

Tit. B 5.2 GeringfügigRL

Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien)

Bundesrecht

Tit. B – Versicherungsrecht -> Tit. B 5 – Flexible Arbeitszeitregelungen

Titel: Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten (Geringfügigkeits-Richtlinien)

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: GeringfügigRL

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. B 5.2 GeringfügigRL – Freistellungen im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen

(1) Wertguthabenvereinbarungen sollen (längerfristige) Freistellungen von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines - aufgrund Verzichts auf die Auszahlung erarbeiteten Arbeitsentgelts aufgebauten - Wertguthabens ermöglichen. Eine Freistellung im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung dient vorrangig dem Zweck, auch in Zeiten von mehr als einem Monat aufgrund der gesetzlichen Beschäftigungsfiktion (§ 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV) den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufrecht zu erhalten. Dies ist in einer geringfügigen entlohnten Beschäftigung grundsätzlich nicht möglich. Im Rahmen der nunmehr zulässigen Wertguthabenvereinbarung in einer geringfügigen Beschäftigung (§ 7b Nr. 5 SGB IV) besteht in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und der Fortzahlung des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben lediglich die geringfügig entlohnte Beschäftigung fort.

(2) Soweit Wertguthaben in einer geringfügigen Beschäftigung aufgebaut wurde, kann dessen Entspargung 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 während der Arbeitsphase in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfreien sowie in der Pflegeversicherung nicht versicherungspflichtigen und gegebenenfalls in der Rentenversicherung von der Versicherungspflicht befreiten geringfügigen Beschäftigung ein sozialversicherungsrechtlicher Schutz in einer während der Freistellungsphase versicherungspflichtigen Beschäftigung begründet werden kann.

(3) Für die Prüfung der Angemessenheit der Entspargung des Wertguthabens nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV gilt - wie bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung - als Höchstgrenze zwar ebenfalls 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase, allerdings können bei der Entspargung eines Wertguthabens aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht mehr als 520 Euro monatlich aus dem Wertguthaben entnommen werden. Wird das Wertguthaben mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 520 Euro entspart, bleibt die Beschäftigung dennoch auch in der Freistellungsphase geringfügig entlohnt und die bei geringfügig entlohnter Beschäftigung anfallenden Beiträge sind auf das tatsächlich ausgezahlte Arbeitsentgelt zu zahlen. Da in vorgenannten Fällen keine versicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung begründet wird, ist bei der Zusammenrechnung mit weiteren geringfügig entlohnten Beschäftigungen (vgl. 2.2.2.1) auch das tatsächlich entsparte Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, in dessen Folge die Beschäftigungen mehr als geringfügig entlohnt und somit versicherungspflichtig zu beurteilen sind.

(4) Nach § 7b Nr. 5 SGB IV kann ein Wertguthaben aus einer nicht geringfügigen Beschäftigung während der Freistellung von der Arbeitsleistung zudem nicht im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung entspart werden. Demzufolge muss jedoch die Umwandlung einer nicht geringfügigen Beschäftigung bereits in der Ansparphase in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung durch eine Wertguthabenvereinbarung erst

recht unzulässig sein (§ 32 SGB I). 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 (vgl. Beispiel 10). Wurde eine entsprechende Wertguthabenvereinbarung geschlossen, ist sie sozialversicherungsrechtlich nicht relevant. Da in diesen Fällen eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV nicht vorliegt, finden auch die besonderen beitragsrechtlichen Regelungen zur Verschiebung der Beitragsfälligkeit nach § 23b Abs. 1 SGB IV keine Anwendung. Demzufolge ist das Arbeitsentgelt für die versicherungs- und beitragsrechtliche Beurteilung maßgebend, welches erarbeitet wurde. Die nur teilweise Auszahlung des Arbeitsentgelts im Rahmen des Aufbaus eines "Arbeitsentgeltkontos" ist dabei unerheblich. Bei den später aus diesem Konto ausgezahlten Beträgen handelt es sich nicht um sozialversicherungsrechtlich relevantes Arbeitsentgelt.

(5) Da kurzfristige Beschäftigungen im Voraus auf einen kurzen Zeitraum begrenzt werden (vgl. 2.3), sind hier Wertguthabenvereinbarungen für eine (längerfristige) Freistellung von der Arbeitsleistung nicht möglich.