

In diesem Fall läge das Entgelt unangemessen unter der bisherigen Vergütung. Die Vereinbarung könnte zwar so getroffen werden, allerdings wären auf die eingezahlten Beträge in diesem Fall während der Ansparphase Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

nutzt werden. Mit dem § 7 Absatz 1a Satz 2 SGB IV wurde 2012 die Möglichkeit eröffnet, Beschäftigte für einen solchen Zeitraum vollständig freizustellen,

- wenn dadurch betriebliche Arbeitszeitkonten oder Produktions- und Arbeitszyklen ausgeglichen werden und
- wenn das monatliche Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem bisherigen abweicht.

Voraussetzung ist, dass ein entsprechend hoher Arbeitszeitüberschuss vorhanden ist. In solchen Fällen einer Auszeit von bis zu drei Monaten muss lediglich eine formlose Vereinbarung für die Verwendung des Arbeitszeitguthabens für die Freistellung abgeschlossen werden. Insbesondere gelten dafür die speziellen Bestimmungen über Wertguthaben – zum Beispiel über Aufzeichnungspflichten, Wertguthabenanlage und Insolvenzversicherung – nicht. ■

Weiterführende Informationen zu den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen bei flexiblen Arbeitszeiten und zu Wertguthabenvereinbarungen finden Sie im Gemeinsamen Rundschreiben unter: <http://ogy.de/Rundschreiben>

Wertguthabenvereinbarungen müssen folgende Bedingungen erfüllen:

- Der Aufbau des Wertguthabens wird schriftlich im Arbeitsvertrag, in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder einem Tarifvertrag vereinbart.
- Die Wertguthabenvereinbarung regelt insbesondere Ziel und Zweck der Arbeitszeitflexibilisierung, die Art der Freistellung sowie die Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgelts.
- Die Wertguthabenvereinbarung verfolgt nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und Arbeitszyklen.
- Das Arbeitsentgelt wird in das Wertguthaben eingebracht, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen.
- Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt wird mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung erbrachten Arbeitsleistung erzielt.
- Das fällige Arbeitsentgelt während der Freistellung übersteigt insgesamt 450 EUR monatlich, es sei denn, die Beschäftigung wurde bereits vor der Freistellung als geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt.
- Das Wertguthaben wird als Arbeitsentgeltguthaben geführt und deckt auch die Arbeitgeberbeitragsanteile ab.
- Die gesetzlichen Bestimmungen zur Wertguthabenanlage und zur Insolvenzversicherung werden beachtet.
- Der Arbeitnehmer wird mindestens einmal jährlich schriftlich über die Höhe des Wertguthabens informiert.

Rente und Hinzuverdienst ab 1. Juli 2017

Das Weiterarbeiten über den Rentenbeginn hinaus soll attraktiver werden.

Durch das sogenannte Flexirentengesetz soll älteren Arbeitnehmern flexibles Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze erleichtert werden. Auch das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus soll attraktiver werden. Deshalb treten bei den Hinzuverdienstregelungen, die für Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit gelten, am 1. Juli 2017 wesentliche Änderungen ein. Die bisherigen starren Teilrentenstufen mit den monatlichen Hinzuverdienstgrenzen werden durch eine gleitende Anrechnung des kalenderjährlichen Hinzuverdienstes ersetzt.

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze entfallen für Altersrentner die bis dahin geltenden hinzuverdienstrechtlichen Beschränkungen. Eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird zu diesem Zeitpunkt in eine Altersrente umgewandelt. Diese Altersrentner können dann unbegrenzt hinzuverdienen.

Maßgeblich ist diejenige Regelaltersgrenze, die für den jeweiligen Geburtsjahrgang gilt. Für die Geburtsjahrgänge 1947 bis 1963 steigt die Regelaltersgrenze von Jahrgang zu Jahrgang an; ab dem Jahrgang 1964 gilt eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze

Hat ein Altersrentner die für ihn maßgebliche Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, kann sich ein Hinzuverdienst mindernd auf die Rente auswirken.

Altersrenten

Altersrenten können als Vollrenten oder als Teilrenten bezogen werden. Teilrenten kommen in jeder Höhe unterhalb der Vollrente in Betracht. Wird eine Teilrente frei gewählt, muss sie mindestens zehn Prozent der Vollrente betragen. Zugleich kann sie bei einem etwaigen Hinzuverdienst nicht höher sein,

als es nach den Hinzuverdienstregelungen zulässig ist. Die Teilrente soll Beschäftigten die Möglichkeit geben, gleitend vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu wechseln und neben einem teilweisen Rentenbezug noch ein – gegebenenfalls reduziertes – Arbeitsentgelt zu beziehen. Der neben einer frei gewählten Teilrente zulässige Hinzuverdienst ist umso höher, je kleiner der in Anspruch genommene Rentenanteil ist.

Jahreshinzuverdienstgrenze bei Vollrenten wegen Alters

Ab dem 1. Juli 2017 gibt es keine monatlichen Hinzuverdienstgrenzen mehr. Für Bezieher einer vorgezogenen Vollrente wegen Alters ist dann eine Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR pro Kalenderjahr maßgebend.

Der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR wird das Einkommen des Kalenderjahres gegenübergestellt, das während des Rentenbezugs erzielt wird. Die volle Jahreshinzuverdienstgrenze wird also auch in dem Kalenderjahr zugrunde gelegt, in dem die Rente beginnt oder in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird, selbst wenn dies unterjährig geschieht. Eine nur anteilige Berücksichtigung der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR ist in keinem Fall vorgesehen.

Dies lässt Rentnern viel Gestaltungsspielraum bei der Verteilung ihres monatlichen Hinzuverdienstes: So hat beispielsweise ein Hinzuverdienst von dreimal 2.000 EUR monatlich im Rahmen einer kürzeren Projektarbeit keinen Einfluss auf die Rente, solange im Jahr insgesamt nicht über 6.300 EUR hinzuverdient werden.

Verdient der Rentner aber in einem Kalenderjahr bereits vor Jahresende mehr als 6.300 EUR hinzu, kann dies dazu führen, dass eine Rente in Monaten gemindert wird, in denen kein Hinzuverdienst mehr erzielt wird.



40-Prozent-Anrechnung über Hinzuverdienstgrenze

Übersteigt der Bruttoverdienst im Kalenderjahr 6.300 EUR, so wird der über diesem Grenzwert liegende Teil des Hinzuverdienstes zu 40 Prozent (und oberhalb des sogenannten Hinzuverdienstdeckels zu 100 Prozent) auf die Rente angerechnet.

Somit sinkt die Brutto-Rente für jeden oberhalb von 6.300 EUR verdienten Euro um 40 Cent. Die Teilrente wird errechnet, indem der über 6.300 EUR liegende Hinzuverdienstanteil bestimmt und durch zwölf geteilt wird. 40 Prozent des so errechneten Betrages werden von der monatlichen Vollrente abgezogen (*siehe Beispiel 1*).

Volle Anrechnung über Hinzuverdienstdeckel

Neben der Hinzuverdienstgrenze gibt es den Hinzuverdienstdeckel als weiteren Grenzwert. Er verhindert, dass die Summe von (Teil-)Rente und Hinzuverdienst über dem versicherten Einkommen liegt, welches vor dem Rentenbezug erzielt wurde. Dazu wird, wenn (Teil-)Rente und Hinzuverdienst zusammen den Hinzuverdienstdeckel übersteigen würden, der über dem Deckel liegende Teil des Hinzuverdienstes voll – also nicht mehr nur zu 40 Prozent – auf die verbliebene (Teil-)Rente angerechnet.

Die Höhe des Hinzuverdienstdeckels ist individuell. Sie orientiert sich am höchsten kalenderjährlichen Einkommen aus den 15 Jahren vor dem Beginn der Rente. Berechnet wird der Hinzuverdienstdeckel, indem die Entgeltpunkte des maßgeblichen Kalenderjahres mit der monatlichen Bezugsgröße multipliziert werden (*vgl. Beispiel 2*).

Durch die Anbindung an die Bezugsgröße ist der Deckel dynamisch und erhöht sich in der Regel jährlich. Die Neuberechnung des Hinzuverdienstdeckels erfolgt gleichzeitig mit der Neuberechnung der Renten zum 1. Juli jedes Jahres.

Ab 1. Juli 2017 gelten im gesamten Bundesgebiet einheitliche Hinzuverdienstgrenzen, maßgebend ist allein die Bezugsgröße West.

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Monatliche vorgezogene Altersvollrente:	1.200 EUR
Kalenderjährlicher Hinzuverdienst:	15.000 EUR

Berechnung der zustehenden monatlichen Teilrente:

- Bestimmung des über der Jahreshinzuverdienstgrenze liegenden Hinzuverdienstanteils: $15.000 \text{ EUR} - 6.300 \text{ EUR} = 8.700 \text{ EUR}$
- Bestimmung des auf die Monatsrente anzurechnenden Betrages: $8.700 \text{ EUR} : 12 \times 40 \text{ Prozent} = 290 \text{ EUR}$

Beurteilung:

Dem Altersvollrentner steht eine monatliche Teilrente in Höhe von 910 EUR (1.200 EUR (Vollrente) – 290 EUR (anzurechnender Betrag)) zu.

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Hinzuverdienstdeckel eines Durchschnittsverdieners	
Höchster kalenderjährlicher Entgeltpunktwert der letzten 15 Jahre vor Rentenbeginn:	1,0000
Monatliche Bezugsgröße 2017:	2.975 EUR

Beurteilung:

Hinzuverdienstdeckel: $1,000 \times 2.975 \text{ EUR} =$	2.975 EUR
--	-----------

Für alle Rentner, die in den letzten 15 Jahren vor der Rente nur sehr wenig oder gar nichts verdient haben, gilt der sogenannte Mindest-Hinzuverdienstdeckel.

Dieser beträgt ein Zwölftel von 6.300 EUR (also 525 EUR) zuzüglich des Monatsbetrags der Vollrente. Die Rentner können damit bei Überschreiten der Jahreshinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR nicht auf ein niedrigeres Gesamteinkommen zurückfallen als jenes, das sie bei Einhaltung der Jahreshinzuverdienstgrenze erreichen können.

Hinzuverdienst bei Erwerbsminderungsrenten

Anspruch auf eine Rente wegen Erwerbsminderung besteht nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze.

Renten wegen Erwerbsminderung ruhen lediglich teilweise oder vollständig, wenn der Hinzuverdienst die zulässigen Grenzen überschreitet. Bei Minderung oder Wegfall des Hinzuverdienstes, der zum Ruhen der Rentenzahlung geführt hat, ist daher keine erneute Rentenantragstellung erforderlich. Allerdings prüft die Deutsche Rentenversicherung (DRV) bei beschäftigten Erwerbsminderungsrentnern regelmäßig, ob angesichts des Beschäftigungsumfanges die Voraussetzungen für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente überhaupt noch fortbestehen. Liegt eine Erwerbsminderung, also ein reduziertes Leistungsvermögen auf dem Arbeitsmarkt, nicht mehr vor, entfällt der Rentenanspruch.

Renten wegen voller Erwerbsminderung

Wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes täglich keine drei Stunden mehr erwerbstätig sein kann, erhält bei Erfüllung der erforderlichen Voraussetzungen eine Rente wegen voller Erwerbsminderung. Ab dem 1. Juli 2017 können dann bis zu 6.300 EUR pro Kalenderjahr hinzuverdient werden, ohne dass

die Rente hinzuverdienstbedingt gekürzt wird. Das medizinisch festgestellte Restleistungsvermögen ist aber stets zu beachten, sonst kann der Rentenanspruch entfallen.

Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung

Wer unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes täglich noch mindestens drei, jedoch nicht mehr als sechs Stunden erwerbstätig sein kann, kann eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung erhalten. Hier gilt ab dem 1. Juli 2017 eine individuell errechnete kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze. Bei deren Überschreiten wird die Rente hinzuverdienstbedingt gekürzt. Auch hier ist stets das medizinisch festgestellte Restleistungsvermögen zu beachten.

Zur Berechnung der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze wird das 0,81-fache der jährlichen Bezugsgröße mit den Entgeltpunkten des Kalenderjahres und den höchsten Entgeltpunkten der letzten 15 Kalenderjahre vor Eintritt der Erwerbsminderung multipliziert. Dabei gilt ein Mindestwert von 0,5 Entgeltpunkten (*siehe Übersicht unten*).

Der Mindest-Hinzuverdienstdeckel beträgt bei Renten wegen teilweiser Erwerbsminderung die Summe aus dem Monatsbetrag der Rente in voller Höhe und einem Zwölftel der individuellen kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze.

Bestandsschutz für Bezieher einer Teilrente im Juni 2017

Damit hinzuverdienende Rentner, die im Juni 2017 bereits eine Teilrente bezogen haben, in keinem Fall durch die infolge des Flexirentengesetzes ab 1. Juli 2017 eintretende Rechtsänderung schlechter gestellt werden, gibt es sowohl für Altersrenten als auch für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit Bestandsschutzregelungen. ■

Übersicht: Kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze 2017

Mindest-Hinzuverdienstgrenze:	$35.700 \text{ EUR (Bezugsgröße 2017)} \times 0,81 \times 0,5 \text{ Entgeltpunkte} =$	14.458,50 EUR
Hinzuverdienstgrenze Durchschnittsverdiener:	$35.700 \text{ EUR (Bezugsgröße 2017)} \times 0,81 \times 1 \text{ Entgeltpunkt} =$	28.917,00 EUR



Aktuelles zum Datenaustausch

Neuerungen im Meldeverfahren sind keine Seltenheit. Auch jetzt haben sich wieder einige Änderungen ergeben. Dies sind beispielsweise Auswirkungen des Flexirentengesetzes auf das Melderecht, die Einführung eines Kennzeichens für ausländische Saisonarbeitnehmer oder der verspätete Start des elektronischen A1-Verfahrens.

Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit – neuer Personengruppenschlüssel „120“

In der letzten BKK Service-Ausgabe haben wir Sie über die Auswirkungen der Flexirente auf die Sozialversicherung und die damit einhergehenden Änderungen im Meldeverfahren informiert. Im Rahmen der Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung am 8. März 2017 wurden hinsichtlich des neuen Personengruppenschlüssels (PGR) „120“ weitere Klarstellungen getroffen:

Die Möglichkeit, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten, besteht nicht nur für Bezieher einer Vollrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze, sondern auch für die Arbeitnehmer, die

- auf Grundlage beamtenrechtlicher Vorschriften oder Grundsätze,
- aufgrund entsprechender kirchenrechtlicher Regelungen oder
- im Sinne der Regelung einer berufsständischen Versorgungseinrichtung

nach Erreichen einer Altersgrenze eine Versorgung beziehen. Sofern von diesen Personen auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wird, sind diese ebenfalls mit dem PGR „120“ zu melden. Die Beschreibung des PGR „120“ wurde in den „Gemeinsamen Grundsätzen zum Meldeverfahren“ entsprechend angepasst.

Alle wichtigen Neuregelungen im elektronischen Meldewesen

————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

Impressum

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster
Telefon: 0251/84 93 82-10
Telefax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com
www.mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster, jhetscher@mbo-verlag.com