

Tit. II.4 RdSchr. 03k

Gemeinsames Rundschreiben betr. sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; hier: Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Tit. II – Versicherungsrecht

Titel: Gemeinsames Rundschreiben betr. sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; hier: Auswirkungen auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht

Normgeber: Bund

Redaktionelle Abkürzung: RdSchr. 03k

Gliederungs-Nr.: [keine Angabe]

Normtyp: Rundschreiben

Tit. II.4 RdSchr. 03k – Angemessenheit der Höhe des Arbeitsentgelts in der Freistellungsphase

(1) Das monatliche Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase darf nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der der Freistellungsphase vorangegangenen 12 Kalendermonate mit Arbeitsleistung abweichen. Mit dieser Regelung soll [richtig] zum einen erreicht werden, dass der bisherige Lebensstandard auch in der Freistellungsphase in etwa gewahrt bleibt, zum anderen soll verhindert werden, dass der Sozialversicherungsschutz mit Minimalbeiträgen begründet werden kann.

(2) Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 v. H. des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen 12 Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Für die Feststellung des Verhältnisses wird das für diese Arbeitsphase fällige Brutto-Arbeitsentgelt einschließlich etwaiger Sachbezüge ohne Begrenzung (z. B. auf die Beitragsbemessungsgrenze) berücksichtigt. Hierzu zählen auch regelmäßig gewährte Einmalzahlungen. Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie Zuschläge bleiben dabei außer Betracht.

(3) Während der Arbeitsphase gewährte Sachbezüge (Firmen-PKW-Nutzung, verbilligtes Wohnen o. ä.), sind bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase zu zahlenden angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 1 [2016 aktualisiert]:

Prüfung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase

Freistellungsphase beginnt am	1. 1. 2016
Vergleichszeitraum (die letzten 12 Kalendermonate der Arbeitsphase vor der Freistellungsphase)	1. 1. 2015 bis 31. 12. 2015
monatliches Gesamtentgelt während der Arbeitsphase	2 300 EUR
davon	
- laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	2 000 EUR
- beitragsfreie Zuschläge	300 EUR
vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt wurden für das Wertguthaben verwendet	150 EUR

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss mindestens 70 v. H. des Arbeitsentgelts der vorhergehenden 12 Kalendermonate der Arbeitsphase betragen, damit es als angemessen gilt. Bei der Prüfung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts sind beitragsfreie Entgeltbestandteile nicht zu

berücksichtigen. Die für das Wertguthaben verwendeten Entgeltbestandteile verringern den Ausgangsbetrag für die Feststellung des Verhältnisses der Arbeitsentgelte.

Lösung:

monatliches Gesamtentgelt	2 300 EUR
abzüglich beitragsfreie Zuschläge	300 EUR
abzüglich Abführung an das Wertguthaben	<u>150 EUR</u>
Ausgangswert	1 850 EUR

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss mindestens 1 295 EUR (= 70 v. H. von 1 850 EUR) betragen, damit es als angemessen gilt und auch diese Zeit sozialversicherungsrechtlich geschützt ist.

(4) Regelmäßig gezahlte Einmalzahlungen sind bei der Feststellung eines angemessenen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie auch in den letzten 12 Monaten vor der Freistellungsphase gezahlt wurden.

(5) Einmalzahlungen, die der Arbeitnehmer in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, sind bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen, soweit der Arbeitnehmer eine solche Einmalzahlung auch in der Freistellungsphase erhält.

Beispiel 2 [2016 aktualisiert]:

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im	November 2015
Freistellung	vom 1. 4. 2016 bis 31. 3. 2017
Weihnachtsgeld während der Freistellungsphase im	November 2016

Lösung:

Bei der Feststellung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts braucht die im November 2015 gezahlte Einmalzahlung nicht berücksichtigt zu werden, da der Arbeitnehmer diese in der Freistellungsphase erhält.

(6) Auch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 v. H. des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten 12 Monate vor der Freistellungsphase ist grds. zulässig. Wird durch das höhere Arbeitsentgelt eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten oder tritt Versicherungsfreiheit in der Krankenversicherung ein, ist für den Teil des Arbeitsentgelts, der 100 v. H. des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, von einem Störfall auszugehen; die Beitragsberechnung hat für diesen Teil des Arbeitsentgelts nach § 23 b Abs. 2 SGB IV a. F. oder § 23 b Abs. 2 a SGB IV a. F. (Summenfelder-Modell) zu erfolgen.

(7) Beginnt die Beschäftigung mit einer Freistellungsphase, gelten die Ausführungen entsprechend. Lediglich hinsichtlich der Feststellung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase ergibt sich eine Besonderheit. In diesen Fällen ist die Höhe des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase mit der Höhe des während der folgenden Arbeitsphase zustehenden Arbeitsentgelts zu vergleichen.