

Tit. 4.1 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. 4 – Wertguthaben

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. 4.1 RdSchr. 09a – Definition

(1) Das Wertguthaben umfasst seit 1. 1. 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.

(2) Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist jedoch erst für ab dem 1. 1. 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

(6) Werden Wertguthaben zu Gunsten des Arbeitnehmers (ggf. nur zum Teil) angelegt, ist zum Zeitpunkt der planmäßigen Entsparung 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. 1. 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 - grds. das Wertguthaben, soweit diese von den Arbeitnehmern zu tragen sind.

(7) 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.

(8) 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.