

Fachinformation

- Beschäftigung von besonderen Personengruppen – Serie Teil 1
- Steuerliche Behandlung von Abfindungen/Entschädigungen – Serie Teil 1
- Aktuelles aus der Sozialversicherung



1	Serie: Beschäftigungen von besonderen Personengruppen – Teil 1	3
1.1.	Werkstudenten	3
1.1.1.	Beschäftigungen an Wochenenden und in den Abend-/Nachtstunden	3
1.1.2.	Änderungen für befristete Studentenjobs	5
1.1.3.	Kurzfristige Beschäftigung	5
1.1.4.	Befristete Beschäftigungen und Werkstudenten	6
1.1.5.	Änderungen bei Beschäftigungen in Semesterferien	8
1.1.6.	Weitere Detailänderungen bei beschäftigten Studenten	8
1.1.7.	Aktuelles Urteil zum Thema studentische Krankenversicherung	8
2	Serie: Abfindungen und Fünftelregelung – Teil 1	10
2.1.	Begriff einer Abfindung	10
2.1.1.	Ermäßigte Versteuerung von Abfindungen (Fünftelregelung)	12
2.1.1.1.	Zahlung einer Abfindung als Entschädigung	12
2.1.2.	Zusammenballung einer Abfindung	13
2.1.3.	Verschieben der Auszahlung einer Abfindung ins Folgejahr	13
2.1.4.	Ausnahmsweise Zahlung einer Abfindung in Teilbeträgen	14
2.1.5.	Leistungen aus sozialer Fürsorge	14
3	Aktuelles aus der Sozialversicherung	15
3.1.	Entlastungen für Midijobber geplant	15
3.1.1.	Höchste Entlastung bei 850 Euro Monatsverdienst	15
3.1.2.	Voller Rentenanspruch trotz abgesenkter Beiträge	15
3.1.3.	Flexirente und Hinzuverdienstgrenze	15
3.1.4.	Umwandlung einer Teil- in eine Vollrente wegen Alters	16

1 Serie: Beschäftigungen von besonderen Personengruppen – Teil 1

1.1. Werkstudenten

Das Werkstudentenprivileg gilt für ordentlich Studierende. Dazu zählen eingeschriebene Vollzeitstudenten an einer Hochschule/Fachhochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Voraussetzung für die Anwendung der Werkstudentenregelung ist, dass der Job für die Studenten eine Nebenrolle spielt. Dies ist bei Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von maximal 20 Wochenstunden der Fall.

Wenn die Voraussetzungen für einen Werkstudentenjob erfüllt sind, fallen nur Beiträge zur Rentenversicherung an (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile). In den übrigen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung) ist der Student beitragsfrei. Auch der Arbeitgeber muss keine Beiträge leisten.

1.1.1. Beschäftigungen an Wochenenden und in den Abend-/Nachtstunden

Aus dem neuen Gemeinsamen Rundschreiben vom 23. November 2016 ergibt sich eine wesentliche Veränderung für Studentenjobs, die neben einem Vollzeitsstudium an Wochenenden oder in den Abend- und Nachtstunden ausgeübt werden. Bisher waren solche Beschäftigungen im Rahmen der Werkstudentenregelung auch dann mit Ausnahme der Rentenversicherung sozialversicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit 20 Wochenstunden überschritten hat.

Voraussetzung war lediglich, dass der Student seine Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend für das Studium eingesetzt hat. Diese Regelung war sogar für unbefristete Studentenjobs maßgebend.

Zum 1. Januar 2017 wurden die Regeln verschärft. Es gilt der Grundsatz, dass unbefristete Studentenjobs, die während der Vorlesungszeit an über 20 Arbeitsstunden pro Woche ausgeübt werden, einheitlich zu behandeln sind. Die Werkstudentenregelung gilt für solche Jobs generell nicht mehr.

Für Studentenjobs an Wochenenden oder in den Abend- und Nachtstunden mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden während der Vorlesungszeit hat der neue Grundsatz zur Folge, dass die Werkstudentenregelung nicht mehr greift, wenn der Student unbefristet beschäftigt wird.

Beispiel:

Ein Student nimmt am 15. Dezember 2017 während der Vorlesungszeit eine unbefristete Beschäftigung mit einem Umfang von 22 Arbeitsstunden pro Woche auf. Er arbeitet ausschließlich in den Abend- und Nachtstunden sowie an den Wochenenden.

Beurteilung:

Obwohl die Beschäftigung ausschließlich in den Abend- und Nachtstunden sowie an den Wochenenden ausgeübt wird, kommt die Werkstudentenregelung nicht zum Tragen, weil die Beschäftigung unbefristet ist. Nach den bis zum 31. Dezember 2016 maßgebenden Regelungen wäre die Beschäftigung mit Ausnahme der Rentenversicherung versicherungsfrei gewesen, wenn der Student Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend für sein Studium eingesetzt hätte.

1.1.2. **Änderungen für befristete Studentenjobs**

Auch die Regeln für befristete Studentenjobs mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden pro Woche wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überarbeitet – mit wesentlichen Einschränkungen für die Anwendung der Werkstudentenregelung. Grundsätzlich sind bei der befristeten Beschäftigung von Studenten zwei unterschiedliche Fragen zu beantworten:

- Handelt es sich bei der befristeten Beschäftigung um eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), mit der Folge, dass Versicherungsfreiheit zu allen Zweigen der Sozialversicherung besteht?
- Wird die befristete Beschäftigung – oder werden die befristeten Beschäftigungen – noch in einem solchen Umfang ausgeübt, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht?

1.1.3. **Kurzfristige Beschäftigung**

Zur Beantwortung der ersten Frage sind die üblichen Kriterien zu Abgrenzung einer kurzfristigen Beschäftigung anzuwenden. Eine Beschäftigung ist kurzfristig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Die Grenze von drei Monaten ist maßgeblich, wenn an mindestens fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird; ist die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage verteilt, ist die Grenze von 70 Arbeitstagen anzuwenden.

Bestehen bei einer Fünf-Tage-Woche die Beschäftigungszeiträume nicht aus vollen Monaten, ist als Grenze eine Beschäftigungsdauer von 90 Tagen anzusetzen. Für das Arbeitsentgelt gelten keine Grenzwerte.

Werden bei einer Beschäftigung – oder bei mehreren Beschäftigungen zusammengerechnet im Laufe eines Kalenderjahres – diese Zeitgrenzen eingehalten, besteht in diesen Beschäftigungen Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine Ausnahme gilt, wenn die Beschäftigungen berufsmäßig ausgeübt werden, was bei Studenten (Vorliegen einer Immatrikulationsbescheinigung!) nur sehr selten der Fall sein dürfte.

1.1.4. **Befristete Beschäftigungen und Werkstudenten**

Werden die Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung überschritten – bereits von Beginn an durch die Dauer der Befristung oder durch das Hinzutreten einer weiteren befristeten Beschäftigung während eines Kalenderjahres – und liegt das monatliche Entgelt über 450 EUR, so handelt es sich grundsätzlich um eine sozialversicherungsspflichtige Beschäftigung. Studenten sind in einer solchen Beschäftigung jedoch lediglich rentenversicherungspflichtig. Sie sind versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI) und in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Allerdings ist die Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung an die Voraussetzung geknüpft, dass das Studium bei der jeweiligen Person im Vordergrund steht.

Auch bei Beschäftigungen, die die Grenze von 20 Stunden in der Woche überschreiten, kann noch das Studium im Vordergrund stehen, wenn diese Beschäftigungen ausschließlich in den Semesterferien ausgeübt werden.

Dafür gilt nun jedoch generell eine zeitliche Beschränkung auf 26 Wochen innerhalb eines Jahreszeitraums: Wird innerhalb eines Jahres – nicht Kalenderjahres! – **an mehr als 26 Wochen in einem Umfang von mehr als 20 Stunden pro Woche** gearbeitet, ist für die Frage der Versicherungspflicht davon auszugehen, dass das Studium nicht mehr im Vordergrund steht. Dabei ist vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückzurechnen.

Die Auswirkungen der neuen Regeln auf die Beurteilung von befristeten Studentenjobs von Vollzeitstudenten mit über 20 Wochenstunden sind im nachstehenden Prüfschema zusammengefasst.

Prüfschema für befristete Studentenjobs mit einer Arbeitszeit von über 20 Wochenstunden:

- Zunächst wird geprüft, ob der Studentenjob als geringfügige kurzfristige Beschäftigung zu beurteilen ist (Zeitgrenze 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage). Dann besteht Versicherungsfreiheit in allen Sozialversicherungszweigen.
 - Wenn auch keine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob bis 450 EUR) vorliegt kommt danach kommt das Werkstudentenprivileg (Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung bis auf die Rentenversicherung) ins Spiel.
 - Das Werkstudentenprivileg greift nur noch, wenn die befristete Beschäftigung mit über 20 Wochenstunden entweder in der Vorlesungszeit an Wochenenden bzw. in den Abend- oder Nachtstunden oder in den Semesterferien ausgeübt wird. Diese Einschränkungen gab es bislang nicht.
-

1.1.5. **Änderungen bei Beschäftigungen in Semesterferien**

Auch für Studentenjobs, die während der Semesterferien auf über 20 Wochenstunden ausgedehnt oder nur in den Semesterferien an über 20 Wochenstunden ausgeübt werden, gelten neue Regeln. Bei diesen Jobs greift die Werkstudentenregelung nur noch dann, wenn die Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Jahres nicht überschreiten. Auch für diese Jobs gilt also die zeitliche Begrenzung der Werkstudentenregelung für befristete Beschäftigungen.

1.1.6. **Weitere Detailänderungen bei beschäftigten Studenten**

Darüber hinaus wurden mit dem neuen Gemeinsamen Rundschreiben folgende Änderungen umgesetzt:

Die Werkstudentenregelung endete bisher mit der letzten Prüfungsleistung. Nun gilt sie bis zum Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich informiert wurde.

Sofern der Übergang vom Bachelor- zu einem Masterstudiengang nicht lückenlos erfolgt, besteht die Werkstudentenregelung in der Übergangszeit nicht lückenlos fort.

Wenn ein in der Studien- und Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum während eines Urlaubssemesters abgeleistet wird, wird im Gegensatz zu nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika und "normalen Beschäftigungen" im Urlaubssemester Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung angenommen.

1.1.7. **Aktuelles Urteil zum Thema studentische Krankenversicherung**

Das BSG musste sich in zwei Urteilen mit der Frage beschäftigen, ob ein Doktorand nach Beendigung des Hochschulstudiums noch in der gesetzlichen Krankenversicherung für Studenten versichert bleiben darf. Im Gegensatz zu dem hochschulrechtlichen Begriff eines eingeschriebenen Studenten entscheidet sich die sozialversicherungsrecht-

liche Zugehörigkeit zur studentischen Krankenversicherung danach, ob ein Studiengang mit einem förmlichen Abschluss endet. Dies ist, neben einem Erststudium, zwar zum Beispiel bei einem Aufbau,- Zweit- oder Masterstudium erfüllt, nicht aber

bei einem Promotionsstudium, welches an ein Hochschulstudium anknüpft. Dieses – so das Urteil – dient nämlich in erster Linie dem Nachweis der wissenschaftlichen Qualifikation nach Abschluss des Studiums. Von daher gehören Promovierende nicht zum Personenkreis, der in die studentische Krankenversicherung hineinfällt (BSG-Urteile vom 7. Juni 2018 zu den Aktenzeichen B 12 KR 15/16 R und B 12 KR 1/17 R)

Der zweite Teil der Serie befasst sich mit den Besonderheiten der Beschäftigung von Praktikanten und erscheint in unserer Fachinformation September 2018.

2 Serie: Abfindungen und Fünftelregelung – Teil 1

2.1. Begriff einer Abfindung

In dieser Serie geht es um Abfindungen, die vom Arbeitgeber aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden. Der Arbeitnehmer erhält eine Entschädigung für den Verlust seines Arbeitsplatzes; d.h. für seine vergangenen Einnahmen (§ 24 Nr. 1 a EStG).

Abfindungen sind Entschädigungen für die Zeit nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang nicht das Ende der normalen Kündigungsfrist, sondern der Zeitpunkt der arbeitsvertraglichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Folgende Urteile stellen diesen Sachverhalt dar:

- Wird das Arbeitsverhältnis einvernehmlich vor Ablauf der regulären Kündigungsfrist beendet und das Gehalt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist in einem Einmalbetrag gezahlt, handelt es sich um eine steuerbegünstigte Abfindung (BFH-Urteil vom 10.10.1986, BStBl. 1987 II S. 186).
- Wird der Arbeitnehmer durch die Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt, stellen diese Gehaltszahlungen keine Abfindung dar, auch wenn sie in einem Einmalbetrag gezahlt werden (BFH-Urteil vom 27.4.1994, BStBl. 1994 II S. 653).
- Wird aufgrund eines Vergleichs oder Urteils eine unwirksame Kündigung in eine ordentliche Kündigung umgewandelt und für die Gehaltsansprüche in dieser Zeit eine Abfindungszahlung vereinbart, so handelt es sich hierbei tatsächlich um Arbeitslohn, der normal zu versteuern ist. Denn das Arbeitsverhältnis endet nicht einvernehmlich vorzeitig, sondern erst mit Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist (BFH-Urteil vom 12.1.2000, BFH/NV 2000 S. 712).

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber spricht Herrn Peters am 30.4. fristgerecht zum 31.7. die Kündigung aus und stellt ihn sofort von der Arbeit frei. Die Weiterzahlung seines Gehaltes in Höhe von 12.000 EUR stellt normalen steuerpflichtigen laufenden Arbeitslohn dar.

Beispiel 2:

Das Arbeitsverhältnis von Herrn Schulz wird ebenfalls zum 31.7. gekündigt. Er handelt mit seinem Arbeitgeber eine sofortige Vertragsauflösung zum 30.4. unter Vereinbarung einer Abfindungszahlung in Höhe von 12.000 EUR. Da die Abfindungszahlung auf den Zeitraum nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällt, ist diese grundsätzlich steuerbegünstigt.

Nicht als Abfindung gelten Zahlungen des Arbeitgebers für die Zeit bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses, die dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich zustehen und mit denen bereits (v)erdiente Ansprüche "abgefunden" werden: rückständiger Arbeitslohn, anteiliges Urlaubsgeld, Urlaubsabgeltung, Weihnachtsgeld, anteiliges 13. Monatsgehalt, Gratifikationen, Tantiemen, Abgeltung von geleisteten Überstunden, Gehaltsansprüche bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Werden solche Zahlungen mit einer "echten" Abfindung zusammengefasst, müssen sie herausgerechnet und als Arbeitslohn normal versteuert werden (BFH-Urteil vom 24.4.1991, BStBl. 1991 II S. 723). Im Übrigen gehören diese Teile des Arbeitslohns dann auch zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung; d.h. sie sind beitragspflichtig. Handelt es sich dagegen um eine Abfindung als Verlust für entgangene Einnahmen, liegt kein Arbeitsentgelt vor, d.h. die Abfindungszahlung bleibt beitragsfrei in der Sozialversicherung.

2.1.1. Ermäßigte Versteuerung von Abfindungen (Fünftelregelung)

Abfindungen sind seit 2006 in voller Höhe lohnsteuerpflichtig. Die früheren Freibeträge, die je nach Alter und Betriebszugehörigkeit unterschiedlich hoch waren, wurden zum 1.1.2006 abgeschafft. Grundsätzlich können Abfindungen aber noch ermäßigt versteuert werden. Allerdings müssen dazu bestimmte Voraussetzungen vorliegen:

- Bei der Abfindungszahlung muss es sich um eine „Entschädigung“ im Sinne des § 24 EStG handeln.
- Die Zahlung der Abfindung muss „zusammengeballt“ innerhalb eines Kalenderjahres stattfinden.
- Das Jahreseinkommen mit Abfindung muss höher sein als das Vorjahres-Einkommen.

2.1.1.1. Zahlung einer Abfindung als Entschädigung

Die Abfindung ist eine Entschädigung, wenn sie als Ersatz für entgehende Einnahmen gewährt wird. Die Entschädigung dient also dazu, einen finanziellen Schaden auszugleichen (§ 24 Nr. 1a EStG; R 24.1 EStR).

Für den Begriff der Entschädigung ist nicht entscheidend, ob das Dienstverhältnis ohne oder gegen Ihren Willen beendet wurde. Erforderlich ist allerdings, dass es sich um ein "besonderes Ereignis" handelt. Dies ist schon dann anzunehmen, wenn die Beendigung oder Änderung des Vertrags vom Arbeitgeber ausgeht oder wenn der Arbeitnehmer beim Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung unter einem nicht unerheblichen rechtlichen, wirtschaftlichen

oder tatsächlichen Druck oder zumindest in einer Konfliktlage zur Vermeidung von Streitigkeiten gehandelt hat.

Es spricht nichts dagegen, dass mit Erstellung des Arbeitsvertrages oder später während des bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Abfindung für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens geregelt wird. Auch dann ist die Abfindung im Leistungsfall eine Entschädigung und steuerbegünstigt nach § 34 EStG (BMF-Schreiben vom 24.5.2004, BStBl. 2004 I S. 505, Tz. 3).

2.1.2. Zusammenballung einer Abfindung

Die Abfindung muss in einem Betrag festgesetzt und **zusammengeballt in einem Kalenderjahr** zufließen. Die Abfindung ist immer einheitlich zu beurteilen, auch wenn sie aus mehreren Teilleistungen besteht. Außerdem darf die Abfindung - ggf. bestehend aus mehreren Teilleistungen - nicht in unterschiedlichen Jahren ausgezahlt werden, denn sonst wird die Steuervergünstigung grundsätzlich nicht gewährt (BFH-Urteil vom 14.8.2001, BStBl. 2002 II S. 180).

Für die Steuervergünstigung nach der Fünftelregelung ist es unschädlich, wenn die Abfindung in mehreren Teilbeträgen innerhalb eines Kalenderjahres ausgezahlt wird.

2.1.3. Verschieben der Auszahlung einer Abfindung ins Folgejahr

Das Verschieben der Auszahlung einer Abfindung in das Folgejahr kann steuerlich Vorteile mit sich bringen. Wenn die Abfindung sofort bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zufließt, ist das zu versteuernde Einkommen durch die Abfindung höher und somit auch die steuerliche Progression. Oftmals tritt im Anschluss Arbeitslosigkeit oder Rentenbezug ein, welches dann zu einem geringeren Einkommen und einer geringeren Steuerlast führt.

Obwohl in solchen Fällen eventuell die Voraussetzungen der Zusammenballung, d.h. die Anwendung der Fünftelregelung nicht mehr erfüllt ist, kann die Steuerbelastung durch das Verschieben dennoch geringer sein. Ob sich das Verschieben letztendlich wirtschaftlich lohnt, ist einzelfallabhängig und kann letztendlich nur vom Steuerpflichtigen selbst bzw. seinem Steuerberater beurteilt werden.

Die Richter des Bundesfinanzhofes haben jedenfalls entschieden, dass der steuerliche Zufluss erst mit der tatsächlichen Auszahlung stattfindet und zwar auch dann, wenn durch eine Betriebsvereinbarung die Auszahlung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden sollte. Laut BFH stellt es keinen Rechtsmissbrauch dar, wenn die Auszahlung einvernehmlich auf das Folgejahr verschoben wird (BFH-Urteil vom 11.11.2009, BStBl. 2010 II S. 746).

Maßgebend für die Besteuerung ist allein der "uneingeschränkte, volle wirtschaftliche Übergang des Zahlungsbetrages und das Erlangen der wirtschaftlichen Verfügungsmacht darüber". Grundsätzlich sind die Beteiligten frei, den

Erfüllungszeitpunkt der Geldzahlung zu gestalten, und können deshalb auch vereinbaren, dass die Abfindung erst im Folgejahr ausgezahlt werden soll.

Die Finanzverwaltung erkennt dies an und lässt die ermäßigte Versteuerung auch bei einem Verschieben der Abfindung zu, sofern die allgemeinen Voraussetzungen (Zusammenballung) für die Fünftelregelungen erfüllt sind (BMF-Schreiben vom 4.3.2016).

2.1.4. Ausnahmsweise Zahlung einer Abfindung in Teilbeträgen

Wie zuvor beschrieben, ist eine grundsätzliche Voraussetzung für die Anwendung der Fünftelregelung, dass die Abfindung in einem Kalenderjahr zufließt, wobei Teilzahlungen innerhalb des Kalenderjahres unschädlich sind. Aber auch dann, wenn der gesamte vereinbarte Abfindungsbetrag nicht in einem Kalenderjahr zufließt, kann es in Ausnahmefällen dennoch zur Anwendung der Fünftelregelung, also einer ermäßigten Versteuerung kommen. Sofern es lediglich zu einer Zahlung einer geringfügigen Nebenleistung im Folgejahr im Vergleich zur Hauptleistung kommt, darf die Hauptleistung dennoch ermäßigt über die Fünftelregelung besteuert werden. Die Finanzverwaltung sieht als „geringfügig“ an, wenn die Nebenleistung maximal 10% der Hauptleistung beträgt (BMF-Schreiben vom 4.3.2016).

Als "geringfügig" gilt ebenfalls eine Teilleistung, wenn diese - unabhängig von einer Prozentgrenze - niedriger ist als die Steuerermäßigung für die Hauptabfindung (BFH-Urteil vom 13.10.2015, IX R 46/14).

2.1.5. Leistungen aus sozialer Fürsorge

Nicht selten erhalten Arbeitnehmer nach Ihrem Ausscheiden, verbunden mit der Gewährung einer Abfindung, noch für eine gewisse Zeit oder auch lebenslang sog. „Leistungen aus sozialer Fürsorge“, wie zum Beispiel Weiternutzung eines Firmenfahrzeuges, Zuschüsse zum Arbeitslosengeld, Firmenrabatte.

Welche Ausnahmeregelungen dazu bestehen bzw. wie diese genau anzuwenden sind, erfahren Sie in unserer nächsten Fachinfo, die wir im September 2018 an Sie versenden.

3 Aktuelles aus der Sozialversicherung

3.1. Entlastungen für Midijobber geplant

Geringverdiener in der Verdienst-Gleitzone oberhalb von 450 EUR – sogenannte Midijobber – sollen künftig bis zu einem Monatsverdienst von 1.300 EUR weniger Rentenbeiträge zahlen müssen. Bisher endet die Gleitzone bei

850 EUR. Mit diesem Baustein im geplanten Rentenpaket von Bundessozialminister Hubertus Heil (SPD) will die Bundesregierung die Abgabenbelastung von Beschäftigten im Niedriglohnsektor bereits ab dem kommenden Jahr senken.

3.1.1. Höchste Entlastung bei 850 Euro Monatsverdienst

Nach Berechnungen Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) müssen die Betroffenen durch die Reform künftig monatlich bis zu etwa 23 EUR weniger Rentenbeiträge zahlen als Arbeitnehmer mit Einkommen oberhalb der Gleitzone.

3.1.2. Voller Rentenanspruch trotz abgesenkter Beiträge

Für die Betroffenen besonders erfreulich: Trotz ihrer niedrigeren Rentenbeitragszahlung sollen sie für ihren Verdienst den vollen Rentenanspruch erhalten – anders als nach der bisherigen Regelung. "Es wird sichergestellt, dass die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen", heißt es dazu im Entwurf des Rentenpakets, den Minister Heil Ende vergangener Woche vorgestellt hatte. Bisher konnten Midijobber einen vollen Rentenanspruch für ihren Verdienst nur erwerben, indem sie die Differenz zum halben Rentenbeitragssatz aus eigener Tasche bezahlten. Die andere Hälfte zahlte – und zahlt weiterhin – der Arbeitgeber.

3.1.3. Flexirente und Hinzuverdienstgrenze

Seit Juli 2017 sind mit Einführung der sog. „Flexi-Rente“ neue Hinzuverdienstmöglichkeiten und der damit einhergehende Bezug von stufenlosen Teilrenten in Kraft getreten. Wer die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht hat, kann rentenunschädlich jährlich 6.300 EUR hinzuverdienen. Der Verdienst über 6.300 EUR wird mit 40% auf die Rente angerechnet, wodurch sich automatisch eine stufenlose Teilrente ergibt.

Sobald die Summe der gekürzten Rente und der Hinzuverdienst das höchste Einkommen der letzten 15 Jahre überschreitet, ist die absolute Obergrenze für den Hinzuverdienst erreicht. Dann wird der darüber liegende Betrag zu 100 Prozent auf die verbliebene Teilrente angerechnet.

Zum 1.7.2018 überprüft die Rentenversicherung nun zum ersten Mal die neuen Hinzuverdienstgrenzen im Rahmen des Flexirentengesetzes. Der Hinzuverdienst wurde zunächst vom 1.7.2017 bis 30.6.2018 auf Grund einer Prognose ermittelt und dementsprechend eine Kürzung der Rente zu einer Teilrente festgeschrieben. War die Rente im vergangenen Jahr zu niedrig, wird eine Nachzahlung fällig. War sie zu hoch, muss der Rentner sie teilweise zurückzahlen.

3.1.4. Umwandlung einer Teil- in eine Vollrente wegen Alters

Wird eine Rente wegen Alters unter Berücksichtigung des Hinzuverdienstes als Teilrente gezahlt, besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld, wenn die weiteren Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Wird bei der Überprüfung der Rentenhöhe nach § 34 Abs. 3d oder 3e SGB VI durch den Rentenversicherungsträger entgegen der vorherigen Prognose die für eine Vollrente geltende Hinzuverdienstgrenze nicht überschritten, wird rückwirkend die Teilrente in eine Vollrente abgeändert. Hierdurch entfällt ebenso rückwirkend ab dem Beginn der Vollrente der Anspruch auf Krankengeld.

War neben der Teilrente eine Arbeitsunfähigkeit eingetreten, wegen der von der Krankenkasse Krankengeld zu gewähren war, ergibt sich aufgrund des mit dem rückwirkend eingetretenen Anspruchs auf Vollrente und des ebenfalls rückwirkend entfallenden Krankengeldanspruchs für die Krankenkasse ein Erstattungsanspruch, der regelmäßig aus der Rentennachzahlung (teilweise) beglichen wird. Der die Rente übersteigende Krankengeldbetrag verbleibt jedoch bei dem Versicherten, da er von der Krankenkasse nicht mehr zurückgefordert werden kann (§ 50 Abs. 1 Satz 2 SGB V). (Gemeinsames Rundschreiben vom 12.6.2018)

Diese Fallgestaltungen treten praktisch häufiger im Zusammenhang von Rente und Hinzuverdienst auf, weil nach

§ 34 Abs. 3b Satz 1 SGB VI bei der Beurteilung der Rente als Voll- oder Teilrente als Hinzuverdienst nur Arbeitsentgelt, Arbeitseinkommen und vergleichbares Einkommen berücksichtigt wird. Der Bezug von Entgeltersatzleistungen stellt kein

vergleichbares Einkommen in diesem Sinne dar, weshalb ein entsprechender Bezug nicht als Hinzuverdienst angerechnet werden darf. Erkrankten Versicherte während des Teilrentenbezugs, ist daher vielfach von einem Wegfall der Teilrente auszugehen bzw. erfolgt regelmäßig eine Nachzahlung einer erhöhten Teilrente.

Nach § 34 Abs. 3e SGB VI sind Änderungen des bisher berücksichtigten Hinzuverdienstes auf Antrag zu berücksichtigen, wenn der voraussichtliche kalenderjährliche Hinzuverdienst um mindestens 10 Prozent vom bisher berücksichtigten Hinzuverdienst abweicht und sich dadurch eine Änderung ergibt, die den Rentenanspruch betrifft. Eine Änderung in diesem Zusammenhang ist auch der Hinzutritt oder der Wegfall von Hinzuverdienst. Ein Krankengeldbezug stellt daher einen vergleichbaren Grund zum Wegfall des aus dem Beschäftigungsverhältnis erzielten Arbeitsentgelts dar, weil mit Eintritt des Krankengeldes der anrechenbare Hinzuverdienst entfällt und dies regelmäßig eine Änderung im Rentenanspruch zur Folge hat.