

Tit. 3.2.1 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 -> Tit. 3.2 – Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

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. 3.2.1 RdSchr. 09a – Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV

(1) 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. 1. 2009 klargestellt, dass es in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bis zu einem Monat einer Beschäftigungsfiktion sowie der Verschiebung der Beitragsfälligkeit für auf Grund eines Auszahlungsverzichts in Wertguthaben eingestellten Arbeitsentgelts nicht bedarf.

(2) Derartige Arbeitszeitregelungen verfolgen nicht das Ziel der (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung unter Verwendung eines, auf Grund 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.

(3) 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.

(4) 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 Insolvenzsicherung. Dabei ist unerheblich, ob die Zeitguthaben 250 Std. überschreiten. Die besonderen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen können allenfalls freiwillig und zusätzlich vereinbart werden. Auf deren Beachtung kann bei am 31. 12. 2008 bereits bestandenen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen verzichtet werden, soweit die Vereinbarungen einen anderweitigen Anspruch hierauf nicht begründen.

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

(6) 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 Wertguthabenvereinbarung 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.