

Recht

Gestaltung von Zeitwertkonten nach dem Flexi-II-Gesetz

vbw

Info Recht
Stand: März 2026

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Besondere Vorgaben für Langzeitarbeitszeitkonten bzw. Wertguthaben

Flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten gewinnen immer mehr an Bedeutung. Ein gutes Instrument zur variablen Gestaltung der Arbeitszeit sind Wertguthaben, auch als Langzeitarbeitszeitkonten oder Zeitwertkonten bekannt.

Seit Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes gelten verschärfte rechtliche Vorgaben für die Verwendung und Verwaltung von Langzeitarbeitszeitkonten sowie zur Insolvenzsicherungspflicht. Die Nichtbeachtung dieser Vorschriften kann zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber führen.

In unserer vorliegenden Broschüre stellen wir die arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Anlage eines Wertguthabens dar und geben Ihnen einen Überblick über die Auslegung des Flexi-II-Gesetzes durch die Sozialversicherungsträger.

Diese Aktualisierung hat die Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetzes II (BRSg II) zum Inhalt. Damit wurde nun die Möglichkeit des Bezugs einer vorgezogenen Altersrente und die Nutzung eines Wertguthabens eingeräumt.

Bertram Brossardt
17. März 2026

Inhalt

1	Flexi-II-Gesetz	1
2	Wertguthaben nach Flexi-II	2
2.1	Wertguthabendefinition	2
2.1.1	Schriftliche Vereinbarung	2
2.1.2	Ziel der Vereinbarung	3
2.1.3	Arbeitsentgelt als Teil des Wertguthabens	4
2.1.4	Freistellung aus dem Wertguthaben	4
2.1.5	Höhe des Arbeitsentgelts	4
2.1.6	Zeitgrenzen für Wertguthaben – Regelaltersgrenze und Altersrente	4
2.1.7	Urlaubsanspruch während Freistellung	5
2.2	Verwendung von Wertguthaben	6
2.3	Anlage und Verwaltung von Wertguthaben	7
2.3.1	Führung in Arbeitsentgelt und Berücksichtigung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung	7
2.3.2	Informationspflichten	9
2.3.3	Anlagevorschriften und Werterhaltgarantie	10
2.4	Insolvenzschutz	12
2.4.1	Pflicht zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens	12
2.4.2	Instrumente der Insolvenzsicherung	13
2.4.3	Informationspflichten des Arbeitgebers	14
2.4.4	Folgen fehlender oder unzureichender Insolvenzsicherung	14
2.5	Portabilität von Wertguthaben	16
	Anhang	17
	A.1 Rundschreiben der Spitzenverbände	18
	A2 Frage-/Antwortkatalog der Spitzenverbände	86
	A3 BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009	99
	Ansprechpartner/Impressum	108

1 Flexi-II-Gesetz

Rechtspolitischer Hintergrund und Intention des Gesetzgebers

Das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – kurz: Flexi-II-Gesetz – ist am 01. Januar 2009 in Kraft getreten. Inhaltlich wird an das Flexi-I-Gesetz angeknüpft, mit dem 1998 die Möglichkeit geschaffen wurde, geleistete Arbeitszeit als „Wertguthaben“ anzusparen und später für Freistellungsphasen von der Arbeit einzusetzen – und zugleich den Zeitpunkt der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf den Auszahlungszeitpunkt zu verschieben.

Das Flexi-II-Gesetz hat in der Praxis eine Vielzahl von Rechtsfragen aufgeworfen. Wichtige Auslegungshilfe ist das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 31. März 2009. Es enthält eine Zusammenfassung der sich ergebenden Änderungen für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht. Bei der praktischen Umsetzung haben sich allerdings weitere Sachverhaltskonstellationen ergeben, zu denen Festlegungen erforderlich waren. Diese wurden von den Sozialversicherungsträgern im Frühjahr 2010 beraten und die Ergebnisse in einem Frage-/Antwortkatalog dargestellt.

Die FAQ sowie das Rundschreiben finden Sie im Anhang.

2 Wertguthaben nach Flexi-II

Abgrenzung und Anforderungen an die Wertguthabeführung und -sicherung

2.1 Wertguthabendefinition

Von zentraler Bedeutung ist die Definition des Wertguthabenbegriffs in § 7b SGB IV. Vom Flexi-II-Gesetz werden ausschließlich Wertguthaben erfasst. Klassische Flexi-Konten, die dem Auffangen von Produktionszyklen und der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit dienen, sind regelungsfrei geblieben. Sie unterliegen also insbesondere nicht den strengen Vorgaben zur Insolvenzversicherung.

Die im Folgenden erläuterten Voraussetzungen stellt der Gesetzgeber an das Vorliegen eines Wertguthabens. Entscheidend kommt es dabei insbesondere auf den unter 2.1.2 erläuterten Verwendungszweck an.

Ein gesetzlicher Anspruch des Arbeitnehmers auf Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung besteht jedoch nicht. Ein solcher folgt weder aus den §§ 7b ff SGB IV noch aus dem Pflegezeitgesetz. Der Arbeitgeber ist auch nicht unter dem Gesichtspunkt einer arbeitsvertraglichen Fürsorgepflicht verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer eine Wertguthabenvereinbarung zu schließen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 15. April 2010 – 10 Sa 755/09).

Oftmals bestehen in der Praxis Wertguthaben neben anderen Zeitwertkonten. Eine Übertragung von angespartem Guthaben zwischen diesen beiden Konten ist zulässig. Zeitguthaben und Wertguthaben müssen allerdings auf Langzeitkonten voneinander getrennt geführt werden.

2.1.1 Schriftliche Vereinbarung

Der Aufbau des Wertguthabens muss auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung erfolgen. Weitere Voraussetzungen nennt der Gesetzgeber nicht, die Definition ist insoweit neutral. Möglich ist damit jede für das Arbeitsrecht typische Vertragsform, sowohl der Tarifvertrag, die Betriebsvereinbarung oder der Arbeitsvertrag. Das verdeutlichen auch die Sozialversicherungsträger in ihrem Rundschreiben (s. dort Punkt 3.3.2), allerdings mit dem Hinweis, dass zur Gewährleistung der weiterführenden Rechte (z. B. Sonderkündigungsrecht nach § 7e Abs. 5 SGB IV) auch bei tarifvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen zusätzliche einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden sollten.

2.1.2 Ziel der Vereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt dann vor, wenn sie nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt.

Mit dieser Definition sollen alle klassischen Formen von Arbeitszeitguthaben (insbesondere Flexi-Konten, wie etwa Gleitzeit-/Kurzzeitkonten) von Wertguthaben, also regelmäßig Langzeitkonten, abgegrenzt werden.

Es kommt also ausdrücklich nicht auf den Zeitraum an, über den insgesamt die flexible Arbeitszeit vereinbart wird. Entscheidend ist nur, dass die flexible Arbeitszeit wochen- oder tagesbezogen ist. Das bedeutet, dass Arbeitszeitguthaben einen Ausgleichszeitraum oder auch nur einen Ansparzeitraum von mehreren Jahren umfassen können, sofern die darauf gesammelte Zeit Ausdruck der betrieblichen Flexibilität der Arbeitszeit ist.

Das war nach der früheren Rechtslage (Flexi-I-Gesetz) anders. Danach wurden auch Gleitzeitkonten oder vergleichbare Formen von Arbeitszeitkonten als Wertguthaben angesehen. Lediglich in den Fällen, in denen von vornherein eine Begrenzung des Zeitguthabens auf Freistellungen bis maximal 250 Stunden erfolgte, konnte auf die besonderen Aufzeichnungspflichten (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 Beitragsverfahrensordnung) verzichtet werden. Bei der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) fanden in diesen Fällen zudem die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für flexible Arbeitszeitvereinbarungen keine Anwendung. Vielmehr war das entsprechend verwendete Wertguthaben als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu verbeitragen.

Freistellung im Rahmen von Flexi-Konten

Nach § 7 Abs. 1a S. 1 SGB IV besteht ein Beschäftigungsverhältnis auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben fällig ist und das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger folgerten aus dem Gesetzeswortlaut, dass bei einer Freistellung für einen Zeitraum von mehr als einem Monat im Rahmen eines Flexi-Kontos (also nicht: Wertguthaben/Langzeitarbeitszeitkonto) die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung nach diesem Zeitraum endet.

Durch Einführung des § 7 Abs. 1a S. 2 SGB IV mit Wirkung zum 19. April 2012 wurde diese bis dahin bestehende Rechtsunsicherheit beseitigt. Danach besteht ein Beschäftigungsverhältnis auch in den Fällen, in denen eine bis zu dreimonatige Freistellung im Rahmen eines Flexi-Kontos erfolgt. Die Gesetzesänderung beruht auf den Erfahrungen anlässlich der zurückliegenden Wirtschafts- und Finanzkrise. Um Entlassungen zu vermeiden, wurden bestehende Arbeitszeitkonten mit Zeitguthaben abgebaut, wodurch es gehäuft zu

längerfristigen Freistellungen kam. § 7 Abs. 1a S. 2 SGB IV soll sicherstellen, dass in Fällen der Freistellung bis zu einer Dauer von drei Monaten das Beschäftigungsverhältnis und damit der Versicherungsschutz in der Sozialversicherung fortbesteht.

2.1.3 Arbeitsentgelt als Teil des Wertguthabens

Weitere gesetzliche Voraussetzung für das Vorliegen eines Wertguthabens ist das Einbringen von Arbeitsentgelt, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen.

2.1.4 Freistellung aus dem Wertguthaben

Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden.

2.1.5 Höhe des Arbeitsentgelts

Das fällige Arbeitsentgelt muss insgesamt die Geringfügigkeitsgrenze monatlich übersteigen, es sei denn, die Beschäftigung wurde schon vor der Freistellung als geringfügige ausgeübt.

2.1.6 Zeitgrenzen für Wertguthaben – Regelaltersgrenze und Altersrente

Wertguthabenvereinbarungen ermöglichen durch einen Verzicht auf die Auszahlung von Arbeitsentgelt zu Gunsten eines Wertguthabens die Ansparung von Arbeitsentgelt für eine sozialversicherungsrechtlich geschützte längerfristige Freistellung von der Arbeitsleistung. Diese Möglichkeit ist auf die Zeit des Erwerbslebens vor dem Eintritt in den Ruhestand begrenzt.

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger können Wertguthabenvereinbarungen jedoch nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente, längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht wird, getroffen werden (vgl. [Punkt 2 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23. November 2023](#)). Wertguthaben müssen demnach bis zum Ende des Monats des Erreichens der Regelaltersgrenze abgebaut werden. Andernfalls ist ein Wertguthaben spätestens zu diesem Zeitpunkt aufzulösen (sog. Störfall).

Bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze war ein Wertguthaben bis zum 31. Dezember 2025 aufzulösen, wenn der Beschäftigte eine Altersrente bezieht. Dies ergibt sich für die

Wertguthaben nach Flexi-II

von der Deutschen Rentenversicherung Bund verwalteten Wertguthaben (§ 7f Abs. 3 SGB IV) ausdrücklich aus § 23b Abs. 2 Satz 4 SGB IV sowie in analoger Anwendung dieser Regelung für die bei einem Arbeitgeber bestehenden Wertguthaben. Seit 01. Januar 2026 können diese Wertguthaben jedoch bis zum Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze nach dem Sechsten Buch in Anspruch genommen werden. Eine vorgezogene Alters(teil)rente löst nun sozialversicherungsrechtlich nicht mehr den Störfall aus. Dies wurde nun mit Änderung des Wortlauts des § 7c Abs. 1 SGB IV aufgehoben.

Das Erreichen der Regelaltersgrenze bestimmt demgegenüber – auch ohne Inanspruchnahme einer Regelaltersrente – das objektive Ende des Erwerbslebens, wie es sich beispielsweise in der Regelung zur Arbeitslosenversicherungsfreiheit nach § 28 Abs. 1 Nr. 1 SGB III oder zum Ende eines Arbeitsverhältnisses nach § 41 Satz 2 SGB VI widerspiegelt. In diesem Sinne sind auch Altersteilzeitbeschäftigungen als typische Form der Wertguthabenvereinbarung nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 zweiter Halbsatz AltTZG nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zulässig.

Der Beginn einer Altersrente wiederum gilt sowohl nach dem Altersteilzeitgesetz als auch nach dem Vorruhestandsgesetz weiterhin – beides Gesetze zur Förderung des gleitenden Übergangs in den Ruhestand – als Eintritt in den Ruhestand (§ 5 Abs. 1 AltTZG, § 5 Abs. 1 VRG). Dabei wird nicht zwischen einer Altersvollrente und einer Altersteilrente unterschieden. Im Rahmen der Altersteilzeit löst der Bezug einer vorgezogenen Teil-/Vollrente den sozialversicherungsrechtlichen Störfall weiterhin aus, insofern die arbeitsrechtliche Regelung der Beendigung des Vertrages bei Bezug einer Altersrente im ATZ-Vertrag beinhaltet ist. Sollte eine solche Beendigungsregelung nicht vertraglich vorliegen, führt der Bezug einer Altersrente nicht per se zum Störfall. Es sind jedoch die Aufstockungsbeiträge, auch in die Rentenversicherung, ab dem Zeitpunkt des Rentenbezugs beitrags- und steuerpflichtig zu stellen. Weitere Informationen dazu finden Sie auch im [summa summarum Ausgabe 1 aus 2026 der DRV Bund](#)

2.1.7 Urlaubsanspruch während Freistellung

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil zur Freistellung während Altersteilzeit im Blockmodell kein Urlaubsanspruch entsteht.

Einem Arbeitnehmer, der sich in der Freistellungsphase der Altersteilzeit befindet, steht danach mangels Arbeitspflicht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub zu. Vollzieht sich der Wechsel von der Arbeits- zur Freistellungsphase im Verlauf des Kalenderjahres, ist der gesetzliche Urlaubsanspruch nach Zeitabschnitten entsprechend der vertraglich vorgesehenen Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen. Die Freistellungsphase ist bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs nach den im Urlaubsrecht geltenden allgemeinen Berechnungsgrundsätzen (24 Werktage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht geteilt durch 312 Werktage) mit „null“ Arbeitstagen in Ansatz zu bringen (BAG Urteil vom 24. September 2019 – 9 AZR 481/18).

Der gesetzliche Urlaubsanspruch für den Zeitraum der Altersteilzeit ist nach im Ergebnis nach § 3 Abs. 1 BUrlG jahresbezogen nach der Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu berechnen. Vereinbarungen über den übergesetzlichen Mehrurlaub können andere Regelungsmechanismen vorsehen.

2.2 Verwendung von Wertguthaben

In § 7c SGB IV ist geregelt, für welche Zwecke das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann. Dabei handelt es sich allerdings lediglich um Vorschläge des Gesetzgebers. Die Vertragsparteien behalten weiterhin Verfügungsmacht über die Wertguthaben und können die gesetzlich vorgesehenen Verwendungszwecke ausschließen.

Nach § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV können Wertguthaben in Anspruch genommen werden für

- Pflegezeit (§ 3 PflegeZG)
- Familienpflegezeit (§ 2 FPfZG)
- Elternzeit (§ 15 BEEG)
- Teilzeit (§ 8 TzBfG)

Die gesetzlichen Freistellungsansprüche gelten nur dann, wenn sie nicht ausdrücklich in der Wertguthabenvereinbarung ausgeschlossen wurden.

Vertraglich vereinbarte Verwendungszwecke können insbesondere Freistellungen unmittelbar vor dem Bezug einer Altersrente nach dem sechsten Sozialgesetzbuch (SGB VI) oder für Zeiten, in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt, sein (§ 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

Beitragsfreie Übertragung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung

Abgeschafft (mit Wirkung vom 13. November 2008 – Beschluss des Bundestages) wurde allerdings die Möglichkeit, eine Vereinbarung darüber zu treffen, dass in den in § 23b Abs. 3a SGB IV genannten Fällen eine beitragsfreie Übertragung von Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung erfolgen kann. Der Vorteil dieser Übertragung bestand in der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) und der daraus resultierenden Sozialversicherungsfreiheit.

Unabhängig von § 23b Abs. 3a SGB IV besteht allerdings die Möglichkeit zur beitragsfreien Entgeltumwandlung von Wertguthaben zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung während der Freistellungsphase bzw. im Störfall (im Rahmen des § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 und 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung bzw. des § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV). Voraussetzung ist, dass bereits vor der Freistellungsphase (in bzw. vor der Arbeitsphase) mit der Entgeltumwandlung begonnen wurde.

Vgl. hierzu ausführlich den Frage-/Antwortkatalog zu Ziffer 6.1.2.

2.3 Anlage und Verwaltung von Wertguthaben

Das Flexi-II-Gesetz hat die dem Arbeitgeber obliegenden Pflichten bezüglich Anlage und Verwaltung von Wertguthaben deutlich verschärft. Der hierzu neu gefasste § 7d SGB IV enthält folgende Punkte:

- Führung in Arbeitsentgelt
- Informationspflichten
- Anlagevorschriften und Werterhaltungsgarantie

2.3.1 Führung in Arbeitsentgelt und Berücksichtigung des Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung

§ 7d Abs. 1 SGB IV bestimmt, dass Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen sind.

Die Arbeitszeitguthaben der Langzeitkonten sind also in Arbeitsentgelt umzurechnen. Die Umrechnung der Stunden erfolgt nach dem aktuellen Stundenlohn im Zeitpunkt der Umrechnung.

Bestandsschutz

Für bestehende Arbeitszeitvereinbarungen, die einem Wertguthaben entsprechen (Ziel der längerfristigen späteren Freistellung) ist eine Umrechnung nicht notwendig. Für diese wurde in § 116 SGB IV ein umfangreicher Bestandsschutz eingeführt. Dieser gilt für

- Wertguthaben, die am 01. Januar 2009 bereits als Zeitguthaben geführt wurden und
- für Wertguthabenvereinbarungen, die erst ab 2009 vereinbart wurden, deren rechtliche Grundlagen sich aber auf Vereinbarungen aus der Zeit vor dem 01. Januar 2009 beziehen.

Denkbar ist etwa, dass der Arbeitgeber erst 2010 eine Wertguthabenvereinbarung umsetzt, deren rechtliche Grundlage aber bereits in einem Tarifvertrag aus dem Jahr 2008 oder früher enthalten ist.

Ausdrücklich wird im Gesetz klargestellt, dass in Wertguthaben nicht nur das vom Arbeitnehmer enthaltene Arbeitsentgelt einzustellen ist, sondern auch der darauf entfallende

Arbeitgeberanteil. Das Wertguthaben setzt sich also aus dem Entgeltguthaben und den hierauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteil zusammen.

Bei geringfügig entlohnten Beschäftigten ist das der vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalbeitrag.

Konkretisierungen der Spitzenverbände der Sozialversicherung

Die Spitzenverbände der Sozialversicherung haben insbesondere zur Frage, ob aktuelle Beitragsbemessungsgrenzen im Rahmen der Berechnung des einzustellenden Arbeitgeberanteils zu berücksichtigen sind, folgende Konkretisierungen vorgenommen:

- Bei jeder Aufstockung des Wertguthabens mit Arbeitsentgelt ist auch der Arbeitgeberbeitragsanteil entsprechend den aktuellen Beitragssätzen mit einzustellen, jedoch ohne Beachtung von Beitragsbemessungsgrenzen.
- Spätere Wertzuwächse sind nicht mit Arbeitgeberbeitragsanteilen zu belegen.
- Der Arbeitgeberbeitragsanteil ist in der Freistellungsphase nach den dann aktuellen Beitragssätzen aus dem – vorbehaltlich der Werterhaltgarantie – vorhandenen Wertguthaben zu finanzieren.
- Eine Nachschusspflicht bzw. im umgekehrten Fall ein Entnahmerecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile besteht insofern nicht.

Sind die während der Entsparung des Wertguthabens bzw. im Übertragungsfall vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge höher als die in der Ansparphase eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben. Diese Grundsätze sollen im Störfall (nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens) analog gelten.

Die Spitzenverbände haben darüber hinaus in ihrem Frage-/Antwortkatalog klargestellt, dass sich o. g. Problematik nicht bei den weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben stellt. In diesen Fällen wird kein Arbeitgeberbeitragsanteil in das Wertguthaben eingestellt. Die Höhe des aus dem Zeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs richtet sich allein nach dem betreffenden Wertmaßstab.

Folgende Beiträge bzw. Zuschüsse gehören nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag und sind daher nicht in das Wertguthaben einzustellen:

- Arbeitgeberzuschuss zur freiwilligen gesetzlichen bzw. privaten Krankenversicherung (§ 257 SGB V)
- Beitrag des Arbeitgebers zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung (§ 172a SGB VI)
- Beitrag des Arbeitgebers zur gesetzlichen Unfallversicherung (§§ 150 ff. SGB VII)

- Arbeitgeberzuschuss zur freiwillig gesetzlichen bzw. privaten Pflegeversicherung (§ 61 SGB XI)

Gleiches gilt für die U1- und U2-Umlage (§ 7 Aufwendungsausgleichsgesetz) sowie die Insolvenzgeldumlage (§ 358 SGB III).

Für die Fälle, in denen das Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für eine Freistellung von der Arbeitsleistung oder die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder wegen einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr in Anspruch genommen werden kann (Störfall), gilt ein besonderes Verfahren (vgl. § 23b Abs. 2 und 2a SGB IV). Der Arbeitgeber kann den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens anhand des sog. Summenfeldermodells oder des Alternativ-/Optionsmodells bestimmen.

Beim Summenfeldermodell stellt der Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsphase einer Wertguthabenvereinbarung vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts fest (sog. SV-Luft).

Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber das Wertguthaben zum 31. Dezember eines jeden Jahres, bei Übergang in die Altersteilzeitarbeit, zum Tag vor Beginn der Freistellungsphase und bei jeder Änderung der Beitragsgruppe bewertet und mit der für dieses Kalenderjahr festgestellten Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt vergleicht. Der jeweils geringere dieser Beiträge ist die Beitragsberechnungsgrundlage (beitragspflichtiges Arbeitsentgelt), die für den Fall des Eintritts eines Störfalls fortzuschreiben ist.

2.3.2 Informationspflichten

Der Arbeitgeber muss den Beschäftigten mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe des Wertguthabens informieren. Mitteilungspflichtig ist das Arbeitsentgelt, das im Wertguthaben eingestellt ist. Da die Werterhaltungsgarantie erst zum Zeitpunkt der planmäßigen Verwendung des Wertguthabens greift, muss der Arbeitgeber den tatsächlichen Stand des Entgeltguthabens mitteilen. Dieser kann, zum Beispiel auf Grund etwaiger Kursverluste, niedriger sein als die eingezahlten Beiträge.

Der Gesetzgeber verlangt für diese Information ausdrücklich „Textform“. Damit ist eine Mitteilung per E-Mail ebenso zulässig wie die Zusendung eines jährlichen Informationsbriefes. Bei einem Verstoß gegen die Informationspflicht sieht das Gesetz keine Sanktionen vor. Allerdings hat der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Information, den er gegebenenfalls vor dem Arbeitsgericht einklagen kann.

2.3.3 Anlagevorschriften und Werterhaltgarantie

2.3.3.1 Anlagevorschriften

Durch das Flexi-II-Gesetz wurden in § 7d Abs. 3 SGB IV Vorgaben für die Wertguthabenanlage konstituiert. Danach gelten für die Wertguthaben die gleichen Anlagevorschriften wie für die Sozialversicherungsträger. Diese Anlagevorschriften sind in § 80 SGB IV definiert. Die Mittel sind so zu verwalten, dass

- ein Verlust ausgeschlossen erscheint,
- ein angemessener Ertrag erzielt wird und
- eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Die §§ 80 ff. SGB IV finden allerdings lediglich entsprechende Anwendung. Verlangt § 80 SGB IV eine sichere Anlage, enthält § 83 SGB IV vielfältige und strenge Vorgaben, die die Art der Anlage einschränken. Der Verweis auf diese Vorschriften wird als sachfremd angesehen. Anlageformen, die die Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 SGB IV erfüllen, sind demnach (weiterhin) zulässig, auch wenn sie nicht explizit in § 83 Abs. 1 Nr. 1 bis 8 SGB IV genannt sind.

In Zeit geführte Modelle, Verzinsungsmodelle und Altersteilzeit, die Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 SGB IV erfüllen, sind somit nicht an den Vorgaben des Gebots zur sicheren Anlage zu messen.

2.3.3.2 Anlagebeschränkung für Aktien und Aktienfonds

Die Anlage des Wertguthabens in Aktien oder Aktienfonds ist auf eine Höhe von 20 Prozent beschränkt. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds kann entsprechend der Öffnungsklausel in § 7d Abs. 3 S. 2 Nr. 1 SGB IV tarifvertraglich oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Ein über die 20 Prozent hinausgehender Aktienanteil ist allerdings dann zulässig, wenn das Wertguthaben nach ausdrücklicher schriftlicher Vereinbarung ausschließlich für rentennahe Freistellungen (§ 7c Abs. 1 Nr. 2a SGB IV) in Anspruch genommen werden kann.

Maßgeblich ist der Aktienanteil im Zeitpunkt der Anlage. Erhöht sich der Anteil der Aktien an der Wertanlage aufgrund von Wertsteigerungen im Laufe der Zeit, spielt das keine Rolle. Damit ist es möglich, jeweils 20 Prozent der in das Wertguthaben eingestellten Beträge (Arbeitsentgelt plus Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) in Aktien zu investieren.

Eine Verletzung der Anlagebeschränkung führt nicht wie bei den Regelungen zum Insolvenzschutz zur Auflösung des Wertguthabens. Allerdings kann dem Arbeitnehmer ein Schadensersatzanspruch zustehen.

2.3.3.3 Werterhaltgarantie

Nach § 7d Abs. 3 SGB IV muss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens der Werterhalt, also das Guthaben mindestens in Höhe des angelegten Betrages, garantiert werden.

Die Werterhaltgarantie ist eine sozialversicherungs- und steuerrechtliche (Stundungswirkung!) Voraussetzung dafür, dass Wertguthabenvereinbarungen in diesen Bereichen anerkannt werden. Arbeitsrechtlich handelt es sich um die Zusage des Arbeitgebers, dass zumindest das angesparte Kapital für eine spätere Freistellung zur Verfügung steht. Die zu Grunde liegende Regelung wurde erst durch das Flexi-II-Gesetz eingeführt. Der Gesetzgeber wollte damit spekulative Anlagen verhindern, bei denen sich zu Gunsten einer hohen Rendite der Verlust des eingesetzten Kapitals ergibt.

Die Werterhaltgarantie ist nur bedeutsam für den Fall der planmäßigen Inanspruchnahme des Wertguthabens. Beim Eintritt eines Störfalls greift diese Garantie nicht. Allerdings ist zu beachten, dass jede, auch kurzfristige planmäßige Inanspruchnahme die Garantiepflicht des Arbeitgebers auslöst. Nicht kalkulierbar ist daher, wann der Anspruch auf Entnahme z. B. zur Qualifizierung geltend gemacht wird.

Insbesondere die gesetzlichen Festschreibungen von kurzfristigen Freistellungszwecken stellen insoweit einen Unsicherheitsaspekt dar.

Die im Rahmen des Wertguthabens erzielten Erträge und Kurssteigerungen unterliegen nicht der Werterhaltgarantie. Dies gilt selbst dann, wenn diese Erträge ausschließlich dem Arbeitnehmer zustehen. Gebühren, Verwaltungskosten sowie Kosten der Wertanlage (z. B. Anlagekosten, Ausgabegebühren), die vereinbarungsgemäß aus dem Guthaben des Arbeitnehmers finanziert werden, unterliegen ebenfalls nicht der Werterhaltgarantie.

Wertguthaben, die vor Inkrafttreten des Flexi-II-Gesetzes angespart wurden

Bei Wertguthaben, die bereits vor dem 01. Januar 2009 angespart worden sind, gilt die Werterhaltgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31. Dezember 2008. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger haben anerkannt, dass die Werterhaltgarantie sich zumindest auf die Höhe des Guthabens des Kontos am 31. Dezember 2008 beschränkt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wollte demgegenüber alle – also auch vergangene – Wertbuchungen in vollem Umfang der Werterhaltgarantie unterwerfen. Bei der zum Stichtag 31. Dezember 2008 zu berücksichtigenden Höhe des Guthabens bleiben die bis dato erzielten Wertzuwächse außer Betracht, da diese nicht von der Werterhaltgarantie erfasst werden.

In Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, in denen das Wertguthaben weiterhin in Zeit geführt wird, stellt die Bindung des Zeitguthabens zum Zeitpunkt der Entspargung an einen

mindestens werterhaltenden Wertmaßstab (z. B. aktuellen Stundensatz) eine entsprechende Werterhaltgarantie dar.

2.3.3.4 Sanktionen

Bei der Anlagenbeschränkung und der Werterhaltgarantie sind sozialversicherungsrechtliche Sanktionsregelungen nicht vorgesehen. Insbesondere können die Sozialversicherungsträger keine Aussagen über eine ausreichende Qualifikation bestimmter Anlagemodelle treffen. Im Fall einer Minderung seines Wertguthabens zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme kann der Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen.

2.4 Insolvenzschutz

Kerngedanke des Flexi-II-Gesetzgebungsverfahrens war die Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben. Dementsprechend ist der Arbeitgeber nach Maßgabe folgender gesetzlicher Regelungen (vgl. § 7e SGB IV) verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gegen das Risiko der Insolvenz abzusichern.

Keine Anwendung der Insolvenzschutzregelungen auf Altersteilzeitkonten

Die Vorschriften zum Insolvenzschutz (§ 7e SGB IV) finden keine Anwendung auf Altersteilzeitkonten (hierzu: § 8a Abs. 1 S. 1 ATG). Insoweit stellen auch die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in ihrem Rundschreiben klar, dass die Anwendung der Insolvenzschutzregelungen für Wertguthabenvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz ausdrücklich ausgeschlossen ist, da das Altersteilzeitgesetz eigenständige Regelungen zur Insolvenzversicherung enthält. Auch vor dem 01. Juli 2004 abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen werden weiterhin von keiner Insolvenzschutzregelung erfasst (§ 15g ATG).

2.4.1 Pflicht zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens

Nach § 7e Abs. 1 SGB IV muss das Wertguthaben gegen Insolvenz gesichert werden, soweit

- ein Anspruch auf Insolvenzgeld (vgl. § 165 SGB III) nicht besteht und wenn
- das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße (vgl. § 18 SGB IV; 2026 bundeseinheitlich: 3.955,00 Euro/Monat) übersteigt.

Wertguthaben nach Flexi-II

Der genannte Grenzwert (monatliche Bezugsgröße) ist allerdings tarifdispositiv. Das bedeutet, dass in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ein abweichender Betrag vereinbart werden kann.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger gehen davon aus, dass auch Arbeitgeberbeitragsanteile für Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, das in das Wertguthaben eingestellt wird, insolvenzsicherungspflichtig sind.

Nach dem Gesetzeswortlaut ist allein der die Bezugsgröße übersteigende Betrag gegen Insolvenz zu sichern. Die Spitzenverbände legen diese Vorschrift allerdings strenger aus und sind der Ansicht, dass das vollständige Wertguthaben gegen Insolvenz zu sichern ist. Darüber hinaus müsse die Insolvenzsicherung bereits mit der erstmaligen Einzahlung eingerichtet werden, wenn in „vorausschauender Betrachtungsweise“ absehbar ist, dass das Wertguthaben in der Ansparphase die monatliche Bezugsgröße überschreiten und die Freistellungsphase den Zeitraum überschreiten wird, in dem ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

2.4.2 Instrumente der Insolvenzsicherung

Nach § 7e Abs. 2 SGB IV sind Wertguthaben zur Erfüllung der Verpflichtung der Insolvenzsicherung unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht.

Als Leitbild für Insolvenzsicherungsinstrumente hat der Gesetzgeber die Sicherung über ein Treuhandmodell vorgesehen. Als zulässige Sicherungsmittel sollen aber weiterhin auch ein Versicherungsmodell oder schuldrechtliche Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung in Betracht kommen (vgl. § 7e Abs. 2 S. 2 SGB IV).

Hinweis zur Zulässigkeit schuldrechtlicher Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle

Im Gesetzgebungsverfahren war zunächst eine strikte Trennung des Wertguthabens vom Betriebs- und Anlagevermögen vorgesehen. Schuldrechtliche Verpfändungs- und Bürgschaftsmodelle sollten danach ausgeschlossen sein. Die jetzige Regelung dürfte vor allem dem Mittelstand entgegenkommen, der in besonderem Maße auf liquide Mittel im Unternehmen angewiesen ist. Darüber hinaus haben sich Verpfändungs- und Abtretungsmodelle in der Praxis bewährt. Gerade im Interesse der kleineren und mittelständischen Arbeitgeber sollte unbedingt die Möglichkeit der Insolvenzsicherung im Wege der Verpfändung beibehalten werden. Bei sachgerechter Ausgestaltung bietet diese Maßnahme ein Schutzniveau, das dem einer Treuhandkonstruktion vergleichbar ist. Das Pfandrecht führt zu einem Absonderungsrecht, das dem Pfandgläubiger eine Vorrangstellung gegenüber den übrigen Insolvenzgläubigern verschafft.

Wertguthaben nach Flexi-II

Wie bei der Altersteilzeit (vgl. § 8a ATG) gelten konzerninterne Sicherungsmittel als ungeeignet (§ 7e Abs. 3 SGB IV). Darunter fallen:

- Bürgschaften (vgl. aber vorangegangenen Hinweis)
- Patronatserklärungen
- Schuldbeitritte

Bankbürgschaften werden hiervon nicht erfasst (s. o.). Diese sind nach § 7e Abs. 2 S. 2 SGB IV ausdrücklich weiterhin erlaubt. Zulässig sind auch kommerziell angebotene Sicherungen der Arbeitgeber. Für die Insolvenzsicherung der Wertguthaben eigener Beschäftigter kann beispielsweise eine Rückdeckungsversicherung aus den Versicherungsprodukten einer Versicherungsgesellschaft genutzt werden.

Wechsel des Trägers der Insolvenzsicherung

Bei einem beabsichtigten Wechsel des Trägers der Insolvenzsicherung ist zu beachten: Die vorzeitige Beendigung, Auflösung oder Kündigung des einmal getroffenen Insolvenzschutzes ist nur zulässig, wenn dieser Schutz durch eine mindestens gleichwertige Insolvenzsicherung abgelöst wird und der Arbeitnehmer seine Zustimmung erteilt.

2.4.3 Informationspflichten des Arbeitgebers

Sobald das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages den Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt, hat der Arbeitgeber den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten. Unverzüglich bedeutet ohne schuldhaftes Zögern (vgl. § 121 BGB).

2.4.4 Folgen fehlender oder unzureichender Insolvenzsicherung

§ 7e Abs. 5, 6 und 7 SGB IV enthalten Regelungen über Rechtsfolgen einer fehlenden oder unzureichenden Insolvenzsicherung.

2.4.4.1 Kündigungsrecht des Beschäftigten

Der Beschäftigte hat das Recht, die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung zu kündigen, wenn der Arbeitgeber ihm nicht innerhalb von zwei Monaten nach dessen schriftlicher Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens nachgewiesen hat. Rechtsfolge der Kündigung ist die Auflösung des Wertguthabens wie bei einem Störfall (§ 23b Abs. 2 SGB IV).

2.4.4.2 Unwirksamkeit der Wertguthabenvereinbarung

Die Wertguthabenvereinbarung ist aufzulösen, wenn der Träger der Rentenversicherung bei der Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV feststellt, dass keine oder nur unzureichende Vorkehrungen zum Insolvenzschutz getroffen wurden. Darunter fallen die im Gesetz abschließend genannten vier Fälle:

- wenn für eine Wertguthabenvereinbarung keine Insolvenzschutzregelung getroffen wurde
- wenn die gewählten Sicherungsmittel ungeeignet sind
- wenn die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder
- wenn die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen.

Auslegung der 30-Prozent-Grenze durch die Spitzenverbände

Die unter dem dritten Spiegelstrich erwähnte 30-Prozent-Grenze erläutern die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger wie folgt:

Soweit im Rahmen der Prüfung der Insolvenzsicherung durch die Rentenversicherungsträger festzustellen ist, ob die Sicherungsmittel das Wertguthaben um mehr als 30 vom Hundert unterschreiten, bezieht sich dieser Wert bei zum Teil angelegten Wertguthaben auf den Betrag des Gesamtwertguthabens unter Berücksichtigung des ursprünglich angelegten Wertguthabens ohne Beachtung der Wertentwicklung (Wertzuwächse oder -verluste). Dies gilt auch bei Wertguthaben mit garantierter Verzinsung.

Klarestellt ist damit, dass die 30-Prozent-Grenze nicht dadurch unterschritten wird, dass mit dem angelegten Wertguthaben besonders hohe Zinsen erwirtschaftet werden und sich dadurch das Gesamtwertguthaben vergrößert.

Bei weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben bestimmt sich der maßgebende Gesamtbetrag nach dem sich nach dem aktuellen Wertmaßstab ergebenden Wert des aus dem Zeitguthaben abzuleitenden Entgeltguthabens zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils.

Stellt der Rentenversicherungsträger einen entsprechenden Mangel in der Insolvenzsicherung fest, weist er in einem Verwaltungsakt (vgl. § 28p Abs.1 S. 5 SGB IV) den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Der Arbeitgeber hat nach dieser Feststellung zwei Monate Zeit, eine ordnungsgemäße Insolvenzsicherung nachzuweisen (Heilung). In diesem Fall entfällt die Pflicht zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages.

Erbringt der Arbeitnehmer dagegen den Nachweis nicht innerhalb der Zweimonatsfrist, ist die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam anzusehen. Anstelle der Rückabwicklung der Vereinbarung kann das Wertguthaben wie in einem Störfall aufgelöst und verbeitragt werden.

2.4.4.3 Schadensersatzanspruch

Verstöße gegen die Insolvenzsicherungspflicht ahndet das Gesetz nunmehr mit einem Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber (§ 7e Abs. 7 SGB IV). Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften auch die organschaftlichen Vertreter (wie persönlich haftende Geschäftsführer oder der Vorstand) gesamtschuldnerisch für den Schaden – allerdings nur dann, wenn sie ein Verschulden trifft. Die Durchgriffshaftung gegen die Organe einer juristischen Person findet jedoch auf die gesetzliche Regelung zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben aus Altersteilzeitverträgen nach § 8a Altersteilzeitgesetz (AtG) keine Anwendung (LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 09. Dezember 2015 – 3 Sa 269/14).

§ 8a AtG begründet keine Durchgriffshaftung der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen (BAG, Urteil vom 23. Februar 2010 – 9 AZR 44/09).

2.5 Portabilität von Wertguthaben

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat (§ 7f SGB IV).

Bei einer Übernahme einer Wertguthabenvereinbarung aus einem alten Arbeitsverhältnis sollten zuvor deren Ausfinanzierung geprüft werden. Aufgrund von einer Unterdeckung kann es zu einer Nachschusspflicht auf Seiten des übernehmenden Arbeitgebers kommen.

Darüber hinaus wurde durch das Flexi-II-Gesetz die Möglichkeit geschaffen, das Wertguthaben auch auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen. Voraussetzung ist, dass das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages mindestens das Sechsfache der jeweiligen monatlichen Bezugsgröße (vgl. § 18 SGB IV) erreicht hat. Das von der Rentenversicherung verwahrte Wertguthaben kann der Beschäftigte für die gesetzlichen Freistellungszwecke (§ 7c Abs. 1 SGB IV) bei seinem neuen Arbeitgeber verwenden – aber nicht für Zwecke, die lediglich mit dem alten Arbeitgeber vereinbart waren.

Die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ist endgültig. Eine Rückübertragung ist nicht möglich. Anders als bei der Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber besteht bei der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere regelmäßige Ansparungen zu vermehren. Es verbleibt bei dem einmal eingezahlten Betrag, welcher bis zur Auszahlungsphase Veränderungen allein durch Zinserträge und Kostenabzug erfährt.

Anhang

Kapitelübersicht

A.1	Rundschreiben der Spitzenverbände	19
A.2	Frage-/Antwortkatalog der Spitzenverbände	87
A.3	BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009	100

A.1 Rundschreiben der Spitzenverbände

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

**SPITZENVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN SOZIALVERSICHERUNG,
KASSEL**

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE, BOCHUM

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

31. März 2009

**Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen;
Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht**

Die mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen erstmals ab 1. Januar 1998 für den Versicherungsschutz flexibler Arbeitszeiten geschaffenen Regelungen wurden mehrfach angepasst. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 wurden neben der besseren Sicherung und Portabilität von Wertguthaben insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus dem Gesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergebenden Änderungen beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in diesem Gemeinsamen Rundschreiben zusammengefasst. Das Rundschreiben ersetzt das Gemeinsame Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003, welches hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31. Dezember 2008, insbesondere für die Behandlung von Wertguthaben aus Bestandsfällen sowie die Führung von Zeitguthaben, maßgebend bleibt.

Die für die Altersteilzeitarbeit, als besondere Form der flexiblen Arbeitszeit im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen, geltenden versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen ergeben sich aus dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 9. März 2004, das demnächst aktualisiert wird.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Inhaltsverzeichnis

1	Gesetzliche Vorschriften	- 4 -
2	Allgemeines	- 15 -
3	Beschäftigungsfiktion in Freistellungsphasen	- 16 -
3.1	Bisherige Rechtslage	- 16 -
3.2	Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen	- 17 -
3.2.1	Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV	- 17 -
3.2.2	Beschäftigung mit Stundenlohnanspruch	- 18 -
3.2.3	Geringfügige Beschäftigung	- 18 -
3.3	Freistellung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen	- 19 -
3.3.1	Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion	- 19 -
3.3.2	Inhalt der Wertguthabenvereinbarung	- 19 -
3.3.3	Wertguthabenvereinbarungen für geringfügig Beschäftigte	- 20 -
3.3.4	Angemessenheit des Arbeitsentgelts	- 21 -
4	Wertguthaben	- 23 -
4.1	Definition	- 23 -
4.2	Verwendung	- 25 -
4.3	Anlage und Werterhaltungsgarantie	- 25 -
4.3.1	Anlagevorschriften	- 25 -
4.3.2	Wererhaltungsgarantie	- 26 -
4.3.3	Arbeitsrechtliche Schutzregelungen	- 27 -
4.4	Information des Arbeitnehmers	- 27 -
4.5	Insolvenzversicherung	- 27 -
4.5.1	Voraussetzungen	- 27 -
4.5.2	Insolvenzversicherungsmaßnahmen	- 28 -
4.5.3	Information des Arbeitnehmers	- 29 -
4.5.4	Prüfung der Insolvenzschutzmaßnahmen	- 29 -
4.5.5	Schadensersatzpflicht bei unzureichender Insolvenzversicherung	- 30 -
4.5.6	Ausschluss der Insolvenzschutzregelungen	- 30 -
4.6	Führung und Verwaltung	- 30 -
4.6.1	Allgemeines	- 30 -
4.6.2	Feststellung der Grundlagen für die Beitragsberechnung im Störfall	- 31 -
4.6.2.1	Summenfelder-Modell	- 31 -
4.6.2.2	Alternativ-/Optionsmodell	- 33 -
4.6.2.3	Monatliche Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens	- 34 -
4.6.2.4	In Fonds angelegte Wertguthaben	- 35 -
4.6.2.5	Besonderheiten bei der Bildung der SV-Luft	- 36 -
4.6.2.5.1	Darstellung der SV-Luft bei Rechtskreiswechsel	- 36 -
4.6.2.5.2	SV-Luft bei einer Einmalzahlung nach einem Rechtskreiswechsel	- 36 -
4.6.2.5.3	SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens	- 37 -
4.6.2.5.4	Bildung der SV-Luft bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat	- 37 -
4.6.2.5.5	SV-Luft und Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz	- 38 -
4.6.2.5.6	SV-Luft und Insolvenzgeldumlage	- 38 -
4.6.2.5.7	SV-Luft aus Entgeltzahlungen für sonstige Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit)	- 39 -
4.6.2.5.8	SV-Luft beim Zusammentreffen mit beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c Abs. 1 SGB IV	- 39 -
4.6.2.5.9	SV-Luft bei Anwendung der Gleitzeitenregelung	- 39 -
4.6.2.5.10	Einmalzahlungen während der Arbeitsphase	- 39 -
4.6.2.5.11	SV-Luft in der Freistellungsphase	- 40 -
4.6.2.6	Übergangsfälle	- 41 -
5	Versicherungsrecht	- 42 -
5.1	Allgemeines	- 42 -
5.2	Krankenversicherung	- 42 -

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

5.2.1	Krankenversicherungspflicht und Mitgliedschaft	- 42 -
5.2.2	Krankenversicherungsfreiheit und Befreiung von der Krankenversicherungspflicht	- 42 -
5.3	Pflegeversicherung	- 43 -
5.4	Renten- und Arbeitslosenversicherung	- 43 -
5.5	Geringfügig entlohnte Beschäftigte	- 44 -
6	Beitragsrecht	- 44 -
6.1	Allgemeines	- 44 -
6.1.1	Grundlagen	- 44 -
6.1.2	Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung	- 45 -
6.1.3	Änderung der Wertguthabenanlage und -insolvenzversicherung	- 45 -
6.1.4	Arbeitgeberwechsel	- 45 -
6.2	Arbeitsphase	- 46 -
6.3	Freistellungsphase	- 46 -
6.3.1	Bemessungsentgelt	- 46 -
6.3.2	Beitragssatz in der Krankenversicherung	- 47 -
6.4	Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (Störfall)	- 48 -
6.4.1	Allgemeines	- 48 -
6.4.2	Ende des Beschäftigungsverhältnisses	- 48 -
6.4.2.1	Kündigung oder Tod	- 48 -
6.4.2.2	Erwerbsminderung	- 49 -
6.4.3	Teilauszahlung des Entgeltguthabens für nicht vereinbarungsgemäße Zwecke	- 50 -
6.4.4	Übertragung von Entgeltguthaben auf Dritte	- 50 -
6.4.5	Eintritt des Störfalles	- 50 -
6.4.6	Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	- 51 -
6.4.7	Beitragssatz	- 51 -
6.4.8	Fälligkeit der Beiträge	- 52 -
6.4.8.1	Allgemeines	- 52 -
6.4.8.2	Arbeitslosigkeit nach Beschäftigungsende	- 52 -
6.4.8.3	Eintritt verminderter Erwerbsfähigkeit	- 53 -
6.4.8.4	Insolvenz	- 54 -
6.5	Beitragsrechtliche Behandlung von Entgeltzahlungen nach einem Störfall	- 54 -
6.5.1	Nachträgliche Zahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt	- 54 -
6.5.2	Einmalzahlungen	- 56 -
7	Meldeverfahren	- 58 -
7.1	Freistellungsphase	- 58 -
7.2	Störfälle	- 61 -
7.2.1	Allgemeines	- 61 -
7.2.2	Grundsatz	- 61 -
7.2.3	Erwerbsminderung	- 61 -
7.2.4	Insolvenz und insolvenzgesicherte Wertguthaben	- 62 -
7.2.5	Meldeverfahren bei geringfügig entlohnter Beschäftigung	- 63 -
8	Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund	- 63 -
8.1	Allgemeines	- 63 -
8.2	Übertragung bestehender Wertguthaben	- 63 -
8.3	Anlage des Wertguthabens	- 64 -
8.4	Auszahlung des Wertguthabens	- 65 -
8.4.1	Anspruch und Höhe	- 65 -
8.4.2	Versicherungsrecht	- 66 -
8.4.3	Beitragsrecht	- 66 -
8.4.4	Melderecht	- 66 -
8.5	Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfall)	- 67 -
8.5.1	Beitragsrecht	- 67 -
8.5.2	Melderecht	- 67 -

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

1 Gesetzliche Vorschriften

§ 7 SGB IV Beschäftigung

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. ...

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und
2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) ...

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld in Anspruch genommen oder Wehr- oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des § 3 Pflegezeitgesetzes.

[Absatz 3 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld in Anspruch genommen oder Wehr- oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des § 3 Pflegezeitgesetzes.]

(4)...

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

§ 7b SGB IV Wertguthabenvereinbarungen

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 7c SGB IV Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben aufgrund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,
 - b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
 - c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
 - b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

§ 7d SGB IV Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

(3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder
2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e SGB IV Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarungen nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nr. 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Abs. 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,
2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,
3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Abs. 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

§ 7f SGB IV Übertragung von Wertguthaben

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

[§ 7f SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Abs. 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertgutha-

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

ben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Abs. 2 gesondert auszuweisen.]

§ 7g SGB IV.¹

Bericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940), insbesondere über die Entwicklung der Inanspruchnahme und Nutzung der Wertguthaben, den Umfang und die Kosten der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben und der wegen Insolvenz des Arbeitgebers ersatzlos aufgelösten Wertguthaben und sonstigen Arbeitszeitguthaben und macht gegebenenfalls Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes.

§ 22 SGB IV

Entstehen der Beitragsansprüche, ...

(1) Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Satz 2 gilt nicht, soweit das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 SGB III vom Arbeitgeber nicht ausgezahlt worden ist oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

(2) ...

§ 23 SGB IV

Fälligkeit

(1) Laufende Beiträge, die geschuldet werden, werden entsprechend den Regelungen der Satzung der Krankenkasse und den Entscheidungen des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen fällig. Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt; ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 2 den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen, wenn Änderungen der Beitragsabrechnung regelmäßig durch Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile dies erfordern; für einen verbleibenden Restbeitrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats. Sonstige Beiträge werden spätestens am Fünfzehnten des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den sie zu entrichten sind.

(2) bis (4) ...

§ 23b SGB IV

Beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1) Bei Vereinbarungen nach § 7b ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 maßgebend. Im Falle des § 23a Abs. 3 und 4 gilt das in dem jeweils maßgebenden Zeitraum erzielte Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe der Beitrags-

¹. § 7g SGB IV tritt am 31. Dezember 2012 außer Kraft

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

bemessungsgrenze als bisher gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung tritt an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das fällige Arbeitsentgelt.

(2) Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder
2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen 7 und 8 für den einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,
2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.

[Absatz 2 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(2) Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder
2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Bei einem nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung übertragenen Wertguthaben gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend, soweit das Wertguthaben wegen der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, einer Rente wegen Alters oder wegen des Todes des Versicherten nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. Im Falle

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen 8 und 9 für den einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,
2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Anspruch genommen und besteht ein nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben, kann der Versicherte der Auflösung dieses Wertguthabens widersprechen. Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.]

(2a) Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Absatz 2 Satz 4 bis 9 findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

[Absatz 2a in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(2a) Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Absatz 2 Satz 5 bis 11 findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nach § 7c verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar anschließend wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.]

[Absatz 3 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1 verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar anschließend wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.]

(3a) Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund vermindelter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht,

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder
2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c verwendet werden kann.

Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.

[Absatz 3a in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(3a) Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund vermindelter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder
2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1 verwendet werden kann.

Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.]

(4) Werden Wertguthaben auf Dritte übertragen, gelten die Absätze 2 bis 3a nur für den Übertragenen, der die Arbeitsleistung tatsächlich erbringt.

§ 28a SGB IV Meldepflicht

(1) Der Arbeitgeber oder ein anderer Meldepflichtiger hat der Einzugsstelle für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung kraft Gesetzes Versicherten

1. bis 18. . . .

19. bei nach § 23b Abs. 2 bis 3 gezahltem Arbeitsentgelt oder

20. bei Wechsel von einem Wertguthaben, das im Beitrittsgebiet und einem Wertguthaben, das im übrigen Bundesgebiet erzielt wurde,

eine Meldung durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen zu erstatten.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

(2) ...

(3) Die Meldungen enthalten für jeden Versicherten insbesondere

1. bis 9. ...

Zusätzlich sind anzugeben

1. ...

2. bei der Abmeldung und bei der Jahresmeldung

a) ...

b) das in der Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung beitragspflichtige Arbeitsentgelt in Euro,

c) und d) ...

e) Wertguthaben, die auf die Zeit nach Eintritt der Erwerbsminderung entfallen,

f) bis h) ...

3. (aufgehoben zum 1. November 2009),

4. bei der Meldung nach Absatz 1 Nr. 19

a) das Arbeitsentgelt in Euro, für das Beiträge gezahlt worden sind;

b) im Falle des § 23b Abs. 2 der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts, im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers jedoch der Kalendermonat und das Jahr der Beitragszahlung.

(4) bis (8) ...

(9) Die Absätze 1 bis 8 gelten entsprechend für versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte.

(10) bis (12) ...

§ 28e SGB IV Zahlungspflicht, Vorschuss

(1) Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat der Arbeitgeber zu zahlen. Die Zahlung des vom Beschäftigten zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags gilt als aus dem Vermögen des Beschäftigten erbracht. Ist ein Träger der Kranken- oder Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber, gilt der jeweils für diesen Leistungsträger oder, wenn eine Krankenkasse der Arbeitgeber ist, auch der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als gezahlt; dies gilt für die Beiträge zur Rentenversicherung auch im Verhältnis der Träger der Rentenversicherung untereinander.

[§ 28e Abs. 1 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(1) Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat der Arbeitgeber und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund zu zahlen. Die Zahlung des vom Beschäftigten zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags gilt als aus dem Vermögen des Beschäftigten erbracht. Ist ein Träger der Kranken- oder Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber, gilt der jeweils für diesen Leistungsträger oder, wenn eine Krankenkasse der Arbeitgeber ist, auch der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als gezahlt; dies gilt für die Beiträge zur Rentenversicherung auch im Verhältnis der Träger der Rentenversicherung untereinander.]

(2) bis (5) ...

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

§ 28g SGB IV Beitragsabzug

Der Arbeitgeber hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser Anspruch kann nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden. Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn der Beschäftigte seinen Pflichten des § 28o Abs. 1 vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt oder er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder solange der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält.

[§ 28g Abs. 1 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

Der Arbeitgeber und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser Anspruch kann nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden. Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn der Beschäftigte seinen Pflichten des § 28o Abs. 1 vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt oder er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder solange der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält.]

§ 116 SGB IV Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 abweichend von § 7d Abs. 1 als Zeitguthaben geführt werden, können als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden; dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

(2) § 7c Abs. 1 findet nur auf Wertguthabenvereinbarungen Anwendung, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind.

(3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen worden sind und in denen entgegen § 7e Abs. 1 und 2 keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart sind, gilt § 7e Abs. 5 und 6 mit Wirkung ab dem 1. Juni 2009.

§ 8 BVV Entgeltunterlagen

(1) Der Arbeitgeber hat in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

1. bis 6. ...

7. das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; besondere Aufzeichnungen über beitragspflichtige Arbeitsentgelte sind entbehrlich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet²; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen,

8. bis 18. ...

(2) ...

² Die Wörter „besondere Aufzeichnungen über beitragspflichtige Arbeitsentgelte sind entbehrlich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet;“ sollen nach dem Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 20. Februar 2009 (BR-Drs. 188/09) gestrichen werden.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

§ 9 DEÜV Unterbrechungsmeldung

(1) Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen und wird eine der in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch genannten Leistungen bezogen, Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung, ist eine Abmeldung nach § 8 zu erstatten.

(2) Endet in den Fällen des Absatzes 1 die Beschäftigung in dem auf den Wegfall des Entgeltanspruchs folgenden Kalendermonat, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Das Ende der Beschäftigung ist nach § 8 zu melden.

§ 11a DEÜV Meldungen von Arbeitsentgelt bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1) Arbeitsentgelt nach § 23b Abs. 2 und 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert zu melden, wenn es nicht nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1.³ des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verwendet wird.

(2) Der Wechsel von einem Wertguthaben, das im Beitrittsgebiet erzielt wurde, zu einem Wertguthaben, das im übrigen Bundesgebiet erzielt wurde und umgekehrt, ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung nach dem Wechsel taggenau zu melden.

(3) Wird im selben Zeitraum ein Wertguthaben aufgelöst und Arbeitsentgelt gezahlt, ist das Wertguthaben nur dann gesondert unter der Angabe, ob es im Beitritts- oder im übrigen Bundesgebiet erzielt worden ist, zu melden, wenn nicht beide zusammen im Beitrittsgebiet oder zusammen im übrigen Bundesgebiet erzielt worden sind.

³ in der Fassung ab 1. Juli 2009

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

2 Allgemeines

Die Versicherungspflicht Beschäftigter ist regelmäßig von einem Beschäftigungsverhältnis und einer tatsächlichen Arbeitsleistung gegen Arbeitsentgelt abhängig (§ 2 Abs. 2 SGB IV). Verschiedene Arbeitszeitmodelle sehen vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistungen zu erbringen haben, jedoch ein Arbeitsentgelt erhalten, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt wird. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund schriftlicher Vereinbarung flexibel gestaltet ist, unterliegen auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung der Versicherungspflicht.

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) wurden erstmalig gesetzliche Regelungen für den Versicherungsschutz während flexibler Arbeitszeiten in der Sozialversicherung geschaffen. Hiernach besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen auch während Freistellungsphasen. Seitdem sind sowohl Unterbrechungen des Arbeitslebens (z. B. durch ein Sabbatjahr) als auch Freistellungsphasen, insbesondere zum Ende des Arbeitslebens (z. B. Altersteilzeitarbeit in Blockbildung), sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Wird im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung die vereinbarte Freistellung von der Arbeitsleistung mit Bezug von Arbeitsentgelt aus dem aufgrund der Vereinbarung angesparten Wertguthaben in Anspruch genommen, besteht ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

Durch das Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983) wurde insbesondere das Verfahren zur Berechnung der Beiträge in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer das Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für Zeiten der Freistellung von der Arbeit verwendet (Störfall), einfacher gestaltet. Darüber hinaus wurde unter bestimmten Voraussetzungen die beitragsfreie Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung ermöglicht.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze vom 24. Juli 2003 (BGBl. I S. 1526) wurden u. a. Regelungen zur Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern über den Insolvenzschutz von Wertguthaben, die Führung des beitragspflichtigen Wertguthabens und die Möglichkeit zur Führung von Wertguthabenkonten bei vorübergehender Arbeitslosigkeit getroffen.

Aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940) sind – im Wesentlichen ab 1. Januar 2009 – weitere Änderungen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten in Kraft getreten.

Hiernach werden insbesondere

- Wertguthabenvereinbarungen zukünftig von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen abgegrenzt,
- geringfügig Beschäftigten Wertguthabenvereinbarungen ermöglicht,
- ein Anspruch auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung eingeführt,

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

- die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung beschränkt,
- die Wertguthabenführung in Entgeltguthaben vorgeschrieben,
- die Möglichkeiten der Wertguthabenanlage beschränkt und eine Werterhaltungsgarantie eingeführt,
- der Insolvenzschutz von Wertguthaben konkretisiert sowie
- die Portabilität der Wertguthaben verbessert.

3 Beschäftigungsfiktion in Freistellungsphasen

3.1 Bisherige Rechtslage

Für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bestand bis 31. Dezember 2008 grundsätzlich eine versicherungs- und beitragspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn

- die Freistellung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgte,
- während der Freistellung Arbeitsentgelt fällig war,
- dieses Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wurde (Wertguthaben),
- die Höhe des für die Freistellung gezahlten Arbeitsentgelts nicht unangemessen von dem monatlich fälligen Arbeitsentgelt der der Freistellung unmittelbar vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abwich und
- die Arbeitsentgelte während der Arbeits- und Freistellungsphase 400 EUR überstiegen (§ 7 Abs. 1a SGB IV a. F.).

Im Rahmen dieser Definition wurden alle Vereinbarungen, die die Verwendung erbrachter Arbeitszeiten oder erzielter Arbeitsentgelte für Freistellungen von der Arbeit vorsahen, als flexible Arbeitszeitregelungen angesehen, aufgrund derer für Zeiten der Freistellung die Beschäftigungsfiktion nach § 7 Abs. 1a SGB IV a. F. und die damit verbundenen besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen galten.

Dementsprechend wurden auch Gleitzeitkonten oder vergleichbare Formen von Arbeitszeitkonten insbesondere zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen als flexible Arbeitszeitregelung angesehen. Lediglich in den Fällen, in denen von vornherein eine Begrenzung des Zeitguthabens auf Freistellungen bis maximal 250 Stunden erfolgte, konnte auf die besonderen Aufzeichnungspflichten (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV) verzichtet werden. Bei der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) fanden in diesen Fällen zudem die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für flexible Arbeitszeitvereinbarungen keine Anwendung. Vielmehr war das entsprechend verwendete Wertguthaben als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu verbeitragen (§ 23b Abs. 2 Satz 8 SGB IV a. F.).

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

3.2 Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

3.2.1 Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV

Für Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen unter Verstetigung des regelmäßigen Arbeitsentgelts wurde ab 1. Januar 2009 klargestellt, dass es in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einem Monat einer Beschäftigungsfiktion sowie der Verschiebung der Beitragsfälligkeit für aufgrund eines Auszahlungsverzichts in Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelts nicht bedarf.

Derartige Arbeitszeitregelungen verfolgen nicht das Ziel der (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines, aufgrund Verzichts auf durch Vor- bzw. Nacharbeit zu beanspruchendes, in Wertguthaben angesparten Arbeitsentgelts. Vielmehr erfolgt bei diesen Arbeitszeitregelungen bei schwankender Arbeitszeit regelmäßig ein Ausgleich im Arbeitszeitkonto. Sie verfolgen meist das Ziel, eine produktionsbedingte Verstetigung der Arbeitszeit, möglicherweise auch über einen längeren Zeitraum, zu ermöglichen. Nur ausnahmsweise werden zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt Zeitguthaben in Arbeitsentgelt abgegolten.

Bei Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglich geschuldeten (Kern-)Arbeitszeit im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung ist auch in Zeiten der vollständigen Verringerung der Arbeitszeit (Freistellung) unter Fortzahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts bis zu einem Monat von einer fortbestehenden Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV auszugehen. Der Beitragspflicht unterliegt ausschließlich das, unabhängig von der im Rahmen einer geringeren oder höheren Arbeitszeit tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung, vertraglich geschuldete verstetigte Arbeitsentgelt. Einer Verschiebung der Fälligkeit von Sozialversicherungsbeiträgen auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Zeitguthabens bedarf es in diesen Fällen daher nicht.

Diese sonstigen Arbeitszeitregelungen werden somit nicht von den besonderen versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen erfasst. Insbesondere gelten für sie nicht die speziellen Bestimmungen z. B. über Aufzeichnungspflichten, Wertguthabenanlage und Insolvenzversicherung. Dabei ist unerheblich, ob die Zeitguthaben 250 Stunden überschreiten. Die besonderen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen können allenfalls freiwillig und zusätzlich vereinbart werden. Auf deren Beachtung kann bei am 31. Dezember 2008 bereits bestandenen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen verzichtet werden, soweit die Vereinbarungen einen anderweitigen Anspruch hierauf nicht begründen.

Die besonderen Aufzeichnungen (z. B. der SV-Luft im Rahmen des Summenfeldermodells) können ab 1. Januar 2009 aufgelöst werden. Soweit zukünftig entsprechende Zeitguthaben nicht mehr abgebaut werden können, ist deren entgeltliche Abgeltung im Rahmen eines einmalig gezahlten Arbeitsentgelts beitragspflichtig.

Der Fortbestand einer sozialversicherungsrechtlich relevanten Beschäftigung ist in Zeiten der vollständigen Freistellung von der Arbeitsleistung im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitregelung für Zeiten von mehr als einem Monat nur auf der Grundlage einer Wertguthabenverein-

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

barung nach § 7b SGB IV möglich (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV). Andernfalls endet die versicherungspflichtige (oder geringfügige versicherungsfreie) Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV in der Freistellung nach Ablauf eines Monats. Darüber hinaus ausgezahltes Arbeitsentgelt ist wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln und dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen.

3.2.2 Beschäftigung mit Stundenlohnanspruch

Von den besonderen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen werden aufgrund des Fortbestands einer Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV auch sonstige Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen unter Verstetigung des regelmäßigen Arbeitsentgelts mit einer Vergütung der Arbeitsleistung auf Basis eines geschuldeten Stundenlohns nicht erfasst. Für die beitragsrechtliche Behandlung der in entsprechenden Beschäftigungen im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung aus einem Arbeitszeitkonto beanspruchten Arbeitsentgelte gilt seit 1. Januar 2009 das Zuflussprinzip (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Sofern Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten werden, erfolgt dessen Verbeitragung als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV).

3.2.3 Geringfügige Beschäftigung

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen sind auch im Rahmen einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, soweit die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllt werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Soweit demnach in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stundenlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit über eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 400 EUR nicht übersteigen (bei durchgehender Beschäftigung 4.800 EUR im Jahr). Für die Ermittlung dieses Durchschnittsbetrages finden dieselben Grundsätze Anwendung, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Dabei sind die sich aus einem Zeitguthaben abzuleitenden Ansprüche auf bereits erarbeitetes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben enthaltenen, bereits erarbeiteten, Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

Dies gilt in einer Beschäftigung mit Anspruch auf einen festen Monatslohn, in der die vertraglich geschuldete Arbeitszeit über Zeitguthaben flexibel gestaltet werden kann, entsprechend.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant (§ 32 SGB I).

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

3.3 Freistellung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen

3.3.1 Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion

Die Beschäftigungsfiktion für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung aufgrund flexibler Arbeitszeitregelungen besteht seit 1. Januar 2009 für Zeiten von mehr als einem Monat, wenn

- während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung fällig ist und
- das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

Für den Fortbestand der Versicherungspflicht in der Freistellungsphase ist es nicht erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis anschließend fortgesetzt wird.

Eine Beschäftigung liegt in Zeiten der Freistellung zudem auch dann vor, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung wegen einer nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann.

Die Beschäftigungsfiktion gilt jedoch nicht für Personen, auf die Wertguthaben lediglich übertragen werden. Dadurch wird ausgeschlossen, dass Dritte durch den Erwerb von Wertguthaben einen sozialversicherungsrechtlichen Schutz ohne Arbeitsleistung begründen können.

3.3.2 Inhalt der Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 EUR monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB IV).

Wertguthabenvereinbarungen können tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen sein. Zur Gewährleistung der weiterführenden Rechte (z. B. Sonderkündigungsrecht nach § 7e Abs. 5 SGB IV) sollten auch bei tariflichvertragli-

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

chen Regelungen und Betriebsvereinbarungen daneben einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

Die Wertguthabenvereinbarung hat insbesondere Regelungen über Zweck und Ziel der Arbeitszeitflexibilisierung, die Art der Freistellung sowie die Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgelts zu treffen. Eine konkrete Festlegung der Dauer bzw. des Umfangs der Freistellung sowie der Höhe des Arbeitsentgelts ist nicht erforderlich.

Dabei zielen Wertguthabenvereinbarungen darauf ab, unter Verzicht auf die Auszahlung bereits erarbeiteten Arbeitsentgelts Wertguthaben für Zeiten der Freistellung, insbesondere von mehr als einem Monat, aufzubauen, wobei die im Rahmen des für die Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips normalerweise sofortige Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf den Zeitpunkt der Entnahme des Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben verschoben wird. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt nicht vor, wenn lediglich die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen bei Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts beabsichtigt ist (sonstige flexible Arbeitszeitregelung).

Für die Annahme einer Wertguthabenvereinbarung kommt es nicht auf die beabsichtigte Höhe des anzusparenden Wertguthabens an. Es ist daher unerheblich, wie hoch der Zeitaufwand für die Ansparung des Wertguthabens ist.

Wurde die Beschäftigung in der Arbeitsphase mehr als geringfügig entlohnt ausgeübt, darf das regelmäßige Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase bzw. in der Zeit der Verringerung der Arbeitszeit das Gesamtarbeitsentgelt monatlich 400 EUR nicht unterschreiten. Damit wird ausgeschlossen, dass Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei entspart werden kann.

3.3.3 Wertguthabenvereinbarungen für geringfügig Beschäftigte

Bisher waren geringfügig entlohnte Beschäftigte (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) von der Möglichkeit, Wertguthaben flexibel für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bzw. der Verringerung der Arbeitszeit aufzubauen, ausgeschlossen. Seit 1. Januar 2009 können auch versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigte Wertguthaben aufbauen. Soweit in den Fällen des Anspruchs auf einen Stundenlohn und schwankender Arbeitszeit lediglich die Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts erreicht werden soll, ist dies allerdings auch über eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung möglich.

Die Entspargung von Wertguthaben aus einer geringfügigen Beschäftigung kann lediglich in geringfügig entlohntem Umfang erfolgen. Es fehlt zwar an einer klarstellenden entsprechenden gesetzlichen Regelung. Allerdings schließen Sinn und Zweck von Wertguthabenvereinbarungen aus, dass aus einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung ein sozialversicherungsrechtlicher Schutz in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung begründet werden kann.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Dies gilt auch bei der Übertragung von Wertguthaben aus geringfügig entlohnter Beschäftigung auf einen neuen Arbeitgeber, bei dem eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wird. Wird bei diesem Arbeitgeber ebenfalls ein Wertguthaben aufgebaut, können Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbaren, in welcher Reihenfolge die Wertguthaben entspart werden.

Der Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung in einer mehr als geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung mit dem Ziel, durch den Verzicht auf die Auszahlung bereits erarbeiteten regelmäßigen Arbeitsentgelts und dessen steuer- und beitragsfreier Einstellung in ein Wertguthaben den Betrag des auszahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelts auf mindestens 400 EUR zu begrenzen, ist ebenfalls nicht geregelt.

Die versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen zur Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen zielten allerdings bisher auf die Gewährung des Versicherungsschutzes in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bei Inanspruchnahme eines in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung aufgebauten Wertguthabens ab. Soweit geringfügig Beschäftigten der Abschluss von Wertguthabenvereinbarungen ermöglicht wurde, der auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung nicht mit einem besonderen Versicherungsschutz verbunden ist, kann dies nicht dazu führen, dass durch eine Wertguthabenvereinbarung eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Da bereits ausdrücklich geregelt ist, dass Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung nicht im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei entspart werden kann, muss die Umwandlung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in eine versicherungsfreie Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung erst recht unzulässig sein (§ 32 SGB I).

In versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) sind Wertguthabenvereinbarungen nicht möglich.

3.3.4 Angemessenheit des Arbeitsentgelts

Das monatliche Arbeitsentgelt darf in der Freistellungsphase nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der der Freistellungsphase vorangegangenen zwölf Kalendermonate, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde, abweichen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Mit dieser Regelung soll insbesondere erreicht werden, dass zum Einen der bisherige Lebensstandard auch in der Freistellungsphase in etwa gewahrt bleibt, zum Anderen soll verhindert werden, dass der Sozialversicherungsschutz mit Minimalbeiträgen begründet werden kann. Dies umfasst auch die Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus aus der Arbeitsphase während der Freistellungsphase. Andererseits darf das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase das vorherige Arbeitsentgelt nicht unangemessen übersteigen. Ist die Angemessenheit des Arbeitsentgelts nicht gegeben, fehlt es an den unabdingbaren Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion nach § 7 Abs. 1a SGB IV.

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Dies gilt in den Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verringerung

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt. Für die Feststellung des Verhältnisses wird das für diese Arbeitsphase fällige Bruttoarbeitsentgelt ohne Begrenzung (z. B. auf die Beitragsbemessungsgrenze) berücksichtigt. Hierzu zählen auch regelmäßig gewährte Einmalzahlungen. Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben dabei außer Betracht.

Während der Arbeitsphase gewährte Sachbezüge (Firmen-PKW-Nutzung, verbilligtes Wohnen o. Ä.), sind bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase zu zahlenden angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 1:	
Prüfung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase	
Freistellungsphase beginnt am	01.01.2009
Vergleichszeitraum (die letzten zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase vor der Freistellungsphase):	01.01.2008 - 31.12.2008
monatliches Gesamtentgelt während der Arbeitsphase:	2.300 EUR
davon	
- laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	2.000 EUR
- beitragsfreie Zuschläge	300 EUR
vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt wurden für das Wertguthaben verwendet	150 EUR
Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss mindestens 70 % des Arbeitsentgelts der vorhergehenden zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase betragen, damit es als angemessen gilt. Bei der Prüfung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts sind beitragsfreie Entgeltbestandteile nicht zu berücksichtigen. Die für das Wertguthaben verwendeten Entgeltbestandteile verringern den Ausgangsbetrag für die Feststellung des Verhältnisses der Arbeitsentgelte.	
Lösung:	
monatliches Gesamtentgelt	2.300 EUR
abzüglich beitragsfreie Zuschläge	300 EUR
abzüglich Abführung an das Wertguthaben	150 EUR
Ausgangswert	1.850 EUR
Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss mindestens 1.295 EUR (= 70 % von 1.850 EUR) betragen, damit es als angemessen gilt und auch diese Zeit sozialversicherungsrechtlich geschützt ist.	

Regelmäßig gezahlte Einmalzahlungen sind bei der Feststellung eines angemessenen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie auch in den letzten zwölf Monaten vor der Freistellungsphase gezahlt wurden.

Dies gilt nicht, soweit Einmalzahlungen, die der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden. In diesem Fall sind diese Einmalzahlungen bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-)Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 2:	
Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im	November 2009
Freistellung	01.04.2010 - 31.03.2011
Weihnachtsgeld während der Freistellungsphase im	November 2010
Lösung:	
Bei der Feststellung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts braucht die im November 2009 gezahlte Einmalzahlung nicht berücksichtigt zu werden, da der Arbeitnehmer diese auch in der Freistellungsphase erhält.	

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Wird durch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 % des vorherigen Arbeitsentgelts eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten, ist der Teil des Arbeitsentgelts, der 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, wie bei einem Störfall zu behandeln und eine entsprechende Verbeitragung vorzunehmen.

Beginnt die Beschäftigung mit einer Freistellungsphase, gelten die Ausführungen entsprechend. In diesen Fällen ist allerdings die Höhe des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase mit der Höhe des während der folgenden Arbeitsphase zustehenden Arbeitsentgelts zu vergleichen.

4 Wertguthaben

4.1 Definition

Das Wertguthaben umfasst seit 1. Januar 2009 neben den Arbeitsentgelten aus einer Beschäftigung auch die auf diese Arbeitsentgelte entfallenden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7d Abs. 1 SGB IV); bei geringfügig entlohnten Beschäftigten ist dies der vom Arbeitgeber zu entrichtende Pauschalbeitrag. Demnach setzt sich das Wertguthaben aus dem Entgeltguthaben und den auf dieses Entgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteilen zusammen.

Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist jedoch erst für ab dem 1. Januar 2009 ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt zwingend. Dies gilt für in Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV weiter als Zeitguthaben geführte Wertguthaben (z. B. für die Insolvenzsicherung des Wertguthabens) entsprechend. Vor der Übertragung von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund oder der Umwandlung von Zeitguthaben in Entgeltguthaben, sind jedoch auch die auf die Entgeltbestandteile des Wertguthabens für Zeiten vor dem 1.1.2009 entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile ins Wertguthaben einzubringen.

Zum Entgeltguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinne gehören alle aus einer Beschäftigung aufgebauten Arbeitsentgelte nach § 14 SGB IV wie

- Teile des laufenden Arbeitsentgelts,
- Mehrarbeitsvergütungen,
- Einmalzahlungen,
- freiwillige zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers oder
- Überstunden- und Urlaubsabgeltungen.

In Bestandsfällen, in denen weiterhin Zeitguthaben geführt werden können (§ 116 Abs. 1 SGB IV), gelten alle Arbeitszeiten, denen Arbeitsentgelt nach § 14 SGB IV zugrunde liegt, als Zeitguthaben. Hierzu gehören auch

- Überstunden und
- nicht in Anspruch genommene Urlaubstage.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Arbeitsentgeltbestandteile können in das Wertguthaben eingestellt werden, soweit kein Tarifvertrag einer solchen Verwendung ausdrücklich entgegensteht. Dabei werden auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Für diese sind dementsprechend auch die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ins Wertguthaben einzustellen.

Werden Wertguthaben zu Gunsten des Arbeitnehmers (ggf. nur zum Teil) angelegt, ist zum Zeitpunkt der planmäßigen Entspargung dieses Wertguthabens mindestens der Wert maßgebend, der ursprünglich angelegt worden ist (Werterhaltungsgarantie). Negative Wertentwicklungen wirken sich demnach lediglich auf das im Störfall maßgebende oder bei Beendigung der Beschäftigung zu übertragende Wertguthaben aus. Demzufolge gehören auch die mit dem Wertguthaben zugunsten des Arbeitnehmers erwirtschafteten Erträge (Zinserträge u. Ä.) zum Wertguthaben. Sieht die Vereinbarung seit 1. Januar 2009 eine Aufteilung der Wertzuwächse vor, sind die dem Arbeitgeber zustehenden Wertzuwächse, sobald diese in der Höhe feststehen, aus dem Wertguthaben zu entnehmen, da es sich dabei nicht mehr um Wertguthaben im sozialversicherungsrechtlichen Sinn handelt. Die mit der Anlage entstehenden Kosten (einschließlich der Einrichtungs- und Betreuungskosten durch externe Unternehmen) mindern – vorbehaltlich der Werterhaltungsgarantie – grundsätzlich das Wertguthaben, soweit diese von den Arbeitnehmern zu tragen sind.

Steuerfreie Arbeitsentgeltbestandteile, die kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind, werden zwar von der Werterhaltungsgarantie und der Insolvenzschutzpflicht erfasst, sie stellen bei einer späteren Verwendung jedoch kein Bruttoarbeitsentgelt dar. Es besteht aber die Möglichkeit, diese Arbeitsentgeltbestandteile als besonderes (steuer- und beitragsfreies) Entgeltguthaben zur Erhöhung des Nettoarbeitsentgelts in der Freistellungsphase zu verwenden. So verwendete steuerfreie Arbeitsentgeltbestandteile bleiben weiterhin steuerfrei (R 3b Abs. 8 LStR 2008). Die mit diesem (steuerfreien) Wertguthaben erzielten Wertsteigerungen (Zinserträge o. Ä.) stellen aber steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, soweit die Vertragspartner Vereinbarungen über einen entsprechenden Anspruch des Arbeitnehmers treffen. Gleiches gilt für die Sozialversicherung. Die mit steuerfreien Entgeltguthaben erzielten Wertzuwächse sind deshalb in diesen Fällen dem sozialversicherungsrechtlich relevanten Entgeltguthaben zuzuordnen und können zur Finanzierung einer Freistellungsphase verwendet werden. Bei der Führung der Wertguthaben sind daher entsprechende Kennzeichnungen der Entgeltguthabenanteile aus steuerfreien Arbeitsentgeltbestandteilen sowie der darauf erzielten und dem Arbeitnehmer zufließenden Wertzuwächse erforderlich.

Für den Fall, dass das in Bestandsfällen geführte Zeitguthaben an einen bestimmten Wertmaßstab (Stundensatz) gebunden ist, zählen auch die so entstehenden Wertsteigerungen zum sozialversicherungsrechtlich relevanten Zeitguthaben. Das bedeutet, dass bei der Verwendung des Zeitguthabens jeweils der aktuelle Maßstab für das Zeitguthaben zugrunde zu legen ist. Demzufolge ergibt sich das aus dem Zeitguthaben zum Zeitpunkt der Freistellung von der Arbeitsleistung resultierende Arbeitsentgelt aus dem Ergebnis der Multiplikation der angesparten Stunden mit dem aktuell gültigen Stundensatz.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

4.2 Verwendung

Die Verwendung von Wertguthaben richtete sich bisher nach der jeweiligen Vereinbarung über die flexible Arbeitszeit. Seit 2009 kann die Verwendung des Wertguthabens bei gesetzlichen Freistellungen auch ohne konkrete Regelung in der Wertguthabenvereinbarung vom Arbeitnehmer beansprucht werden (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Dies gilt für gesetzlich geregelte Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere bei

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch besteht zudem nur für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind (§ 116 Abs. 2 SGB IV). Für am 1. Januar 2009 bestandene individuelle Wertguthabenvereinbarungen kann dieser Anspruch allerdings nachträglich aufgenommen werden. Die Vertragsparteien können jedoch den gesetzlichen Anspruch auf Verwendung des Wertguthabens auf bestimmte Zwecke beschränken (§ 7c Abs. 2 SGB IV). Demzufolge besteht der gesetzliche Anspruch auf Wertguthabenverwendung für Zeiten der gesetzlichen Freistellung nur in den Fällen, in denen dieser nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Darüber hinaus können weiterhin andere Verwendungszwecke vereinbart werden. Die entsprechende Regelung benennt hierzu beispielhaft die Verwendung für Zeiten,

- die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Rente wegen Alters bezogen wird oder bezogen werden könnte oder
- in denen die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme erfolgt (§ 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

4.3 Anlage und Werterhaltungsgarantie

4.3.1 Anlagevorschriften

Die Anlage der Wertguthaben hat seit 1. Januar 2009 im Rahmen der für die Sozialversicherungsträger geltenden Vermögensanlagevorschriften des Vierten Titels des Vierten Abschnitts des SGB IV (§§ 80 ff SGB IV) zu erfolgen (§ 7d Abs. 3 SGB IV). Nach § 80 Abs. 1 SGB IV ist das Wertguthaben so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Die §§ 80 ff SGB IV finden allerdings lediglich entsprechende Anwendung. Demzufolge gelten die Anlagebeschränkungen nach § 83 SGB IV im Wesentlichen für sog. Partizipationsmodelle, bei denen Anlageverluste nicht ausgeschlossen sind. Die Anlagebeschränkungen schließen Anlageformen, die die Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 SGB IV bspw. hinsichtlich des Verlustausschlusses aufgrund einer Verzinsungszusage erfüllen und somit die Werterhaltung des Wertguthabens gewährleisten, nicht aus (z. B. sog. Verzinsungsmodelle).

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Da gegenüber den meist kurzfristigen Vermögensanlagen der Sozialversicherungsträger die Wertguthaben über eine längere Zeit anzulegen sind, kann abweichend von den Anlagevorschriften das Wertguthaben bis zu 20 % in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden.

Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil ist nur zulässig, wenn

- dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist oder
- die Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung ausschließlich für Zeiten vorsieht, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder bezogen werden könnte.

Die Tarifvertragsparteien haben dabei die ausreichende Beachtung des Anlagerisikos zu berücksichtigen. Bei der Anlage von Wertguthaben zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit wird dem längeren Zeithorizont Rechnung getragen. Die Garantieklausel findet jedoch auch in diesen Fällen Anwendung.

Soweit von den Ausnahmeregelungen der Vermögensanlagevorschriften Gebrauch gemacht wird, gilt die Beachtung des maximalen Aktien- oder Aktienfondsanteils lediglich im Zeitpunkt der Anlage. Erhöht sich der Prozentsatz durch die Wertentwicklung der Anlage, ist dies unschädlich.

Aufgrund der Beschränkung der Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben seit 1. Januar 2009 werden hiervon nur die seitdem angesparten Wertguthaben sowie die am 31. Dezember 2008 bestehenden Wertguthaben erfasst, für die Neuanlageentscheidungen (den jeweiligen Anteil bei Änderungen in der bisherigen Anlage betreffend) getroffen werden.

4.3.2 Werterhaltungsgarantie

Bei der Anlage von Wertguthaben ist der Rückfluss des Wertguthabens zum Zeitpunkt von dessen Inanspruchnahme mindestens in der Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten. Diese Werterhaltungsgarantie soll die angelegten Wertguthaben vor Verlusten schützen und bei deren planmäßiger Entspargung sicherstellen, dass dieses für die Finanzierung der vereinbarten Freistellung im vollen Umfang zur Verfügung steht.

Da die Wertguthabenanlage Wertschwankungen unterliegt, kann die Werterhaltungsgarantie nur für die planmäßige Entspargung des Wertguthabens und nicht im Fall der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) oder der Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung gelten.

Während bislang Wertzuwächse der Wertguthabenanlage (z. B. Zinsgewinne, Fondsausschüttungen u. Ä.) den Wertguthaben zuzuführen waren, können die Beteiligten seit 1. Januar 2009 vereinbaren, wie die Wertzuwächse verwendet werden. Wertzuwächse, die vereinbarungsgemäß dem Arbeitnehmer zustehen, werden nicht von der Werterhaltungsgarantie erfasst. Sofern vereinbart worden ist, dass die Kosten der Wertguthabenanlage aus dem Wertguthaben zu finanzieren sind, vermindert dies das von der Werterhaltungsgarantie erfasste Wertguthaben entsprechend.

Bei Wertguthaben, die bereits vor dem 1. Januar 2009 angespart worden sind, gilt die Werterhaltungsgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31. Dezember 2008.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

In Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, in denen das Wertguthaben weiterhin in Zeit geführt wird, stellt die Bindung des Zeitguthabens zum Zeitpunkt der Entsparung an einen mindestens werterhaltenden Wertmaßstab (z. B. aktuellen Stundensatz) eine entsprechende Werterhaltungsgarantie dar. Dies gilt auch bei der Zusage (Gewährleistung) einer bestimmten Mindestentwicklung des Wertguthabens (z. B. eine feste Verzinsung).

4.3.3 Arbeitsrechtliche Schutzregelungen

Bei den Anlagebeschränkungen und der Werterhaltungsgarantie handelt es sich um arbeitsrechtliche Regelungen zum Schutz des Wertguthabens, deren Nichtbeachtung Schadensersatzansprüche auslösen können. Sozialversicherungsrechtliche Sanktionsregelungen sind hingegen nicht vorgesehen. Da die für die Sozialversicherungsträger geltenden Anlagevorschriften nur entsprechende Anwendung finden, können diese auch keine Aussagen über die ausreichende Qualifikation bestimmter Anlagemodelle treffen.

4.4 Information des Arbeitnehmers

Mindestens einmal im Jahr haben die Arbeitgeber die Arbeitnehmer schriftlich über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens zu unterrichten. Dies gilt auch in den Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, die über den 31. Dezember 2008 hinaus in Zeit geführt werden können. Soweit Arbeitgeber auch den im Wertguthaben enthaltenen Arbeitgeberbeitragsanteil ausweisen, sind hierfür die zum Zeitpunkt der Information aktuellen Beitragssätze zugrunde zu legen.

4.5 Insolvenzversicherung

4.5.1 Voraussetzungen

Die Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens besteht seit 1. Januar 2009 bereits, wenn

- das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße (2009: West = 2.520 EUR bzw. Ost = 2.135 EUR) übersteigt und
- für die beabsichtigte Zeit der Freistellung ein Anspruch auf Insolvenzgeld (ggf. zum Teil) nicht besteht.

Da das Wertguthaben seit 1. Januar 2009 auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst, schließt die Insolvenzversicherungspflicht – wie bisher – den auf das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein. Dies gilt daher auch für den Arbeitgeberbeitragsanteil auf bis zum 31. Dezember 2008 aufgebautes Wertguthaben, das den Arbeitgeberbeitragsanteil noch nicht umfasste.

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann weiterhin ein anderer Grenzbetrag, ab dem die Insolvenzversicherungspflicht entsteht, vereinbart werden. Das bisherige zusätzliche Kriterium eines vereinbarten Mindestausgleichszeitraums für das Wertguthaben von 27 Kalendermonaten ist nicht mehr Voraussetzung für die Insolvenzversicherungspflicht.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Die Insolvenzsicherung hat mit der erstmaligen Einstellung von Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben für das vollständige Wertguthaben zu beginnen, wenn in vorausschauender Betrachtungsweise absehbar ist, dass das Wertguthaben in der Ansparphase die monatliche Bezugsgröße überschreiten und die Freistellungsphase den Zeitraum übersteigen wird, in dem ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

Eine vorzeitige Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Insolvenzsicherungsmaßnahme ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers und nur dann möglich, wenn sie durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz ersetzt wird (§ 7e Abs. 8 SGB IV).

Für Wertguthabensvereinbarungen, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen und für die noch keine (ausreichenden) Insolvenzsicherungsmaßnahmen getroffen worden sind, ist ein ausreichender Insolvenzschutz bis spätestens 31. Mai 2009 nachzuholen (§ 116 Abs. 3 SGB IV). Dies gilt auch für weiterhin in Arbeitszeit geführte Wertguthaben.

4.5.2 Insolvenzsicherungsmaßnahmen

Der Insolvenzschutz hat zukünftig grundsätzlich durch eine Übertragung des Wertguthabens auf Dritte unter Ausschluss der Rückführung zu erfolgen. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Dritte für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben einzustehen. D. h., er hat neben der Auszahlung des Wertguthabens die Steuer- und Beitragszahlung vorzunehmen und die entsprechenden Meldungen abzugeben.

Dem Ausschluss der Rückführung des Wertguthabens steht nicht entgegen, wenn zum Zeitpunkt der planmäßigen Entsparung die Auszahlung des monatlich fälligen Arbeitsentgelts sowie insbesondere die Entrichtung der monatlichen Sozialversicherungsbeiträge über den Arbeitgeber erfolgt.

Die Übertragung umfasst auch den Arbeitgeberbeitragsanteil für vor dem 1. Januar 2009 aufgebautes Wertguthaben.

Das Wertguthaben ist durch den Dritten insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt, zu führen. Es kann jedoch auch ein anderes, einem Treuhandverhältnis gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbart werden. Dies kann insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung sein (§ 7e Abs. 2 SGB IV).

Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen. Diese firmen- und konzerninternen Absicherungen werden ausdrücklich als ungeeignete Sicherungsmaßnahmen benannt (§ 7e Abs. 3 SGB IV). Dies gilt nicht für kommerziell angebotene Sicherungen der Arbeitgeber. D. h. bspw., dass die Nutzung einer Rückdeckungsversicherung aus den Versicherungsprodukten einer Versicherungsgesellschaft auch für die Insolvenzsicherung der Wertguthaben eigener Beschäftigter möglich ist.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

4.5.3 Information des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren.

Kommt der Arbeitgeber dieser Informationspflicht nicht nach, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Arbeitgeber schriftlich aufzufordern, seine Insolvenzschutzverpflichtungen bzw. seine Informationspflicht zu erfüllen. Er kann die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen, wenn der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht innerhalb von zwei Monaten nachkommt. Das Wertguthaben ist in diesem Fall aufzulösen und im Rahmen eines Störfalls zu verbeitragen.

Für Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen und für die noch keine (ausreichenden) Insolvenzschutzmaßnahmen getroffen worden sind, besteht die Informationspflicht spätestens ab 1. Juni 2009 (§ 116 Abs. 3 SGB IV).

4.5.4 Prüfung der Insolvenzschutzmaßnahmen

Die Insolvenzschutzmaßnahmen sind seit 1. Januar 2009 im Rahmen der Betriebsprüfung von den Rentenversicherungsträgern zu kontrollieren. Dabei bezieht sich die Prüfung auf die Feststellung, ob

- eine Insolvenzschutzregelung nicht getroffen worden ist,
- die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind,
- die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30% unterschreiten oder
- die Sicherungsmittel den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen (§ 7e Abs. 6 SGB IV).

Als nicht geeignete Sicherungsmittel gelten dabei die ausdrücklich ausgeschlossenen firmen- und konzerninternen Absicherungen (§ 7e Abs. 3 SGB IV). Ob andere Sicherungsmittel nicht geeignet sind, ist nicht zu prüfen.

Wird im Rahmen der Betriebsprüfung festgestellt, dass mindestens eines der o. g. Kriterien erfüllt ist, wird der Arbeitgeber im Rahmen der Anhörung (Schlussbesprechung), spätestens im Prüfbescheid zur Zahlung der im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge aufgefordert. Die Beitragsforderung kann aber abgewendet werden, wenn der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Prüfbescheides die ausreichende Insolvenzschutz nachweist. Kommt der Arbeitgeber seiner Insolvenzschutzpflicht nicht in ausreichendem Maß nach, ist die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam anzusehen. Anstelle der Rückabwicklung der Vereinbarung kann das Wertguthaben wie in einem Störfall aufgelöst und verbeitragt werden.

Die Prüfung der Insolvenzschutzmaßnahmen für vor dem 31. Dezember 2008 geschlossene Wertguthabenvereinbarungen, für die noch keine (ausreichenden) Insolvenzschutzmaßnahmen getroffen worden sind, werden erst ab 1. Juni 2009 aufgenommen (§ 116 Abs. 3 SGB IV).

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

4.5.5 Schadensersatzpflicht bei unzureichender Insolvenzversicherung

Bei teilweisem oder vollständigem Verlust des Wertguthabens aufgrund eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden (§ 7e Abs. 7 SGB IV). Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften die organschaftlichen Vertreter (z. B. der persönlich haftende Geschäftsführer oder Vorstand) gesamtschuldnerisch für den Schaden. Die Schadensersatzpflicht ist lediglich dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber oder die organschaftlichen Vertreter den Schaden nicht zu vertreten haben.

4.5.6 Ausschluss der Insolvenzschutzregelungen

Die Vorschriften über die Insolvenzversicherung finden gegenüber dem Bund, den Ländern und Gemeinden sowie Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen keine Eröffnung des Insolvenzverfahrens zulässig ist, keine Anwendung (§ 7e Abs. 9 SGB IV). Dies gilt auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen die Zahlungsfähigkeit durch den Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes gesichert ist.

Darüber hinaus ist die Anwendung der vorgenannten Insolvenzschutzregelungen für Wertguthabenvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz ausdrücklich ausgeschlossen (§ 8a Abs. 1 Satz 1 Altersteilzeitgesetz), da das Altersteilzeitgesetz eigenständige Regelungen zur Insolvenzversicherung enthält. Vor dem 1. Juli 2004 abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen werden weiterhin von keiner Insolvenzschutzregelung erfasst (§ 15g Altersteilzeitgesetz).

4.6 Führung und Verwaltung

4.6.1 Allgemeines

Der Arbeitgeber hat das Wertguthaben im Sinne des Sozialversicherungsrechts einschließlich dessen Änderungen durch Zu- und Abgänge in den Entgeltunterlagen darzustellen (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV). Dabei sind der Abrechnungsmonat, in dem die erste Gutschrift erfolgt, sowie alle weiteren Abrechnungsmonate, in denen Änderungen des Wertguthabens erfolgen, anzugeben. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Entwicklung des Wertguthabens an einer Stelle dargestellt wird.

Im Übrigen sind Wertguthaben, die zum Teil aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis West als auch im Rechtskreis Ost erzielt wurden, getrennt darzustellen (§ 7 Abs. 1a Satz 6 SGB IV). Die Wertzuwächse des Wertguthabens, die dem Arbeitnehmer zustehen und im Wertguthaben verbleiben, sind jeweils dem Rechtskreis zuzuordnen, in dem das Wertguthaben erzielt wurde. Dies gilt auch für Wertminderungen (z. B. aufgrund der Anlagekosten). Werden Wertguthaben z. B. in Fonds angelegt, ist es erforderlich, für die Wertguthaben nach Rechtskreisen getrennt einzelne Depots einzurichten, um die Entwicklung der einzelnen Wertguthaben darstellen zu können. Erfolgt keine getrennte Darstellung der Rechtskreise ist für das gesamte Wertguthaben der Rechtskreis West zugrunde zu legen.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Sind bei Übertragungen von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung und einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung zu verwalten, sind diese ebenfalls getrennt darzustellen.

Werden Wertguthaben auf einen anderen Arbeitnehmer übertragen, sind sie in den Entgeltunterlagen dieses Arbeitnehmers als solche zu kennzeichnen. Übertragene Wertguthaben werden bei dem anderen Arbeitnehmer nicht für die Beitragserhebung herangezogen und können nicht für sozialversicherungsrechtlich relevante Freistellungen von der Arbeitsleistung oder Verringerungen der Arbeitszeit verwendet werden. Die Übertragung des Wertguthabens führt bei dem Arbeitnehmer, der das Wertguthaben gebildet hat, zu einer Störfall-Beitragsberechnung für den übertragenen Teil des Wertguthabens.

Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für eine laufende Freistellung von der Arbeit oder der Verringerung der Arbeitszeit verwendet wird (Störfall), ist ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vorgesehen (§ 23b Abs. 2 und Abs. 2a SGB IV). Hiernach gilt in diesen Fällen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Entgeltguthaben, höchstens jedoch die Differenz zwischen der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze für den jeweiligen Versicherungszeitraum und dem in dieser Zeit beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

4.6.2 Feststellung der Grundlagen für die Beitragsberechnung im Störfall

Der Arbeitgeber kann den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens anhand des nachfolgend dargestellten Summenfeldermodells oder des Alternativ-/Optionsmodells bestimmen. Ein Wechsel zwischen den beiden Modellen ist jederzeit möglich.

4.6.2.1 Summenfelder-Modell

Der Arbeitgeber stellt für die Zeit der Arbeitsphase einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts fest (SV-Luft).

Nach der erstmaligen Bildung von Wertguthaben ist auch dann die SV-Luft zu bilden, wenn im jeweiligen Monat kein weiteres Wertguthaben gebildet wurde. Dabei sind alle Zeiten, in denen Beitragspflicht zum jeweiligen Versicherungszweig besteht, also auch Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld, mit einzubeziehen. Verringert sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, erhöht sich die SV-Luft entsprechend.

Für beitragsfreie Zeiten, z. B. Zeiten des Bezugs von Krankengeld, ist SV-Luft nicht zu bilden. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer aufgrund des Wertguthabens eine Freistellung von der Arbeit erhalten hat, wenn in diesen Zeiten kein weiteres Wertguthaben erzielt wurde.

Die für die einzelnen Kalenderjahre der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung festgestellte SV-Luft je Versicherungszweig wird summiert. Die SV-Luft ist immer nur für die

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Versicherungszweige festzustellen, zu denen im Zeitpunkt des Aufbaus des Wertguthabens Versicherungspflicht besteht. Im Übrigen bleibt eine für einen Versicherungszweig ermittelte SV-Luft bestehen, wenn in diesem Versicherungszweig die Versicherungspflicht enden sollte. Zu den Zeiten der Versicherungspflicht zählen auch Zeiten nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV.

Im Störfall wird das gesamte Entgeltguthaben (ggf. einschließlich etwaiger Wertzuwächse, Zinsen o. Ä.), höchstens jedoch bis zu der für den einzelnen Versicherungszweig für die Dauer der Arbeitsphase der vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne des § 7b SGB IV festgestellten SV-Luft, als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt. Bei Zeitguthaben (Bestandsfälle) sind Erhöhungen des jeweils maßgeblichen Stundensatzes mit zu berücksichtigen.

Beispiel (Wertguthaben, Rechtskreis West):

Der Arbeitgeber stellt jährlich die SV-Luft für den einzelnen Versicherungszweig fest. Die Bewertung des Entgeltguthabens erfolgt später in der Freistellungsphase bzw. bei Eintritt eines Störfalles.

Beginn der Bildung des Wertguthabens	Januar 2009
monatlicher Arbeitsentgeltanspruch bis 30.06.2009	4.025 EUR
monatlicher Arbeitsentgeltanspruch ab 01.07.2009	4.200 EUR
monatlich werden als Entgeltguthaben ins Wertguthaben eingestellt	575 EUR
monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	
Januar 2009 bis Juni 2009	3.450 EUR
Juli 2009 bis Dezember 2009	3.625 EUR

Feststellungen für das Jahr 2009:

(bei Eintritt eines Störfalles am 31.12.2009)

Entgeltguthaben am 31.12.2009 (12 x 575 EUR)	6.900 EUR
--	-----------

Feststellung der SV-Luft

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	44.100 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2009 bis 06/2009	20.700 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 07/2009 bis 12/2009</u>	<u>21.750 EUR</u>
SV-Luft 2009	1.650 EUR

BBG Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	64.800 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2009 bis 06/2009	20.700 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 07/2009 bis 12/2009</u>	<u>21.750 EUR</u>
SV-Luft 2009	22.350 EUR

Feststellung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens:

Entgeltguthaben am 31.12.2009	6.900 EUR
SV-Luft Krankenversicherung / Pflegeversicherung	1.650 EUR
<u>Entgeltguthaben</u>	<u>6.900 EUR</u>
beitragspflichtiges Entgeltguthaben	1.650 EUR

SV-Luft Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	22.350 EUR
<u>Entgeltguthaben</u>	<u>6.900 EUR</u>
beitragspflichtiges Entgeltguthaben	6.900 EUR

Bei Eintritt des Störfalles am 31.12.2009 wird das Entgeltguthaben in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung bis zur Höhe der SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt. Beiträge zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung sind deshalb aus 1.650 EUR zu berechnen.

In der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung stellt das gesamte Entgeltguthaben in Höhe von 6.900 EUR beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, weil die SV-Luft nicht überschritten wird.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

4.6.2.2 Alternativ-/Optionsmodell

Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber das Wertguthaben zum 31. Dezember eines jeden Jahres, bei Übergang in die Altersteilzeitarbeit, zum Tag vor Beginn der Freistellungsphase und bei jeder Änderung der Beitragsgruppen (Wegfall bzw. Hinzutritt von Versicherungspflicht zu einem Versicherungsweig) zu diesem Zeitpunkt bewertet und mit der für dieses Kalenderjahr festgestellten Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt vergleicht.

Der jeweils geringere dieser Beträge ist die Beitragsberechnungsgrundlage (= beitragspflichtiges Arbeitsentgelt), die für den Fall des Eintritts eines Störfalls fortzuschreiben ist. Gilt für das Wertguthaben ein bestimmter Wertmaßstab (z. B. durch die Bindung von Entgeltguthaben an einen bestimmten Zinssatz oder in Bestandsfällen von Zeitguthaben an den jeweils aktuellen Stundensatz), ist dieser bei jeder Bewertung des Wertguthabens anzuwenden. Sofern ein korrekter Abgleich der SV-Luft unter Beachtung der vorgenannten Termine gewährleistet ist, ist auch eine rückwirkende Bewertung des Wertguthabens am Jahresende zulässig.

In der Entgeltabrechnung sind darzustellen:

- das Wertguthaben,
- der im Wertguthaben enthaltene Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag,
- die SV-Luft für jeden Versicherungszweig und
- der aus dem Vergleich der SV-Luft für jeden Versicherungszweig und des Entgeltguthabens resultierende Betrag des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens (abgegrenzte SV-Luft).

Aus Gründen der Rückrechnungsfähigkeit sind in den Entgeltunterlagen sowohl die Werte der ursprünglichen sowie der abgegrenzten SV-Luft des jeweiligen Versicherungszweiges vorzuhalten. Rückwirkende Berichtigungen des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (z. B. März-Klausel) bedingen eine Berichtigung der ursprünglichen SV-Luft. Danach kann die SV-Luft erneut abgegrenzt werden.

Beispiel 1: Alternativ-/Optionsmodell mit dargestelltem Arbeitgeberbeitragsanteil (Beginn 01.02.2009)				
Jahr	Wertguthaben	Arbeitgeberbeitragsanteil	SV-Luft	beitragspfl. Entgeltguthaben
2009	7.177,80 EUR	1.177,80 EUR	10.000 EUR	6.000 EUR

Beim Wechsel vom Summenfelder-Modell zum Alternativ-/Optionsmodell kann die bisher gebildete SV-Luft auf die Höhe des bis zu diesem Zeitpunkt gebildeten Wertguthabens begrenzt werden.

Beispiel 2:				
Jahr	Wertguthabenbildung	SV-Luft	Gesamtwertguthaben	Gesamt-SV-Luft
2006	1.000 EUR	5.000 EUR	1.000 EUR	5.000 EUR
2007	1.000 EUR	5.000 EUR	2.000 EUR	10.000 EUR
2008	1.000 EUR	5.000 EUR	3.000 EUR	15.000 EUR

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Wechsel zum Alternativ-/Optionsmodell				
Übernahme folgender Daten für das Jahr 2009			3.000 EUR	3.000 EUR
2009	1.000 EUR	1.000 EUR	4.000 EUR	4.000 EUR
Daneben ist ab dem Jahr 2009 der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der auf das Wertguthaben entfällt, darzustellen.				

Das Wertguthaben kann im Alternativ-/Optionsmodell auch monatlich bewertet werden. Für den Abgleich der SV-Luft bedeutet dies, dass an die Stelle des Abgleichs mit dem Wertguthabenzuwachs des Jahres mit Stand 31. Dezember der Abgleich jeweils zum Letzten des Vormonats zu erfolgen hat.

4.6.2.3 Monatliche Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens

Bei der Bestimmung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens im Rahmen des § 23b Abs. 2 Sätze 1 bis 3 SGB IV wird der Teil des beitragspflichtigen Entgeltguthabens monatlich festgestellt, der bereits zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wäre, wenn diese Entgeltbestandteile nicht in ein Wertguthaben übertragen worden wären. Die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens erfolgt für jeden Versicherungszweig getrennt und ist in den Entgeltunterlagen entsprechend darzustellen.

Eine weitere Untergliederung ist nur im Bereich der Rentenversicherung erforderlich, wenn Entgelte sowohl im Rechtskreis West als auch im Rechtskreis Ost erzielt wurden. Maßgebend für die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens.

Sofern einmalig gezahlte Arbeitsentgelte als Entgeltguthaben verwendet werden, wird im Störfall nur der Teil des Entgeltguthabens für die Beitragsberechnung herangezogen, der der Beitragsberechnung unterlegen hätte, wenn das Arbeitsentgelt nicht als Entgeltguthaben verwendet worden wäre. Um im Störfall zu vermeiden, dass Arbeitsentgelte über der Beitragsbemessungsgrenze verarbeitet werden, ist in diesen Fällen das bereits im laufenden Kalenderjahr gebildete beitragspflichtige Entgeltguthaben im Monat der Einmalzahlung zu berücksichtigen.

Dies gilt gleichermaßen für die Fälle, in denen die Sonderzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) lediglich anteilig für das Entgeltguthaben verwendet wird.

Werden in Bestandsfällen Zeitguthaben weitergeführt (§ 116 Abs. 1 SGB IV), müssen diese in Entgelt umgerechnet werden, um feststellen zu können, welcher Betrag des Wertguthabens im Störfall noch für die Beitragsberechnung heranzuziehen ist.

Eine monatliche Bewertung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens wird jedoch nicht empfohlen, weil spätere Einmalzahlungen i. d. R. dazu führen, dass bisher gebildete beitragspflichtige Entgeltguthaben sowie das laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit der (anteiligen) Jahresbeitragsbemessungsgrenze abzugleichen sind. Dies ist notwendig, um den beitragspflichtigen Teil des Entgeltguthabens aus der Einmalzahlung zu ermitteln.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

4.6.2.4 In Fonds angelegte Wertguthaben

Auch für zugunsten des Arbeitnehmers in Fonds angelegte Wertguthaben hat die Bewertung des Wertguthabens im Alternativ-/Optionsmodell zu den festgelegten Terminen – mindestens aber zum 31. Dezember eines jeden Jahres – zu erfolgen. Zur Feststellung des Wertguthabenzuwachses im Beurteilungsjahr ist die Differenz zwischen dem Wert des Wertguthabens am 31. Dezember des zu beurteilenden Jahres und dem Wert des Wertguthabens am 31. Dezember des Vorjahres zu bilden (fand zwischenzeitlich z. B. eine Freistellungsphase statt, ist der Wertguthabenzuwachs sowohl zum letzten Tag vor Beginn der Freistellungsphase als auch für die Zeit ab Beginn der erneuten Arbeitsphase zu ermitteln).

Beruhet die Feststellung eines negativen Saldos (ohne dass z. B. eine Freistellung stattgefunden hatte) allein auf der Tatsache, dass eine Wertminderung des Fonds eintrat, ist für den Abgleich der SV-Luft dieses Jahres der Wertguthabenzuwachs mit 0 EUR anzusetzen. Das gilt auch, wenn in diesem Jahr zwar Arbeitsentgelt als Wertguthaben verwendet wurde, die Kursverluste per Saldo aber zu einer Negativentwicklung führten.

Beispiel 1 (Kursverluste):

Entgeltguthaben am 31.12.2009 (einschließlich Aktienfondsanteile)	10.000 EUR
SV-Luft am 31.12.2009 (abgegrenzt)	10.000 EUR
angenommene SV-Luft im Jahr 2010 (nicht abgegrenzt)	7.500 EUR
Entgeltguthabenbildung in 2010	500 EUR
Entgeltguthaben am 31.12.2010 (wegen Kursverlusten)	9.000 EUR
Entgeltguthabenzuwachs 2010:	
Entgeltguthaben am 31.12.2010	9.000 EUR
abzgl.	
<u>Entgeltguthaben am 31.12.2009</u>	<u>10.000 EUR</u>
Saldo	-1.000 EUR

Im Jahr 2010 hat sich das Wertguthaben allein wegen der Kursverluste der Aktienfondsanteile negativ entwickelt. Ein Wertguthabenzuwachs ist nicht eingetreten. Im Alternativ-/Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2010 (= 7.500 EUR) auf 0 EUR korrigiert werden. Eine Änderung der SV-Luft des bzw. der Vorjahre ist hingegen nicht zulässig.

Folgende Werte sind als Vortrag für das Jahr 2011 zu übernehmen:

Entgeltguthaben	9.000 EUR
abgegrenzte SV-Luft	10.000 EUR

Dies gilt unabhängig von der Werterhaltungsgarantie.

Beispiel 2 (Kursgewinne):

Entgeltguthaben am 31.12.2009 (einschließlich Aktienfondsanteile)	10.000 EUR
SV-Luft am 31.12.2009 (abgegrenzt)	10.000 EUR
angenommene SV-Luft (Rentenversicherung)	
des Jahres 2010 (nicht abgegrenzt)	7.500 EUR
Entgeltguthabenbildung in 2010	500 EUR
Entgeltguthaben am 31.12.2010 (wegen Kurssteigerung)	12.500 EUR
Entgeltguthabenzuwachs 2010:	
Entgeltguthaben am 31.12.2010 abzgl.	12.500 EUR
<u>Entgeltguthaben am 31.12.2009</u>	<u>10.000 EUR</u>
Saldo	2.500 EUR

Im Jahr 2010 hat sich das Wertguthaben positiv entwickelt. Die SV-Luft des Jahres 2010 (=7.500 EUR) ist höher als der Wertguthabenzuwachs dieses Jahres (=2.500 EUR). Im Alternativ-/Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2010 auf 2.500 EUR korrigiert werden.

Folgende Werte sind als Vortrag für das Jahr 2011 zu übernehmen:

Entgeltguthaben	12.500 EUR
-----------------	------------

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

	SV-Luft 2010		abgegrenzte SV-Luft gesamt
	ursprüngliche	abgegrenzte	
Rentenversicherung	7.500 EUR	2.500 EUR	12.500 EUR (10.000 EUR aus 2009 + 2.500 EUR aus 2010)

4.6.2.5 Besonderheiten bei der Bildung der SV-Luft

4.6.2.5.1 Darstellung der SV-Luft bei Rechtskreiswechsel

Die SV-Luft ist sofort mit Beginn der Beschäftigung im anderen Rechtskreis zu bilden, wenn der Arbeitnehmer bereits während der Beschäftigung im bisherigen Rechtskreis Wertguthaben gebildet hatte und hierfür SV-Luft festzustellen war.

Beispiel:	
Beginn Beschäftigung (Rechtskreis Ost)	01.01.2009
Wertguthaben gebildet	01.01. – 30.06.2009
Wechsel in den Rechtskreis West	01.07.2009
Wertguthaben gebildet ab	09 / 2009
Lösung:	
Die SV-Luft im Rechtskreis West ist sofort mit dem Wechsel in diesen Rechtskreis (01.07.2009) und nicht erst mit Beginn der Wertguthabenbildung in diesem Rechtskreis (01.09.2009) zu bilden, weil bereits vor dem 01.07.2009 Wertguthaben gebildet und SV-Luft festgestellt wurden.	

4.6.2.5.2 SV-Luft bei einer Einmalzahlung nach einem Rechtskreiswechsel

Der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung verringert die SV-Luft des aktuellen Rechtskreises entsprechend. Wurden für die Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung auch Beitragszeiten des anderen Rechtskreises berücksichtigt (bei einem Rechtskreiswechsel innerhalb eines Kalenderjahres) und übersteigt deshalb der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung die im aktuell maßgebenden Rechtskreis gebildete SV-Luft, verringert der übersteigende Betrag die SV-Luft des anderen Rechtskreises.

Beispiel 1:	
Ein Arbeitnehmer (krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und bildet seit längerer Zeit Wertguthaben.	
laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2009 monatlich	4.000 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (4.550 EUR - 3.500 EUR)	1.050 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2009 insgesamt	5.250 EUR
Rechtskreiswechsel am	01.06.2009
laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2009	4.000 EUR
Einmalzahlung	1.000 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (5.400 EUR – 3.500 EUR)	1.900 EUR
Lösung:	
Die Differenz zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2009 ist höher als die Einmalzahlung. Die Einmalzahlung unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2009 ist um den Betrag der Einmalzahlung zu verringern.	
Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2009	
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (5.400 EUR - 3.500 EUR)	1.900 EUR
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	1.000 EUR
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2009	900 EUR

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer (krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und bildet seit längerer Zeit Wertguthaben.

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2009 monatlich	4.500 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	4.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (4.550 EUR – 4.000 EUR)	550 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2009 insgesamt	2.750 EUR
Rechtskreiswechsel am	01.06.2009
laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2009	4.500 EUR
Einmalzahlung	1.500 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	4.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (5.400 EUR – 4.000 EUR)	1.400 EUR

Lösung:

Der Zahlbetrag der Einmalzahlung (1.500 EUR) übersteigt die Differenz (1.400 EUR) zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2009. Unter Berücksichtigung der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Monate Januar 2009 bis Mai 2009 (2.750 EUR) unterliegt die Einmalzahlung in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2009 (Rechtskreis West) ist auf 0 EUR, die SV-Luft des Rechtskreises Ost (Januar 2009 bis Mai 2009) auf 2.650 EUR (= 2.750 EUR - 100 EUR) zu verringern.

4.6.2.5.3 SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens

Wurden Wertguthaben aus einem bisherigen Beschäftigungsverhältnis mitgenommen und können diese für eine Freistellungsphase bei einem neuen Arbeitgeber verwendet werden, sind das Wertguthaben und die SV-Luft als Vortrag beim neuen Arbeitgeber darzustellen. Beim neuen Arbeitgeber ist die SV-Luft sofort mit Beginn der Beschäftigung zu bilden. Ist der Wert der SV-Luft größer als das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben, ist die SV-Luft auf die Höhe des Entgeltguthabens zu begrenzen.

Beispiel:

Arbeitgeber A bis 30.06.2009	
Entgeltguthaben	15.000 EUR
SV-Luft	20.000 EUR
Arbeitgeber B ab 01.07.2009	
Vortrag	
Entgeltguthaben	15.000 EUR
SV-Luft (abgegrenzte SV-Luft)	15.000 EUR
Bildung weiteren Entgeltguthabens ab	09/2009

Lösung:

Die SV-Luft ist sofort mit dem Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber (01.07.2009) und nicht erst mit Beginn der Bildung weiteren Entgeltguthabens (ab 01.09.2009) zu bilden.

4.6.2.5.4 Bildung der SV-Luft bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat

Die SV-Luft ist in der Regel nur in der Arbeitsphase zu bilden. Erfolgt in demselben Monat der Abbau von Wertguthaben für eine Freistellung von der Arbeit und der erneute Aufbau von Wertguthaben, ist zu prüfen, ob dieser Monat als Arbeitsphase oder als Freistellungsphase zu qualifizieren ist. Dazu ist in einem ersten Schritt das Ergebnis aus dem Vergleich

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

des Entgeltguthabenauf- und -abbaus festzustellen (Entgeltguthabenaufbau abzüglich Entgeltguthabenabbau im Wertguthaben dieses Monats).

Ergibt sich ein negativer Wert, ist dieser Monat als Freistellungsphase zu qualifizieren. Es ist keine SV-Luft für diesen Monat zu bilden. Unter Umständen ist die SV-Luft um den Saldo des Entgeltguthabens dieses Monats zu verringern, soweit die SV-Luft den (Rest-)Betrag des Entgeltguthabens nicht unterschreitet.

Ergibt sich kein negativer Wert, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu qualifizieren. Die SV-Luft ist in diesem Monat die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem gesamten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt dieses Monats (einschl. des für die Freistellungsphase verwendeten Entgeltguthabens).

Beispiel:

Durch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit im August 2009 erfolgt ein (Teil-) Abbau des Entgeltguthabens aufgrund verringerter Arbeitszeit. Gleichzeitig erfolgte ein erneuter Entgeltguthabenaufbau.

Aufzeichnungen bis Juli 2009:

Entgeltguthaben	6.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV)	5.100 EUR

August 2009:

Entgeltguthabenaufbau	600 EUR
Abbau von Entgeltguthaben für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit	500 EUR
Saldo	100 EUR

Lösung:

Der Monat August 2009 ist als Arbeitsphase zu qualifizieren. Dies hat auf die Darstellung der SV-Luft und des Entgeltguthabens folgende Auswirkungen:

Monat	beitragspfl. Arbeitsentgelt	Entgeltguthaben	SV-Luft (RV/ALV)
bis 07/2009		6.000 EUR	5.100 EUR
08/2009			
Arbeitsphase (gesamt)	2.000 EUR		
als Entgeltguthaben verwendet	- 600 EUR	+ 600 EUR	
für Freistellung verwendet	500 EUR	- 500 EUR	+ 3.500 EUR**
gesamt:	1.900 EUR	6.100 EUR *	8.600 EUR

* Die Entnahme des Entgeltguthabens für die Freistellungsphase ist nicht höher als der Aufbau im selben Monat, der Monat ist deshalb als Arbeitsphase zu qualifizieren.

**Die SV-Luft für den Monat August 2009 entspricht der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze (= 5.400 EUR) und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (= 1.900 EUR).

4.6.2.5.5 SV-Luft und Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Für die Arbeitgebersicherung ist keine SV-Luft zu bilden und keine Umlage ins Wertguthaben einzustellen. Die Umlagen bemessen sich nach § 7 Aufwendungsausgleichsgesetz. Während der Arbeits- und der Freistellungsphase sind sie nach dem tatsächlich erzielten und zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zu bemessen, jedoch nicht aus dem Wertguthaben zu finanzieren. Im Störfall sind keine Umlagen zu berechnen.

4.6.2.5.6 SV-Luft und Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage nach § 358 SGB III ist während der Arbeits- und der Freistellungsphase nach dem tatsächlich erzielten und zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Ar-

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

beitsentgelt zu erheben. Sie gehört nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag und ist daher nicht in das Wertguthaben einzustellen.

SV-Luft ist für die Insolvenzgeldumlage nicht zu bilden. Ist wegen einer nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung von Wertguthaben eine Störfall-Beitragsberechnung vorzunehmen, hat der Arbeitgeber die Insolvenzgeldumlage nach dem aus dem Wertguthaben rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zu zahlen. Die Insolvenzgeldumlage kann dabei nicht aus dem Wertguthaben finanziert werden.

4.6.2.5.7 SV-Luft aus Entgeltzahlungen für sonstige Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit)

Sofern neben einer Wertguthabenvereinbarung eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung – z. B. als Gleitzeitmodell – besteht und während der Gewährung von Freizeit im Gleitzeitmodell Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann durchaus aus diesem Arbeitsentgelt bei gleichzeitiger SV-Luft-Bildung Wertguthaben aufgebaut werden.

4.6.2.5.8 SV-Luft beim Zusammentreffen mit beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c Abs. 1 SGB IV

Sofern arbeitgeberseitige Leistungen während Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen nach § 23c Abs. 1 SGB IV der Beitragspflicht unterliegen, sind die dadurch entstehenden SV-Tage bei der Berechnung der SV-Luft zu berücksichtigen. Durch die beitragsrechtliche Folgewirkung aus der Anwendung des § 23c Abs. 1 SGB IV, dass Tage mit beitragspflichtigen Einnahmen als SV-Tage zu bewerten sind, werden diese mit arbeitgeberseitigen Leistungen belegten Zeiträume einer Arbeitsphase gleichgestellt.

4.6.2.5.9 SV-Luft bei Anwendung der Gleitzonenregelung

Für die Ermittlung der SV-Luft kann das tatsächliche Arbeitsentgelt herangezogen werden. Dem steht nicht entgegen, dass in der Rentenversicherung das verminderte beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu melden ist.

4.6.2.5.10 Einmalzahlungen während der Arbeitsphase

Einmalzahlungen sind mit ihrem (gesamten) beitragspflichtigen Teil dem Zeitraum (vor oder seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens) zuzuordnen, dem sie auch für die Beitragsberechnung nach § 23a SGB IV zugeordnet werden. Daraus ergeben sich folgende Konstellationen:

- Einmalzahlungen, die der Zeit vor der erstmaligen Bildung des Wertguthabens zuzuordnen sind, sind bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens nicht zu berücksichtigen. Sie mindern somit die SV-Luft des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens nicht.
- Einmalzahlungen, die der Zeit seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens zuzuordnen sind, sind bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens zu berücksichtigen. Sie mindern somit die SV-Luft für den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Die Regelungen des § 23a Abs. 4 SGB IV (Märzklausel) gelten entsprechend.

Sofern eine Einmalzahlung dem vorhergehenden Kalenderjahr zugeordnet wird, können sich Auswirkungen auf die SV-Luft für die Beitragsberechnung in einem Störfall ergeben, der in dem Kalenderjahr vor der Einmalzahlung (wegen nicht vereinbarungsgemäßer Auszahlung / Teilauszahlung des Entgeltguthabens) eingetreten war. In einem solchen Fall ist die vorherige Beitragsberechnung im Störfall zu korrigieren.

4.6.2.5.11 SV-Luft in der Freistellungsphase

Die SV-Luft ist nur in der Arbeitsphase festzustellen. Monate, in denen Wertguthaben für eine (ggf. nur teilweise) Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet und in denen zugleich kein neues Wertguthaben aufgebaut wird, sind bei der Ermittlung der SV-Luft nicht zu berücksichtigen.

Das für eine Freistellungsphase oder im Rahmen eines Störfalls ausgezahlte Entgeltguthaben verringert

- bei Entgeltguthaben den Gesamtbetrag des Wertguthabens um diesen (Brutto-)Betrag,
- bei Zeitguthaben die Gesamtstunden des Wertguthabens um die bezahlten Stunden,
- die SV-Luft, soweit sie hierdurch nicht niedriger als der Gesamtbetrag des verbleibenden Entgeltguthabens wird.

Beispiel 1:	
Entgeltguthaben:	5.000 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	3.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	4.000 EUR
Freistellung (verwendetes Entgeltguthaben)	1.500 EUR
 <u>Lösung:</u>	
Werte nach der Freistellung	
Entgeltguthaben	3.500 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	3.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	3.500 EUR
 Das Entgeltguthaben ist höher als die SV-Luft in der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. entspricht dem Wert des Wertguthabens in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Nach Verwendung des Entgeltguthabens für die Freistellung übersteigt der „Restbetrag“ des Entgeltguthabens (3.500 EUR) weiterhin die SV-Luft in der Kranken- und Pflegeversicherung. In diesen Versicherungszweigen verringert sich die SV-Luft deshalb nicht. In der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung führt die Verwendung des Entgeltguthabens dazu, dass der „Restbetrag“ des Entgeltguthabens die bisherige SV-Luft unterschreitet. Die SV-Luft ist deshalb in der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung auf den Betrag des Entgeltguthabens (3.500 EUR) zu verringern.	

Beispiel 2:	
Entgeltguthaben:	5.000 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	4.500 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	7.500 EUR
Freistellung (verwendetes Entgeltguthaben)	1.500 EUR

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Lösung:

Werte nach der Freistellung	
Entgeltguthaben	3.500 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	3.500 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	6.000 EUR

Das Entgeltguthaben (5.000 EUR) übersteigt in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung die SV-Luft um 500 EUR. Das für die Freistellung verwendete Entgeltguthaben in Höhe von 1.500 EUR verringert die SV-Luft um 1.000 EUR (Differenz zwischen verwendetem Entgeltguthaben und der Differenz zwischen dem Gesamt-Entgeltguthaben und der SV-Luft vor der Freistellung). In der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung ist die SV-Luft (7.500 EUR) höher als das Entgeltguthaben (5.000 EUR). Die SV-Luft wird deshalb in der gleichen Höhe wie das Entgeltguthaben verringert.

Beispiel 3:

Durch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit im August 2009 erfolgt ein (Teil-) Abbau des Entgeltguthabens aufgrund verringerter Arbeitszeit. Gleichzeitig erfolgte ein erneuter Entgeltguthabenaufbau.

Aufzeichnungen bis Juli 2009:	
Entgeltguthaben	5.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV)	4.500 EUR
August 2009:	
Entgeltguthabenaufbau	1.000 EUR
Abbau von Entgeltguthaben für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit	2.000 EUR
Saldo	-1.000 EUR

Lösung:

Der Monat August 2009 ist als Freistellungsphase zu qualifizieren. Dies hat auf die Darstellung der SV-Luft und des Entgeltguthabens folgende Auswirkungen:

Monat	beitragspfl. Arbeitsentgelt	Entgeltguthaben	SV-Luft (RV/ALV)
bis 07/2009		5.000 EUR	4.500 EUR
08/2009			
Arbeitsphase (gesamt)	2.000 EUR		
als Entgeltguthaben verwendet	-1.000 EUR	+ 1.000 EUR	
für Freistellung verwendet	2.000 EUR	- 2.000 EUR	- 500 EUR**
gesamt:	3.000 EUR	4.000 EUR*	4.000 EUR

* Die Entnahme des Entgeltguthabens für die Freistellungsphase ist höher als der Aufbau im selben Monat, der Monat ist deshalb als Freistellungsphase zu qualifizieren

**Die SV-Luft ist grundsätzlich um 1.000 EUR (=Entgeltguthabenabbau) zu verringern. Weil dadurch aber der Betrag des (Rest-)Entgeltguthabens unterschritten würde, kann die SV-Luft nur um 500 EUR auf den (Rest-)Betrag des Entgeltguthabens verringert werden.

Wurde das Wertguthaben komplett abgebaut (im Rahmen einer Freistellung oder auf Grund eines Störfalls) und ist noch SV-Luft vorhanden, ist diese auf „0 EUR“ zu berichtigen. Neue SV-Luft ist dann wieder mit der Erzielung eines neuen Wertguthabens zu bilden.

4.6.2.6 Übergangsfälle

In den Fällen, in denen ein Wertguthabenkonto vor dem 1. Januar 2009 bestand und über den 31. Dezember 2008 hinaus geführt wird, ist zum 31. Dezember 2008 die Höhe des Wertguthabens gesondert auszuweisen. Dieser Wert ist wegen der in bestimmten Fällen bis 31. Mai 2009 nachzuholenden Insolvenzsicherung sowie einer späteren Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

zur Feststellung der dabei in das zu übertragende Wertguthaben noch einzustellenden Arbeitgeberbeitragsanteile erforderlich.

5 Versicherungsrecht

5.1 Allgemeines

Die in den einzelnen Versicherungszweigen bestehenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden grundsätzlich auch für solche Arbeitnehmer uneingeschränkt Anwendung, die während einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1a SGB IV stehen.

5.2 Krankenversicherung

5.2.1 Krankenversicherungspflicht und Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung beginnt nach § 186 Abs. 1 SGB V mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Sie beginnt auch dann, wenn die Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV mit einer Freistellungsphase beginnt und während dieser Zeit Arbeitsentgelt gezahlt wird.

5.2.2 Krankenversicherungsfreiheit und Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Arbeitnehmer sind nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt vorausschauend betrachtet die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet und auch in den letzten drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überschritten hat. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren, gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 7 Satz 1 SGB V).

Verringert sich das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung, so dass die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschritten wird, unterliegt der Arbeitnehmer von dem Tag an der Krankenversicherungspflicht, von dem an feststeht, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt.

Unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V besteht allerdings die Möglichkeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht. Übt ein landwirtschaftlicher Unternehmer eine Beschäftigung aus, wirkt eine solche Befreiung nicht auf die Versicherungspflicht in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung als landwirtschaftlicher Unternehmer nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 KVLG 1989.

Eine Besonderheit gilt nach § 6 Abs. 3a SGB V für Personen, die zum Zeitpunkt der Verringerung des Arbeitsentgelts und somit beim Eintritt der Krankenversicherungspflicht bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben. Waren diese Personen in den letzten fünf Jahren vor

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

dem Eintritt der Versicherungspflicht nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und waren sie mindestens die Hälfte dieses Zeitraumes krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder als hauptberuflich Selbstständige nicht krankenversicherungspflichtig, tritt Krankenversicherungspflicht nicht ein.

5.3 Pflegeversicherung

Die Rechtsgrundlage für die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ändert sich bei Arbeitnehmern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert waren und aufgrund der Verringerung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts infolge einer Wertguthabenvereinbarung krankenversicherungspflichtig werden. Pflegeversicherungspflicht besteht dann nicht mehr nach § 20 Abs. 3 SGB XI, sondern nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

Sofern ein (bisher freiwillig krankenversicherter) Arbeitnehmer allerdings nach § 22 SGB XI von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreit ist, endet diese Befreiung mit dem Eintritt der Krankenversicherungspflicht; von diesem Zeitpunkt an besteht ebenfalls Pflegeversicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

Für Arbeitnehmer, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, die bei einem Unternehmen der privaten Krankenversicherung krankenversichert und damit auch privat pflegeversichert sind und nunmehr aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung krankenversicherungspflichtig werden, tritt ebenfalls Pflegeversicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI ein. Sofern sich diese Arbeitnehmer allerdings nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund § 23 Abs. 1 SGB XI privat pflegeversichert sind, bleiben sie weiterhin in der privaten Pflegeversicherung versichert.

Gleiches gilt für Personen, die sich nach Artikel 41 Pflege-Versicherungsgesetz (PflegeVG) von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreien ließen.

Eine Befreiung von der sozialen Pflegeversicherung aufgrund eines "Alt"-Pflegeversicherungsvertrages nach Artikel 42 PflegeVG wird durch den Eintritt von Krankenversicherungspflicht infolge einer Wertguthabenvereinbarung nicht berührt.

5.4 Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern, die in einer Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV stehen, keine Besonderheiten. Für die Dauer der Arbeits- und der Freistellungsphase besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI bzw. Arbeitslosenversicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

5.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Geringfügig entlohnte Beschäftigte gehören seit dem 1. Januar 2009 zu dem Kreis der Beschäftigten, die eine Wertguthabenvereinbarung abschließen können. Für diesen Personenkreis bestehen versicherungsrechtlich keine Besonderheiten. Es bleibt sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase bei der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV i. Verb. mit § 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 27 Abs. 2 SGB III).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind in der Rentenversicherung dann nicht versicherungsfrei, wenn sie durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Die Erklärung kann nur

- mit Wirkung für die Zukunft und
- für alle geringfügig entlohten Beschäftigungen einheitlich

abgegeben werden. Sie wirkt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Die in der Arbeitsphase abgegebene Erklärung bleibt deshalb auch in der Freistellungsphase gültig. Die Abgabe der Erklärung ist zu jeder Zeit, also auch dann möglich, wenn sich der Beschäftigte in der Freistellungsphase befindet. Bei Beendigung der Beschäftigung und der Mitnahme eines Wertguthabens zu einem neuen Arbeitgeber verliert die Verzichtserklärung ihre Wirkung und ist ggf. erneut abzugeben.

6 Beitragsrecht

6.1 Allgemeines

6.1.1 Grundlagen

Grundsätzlich ist die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge an die geleistete Arbeit und den Anspruch auf das erarbeitete Arbeitsentgelt gebunden.

Für die im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung gebildeten Wertguthaben wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Freistellungszeiträume entsprechend der Fälligkeit des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB IV) verschoben (§ 23b Abs. 1 SGB IV). Für die Fälle, in denen das gebildete Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für eine Freistellung von der Arbeitsleistung oder die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder nicht mehr für solche Zeiten wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verwendet werden kann (Störfälle), gilt ein besonderes Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge (§ 23b Abs. 2 und 2a SGB IV).

Sind von Anfang an die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nicht erfüllt, wird die Fälligkeit der Beiträge nicht aufgeschoben. Vielmehr sind die Beiträge für das gesamte im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgelt sofort nach § 23 Abs. 1 SGB IV fällig.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

6.1.2 Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung

Eine Ausnahme, die allerdings nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen gilt, die vor dem 14. November 2008 geschlossen worden sind, bildet die Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung aufgrund der Beendigung der Beschäftigung wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung, des Erreichens einer Altersgrenze, von der an eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Arbeitnehmers. In diesen Fällen gilt das für diesen Zweck verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 3a SGB IV).

Die Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung in den einschlägigen Fällen muss allerdings bereits bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung vorgesehen worden oder im Zusammenhang mit einer später abgeschlossenen betrieblichen Altersversorgung erfolgt sein.

Außerdem muss der Leistungskatalog der betrieblichen Altersversorgung Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität oder des Erreichens einer Altersgrenze vorsehen; die betriebliche Altersversorgung darf eine Abfindungsregelung nicht beinhalten.

Der Freistellungszweck darf auch nicht nur vorgeschoben sein. So kann das Wertguthaben nicht beitragsfrei gestellt werden, wenn bereits im Zeitpunkt der Ansammlung von Wertguthaben vorhersehbar ist, dass eine entsprechende Freistellung nicht mehr realisierbar ist.

Die Möglichkeit, Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung zu übertragen, ohne dass es wegen der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens zu einem Störfall kommt, besteht nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Dies gilt unabhängig davon, ob für den Beschäftigungsbetrieb eine tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht.

Hinsichtlich der Maßgaben, die in Zusammenhang mit der Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung zu beachten sind, gelten die entsprechenden Ausführungen im Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003.

6.1.3 Änderung der Wertguthabanlage und -insolvenzversicherung

Ein Wechsel in der Anlageform bzw. Insolvenzversicherung von Wertguthaben führt nicht zur Fälligkeit der Beiträge; es verbleibt bei der Fälligkeit der Beiträge bei Inanspruchnahme der Wertguthaben.

6.1.4 Arbeitgeberwechsel

Der Wechsel des Arbeitgebers führt nicht zu einer sofortigen Fälligkeit der Beiträge auf das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgelt, wenn mit dem neuen Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung geschlossen wird und das bei dem bisherigen Arbeitgeber erzielte Wertguthaben in die neue Vereinbarung eingebracht wird.

Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge ist, der das Wertguthaben für eine Freistellungsphase oder im Störfall auszahlt.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Der neue Arbeitgeber hat die beim bisherigen Arbeitgeber ermittelte SV-Luft, höchstens jedoch in Höhe des Betrages des mitgenommenen Entgeltguthabens als Vortrag in die Entgeltabrechnung des Arbeitnehmers zu übernehmen.

Beispiel:	
Mitgenommenes Wertguthaben	23.926 EUR
darin enthaltener Arbeitgeberbeitragsanteil	3.926 EUR
demzufolge Entgeltguthaben	20.000 EUR
SV-Luft beim bisherigen Arbeitgeber	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	30.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	40.000 EUR
Vortrag beim neuen Arbeitgeber	
Wertguthaben	23.926 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	20.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	20.000 EUR

6.2 Arbeitsphase

Grundlage für die Beitragsberechnung in der Arbeitsphase (Ansparphase) für das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben ist das in dem jeweiligen Abrechnungszeitraum fällige Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV), das um den aufgrund der Wertguthabenvereinbarung als Entgeltguthaben verwendeten Teil zu vermindern ist.

Für die Berechnung der Beiträge aus Einmalzahlungen ergeben sich keine Besonderheiten; es gilt § 23a SGB IV. Die Einmalzahlung ist insoweit zur Beitragsberechnung heranzuziehen, als sie zusammen mit dem bisherigen Arbeitsentgelt, das der Beitragsberechnung zugrunde lag, die jeweilige (anteilige) Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung mindert jedoch die im Störfall maßgebende SV-Luft im jeweiligen Versicherungszeitraum.

Die Fälligkeit der Beiträge richtet sich in der Arbeitsphase nach der Fälligkeit des Arbeitsentgelts (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV).

6.3 Freistellungsphase

6.3.1 Bemessungsentgelt

Das in der Freistellungsphase vereinbarungsgemäß fällige Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme und insoweit Grundlage für die Beitragsberechnung (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV). Es stellt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt dar.

Werden während der Freistellungsphase Beträge des Entgeltguthabens als Einmalzahlung (z. B. als Weihnachtsgeld) verwendet, ist § 23a SGB IV entsprechend anzuwenden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Höhe der Einmalzahlung die Höhe der während einer Arbeitsphase zu zahlenden Einmalzahlung nicht übersteigt. Übersteigt die in der Freistellungsphase gezahlte Einmalzahlung die Höhe der in einer Arbeitsphase zu zahlenden Einmalzahlung, ist diese Verwendung des Wertguthabens insoweit als Teilauszahlung nicht für eine Zeit der

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Freistellung zu werten. Diese Einmalzahlung stellt dann insoweit einen Störfall dar mit der Folge der besonderen Beitragsberechnung.

Wird während der Freistellungsphase eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine in der Rentenversicherung versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausgeübt, werden das Entgeltguthaben und das Arbeitsentgelt bzw. -einkommen insgesamt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. In diesen Fällen gelten die für Mehrfachbeschäftigte/Mehrfachversicherte maßgebenden Grundsätze (§ 22 Abs. 2 SGB IV).

Beispiel (Rechtskreis West):
 Arbeitgeber A: monatliches Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben in der ab 2009 beginnenden Freistellungsphase 2.500 EUR
 Arbeitgeber B: monatliches Arbeitsentgelt 3.000 EUR
 In der Krankenversicherung besteht Versicherungsfreiheit.

Lösung:
 Beitragspflichtig zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung sind insgesamt 5.400 EUR. Das Arbeitsentgelt aus Wertguthaben aus der Beschäftigung bei Arbeitgeber A sowie das bei Arbeitgeber B erzielte Arbeitsentgelt sind anteilmäßig der Beitragsberechnung zugrunde zu legen.
 Berechnung des anteiligen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts:
 Arbeitsentgelt aus Wertguthaben bei
 Arbeitgeber A: $5.400 \text{ EUR} \times 2.500 \text{ EUR} : 5.500 \text{ EUR} =$ 2.454,55 EUR
 Arbeitsentgelt bei
 Arbeitgeber B: $5.400 \text{ EUR} \times 3.000 \text{ EUR} : 5.500 \text{ EUR} =$ 2.945,45 EUR
 insgesamt: 5.400,00 EUR

Die Fälligkeit der Beiträge richtet sich auch in der Freistellungsphase nach der Fälligkeit des Arbeitsentgelts (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV).

Die obigen Ausführungen gelten entsprechend für Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

6.3.2 Beitragssatz in der Krankenversicherung

Während der Freistellungsphase besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch ruht jedoch in dieser Zeit (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Die Beiträge zur Krankenversicherung richten sich in den Fällen, in denen

- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung wieder aufgenommen wird (z. B. Freistellung während einer Pflege- oder Elternzeit), nach dem allgemeinen Beitragssatz, weil der Beschäftigte nur vorübergehend den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann,
- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen wird (z. B. Freistellung zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor der Rente), nach dem ermäßigten Beitragssatz, weil der Beschäftigte vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann.

Während der Zeit einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind die Beiträge zur Krankenversicherung auch aus dem verwendeten Entgeltguthaben nach dem allgemeinen Beitragssatz zu berechnen.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

6.4 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (Störfall)

6.4.1 Allgemeines

Entgeltguthaben gelten auch dann als beitragspflichtige Einnahmen, wenn

- das Arbeitsentgelt nicht für die in einer Wertguthabenvereinbarung genannten Zwecke verwendet wird oder
- im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers der Gesamtsozialversicherungsbeitrag für das Entgeltguthaben gezahlt wird (§ 23b Abs. 2 und 2a SGB IV)

Fälle, in denen das Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine Zeit der Freistellung verwendet wird (Störfälle), können insbesondere sein

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses z. B. durch Kündigung oder Tod,
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Zubilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung ohne Wiedereinstellungsgarantie,
- vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens nicht für Zeiten einer Freistellung oder Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit,
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen,
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung aus Wertguthabenvereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen wurden
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung aus Wertguthabenvereinbarungen, die nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 14. November 2008 geschlossen waren und keine diesbezügliche Regelung enthielten.

Im Gegensatz zur zulässigen Verwendung von Wertguthaben für die Verkürzung der Arbeitsphase einer Altersteilzeitvereinbarung ist dies für die Reduzierung des Aufstockungsbetrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a Altersteilzeitgesetz während der Freistellungsphase nicht möglich, da der Aufstockungsbetrag allein vom Arbeitgeber zu finanzieren ist.

6.4.2 Ende des Beschäftigungsverhältnisses

6.4.2.1 Kündigung oder Tod

Ein Störfall liegt u. a. vor, wenn das Entgeltguthaben wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt wird, weil es nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann. Dies trifft in der Regel auf die Beendigung der Beschäftigung durch Kündigung oder Tod zu. Auch im Insolvenzfall tritt der Störfall erst mit der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ein.

Kann der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel das Wertguthaben beim neuen Arbeitgeber in eine Wertguthabenvereinbarung einbringen oder das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, tritt kein Störfall ein. Die Mitnahme des Wertguthabens zu dem neuen Arbeitgeber ist grundsätzlich nur zulässig, wenn weiterhin ein inländisches Versicherungspflichtverhältnis besteht.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis, wird aber gleichzeitig die Wiedereinstellung zugesagt (z. B. nach Beendigung einer Fortbildungsmaßnahme), tritt kein Störfall ein. Dies gilt selbst dann, wenn das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis endet. Das Wertguthaben kann damit nach Fortsetzung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses wieder für eine versicherte Freistellungsphase verwendet werden. Ein Störfall tritt in diesen Fällen erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis endgültig beendet wird (z. B. durch Wegfall der Wiedereinstellungsgarantie) oder der Arbeitnehmer sich das Entgeltguthaben nicht für die vereinbarten Zwecke auszahlen lässt. Dies gilt auch für gleichartige Sachverhalte (z. B. beruflicher Auslandseinsatz, wenn das inländische Versicherungsverhältnis nicht fortbesteht und eine Wiedereinstellungsgarantie besteht).

Endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit anschließender Arbeitslosigkeit, tritt nicht unmittelbar ein Störfall ein, wenn

- der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsagentur als Arbeitsuchender gemeldet ist und eine öffentlich-rechtliche Leistung (z. B. Arbeitslosengeld) bezieht oder
- der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsagentur als Arbeitsuchender gemeldet ist, allerdings keine Leistung aufgrund eines zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens bezieht (§ 23b Abs. 3 SGB IV).

Dem Arbeitslosen bleibt dadurch bis zu sechs Kalendermonaten die Möglichkeit erhalten, mit einem späteren (neuen) Arbeitgeber die Übernahme der bislang erarbeiteten Wertguthaben zu vereinbaren.

6.4.2.2 Erwerbsminderung

Auch für den Eintritt des Störfalls anlässlich der Feststellung einer Erwerbsminderung beim Arbeitnehmer durch den Rentenversicherungsträger ist es erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis endet und das Wertguthaben deshalb nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann.

Eine Vielzahl von Tarifverträgen regelt das Ende des Arbeitsverhältnisses für den Fall der Zubilligung einer Dauerrente wegen Erwerbsminderung. In den Fällen, in denen eine Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit zuerkannt wird, bestehen verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen. Hiernach

- bleibt in der Regel das Arbeitsverhältnis bestehen (für die Dauer des Bezugs der Rente ruht das Arbeitsverhältnis) oder
- endet das Arbeitsverhältnis (es besteht eine Wiedereinstellungsgarantie für die Zeit nach Ablauf der Rentenzahlung).

So lange das Arbeitsverhältnis wegen der Zuerkennung einer Zeitrente wegen Erwerbsminderung lediglich ruht bzw. im Zusammenhang mit einer Wiedereinstellungszusage endet, tritt der gesetzlich vorgesehene Störfall nicht ein. Dies gilt, obwohl das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beendet wird und erst wieder mit der Aufnahme der Beschäftigung (ggf. nach mehreren Jahren) erneut beginnt.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Endet das Beschäftigungsverhältnis endgültig, weil z. B. die bisherige Zeitrente wegen Erwerbsminderung auf Dauer weitergezahlt wird, treten ein Störfall zum Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung sowie ein Störfall zum Ende der Beschäftigung ein (§ 23b Abs. 2 Satz 8 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 9 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung).

6.4.3 Teilauszahlung des Entgeltguthabens für nicht vereinbarungsgemäße Zwecke

Lässt sich der Arbeitnehmer das Entgeltguthaben ganz oder teilweise auszahlen und ist es nicht für eine laufende Zeit der Freistellung oder der Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit bestimmt, tritt für den so verwendeten Teil des Wertguthabens ein Störfall ein.

6.4.4 Übertragung von Entgeltguthaben auf Dritte

Überträgt der Arbeitnehmer sein Entgeltguthaben ganz oder teilweise auf einen Dritten, „verkauft“ er also sein Entgeltguthaben, tritt für den Teil des so verwendeten Wertguthabens ein Störfall ein.

6.4.5 Eintritt des Störfalls

Der Störfall tritt grundsätzlich an dem Tag ein, an dem das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß verwendet wird bzw. an dem bei Eintritt der Insolvenz des Arbeitgebers die Beiträge aus dem Wertguthaben gezahlt werden. Im Einzelnen sind dies

- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses; dies gilt nicht, wenn das Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen oder von der Möglichkeit zur Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund Gebrauch gemacht wird,
- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Wiedereinstellungsgarantie wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung,
- für den Teil des Wertguthabens, der auf die Zeit vor Eintritt der Erwerbsminderung entfällt, der Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung,
- für den Teil des Wertguthabens, der auf die Zeit seit Eintritt der Erwerbsminderung entfällt, der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses,
- bei vollständiger oder teilweiser Auszahlung des Entgeltguthabens nicht für die vereinbarten Zwecke der Tag, an dem das Wertguthaben bzw. der Teil des Wertguthabens ausgezahlt wird,
- bei Übertragung des Entgeltguthabens auf andere Personen der Tag, an dem die Übertragung erfolgt,
- bei Insolvenz des Arbeitgebers der Tag, an dem die Beiträge nach § 23b Abs. 2 bzw. 2a SGB IV oder § 10 Abs. 5 Altersteilzeitgesetz gezahlt werden,
- bei Tod des Arbeitnehmers dessen Todestag.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis über den Störfall hinaus fort (z. B. bei Teilauszahlung des Entgeltguthabens nicht für die vereinbarten Zwecke), kann zur Vereinfachung als Tag

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

des Störfalls der letzte Tag des Abrechnungszeitraumes, in dem die Auszahlung erfolgte, angenommen werden.

Erfolgt die Entsparung eines Wertguthabens in einer Freistellungsphase nicht mit einem Arbeitsentgelt in angemessener Höhe, fehlt es an den Voraussetzungen der Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV. Da die Beschäftigungsfiktion nicht greift, ist das Beschäftigungsverhältnis mit dem letzten Tag der Arbeitsphase beendet und ein Störfall eingetreten.

6.4.6 Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

Ein Entgeltguthaben, das nicht wie vereinbart verwendet wird, ist grundsätzlich weder als Einmalzahlung (§ 23a SGB IV) zu behandeln noch wird es rückwirkend der Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung, in der es erzielt worden ist, zugeordnet. Die Grundlagen für die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben sind bereits in der Arbeitsphase zu bilden. Diese Werte sind die Basis für die Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers stellt der im Störfall beitragspflichtige Teil des Wertguthabens nur insoweit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, als hiervon tatsächlich Beiträge entrichtet werden.

Die Berechnung der Beiträge aus laufendem sowie aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt geht jeweils der Beitragsberechnung nach § 23b Abs. 2 und 2a SGB IV vor. Tritt in einem Abrechnungszeitraum, in dem eine Einmalzahlung gezahlt wird, ein Störfall ein, erfolgt zuerst die Berechnung der Beiträge aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (laufendes und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt). Anschließend sind der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens sowie die darauf entfallenden Beiträge zu ermitteln.

6.4.7 Beitragssatz

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend (§ 23b Abs. 2 Satz 6 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung). Die Beiträge sind vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend den in den einzelnen Sozialversicherungszweigen geltenden Regelungen zu tragen.

Gilt zum Zeitpunkt des Eintritts eines Störfalls und der Auszahlung des Entgeltguthabens ein anderer Beitragssatz als zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge, sind die Beiträge aus dem Entgeltguthaben nach einem anderen Beitragssatz zu ermitteln als die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt des Abrechnungszeitraumes, in dem der Störfall eintrat.

Um Probleme in der Entgeltabrechnung durch die Anwendung von zwei Beitragssätzen in einem Abrechnungszeitraum zu vermeiden, kann der Beitragssatz für die Berechnung der Beiträge angewendet werden, der im Abrechnungszeitraum, in dem das Entgeltguthaben ausgezahlt wurde, galt. Die Beiträge sind mit dem Beitragsnachweis dieses Abrechnungszeitraums nachzuweisen.

Sind aus dem Wertguthaben Beiträge zu einem Versicherungszweig zu zahlen, zu dem im Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge keine Versicherungspflicht besteht, ist

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

gleichwohl der aktuelle Beitragssatz dieses Versicherungszweiges anzuwenden. Im Rahmen eines Störfalls in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung vom Arbeitgeber nur dann zu zahlen, wenn im Zeitpunkt des Störfalls für den Arbeitnehmer eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Die Krankenkasse, der der Versicherte im Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge angehört, erhält die Krankenversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben. Dabei ist es unerheblich, ob im gesamten Zeitraum, in dem das Wertguthaben gebildet wurde, eine Mitgliedschaft bei dieser Krankenkasse bestanden hat. Auch ist es unerheblich, in welcher Höhe für diesen Zeitraum bereits in der Vergangenheit – ohne das Wertguthaben – tatsächlich Beiträge zur Krankenversicherung entrichtet wurden.

Gehört der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge keiner Krankenkasse an, umfasst das Wertguthaben aber auch einen zur Krankenversicherung beitragspflichtigen Teil, so ist ebenfalls der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung anzuwenden. Diese Beiträge erhält die Krankenkasse, die im Zeitpunkt des Störfalls als Einzugsstelle die Beiträge zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung annimmt.

Wird eine zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente auf Dauer weiter gewährt, tritt der Störfall „Beendigung der Beschäftigung“ mit dem Ende des (arbeitsrechtlichen) Arbeitsverhältnisses bzw. mit der Hinfälligkeit der Wiedereinstellungszusage ein. Es sind deshalb die Beitragssätze zu diesem Zeitpunkt maßgebend. Die Beiträge sind grundsätzlich an die zuletzt zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Sind aus dem Wertguthaben Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen und besteht zum Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge keine Rentenversicherungspflicht, sind diese Beiträge zur Rentenversicherung gleichwohl abzuführen.

6.4.8 Fälligkeit der Beiträge

6.4.8.1 Allgemeines

Die Beiträge aus dem nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben werden mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Störfall eingetreten ist bzw. bei Insolvenz des Arbeitgebers die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 8 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung). Der Fälligkeitszeitpunkt für die Beiträge ergibt sich aus § 23 Abs. 1 SGB IV.

Beispiel:	
Störfall	02.07.2009
Abrechnungszeitraum	Monat Juli 2009
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	31.07.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben	27.08.2009
	(zusammen mit den Beiträgen für August 2009)

6.4.8.2 Arbeitslosigkeit nach Beschäftigungsende

Sofern sich die Fälligkeit der Beiträge aus dem nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben in den Fällen der Arbeitslosigkeit nach Beendigung einer Beschäftigung nach

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

§ 23b Abs. 3 SGB IV richtet und eine neue Beschäftigung nicht begründet werden konnte, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat fällig, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist.

Dies dient der Wahrung des Zeitraums von sechs Kalendermonaten, in denen der (jetzt) Arbeitslose die Möglichkeit hat, mit einem späteren Arbeitgeber die Übernahme des bislang erarbeiteten Wertguthabens zu Freistellungszwecken zu vereinbaren. Zur Vereinfachung der betrieblichen Praxis gilt dabei als Tag des Eintritts des Störfalls der letzte Tag der Beschäftigung bei dem (Alt-)Arbeitgeber.

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zwar innerhalb der Sechs-Kalendermonatsfrist eine neue Beschäftigung findet, in diese aber das von ihm erwirtschaftete Wertguthaben nicht einbringen kann, gilt als Tag des Eintritts des Störfalls ebenfalls der letzte Tag der Beschäftigung bei dem vorherigen Arbeitgeber.

Beispiel:	
Ende des Beschäftigungsverhältnisses	15.01.2009
Bezug von Arbeitslosengeld ab	16.01.2009
ein neues Beschäftigungsverhältnis konnte bis nicht begründet werden	31.07.2009
Eintritt des Störfalls	15.01.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben	27.08.2009

Beginnt während der Sechs-Kalendermonatsfrist eine Rente wegen Alters oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens. Zur Vereinfachung der betrieblichen Praxis kann auch in diesen Fällen der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses als Tag des Eintritts des Störfalls angesehen werden.

Da zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses der späteste Fälligkeitstermin bereits feststeht, sind die Beiträge aus einem nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben spätestens zu diesem Zeitpunkt fällig, sofern der ehemalige Arbeitnehmer es unterlässt, den (Alt-)Arbeitgeber über die weitere Vorgehensweise hinsichtlich der Verwendung des Wertguthabens zu informieren.

6.4.8.3 Eintritt verminderter Erwerbsfähigkeit

Endet das Beschäftigungsverhältnis, weil ein Rentenversicherungsträger durch Bescheid den Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit feststellte, gilt der Tag vor Eintritt der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt des Eintritts des Störfalls des bis dahin erzielten Wertguthabens. In diesen Fällen werden die Beiträge aus dem Wertguthaben erst mit den Beiträgen aus Arbeitsentgelten des auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Abrechnungszeitraumes fällig. Gleichzeitig tritt wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Störfall für das seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielte Wertguthaben ein.

Beispiel:	
Eingang des Bescheides über Erwerbsminderungsrente	02.07.2009
Eintritt der Erwerbsminderung	16.11.2008
Ende der Beschäftigung	02.07.2009
1. Störfall, wegen Eintritt der Erwerbsminderung	15.11.2008
2. Störfall, Ende der Beschäftigung	02.07.2009

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Abrechnungszeitraum	Juli 2009
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	31.07.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben (insgesamt für beide Störfälle)	27.08.2009

6.4.8.4 Insolvenz

Wird der Arbeitgeber insolvent, stellt das Entgeltguthaben nur insoweit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, als hiervon Beiträge entrichtet werden. Die Beiträge werden mit den Beiträgen des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem die Mittel für die Beitragszahlung zur Verfügung stehen (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 8 SGB IV).

Jeweils dann, wenn Mittel für die Beitragszahlung zur Verfügung stehen, tritt ein Störfall mit der besonderen Beitragsberechnung ein. Für jeden dieser Störfälle gilt ein besonderer Fälligkeitstag. Die Ausführungen zum anzuwendenden Beitragssatz gelten entsprechend. Dies bedeutet, dass für ggf. jede Beitragszahlung unterschiedliche Beitragssätze gelten können.

Beispiel:	
Insolvenz des Arbeitgebers	02.02.2009
Ende der Beschäftigung	28.02.2009
Höhe des Wertguthabens	5.000 EUR
Abrechnungszeitraum	Kalendermonat
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	am Monatsletzten
1. Teilzahlung (Entgeltguthaben und Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)	16.02.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben aufgrund der ersten Teilzahlung	27.03.2009
2. Teilzahlung (Entgeltguthaben und Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)	12.07.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben aufgrund der zweiten Teilzahlung	27.08.2009

Im Fall der Insolvenz eines Arbeitgebers ist der Treuhänder/Insolvenzverwalter verpflichtet, bisher gebildetes Entgeltguthaben möglichst kurzfristig an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Soweit der Treuhänder/Insolvenzverwalter vorerst über keinerlei Abrechnungsunterlagen verfügt und in Kenntnis der Sozialversicherungspflicht des Arbeitnehmers das volle insolvenzgesicherte Wertguthaben verbeitragt, ohne eine bisher gebildete, möglicherweise niedrigere SV-Luft zu berücksichtigen, gelten die Beiträge, die in Unkenntnis einer gegebenenfalls niedrigeren SV-Luft voll verbeitragt werden, als zu Unrecht entrichtet.

6.5 Beitragsrechtliche Behandlung von Entgeltzahlungen nach einem Störfall

Das besondere Beitragsverfahren im Störfall hat auf die Berechnung der Beiträge aus laufendem Arbeitsentgelt für Zeiten nach Eintritt des Störfalls keine Auswirkungen. Besonderheiten ergeben sich aber bei nachträglichen Zahlungen von geschuldetem Arbeitsentgelt und bei Gewährung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt.

6.5.1 Nachträgliche Zahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt

Wird nachträglich geschuldetes Arbeitsentgelt für Zeiten gezahlt, die bereits im besonderen Beitragsverfahren bei Störfällen berücksichtigt wurden, sind Beiträge aus dem nachträglich

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

gezahlten Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des bisher erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen. Bei der Feststellung des bisher beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sind die im Rahmen des besonderen Beitragsverfahrens festgestellten Arbeitsentgelte nicht zu berücksichtigen. Die Beitragsberechnung und -zahlung für die Nachzahlung des Arbeitsentgelts sind so vorzunehmen, als wäre kein besonderes Beitragsverfahren abgewickelt worden.

Ergibt die Korrektur der SV-Luft, dass der Betrag der SV-Luft geringer als das Wertguthaben ist, sind die vom Wertguthaben im Störfall berechneten und gezahlten Beiträge zu berichtigen.

Beispiel:	
Beginn der Bildung von Wertguthaben	März 2009
monatlicher Arbeitsentgeltanspruch	3.850 EUR
monatlich werden als Entgeltguthaben verwendet	550 EUR
monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.300 EUR
Störfall (Tod des Arbeitnehmers)	31.12.2009
Entgeltguthaben am 31.12.2009	5.500 EUR
Nachzahlung von Überstundenvergütung aus Dezember 2009 im März 2010	300 EUR
Lösung:	
1. Störfall-Beitragsberechnung am 31.12.2009	
Feststellung der SV-Luft:	
BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	36.750 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2009 bis 12/2009</u>	<u>33.000 EUR</u>
SV-Luft	3.750 EUR
BBG Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	54.000 EUR
<u>beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2009 bis 12/2009</u>	<u>33.000 EUR</u>
SV-Luft	21.000 EUR
Der ausgezahlte Betrag des Entgeltguthabens (5.500 EUR) ist in der Krankenversicherung und der Pflegeversicherung höher als die SV-Luft (3.750 EUR). Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind deshalb lediglich aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 3.750 EUR zu berechnen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung übersteigt das ausgezahlte Entgeltguthaben (5.500 EUR) die SV-Luft (21.000 EUR) nicht. Das ausgezahlte Entgeltguthaben ist deshalb in voller Höhe der Beitragsberechnung zugrunde zu legen.	
2. Berichtigung der Störfall-Beitragsberechnung wegen der Nachzahlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Dezember 2009	
BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	36.750 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2009 bis 12/2009	33.000 EUR
<u>beitragspflichtige Nachzahlung für Dezember 2009</u>	<u>300 EUR</u>
SV-Luft	3.450 EUR
BBG Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	54.000 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2007 bis 12/2007	33.000 EUR
<u>beitragspflichtige Nachzahlung für Dezember 2007</u>	<u>300 EUR</u>
SV-Luft	20.700 EUR
Wegen der Nachzahlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts verringert sich die SV-Luft für die Störfall-Beitragsberechnung. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung hatte diese Änderung keine Auswirkung auf die Beitragsberechnung, weil das ausgezahlte Entgeltguthaben (5.500 EUR) auch die berichtigte SV-Luft (20.700 EUR) nicht übersteigt. Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind weiterhin aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 5.500 EUR zu berechnen.	

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

In der Kranken- und Pflegeversicherung übersteigt das ausgezahlte Entgeltguthaben (5.500 EUR) sowohl die ursprüngliche SV-Luft (3.750 EUR) als auch die berechnete SV-Luft (3.450 EUR). Die Störfall-Beitragsberechnung ist in der Kranken- und Pflegeversicherung zu berechnen. Beiträge sind von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 3.450 EUR zu berechnen.

6.5.2 Einmalzahlungen

Besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach Eintritt eines Störfalls weiter, z. B. weil eine Teil- bzw. Vollauszahlung des Entgeltguthabens aus anderen Gründen als der Beendigung der Beschäftigung erfolgte, kann sich das beitragspflichtige Wertguthaben auf die Beitragsberechnung für spätere Einmalzahlungen auswirken.

Für die Beitragsberechnung anlässlich der Zahlung einer Einmalzahlung wird das im Jahr des Eintritts des Störfalls erzielte Entgeltguthaben höchstens jedoch in Höhe der sich für die Zeit bis zum Eintritt des Störfalls ergebenden SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

Beispiel 1 (Optionsmodell, Rentenversicherung):	
Arbeitsentgelt (gesamt)	mtl. 5.000 EUR
als Wertguthaben verwendet ab 01.01.2007	mtl. 2.000 EUR
als Entgeltguthaben verwendet ab 01.01.2009	mtl. 2.000 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	mtl. 3.000 EUR
Störfall (Vollauszahlung) am	30.06.2009
anschließend keine weitere Bildung von Wertguthaben	
Wertguthaben von 01/2007 bis 12/2008 (24 x 2.000 EUR)	48.000 EUR
<u>Entgeltguthaben von 01/2009 bis 06/2009 (6 x 2.000 EUR)</u>	<u>12.000 EUR</u>
Entgeltguthaben insgesamt	60.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben:	
zum 31.12.2007	
SV-Luft (63.000 EUR - 36.000 EUR)	27.000 EUR
<u>Wertguthaben (12 x 2.000 EUR)</u>	<u>24.000 EUR</u>
	24.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben	
zum 31.12.2008	
SV-Luft (63.600 EUR - 36.000 EUR)	27.600 EUR
<u>Wertguthaben (12 x 2.000 EUR)</u>	<u>24.000 EUR</u>
	24.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben	
zum 30.06.2009	
SV-Luft (32.400 EUR - 18.000 EUR)	14.400 EUR
<u>Entgeltguthaben (6 x 2.000 EUR)</u>	<u>12.000 EUR</u>
	12.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben (24.000 EUR + 24.000 EUR + 12.000 EUR)	
Störfall (Vollauszahlung) am 30.06.2009:	60.000 EUR
davon beitragspflichtig bis 31.12.2008	48.000 EUR
davon beitragspflichtig ab 01.01.2009	12.000 EUR
Das ausgezahlte Wertguthaben (60.000 EUR) übersteigt die Summe des beitragspflichtigen Wertguthabens bis zum 31.12.2008 (48.000 EUR), so dass das im Jahre 2009 gebildete Entgeltguthaben, höchstens jedoch in Höhe der SV-Luft des Jahres bis zum Eintritt des Störfalls, für die Berechnung der Beiträge aus der Einmalzahlung herangezogen wird.	

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Einmalzahlung im November 2009	6.000,00 EUR
anteilige Beitragsbemessungsgrenze 01.01.2009 bis 30.11.2009	59.400 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.01.2009 bis 30.06.2009	18.000 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.07.2009 bis 30.11.2009	25.000 EUR
im Jahr 2009 erzielt es beitragspflichtiges Wertguthaben	12.000 EUR
Differenz	4.400 EUR
Die Einmalzahlung stellt in Höhe von 4.400 EUR beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.	

Beispiel 2:

Es liegt der gleiche Sachverhalt wie im Beispiel 1 vor, jedoch mit der Abweichung, dass nur ein Teil des erzielten Wertguthabens ausgezahlt und nach Eintritt des Störfalls weiteres Wertguthaben gebildet wird.

Wertguthaben vom 01.01.2007 bis 31.12.2008	48.000 EUR
Entgeltguthaben vom 01.01.2009 bis 30.06.2009	12.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben (24.000 EUR + 24.000 EUR + 12.000 EUR)	60.000 EUR
Störfall (Teilauszahlung) am 30.06.2009:	35.000 EUR
davon beitragspflichtig aus Wertguthaben bis 31.12.2008	35.000 EUR
davon beitragspflichtig aus Wertguthaben ab 01.01.2009	0 EUR

Das ausgezahlte Wertguthaben (35.000 EUR) übersteigt nicht die Summe des beitragspflichtigen Wertguthabens bis zum 31.12.2008 (48.000 EUR), so dass das im Jahr 2009 gebildete Wertguthaben, höchstens jedoch in Höhe der SV-Luft des Jahres bis zum Eintritt des Störfalls, für die Berechnung der Beiträge aus der Einmalzahlung herangezogen wird.

Einmalzahlung im November 2009	6.000 EUR
anteilige Beitragsbemessungsgrenze 01.01.2009 bis 30.11.2009	59.400 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.01.2009 bis 30.11.2009	33.000 EUR
bis zum Störfall (30.06.2009) erzielt es beitragspflichtiges Entgeltguthaben	12.000 EUR
Differenz	14.400 EUR

Die Einmalzahlung stellt in Höhe von 6.000 EUR beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Feststellung des beitragspflichtigen Wertguthabens zum 31.12.2009	
beitragspflichtiges Wertguthaben vom 01.01.2009 bis 31.12.2009	
SV-Luft (64.800 EUR - 36.000 EUR - 6.000 EUR)	22.800 EUR
Wertguthaben (12 x 2.000 EUR)	24.000 EUR
	22.800 EUR
zuzüglich	
beitragspflichtiges Wertguthaben bis 31.12.2008	13.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben zum 31.12.2009	35.800 EUR

Ist das Wertguthaben im Störfall ganz oder teilweise als Einmalzahlung zu behandeln (Wertguthaben bis zum 31. Dezember 2000), erfolgt die Beitragsberechnung nach § 23a SGB IV. Insoweit ergeben sich für die Beitragsberechnung aus einer später gezahlten Einmalzahlung keine Besonderheiten.

Zur Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Entgeltguthabens ist die bis zum Störfall ermittelte SV-Luft heranzuziehen. Wird wegen Berücksichtigung der SV-Luft des Jahres, in dem der Störfall eingetreten ist, das Wertguthaben mit einem höheren Betrag für die Beitragsberechnung im Störfall herangezogen, mindert diese (bereits "verbrauchte") SV-Luft auch dann den beitragspflichtigen Rahmen für ein nach dem Störfall gezahltes einmaliges Arbeitsentgelt, wenn in diesem Jahr bis zum Störfall kein Wertguthaben gebildet wurde.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Beispiel 3:	
Entgeltguthaben am 31.12.2008	15.000 EUR
SV-Luft am 31.12.2008	12.000 EUR
Störfall (vollständige Auszahlung)	am 31.05.2010
Entgeltguthaben am 31.05.2010	15.000 EUR
SV-Luft am 31.05.2010	16.000 EUR
beitragspflichtiges Entgeltguthaben	15.000 EUR
Einmalzahlung	November 2010

Die SV-Luft für die Zeit bis zum 31.05.2010 (4.000 EUR) wurde teilweise (in Höhe von 3.000 EUR) für die Beitragsberechnung im Störfall verwendet. In dieser Höhe (3.000 EUR) mindert sich der beitragspflichtige Rahmen für die Einmalzahlung im November 2010.

7 Meldeverfahren

7.1 Freistellungsphase

Hat der Arbeitnehmer sowohl im Rechtskreis Ost als auch im Rechtskreis West Wertguthaben gebildet und ist in der Freistellungsphase ein Wechsel des Rechtskreis-Wertguthabens vorzunehmen, hat der Arbeitgeber nach § 28a Abs. 1 Nr. 20 SGB IV eine Meldung zu erstatten. Der Wechsel des Wertguthabens ist nach § 11a Abs. 2 DEÜV mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung taggenau zu melden.

Zur Vereinfachung des Meldeverfahrens und des Aufwands für den Arbeitgeber wird folgendes Verfahren empfohlen:

- Es wird zuerst das Wertguthaben des Rechtskreises abgebaut, dem der Arbeitnehmer zuletzt vor der Freistellungsphase angehörte. Damit wird erreicht, dass nur einmal ein Wechsel des Rechtskreises erfolgt, der eine Meldung erforderlich macht.

Ist das Wertguthaben des bisherigen Rechtskreises abgebaut und wird die weitere Freistellungsphase aus dem Wertguthaben des anderen Rechtskreises finanziert, hat zum Zeitpunkt des Wechsels eine Abmeldung (Abgabegrund: 33) und eine Anmeldung (Abgabegrund: 13) zum Folgetag zu erfolgen. Erfolgt der Wechsel des Wertguthabens innerhalb eines Monats, ist die Ummeldung taggenau vorzunehmen.

Verwendet der Arbeitnehmer das Wertguthaben des anderen Rechtskreises für eine tagesweise Freistellung oder nutzt er dieses Wertguthaben zur Senkung der regelmäßigen Arbeitszeit im anderen Rechtskreis, gilt zur Vereinfachung des Meldeverfahrens Folgendes:

Der Arbeitnehmer ist zum ersten Tag der Freistellungsphase/Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unter der dem Rechtskreis des verwendeten Wertguthabens entsprechenden Betriebsnummer des Arbeitgebers anzumelden (Grund der Abgabe: 10). Es sind der Personengruppenschlüssel sowie der Beitragsgruppenschlüssel zu verwenden, die für die noch ausgeübte Beschäftigung gelten. Des Weiteren ist das Kennzeichen „Mehrfachbeschäftigter“ zu setzen.

- Eine Abmeldung für die Freistellungsphase/Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist so lange nicht erforderlich, wie in jedem Kalendermonat Wertguthaben verwendet wird. Wird in einem Kalendermonat kein Wertguthaben eingesetzt, hat die Abmeldung zum letzten Tag, für den Wertguthaben verwendet wurde, zu erfolgen.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Dauert die Freistellungsphase/die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit über den 31. Dezember eines Jahres an, ist eine Jahresmeldung abzugeben.

Beispiel 1:

A ist bei Arbeitgeber X im Rechtskreis West beschäftigt. Er hat im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er vom 01.04. bis 30.09.2009 für eine Arbeitsfreistellung verwendet. Während dieser Zeit erhält er vereinbarungsgemäß aus dem von ihm aufgebauten Wertguthaben ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.000 EUR. Meldungen fallen im Zusammenhang mit der Arbeitsfreistellung und dem Abbau von Wertguthaben nicht an, weil kein Wertguthaben abgebaut wird, das im anderen Rechtskreis angespart wurde.

Beispiel 2:

B war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat B im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.05.2009 für eine Arbeitsfreistellung für einen Monat (Mai 2009) verwendet.

Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und dem Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 30.04.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises vor Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 31.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.06.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"

Beispiel 3:

C war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat C im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er direkt ab 01.04.2009 für eine Arbeitsfreistellung für einen Monat (April 2009) verwendet.

Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 30.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und dem Meldegrund "13"

Beispiel 4:

D war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat D im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.05.2009 für eine Arbeitsfreistellung von drei Monaten (01.05. bis 31.07.) verwendet.

Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 30.04.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "33"

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "13"
 - Abmeldung zum 31.07.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
 - Anmeldung zum 01.08.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Würde die Arbeitsfreistellung zeitgleich mit dem Rechtskreiswechsel ab 01.04.2009 erfolgen, wären wie im Beispiel 3 nur eine Abmeldung mit Meldegrund "33" zum 31.07.2009 und eine Anmeldung mit Meldegrund "13" zum 01.08.2009 erforderlich.

Beispiel 5:

E war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat E im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.05.2009 für die Absenkung seiner wöchentlichen Arbeitszeit verwendet.

Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost, Meldegrund "10" und Mehrfachbeschäftigung

Sollte z. B. im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung der Abbau des Wertguthabens Ost eingestellt werden, ist eine taggenaue Abmeldung wegen Abbau von Wertguthaben aus dem anderen Rechtskreis mit Meldegrund "30" abzugeben. Diese Meldung wäre auch zu dem Tag zu erstatten, an dem das Wertguthaben aus dem Rechtskreis Ost aufgebraucht ist.

Beispiel 6:

F war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat F im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.04.2009 für die Absenkung seiner wöchentlichen Arbeitszeit verwendet.

Folgende Meldung ist abzugeben:

- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West, Meldegrund "13" und Mehrfachbeschäftigung

Sollte z. B. im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung der Abbau des Wertguthabens Ost eingestellt werden, ist eine taggenaue Abmeldung wegen Abbau von Wertguthaben aus dem anderen Rechtskreis mit Meldegrund "30" abzugeben. Diese Meldung wäre auch zu dem Tag zu erstatten, an dem das Wertguthaben aus dem Rechtskreis Ost aufgebraucht ist.

Beispiel 7:

G ist bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt und hat dort im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Auch dort baut er ein Wertguthaben im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf, das von seinem Arbeitgeber in den Lohnunterlagen getrennt von dem im Rechtskreis Ost aufgebauten Wertguthaben zu dokumentieren ist.

Für die Monate Oktober bis Dezember 2009 vereinbart G mit seinem Arbeitgeber eine Freistellung. In dieser Zeit erhält er vereinbarungsgemäß aus dem von ihm aufgebauten Wertguthaben ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 3.875 EUR.

Dieses Arbeitsentgelt wird bis zum 28.10.2009 aus dem im Rechtskreis West aufgebauten Wertguthaben und danach aus dem im Rechtskreis Ost aufgebauten Wertguthaben finanziert.

Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost,

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"

- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 28.10.2009 wegen Rechtskreiswechsel nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 29.10.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 31.12.2009 wegen Rechtskreiswechsel nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.01.2010 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für die Betriebsstätte West und Meldegrund "13"

Würde zuerst das Wertguthaben aus dem Rechtskreis Ost und danach das Wertguthaben aus dem Rechtskreis West abgebaut, so wären weitere Änderungsmeldungen zum Beginn und zum Ende des Abbaus des Wertguthabens Ost (Abmeldung der West-Beschäftigung und Anmeldung des Abbaus des Wertguthabens Ost sowie Abmeldung des Abbaus des Wertguthabens Ost und Anmeldung des Abbaus des Wertguthabens West) abzugeben.

7.2 Störfälle

7.2.1 Allgemeines

Werden Beiträge anlässlich des Eintritts eines Störfalls entrichtet, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit einer besonderen Meldung zu bescheinigen. Für die besondere Meldung gilt der Grund der Abgabe 55. Es sind jeweils der Personengruppenschlüssel und der Beitragsgruppenschlüssel anzugeben, die beim Versicherten zum Zeitpunkt des Störfalls zutreffen. Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu entrichten, zu dem zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, ist der für den Versicherten zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Hiermit ist die letzte Pflichtbeitragsgruppe bezogen auf die einzelnen Versicherungszweige gemeint, zu denen Beiträge zu zahlen sind.

Die Meldung hat das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu enthalten. Sind im Störfall keine Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten, weil der Arbeitnehmer z. B. im gesamten maßgebenden Zeitraum wegen der Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung versicherungsfrei war, ist als Arbeitsentgelt "000000" EUR zu melden.

Nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 in Verbindung mit § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV gelten für die verschiedenen Arten des Störfalls unterschiedliche Regelungen.

7.2.2 Grundsatz

In Störfällen ist nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV nur das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Als Meldezeitraum sind nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben.

7.2.3 Erwerbsminderung

Endet das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit der Zuerkennung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, gilt Folgendes:

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

- Wertguthaben, die bis zum Tag vor dem Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurden, sind nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV mit einer Sondermeldung (Abgabegrund: 55) mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung zu melden. Als Meldezeitraum sind der Monat und das Jahr des Eintritts der Erwerbsminderung anzugeben.
- Das Wertguthaben, das seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurde, ist zusammen mit dem Arbeitsentgelt der erforderlichen Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung zu melden. Hierdurch kann es vorkommen, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Meldezeitraumes überschritten wird. Es wird deshalb empfohlen, auch diesen Teil des Wertguthabens mit einer Sondermeldung zu melden. Als Meldezeitraum ist der Monat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben. Ist seit dem Eintritt der Erwerbsminderung kein Wertguthaben erzielt worden, ist für diesen Zeitraum keine besondere Meldung abzugeben.

7.2.4 Insolvenz und insolvenzgesicherte Wertguthaben

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV ist im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers nur das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Als Meldezeitraum sind nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der Beitragszahlung anzugeben. Wurde aus Vereinfachungsgründen der Beitragssatz des Abrechnungszeitraumes angewandt, in dem das Wertguthaben ausgezahlt wurde, ist als Meldezeitraum der Monat und das Kalenderjahr des Abrechnungszeitraumes zu melden. Erfolgen mehrere Zahlungen, weil der Anspruch nur schrittweise erfüllt wurde, sind mehrere Meldungen mit den entsprechenden Meldezeiträumen zu erstatten.

Beispiel:

Beschäftigung bis zum 31.03.2009 im Rechtskreis Ost
Arbeitgeberwechsel zum 01.04.2009; Beschäftigung im Rechtskreis West.
Im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung hat der Arbeitnehmer im Rechtskreis Ost ein Entgeltguthaben von 3.000 EUR und im Rechtskreis West ein Entgeltguthaben von 1.200 EUR erwirtschaftet.
Der Arbeitnehmer stirbt am 20.09.2009.

Lösung:

Im Zusammenhang mit dem am 20.09.2009 eingetretenen Störfall sind die Entgeltguthaben im Zeitpunkt des Störfalles zu bewerten und zu verbeitragen.

Entsprechend den im Unternehmen z. B. im Summenfelder-Modell getroffenen Aufzeichnungen ergibt sich ein zu allen Sozialversicherungszweigen beitragspflichtiges Entgeltguthaben des Rechtskreises Ost von 3.000 EUR und aus dem Entgeltguthaben des Rechtskreises West von 1.200 EUR.

Die zu verbeitragenden Entgeltguthaben sind für den Rechtskreis Ost und den Rechtskreis West in getrennten Beitragsnachweisen zu dokumentieren. Außerdem sind folgende Meldungen zu erstatten:

- Sondermeldung wegen Störfall unter Angabe Betriebsnummer des Rechtskreises Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost, Meldegrund "55", von 01.09.2009 bis 30.09.2009, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 3.000 EUR
- Sondermeldung wegen Störfall unter Angabe Betriebsnummer des Rechtskreises West, Kennzeichen für Betriebsstätte West, Meldegrund "55", von 01.09.2009 bis 30.09.2009, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 1.200 EUR

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

- Abmeldung wegen Tod unter Angabe Meldegrund "49" Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West, von 01.01.2009 bis 20.09.2009, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung ohne Wertguthaben

7.2.5 Meldeverfahren bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Die vorherigen Ausführungen gelten nach Maßgabe der besonderen Meldevorschriften für Wertguthaben aus einer geringfügigen versicherungsfreien Beschäftigung entsprechend.

8 Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund

8.1 Allgemeines

Bei Beendigung der Beschäftigung haben Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2009 die Möglichkeit, angespartes Wertguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV).

Den Arbeitnehmern soll insbesondere ermöglicht werden, angespartes Wertguthaben auch dann zu erhalten und nicht im Störfall auflösen zu müssen, wenn sie keinen neuen Arbeitgeber finden, der bereit ist, das Wertguthaben in eine neue Wertguthabenvereinbarung zu übernehmen. Die soziale Absicherung einer langfristig geplanten Freistellung (zum Beispiel vor Beginn einer Altersrente) kann somit erhalten bleiben.

Die Führung und Verwaltung des Wertguthabens erfolgt durch die Deutschen Rentenversicherung Bund treuhänderisch und getrennt vom sonstigen Vermögen der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 7f Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Die für die Wertguthabenverwaltung eingerichtete Stelle trägt die Bezeichnung *Deutsche Rentenversicherung Bund – Wertguthaben –*.

8.2 Übertragung bestehender Wertguthaben

Grundvoraussetzung für eine Wertguthabenübertragung ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, in dem das Wertguthaben angespart wurde. Wünscht der Beschäftigte die Übertragung, muss er dies durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen. Die Erklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Eine weitere Voraussetzung der Übertragung ist eine Mindesthöhe des Wertguthabens. Das Wertguthaben muss einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) übersteigen (§ 7f Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Im Jahr 2009 beträgt dieser Schwellenwert 15.120 EUR in den alten und 12.810 EUR in den neuen Bundesländern.

Die Übertragung des Wertguthabens ist unumkehrbar, eine Rückübertragung somit ausgeschlossen. Vor der Übertragung des Wertguthabens ist der Arbeitgeberbeitragsanteil für vor dem 1. Januar 2009 angespartes Entgeltguthaben ins Wertguthaben einzustellen.

Anders als bei der Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber besteht bei der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere regelmäßige Ansparungen zu vermehren. Es verbleibt bei dem einmal eingezahlten Betrag, welcher bis zur Auszahlungsphase (Entsparing) nur Veränderungen durch Ertragswirtschaftung und Kostenabzug erfährt.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Allerdings besteht die Möglichkeit der Übertragung weiterer, später erneut aufgebauter, Wertguthaben, die nach der Beendigung einer Beschäftigung ebenfalls nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden können. In diesen Fällen findet der Grenzbetrag für die Übertragung keine Anwendung.

Sind die Voraussetzungen der Übertragung des Wertguthabens erfüllt, hat der Arbeitgeber das Wertguthaben für jeden Arbeitnehmer (unter Angabe des Namens des Beschäftigten und eines Ordnungsmerkmals) getrennt und in einer Summe auf ein gesondertes Bankkonto der Deutschen Rentenversicherung Bund zu überweisen. Die Bankverbindung und das Ordnungsmerkmal des Beschäftigten werden dem Arbeitgeber zuvor mitgeteilt.

Anhand des Ordnungsmerkmals wird für den Berechtigten ab der Wertguthabenübertragung ein Wertguthabenkonto geführt. Das Ordnungsmerkmal entspricht nicht der Versicherungsnummer. Im Wertguthabenkonto werden auf Basis der Angaben des bisherigen Arbeitgebers unter anderem folgende Daten gespeichert:

- Stammdaten des Berechtigten,
- Endzeitpunkt und Arbeitgeber der Beschäftigung, in der das Wertguthaben angespart wurde,
- Wertguthaben getrennt nach Rechtskreis einschließlich Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus versicherungspflichtiger beziehungsweise versicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung und die ggf. darin enthaltenen steuerfreien Bestandteile,
- Betrag der mitgeführten SV-Luft getrennt nach Rechtskreis zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus versicherungspflichtiger beziehungsweise versicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung.

Zur Übermittlung der notwendigen Angaben kann der Arbeitgeber einen gesonderten Vordruck nutzen oder – bei Vorliegen aller obigen Angaben im Entgeltkonto des ehemaligen Beschäftigten – Auszüge aus dem Entgeltkonto übersenden.

Nach Geldeingang erhält der ehemalige Arbeitnehmer eine Eingangsbestätigung. Der ehemalige Arbeitgeber erhält eine Durchschrift der Eingangsbestätigung. Die Durchschrift der Eingangsbestätigung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

8.3 Anlage des Wertguthabens

Die Wertguthaben sind nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften (§§ 80 ff SGB IV) anzulegen. Die durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung der Wertguthaben entstehenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten sind vollständig vom angelegten Wertguthaben in Abzug zu bringen. Über die Entwicklung des Wertguthabens erhält der Berechtigte jährlich eine Mitteilung (§ 7d Abs. 2 SGB IV) mit folgendem Inhalt:

- Gesamthöhe des Wertguthabens (einschließlich des Arbeitgeberbeitragsanteils)
- darin enthaltene:
 - Gesamtsozialversicherungsbeiträge mit Arbeitgeberanteil

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

- Erträge aus der Anlage
- Kosten der Verwaltung und Führung des Wertguthabens im jeweiligen Jahr.

Zusätzlich enthält die jährliche Mitteilung einen Hinweis darauf, dass das aus dem Wertguthaben während der Freistellungsphase monatlich auszahlende Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt während der Arbeitsphase abweichen darf (+/- 30 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts in den letzten zwölf Kalendermonaten). Dies gilt analog für das Gesamtarbeitsentgelt während Zeiten der Verringerung der Arbeitszeit.

Diese Information erfolgt einheitlich – unabhängig vom Übertragungszeitpunkt des Wertguthabens – für alle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführten Wertguthaben mit Stichtag zum 31. Dezember eines Jahres.

8.4 Auszahlung des Wertguthabens

8.4.1 Anspruch und Höhe

Das Wertguthaben wird auf Antrag des Berechtigten für Zeiten, in denen er in einem Beschäftigungsverhältnis steht ausgezahlt, wenn die Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben zulässig ist (§ 7c SGB IV). Wertguthaben kann hiernach insbesondere

- für eine Pflegezeit,
- für eine Elternzeit,
- für den Fall der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach dem TzBfG oder
- für vertraglich vereinbarte Freistellungen

in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus kann das Wertguthaben auch für Zeiten bis zum Bezug einer Altersrente, in denen der Berechtigte nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, entspart werden.

Bei der Inanspruchnahme der Wertguthaben wird generell ein Beschäftigungsverhältnis fingiert (§ 7f Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei der Auszahlung von Wertguthaben für Zeiten der kurzfristigen Pflegefreistellung nach § 2 PflegeZG oder der Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG liegt ein Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse (§ 22 Abs. 2 SGB IV) vor.

Spätestens einen Monat vor einer begehrten Freistellung bzw. Verringerung der Arbeitszeit ist vom Berechtigten ein Antrag auf Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben, unter Angabe der gewünschten Höhe des zu entnehmenden monatlichen Arbeitsentgelts, zu stellen (§ 7f Abs. 2 SGB IV).

Das monatlich fällige Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben darf in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt für die Zeit der letzten zwölf Kalendermonate der Arbeitsleistung abweichen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Dies gilt selbst dann, wenn die letzten zwölf Kalendermonate einer Beschäftigung bereits längere Zeit zurückliegen.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt in der Auszahlungsphase alle Arbeitgeberpflichten, die mit der Abführung und Meldung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern im Zusammenhang stehen.

Ansprüche, die sich aus einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ableiten lassen (zum Beispiel Fortführung betrieblicher Altersversorgungen, Riesterrentenverträge etc.), bestehen gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund jedoch nicht.

8.4.2 Versicherungsrecht

Bei der Wertguthabenentsparung gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV, unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen, die Fiktion der fortbestehenden Beschäftigung. Folge dessen ist bei versicherungspflichtig Beschäftigten während der Entsparung des Wertguthabens eine grundsätzlich uneingeschränkte Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Soweit Wertguthaben aus versicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung entspart wird, finden die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen geltenden Vorschriften Anwendung. Dabei kann für die Rentenversicherung von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit Gebrauch gemacht werden (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Dies gilt auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis in Zeiten vor Beginn einer Altersrente nach § 7f Abs. 1 Satz 2 SGB IV fingiert ist.

8.4.3 Beitragsrecht

Das für die Freistellungsphase aus dem Wertguthaben vereinbarungsgemäß gezahlte angemessene Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme (§ 23b Abs. 1 SGB IV) und Grundlage für die Beitragsberechnung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt neben der monatlichen Zahlung des Arbeitsentgelts die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bzw. der Pauschalbeiträge (§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV) und den Einbehalt der Lohnsteuer (§ 3 Nr. 53 Sätze 2 und 3 EStG und § 38 Abs. 3 EStG).

Hierbei finden die jeweils geltenden Beitragssätze zu den einzelnen Versicherungszweigen Anwendung. Dabei ergibt sich der Beitragssatz zur Krankenversicherung aus dem Zweck der Freistellung. Erfolgt die Freistellungsphase als Übergang vom Erwerbsleben zur Altersrente, findet der ermäßigte Beitragssatz gemäß § 243 Abs. 1 SGB V Anwendung. Für alle anderen Freistellungen gilt der allgemeine Beitragssatz (§ 241 SGB V).

8.4.4 Melderecht

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt bei der Auszahlung von Arbeitsentgelten aus den Wertguthaben die Erstellung des monatlichen Beitragsnachweises, die An-, Ab- und Jahresmeldungen nach der DEÜV sowie die jährliche Mitteilung über maschinell erstellte DEÜV-Meldungen an den Berechtigten.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

8.5 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfall)

Die nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfall) führt für den entsprechend verwendeten Teil des Wertguthabens zur Beitragspflicht nach § 23b Abs. 2 oder 2a SGB IV.

Für bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführte Wertguthaben gelten folgende Störfälle:

- Tod des Berechtigten
- Bezug einer Rente wegen Alters
- Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Bei der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat der Berechtigte jedoch eine Widerspruchsmöglichkeit. In der Regel ist die Auflösung des Wertguthabens für den Berechtigten vorteilhaft, weil sich seine Rente entsprechend erhöht. Soweit der Berechtigte im Einzelfall (zum Beispiel bei Bezug einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) jedoch davon ausgeht, sein Erwerbsleben nach dem Bezug der Zeitrente fortzusetzen, kann er der Auflösung des Wertguthabens widersprechen.

8.5.1 Beitragsrecht

Die Grundlagen für die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts im Störfall sind bereits in der Arbeitsphase beim ehemaligen Arbeitgeber gebildet worden. Der Arbeitgeber hat die notwendigen Daten zur SV-Luft bei Übertragung des Wertguthabens bereits angegeben. Diese SV-Luft ist die Basis für die Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens oder eines verbliebenen Wertguthabenanteils, wenn die Auszahlungsphase bereits eingetreten ist.

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben ergibt sich aus dem Vergleich zwischen der für die einzelnen Versicherungszweige festgestellten SV-Luft und dem Wertguthaben (ohne Arbeitgeberbeitragsanteil). Der jeweils geringere Betrag stellt das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu diesem Versicherungszweig dar.

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV). Die Beiträge sind in voller Höhe aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (inklusive des Arbeitgeberbeitragsanteils) zu zahlen.

8.5.2 Melderecht

Für die Meldung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus Wertguthaben gilt der Grund der Abgabe 55. Angegeben werden jeweils der Personengruppen- und Beitragsgruppenschlüssel, die beim Berechtigten zum Zeitpunkt des Störfalls zutreffen.

Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu zahlen, zu dem zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, wird der für den Berechtigten zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel angegeben. Hiermit ist die letzte Pflichtbeitragsgruppe bezogen auf die einzelnen Versicherungszweige gemeint, zu denen Beiträge zu zahlen sind.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Die Meldung enthält das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Der Meldezeitraum ist nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens.

A2 Frage-/Antwortkatalog der Spitzenverbände

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

13. April 2010

**Frage-/Antwortkatalog
zum Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht für flexible Arbeitszeitregelungen**

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008 (BGBl. I S. 2940) wurden die Regelungen zum Versicherungsschutz bei flexiblen Arbeitszeiten geändert. Neben der besseren Sicherung und Portabilität von Wertguthaben wurden insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus diesem Gesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergebenden Änderungen in ihrem gemeinsamen Rundschreiben vom 31.03.2009 zusammengefasst. Nach Veröffentlichung des Rundschreibens haben sich weitere Sachverhalte ergeben, zu denen Festlegungen erforderlich sind. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die betreffenden Sachverhalte beraten und die Ergebnisse in diesem Frage-/Antwortkatalog dargestellt.

Zur besseren Übersicht wird die Gliederung des Rundschreibens vom 31.03.2009 verwendet. Bei der nächsten Überarbeitung des Rundschreibens werden die Ergebnisse in das Rundschreiben übernommen.

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Zu Ziffer 3.2.1 **Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV** **Forbestand der Beschäftigung während der Freistellung**

Frage 1:

Endet bei Freistellungen im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen über einen längeren Zeitraum, die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung nach einem Monat?

Antwort:

Ja. Nach § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV besteht seit 01.01.2009 eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung in Zeiten der Freistellung im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen über einen Monat hinaus nur dann, wenn Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist.

Dem steht die neuere Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zum Fortbestand einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in Zeiten der einvernehmlichen und unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht entgegen (vgl. Urteile vom 24.09.2008 - B 12 KR 22/07 R -, USK 2008-79, und B 12 KR 27/07 R -, USK 2008-95, sowie Punkt 2 dieser Niederschrift), die sich auf die Rechtslage vor 2009 bezieht. Vielmehr führt das Bundessozialgericht aus, dass es ausdrücklicher gesetzlicher Ausschlussregelungen bedarf, wenn der Fortbestand der Beschäftigung in Zeiten der Freistellung ausgeschlossen werden soll. Diese Regelung hat der Gesetzgeber für Freistellungen aufgrund flexibler Arbeitszeitregelungen nunmehr getroffen.

Frage 2:

Schließt die Behandlung des während einer über einen Monat hinausgehenden Freistellung im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung gezahlten Arbeitsentgelts wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dessen Berücksichtigung für die Berechnung der Umlagen U1 und U2 aus?

Antwort:

Nein. Diese Arbeitsentgelte sind lediglich wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu verbeitragen, um eine Rückabwicklung als laufendes Arbeitsentgelt zu vermeiden. Dies gilt analog, wenn Zeitguthaben aus einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten werden.

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

**Zu Ziffer 3.2.2 Beschäftigung mit Stundenlohnanspruch
Beitragsrechtliche Behandlung von nicht vergüteten Zeitguthaben im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV**Frage:

Sind aus Entgeltguthaben im Sinne des § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV errechnete Arbeitsentgelte, die aus Arbeitszeitguthaben abgeleitet werden, beitragspflichtig, wenn die Arbeitszeitguthaben ohne finanzielle Abgeltung entfallen?

Antwort:

Nein. Die Beitragsansprüche für aus Entgeltguthaben errechnete Arbeitsentgelte, die aus Arbeitszeitguthaben abgeleitet werden, entstehen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV nur dann, wenn diese Arbeitsentgelte ausgezahlt werden.

**Zu Ziffer 3.3.4 Angemessenheit des Arbeitsentgelts
Auswirkungen von Änderungen der Beitragssätze und Beitragsbemessungsgrenzen**Frage 1:

Wie wirken sich Beitragssatzänderungen und Änderungen der Beitragsbemessungsgrenzen während der Freistellungsphase in Bezug auf die Angemessenheit des Arbeitsentgelts aus?

Antwort:

Wurde seit Beginn der Freistellungsphase ein nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV angemessenes monatliches Arbeitsentgelt gezahlt, welches mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase entsprochen hat, ist eine Unter- oder Überschreitung dieser Grenzen unbeachtlich, sofern diese ausschließlich auf die Anpassung des monatlich aus dem Wertguthaben zu entnehmenden Arbeitsentgelts zur Beibehaltung der planmäßigen Entsparung des Wertguthabens bis zum Ende der Freistellungsphase aufgrund von Auswirkungen von Beitragssatzänderungen und Änderungen der Beitragsbemessungsgrenzen auf den aus dem Wertguthaben zu finanzierenden Arbeitgeberbeitragsanteil zurückzuführen ist.

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

**Zu Ziffer 4.5.4 Prüfung der Insolvenzschutzmaßnahmen
Mindestsicherungsumfang**Frage 1:

Bezieht sich die Prüfung des Insolvenzschutzumfangs durch die Rentenversicherungsträger nach § 7e Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 SGB IV bei zum Teil angelegten Wertguthaben auf den Betrag des Gesamtwertguthabens unter Berücksichtigung des ursprünglich angelegten Wertguthabenbetrages ohne Beachtung der Wertentwicklung (Wertzuwächse oder Wertverluste)?

Antwort:

Ja. Dies gilt auch bei Wertguthabenanlagen mit garantierter Verzinsung. Bei weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben bestimmt sich der maßgebende Gesamtbetrag nach dem sich nach dem aktuellen Wertmaßstab ergebenden Wert des aus dem Zeitguthaben abzuleitenden Entgeltguthabens zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteils.

Frage 2:

Ist der Insolvenzschutzumfang für den Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nach § 7e Abs. 1 Satz 1 SGB IV auf die Höhe der SV-Luft begrenzt?

Antwort:

Nein, die Höhe des gegen das Insolvenzrisiko zu schützenden Arbeitgeberbeitragsanteils richtet sich nach § 7e Abs. 1 Satz 1 SGB IV allein nach dessen Höhe im Wertguthaben.

Frage 3:

Auf welchen Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für vor dem 01.01.2009 aufgebautes Wertguthaben bezieht sich die Prüfung des Insolvenzschutzumfangs durch die Rentenversicherungsträger nach § 7e Abs. 6 Satz 1 Nr. 4 SGB IV?

Antwort:

Die Prüfung bezieht sich auf den Arbeitgeberbeitragsanteil für das am 31.12.2008 bestandene Wertguthaben (bei zum Teil angelegten Wertguthaben unter Berücksichtigung des ursprünglich angelegten Wertguthabenbetrages ohne Beachtung der Wertentwicklung), nach den im letzten abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraum vor der Prüfung maßgebenden Rechengrößen (Beitragssatz und Beitragsgruppen).

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Zu Ziffer 4.6.1 **Allgemeines** **zur Wertguthabenführung und -verwaltung**

Frage 1:

Ist eine getrennte Führung von Entgeltguthaben und den darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in den Lohnunterlagen nötig?

Antwort:

Ja, für die Bildung der SV-Luft sowie die jährliche Information der Arbeitnehmer über die Höhe des im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens, wobei Auswirkungen von Beitragsatz- oder Beitragsgruppenänderungen in der Information berücksichtigt werden sollten, wenn dadurch der eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteil aktuell nicht ausreichend wäre und aus dem Entgeltguthaben finanziert werden müsste.

Frage 2:

Kann ein Wertguthaben im Rahmen der Übergangsregelung nach § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführt werden, wenn Änderungen an den zu Grunde liegenden Vereinbarungen (Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen) vorgenommen werden?

Antwort:

Ja. Die Wertguthabenführung in Arbeitszeit auf der Grundlage entsprechender Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen im Rahmen der Übergangsregelung ist auch bei Änderungen dieser Vereinbarungen möglich, solange die Änderungen nicht die Wertguthabenführung in Arbeitsentgelt vorsehen.

Zu Ziffer 6 **Beitragsrecht** **Arbeitgeberbeitragsanteil**

Frage 1:

Wie wirken sich unterschiedliche Beitragssätze zum Zeitpunkt der Arbeitsphase und der Freistellungsphase bzw. Übertragung des Wertguthabens oder im Störfall auf die in das Wertguthaben eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus?

Antwort:

Seit dem 01.01.2009 ist der Arbeitgeberbeitragsanteil Bestandteil des Wertguthabens, das sich ab diesem Zeitpunkt aus dem Entgeltguthaben und dem hierauf entfallenden Arbeitge-

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

berbeitragsanteil zusammensetzt (§ 7d Abs. 1 SGB IV). Der auf das ab 2009 angesparte Arbeitsentgelt entfallende Arbeitgeberbeitragsanteil ist demnach ins Wertguthaben einzustellen. Da in der Freistellungsphase auch über der Beitragsbemessungsgrenze erzielt und ins Wertguthaben eingestelltes Arbeitsentgelt regelmäßig beitragspflichtig entspart wird, ist der Arbeitgeberbeitragsanteil auf die volle Höhe des Arbeitsentgelts ohne Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze einzustellen. Die Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen sehen jedoch keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers in den Fällen vor, in denen aufgrund gestiegener Beitragssätze der eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteil den sich in der Freistellungsphase nach den aktuellen Beitragssätzen ergebenden Arbeitgeberbeitragsanteil unterschreitet. Dies gilt analog für den das Entgeltguthaben erhöhenden Wertzuwachs sowie einem Wechsel des Versicherungsstatus in Versicherungspflicht.

Soweit Wertguthaben den Arbeitgeberbeitragsanteil beinhaltet, ist dieser daher in der Freistellungsphase oder bei Übertragung des Wertguthabens nach den aktuellen Rechengrößen und dem aktuellen Versicherungsstatus aus dem - vorbehaltlich der Werterhaltungsgarantie bei planmäßiger Freistellung - vorhandenen Wertguthaben zu finanzieren. Eine Nachschusspflicht bzw. im umgekehrten Fall ein Entnahmerecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile besteht nicht.

Bei den nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben, die an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden sind, ergibt sich die Problematik nicht, da in diesen Fällen kein Arbeitgeberbeitragsanteil ins Wertguthaben eingestellt wird und sich die Höhe des aus dem Zeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs nach dem betreffenden Wertmaßstab richtet.

Sofern die während der Entspargung des Wertguthabens bzw. im Übertragungsfall vom Arbeitgeber zu tragenden Beiträge höher sind als die in der Ansparphase eingestellten Arbeitgeberbeitragsanteile, vermindert sich das Entgeltguthaben des Arbeitnehmers entsprechend. Im umgekehrten Fall erhöht sich das zur Verfügung stehende Entgeltguthaben.

Die vorgenannten Grundsätze gelten im Störfall analog. Berechnungsgrundlage sind im Störfall allerdings das tatsächlich eingestellte Entgeltguthaben, die SV-Luft sowie ebenfalls die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge im Störfall geltenden Beitragssätze.

Frage 2:

Wie sind die Arbeitgeberbeitragsanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag während der Freistellungsphase bzw. im Übertragungs- oder Störfall für vor dem 01.01.2009 aufgebautes Wertguthaben zu ermitteln?

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Antwort:

Für das in der Freistellungsphase, im Übertragungs- oder Störfall, aus dem am 31.12.2008 bestandene und bereits aus anderen Gründen in den Entgeltunterlagen auszuweisende Wertguthaben, fällige Arbeitsentgelt sind die Arbeitgeberbeitragsanteile nach den aktuellen Beitragssätzen vom Arbeitgeber zusätzlich aufzubringen und nicht aus dem Wertguthaben zu finanzieren.

Im Rahmen der Freistellungsphase sind die Arbeitgeberbeitragsanteile zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge auf das aus dem Wertguthaben entnommene Arbeitsentgelt zu zahlen. Im Übertragungsfall sind die Arbeitgeberbeitragsanteile vor der Übertragung zu ermitteln und in das Wertguthaben einzustellen.

Bei den nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben, die an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden sind, müssen die Arbeitgeberbeitragsanteile bei der Umwandlung in Entgeltguthaben in das Wertguthaben eingebracht werden, wobei eine Umwandlung spätestens bei einer Übertragung von Wertguthaben vorzunehmen ist.

Frage 3:

Sind Beitragszuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI für Beschäftigte wie ein Arbeitgeberbeitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu behandeln?

Antwort:

Nein. Diese Beitragszuschüsse zu einer Kranken- und Pflegeversicherung gehören nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Demnach sind dafür auch keine Arbeitgeberbeitragsanteile in das Wertguthaben einzustellen. Gleichwohl hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Beitragszuschuss in der Freistellungsphase, sofern er weiterhin wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung versicherungsfrei ist. Dies gilt allerdings nicht bei der Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund. Zwar übernimmt diese nach § 7f Abs. 1 Satz 2 SGB IV die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten, einem Anspruch auf Beitragszuschuss steht jedoch § 7f Abs. 3 Satz 3 SGB IV entgegen.

Frage 4:

Sind Arbeitgeberbeitragsanteile nach § 172 Abs. 2 SGB VI zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ebenfalls in das Wertguthaben einzustellen?

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Antwort:

Nein. Bei den Beiträgen zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung handelt es sich nicht um Gesamtsozialversicherungsbeiträge.

Frage 5:

Sind die Arbeitgeberumlagen U1, U2 und die Insolvenzgeldumlage ebenfalls in das Wertguthaben einzustellen?

Antwort:

Nein. Die Umlagen gehören nicht zu den Gesamtsozialversicherungsbeiträgen. Die während der Freistellungsphase zu zahlenden Umlagen können daher auch nicht aus dem Wertguthaben finanziert werden.

Frage 6:

Sind Beiträge zur Unfallversicherung in das Wertguthaben einzustellen?

Antwort:

Nein. Bei den Unfallversicherungsbeiträgen handelt es sich nicht um Gesamtsozialversicherungsbeiträge. Darüber hinaus findet in der Unfallversicherung spätestens ab 01.01.2010 das Entstehungsprinzip konsequent Anwendung. Demnach sind während der Ansparphase des Wertguthabens die tatsächlich erarbeiteten Arbeitsentgelte der Berechnung der Unfallversicherungsbeiträge zugrunde zu legen, unabhängig davon, ob diese ausgezahlt oder in ein Wertguthaben eingestellt werden. In der Freistellungsphase sind diese aus dem Wertguthaben entnommenen Arbeitsentgelte nicht mehr für die Berechnung der Unfallversicherungsbeiträge einzubeziehen. Enthalten Wertguthaben vor dem 01.01.2010 angespartes Arbeitsentgelt, das in der Ansparphase noch nicht der Berechnung der Unfallversicherungsbeiträge zugrunde gelegt wurde, ist dieses in der Freistellungsphase zuerst zu entsparen und für die Berechnung der Unfallversicherungsbeiträge einzubeziehen.

Zu Ziffer 6.1.2 Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung

Frage 1:

Liegt eine die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung nach der Besitzschutzregelung des § 23b Abs. 3a Satz 2 SGB IV ermöglichende, vor dem 14.11.2008

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

getroffene, individuelle Vereinbarung vor, wenn ohne schriftliche einzelvertragliche Regelung vor dem 14.11.2008 von einer bestehenden Möglichkeit des Wertguthabenaufbaus tatsächlich Gebrauch gemacht wurde?

Antwort:

Ja, wenn vor dem 14.11.2008 tatsächlich bereits mit dem Aufbau von Wertguthaben nach tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelung, die die Möglichkeit der Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung nach § 23b Abs. 3a SGB IV vorsah, begonnen wurde, gelten die Voraussetzungen der Besitzschutzregelung auch ohne schriftliche Vereinbarung als erfüllt.

Frage 2:

Liegt eine die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung nach der Besitzschutzregelung des § 23b Abs. 3a Satz 2 SGB IV ermöglichende, vor dem 14.11.2008 getroffene, individuelle Vereinbarung vor, wenn vor dem 14.11.2008 eine einseitige Erklärung über eine beabsichtigte Teilnahme an einem durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung ermöglichten Wertguthabenmodell abgegeben worden ist?

Antwort:

Ja, wenn eine einseitige Erklärung zur beabsichtigten Teilnahme an einem Wertguthabenmodell nach tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelung, die die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung nach § 23b Abs. 3a SGB IV regelt, vorgesehen ist und tatsächlich schriftlich abgegeben wurde. Anderenfalls kann nicht von einem besonderen schutzwürdigen Vertrauen auf eine bestehende Rechtslage ausgegangen werden.

Frage 3:

Findet die Besitzschutzregelung des § 23b Abs. 3a Satz 2 SGB IV auch bei einem Arbeitgeberwechsel Anwendung, wenn deren Voraussetzungen beim vorherigen Arbeitgeber erfüllt waren?

Antwort:

Nein. Mit dem Arbeitgeberwechsel und der Übertragung von Wertguthaben auf den neuen Arbeitgeber wird eine neue Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen. Dies gilt auch dann, wenn der neue Arbeitgeber die vorherige Vereinbarung unverändert übernimmt.

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Frage 4:

Besteht unabhängig von § 23b Abs. 3a SGB IV die Möglichkeit zur beitragsfreien Entgeltumwandlung von Wertguthaben zu Gunsten der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV während der Freistellungsphase bzw. im Störfall?

Antwort:

Ja, wenn bereits vor der Freistellungsphase (in bzw. vor der Arbeitsphase) mit der Entgeltumwandlung begonnen wurde.

Künftige Entgeltansprüche können im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV beitragsfrei in Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden. Die beitragsfreie Verwendung von Wertguthaben für eine Entgeltumwandlung ist jedoch über den § 23b Abs. 3a SGB IV hinaus nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt.

Bei Arbeitsentgelt aus Wertguthaben handelt es sich zwar nicht um künftige Entgeltansprüche. Um dennoch dem in § 1a Abs. 1 BetrAVG normierten und in der Arbeitsphase wahrgenommenen Entgeltumwandlungsanspruch auch in einer Freistellungsphase der Altersteilzeit realisieren zu können sowie der Gleichbehandlung kontinuierlicher und diskontinuierlicher Altersteilzeitarbeit Rechnung zu tragen, wurde bisher die beitragsfreie Entgeltumwandlung im Rahmen der Altersteilzeit zugelassen, wenn der Arbeitgeber während der Arbeitsphase die Hälfte des Vollzeitarbeitentgelts (vor der Entgeltumwandlung) ins Wertguthaben einstellt und festgelegt wird, dass auch während der Freistellungsphase aus diesem Wertguthaben eine entsprechende Entgeltumwandlung erfolgt. Dabei ist ausreichend, wenn mindestens im letzten Monat der Arbeitsphase mit der Entgeltumwandlung begonnen wird.

Im Zusammenhang mit der Änderung der Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen gilt dies im Rahmen des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 9 SvEV bzw. des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch für sonstige Wertguthabenvereinbarungen außerhalb von Altersteilzeitvereinbarungen analog sowie bei Vorliegen dieser Voraussetzungen – unter Berücksichtigung der bereits im betreffenden Kalenderjahr erfolgten beitragsfreien Entgeltumwandlung – auch im Störfall. Dabei ist unerheblich, ob mit der Entgeltumwandlung in oder vor der Arbeitsphase (für den Wertguthabenaufbau) begonnen wurde und die Entgeltumwandlung regelmäßig oder unregelmäßig erfolgt.

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Zu Ziffer 6.3.1 Bemessungsentgelt während der Freistellungsphase

Frage 1:

Wie ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu ermitteln, wenn im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung die Arbeitszeit verringert wird und das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung zusammen mit dem Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben aus dieser Teilzeitbeschäftigung insgesamt die Beitragsbemessungsgrenzen übersteigt?

Antwort:

Zunächst ist das laufende Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung zur Beitragsberechnung heranzuziehen. Aus der sich daraus ergebenden Differenz zu den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen der einzelnen Sozialversicherungszweige ist der jeweilige Betrag zu ermitteln, in dessen Höhe das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben der Beitragspflicht unterliegt.

Frage 2:

Kann im Rahmen der Altersteilzeitarbeit Wertguthaben aus einer anderen flexiblen Arbeitszeitregelung zur Reduzierung der vom Arbeitgeber nach dem Altersteilzeitgesetz zu zahlenden zusätzlichen Aufstockungs- und Rentenversicherungsbeiträge verwendet werden?

Antwort:

Nein. Aufgrund der besonderen beitragsrechtlichen Regelungen für die Altersteilzeit in der gesetzlichen Rentenversicherung ist die Verwendung von Wertguthaben aus einer anderen flexiblen Arbeitszeitregelung zur Reduzierung der vom Arbeitgeber nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Altersteilzeitgesetz zu zahlenden zusätzlichen Aufstockungs- und Rentenversicherungsbeiträge nicht möglich. Für das Wertguthaben aus der weiteren flexiblen Arbeitszeitregelung tritt spätestens mit der Freistellung in der Altersteilzeit ein Störfall ein. Das aus der Störfallverbeitragung des Wertguthabens resultierende Nettoentgeltguthaben kann dann für die Freistellungsphase der Altersteilzeitvereinbarung als Nettolohnaufstockung verwendet werden.

Frage 3:

Löst eine in der Freistellungsphase aus dem Wertguthaben finanzierte Einmalzahlung, die lediglich aufgrund der in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung geregelten linearen Gehaltssteigerung die Höhe der in der Arbeitsphase gezahlten Einmalzahlung über-

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

steigt, für die Einmalzahlung einen Störfall aus, da diese Verwendung des Wertguthabens insoweit als Teilauszahlung nicht für eine Zeit der Freistellung zu werten ist?

Antwort:

Nein. In diesen besonderen Fällen wird kein Störfall angenommen, wenn durch die höhere Einmalzahlung im Rahmen der Anwendung des § 23a SGB IV die Beitragsbemessungsgrenzen nicht überschritten werden.

Zu Ziffer 6.3.2 Beitragssatz in der Krankenversicherung

Frage:

Welcher Beitragssatz in der Krankenversicherung ist bei einem Störfall maßgebend, wenn zu Beginn der Freistellung bereits feststeht, dass der Arbeitnehmer die Beschäftigung aufgrund des Erreichens der Altersgrenze für den Bezug einer gesetzlichen Altersrente nicht wieder aufnimmt?

Antwort:

Da in dieser Fallkonstellation in der Freistellungsphase der ermäßigte Beitragssatz in der Krankenversicherung anzuwenden ist, gilt dieser auch für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge im Störfall.

Zu Ziffer 6.4.7 Beitragssatz Beitragsberechnung zur Krankenversicherung im Störfall

Frage:

Sind im Störfall im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung nur dann zu zahlen, wenn zum Zeitpunkt des Störfalls für den Arbeitnehmer eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht?

Antwort:

Nein. Die entsprechende Aussage im Rundschreiben widerspricht der bisherigen Auslegung für mehr als geringfügige Beschäftigungen. Bei einem Störfall im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung kommt es allein darauf an, ob das Wertguthaben Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung enthält.

Frage-/Antwortkatalog zu flexiblen Arbeitszeitregelungen

Zu Ziffer 7.2.1 **Allgemeines** **zur Meldung in Störfällen**

Frage:

Welche Meldung ist anlässlich eines Störfalls wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung während der Freistellungsphase abzugeben (vgl. Ziffer 3.3.4 des Rundschreibens)?

Antwort:

Bei der Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase als 100% des vorherigen Arbeitsentgelts in der Arbeitsphase und der damit verbundenen Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung tritt für den Teil des Arbeitsentgelts, der das vorherige Arbeitsentgelt übersteigt, ein Störfall in der Kranken- und Pflegeversicherung ein. Da die Störfallmeldung (Abgabegrund 55) das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt zu enthalten hat, ist dieses mit 0 EUR anzugeben.

Zu Ziffer 7.2.5 **Meldeverfahren bei geringfügig entlohnter Beschäftigung**

Frage:

Sind bei einem Störfall in einer Beschäftigung, in der aufgrund vorheriger Übertragung von Wertguthaben, sowohl Wertguthaben aus einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung als auch aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung zu verbeitragen sind, zwei Meldungen mit dem Abgabegrund 55 zu erstellen?

Antwort:

Ja. Das Wertguthaben aus der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung ist grundsätzlich an die Minijob-Zentrale zu melden und das Wertguthaben aus der versicherungspflichtigen Beschäftigung an die zuständige Einzugsstelle.

Sofern der Störfall während der Arbeits- oder Freistellungsphase einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung eintritt, sind die Beiträge und die Meldungen aus dem Wertguthaben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an die Krankenkasse zu entrichten, die zum Zeitpunkt des Störfalles zuständige Einzugsstelle nach § 28i SGB IV ist. Die Beiträge und Meldungen aus der geringfügigen Beschäftigung sind an die Minijob-Zentrale zu entrichten. Dies gilt auch für den Fall, wenn der Störfall während der Arbeits- oder Freistellungsphase in einer geringfügigen Beschäftigung eintritt und z. B. aufgrund einer Hauptbeschäftigung eine derzeit zuständige Einzugsstelle zu ermitteln ist.

A3 BMF-Schreiben vom 17. Juni 2009



Bundesministerium
der Finanzen



MDg Christoph Weiser
Unterabteilungsleiter IV C

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11016 Berlin

Oberste Finanzbehörden
der Länder

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97, 10117 Berlin

TEL +49 (0) 30 18 682-1256

FAX +49 (0) 30 18 682-881256

E-MAIL poststelle@bmf.bund.de

TELEX 886645

DATUM 17. Juni 2009

BETREFF **Lohn-/einkommensteuerliche Behandlung sowie Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten-Modellen**

GZ **IV C 5 - S 2332/07/0004**

DOK **2009/0406609**

(bei Antwort bitte GZ und DOK angeben)

Zur lohn-/einkommensteuerlichen Behandlung von Zeitwertkonten-Modellen sowie den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung nehme ich im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder wie folgt Stellung:

A. Allgemeines zu Zeitwertkonten

I. Steuerlicher Begriff des Zeitwertkontos

Bei Zeitwertkonten vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer künftig fällig werdenden Arbeitslohn nicht sofort ausbezahlt erhält, sondern dieser Arbeitslohn beim Arbeitgeber nur betragsmäßig erfasst wird, um ihn im Zusammenhang mit einer vollen oder teilweisen Freistellung von der Arbeitsleistung während des noch fortbestehenden Dienstverhältnisses auszuzahlen. In der Zeit der Arbeitsfreistellung ist dabei das angesammelte Guthaben um den Vergütungsanspruch zu vermindern, der dem Arbeitnehmer in der Freistellungsphase gewährt wird. Der steuerliche Begriff des Zeitwertkontos entspricht insoweit dem Begriff der Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von § 7b SGB IV (sog. Lebensarbeitszeit- bzw. Arbeitszeitkonto).

Keine Zeitwertkonten in diesem Sinne sind dagegen Vereinbarungen, die das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgen (sog. Flexi- oder Gleitzeitkonten). Diese dienen lediglich zur Ansammlung von Mehr- oder Minderarbeitszeit, die zu einem späteren Zeitpunkt ausgeglichen wird. Bei Flexi- oder Gleitzeitkonten ist der Arbeitslohn mit Auszah-

Seite 2 lung bzw. anderweitiger Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht des Arbeitnehmers zugeflossen und zu versteuern.

II. Besteuerungszeitpunkt

Weder die Vereinbarung eines Zeitwertkontos noch die Wertgutschrift auf diesem Konto führen zum Zufluss von Arbeitslohn, sofern die getroffene Vereinbarung den nachfolgenden Voraussetzungen entspricht. Erst die Auszahlung des Guthabens während der Freistellung löst Zufluss von Arbeitslohn und damit eine Besteuerung aus.

Die Gutschrift von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten eines Zeitwertkontos wird aus Vereinfachungsgründen auch dann steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Arbeitslohnanteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

III. Verwendung des Guthabens zugunsten betrieblicher Altersversorgung

Wird das Guthaben des Zeitwertkontos aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung während der Freistellung) ganz oder teilweise zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt, ist dies steuerlich als eine Entgeltumwandlung zugunsten der betrieblichen Altersversorgung anzuerkennen. Der Zeitpunkt des Zuflusses dieser zugunsten der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beträge richtet sich nach dem Durchführungsweg der zugesagten betrieblichen Altersversorgung (vgl. BMF-Schreiben vom 20. Januar 2009, BStBl I S. 273, Rz. 189).

Bei einem Altersteilzeitarbeitsverhältnis im sog. Blockmodell gilt dies in der Arbeitsphase und der Freistellungsphase entsprechend. Folglich ist auch in der Freistellungsphase steuerlich von einer Entgeltumwandlung auszugehen, wenn vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung) vereinbart wird, das Guthaben des Zeitwertkontos oder den während der Freistellung auszahlenden Arbeitslohn zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen.

IV. Begünstigter Personenkreis

1. Grundsatz: Arbeitnehmer in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis

Ein Zeitwertkonto kann für alle Arbeitnehmer (§ 1 LStDV) im Rahmen eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses eingerichtet werden. Dazu gehören auch Arbeitnehmer mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung i. S. d. § 8 bzw. § 8a SGB IV.

Besonderheiten gelten bei befristeten Dienstverhältnissen und bei Arbeitnehmern, die gleichzeitig Organ einer Körperschaft sind.

2. Besonderheiten:

a) Befristete Dienstverhältnisse

Bei befristeten Dienstverhältnissen werden Zeitwertkonten steuerlich nur dann anerkannt, wenn die sich während der Beschäftigung ergebenden Guthaben bei normalem Ablauf wäh-

Seite 3 rend der Dauer des befristeten Dienstverhältnisses, d. h. innerhalb der vertraglich vereinbarten Befristung, durch Freistellung ausgeglichen werden.

b) Organe von Körperschaften

Vereinbarungen über die Einrichtung von Zeitwertkonten bei Arbeitnehmern, die zugleich als Organ einer Körperschaft bestellt sind - z. B. bei Mitgliedern des Vorstands einer Aktiengesellschaft oder Geschäftsführern einer GmbH -, sind mit dem Aufgabenbild des Organs einer Körperschaft nicht vereinbar. Infolgedessen führt bereits die Gutschrift des künftig fällig werdenden Arbeitslohns auf dem Zeitwertkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.

Die allgemeinen Grundsätze der verdeckten Gewinnausschüttung bleiben unberührt.

Der Erwerb einer Organstellung hat keinen Einfluss auf das bis zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Guthaben eines Zeitwertkontos. Nach Erwerb der Organstellung führen alle weiteren Zuführungen zu dem Konto steuerlich zu Zufluss von Arbeitslohn. Nach Beendigung der Organstellung und Fortbestehen des Dienstverhältnisses kann der Arbeitnehmer das Guthaben entsprechend der unter A. I. dargestellten Grundsätze weiter aufbauen oder das aufgebaute Guthaben für Zwecke der Freistellung verwenden.

c) Als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner

Buchstabe b) gilt entsprechend für Arbeitnehmer, die von der Körperschaft beschäftigt werden, die sie beherrschen.

B. Modellinhalte

I. Aufbau des Zeitwertkontos

In ein Zeitwertkonto können keine weiteren Gutschriften mehr un versteuert eingestellt werden, sobald feststeht, dass die dem Konto zugeführten Beträge nicht mehr durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können.

Bei Zeitwertkontenvereinbarungen, die die Anforderungen des § 7 Absatz 1a Satz 1 Nummer 2 SGB IV hinsichtlich der Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgeltes berücksichtigen, wird davon ausgegangen, dass die dem Konto zugeführten Beträge durch Freistellung vollständig aufgebraucht werden können und somit eine solche Prognosenentscheidung regelmäßig entbehrlich ist. Für Zeitwertkonten, die diese Anforderungen nicht berücksichtigen und eine Freistellung für Zeiten, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem SGB VI bezieht oder beziehen könnte, vorsehen, ist hierfür einmal jährlich eine Prognoseentscheidung zu treffen. Für diese Prognoseentscheidung ist zum einen der ungeminderte Arbeitslohnanspruch (ohne Berücksichtigung der Gehaltsänderungsvereinbarung) und zum anderen der voraussichtliche Zeitraum der maximal noch zu beanspruchenden Freistellung maßgeblich. Der voraussichtliche Zeitraum der Freistellung bestimmt sich dabei grundsätzlich nach der vertraglichen Vereinbarung. Das Ende des voraussichtlichen Freistellungszeitraums kann

Seite 4 allerdings nicht über den Zeitpunkt hinausgehen, zu dem der Arbeitnehmer eine Rente wegen Alters nach dem SGB VI spätestens beanspruchen kann (Regelaltersgrenze). Jede weitere Gutschrift auf dem Zeitwertkonto ist dann Einkommensverwendung und damit steuerpflichtiger Zufluss von Arbeitslohn.

Beispiel zur Begrenzung der Zuführung

Zwischen dem 55-jährigen Arbeitnehmer B und seinem Arbeitgeber wird vereinbart, dass künftig die Hälfte des Arbeitslohns in ein Zeitwertkonto eingestellt wird, das dem Arbeitnehmer während der Freistellungsphase ratiertlich ausgezahlt werden soll. Das Arbeitsverhältnis soll planmäßig mit Vollendung des 67. Lebensjahrs (Jahr 12) beendet werden. Der aktuelle Jahresarbeitslohn beträgt 100.000 €. Nach sieben Jahren beträgt das Guthaben 370.000 € (einschließlich Wertzuwachsen). Der Jahresarbeitslohn im Jahr 08 beläuft sich auf 120.000 €. Kann hiervon wieder die Hälfte dem Zeitwertkonto zugeführt werden?

Nach Ablauf des achten Jahres verbleiben für die Freistellungsphase noch vier Jahre. Eine Auffüllung des Zeitwertkonto ist bis zum Betrag von 480.000 € (= ungekürzter Arbeitslohn des laufenden Jahres x Dauer der Freistellungsphase in Jahren) steuerlich unschädlich. Daher können im Jahr 08 weitere 60.000 € dem Zeitwertkonto zugeführt werden (370.000 € + 60.000 € = 430.000 € Stand Guthaben 31 Dezember 08). Sollte im Jahr 09 die Freistellungsphase noch nicht begonnen haben, können keine weiteren Beträge mehr unversteuert in das Zeitwertkonto eingestellt werden (Prognoserechnung: bei einem Jahresarbeitslohn von 120.000 € für die Freistellungsphase von drei Freistellungsjahren = 360.000 €).

Bei erfolgsabhängiger Vergütung ist dabei neben dem Fixum auch der erfolgsabhängige Vergütungsbestandteil zu berücksichtigen. Es bestehen keine Bedenken insoweit den Durchschnittsbetrag der letzten fünf Jahre zu Grunde zu legen. Wird die erfolgsabhängige Vergütung noch keine fünf Jahre gewährt oder besteht das Dienstverhältnis noch keine fünf Jahre, ist der Durchschnittsbetrag dieses Zeitraumes zu Grunde zu legen.

Beispiel zu erfolgsabhängigen Vergütungen

Zwischen dem 55-jährigen Arbeitnehmer C und seinem Arbeitgeber wird Anfang 01 vereinbart, dass künftig die Hälfte des Arbeitslohns in ein Zeitwertkonto eingestellt wird, das dem Arbeitnehmer während der Freistellungsphase ratiertlich ausgezahlt werden soll. Das Arbeitsverhältnis soll planmäßig mit Vollendung des 67. Lebensjahrs (Jahr 12) beendet werden. C bezieht im Jahr 01 ein Festgehalt von 100.000 €. Daneben erhält er erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile, die ebenfalls hälftig dem Zeitwertkonto zugeführt werden sollen. Nach sieben Jahren beträgt das Guthaben des Zeitwertkontos 520.000 €. Die Fixvergütung beläuft sich im Jahr 08 auf 120.000 €. Die variablen Vergütungsbestandteile im Jahr 08 betragen 80.000 €; in den letzten fünf Jahren standen ihm variable Vergütungen in Höhe von insgesamt 300.000 € zu.

Seite 5 *Dem Zeitwertkonto können im achten Jahr (Jahr 08) 100.000 € unversteuert zugeführt werden. Damit beläuft sich das Guthaben des Zeitwertkontos am Ende des Jahres 08 auf 620.000 € und ist - bezogen auf eine mögliche Freistellungsphase von noch vier Jahren - weiterhin geringer als das Vierfache des aktuellen jährlichen Fixgehalts (120.000 €) zuzüglich der durchschnittlichen jährlichen variablen Vergütungen von 60.000 € (300.000 € : 5), die sich somit für einen Freistellungszeitraum von vier Jahren auf 720.000 € belaufen (=180.000 € x 4 Jahre).*

II. Verzinsung der Zeitwertkontenguthaben

Im Rahmen von Zeitwertkonten kann dem Arbeitnehmer auch eine Verzinsung des Guthabens zugesagt sein. Diese kann beispielsweise bestehen in einem festen jährlichen Prozentsatz des angesammelten Guthabens, wobei sich der Prozentsatz auch nach dem Umfang der jährlichen Gehaltsentwicklung richten kann, oder in einem Betrag in Abhängigkeit von der Entwicklung bestimmter am Kapitalmarkt angelegter Vermögenswerte.

Die Zinsen erhöhen das Guthaben des Zeitwertkontos, sind jedoch erst bei tatsächlicher Auszahlung an den Arbeitnehmer als Arbeitslohn zu erfassen.

III. Zuführung von steuerfreiem Arbeitslohn zu Zeitwertkonten

Wird vor der Leistung von steuerlich begünstigtem Arbeitslohn bestimmt, dass ein steuerfreier Zuschlag auf dem Zeitwertkonto eingestellt und getrennt ausgewiesen wird, bleibt die Steuerfreiheit bei Auszahlung in der Freistellungsphase erhalten (R 3b Abs. 8 LStR 2008). Dies gilt jedoch nur für den Zuschlag als solchen, nicht hingegen für eine darauf beruhende etwaige Verzinsung oder Wertsteigerung.

IV. Kein Rechtsanspruch gegenüber einem Dritten

Wird das Guthaben eines Zeitwertkontos auf Grund der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. als Depotkonto bei einem Kreditinstitut oder Fonds geführt, darf der Arbeitnehmer zur Vermeidung eines Lohnzuflusses keinen unmittelbaren Rechtsanspruch gegenüber dem Dritten haben.

Beauftragt der Arbeitgeber ein externes Vermögensverwaltungsunternehmen mit der Anlage der Guthabenbeträge, findet die Minderung wie auch die Erhöhung des Depots z. B. durch Zinsen und Wertsteigerungen infolge von Kursgewinnen zunächst in der Sphäre des Arbeitgebers statt. Beim Arbeitnehmer sind die durch die Anlage des Guthabens erzielten Vermögensminderungen/-mehrungen - unter Berücksichtigung der Regelung zur Zeitwertkontengarantie unter B. V. - erst bei Auszahlung der Beträge in der Freistellungsphase lohnsteuerlich zu erfassen. Ein Kapitalanlagewahlrecht des Arbeitnehmers ist dann unschädlich.

Beim Erwerb von Ansprüchen des Arbeitnehmers gegenüber einem Dritten im Fall der Eröffnung des Insolvenzverfahrens ist § 3 Nummer 65 Buchstabe c 2. Halbsatz EStG zu beachten.

Seite 6 V. Zeitwertkontengarantie**1. Inhalt der Zeitwertkontengarantie**

Zeitwertkonten werden im Hinblick auf die in §§ 7d und 7e SGB IV getroffenen Regelungen steuerlich nur dann anerkannt, wenn die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffene Vereinbarung vorsieht, dass zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme des Guthabens mindestens ein Rückfluss der dem Zeitwertkonto zugeführten Arbeitslohn-Beträge (Bruttoarbeitslohn im steuerlichen Sinne ohne den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag) gewährleistet ist (Zeitwertkontengarantie). Im Fall der arbeitsrechtlichen Garantie des Arbeitgebers für die in das Zeitwertkonto für den Arbeitnehmer eingestellten Beträge, bestehen keine Bedenken von der Erfüllung der Zeitwertkontengarantie auszugehen, wenn der Arbeitgeber für diese Verpflichtung insbesondere die Voraussetzungen des Insolvenzschutzes nach § 7e SGB IV entsprechend erfüllt. Dies gilt nicht nur zu Beginn, sondern während der gesamten Auszahlungsphase, unter Abzug der bereits geleisteten Auszahlungen.

Wertschwankungen sowie die Minderung des Zeitwertkontos (z. B. durch die Abbuchung von Verwaltungskosten und Depotgebühren) in der Zuführungsphase sind lohnsteuerlich unbeachtlich.

Beispiel zur Zeitwertkontengarantie und Wertschwankungen

Im Rahmen eines vereinbarten Zeitwertkontos ergibt sich zum Ende des dritten Jahres innerhalb der zehnjährigen Ansparphase ein Guthaben von 10.000 €. Bei jährlichen Zuführungen von 4.000 € ergab sich durch Wertschwankungen sowie die Belastung von Provisionszahlungen und Verwaltungskosten ein geringerer Wert als die Summe der zugeführten Arbeitslohn-beträge.

Die Minderung des Guthabens des Zeitwertkontos ist unschädlich, wenn bis zum Beginn der Auszahlungsphase die Wertminderung durch Wertsteigerungen der Anlage oder durch Erträge aus der Anlage wieder ausgeglichen wird.

Beispiel 1 zur Zeitwertkontengarantie und Verwaltungskosten

Der Bestand des Zeitwertkontos beträgt zu Beginn der Freistellungsphase 60.000 €, die aus jährlichen Gutschriften von jeweils 5.000 € innerhalb der achtjährigen Aufbauphase sowie Erträgen aus der Anlage und Wertsteigerungen herrühren. Während der Freistellungsphase fallen jährlich Verwaltungskosten in Höhe von 120 € an, die dem Zeitwertkonto belastet werden sollen.

Die Belastung des Zeitwertkontos mit Verwaltungskosten und sonstigen Gebühren ist unschädlich, denn die Summe der bis zu Beginn der Freistellungsphase zugeführten Beträge (= 40.000 €) wird hierdurch nicht unterschritten.

Seite 7 Beispiel 2 zur Zeitwertkontengarantie und Verwaltungskosten

Der Bestand des Zeitwertkontos beträgt zu Beginn der Auszahlungsphase 40.200 €, die aus jährlichen Zuführungen von jeweils 5.000 € innerhalb der achtjährigen Aufbauphase sowie Erträgen aus der Anlage herrühren, aber auch durch Wertschwankungen in der Vergangenheit beeinflusst wurden. Im Hinblick auf die ertragsschwache Anlage wird eine Beratung in Anspruch genommen, die Kosten von 500 € verursacht. Ferner fallen weitere Verwaltungskosten in Höhe von 180 € an.

Die Belastung des Zeitwertkontos ist nur bis zu einem Betrag von 200 € unschädlich (Summe der zugeführten Arbeitslohnbeträge zu Beginn der Freistellungsphase und als steuerpflichtiger Arbeitslohn während der Freistellung mindestens auszus zahlen 40.000 €). Die restlichen Aufwendungen in Höhe von 480 € (= 500 € + 180 € - 200 €) muss der Arbeitgeber, der für den Erhalt des Zeitwertkontos einzustehen hat, tragen.

2. Zeitwertkontengarantie des Anlageinstituts

Wird das Guthaben eines Zeitwertkontos auf Grund der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei einem externen Anlageinstitut (z. B. Kreditinstitut oder Fonds) geführt und liegt keine Zeitwertkontengarantie nach Ziffer 1 vor, muss eine vergleichbare Garantie durch das Anlageinstitut vorliegen.

C. Planwidrige Verwendung der Zeitwertkontenguthaben**I. Auszahlung bei existenzbedrohender Notlage**

Die Vereinbarungen zur Bildung von Guthaben auf einem Zeitwertkonto werden steuerlich auch dann noch anerkannt, sofern die Möglichkeit der Auszahlung des Guthabens bei fortbestehendem Beschäftigungsverhältnis neben der Freistellung von der Arbeitsleistung auf Fälle einer existenzbedrohenden Notlage des Arbeitnehmers begrenzt wird.

Wenn entgegen der Vereinbarung ohne existenzbedrohende Notlage des Arbeitnehmers das Guthaben dennoch ganz oder teilweise ausgezahlt wird, ist bei dem einzelnen Arbeitnehmer das gesamte Guthaben - also neben dem ausgezahlten Betrag auch der verbleibende Guthabenbetrag - im Zeitpunkt der planwidrigen Verwendung zu besteuern.

II. Beendigung des Dienstverhältnisses vor oder während der Freistellungsphase

Eine planwidrige Verwendung liegt im Übrigen vor, wenn das Dienstverhältnis vor Beginn oder während der Freistellungsphase beendet wird (z. B. durch Erreichen der Altersgrenze, Tod des Arbeitnehmers, Eintritt der Invalidität, Kündigung) und der Wert des Guthabens an den Arbeitnehmer oder seine Erben ausgezahlt wird. Lohnsteuerlich gelten dann die allgemeinen Grundsätze, d. h. der Einmalbetrag ist in der Regel als sonstiger Bezug zu besteuern. Wurde das Guthaben über einen Zeitraum von mehr als 12 Monate hinweg angespart, ist eine tarifermäßigte Besteuerung im Rahmen des § 34 EStG vorzunehmen (Arbeitslohn für mehrjährige Tätigkeit).

Seite 8 III. Planwidrige Weiterbeschäftigung

Der Nichteintritt oder die Verkürzung der Freistellung durch planwidrige Weiterbeschäftigung ist ebenfalls eine planwidrige Verwendung. Eine lohnsteuerliche Erfassung erfolgt in diesen Fällen im Zeitpunkt der Auszahlung des Guthabens.

D. Übertragung des Zeitwertkontenguthabens bei Beendigung der Beschäftigung

Bei Beendigung einer Beschäftigung besteht die Möglichkeit, ein in diesem Beschäftigungsverhältnis aufgebautes Zeitwertkonto zu erhalten und nicht auflösen zu müssen.

Bei der Übertragung des Guthabens an den neuen Arbeitgeber (§ 7f Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB IV) tritt der neue Arbeitgeber an die Stelle des alten Arbeitgebers und übernimmt im Wege der Schuldübernahme die Verpflichtungen aus der Zeitwertkontenvereinbarung. Die Leistungen aus dem Zeitwertkonto durch den neuen Arbeitgeber sind Arbeitslohn, von dem er bei Auszahlung Lohnsteuer einzubehalten hat.

Im Fall der Übertragung des Guthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7f Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV) wird die Übertragung durch § 3 Nummer 53 EStG steuerfrei gestellt. Ein tatsächlich noch bestehendes Beschäftigungsverhältnis ist hierfür nicht erforderlich. Bei der Auszahlung des Guthabens durch die Deutsche Rentenversicherung Bund handelt es sich um Arbeitslohn, für den die Deutsche Rentenversicherung Bund Lohnsteuer einzubehalten hat (§ 38 Absatz 3 Satz 3 EStG).

E. Bilanzielle Behandlung der Zeitwertkonten

Zur bilanziellen Berücksichtigung von Arbeitszeit-, Zeitwert- und Lebensarbeitszeitkonten wird in einem gesonderten BMF-Schreiben Stellung genommen.

F. Anwendungsregelung

Dieses Schreiben ist mit Wirkung ab 1. Januar 2009 anzuwenden.

I. Übergangsregelung für vor dem 1. Januar 2009 eingerichtete Zeitwertkonten

Bei Zeitwertkonten-Modellen, die vor dem 1. Januar 2009 eingerichtet wurden und ohne die Regelungen zur Zeitwertkontengarantie nach Abschnitt B. V. steuerlich anzuerkennen gewesen wären, sind aus Vertrauensschutzgründen der am 31. Dezember 2008 vorhandene Wertbestand des Zeitwertkontos sowie die Zuführungen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern. Zuführungen ab dem 1. Januar 2010 führen steuerlich zum Zufluss von Arbeitslohn.

Wird spätestens bis zum 31. Dezember 2009 eine Zeitwertkontengarantie nach Abschnitt B. V. für den am 31. Dezember 2008 vorhandenen Wertbestand des Zeitwertkontos sowie die Zuführungen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2009 nachträglich vorgesehen, können diese Modelle steuerlich weiter als Zeitwertkonten anerkannt werden, so dass auch die Zufüh-

Seite 9 rungen nach dem 31. Dezember 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern sind. Abschnitt C. bleibt unberührt.

II. Übergangsregelung für Zeitwertkonten zugunsten von Organen von Körperschaften (Geschäftsführer und Vorstände) und als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner

Bei Zeitwertkonten-Modellen für Organe von Körperschaften sowie als Arbeitnehmer beschäftigte beherrschende Anteilseigner, die bis zum 31. Januar 2009 eingerichtet wurden und aus Vertrauensschutzgründen steuerlich anzuerkennen gewesen wären, sind alle Zuführungen bis zum 31. Januar 2009 erst bei Auszahlung zu besteuern. Die Übergangsregelung gilt nicht für verdeckte Gewinnausschüttungen. Abschnitt C. bleibt unberührt.

III. Besondere Aufzeichnungen

Als Arbeitslohn zu besteuernde Zuführungen nach F. I. und F. II. sind im Zeitwertkonto gesondert aufzuzeichnen. Eine etwaige Verzinsung (vgl. Abschnitt B. II) ist entsprechend aufzuteilen; die auf zu besteuernde Zuführungen nach dem Stichtag entfallenden Zinsen fließen dem Arbeitnehmer als Einkünfte aus Kapitalvermögen zu.

Dieses Schreiben wird im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht (Zuordnung ESt-Kartei: § 38 EStG). Es steht ab sofort für eine Übergangszeit auf den Internet-Seiten des Bundesministeriums der Finanzen unter der Rubrik Wirtschaft und Verwaltung - Steuern - Veröffentlichungen zu Steuerarten - Lohnsteuer - (<http://www.bundesfinanzministerium.de>) zur Ansicht und zum Abruf bereit.

Im Auftrag
Christoph Weiser

Ansprechpartner/Impressum

Katharina Hörmann

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-236

katharina.hoermann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw März 2026