

Tit. 3.3.3 RdSchr. 09a

Gemeinsames Rundschreiben betr. 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

Tit. 3 – Beschäftigungsfiktion in Freistellungsphasen -> 3.3. – Freistellung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. 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

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 09a

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. 3.3.3 RdSchr. 09a – Wertguthabenvereinbarungen für geringfügig Beschäftigte

(1) 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. 1. 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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 auszuzahlenden regelmäßigen Arbeitsentgelts auf mindestens [jetzt] 450 EUR zu begrenzen, ist ebenfalls nicht geregelt.

(5) 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).

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