

Tit. 3.1 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. 3 – Beschäftigungsfiktion in Freistellungsphasen

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. 3.1 RdSchr. 09a – Bisherige Rechtslage

(1) Für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bestand bis 31. 12. 2008 grds. eine versicherungs- und beitragspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn

- die Freistellung auf Grund 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 12 Kalendermonate abwich und
- die Arbeitsentgelte während der Arbeits- und Freistellungsphase 400 EUR überstiegen (§ 7 Abs. 1a SGB IV a. F.).

(2) 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, auf Grund 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.

(3) 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 Std. erfolgte, konnte auf die besonderen Aufzeichnungspflichten (§ 8 Abs. 1 [Satz 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.).