N i e d e r s c h r i f t

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

		Seite
1.	Versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Mitglieder von Organen EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften	3
2.	Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts	7
3.	Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht; hier: Gemeinsames Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen	11
4.	Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen; hier: Sachzuwendungen an Dritte	15
5.	Beitragsrechtliche Behandlung von vom Arbeitgeber zu tragenden Studiengebühren	17
6.	Erstattung von zu Unrecht entrichteten Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung; hier: Beginn der Verjährung	19
7.	Arbeitgebereigenschaft und Arbeitgeberpflichten in den Fällen des § 11 Abs. 2 JFDG	23

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

1. Versicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Mitglieder von Organen EU-mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften

---

Nach § 1 Satz 4 SGB VI und § 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III sind Mitglieder des Vorstandes einer Aktiengesellschaft in einer Beschäftigung in dem Unternehmen, dessen Vorstand sie angehören, nicht versicherungspflichtig, wobei Konzernunternehmen im Sinne des § 18 des Aktiengesetzes als ein Unternehmen gelten. Über den gesetzlichen Wortlaut hinaus sind nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch Vorstandsmitglieder großer Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit von der Renten- und Arbeitslosenversicherung ausgeschlossen, weil diese durch eine Reihe von Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes den Vorstandsmitgliedern von Aktiengesellschaften rechtlich gleichgestellt sind (vgl. Urteil vom 27.03.1980 - 12 RAr 1/79 -, USK 8094).

Eine Ausweitung der Freistellungsregelung auf Organmitglieder anderer inländischer juristischer Personen hat die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts jedoch stets ausgeschlossen (vgl. für Vorstandsmitglieder einer Genossenschaft: Urteil vom 21.02.1990 - 12 RK 47/87 -, USK 9020; für Vorstandsmitglieder einer öffentlich-rechtlichen Anstalt: Urteil vom 03.02.1994 - 12 RK 84/92 -, USK 9420, und für Vorstandsmitglieder eines Vereins: Urteil vom 19.06.2001 - B 12 KR 44/00 R -, USK 2001-28).

Mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung in Deutschland beschäftigter Mitglieder von Organen einer ausländischen Kapitalgesellschaft hat sich das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 27.02.2008 - B 12 KR 23/06 R - (USK 2008-28) befasst. Dabei ging es konkret um die versicherungsrechtliche Beurteilung eines Mitglieds des Board of Directors (BoD) einer irischen Kapitalgesellschaft in Form einer private limited company in seiner Beschäftigung für die Gesellschaft in Deutschland. Hierzu hat das Bundessozialgericht entschieden, dass in Deutschland beschäftigte Mitglieder des Board of Directors einer private limited company irischen Rechts auch unter Berücksichtigung des Rechts der Europäischen Gemeinschaft nicht wie Mitglieder des Vorstandes einer deutschen Aktiengesellschaft von der

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung ausgenommen sind.

Zur methodischen Entwicklung seiner Entscheidung hat sich das Bundessozialgericht intensiv mit dem Recht der Europäischen Gemeinschaften auseinandergesetzt. Daraus lassen sich folgende Grundsätze zusammenfassen:

- Die Ausnahmebestimmungen der §§ 1 Satz 4 SGB VI und 27 Abs. 1 Nr. 5 SGB III sind auf beschäftigte Organmitglieder ausländischer Kapitalgesellschaften weder unmittelbar noch entsprechend anwendbar. Zu den Mitgliedern des Vorstandes einer Aktiengesellschaft im Sinne dieser Regelungen gehören nur solche einer bestehenden Aktiengesellschaft deutschen Rechts.

- Das der Niederlassungsfreiheit nach Artikel 43, 48 EGVtr immanente Diskriminierungsverbot gebietet nach der Rechtsprechung des EuGH, dass die Beschäftigten mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften in Bezug auf die Versicherungspflicht oder auch Versicherungsfreiheit grundsätzlich gleich behandelt werden müssen.

- Für eine tatbestandliche Gleichstellung bedarf es einer gesetzlichen Äquivalenzregel aus einschlägigem, unmittelbar zu beachtendem - gegebenenfalls internationalem - Recht, einschließlich dem Gemeinschaftsrecht; eine Tatbestandsgleichstellung bereits im Wege richterlicher Rechtsfortbildung ist nicht gestattet.

- Für die Standardisierung der Verhältnisse im Gesellschaftsrecht hat der europäische Gesetzgeber unter anderem mit der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08.10.2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (Abl. 2001 L 294/1) allein nach der Rechtsform von Kapitalgesellschaften unterschieden und ausländische Kapitalgesellschaften mit der deutschen Aktiengesellschaft einerseits und mit der deutschen GmbH andererseits gleichgesetzt. An die darin zum Ausdruck kommenden rechtlichen Differenzierungen darf auch für den außergesellschaftlichen Bereich des Sozialrechts angeknüpft werden. Welche Kapitalgesellschaften in den Mitgliedstaaten der europäische Gesetzgeber als Parallelformen der deutschen Aktiengesellschaft betrachtet, ergibt sich aus Anhang I zu Artikel 2 Abs. 1 der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 08.10.2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft, welche Gesellschaftsformen als der deutschen GmbH vergleichbar behandelt werden, aus Anhang II zu Artikel 2 Abs. 2 (a. a. O.).

- Im Anwendungsbereich der Niederlassungsfreiheit sind nur Organmitglieder solcher mitgliedstaatlicher Kapitalgesellschaften in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherungspflichtig bzw. in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, die einer Aktiengesellschaft deutschen Rechts vergleichbar sind.

Die Besprechungsteilnehmer vertreten die Auffassung, dass dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 27.02.2008 über den entschiedenen Einzelfall hinaus grundsätzliche Bedeutung beizumessen und den aufgestellten Grundsätzen für Kapitalgesellschaftsformen der EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich ihrer Vergleichbarkeit mit einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht bzw. ihrer Vergleichbarkeit mit einer GmbH nach deutschem Recht zu folgen ist. Beschäftigte Organmitglieder dieser Gesellschaftsformen werden daher - unabhängig von der Bezeichnung ihrer jeweiligen Organfunktion - statusrechtlich dem Vorstand einer deutschen Aktiengesellschaft bzw. der Geschäftsführung einer deutschen GmbH gleichgestellt.

Welche Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union als Parallelformen der deutschen Aktiengesellschaft betrachtet und welche Gesellschaftsformen als der deutschen GmbH vergleichbar behandelt werden, ist in der Anlage dargestellt.

Anlage

- unbesetzt -

Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die als Parallelformen einerseits mit der deutschen Aktiengesellschaft (AG) und andererseits mit der deutschen GmbH gleichgesetzt werden

Mitgliedstaat	**mit deutscher <u>AG</u> vergleichbar** ***[inoffizielle Abkürzung]***	**mit deutscher <u>GmbH</u> vergleichbar**
Belgien	la société anonyme/ de naamloze vennootschap *[N.V.]*	la société privée à responsabilité limitée/ besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
Bulgarien	акционерно дружество *[Akzionerno druschestwo - AD]*	дружество с ограничена отговорност
Dänemark	aktieselskaber *[A/S]*	Anpartselskaber *[APS]*
Estland	aktsiaselts	osaühing
Finnland	julkinen osakeyhtiö / publikt aktiebolag *[OYJ]*	./.
Frankreich	la société anonyme *[S.A.]*	la société à responsabilité limitée
Griechenland	ανώνυμη εταιρία *[Anonimi etairia - AE]*	εταιρία περιορισμένης ευθύνης
Irland	public companies limited by shares, public companies limited by guarantee having a share capital	private companies limited by shares, private companies limited by guarantee having a share capital
Italien	società per azioni *[SpA]*	società a responsabilità limitata
Lettland	akciju sabiedrība	un sabiedrība ar ierobežotu atbildību
Litauen	akcinės bendrovės	uždarosios akcinės bendrovės
Luxemburg	la société anonyme	la société à responsabilité limitée
Malta	kumpaniji pubbliċi/ public limited liability companies	kumpaniji privati/ private limited liability companies
Niederlande	de naamloze vennootschap *[N.V.]*	de besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid
Österreich	die Aktiengesellschaft *[AG]*	die Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Kapitalgesellschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union, die als Parallelformen einerseits mit der deutschen Aktiengesellschaft (AG) und andererseits mit der deutschen GmbH gleichgesetzt werden

Mitgliedstaat	**mit deutscher AG vergleichbar** ***[inoffizielle Abkürzung]***	**mit deutscher GmbH vergleichbar**
Polen	spółka akcyjna *[S.A.]*	spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
Portugal	a sociedade anónima de responsabilidade limitada *[S.A.]*	a sociedade por quotas de responsabilidade limitada
Rumänien	societate pe acțiuni *[S.A.]*	societate cu răspundere limitată
Schweden	publikt aktiebolag *[AB]*	./.
Slowakei	akciová spoločnos *[a.s.]*	spoločnosť s ručením obmedzeným
Slowenien	delniška družba	družba z omejeno odgovornostjo
Spanien	la sociedad anónima *[S.A.]*	la sociedad de responsabilidad limitada
Tschechische Republik	akciová společnost' *[a.s.]*	společnost s ručením omezeným
Ungarn	részvénytársasá *[Rt]*	korlátolt felelősségű társaság
Vereinigtes Königreich	public companies limited by shares, public companies limited by guarantee having a share capital *[LTD]*	private companies limited by shares, private companies limited by guarantee having a share capital
Zypern	Δημόσια Εταιρεία περιορισμένης ευθύνης με μετοχές, Δημόσια Εταιρεία περιο- ρισμένης ευθύνης με εγγύηση	ιδιωτική εταιρεία

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

2. Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses bei Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts

---

Das Bundessozialgericht hat in ständiger Rechtsprechung für den Fortbestand eines (versicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisses gefordert, dass einerseits der Arbeitnehmer seine Arbeitskraft gegen die vereinbarte Vergütung dem Arbeitgeber zur Verfügung stellt und andererseits der Arbeitgeber seine Dispositionsbefugnis bzw. Verfügungsgewalt gegenüber dem Arbeitnehmer bzw. dessen Arbeitskraft rechtlich und tatsächlich ausübt (vgl. u. a. Urteile vom 18.09.1973 - 12 RK 15/72 -, USK 73151, und vom 31.08.1976 - 12/3/12 RK 20/74 -, USK 7698). Der für die Annahme einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Abs. 1 Satz 1 SGB IV und deren Fortbestand erforderliche „Vollzug“ der Arbeit besteht zwar nach dem Wortlaut des Gesetzes idealtypisch in der realen Erbringung der Arbeitsleistung. Eine versicherungspflichtige Beschäftigung setzt aber nicht zwingend eine tatsächliche Arbeitsleistung voraus. So besteht nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auch in bestimmten Fällen der Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts eine versicherungspflichtige Beschäftigung (vgl. beispielsweise Urteile vom 15.12.1971 - 3 RK 87/68 -, USK 71205, zur Unterbrechung der Arbeitsleistung während Streik und Aussperrung; vom 12.11.1975 - 3/12 RK 13/74 -, USK 75167, zur Freistellung während eines Studiums; vom 26.03.1980 - 3 RK 9/79 -, USK 8062, zur Freistellung während Erholungsurlaubs; vom 26.11.1985 - 12 RK 51/83 -, USK 85130, zur Freistellung bei Annahmeverzug des Arbeitgebers nach Konkurseröffnung oder vom 14.09.1989 - 4 RA 56/88 -, BSGE 65, 266, zur Freistellung für Wehrübung).

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zum leistungsrechtlichen Beschäftigungsbegriff im Zusammenhang mit der Sperrzeitregelung in der Arbeitslosenversicherung (vgl. Urteile vom 25.04.2002 - B 11 AL 65/01 R -, BSGE 89, 243, und vom 18.12.2003 - B 11 AL 35/03 R -, BSGE 92, 74) haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Auffassung vertreten, dass bei unwiderruflicher Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, z. B. durch einen Aufhebungs- bzw. Abwicklungsvertrag, das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bereits mit dem letzten Arbeitstag endet,

da in diesen Fällen auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers und die Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers unwiderruflich endet (vgl. Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 05./06.07.2005). Dieser Auffassung hat das Bundessozialgericht in neuerer Rechtsprechung widersprochen (vgl. Urteile vom 24.09.2008 - B 12 KR 22/07 R -, USK 2008-79, und B 12 KR 27/07 R - USK 2008-95).

Unter Hinweis auf seine bisherige Rechtsprechung ist es nach Auffassung des Bundessozialgerichts für das Vorliegen einer Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ausreichend, wenn der Beschäftigte bei Fortbestand des rechtlichen Bandes aufgrund gesetzlicher Anordnung oder durch eine besondere vertragliche Abrede von seiner - damit jeweils als grundsätzlich weiter bestehend vorausgesetzten - Leistungspflicht befreit wird. Soweit die Versicherungspflicht darüber hinaus Entgeltlichkeit erfordert, kann dieser Voraussetzung auch dadurch genügt werden, dass sich ein Anspruch auf Arbeitsentgelt aus einer entsprechenden vertraglichen Regelung oder aufgrund spezialgesetzlicher Anordnung (etwa § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz, §§ 1, 11 Bundesurlaubsgesetz, §§ 615, 616 BGB) ergibt.

Die Versicherungspflicht Beschäftigter und folglich auch die sie begründende entgeltliche Beschäftigung enden hiernach grundsätzlich mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses. Die Bewertung vollzieht sich damit wesentlich nach dem Bestand des Rechtsverhältnisses, im Arbeitsrecht also des Arbeitsverhältnisses. Maßgeblich ist daher auch für das Ende der Beschäftigung grundsätzlich nicht bereits die Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung, sondern das kumulative Entfallen sowohl des arbeitsvertraglichen Bandes wie auch sonstiger Umstände, die im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung dessen Vollzug im vorstehend beschriebenen Sinne begründen.

Von einem Fortbestand des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses in Übereinstimmung mit dem Arbeitsverhältnis ist die Rechtsprechung auch ausgegangen, wenn durch Arbeitsgerichtsurteil oder arbeitsgerichtlichen Vergleich (z. B. bei Umwandlung einer fristlosen in eine fristgerechte Kündigung) das Ende des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt nach dem letzten Arbeitstag festgelegt und dem Arbeitnehmer für die Zeit nach Beendigung der tatsächlichen Arbeitsleistung das bisherige Arbeitsentgelt oder ein Teilarbeitsentgelt gezahlt wird (vgl. Urteile des Bundessozialgerichts vom 25.09.1981 - 12 RK 58/80 -, USK 81268, und vom 25.10.1990 - 12 RK 40/89 -, USK 9055). Legen hier folglich die Parteien im arbeitsgerichtlichen Vergleich bei entgeltlicher Freistellung des Arbeitnehmers von jeglicher Arbeitsleistung bis dahin einen zeitlich nach dem Vergleichsschluss liegenden künftigen Zeitpunkt für das Ende des Arbeitsverhältnisses fest, ist hierdurch - und nicht bereits

mit dem Zeitpunkt des Vertragsschlusses - gleichzeitig das Ende der Beschäftigung bestimmt. Dabei wird jeweils hingenommen, dass eine Wiederaufnahme der tatsächlichen Arbeitsleistung nicht mehr vorgesehen war und andererseits in Rechnung gestellt, dass es einer Vereinbarung über die Freistellung gerade nicht bedurft hätte, wenn sich die Beteiligten bereits zum Zeitpunkt ihres Abschlusses endgültig und insgesamt von ihren vertraglichen Bindungen hätten lösen wollen.

Vom Vorliegen eines Beschäftigungsverhältnisses ist demnach auch dann auszugehen, wenn die Arbeitsvertragsparteien im gegenseitigen Einvernehmen unwiderruflich auf die vertraglich geschuldete Arbeitsleistung verzichten (z. B. durch einen Aufhebungsvertrag bzw. Abwicklungsvertrag). Auch in diesen Fällen ist das sozialversicherungsrechtliche Schutzbedürfnis wie in allen sonstigen Zeiten, für die gesetzliche oder vertragliche Regelungen Rechtsfolgen gerade hinsichtlich einer als bestehend vorausgesetzten Arbeitspflicht begründen und Entgelt auf besonderer Grundlage gezahlt wird, nicht geringer als bei tatsächlicher Erfüllung der arbeitsrechtlichen Hauptpflichten. Ebenso finden die Verfügungsmacht des Arbeitgebers über die Arbeitskraft des Arbeitnehmers und dessen Eingliederung in einen ihm vorgegebenen Arbeitsablauf auch in einer derartigen Lage noch hinreichend Ausdruck und sind nicht stärker reduziert als in sonstigen Fällen der fortbestehenden Beschäftigung bei unterbrochener Arbeitsleistung.

Die Besprechungsteilnehmer halten daher an ihrem Besprechungsergebnis vom 05./06.07.2005 nicht weiter fest. Das durch nichtselbstständige Arbeit in einem Arbeitsverhältnis, das tatsächlich vollzogen wurde, begründete versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet bei einer vereinbarten Freistellung von der Arbeitsleistung zum Ende des Arbeitsverhältnisses demnach nicht bereits mit der Einstellung der tatsächlichen Arbeitsleistung, sondern mit dem regulären (vereinbarten) Ende des Arbeitsverhältnisses, wenn bis zu diesem Zeitpunkt Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Hiernach ist spätestens für Zeiträume ab 01.07.2009 zu verfahren.

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

3. Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze auf das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht;
   hier: Gemeinsames Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

---

Die mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen erstmals ab 01.01.1998 für den Versicherungsschutz flexibler Arbeitszeiten geschaffenen Regelungen wurden seitdem mehrfach angepasst. Zuletzt wurden mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008 (BGBl. I S. 2940) neben der besseren Sicherung und Portabilität von Wertguthaben insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus dem vorgenannten Gesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergebenden Änderungen beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in einem gemeinsamen Rundschreiben zusammengefasst (vgl. Anlage). Das Rundschreiben trägt das Datum vom 31.03.2009 und ersetzt das gemeinsame Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29.08.2003, welches hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31.12.2008, insbesondere für die Behandlung von Wertguthaben aus Bestandsfällen sowie die Führung von Zeitguthaben, maßgebend bleibt.

Ergänzend zum Gemeinsamen Rundschreiben wird auf die folgenden Besonderheiten hingewiesen:

Arbeitgeberbeitragsanteil im Wertguthaben

Seit dem 01.01.2009 ist der Arbeitgeberbeitragsanteil Bestandteil des Wertguthabens, das sich ab diesem Zeitpunkt aus dem Entgeltguthaben und dem hierauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteil zusammensetzt. Der auf das ab 2009 angesparte Arbeitsentgelt entfallende Arbeitgeberbeitragsanteil ist demnach ins Wertguthaben einzustellen. Die Vorschriften zu den flexiblen Arbeitszeitregelungen sehen jedoch keine Nachschusspflicht des Arbeitgebers in den Fällen vor, in denen - beispielsweise aufgrund gestiegener Beitragssätze oder den das Entgeltguthaben erhöhenden Wertzuwachs - der eingestellte Arbeitgeberbeitragsanteil den sich in der Entsparphase nach den aktuellen Beitragssätzen ergebenden Arbeitgeberbeitragsanteil unterschreitet. Soweit Wertguthaben den Arbeitgeberbeitragsanteil beinhaltet, ist dieser nach den aktuellen Beitragssätzen aus dem - vorbehaltlich der Werterhaltungsgarantie - vorhandenen Wertguthaben zu finanzieren. Eine Nachschusspflicht bzw. im umgekehrten Fall ein Entnahmerecht des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitgeberbeitragsanteile besteht daher nicht. Für das in der Entsparphase aus dem am 31.12.2008 bestandene und bereits aus anderen Gründen in den Entgeltunterlagen auszuweisende Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt sind hingegen die Arbeitgeberbeitragsanteile nach den aktuellen Beitragssätzen vom Arbeitgeber zusätzlich aufzubringen. Im Übertragungs- bzw. Störfall gelten diese Grundsätze analog.

Bei den nach der Übergangsregelung des § 116 Abs. 1 SGB IV weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben, die an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden sind, ergibt sich die Problematik nicht, da in diesen Fällen kein Arbeitgeberbeitragsanteil ins Wertguthaben eingestellt wird und sich die Höhe des aus dem Zeitguthaben abzuleitenden Arbeitsentgeltanspruchs nach dem betreffenden Wertmaßstab richtet.

Insolvenzsicherung

Soweit im Rahmen der Prüfung der Insolvenzsicherung durch die Rentenversicherungsträger festzustellen ist, ob die Sicherungsmittel das Wertguthaben um mehr als 30 v. H. unterschreiten, bezieht sich dieser Wert bei zum Teil angelegten Wertguthaben auf den Betrag des Gesamtwertguthabens unter Berücksichtigung des ursprünglich angelegten Wertguthabenbetrages ohne Beachtung der Wertentwicklung (Wertzuwächse oder -verluste). Dies gilt auch bei Wertguthabenanlagen mit garantierter Verzinsung.

Bei weiterhin in Arbeitszeit geführten Zeitguthaben bestimmt sich der maßgebende Gesamtbetrag nach dem sich nach dem aktuellen Wertmaßstab ergebenden Wert des aus dem Zeitguthaben abzuleitenden Entgeltguthabens zuzüglich des darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteils.

Fortbestand der Beschäftigung

Nach § 7 Abs. 1a Satz 1 SGB IV besteht seit 01.01.2009 eine sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung in Zeiten der Freistellung im Rahmen flexibler Arbeitszeitregelungen über einen Monat hinaus nur dann, wenn Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b SGB IV fällig ist. Soweit Freistellungen im Rahmen sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen über einen längeren Zeitraum erfolgen, endet demnach die sozialversicherungsrechtlich relevante Beschäftigung nach einem Monat.

Dem steht die neuere Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zum Fortbestand einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in Zeiten der einvernehmlichen und unwiderruflichen Freistellung von der Arbeitsleistung nicht entgegen (vgl. Urteile vom 24.09.2008 - B 12 KR 22/07 R -, USK 2008-79, und B 12 KR 27/07 R -, USK 2008-95, sowie Punkt 2 dieser Niederschrift), die sich auf die Rechtslage vor 2009 bezieht. Vielmehr führt das Bundessozialgericht aus, dass es ausdrücklicher gesetzlicher Ausschlussregelungen bedarf, wenn der Fortbestand der Beschäftigung in Zeiten der Freistellung ausgeschlossen werden soll. Diese Regelung hat der Gesetzgeber für Freistellungen aufgrund flexibler Arbeitszeitregelungen nunmehr getroffen.

Anlage

- unbesetzt -

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

SPITZENVERBAND DER LANDWIRTSCHAFTLICHEN SOZIALVERSICHERUNG, KASSEL

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE, BOCHUM

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

---

31. März 2009

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

Die mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen erstmals ab 1. Januar 1998 für den Versicherungsschutz flexibler Arbeitszeiten geschaffenen Regelungen wurden mehrfach angepasst. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 wurden neben der besseren Sicherung und Portabilität von Wertguthaben insbesondere Regelungen zur Abgrenzung der Wertguthabenvereinbarungen von anderen Formen flexibler Arbeitszeitmodelle, zum Anspruch auf Wertguthabenverwendung sowie zur Wertguthabenführung und -anlage getroffen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben die sich aus dem Gesetz für das Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung ergebenden Änderungen beraten und die dabei erzielten Ergebnisse in diesem Gemeinsamen Rundschreiben zusammengefasst. Das Rundschreiben ersetzt das Gemeinsame Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003, welches hinsichtlich der Rechtslage bis zum 31. Dezember 2008, insbesondere für die Behandlung von Wertguthaben aus Bestandsfällen sowie die Führung von Zeitguthaben, maßgebend bleibt.

Die für die Altersteilzeitarbeit, als besondere Form der flexiblen Arbeitszeit im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen, geltenden versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen ergeben sich aus dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 9. März 2004, das demnächst aktualisiert wird.

Sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Inhaltsverzeichnis

1 Gesetzliche Vorschriften - 4 -

2 Allgemeines - 15 -

3 Beschäftigungsfiktion in Freistellungsphasen - 16 -

3.1 Bisherige Rechtslage - 16 -
3.2 Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen - 17 -
3.2.1 Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV - 17 -
3.2.2 Beschäftigung mit Stundenlohnanspruch - 18 -
3.2.3 Geringfügige Beschäftigung - 18 -
3.3 Freistellung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen - 19 -
3.3.1 Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion - 19 -
3.3.2 Inhalt der Wertguthabenvereinbarung - 19 -
3.3.3 Wertguthabenvereinbarungen für geringfügig Beschäftigte - 20 -
3.3.4 Angemessenheit des Arbeitsentgelts - 21 -

4 Wertguthaben - 23 -

4.1 Definition - 23 -
4.2 Verwendung - 25 -
4.3 Anlage und Werterhaltungsgarantie - 25 -
4.3.1 Anlagevorschriften - 25 -
4.3.2 Werterhaltungsgarantie - 26 -
4.3.3 Arbeitsrechtliche Schutzregelungen - 27 -
4.4 Information des Arbeitnehmers - 27 -
4.5 Insolvenzsicherung - 27 -
4.5.1 Voraussetzungen - 27 -
4.5.2 Insolvenzsicherungsmaßnahmen - 28 -
4.5.3 Information des Arbeitnehmers - 29 -
4.5.4 Prüfung der Insolvenzschutzmaßnahmen - 29 -
4.5.5 Schadensersatzpflicht bei unzureichender Insolvenzsicherung - 30 -
4.5.6 Ausschluss der Insolvenzschutzregelungen - 30 -
4.6 Führung und Verwaltung - 30 -
4.6.1 Allgemeines - 30 -
4.6.2 Feststellung der Grundlagen für die Beitragsberechnung im Störfall - 31 -
4.6.2.1 Summenfelder-Modell - 31 -
4.6.2.2 Alternativ-/Optionsmodell - 33 -
4.6.2.3 Monatliche Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens - 34 -
4.6.2.4 In Fonds angelegte Wertguthaben - 35 -
4.6.2.5 Besonderheiten bei der Bildung der SV-Luft - 36 -
4.6.2.5.1 Darstellung der SV-Luft bei Rechtskreiswechsel - 36 -
4.6.2.5.2 SV-Luft bei einer Einmalzahlung nach einem Rechtskreiswechsel - 36 -
4.6.2.5.3 SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens - 37 -
4.6.2.5.4 Bildung der SV-Luft bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat - 37 -
4.6.2.5.5 SV-Luft und Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz - 38 -
4.6.2.5.6 SV-Luft und Insolvenzgeldumlage - 38 -
4.6.2.5.7 SV-Luft aus Entgeltzahlungen für sonstige Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit) - 39 -
4.6.2.5.8 SV-Luft beim Zusammentreffen mit beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c Abs. 1 SGB IV - 39 -
4.6.2.5.9 SV-Luft bei Anwendung der Gleitzonenregelung - 39 -
4.6.2.5.10 Einmalzahlungen während der Arbeitsphase - 39 -
4.6.2.5.11 SV-Luft in der Freistellungsphase - 40 -
4.6.2.6 Übergangsfälle - 41 -

5 Versicherungsrecht - 42 -

5.1 Allgemeines - 42 -
5.2 Krankenversicherung - 42 -

5.2.1 Krankenversicherungspflicht und Mitgliedschaft - 42 -
5.2.2 Krankenversicherungsfreiheit und Befreiung von der Krankenversicherungspflicht - 42 -
5.3 Pflegeversicherung - 43 -
5.4 Renten- und Arbeitslosenversicherung - 43 -
5.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigte - 44 -

6 Beitragsrecht - 44 -

6.1 Allgemeines - 44 -
6.1.1 Grundlagen - 44 -
6.1.2 Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung - 45 -
6.1.3 Änderung der Wertguthabenanlage und -insolvenzsicherung - 45 -
6.1.4 Arbeitgeberwechsel - 45 -
6.2 Arbeitsphase - 46 -
6.3 Freistellungsphase - 46 -
6.3.1 Bemessungsentgelt - 46 -
6.3.2 Beitragssatz in der Krankenversicherung - 47 -
6.4 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (Störfall) - 48 -
6.4.1 Allgemeines - 48 -
6.4.2 Ende des Beschäftigungsverhältnisses - 48 -
6.4.2.1 Kündigung oder Tod - 48 -
6.4.2.2 Erwerbsminderung - 49 -
6.4.3 Teilauszahlung des Entgeltguthabens für nicht vereinbarungsgemäße Zwecke - 50 -
6.4.4 Übertragung von Entgeltguthaben auf Dritte - 50 -
6.4.5 Eintritt des Störfalls - 50 -
6.4.6 Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt - 51 -
6.4.7 Beitragssatz - 51 -
6.4.8 Fälligkeit der Beiträge - 52 -
6.4.8.1 Allgemeines - 52 -
6.4.8.2 Arbeitslosigkeit nach Beschäftigungsende - 52 -
6.4.8.3 Eintritt verminderter Erwerbsfähigkeit - 53 -
6.4.8.4 Insolvenz - 54 -
6.5 Beitragsrechtliche Behandlung von Entgeltzahlungen nach einem Störfall - 54 -
6.5.1 Nachträgliche Zahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt - 54 -
6.5.2 Einmalzahlungen - 56 -

7 Meldeverfahren - 58 -

7.1 Freistellungsphase - 58 -
7.2 Störfälle - 61 -
7.2.1 Allgemeines - 61 -
7.2.2 Grundsatz - 61 -
7.2.3 Erwerbsminderung - 61 -
7.2.4 Insolvenz und insolvenzgesicherte Wertguthaben - 62 -
7.2.5 Meldeverfahren bei geringfügig entlohnter Beschäftigung - 63 -

8 Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund - 63 -

8.1 Allgemeines - 63 -
8.2 Übertragung bestehender Wertguthaben - 63 -
8.3 Anlage des Wertguthabens - 64 -
8.4 Auszahlung des Wertguthabens - 65 -
8.4.1 Anspruch und Höhe - 65 -
8.4.2 Versicherungsrecht - 66 -
8.4.3 Beitragsrecht - 66 -
8.4.4 Melderecht - 66 -
8.5 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfall) - 67 -
8.5.1 Beitragsrecht - 67 -
8.5.2 Melderecht - 67 -

1 Gesetzliche Vorschriften

§ 7 SGB IV
Beschäftigung

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. …

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und

2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) …

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld in Anspruch genommen oder Wehr- oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des § 3 Pflegezeitgesetzes.

[Absatz 3 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortdauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld in Anspruch genommen oder Wehr- oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des § 3 Pflegezeitgesetzes.]

(4)…

§ 7b SGB IV
Wertguthabenvereinbarungen

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,

2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,

3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,

4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und

5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 7c SGB IV
Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben aufgrund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,

   a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,

   b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,

   c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,

2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,

   a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder

   b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

§ 7d SGB IV
Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder

2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e SGB IV
Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarungen nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn

2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nr. 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Abs. 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,

2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,

3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder

4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Abs. 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

§ 7f SGB IV
Übertragung von Wertguthaben

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

[§ 7f SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,

2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Abs. 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertgutha-

ben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Abs. 2 gesondert auszuweisen.]

§ 7g SGB IV[1]
Bericht der Bundesregierung

Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 21. Dezember 2008 (BGBI. I S. 2940), insbesondere über die Entwicklung der Inanspruchnahme und Nutzung der Wertguthaben, den Umfang und die Kosten der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben und der wegen Insolvenz des Arbeitgebers ersatzlos aufgelösten Wertguthaben und sonstigen Arbeitszeitguthaben und macht gegebenenfalls Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes.

§ 22 SGB IV
Entstehen der Beitragsansprüche, …

(1) Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird, entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Satz 2 gilt nicht, soweit das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 SGB III vom Arbeitgeber nicht ausgezahlt worden ist oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

(2) …

§ 23 SGB IV
Fälligkeit

(1) Laufende Beiträge, die geschuldet werden, werden entsprechend den Regelungen der Satzung der Krankenkasse und den Entscheidungen des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen fällig. Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt oder dem Arbeitseinkommen zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung oder Tätigkeit, mit der das Arbeitsentgelt oder Arbeitseinkommen erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt; ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Der Arbeitgeber kann abweichend von Satz 2 den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen, wenn Änderungen der Beitragsabrechnung regelmäßig durch Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile dies erfordern; für einen verbleibenden Restbetrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats. Sonstige Beiträge werden spätestens am Fünfzehnten des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den sie zu entrichten sind. ….

(2) bis (4) …

§ 23b SGB IV
Beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1) Bei Vereinbarungen nach § 7b ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 maßgebend. Im Falle des § 23a Abs. 3 und 4 gilt das in dem jeweils maßgebenden Zeitraum erzielte Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe der Beitrags-

[1] § 7g SGB IV tritt am 31. Dezember 2012 außer Kraft

bemessungsgrenze als bisher gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung tritt an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das fällige Arbeitsentgelt.

(2) Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder

2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen 7 und 8 für den einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,

2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.

[Absatz 2 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(2) Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder

2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Bei einem nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung übertragenen Wertguthaben gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend, soweit das Wertguthaben wegen der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, einer Rente wegen Alters oder wegen des Todes des Versicherten nicht mehr in Anspruch genommen werden kann. Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. Im Falle

der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen 8 und 9 für den einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,

2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Anspruch genommen und besteht ein nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben, kann der Versicherte der Auflösung dieses Wertguthabens widersprechen. Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.]

(2a) Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Absatz 2 Satz 4 bis 9 findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

[Absatz 2a in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(2a) Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Absatz 2 Satz 5 bis 11 findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nach § 7c verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar anschließend wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.]

[Absatz 3 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1 verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar anschließend wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters

oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.]

(3a) Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht,

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder

2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c verwendet werden kann.

Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.

[Absatz 3a in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(3a) Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder

2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1 verwendet werden kann.

Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.]

(4) Werden Wertguthaben auf Dritte übertragen, gelten die Absätze 2 bis 3a nur für den Übertragenden, der die Arbeitsleistung tatsächlich erbringt.

§ 28a SGB IV
Meldepflicht

(1) Der Arbeitgeber oder ein anderer Meldepflichtiger hat der Einzugsstelle für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung kraft Gesetzes Versicherten

1. bis 18. . . .

19. bei nach § 23b Abs. 2 bis 3 gezahltem Arbeitsentgelt oder

20. bei Wechsel von einem Wertguthaben, das im Beitrittsgebiet und einem Wertguthaben, das im übrigen Bundesgebiet erzielt wurde,

eine Meldung durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen zu erstatten.

(2) …

(3) Die Meldungen enthalten für jeden Versicherten insbesondere

1. bis 9. …

Zusätzlich sind anzugeben

1. …

2. bei der Abmeldung und bei der Jahresmeldung

   a) …

   b) das in der Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung beitragspflichtige Arbeitsentgelt in Euro,

   c) und d) …

   e) Wertguthaben, die auf die Zeit nach Eintritt der Erwerbsminderung entfallen,

   f) bis h) …

3. (aufgehoben zum 1. November 2009),

4. bei der Meldung nach Absatz 1 Nr. 19

   a) das Arbeitsentgelt in Euro, für das Beiträge gezahlt worden sind;

   b) im Falle des § 23b Abs. 2 der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts, im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers jedoch der Kalendermonat und das Jahr der Beitragszahlung.

(4) bis (8) …

(9) Die Absätze 1 bis 8 gelten entsprechend für versicherungsfrei geringfügig Beschäftigte.

(10) bis (12) …

§ 28e SGB IV
Zahlungspflicht, Vorschuss

(1) Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat der Arbeitgeber zu zahlen. Die Zahlung des vom Beschäftigten zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags gilt als aus dem Vermögen des Beschäftigten erbracht. Ist ein Träger der Kranken- oder Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber, gilt der jeweils für diesen Leistungsträger oder, wenn eine Krankenkasse der Arbeitgeber ist, auch der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als gezahlt; dies gilt für die Beiträge zur Rentenversicherung auch im Verhältnis der Träger der Rentenversicherung untereinander.

[§ 28e Abs. 1 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

(1) Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat der Arbeitgeber und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund zu zahlen. Die Zahlung des vom Beschäftigten zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags gilt als aus dem Vermögen des Beschäftigten erbracht. Ist ein Träger der Kranken- oder Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber, gilt der jeweils für diesen Leistungsträger oder, wenn eine Krankenkasse der Arbeitgeber ist, auch der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als gezahlt; dies gilt für die Beiträge zur Rentenversicherung auch im Verhältnis der Träger der Rentenversicherung untereinander.]

(2) bis (5) …

§ 28g SGB IV
Beitragsabzug

Der Arbeitgeber hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser Anspruch kann nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden. Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn der Beschäftigte seinen Pflichten des § 28o Abs. 1 vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt oder er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder solange der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält.

[§ 28g Abs. 1 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung:

Der Arbeitgeber und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser Anspruch kann nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden. Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn der Beschäftigte seinen Pflichten des § 28o Abs. 1 vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt oder er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder solange der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält.]

§ 116 SGB IV
Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 abweichend von § 7d Abs. 1 als Zeitguthaben geführt werden, können als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden; dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

(2) § 7c Abs. 1 findet nur auf Wertguthabenvereinbarungen Anwendung, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind.

(3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen worden sind und in denen entgegen § 7e Abs. 1 und 2 keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart sind, gilt § 7e Abs. 5 und 6 mit Wirkung ab dem 1. Juni 2009.

§ 8 BVV
Entgeltunterlagen

(1) Der Arbeitgeber hat in den Entgeltunterlagen folgende Angaben über den Beschäftigten aufzunehmen:

1. bis 6. …

7. das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; besondere Aufzeichnungen über beitragspflichtige Arbeitsentgelte sind entbehrlich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet[2]; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen,

8. bis 18. …

(2) …

[2] Die Wörter „besondere Aufzeichnungen über beitragspflichtige Arbeitsentgelte sind entbehrlich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet;“ sollen nach dem Entwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 20. Februar 2009 (BR-Drs. 166/09) gestrichen werden.

§ 9 DEÜV
Unterbrechungsmeldung

(1) Wird eine versicherungspflichtige Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen und wird eine der in § 7 Abs. 3 Satz 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch genannten Leistungen bezogen, Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten Kalendermonats eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Endet die Beschäftigung während der Unterbrechung, ist eine Abmeldung nach § 8 zu erstatten.

(2) Endet in den Fällen des Absatzes 1 die Beschäftigung in dem auf den Wegfall des Entgeltanspruchs folgenden Kalendermonat, ist für den Zeitraum bis zum Wegfall innerhalb von sechs Wochen nach dem Ende der Beschäftigung eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten. Das Ende der Beschäftigung ist nach § 8 zu melden.

§ 11a DEÜV
Meldungen von Arbeitsentgelt bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

(1) Arbeitsentgelt nach § 23b Abs. 2 und 3 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung gesondert zu melden, wenn es nicht nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1[3] des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verwendet wird.

(2) Der Wechsel von einem Wertguthaben, das im Beitrittsgebiet erzielt wurde, zu einem Wertguthaben, das im übrigen Bundesgebiet erzielt wurde und umgekehrt, ist mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung nach dem Wechsel taggenau zu melden.

(3) Wird im selben Zeitraum ein Wertguthaben aufgelöst und Arbeitsentgelt gezahlt, ist das Wertguthaben nur dann gesondert unter der Angabe, ob es im Beitritts- oder im übrigen Bundesgebiet erzielt worden ist, zu melden, wenn nicht beide zusammen im Beitrittsgebiet oder zusammen im übrigen Bundesgebiet erzielt worden sind.

[3] in der Fassung ab 1. Juli 2009

2 Allgemeines

Die Versicherungspflicht Beschäftigter ist regelmäßig von einem Beschäftigungsverhältnis und einer tatsächlichen Arbeitsleistung gegen Arbeitsentgelt abhängig (§ 2 Abs. 2 SGB IV). Verschiedene Arbeitszeitmodelle sehen vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistungen zu erbringen haben, jedoch ein Arbeitsentgelt erhalten, das durch tatsächliche Arbeitsleistung vor oder nach der Freistellungsphase erzielt wird. Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit aufgrund schriftlicher Vereinbarung flexibel gestaltet ist, unterliegen auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung der Versicherungspflicht.

Mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) wurden erstmalig gesetzliche Regelungen für den Versicherungsschutz während flexibler Arbeitszeiten in der Sozialversicherung geschaffen. Hiernach besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen auch während Freistellungsphasen. Seitdem sind sowohl Unterbrechungen des Arbeitslebens (z. B. durch ein Sabbatjahr) als auch Freistellungsphasen, insbesondere zum Ende des Arbeitslebens (z. B. Altersteilzeitarbeit in Blockbildung), sozialversicherungsrechtlich abgesichert. Wird im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung die vereinbarte Freistellung von der Arbeitsleistung mit Bezug von Arbeitsentgelt aus dem aufgrund der Vereinbarung angesparten Wertguthaben in Anspruch genommen, besteht ein sozialversicherungsrechtliches Beschäftigungsverhältnis (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

Durch das Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften (4. Euro-Einführungsgesetz) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1983) wurde insbesondere das Verfahren zur Berechnung der Beiträge in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer das Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für Zeiten der Freistellung von der Arbeit verwendet (Störfall), einfacher gestaltet. Darüber hinaus wurde unter bestimmten Voraussetzungen die beitragsfreie Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung ermöglicht.

Mit dem Gesetz zur Änderung des Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze vom 24. Juli 2003 (BGBl. I S. 1526) wurden u. a. Regelungen zur Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern über den Insolvenzschutz von Wertguthaben, die Führung des beitragspflichtigen Wertguthabens und die Möglichkeit zur Führung von Wertguthabenkonten bei vorübergehender Arbeitslosigkeit getroffen.

Aufgrund des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940) sind – im Wesentlichen ab 1. Januar 2009 – weitere Änderungen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten in Kraft getreten.

Hiernach werden insbesondere

- Wertguthabenvereinbarungen zukünftig von anderen Arbeitszeitflexibilisierungsformen abgegrenzt,
- geringfügig Beschäftigten Wertguthabenvereinbarungen ermöglicht,
- ein Anspruch auf Wertguthabenverwendung bei gesetzlicher Freistellung eingeführt,

- die Wertguthabenverwendung für die betriebliche Altersversorgung beschränkt,
- die Wertguthabenführung in Entgeltguthaben vorgeschrieben,
- die Möglichkeiten der Wertguthabenanlage beschränkt und eine Werterhaltungsgarantie eingeführt,
- der Insolvenzschutz von Wertguthaben konkretisiert sowie
- die Portabilität der Wertguthaben verbessert.

3 Beschäftigungsfiktion in Freistellungsphasen

3.1 Bisherige Rechtslage

Für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung bestand bis 31. Dezember 2008 grundsätzlich eine versicherungs- und beitragspflichtige Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn

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

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, aufgrund 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.

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 Stunden erfolgte, konnte auf die besonderen Aufzeichnungspflichten (§ 8 Abs. 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.).

3.2 Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

3.2.1 Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV

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

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

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.

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 Stunden überschreiten. Die besonderen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen können allenfalls freiwillig und zusätzlich vereinbart werden. Auf deren Beachtung kann bei am 31. Dezember 2008 bereits bestandenen sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen verzichtet werden, soweit die Vereinbarungen einen anderweitigen Anspruch hierauf nicht begründen.

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

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 Wertguthabenverein-

barung 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.

3.2.2 Beschäftigung mit Stundenlohnanspruch

Von den besonderen Regelungen für flexible Arbeitszeitregelungen werden aufgrund des Fortbestands einer Beschäftigung nach § 7 Abs. 1 SGB IV auch sonstige Arbeitszeitregelungen zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder zum Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen unter Verstetigung des regelmäßigen Arbeitsentgelts mit einer Vergütung der Arbeitsleistung auf Basis eines geschuldeten Stundenlohns nicht erfasst. Für die beitragsrechtliche Behandlung der in entsprechenden Beschäftigungen im Rahmen einer sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelung aus einem Arbeitszeitkonto beanspruchten Arbeitsentgelte gilt seit 1. Januar 2009 das Zuflussprinzip (§ 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV).

Sofern Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht durch Freizeit ausgeglichen, sondern in Arbeitsentgelt abgegolten werden, erfolgt dessen Verbeitragung als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (§ 23a SGB IV).

3.2.3 Geringfügige Beschäftigung

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen sind auch im Rahmen einer versicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich, soweit die Voraussetzungen der Geringfügigkeit erfüllt werden (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Soweit demnach in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit einem Stundenlohnanspruch und schwankender Arbeitszeit über eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung ein verstetigtes Arbeitsentgelt gezahlt werden soll, darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 400 EUR nicht übersteigen (bei durchgehender Beschäftigung 4.800 EUR im Jahr). Für die Ermittlung dieses Durchschnittsbetrages finden dieselben Grundsätze Anwendung, die für die Schätzung des Jahresarbeitsentgelts in der Krankenversicherung bei schwankenden Bezügen gelten. Dabei sind die sich aus einem Zeitguthaben abzuleitenden Ansprüche auf bereits erarbeitetes Arbeitsentgelt zu berücksichtigen. Demzufolge darf das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt in einem Jahr unter Berücksichtigung des zum Ende des Jahres in einem Zeitguthaben enthaltenen, bereits erarbeiteten, Arbeitsentgeltanspruchs die entgeltliche Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

Dies gilt in einer Beschäftigung mit Anspruch auf einen festen Monatslohn, in der die vertraglich geschuldete Arbeitszeit über Zeitguthaben flexibel gestaltet werden kann, entsprechend.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen für geringfügig Beschäftigte müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Arbeitszeitvereinbarung sozialversicherungsrechtlich irrelevant (§ 32 SGB I).

3.3 Freistellung im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen

3.3.1 Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion

Die Beschäftigungsfiktion für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung aufgrund flexibler Arbeitszeitregelungen besteht seit 1. Januar 2009 für Zeiten von mehr als einem Monat, wenn

- während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung fällig ist und
- das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde (§ 7 Abs. 1a SGB IV).

Für den Fortbestand der Versicherungspflicht in der Freistellungsphase ist es nicht erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis anschließend fortgesetzt wird.

Eine Beschäftigung liegt in Zeiten der Freistellung zudem auch dann vor, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Wertguthaben aufgebaut werden soll, erst nach der Freistellung erbracht wird. Dies gilt auch dann, wenn die Arbeitsleistung wegen einer nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann.

Die Beschäftigungsfiktion gilt jedoch nicht für Personen, auf die Wertguthaben lediglich übertragen werden. Dadurch wird ausgeschlossen, dass Dritte durch den Erwerb von Wertguthaben einen sozialversicherungsrechtlichen Schutz ohne Arbeitsleistung begründen können.

3.3.2 Inhalt der Wertguthabenvereinbarung

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

- der Aufbau eines Wertguthabens schriftlich vereinbart wurde,
- die Vereinbarung nicht lediglich das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- Arbeitsentgelt ins Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit zu entnehmen,
- das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird,
- das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 EUR monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt (§ 7b SGB IV).

Wertguthabenvereinbarungen können tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Vereinbarungen sein. Zur Gewährleistung der weiterführenden Rechte (z. B. Sonderkündigungsrecht nach § 7e Abs. 5 SGB IV) sollten auch bei tariflichvertragli-

chen Regelungen und Betriebsvereinbarungen daneben einzelvertragliche Vereinbarungen getroffen werden.

Die Wertguthabenvereinbarung hat insbesondere Regelungen über Zweck und Ziel der Arbeitszeitflexibilisierung, die Art der Freistellung sowie die Angemessenheit der Höhe des während der Freistellung fälligen Arbeitsentgelts zu treffen. Eine konkrete Festlegung der Dauer bzw. des Umfangs der Freistellung sowie der Höhe des Arbeitsentgelts ist nicht erforderlich.

Dabei zielen Wertguthabenvereinbarungen darauf ab, unter Verzicht auf die Auszahlung bereits erarbeiteten Arbeitsentgelts Wertguthaben für Zeiten der Freistellung, insbesondere von mehr als einem Monat, aufzubauen, wobei die im Rahmen des für die Sozialversicherung geltenden Entstehungsprinzips normalerweise sofortige Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf den Zeitpunkt der Entnahme des Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben verschoben wird. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt nicht vor, wenn lediglich die flexible Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen bei Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgelts beabsichtigt ist (sonstige flexible Arbeitszeitregelung).

Für die Annahme einer Wertguthabenvereinbarung kommt es nicht auf die beabsichtigte Höhe des anzusparenden Wertguthabens an. Es ist daher unerheblich, wie hoch der Zeitaufwand für die Ansparung des Wertguthabens ist.

Wurde die Beschäftigung in der Arbeitsphase mehr als geringfügig entlohnt ausgeübt, darf das regelmäßige Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase bzw. in der Zeit der Verringerung der Arbeitszeit das Gesamtarbeitsentgelt monatlich 400 EUR nicht unterschreiten. Damit wird ausgeschlossen, dass Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung versicherungsfrei entspart werden kann.

3.3.3 Wertguthabenvereinbarungen für geringfügig Beschäftigte

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. Januar 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.

Die Entsparung 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.

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.

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 400 EUR zu begrenzen, ist ebenfalls nicht geregelt.

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).

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

3.3.4 Angemessenheit des Arbeitsentgelts

Das monatliche Arbeitsentgelt darf in der Freistellungsphase nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der der Freistellungsphase vorangegangenen zwölf Kalendermonate, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde, abweichen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Mit dieser Regelung soll insbesondere erreicht werden, dass zum Einen der bisherige Lebensstandard auch in der Freistellungsphase in etwa gewahrt bleibt, zum Anderen soll verhindert werden, dass der Sozialversicherungsschutz mit Minimalbeiträgen begründet werden kann. Dies umfasst auch die Aufrechterhaltung des Versicherungsstatus aus der Arbeitsphase während der Freistellungsphase. Andererseits darf das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase das vorherige Arbeitsentgelt nicht unangemessen übersteigen. Ist die Angemessenheit des Arbeitsentgelts nicht gegeben, fehlt es an den unabdingbaren Voraussetzungen der Beschäftigungsfiktion nach § 7 Abs. 1a SGB IV.

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase gilt dann noch als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 % und maximal 130 % des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Dies gilt in den Fällen der teilweisen Freistellung im Zusammenhang mit der Verringerung

der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit für das insgesamt monatlich fällige Arbeitsentgelt. Für die Feststellung des Verhältnisses wird das für diese Arbeitsphase fällige Bruttoarbeitsentgelt 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.

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:
Prüfung der Angemessenheit des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase

Freistellungsphase beginnt am	01.01.2009
Vergleichszeitraum (die letzten zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase vor der Freistellungsphase):	01.01.2008 - 31.12.2008
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 % des Arbeitsentgelts der vorhergehenden zwölf 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	150 EUR
Ausgangswert	1.850 EUR

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss mindestens 1.295 EUR (= 70 % von 1.850 EUR) betragen, damit es als angemessen gilt und auch diese Zeit sozialversicherungsrechtlich geschützt ist.

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

Dies gilt nicht, soweit Einmalzahlungen, die der Arbeitnehmer in den letzten zwölf Kalendermonaten vor der Freistellungsphase erhielt, auch in der Freistellungsphase gezahlt werden. In diesem Fall sind diese Einmalzahlungen bei der Berechnung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-)Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Beispiel 2:

Weihnachtsgeld während der Arbeitsphase im	November 2009
Freistellung	01.04.2010 - 31.03.2011
Weihnachtsgeld während der Freistellungsphase im	November 2010

Lösung:
Bei der Feststellung eines für die versicherte Freistellungsphase angemessenen (Mindest-) Arbeitsentgelts braucht die im November 2009 gezahlte Einmalzahlung nicht berücksichtigt zu werden, da der Arbeitnehmer diese auch in der Freistellungsphase erhält.

Wird durch die Zahlung eines höheren Arbeitsentgelts als 100 % des vorherigen Arbeitsentgelts eine Beitragsbemessungsgrenze überschritten, ist der Teil des Arbeitsentgelts, der 100 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts übersteigt, wie bei einem Störfall zu behandeln und eine entsprechende Verbeitragung vorzunehmen.

Beginnt die Beschäftigung mit einer Freistellungsphase, gelten die Ausführungen entsprechend. In diesen Fällen ist allerdings die Höhe des Arbeitsentgelts während der Freistellungsphase mit der Höhe des während der folgenden Arbeitsphase zustehenden Arbeitsentgelts zu vergleichen.

4 Wertguthaben

4.1 Definition

Das Wertguthaben umfasst seit 1. Januar 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.

Die Einstellung des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist jedoch erst für ab dem 1. Januar 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.

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.

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.

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.

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. Januar 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 – grundsätzlich das Wertguthaben, soweit diese von den Arbeitnehmern zu tragen sind.

Steuerfreie Arbeitsentgeltbestandteile, die kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind, werden zwar von der Werterhaltungsgarantie und der Insolvenzsicherungspflicht 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.

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.

4.2 Verwendung

Die Verwendung von Wertguthaben richtete sich bisher nach der jeweiligen Vereinbarung über die flexible Arbeitszeit. Seit 2009 kann die Verwendung des Wertguthabens bei gesetzlichen Freistellungen auch ohne konkrete Regelung in der Wertguthabenvereinbarung vom Arbeitnehmer beansprucht werden (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV).

Dies gilt für gesetzlich geregelte Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere bei

- der Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz,
- der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie
- einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Der Anspruch besteht zudem nur für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind (§ 116 Abs. 2 SGB IV). Für am 1. Januar 2009 bestandene individuelle Wertguthabenvereinbarungen kann dieser Anspruch allerdings nachträglich aufgenommen werden. Die Vertragsparteien können jedoch den gesetzlichen Anspruch auf Verwendung des Wertguthabens auf bestimmte Zwecke beschränken (§ 7c Abs. 2 SGB IV). Demzufolge besteht der gesetzliche Anspruch auf Wertguthabenverwendung für Zeiten der gesetzlichen Freistellung nur in den Fällen, in denen dieser nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Darüber hinaus können weiterhin andere Verwendungszwecke vereinbart werden. Die entsprechende Regelung benennt hierzu beispielhaft die Verwendung für Zeiten,

- die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Rente wegen Alters bezogen wird oder bezogen werden könnte oder
- in denen die Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme erfolgt (§ 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV).

4.3 Anlage und Werterhaltungsgarantie

4.3.1 Anlagevorschriften

Die Anlage der Wertguthaben hat seit 1. Januar 2009 im Rahmen der für die Sozialversicherungsträger geltenden Vermögensanlagevorschriften des Vierten Titels des Vierten Abschnitts des SGB IV (§§ 80 ff SGB IV) zu erfolgen (§ 7d Abs. 3 SGB IV). Nach § 80 Abs. 1 SGB IV ist das Wertguthaben so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist.

Die §§ 80 ff SGB IV finden allerdings lediglich entsprechende Anwendung. Demzufolge gelten die Anlagebeschränkungen nach § 83 SGB IV im Wesentlichen für sog. Partizipationsmodelle, bei denen Anlageverluste nicht ausgeschlossen sind. Die Anlagebeschränkungen schließen Anlageformen, die die Voraussetzungen des § 80 Abs. 1 SGB IV bspw. hinsichtlich des Verlustausschlusses aufgrund einer Verzinsungszusage erfüllen und somit die Werterhaltung des Wertguthabens gewährleisten, nicht aus (z. B. sog. Verzinsungsmodelle).

Da gegenüber den meist kurzfristigen Vermögensanlagen der Sozialversicherungsträger die Wertguthaben über eine längere Zeit anzulegen sind, kann abweichend von den Anlagevorschriften das Wertguthaben bis zu 20 % in Aktien oder Aktienfonds angelegt werden.

Ein höherer Aktien- oder Aktienfondsanteil ist nur zulässig, wenn

- dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist oder
- die Wertguthabenvereinbarung eine Wertguthabenverwendung ausschließlich für Zeiten vorsieht, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird oder bezogen werden könnte.

Die Tarifvertragsparteien haben dabei die ausreichende Beachtung des Anlagerisikos zu berücksichtigen. Bei der Anlage von Wertguthaben zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit wird dem längeren Zeithorizont Rechnung getragen. Die Garantieklausel findet jedoch auch in diesen Fällen Anwendung.

Soweit von den Ausnahmeregelungen der Vermögensanlagevorschriften Gebrauch gemacht wird, gilt die Beachtung des maximalen Aktien- oder Aktienfondsanteils lediglich im Zeitpunkt der Anlage. Erhöht sich der Prozentsatz durch die Wertentwicklung der Anlage, ist dies unschädlich.

Aufgrund der Beschränkung der Anlagemöglichkeiten für Wertguthaben seit 1. Januar 2009 werden hiervon nur die seitdem angesparten Wertguthaben sowie die am 31. Dezember 2008 bestandenen Wertguthaben erfasst, für die Neuanlageentscheidungen (den jeweiligen Anteil bei Änderungen in der bisherigen Anlage betreffend) getroffen werden.

4.3.2 Werterhaltungsgarantie

Bei der Anlage von Wertguthaben ist der Rückfluss des Wertguthabens zum Zeitpunkt von dessen Inanspruchnahme mindestens in der Höhe des angelegten Betrages zu gewährleisten. Diese Werterhaltungsgarantie soll die angelegten Wertguthaben vor Verlusten schützen und bei deren planmäßiger Entsparung sicherstellen, dass dieses für die Finanzierung der vereinbarten Freistellung im vollen Umfang zur Verfügung steht.

Da die Wertguthabenanlage Wertschwankungen unterliegt, kann die Werterhaltungsgarantie nur für die planmäßige Entsparung des Wertguthabens und nicht im Fall der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens (Störfall) oder der Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung gelten.

Während bislang Wertzuwächse der Wertguthabenanlage (z. B. Zinsgewinne, Fondsausschüttungen u. Ä.) den Wertguthaben zuzuführen waren, können die Beteiligten seit 1. Januar 2009 vereinbaren, wie die Wertzuwächse verwendet werden. Wertzuwächse, die vereinbarungsgemäß dem Arbeitnehmer zustehen, werden nicht von der Werterhaltungsgarantie erfasst. Sofern vereinbart worden ist, dass die Kosten der Wertguthabenanlage aus dem Wertguthaben zu finanzieren sind, vermindert dies das von der Werterhaltungsgarantie erfasste Wertguthaben entsprechend.

Bei Wertguthaben, die bereits vor dem 1. Januar 2009 angespart worden sind, gilt die Werterhaltungsgarantie für die Wertguthabenhöhe am 31. Dezember 2008.

In Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, in denen das Wertguthaben weiterhin in Zeit geführt wird, stellt die Bindung des Zeitguthabens zum Zeitpunkt der Entsparung an einen mindestens werterhaltenden Wertmaßstab (z. B. aktuellen Stundensatz) eine entsprechende Werterhaltungsgarantie dar. Dies gilt auch bei der Zusage (Gewährleistung) einer bestimmten Mindestentwicklung des Wertguthabens (z. B. eine feste Verzinsung).

4.3.3 Arbeitsrechtliche Schutzregelungen

Bei den Anlagebeschränkungen und der Werterhaltungsgarantie handelt es sich um arbeitsrechtliche Regelungen zum Schutz des Wertguthabens, deren Nichtbeachtung Schadensersatzansprüche auslösen können. Sozialversicherungsrechtliche Sanktionsregelungen sind hingegen nicht vorgesehen. Da die für die Sozialversicherungsträger geltenden Anlagevorschriften nur entsprechende Anwendung finden, können diese auch keine Aussagen über die ausreichende Qualifikation bestimmter Anlagemodelle treffen.

4.4 Information des Arbeitnehmers

Mindestens einmal im Jahr haben die Arbeitgeber die Arbeitnehmer schriftlich über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Entgeltguthabens zu unterrichten. Dies gilt auch in den Bestandsfällen nach § 116 Abs. 1 SGB IV, die über den 31. Dezember 2008 hinaus in Zeit geführt werden können. Soweit Arbeitgeber auch den im Wertguthaben enthaltenen Arbeitgeberbeitragsanteil ausweisen, sind hierfür die zum Zeitpunkt der Information aktuellen Beitragssätze zugrunde zu legen.

4.5 Insolvenzsicherung

4.5.1 Voraussetzungen

Die Verpflichtung zur Insolvenzsicherung des Wertguthabens besteht seit 1. Januar 2009 bereits, wenn

- das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße (2009: West = 2.520 EUR bzw. Ost = 2.135 EUR) übersteigt und
- für die beabsichtigte Zeit der Freistellung ein Anspruch auf Insolvenzgeld (ggf. zum Teil) nicht besteht.

Da das Wertguthaben seit 1. Januar 2009 auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfasst, schließt die Insolvenzsicherungspflicht – wie bisher – den auf das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben entfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein. Dies gilt daher auch für den Arbeitgeberbeitragsanteil auf bis zum 31. Dezember 2008 aufgebautes Wertguthaben, das den Arbeitgeberbeitragsanteil noch nicht umfasste.

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann weiterhin ein anderer Grenzbetrag, ab dem die Insolvenzsicherungspflicht entsteht, vereinbart werden. Das bisherige zusätzliche Kriterium eines vereinbarten Mindestausgleichszeitraums für das Wertguthaben von 27 Kalendermonaten ist nicht mehr Voraussetzung für die Insolvenzsicherungspflicht.

Die Insolvenzsicherung hat mit der erstmaligen Einstellung von Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben für das vollständige Wertguthaben zu beginnen, wenn in vorausschauender Betrachtungsweise absehbar ist, dass das Wertguthaben in der Ansparphase die monatliche Bezugsgröße überschreiten und die Freistellungsphase den Zeitraum übersteigen wird, in dem ein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

Eine vorzeitige Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Insolvenzsicherungsmaßnahme ist nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers und nur dann möglich, wenn sie durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz ersetzt wird (§ 7e Abs. 8 SGB IV).

Für Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen und für die noch keine (ausreichenden) Insolvenzsicherungsmaßnahmen getroffen worden sind, ist ein ausreichender Insolvenzschutz bis spätestens 31. Mai 2009 nachzuholen (§ 116 Abs. 3 SGB IV). Dies gilt auch für weiterhin in Arbeitszeit geführte Wertguthaben.

4.5.2 Insolvenzsicherungsmaßnahmen

Der Insolvenzschutz hat zukünftig grundsätzlich durch eine Übertragung des Wertguthabens auf Dritte unter Ausschluss der Rückführung zu erfolgen. Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers hat der Dritte für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben einzustehen. D. h., er hat neben der Auszahlung des Wertguthabens die Steuer- und Beitragszahlung vorzunehmen und die entsprechenden Meldungen abzugeben.

Dem Ausschluss der Rückführung des Wertguthabens steht nicht entgegen, wenn zum Zeitpunkt der planmäßigen Entsparung die Auszahlung des monatlich fälligen Arbeitsentgelts sowie insbesondere die Entrichtung der monatlichen Sozialversicherungsbeiträge über den Arbeitgeber erfolgt.

Die Übertragung umfasst auch den Arbeitgeberbeitragsanteil für vor dem 1. Januar 2009 aufgebautes Wertguthaben.

Das Wertguthaben ist durch den Dritten insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt, zu führen. Es kann jedoch auch ein anderes, einem Treuhandverhältnis gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbart werden. Dies kann insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung sein (§ 7e Abs. 2 SGB IV).

Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten (insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte) sind als Insolvenzsicherung ausgeschlossen. Diese firmen- und konzerninternen Absicherungen werden ausdrücklich als ungeeignete Sicherungsmaßnahmen benannt (§ 7e Abs. 3 SGB IV). Dies gilt nicht für kommerziell angebotene Sicherungen der Arbeitgeber. D. h. bspw., dass die Nutzung einer Rückdeckungsversicherung aus den Versicherungsprodukten einer Versicherungsgesellschaft auch für die Insolvenzsicherung der Wertguthaben eigener Beschäftigter möglich ist.

4.5.3 Information des Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer unverzüglich, also ohne schuldhaftes Verzögern, über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz zu informieren.

Kommt der Arbeitgeber dieser Informationspflicht nicht nach, hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, den Arbeitgeber schriftlich aufzufordern, seine Insolvenzschutzverpflichtungen bzw. seine Informationspflicht zu erfüllen. Er kann die Wertguthabenvereinbarung mit sofortiger Wirkung kündigen, wenn der Arbeitgeber dieser Aufforderung nicht innerhalb von zwei Monaten nachkommt. Das Wertguthaben ist in diesem Fall aufzulösen und im Rahmen eines Störfalls zu verbeitragen.

Für Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen und für die noch keine (ausreichenden) Insolvenzsicherungsmaßnahmen getroffen worden sind, besteht die Informationspflicht spätestens ab 1. Juni 2009 (§ 116 Abs. 3 SGB IV).

4.5.4 Prüfung der Insolvenzschutzmaßnahmen

Die Insolvenzschutzmaßnahmen sind seit 1. Januar 2009 im Rahmen der Betriebsprüfung von den Rentenversicherungsträgern zu kontrollieren. Dabei bezieht sich die Prüfung auf die Feststellung, ob

- eine Insolvenzschutzregelung nicht getroffen worden ist,
- die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind,
- die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30% unterschreiten oder
- die Sicherungsmittel den Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen (§ 7e Abs. 6 SGB IV).

Als nicht geeignete Sicherungsmittel gelten dabei die ausdrücklich ausgeschlossenen firmen- und konzerninternen Absicherungen (§ 7e Abs. 3 SGB IV). Ob andere Sicherungsmittel nicht geeignet sind, ist nicht zu prüfen.

Wird im Rahmen der Betriebsprüfung festgestellt, dass mindestens eines der o. g. Kriterien erfüllt ist, wird der Arbeitgeber im Rahmen der Anhörung (Schlussbesprechung), spätestens im Prüfbescheid zur Zahlung der im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge aufgefordert. Die Beitragsforderung kann aber abgewendet werden, wenn der Arbeitgeber innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt des Prüfbescheides die ausreichende Insolvenzsicherung nachweist. Kommt der Arbeitgeber seiner Insolvenzsicherungspflicht nicht in ausreichendem Maß nach, ist die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an unwirksam anzusehen. Anstelle der Rückabwicklung der Vereinbarung kann das Wertguthaben wie in einem Störfall aufgelöst und verbeitragt werden.

Die Prüfung der Insolvenzsicherungsmaßnahmen für vor dem 31. Dezember 2008 geschlossene Wertguthabenvereinbarungen, für die noch keine (ausreichenden) Insolvenzsicherungsmaßnahmen getroffen worden sind, werden erst ab 1. Juni 2009 aufgenommen (§ 116 Abs. 3 SGB IV).

4.5.5 Schadensersatzpflicht bei unzureichender Insolvenzsicherung

Bei teilweisem oder vollständigem Verlust des Wertguthabens aufgrund eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden (§ 7e Abs. 7 SGB IV). Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften die organschaftlichen Vertreter (z. B. der persönlich haftende Geschäftsführer oder Vorstand) gesamtschuldnerisch für den Schaden. Die Schadensersatzpflicht ist lediglich dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber oder die organschaftlichen Vertreter den Schaden nicht zu vertreten haben.

4.5.6 Ausschluss der Insolvenzschutzregelungen

Die Vorschriften über die Insolvenzsicherung finden gegenüber dem Bund, den Ländern und Gemeinden sowie Anstalten, Stiftungen und Körperschaften des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen keine Eröffnung des Insolvenzverfahrens zulässig ist, keine Anwendung (§ 7e Abs. 9 SGB IV). Dies gilt auch für juristische Personen des öffentlichen Rechts, bei denen die Zahlungsfähigkeit durch den Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes gesichert ist.

Darüber hinaus ist die Anwendung der vorgenannten Insolvenzschutzregelungen für Wertguthabenvereinbarungen nach dem Altersteilzeitgesetz ausdrücklich ausgeschlossen (§ 8a Abs. 1 Satz 1 Altersteilzeitgesetz), da das Altersteilzeitgesetz eigenständige Regelungen zur Insolvenzsicherung enthält. Vor dem 1. Juli 2004 abgeschlossene Altersteilzeitvereinbarungen werden weiterhin von keiner Insolvenzschutzregelung erfasst (§ 15g Altersteilzeitgesetz).

4.6 Führung und Verwaltung

4.6.1 Allgemeines

Der Arbeitgeber hat das Wertguthaben im Sinne des Sozialversicherungsrechts einschließlich dessen Änderungen durch Zu- und Abgänge in den Entgeltunterlagen darzustellen (§ 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV). Dabei sind der Abrechnungsmonat, in dem die erste Gutschrift erfolgt, sowie alle weiteren Abrechnungsmonate, in denen Änderungen des Wertguthabens erfolgen, anzugeben. Hierbei ist sicherzustellen, dass die Entwicklung des Wertguthabens an einer Stelle dargestellt wird.

Im Übrigen sind Wertguthaben, die zum Teil aus Arbeitsleistungen im Rechtskreis West als auch im Rechtskreis Ost erzielt wurden, getrennt darzustellen (§ 7 Abs. 1a Satz 6 SGB IV). Die Wertzuwächse des Wertguthabens, die dem Arbeitnehmer zustehen und im Wertguthaben verbleiben, sind jeweils dem Rechtskreis zuzuordnen, in dem das Wertguthaben erzielt wurde. Dies gilt auch für Wertminderungen (z. B. aufgrund der Anlagekosten). Werden Wertguthaben z. B. in Fonds angelegt, ist es erforderlich, für die Wertguthaben nach Rechtskreisen getrennt einzelne Depots einzurichten, um die Entwicklung der einzelnen Wertguthaben darstellen zu können. Erfolgt keine getrennte Darstellung der Rechtskreise ist für das gesamte Wertguthaben der Rechtskreis West zugrunde zu legen.

Sind bei Übertragungen von Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund Wertguthaben aus einer versicherungspflichtigen Beschäftigung und einer versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung zu verwalten, sind diese ebenfalls getrennt darzustellen.

Werden Wertguthaben auf einen anderen Arbeitnehmer übertragen, sind sie in den Entgeltunterlagen dieses Arbeitnehmers als solche zu kennzeichnen. Übertragene Wertguthaben werden bei dem anderen Arbeitnehmer nicht für die Beitragserhebung herangezogen und können nicht für sozialversicherungsrechtlich relevante Freistellungen von der Arbeitsleistung oder Verringerungen der Arbeitszeit verwendet werden. Die Übertragung des Wertguthabens führt bei dem Arbeitnehmer, der das Wertguthaben gebildet hat, zu einer Störfall-Beitragsberechnung für den übertragenen Teil des Wertguthabens.

Für den Fall, dass das Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für eine laufende Freistellung von der Arbeit oder der Verringerung der Arbeitszeit verwendet wird (Störfall), ist ein besonderes Beitragsberechnungsverfahren vorgesehen (§ 23b Abs. 2 und Abs. 2a SGB IV). Hiernach gilt in diesen Fällen als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt das Entgeltguthaben, höchstens jedoch die Differenz zwischen der für die Dauer der Arbeitsphase seit der ersten Bildung des Wertguthabens maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze für den jeweiligen Versicherungszweig und dem in dieser Zeit beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

4.6.2 Feststellung der Grundlagen für die Beitragsberechnung im Störfall

Der Arbeitgeber kann den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens anhand des nachfolgend dargestellten Summenfeldermodells oder des Alternativ-/Optionsmodells bestimmen. Ein Wechsel zwischen den beiden Modellen ist jederzeit möglich.

4.6.2.1 Summenfelder-Modell

Der Arbeitgeber stellt für die Zeit der Arbeitsphase einer Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV vom Zeitpunkt der tatsächlichen Bildung des Wertguthabens an mindestens kalenderjährlich die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und des in diesem Kalenderjahr erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts fest (SV-Luft).

Nach der erstmaligen Bildung von Wertguthaben ist auch dann die SV-Luft zu bilden, wenn im jeweiligen Monat kein weiteres Wertguthaben gebildet wurde. Dabei sind alle Zeiten, in denen Beitragspflicht zum jeweiligen Versicherungszweig besteht, also auch Zeiten des Bezugs von Kurzarbeitergeld oder Saison-Kurzarbeitergeld, mit einzubeziehen. Verringert sich das beitragspflichtige Arbeitsentgelt, erhöht sich die SV-Luft entsprechend.

Für beitragsfreie Zeiten, z. B. Zeiten des Bezugs von Krankengeld, ist SV-Luft nicht zu bilden. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer aufgrund des Wertguthabens eine Freistellung von der Arbeit erhalten hat, wenn in diesen Zeiten kein weiteres Wertguthaben erzielt wurde.

Die für die einzelnen Kalenderjahre der Arbeitsphase der flexiblen Arbeitszeitregelung festgestellte SV-Luft je Versicherungszweig wird summiert. Die SV-Luft ist immer nur für die

Versicherungszweige festzustellen, zu denen im Zeitpunkt des Aufbaus des Wertguthabens Versicherungspflicht besteht. Im Übrigen bleibt eine für einen Versicherungszweig ermittelte SV-Luft bestehen, wenn in diesem Versicherungszweig die Versicherungspflicht enden sollte. Zu den Zeiten der Versicherungspflicht zählen auch Zeiten nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV.

Im Störfall wird das gesamte Entgeltguthaben (ggf. einschließlich etwaiger Wertzuwächse, Zinsen o. Ä.), höchstens jedoch bis zu der für den einzelnen Versicherungszweig für die Dauer der Arbeitsphase der vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne des § 7b SGB IV festgestellten SV-Luft, als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt. Bei Zeitguthaben (Bestandsfälle) sind Erhöhungen des jeweils maßgeblichen Stundensatzes mit zu berücksichtigen.

Beispiel (Wertguthaben, Rechtskreis West):
Der Arbeitgeber stellt jährlich die SV-Luft für den einzelnen Versicherungszweig fest. Die Bewertung des Entgeltguthabens erfolgt später in der Freistellungsphase bzw. bei Eintritt eines Störfalls.

Beginn der Bildung des Wertguthabens	Januar 2009
monatlicher Arbeitsentgeltanspruch bis 30.06.2009	4.025 EUR
monatlicher Arbeitsentgeltanspruch ab 01.07.2009	4.200 EUR
monatlich werden als Entgeltguthaben ins Wertguthaben eingestellt	575 EUR
monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	
Januar 2009 bis Juni 2009	3.450 EUR
Juli 2009 bis Dezember 2009	3.625 EUR
Feststellungen für das Jahr 2009:	
(bei Eintritt eines Störfalles am 31.12.2009)	
Entgeltguthaben am 31.12.2009 (12 x 575 EUR)	6.900 EUR
Feststellung der SV-Luft	
BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	44.100 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2009 bis 06/2009	20.700 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 07/2009 bis 12/2009	21.750 EUR
SV-Luft 2009	1.650 EUR
BBG Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	64.800 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01/2009 bis 06/2009	20.700 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 07/2009 bis 12/2009	21.750 EUR
SV-Luft 2009	22.350 EUR
Feststellung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens:	
Entgeltguthaben am 31.12.2009	6.900 EUR
SV-Luft Krankenversicherung / Pflegeversicherung	1.650 EUR
Entgeltguthaben	6.900 EUR
beitragspflichtiges Entgeltguthaben	1.650 EUR
SV-Luft Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	22.350 EUR
Entgeltguthaben	6.900 EUR
beitragspflichtiges Entgeltguthaben	6.900 EUR

Bei Eintritt des Störfalls am 31.12.2009 wird das Entgeltguthaben in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung bis zur Höhe der SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt. Beiträge zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung sind deshalb aus 1.650 EUR zu berechnen.
In der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung stellt das gesamte Entgeltguthaben in Höhe von 6.900 EUR beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, weil die SV-Luft nicht überschritten wird.

4.6.2.2 Alternativ-/Optionsmodell

Möglich ist auch, dass der Arbeitgeber das Wertguthaben zum 31. Dezember eines jeden Jahres, bei Übergang in die Altersteilzeitarbeit, zum Tag vor Beginn der Freistellungsphase und bei jeder Änderung der Beitragsgruppen (Wegfall bzw. Hinzutritt von Versicherungspflicht zu einem Versicherungszweig) zu diesem Zeitpunkt bewertet und mit der für dieses Kalenderjahr festgestellten Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze des jeweiligen Versicherungszweiges und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt vergleicht.

Der jeweils geringere dieser Beträge ist die Beitragsberechungsgrundlage (= beitragspflichtiges Arbeitsentgelt), die für den Fall des Eintritts eines Störfalls fortzuschreiben ist. Gilt für das Wertguthaben ein bestimmter Wertmaßstab (z. B. durch die Bindung von Entgeltguthaben an einen bestimmten Zinssatz oder in Bestandsfällen von Zeitguthaben an den jeweils aktuellen Stundensatz), ist dieser bei jeder Bewertung des Wertguthabens anzuwenden. Sofern ein korrekter Abgleich der SV-Luft unter Beachtung der vorgenannten Termine gewährleistet ist, ist auch eine rückwirkende Bewertung des Wertguthabens am Jahresende zulässig.

In der Entgeltabrechnung sind darzustellen:

- das Wertguthaben,
- der im Wertguthaben enthaltene Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag,
- die SV-Luft für jeden Versicherungszweig und
- der aus dem Vergleich der SV-Luft für jeden Versicherungszweig und des Entgeltguthabens resultierende Betrag des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens (abgegrenzte SV-Luft).

Aus Gründen der Rückrechnungsfähigkeit sind in den Entgeltunterlagen sowohl die Werte der ursprünglichen sowie der abgegrenzten SV-Luft des jeweiligen Versicherungszweiges vorzuhalten. Rückwirkende Berichtigungen des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (z. B. März-Klausel) bedingen eine Berichtigung der ursprünglichen SV-Luft. Danach kann die SV-Luft erneut abgegrenzt werden.

Beispiel 1:
Alternativ-/Optionsmodell mit dargestelltem Arbeitgeberbeitragsanteil (Beginn 01.02.2009)

Jahr	Wertguthaben	Arbeitgeberbeitragsanteil	SV-Luft	beitragspfl. Entgeltguthaben
2009	7.177,80 EUR	1.177,80 EUR	10.000 EUR	6.000 EUR

Beim Wechsel vom Summenfelder-Modell zum Alternativ-/Optionsmodell kann die bisher gebildete SV-Luft auf die Höhe des bis zu diesem Zeitpunkt gebildeten Wertguthabens begrenzt werden.

Beispiel 2:

Jahr	Wertguthabenbildung	SV-Luft	Gesamtwertguthaben	Gesamt-SV-Luft
2006	1.000 EUR	5.000 EUR	1.000 EUR	5.000 EUR
2007	1.000 EUR	5.000 EUR	2.000 EUR	10.000 EUR
2008	1.000 EUR	5.000 EUR	3.000 EUR	15.000 EUR

Wechsel zum Alternativ-/Optionsmodell				
Übernahme folgender Daten für das Jahr 2009			3.000 EUR	3.000 EUR
2009	1.000 EUR	1.000 EUR	4.000 EUR	4.000 EUR
Daneben ist ab dem Jahr 2009 der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, der auf das Wertguthaben entfällt, darzustellen.				

Das Wertguthaben kann im Alternativ-/Optionsmodell auch monatlich bewertet werden. Für den Abgleich der SV-Luft bedeutet dies, dass an die Stelle des Abgleichs mit dem Wertguthabenzuwachs des Jahres mit Stand 31. Dezember der Abgleich jeweils zum Letzten des Vormonats zu erfolgen hat.

4.6.2.3 Monatliche Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens

Bei der Bestimmung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens im Rahmen des § 23b Abs. 2 Sätze 1 bis 3 SGB IV wird der Teil des beitragspflichtigen Entgeltguthabens monatlich festgestellt, der bereits zum Zeitpunkt der Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wäre, wenn diese Entgeltbestandteile nicht in ein Wertguthaben übertragen worden wären. Die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens erfolgt für jeden Versicherungszweig getrennt und ist in den Entgeltunterlagen entsprechend darzustellen.

Eine weitere Untergliederung ist nur im Bereich der Rentenversicherung erforderlich, wenn Entgelte sowohl im Rechtskreis West als auch im Rechtskreis Ost erzielt wurden. Maßgebend für die Ermittlung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens.

Sofern einmalig gezahlte Arbeitsentgelte als Entgeltguthaben verwendet werden, wird im Störfall nur der Teil des Entgeltguthabens für die Beitragsberechnung herangezogen, der der Beitragsberechnung unterlegen hätte, wenn das Arbeitsentgelt nicht als Entgeltguthaben verwendet worden wäre. Um im Störfall zu vermeiden, dass Arbeitsentgelte über der Beitragsbemessungsgrenze verbeitragt werden, ist in diesen Fällen das bereits im laufenden Kalenderjahr gebildete beitragspflichtige Entgeltguthaben im Monat der Einmalzahlung zu berücksichtigen.

Dies gilt gleichermaßen für die Fälle, in denen die Sonderzahlung (z. B. Weihnachtsgeld) lediglich anteilig für das Entgeltguthaben verwendet wird.

Werden in Bestandsfällen Zeitguthaben weitergeführt (§ 116 Abs. 1 SGB IV), müssen diese in Entgelt umgerechnet werden, um feststellen zu können, welcher Betrag des Wertguthabens im Störfall noch für die Beitragsberechnung heranzuziehen ist.

Eine monatliche Bewertung des beitragspflichtigen Entgeltguthabens wird jedoch nicht empfohlen, weil spätere Einmalzahlungen i. d. R. dazu führen, dass bisher gebildete beitragspflichtige Entgeltguthaben sowie das laufende beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit der (anteiligen) Jahresbeitragsbemessungsgrenze abzugleichen sind. Dies ist notwendig, um den beitragspflichtigen Teil des Entgeltguthabens aus der Einmalzahlung zu ermitteln.

4.6.2.4 In Fonds angelegte Wertguthaben

Auch für zugunsten des Arbeitnehmers in Fonds angelegte Wertguthaben hat die Bewertung des Wertguthabens im Alternativ-/Optionsmodell zu den festgelegten Terminen – mindestens aber zum 31. Dezember eines jeden Jahres – zu erfolgen. Zur Feststellung des Wertguthabenzuwachses im Beurteilungsjahr ist die Differenz zwischen dem Wert des Wertguthabens am 31. Dezember des zu beurteilenden Jahres und dem Wert des Wertguthabens am 31. Dezember des Vorjahres zu bilden (fand zwischenzeitlich z. B. eine Freistellungsphase statt, ist der Wertguthabenzuwachs sowohl zum letzten Tag vor Beginn der Freistellungsphase als auch für die Zeit ab Beginn der erneuten Arbeitsphase zu ermitteln).

Beruht die Feststellung eines negativen Saldos (ohne dass z. B. eine Freistellung stattgefunden hatte) allein auf der Tatsache, dass eine Wertminderung des Fonds eintrat, ist für den Abgleich der SV-Luft dieses Jahres der Wertguthabenzuwachs mit 0 EUR anzusetzen. Das gilt auch, wenn in diesem Jahr zwar Arbeitsentgelt als Wertguthaben verwendet wurde, die Kursverluste per Saldo aber zu einer Negativentwicklung führten.

Beispiel 1 (Kursverluste):

Entgeltguthaben am 31.12.2009 (einschließlich Aktienfondsanteile)	10.000 EUR
SV-Luft am 31.12.2009 (abgegrenzt)	10.000 EUR
angenommene SV-Luft im Jahr 2010 (nicht abgegrenzt)	7.500 EUR
Entgeltguthabenbildung in 2010	500 EUR
Entgeltguthaben am 31.12.2010 (wegen Kursverlusten)	9.000 EUR
Entgeltguthabenzuwachs 2010:	
Entgeltguthaben am 31.12.2010	9.000 EUR
abzgl.	
Entgeltguthaben am 31.12.2009	10.000 EUR
Saldo	-1.000 EUR

Im Jahr 2010 hat sich das Wertguthaben allein wegen der Kursverluste der Aktienfondsanteile negativ entwickelt. Ein Wertguthabenzuwachs ist nicht eingetreten. Im Alternativ-/Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2010 (= 7.500 EUR) auf 0 EUR korrigiert werden. Eine Änderung der SV-Luft des bzw. der Vorjahre ist hingegen nicht zulässig.

Folgende Werte sind als Vortrag für das Jahr 2011 zu übernehmen:

Entgeltguthaben	9.000 EUR
abgegrenzte SV-Luft	10.000 EUR

Dies gilt unabhängig von der Werterhaltungsgarantie.

Beispiel 2 (Kursgewinne):

Entgeltguthaben am 31.12.2009 (einschließlich Aktienfondsanteile)	10.000 EUR
SV-Luft am 31.12.2009 (abgegrenzt)	10.000 EUR
angenommene SV-Luft (Rentenversicherung) des Jahres 2010 (nicht abgegrenzt)	7.500 EUR
Entgeltguthabenbildung in 2010	500 EUR
Entgeltguthaben am 31.12.2010 (wegen Kurssteigerung)	12.500 EUR
Entgeltguthabenzuwachs 2010:	
Entgeltguthaben am 31.12.2010 abzgl.	12.500 EUR
Entgeltguthaben am 31.12.2009	10.000 EUR
Saldo	2.500 EUR

Im Jahr 2010 hat sich das Wertguthaben positiv entwickelt. Die SV-Luft des Jahres 2010 (=7.500 EUR) ist höher als der Wertguthabenzuwachs dieses Jahres (=2.500 EUR). Im Alternativ-/Optionsmodell kann deshalb die SV-Luft des Jahres 2010 auf 2.500 EUR korrigiert werden.

Folgende Werte sind als Vortrag für das Jahr 2011 zu übernehmen:

Entgeltguthaben	12.500 EUR

	SV-Luft 2010		abgegrenzte SV-Luft gesamt
	ursprüngliche	abgegrenzte	
Renten-versicherung	7.500 EUR	2.500 EUR	12.500 EUR (10.000 EUR aus 2009 + 2.500 EUR aus 2010)

4.6.2.5 Besonderheiten bei der Bildung der SV-Luft

4.6.2.5.1 Darstellung der SV-Luft bei Rechtskreiswechsel

Die SV-Luft ist sofort mit Beginn der Beschäftigung im anderen Rechtskreis zu bilden, wenn der Arbeitnehmer bereits während der Beschäftigung im bisherigen Rechtskreis Wertguthaben gebildet hatte und hierfür SV-Luft festzustellen war.

Beispiel:

Beginn Beschäftigung (Rechtskreis Ost)	01.01.2009
Wertguthaben gebildet	01.01. – 30.06.2009
Wechsel in den Rechtskreis West	01.07.2009
Wertguthaben gebildet ab	09 / 2009

Lösung:
Die SV-Luft im Rechtskreis West ist sofort mit dem Wechsel in diesen Rechtskreis (01.07.2009) und nicht erst mit Beginn der Wertguthabenbildung in diesem Rechtskreis (01.09.2009) zu bilden, weil bereits vor dem 01.07.2009 Wertguthaben gebildet und SV-Luft festgestellt wurden.

4.6.2.5.2 SV-Luft bei einer Einmalzahlung nach einem Rechtskreiswechsel

Der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung verringert die SV-Luft des aktuellen Rechtskreises entsprechend. Wurden für die Feststellung des beitragspflichtigen Teils der Einmalzahlung auch Beitragszeiten des anderen Rechtskreises berücksichtigt (bei einem Rechtskreiswechsel innerhalb eines Kalenderjahres) und übersteigt deshalb der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung die im aktuell maßgebenden Rechtskreis gebildete SV-Luft, verringert der übersteigende Betrag die SV-Luft des anderen Rechtskreises.

Beispiel 1:
Ein Arbeitnehmer (krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und bildet seit längerer Zeit Wertguthaben.

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2009 monatlich	4.000 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (4.550 EUR - 3.500 EUR)	1.050 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2009 insgesamt	5.250 EUR
Rechtskreiswechsel am	01.06.2009
laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2009	4.000 EUR
Einmalzahlung	1.000 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.500 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (5.400 EUR – 3.500 EUR)	1.900 EUR

Lösung:
Die Differenz zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2009 ist höher als die Einmalzahlung. Die Einmalzahlung unterliegt in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2009 ist um den Betrag der Einmalzahlung zu verringern.
Veränderung der SV-Luft aufgrund der Einmalzahlung im Juni 2009

SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West (5.400 EUR - 3.500 EUR)	1.900 EUR
abzgl. beitragspflichtige Einmalzahlung	1.000 EUR
= SV-Luft (Rechtskreis West) Juni 2009	900 EUR

Beispiel 2:
Ein Arbeitnehmer (krankenversicherungsfrei wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze) arbeitet seit Jahren im Rechtskreis Ost und bildet seit längerer Zeit Wertguthaben.

laufendes Arbeitsentgelt Januar bis Mai 2009 monatlich	4.500 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	4.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost (4.550 EUR – 4.000 EUR)	550 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis Ost Januar bis Mai 2009 insgesamt	2.750 EUR
Rechtskreiswechsel am	01.06.2009
laufendes Arbeitsentgelt im Juni 2009	4.500 EUR
Einmalzahlung	1.500 EUR
als Entgeltguthaben verwendet	500 EUR
laufendes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	4.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV) Rechtskreis West vor Einmalzahlung (5.400 EUR – 4.000 EUR)	1.400 EUR

Lösung:
Der Zahlbetrag der Einmalzahlung (1.500 EUR) übersteigt die Differenz (1.400 EUR) zwischen der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze (West) für einen Monat und dem beitragspflichtigen laufenden Arbeitsentgelt des Monats Juni 2009. Unter Berücksichtigung der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt für die Monate Januar 2009 bis Mai 2009 (2.750 EUR) unterliegt die Einmalzahlung in voller Höhe der Beitragspflicht. Die SV-Luft des Monats Juni 2009 (Rechtskreis West) ist auf 0 EUR, die SV-Luft des Rechtskreises Ost (Januar 2009 bis Mai 2009) auf 2.650 EUR (= 2.750 EUR - 100 EUR) zu verringern.

4.6.2.5.3 SV-Luftbildung bei Arbeitgeberwechsel und Mitnahme des Wertguthabens

Wurden Wertguthaben aus einem bisherigen Beschäftigungsverhältnis mitgenommen und können diese für eine Freistellungsphase bei einem neuen Arbeitgeber verwendet werden, sind das Wertguthaben und die SV-Luft als Vortrag beim neuen Arbeitgeber darzustellen. Beim neuen Arbeitgeber ist die SV-Luft sofort mit Beginn der Beschäftigung zu bilden. Ist der Wert der SV-Luft größer als das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben, ist die SV-Luft auf die Höhe des Entgeltguthabens zu begrenzen.

Beispiel:

Arbeitgeber A bis 30.06.2009	
Entgeltguthaben	15.000 EUR
SV-Luft	20.000 EUR
Arbeitgeber B ab 01.07.2009	
Vortrag	
Entgeltguthaben	15.000 EUR
SV-Luft (abgegrenzte SV-Luft)	15.000 EUR
Bildung weiteren Entgeltguthabens ab	09/2009

Lösung:
Die SV-Luft ist sofort mit dem Beginn der Beschäftigung beim neuen Arbeitgeber (01.07.2009) und nicht erst mit Beginn der Bildung weiteren Entgeltguthabens (ab 01.09.2009) zu bilden.

4.6.2.5.4 Bildung der SV-Luft bei Freistellung und Wertguthabenbildung im selben Monat

Die SV-Luft ist in der Regel nur in der Arbeitsphase zu bilden. Erfolgt in demselben Monat der Abbau von Wertguthaben für eine Freistellung von der Arbeit und der erneute Aufbau von Wertguthaben, ist zu prüfen, ob dieser Monat als Arbeitsphase oder als Freistellungsphase zu qualifizieren ist. Dazu ist in einem ersten Schritt das Ergebnis aus dem Vergleich

des Entgeltguthabenauf- und -abbaus festzustellen (Entgeltguthabenaufbau abzüglich Entgeltguthabenabbau im Wertguthaben dieses Monats).

Ergibt sich ein negativer Wert, ist dieser Monat als Freistellungsphase zu qualifizieren. Es ist keine SV-Luft für diesen Monat zu bilden. Unter Umständen ist die SV-Luft um den Saldo des Entgeltguthabens dieses Monats zu verringern, soweit die SV-Luft den (Rest-)Betrag des Entgeltguthabens nicht unterschreitet.

Ergibt sich kein negativer Wert, ist dieser Monat als Arbeitsphase zu qualifizieren. Die SV-Luft ist in diesem Monat die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem gesamten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt dieses Monats (einschl. des für die Freistellungsphase verwendeten Entgeltguthabens).

Beispiel:
Durch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit im August 2009 erfolgt ein (Teil-) Abbau des Entgeltguthabens aufgrund verringerter Arbeitszeit. Gleichzeitig erfolgte ein erneuter Entgeltguthabenaufbau.

Aufzeichnungen bis Juli 2009:	
Entgeltguthaben	6.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV)	5.100 EUR
August 2009:	
Entgeltguthabenaufbau	600 EUR
Abbau von Entgeltguthaben für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit	500 EUR
Saldo	100 EUR

Lösung:
Der Monat August 2009 ist als Arbeitsphase zu qualifizieren. Dies hat auf die Darstellung der SV-Luft und des Entgeltguthabens folgende Auswirkungen:

Monat	beitragspfl. Arbeitsentgelt	Entgeltguthaben	SV-Luft (RV/ALV)
bis 07/2009		6.000 EUR	5.100 EUR
08/2009			
Arbeitsphase (gesamt)	2.000 EUR		
als Entgeltguthaben verwendet	- 600 EUR	+ 600 EUR	
für Freistellung verwendet	500 EUR	- 500 EUR	+ 3.500 EUR**
gesamt:	1.900 EUR	6.100 EUR *	8.600 EUR

* Die Entnahme des Entgeltguthabens für die Freistellungsphase ist nicht höher als der Aufbau im selben Monat, der Monat ist deshalb als Arbeitsphase zu qualifizieren.
**Die SV-Luft für den Monat August 2009 entspricht der Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze (= 5.400 EUR) und dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt (= 1.900 EUR).

4.6.2.5.5 SV-Luft und Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Für die Arbeitgeberausgleichsversicherung ist keine SV-Luft zu bilden und keine Umlage ins Wertguthaben einzustellen. Die Umlagen bemessen sich nach § 7 Aufwendungsausgleichsgesetz. Während der Arbeits- und der Freistellungsphase sind sie nach dem tatsächlich erzielten und zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zu bemessen, jedoch nicht aus dem Wertguthaben zu finanzieren. Im Störfall sind keine Umlagen zu berechnen.

4.6.2.5.6 SV-Luft und Insolvenzgeldumlage

Die Insolvenzgeldumlage nach § 358 SGB III ist während der Arbeits- und der Freistellungsphase nach dem tatsächlich erzielten und zur Rentenversicherung beitragspflichtigen Ar-

beitsentgelt zu erheben. Sie gehört nicht zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag und ist daher nicht in das Wertguthaben einzustellen.

SV-Luft ist für die Insolvenzgeldumlage nicht zu bilden. Ist wegen einer nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung von Wertguthaben eine Störfall-Beitragsberechnung vorzunehmen, hat der Arbeitgeber die Insolvenzgeldumlage nach dem aus dem Wertguthaben rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zu zahlen. Die Insolvenzgeldumlage kann dabei nicht aus dem Wertguthaben finanziert werden.

4.6.2.5.7 SV-Luft aus Entgeltzahlungen für sonstige Arbeitszeitregelungen (Gleitzeit)

Sofern neben einer Wertguthabenvereinbarung eine sonstige flexible Arbeitszeitregelung – z. B. als Gleitzeitmodell – besteht und während der Gewährung von Freizeit im Gleitzeitmodell Arbeitsentgelt gezahlt wird, kann durchaus aus diesem Arbeitsentgelt bei gleichzeitiger SV-Luft-Bildung Wertguthaben aufgebaut werden.

4.6.2.5.8 SV-Luft beim Zusammentreffen mit beitragspflichtigen Einnahmen nach § 23c Abs. 1 SGB IV

Sofern arbeitgeberseitige Leistungen während Zeiten des Bezugs von Entgeltersatzleistungen nach § 23c Abs. 1 SGB IV der Beitragspflicht unterliegen, sind die dadurch entstehenden SV-Tage bei der Berechnung der SV-Luft zu berücksichtigen. Durch die beitragsrechtliche Folgewirkung aus der Anwendung des § 23c Abs. 1 SGB IV, dass Tage mit beitragspflichtigen Einnahmen als SV-Tage zu bewerten sind, werden diese mit arbeitgeberseitigen Leistungen belegten Zeiträume einer Arbeitsphase gleichgestellt.

4.6.2.5.9 SV-Luft bei Anwendung der Gleitzonenregelung

Für die Ermittlung der SV-Luft kann das tatsächliche Arbeitsentgelt herangezogen werden. Dem steht nicht entgegen, dass in der Rentenversicherung das verminderte beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu melden ist.

4.6.2.5.10 Einmalzahlungen während der Arbeitsphase

Einmalzahlungen sind mit ihrem (gesamten) beitragspflichtigen Teil dem Zeitraum (vor oder seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens) zuzuordnen, dem sie auch für die Beitragsberechnung nach § 23a SGB IV zugeordnet werden. Daraus ergeben sich folgende Konstellationen:

- Einmalzahlungen, die der Zeit vor der erstmaligen Bildung des Wertguthabens zuzuordnen sind, sind bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens nicht zu berücksichtigen. Sie mindern somit die SV-Luft des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens nicht.
- Einmalzahlungen, die der Zeit seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens zuzuordnen sind, sind bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts seit der erstmaligen Bildung des Wertguthabens zu berücksichtigen. Sie mindern somit die SV-Luft für den im Störfall beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens.

Die Regelungen des § 23a Abs. 4 SGB IV (Märzklausel) gelten entsprechend.

Sofern eine Einmalzahlung dem vorhergehenden Kalenderjahr zugeordnet wird, können sich Auswirkungen auf die SV-Luft für die Beitragsberechnung in einem Störfall ergeben, der in dem Kalenderjahr vor der Einmalzahlung (wegen nicht vereinbarungsgemäßer Auszahlung / Teilauszahlung des Entgeltguthabens) eingetreten war. In einem solchen Fall ist die vorherige Beitragsberechnung im Störfall zu korrigieren.

4.6.2.5.11 SV-Luft in der Freistellungsphase

Die SV-Luft ist nur in der Arbeitsphase festzustellen. Monate, in denen Wertguthaben für eine (ggf. nur teilweise) Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet und in denen zugleich kein neues Wertguthaben aufgebaut wird, sind bei der Ermittlung der SV-Luft nicht zu berücksichtigen.

Das für eine Freistellungsphase oder im Rahmen eines Störfalls ausgezahlte Entgeltguthaben verringert

- bei Entgeltguthaben den Gesamtbetrag des Wertguthabens um diesen (Brutto-)Betrag,
- bei Zeitguthaben die Gesamtstunden des Wertguthabens um die bezahlten Stunden,
- die SV-Luft, soweit sie hierdurch nicht niedriger als der Gesamtbetrag des verbleibenden Entgeltguthabens wird.

Beispiel 1:

Entgeltguthaben:	5.000 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	3.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	4.000 EUR
Freistellung (verwendetes Entgeltguthaben)	1.500 EUR

Lösung:

Werte nach der Freistellung	
Entgeltguthaben	3.500 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	3.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	3.500 EUR

Das Entgeltguthaben ist höher als die SV-Luft in der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. entspricht dem Wert des Wertguthabens in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Nach Verwendung des Entgeltguthabens für die Freistellung übersteigt der „Restbetrag“ des Entgeltguthabens (3.500 EUR) weiterhin die SV-Luft in der Kranken- und Pflegeversicherung. In diesen Versicherungszweigen verringert sich die SV-Luft deshalb nicht.
In der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung führt die Verwendung des Entgeltguthabens dazu, dass der „Restbetrag“ des Entgeltguthabens die bisherige SV-Luft unterschreitet. Die SV-Luft ist deshalb in der Rentenversicherung und der Arbeitslosenversicherung auf den Betrag des Entgeltguthabens (3.500 EUR) zu verringern.

Beispiel 2:

Entgeltguthaben:	5.000 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	4.500 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	7.500 EUR
Freistellung (verwendetes Entgeltguthaben)	1.500 EUR

Lösung:

Werte nach der Freistellung	
Entgeltguthaben	3.500 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	3.500 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	6.000 EUR

Das Entgeltguthaben (5.000 EUR) übersteigt in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung die SV-Luft um 500 EUR. Das für die Freistellung verwendete Entgeltguthaben in Höhe von 1.500 EUR verringert die SV-Luft um 1.000 EUR (Differenz zwischen verwendetem Entgeltguthaben und der Differenz zwischen dem Gesamt-Entgeltguthaben und der SV-Luft vor der Freistellung).
In der Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung ist die SV-Luft (7.500 EUR) höher als das Entgeltguthaben (5.000 EUR). Die SV-Luft wird deshalb in der gleichen Höhe wie das Entgeltguthaben verringert.

Beispiel 3:
Durch die Inanspruchnahme einer Pflegezeit im August 2009 erfolgt ein (Teil-) Abbau des Entgeltguthabens aufgrund verringerter Arbeitszeit. Gleichzeitig erfolgte ein erneuter Entgeltguthabenaufbau.

Aufzeichnungen bis Juli 2009:	
Entgeltguthaben	5.000 EUR
SV-Luft (RV/ALV)	4.500 EUR
August 2009:	
Entgeltguthabenaufbau	1.000 EUR
Abbau von Entgeltguthaben für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit	2.000 EUR
Saldo	-1.000 EUR

Lösung:
Der Monat August 2009 ist als Freistellungsphase zu qualifizieren. Dies hat auf die Darstellung der SV-Luft und des Entgeltguthabens folgende Auswirkungen:

Monat	beitragspfl. Arbeitsentgelt	Entgeltguthaben	SV-Luft (RV/ALV)
bis 07/2009		5.000 EUR	4.500 EUR
08/2009			
Arbeitsphase (gesamt)	2.000 EUR		
als Entgeltguthaben verwendet	-1.000 EUR	+ 1.000 EUR	
für Freistellung verwendet	2.000 EUR	- 2.000 EUR	- 500 EUR**
gesamt:	3.000 EUR	4.000 EUR*	4.000 EUR

* Die Entnahme des Entgeltguthabens für die Freistellungsphase ist höher als der Aufbau im selben Monat, der Monat ist deshalb als Freistellungsphase zu qualifizieren

**Die SV-Luft ist grundsätzlich um 1.000 EUR (=Entgeltguthabenabbau) zu verringern. Weil dadurch aber der Betrag des (Rest-)Entgeltguthabens unterschritten würde, kann die SV-Luft nur um 500 EUR auf den (Rest-)Betrag des Entgeltguthabens verringert werden.

Wurde das Wertguthaben komplett abgebaut (im Rahmen einer Freistellung oder auf Grund eines Störfalls) und ist noch SV-Luft vorhanden, ist diese auf „0 EUR“ zu berichtigen. Neue SV-Luft ist dann wieder mit der Erzielung eines neuen Wertguthabens zu bilden.

4.6.2.6 Übergangsfälle

In den Fällen, in denen ein Wertguthabenkonto vor dem 1. Januar 2009 bestand und über den 31. Dezember 2008 hinaus geführt wird, ist zum 31. Dezember 2008 die Höhe des Wertguthabens gesondert auszuweisen. Dieser Wert ist wegen der in bestimmten Fällen bis 31. Mai 2009 nachzuholenden Insolvenzsicherung sowie einer späteren Übertragung des Wertguthabens auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund

zur Feststellung der dabei in das zu übertragende Wertguthaben noch einzustellenden Arbeitgeberbeitragsanteile erforderlich.

5 Versicherungsrecht

5.1 Allgemeines

Die in den einzelnen Versicherungszweigen bestehenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden grundsätzlich auch für solche Arbeitnehmer uneingeschränkt Anwendung, die während einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung in einem Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1a SGB IV stehen.

5.2 Krankenversicherung

5.2.1 Krankenversicherungspflicht und Mitgliedschaft

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung beginnt nach § 186 Abs. 1 SGB V mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Sie beginnt auch dann, wenn die Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV mit einer Freistellungsphase beginnt und während dieser Zeit Arbeitsentgelt gezahlt wird.

5.2.2 Krankenversicherungsfreiheit und Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

Arbeitnehmer sind nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt vorausschauend betrachtet die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreitet und auch in den letzten drei aufeinander folgenden Kalenderjahren überschritten hat. Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen in einer substitutiven Krankenversicherung versichert waren, gilt die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 7 Satz 1 SGB V).

Verringert sich das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung, so dass die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschritten wird, unterliegt der Arbeitnehmer von dem Tag an der Krankenversicherungspflicht, von dem an feststeht, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt.

Unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V besteht allerdings die Möglichkeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht. Übt ein landwirtschaftlicher Unternehmer eine Beschäftigung aus, wirkt eine solche Befreiung nicht auf die Versicherungspflicht in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung als landwirtschaftlicher Unternehmer nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 KVLG 1989.

Eine Besonderheit gilt nach § 6 Abs. 3a SGB V für Personen, die zum Zeitpunkt der Verringerung des Arbeitsentgelts und somit beim Eintritt der Krankenversicherungspflicht bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben. Waren diese Personen in den letzten fünf Jahren vor

dem Eintritt der Versicherungspflicht nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert und waren sie mindestens die Hälfte dieses Zeitraumes krankenversicherungsfrei, von der Krankenversicherungspflicht befreit oder als hauptberuflich Selbstständige nicht krankenversicherungspflichtig, tritt Krankenversicherungspflicht nicht ein.

5.3 Pflegeversicherung

Die Rechtsgrundlage für die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung ändert sich bei Arbeitnehmern, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei und in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert waren und aufgrund der Verringerung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts infolge einer Wertguthabenvereinbarung krankenversicherungspflichtig werden. Pflegeversicherungspflicht besteht dann nicht mehr nach § 20 Abs. 3 SGB XI, sondern nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

Sofern ein (bislang freiwillig krankenversicherter) Arbeitnehmer allerdings nach § 22 SGB XI von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreit ist, endet diese Befreiung mit dem Eintritt der Krankenversicherungspflicht; von diesem Zeitpunkt an besteht ebenfalls Pflegeversicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI.

Für Arbeitnehmer, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, die bei einem Unternehmen der privaten Krankenversicherung krankenversichert und damit auch privat pflegeversichert sind und nunmehr aufgrund einer Wertguthabenvereinbarung krankenversicherungspflichtig werden, tritt ebenfalls Pflegeversicherungspflicht nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI ein. Sofern sich diese Arbeitnehmer allerdings nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 SGB V von der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung befreien lassen und aufgrund § 23 Abs. 1 SGB XI privat pflegeversichert sind, bleiben sie weiterhin in der privaten Pflegeversicherung versichert.

Gleiches gilt für Personen, die sich nach Artikel 41 Pflege-Versicherungsgesetz (PflegeVG) von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung befreien ließen.

Eine Befreiung von der sozialen Pflegeversicherung aufgrund eines “Alt”-Pflegeversicherungsvertrages nach Artikel 42 PflegeVG wird durch den Eintritt von Krankenversicherungspflicht infolge einer Wertguthabenvereinbarung nicht berührt.

5.4 Renten- und Arbeitslosenversicherung

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung gibt es hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung von Arbeitnehmern, die in einer Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV stehen, keine Besonderheiten. Für die Dauer der Arbeits- und der Freistellungsphase besteht grundsätzlich Rentenversicherungspflicht nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI bzw. Arbeitslosenversicherungspflicht nach § 25 Abs. 1 SGB III.

5.5 Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Geringfügig entlohnte Beschäftigte gehören seit dem 1. Januar 2009 zu dem Kreis der Beschäftigten, die eine Wertguthabenvereinbarung abschließen können. Für diesen Personenkreis bestehen versicherungsrechtlich keine Besonderheiten. Es bleibt sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase bei der Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV i. Verb. mit § 7 Abs. 1 SGB V, § 5 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 SGB VI, § 27 Abs. 2 SGB III).

Geringfügig entlohnte Beschäftigte sind in der Rentenversicherung dann nicht versicherungsfrei, wenn sie durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI).

Die Erklärung kann nur

– mit Wirkung für die Zukunft und

– für alle geringfügig entlohnten Beschäftigungen einheitlich

abgegeben werden. Sie wirkt für die gesamte Dauer der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kann nicht widerrufen werden.

Die in der Arbeitsphase abgegebene Erklärung bleibt deshalb auch in der Freistellungsphase gültig. Die Abgabe der Erklärung ist zu jeder Zeit, also auch dann möglich, wenn sich der Beschäftigte in der Freistellungsphase befindet. Bei Beendigung der Beschäftigung und der Mitnahme eines Wertguthabens zu einem neuen Arbeitgeber verliert die Verzichtserklärung ihre Wirkung und ist ggf. erneut abzugeben.

6 Beitragsrecht

6.1 Allgemeines

6.1.1 Grundlagen

Grundsätzlich ist die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge an die geleistete Arbeit und den Anspruch auf das erarbeitete Arbeitsentgelt gebunden.

Für die im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung gebildeten Wertguthaben wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Freistellungszeiträume entsprechend der Fälligkeit des Arbeitsentgelts aus einem Wertguthaben (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB IV) verschoben (§ 23b Abs. 1 SGB IV). Für die Fälle, in denen das gebildete Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß für eine Freistellung von der Arbeitsleistung oder die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder nicht mehr für solche Zeiten wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verwendet werden kann (Störfälle), gilt ein besonderes Verfahren für die Berechnung und Zuordnung der Sozialversicherungsbeiträge (§ 23b Abs. 2 und 2a SGB IV).

Sind von Anfang an die Voraussetzungen einer Wertguthabenvereinbarung nicht erfüllt, wird die Fälligkeit der Beiträge nicht aufgeschoben. Vielmehr sind die Beiträge für das gesamte im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgelt sofort nach § 23 Abs. 1 SGB IV fällig.

6.1.2 Wertguthabenverwendung für betriebliche Altersversorgung

Eine Ausnahme, die allerdings nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen gilt, die vor dem 14. November 2008 geschlossen worden sind, bildet die Verwendung des Wertguthabens für eine betriebliche Altersversorgung aufgrund der Beendigung der Beschäftigung wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung, des Erreichens einer Altersgrenze, von der an eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Arbeitnehmers. In diesen Fällen gilt das für diesen Zweck verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 3a SGB IV).

Die Verwendung des Wertguthabens für die betriebliche Altersversorgung in den einschlägigen Fällen muss allerdings bereits bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung vorgesehen worden oder im Zusammenhang mit einer später abgeschlossenen betrieblichen Altersversorgung erfolgt sein.

Außerdem muss der Leistungskatalog der betrieblichen Altersversorgung Leistungen im Falle des Todes, der Invalidität oder des Erreichens einer Altersgrenze vorsehen; die betriebliche Altersversorgung darf eine Abfindungsregelung nicht beinhalten.

Der Freistellungszweck darf auch nicht nur vorgeschoben sein. So kann das Wertguthaben nicht beitragsfrei gestellt werden, wenn bereits im Zeitpunkt der Ansammlung von Wertguthaben vorhersehbar ist, dass eine entsprechende Freistellung nicht mehr realisierbar ist.

Die Möglichkeit, Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung zu übertragen, ohne dass es wegen der nicht vereinbarungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens zu einem Störfall kommt, besteht nur noch für individuelle Wertguthabenvereinbarungen, die vor dem 14. November 2008 geschlossen wurden (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Dies gilt unabhängig davon, ob für den Beschäftigungsbetrieb eine tarifliche Regelung oder Betriebsvereinbarung eine entsprechende Übertragungsmöglichkeit vorsieht.

Hinsichtlich der Maßgaben, die in Zusammenhang mit der Verwendung von Wertguthaben für die betriebliche Altersversorgung zu beachten sind, gelten die entsprechenden Ausführungen im Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen vom 29. August 2003.

6.1.3 Änderung der Wertguthabenanlage und -insolvenzsicherung

Ein Wechsel in der Anlageform bzw. Insolvenzsicherung von Wertguthaben führt nicht zur Fälligkeit der Beiträge; es verbleibt bei der Fälligkeit der Beiträge bei Inanspruchnahme der Wertguthaben.

6.1.4 Arbeitgeberwechsel

Der Wechsel des Arbeitgebers führt nicht zu einer sofortigen Fälligkeit der Beiträge auf das im Wertguthaben enthaltene Arbeitsentgelt, wenn mit dem neuen Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung geschlossen wird und das bei dem bisherigen Arbeitgeber erzielte Wertguthaben in die neue Vereinbarung eingebracht wird.

Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber Schuldner der Sozialversicherungsbeiträge ist, der das Wertguthaben für eine Freistellungsphase oder im Störfall auszahlt.

Der neue Arbeitgeber hat die beim bisherigen Arbeitgeber ermittelte SV-Luft, höchstens jedoch in Höhe des Betrages des mitgenommenen Entgeltguthabens als Vortrag in die Entgeltabrechnung des Arbeitnehmers zu übernehmen.

Beispiel:	
Mitgenommenes Wertguthaben	23.926 EUR
darin enthaltener Arbeitgeberbeitragsanteil	3.926 EUR
demzufolge Entgeltguthaben	20.000 EUR
SV-Luft beim bisherigen Arbeitgeber	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	30.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	40.000 EUR
Vortrag beim neuen Arbeitgeber	
Wertguthaben	23.926 EUR
SV-Luft:	
Krankenversicherung/Pflegeversicherung	20.000 EUR
Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung	20.000 EUR

6.2 Arbeitsphase

Grundlage für die Beitragsberechnung in der Arbeitsphase (Ansparphase) für das im Wertguthaben enthaltene Entgeltguthaben ist das in dem jeweiligen Abrechnungszeitraum fällige Arbeitsentgelt (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV), das um den aufgrund der Wertguthabenvereinbarung als Entgeltguthaben verwendeten Teil zu vermindern ist.

Für die Berechnung der Beiträge aus Einmalzahlungen ergeben sich keine Besonderheiten; es gilt § 23a SGB IV. Die Einmalzahlung ist insoweit zur Beitragsberechnung heranzuziehen, als sie zusammen mit dem bisherigen Arbeitsentgelt, das der Beitragsberechnung zugrunde lag, die jeweilige (anteilige) Beitragsbemessungsgrenze nicht übersteigt. Der beitragspflichtige Teil der Einmalzahlung mindert jedoch die im Störfall maßgebende SV-Luft im jeweiligen Versicherungszweig.

Die Fälligkeit der Beiträge richtet sich in der Arbeitsphase nach der Fälligkeit des Arbeitsentgelts (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV).

6.3 Freistellungsphase

6.3.1 Bemessungsentgelt

Das in der Freistellungsphase vereinbarungsgemäß fällige Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme und insoweit Grundlage für die Beitragsberechnung (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV). Es stellt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtiges laufendes Arbeitsentgelt dar.

Werden während der Freistellungsphase Beträge des Entgeltguthabens als Einmalzahlung (z. B. als Weihnachtsgeld) verwendet, ist § 23a SGB IV entsprechend anzuwenden. Voraussetzung ist jedoch, dass die Höhe der Einmalzahlung die Höhe der während einer Arbeitsphase zu zahlenden Einmalzahlung nicht übersteigt. Übersteigt die in der Freistellungsphase gezahlte Einmalzahlung die Höhe der in einer Arbeitsphase zu zahlenden Einmalzahlung, ist diese Verwendung des Wertguthabens insoweit als Teilauszahlung nicht für eine Zeit der

Freistellung zu werten. Diese Einmalzahlung stellt dann insoweit einen Störfall dar mit der Folge der besonderen Beitragsberechnung.

Wird während der Freistellungsphase eine weitere versicherungspflichtige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber bzw. eine in der Rentenversicherung versicherungspflichtige selbstständige Tätigkeit ausgeübt, werden das Entgeltguthaben und das Arbeitsentgelt bzw. -einkommen insgesamt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. In diesen Fällen gelten die für Mehrfachbeschäftigte/Mehrfachversicherte maßgebenden Grundsätze (§ 22 Abs. 2 SGB IV).

Beispiel (Rechtskreis West):
Arbeitgeber A: monatliches Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben in der ab 2009 beginnenden Freistellungsphase 2.500 EUR
Arbeitgeber B: monatliches Arbeitsentgelt 3.000 EUR
In der Krankenversicherung besteht Versicherungsfreiheit.

Lösung:
Beitragspflichtig zur Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung sind insgesamt 5.400 EUR. Das Arbeitsentgelt aus Wertguthaben aus der Beschäftigung bei Arbeitgeber A sowie das bei Arbeitgeber B erzielte Arbeitsentgelt sind anteilmäßig der Beitragsberechnung zugrunde zu legen.
Berechnung des anteiligen beitragspflichtigen Arbeitsentgelts:

Arbeitsentgelt aus Wertguthaben bei Arbeitgeber A:	5.400 EUR x 2.500 EUR : 5.500 EUR =	2.454,55 EUR
Arbeitsentgelt bei Arbeitgeber B:	5.400 EUR x 3.000 EUR : 5.500 EUR =	2.945,45 EUR
insgesamt:		5.400,00 EUR

Die Fälligkeit der Beiträge richtet sich auch in der Freistellungshase nach der Fälligkeit des Arbeitsentgelts (§ 23b Abs. 1 in Verb. mit § 23 Abs. 1 SGB IV).

Die obigen Ausführungen gelten entsprechend für Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

6.3.2 Beitragssatz in der Krankenversicherung

Während der Freistellungsphase besteht grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld. Der Anspruch ruht jedoch in dieser Zeit (§ 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V). Die Beiträge zur Krankenversicherung richten sich in den Fällen, in denen

- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung wieder aufgenommen wird (z. B. Freistellung während einer Pflege- oder Elternzeit), nach dem allgemeinen Beitragssatz, weil der Beschäftigte nur vorübergehend den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann,
- nach der Freistellungsphase die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen wird (z. B. Freistellung zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit unmittelbar vor der Rente), nach dem ermäßigten Beitragssatz, weil der Beschäftigte vom Zeitpunkt der Freistellung an dauerhaft den Krankengeldanspruch nicht realisieren kann.

Während der Zeit einer Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind die Beiträge zur Krankenversicherung auch aus dem verwendeten Entgeltguthaben nach dem allgemeinen Beitragssatz zu berechnen.

6.4 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Entgeltguthabens (Störfall)

6.4.1 Allgemeines

Entgeltguthaben gelten auch dann als beitragspflichtige Einnahmen, wenn

- das Arbeitsentgelt nicht für die in einer Wertguthabenvereinbarung genannten Zwecke verwendet wird oder
- im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers der Gesamtsozialversicherungsbeitrag für das Entgeltguthaben gezahlt wird (§ 23b Abs. 2 und 2a SGB IV)

Fälle, in denen das Wertguthaben nicht wie vereinbart für eine Zeit der Freistellung verwendet wird (Störfälle), können insbesondere sein

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses z. B. durch Kündigung oder Tod,
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses wegen Zubilligung einer Rente wegen Erwerbsminderung ohne Wiedereinstellungsgarantie,
- vollständige oder teilweise Auszahlung des Wertguthabens nicht für Zeiten einer Freistellung oder Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit,
- Übertragung von Wertguthaben auf andere Personen,
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung aus Wertguthabenvereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen wurden
- Verwendung des Wertguthabens für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung aus Wertguthabenvereinbarungen, die nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 14. November 2008 geschlossen waren und keine diesbezügliche Regelung enthielten.

Im Gegensatz zur zulässigen Verwendung von Wertguthaben für die Verkürzung der Arbeitsphase einer Altersteilzeitvereinbarung ist dies für die Reduzierung des Aufstockungsbetrages nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a Altersteilzeitgesetz während der Freistellungsphase nicht möglich, da der Aufstockungsbetrag allein vom Arbeitgeber zu finanzieren ist.

6.4.2 Ende des Beschäftigungsverhältnisses

6.4.2.1 Kündigung oder Tod

Ein Störfall liegt u. a. vor, wenn das Entgeltguthaben wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlt wird, weil es nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann. Dies trifft in der Regel auf die Beendigung der Beschäftigung durch Kündigung oder Tod zu. Auch im Insolvenzfall tritt der Störfall erst mit der Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses ein.

Kann der Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel das Wertguthaben beim neuen Arbeitgeber in eine Wertguthabenvereinbarung einbringen oder das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, tritt kein Störfall ein. Die Mitnahme des Wertguthabens zu dem neuen Arbeitgeber ist grundsätzlich nur zulässig, wenn weiterhin ein inländisches Versicherungspflichtverhältnis besteht.

Endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis, wird aber gleichzeitig die Wiedereinstellung zugesagt (z. B. nach Beendigung einer Fortbildungsmaßnahme), tritt kein Störfall ein. Dies gilt selbst dann, wenn das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis endet. Das Wertguthaben kann damit nach Fortsetzung des versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses wieder für eine versicherte Freistellungsphase verwendet werden. Ein Störfall tritt in diesen Fällen erst ein, wenn das Arbeitsverhältnis endgültig beendet wird (z. B. durch Wegfall der Wiedereinstellungsgarantie) oder der Arbeitnehmer sich das Entgeltguthaben nicht für die vereinbarten Zwecke auszahlen lässt. Dies gilt auch für gleichartige Sachverhalte (z. B. beruflicher Auslandseinsatz, wenn das inländische Versicherungsverhältnis nicht fortbesteht und eine Wiedereinstellungsgarantie besteht).

Endet das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis mit anschließender Arbeitslosigkeit, tritt nicht unmittelbar ein Störfall ein, wenn

- der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsagentur als Arbeitsuchender gemeldet ist und eine öffentlich-rechtliche Leistung (z. B. Arbeitslosengeld) bezieht oder
- der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsagentur als Arbeitsuchender gemeldet ist, allerdings keine Leistung aufgrund eines zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens bezieht (§ 23b Abs. 3 SGB IV).

Dem Arbeitslosen bleibt dadurch bis zu sechs Kalendermonaten die Möglichkeit erhalten, mit einem späteren (neuen) Arbeitgeber die Übernahme der bislang erarbeiteten Wertguthaben zu vereinbaren.

6.4.2.2 Erwerbsminderung

Auch für den Eintritt des Störfalls anlässlich der Feststellung einer Erwerbsminderung beim Arbeitnehmer durch den Rentenversicherungsträger ist es erforderlich, dass das Beschäftigungsverhältnis endet und das Wertguthaben deshalb nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann.

Eine Vielzahl von Tarifverträgen regelt das Ende des Arbeitsverhältnisses für den Fall der Zubilligung einer Dauerrente wegen Erwerbsminderung. In den Fällen, in denen eine Rente wegen Erwerbsminderung auf Zeit zuerkannt wird, bestehen verschiedene arbeitsrechtliche Regelungen. Hiernach

- bleibt in der Regel das Arbeitsverhältnis bestehen (für die Dauer des Bezugs der Rente ruht das Arbeitsverhältnis) oder
- endet das Arbeitsverhältnis (es besteht eine Wiedereinstellungsgarantie für die Zeit nach Ablauf der Rentenzahlung).

So lange das Arbeitsverhältnis wegen der Zuerkennung einer Zeitrente wegen Erwerbsminderung lediglich ruht bzw. im Zusammenhang mit einer Wiedereinstellungszusage endet, tritt der gesetzlich vorgesehene Störfall nicht ein. Dies gilt, obwohl das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis beendet wird und erst wieder mit der Aufnahme der Beschäftigung (ggf. nach mehreren Jahren) erneut beginnt.

Endet das Beschäftigungsverhältnis endgültig, weil z. B. die bisherige Zeitrente wegen Erwerbsminderung auf Dauer weitergezahlt wird, treten ein Störfall zum Zeitpunkt des Eintritts der Erwerbsminderung sowie ein Störfall zum Ende der Beschäftigung ein (§ 23b Abs. 2 Satz 8 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 9 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung).

6.4.3 Teilauszahlung des Entgeltguthabens für nicht vereinbarungsgemäße Zwecke

Lässt sich der Arbeitnehmer das Entgeltguthaben ganz oder teilweise auszahlen und ist es nicht für eine laufende Zeit der Freistellung oder der Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit bestimmt, tritt für den so verwendeten Teil des Wertguthabens ein Störfall ein.

6.4.4 Übertragung von Entgeltguthaben auf Dritte

Überträgt der Arbeitnehmer sein Entgeltguthaben ganz oder teilweise auf einen Dritten, „verkauft“ er also sein Entgeltguthaben, tritt für den Teil des so verwendeten Wertguthabens ein Störfall ein.

6.4.5 Eintritt des Störfalls

Der Störfall tritt grundsätzlich an dem Tag ein, an dem das Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben nicht vereinbarungsgemäß verwendet wird bzw. an dem bei Eintritt der Insolvenz des Arbeitgebers die Beiträge aus dem Wertguthaben gezahlt werden. Im Einzelnen sind dies

- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Kündigung der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses; dies gilt nicht, wenn das Wertguthaben zu einem neuen Arbeitgeber mitgenommen oder von der Möglichkeit zur Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund Gebrauch gemacht wird,
- bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Wiedereinstellungsgarantie wegen des Eintritts einer Erwerbsminderung,
- für den Teil des Wertguthabens, der auf die Zeit vor Eintritt der Erwerbsminderung entfällt, der Tag vor Eintritt der Erwerbsminderung,
- für den Teil des Wertguthabens, der auf die Zeit seit Eintritt der Erwerbsminderung entfällt, der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses,
- bei vollständiger oder teilweiser Auszahlung des Entgeltguthabens nicht für die vereinbarten Zwecke der Tag, an dem das Wertguthaben bzw. der Teil des Wertguthabens ausgezahlt wird,
- bei Übertragung des Entgeltguthabens auf andere Personen der Tag, an dem die Übertragung erfolgt,
- bei Insolvenz des Arbeitgebers der Tag, an dem die Beiträge nach § 23b Abs. 2 bzw. 2a SGB IV oder § 10 Abs. 5 Altersteilzeitgesetz gezahlt werden,
- bei Tod des Arbeitnehmers dessen Todestag.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis über den Störfall hinaus fort (z. B. bei Teilauszahlung des Entgeltguthabens nicht für die vereinbarten Zwecke), kann zur Vereinfachung als Tag

des Störfalls der letzte Tag des Abrechnungszeitraumes, in dem die Auszahlung erfolgte, angenommen werden.

Erfolgt die Entsparung eines Wertguthabens in einer Freistellungsphase nicht mit einem Arbeitsentgelt in angemessener Höhe, fehlt es an den Voraussetzungen der Beschäftigung nach § 7 Abs. 1a SGB IV. Da die Beschäftigungsfiktion nicht greift, ist das Beschäftigungsverhältnis mit dem letzten Tag der Arbeitsphase beendet und ein Störfall eingetreten.

6.4.6 Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

Ein Entgeltguthaben, das nicht wie vereinbart verwendet wird, ist grundsätzlich weder als Einmalzahlung (§ 23a SGB IV) zu behandeln noch wird es rückwirkend der Zeit der tatsächlichen Arbeitsleistung, in der es erzielt worden ist, zugeordnet. Die Grundlagen für die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben sind bereits in der Arbeitsphase zu bilden. Diese Werte sind die Basis für die Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens.

Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers stellt der im Störfall beitragspflichtige Teil des Wertguthabens nur insoweit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, als hiervon tatsächlich Beiträge entrichtet werden.

Die Berechnung der Beiträge aus laufendem sowie aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt geht jeweils der Beitragsberechnung nach § 23b Abs. 2 und 2a SGB IV vor. Tritt in einem Abrechnungszeitraum, in dem eine Einmalzahlung gezahlt wird, ein Störfall ein, erfolgt zuerst die Berechnung der Beiträge aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt (laufendes und einmalig gezahltes Arbeitsentgelt). Anschließend sind der beitragspflichtige Teil des Wertguthabens sowie die darauf entfallenden Beiträge zu ermitteln.

6.4.7 Beitragssatz

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend (§ 23b Abs. 2 Satz 6 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung). Die Beiträge sind vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechend den in den einzelnen Sozialversicherungszweigen geltenden Regelungen zu tragen.

Gilt zum Zeitpunkt des Eintritts eines Störfalls und der Auszahlung des Entgeltguthabens ein anderer Beitragssatz als zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge, sind die Beiträge aus dem Entgeltguthaben nach einem anderen Beitragssatz zu ermitteln als die Beiträge aus dem Arbeitsentgelt des Abrechnungszeitraumes, in dem der Störfall eintrat.

Um Probleme in der Entgeltabrechnung durch die Anwendung von zwei Beitragssätzen in einem Abrechnungszeitraum zu vermeiden, kann der Beitragssatz für die Berechnung der Beiträge angewendet werden, der im Abrechnungszeitraum, in dem das Entgeltguthaben ausgezahlt wurde, galt. Die Beiträge sind mit dem Beitragsnachweis dieses Abrechnungszeitraums nachzuweisen.

Sind aus dem Wertguthaben Beiträge zu einem Versicherungszweig zu zahlen, zu dem im Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge keine Versicherungspflicht besteht, ist

gleichwohl der aktuelle Beitragssatz dieses Versicherungszweiges anzuwenden. Im Rahmen eines Störfalls in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung sind die Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung vom Arbeitgeber nur dann zu zahlen, wenn im Zeitpunkt des Störfalls für den Arbeitnehmer eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht.

Die Krankenkasse, der der Versicherte im Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge angehört, erhält die Krankenversicherungsbeiträge aus dem Wertguthaben. Dabei ist es unerheblich, ob im gesamten Zeitraum, in dem das Wertguthaben gebildet wurde, eine Mitgliedschaft bei dieser Krankenkasse bestanden hat. Auch ist es unerheblich, in welcher Höhe für diesen Zeitraum bereits in der Vergangenheit – ohne das Wertguthaben – tatsächlich Beiträge zur Krankenversicherung entrichtet wurden.

Gehört der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge keiner Krankenkasse an, umfasst das Wertguthaben aber auch einen zur Krankenversicherung beitragspflichtigen Teil, so ist ebenfalls der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung anzuwenden. Diese Beiträge erhält die Krankenkasse, die im Zeitpunkt des Störfalls als Einzugsstelle die Beiträge zur Renten- oder Arbeitslosenversicherung annimmt.

Wird eine zeitlich befristete Erwerbsminderungsrente auf Dauer weiter gewährt, tritt der Störfall „Beendigung der Beschäftigung“ mit dem Ende des (arbeitsrechtlichen) Arbeitsverhältnisses bzw. mit der Hinfälligkeit der Wiedereinstellungszusage ein. Es sind deshalb die Beitragssätze zu diesem Zeitpunkt maßgebend. Die Beiträge sind grundsätzlich an die zuletzt zuständige Einzugsstelle zu zahlen.

Sind aus dem Wertguthaben Beiträge zur Rentenversicherung zu zahlen und besteht zum Zeitpunkt des Störfalls oder der Fälligkeit der Beiträge keine Rentenversicherungspflicht, sind diese Beiträge zur Rentenversicherung gleichwohl abzuführen.

6.4.8 Fälligkeit der Beiträge

6.4.8.1 Allgemeines

Die Beiträge aus dem nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben werden mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung des Kalendermonats fällig, der auf den Monat folgt, in dem der Störfall eingetreten ist bzw. bei Insolvenz des Arbeitgebers die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 8 in der ab 1. Juli 2009 geltenden Fassung). Der Fälligkeitszeitpunkt für die Beiträge ergibt sich aus § 23 Abs. 1 SGB IV.

Beispiel:	
Störfall	02.07.2009
Abrechnungszeitraum	Monat Juli 2009
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	31.07.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben	27.08.2009 (zusammen mit den Beiträgen für August 2009)

6.4.8.2 Arbeitslosigkeit nach Beschäftigungsende

Sofern sich die Fälligkeit der Beiträge aus dem nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben in den Fällen der Arbeitslosigkeit nach Beendigung einer Beschäftigung nach

§ 23b Abs. 3 SGB IV richtet und eine neue Beschäftigung nicht begründet werden konnte, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate nach dem Kalendermonat fällig, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist.

Dies dient der Wahrung des Zeitraums von sechs Kalendermonaten, in denen der (jetzt) Arbeitslose die Möglichkeit hat, mit einem späteren Arbeitgeber die Übernahme des bislang erarbeiteten Wertguthabens zu Freistellungszwecken zu vereinbaren. Zur Vereinfachung der betrieblichen Praxis gilt dabei als Tag des Eintritts des Störfalls der letzte Tag der Beschäftigung bei dem (Alt-)Arbeitgeber.

In den Fällen, in denen der Arbeitnehmer zwar innerhalb der Sechs-Kalendermonatsfrist eine neue Beschäftigung findet, in diese aber das von ihm erwirtschaftete Wertguthaben nicht einbringen kann, gilt als Tag des Eintritts des Störfalls ebenfalls der letzte Tag der Beschäftigung bei dem vorherigen Arbeitgeber.

Beispiel:	
Ende des Beschäftigungsverhältnisses	15.01.2009
Bezug von Arbeitslosengeld ab	16.01.2009
ein neues Beschäftigungsverhältnis konnte bis nicht begründet werden	31.07.2009
Eintritt des Störfalls	15.01.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben	27.08.2009

Beginnt während der Sechs-Kalendermonatsfrist eine Rente wegen Alters oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens. Zur Vereinfachung der betrieblichen Praxis kann auch in diesen Fällen der letzte Tag des Beschäftigungsverhältnisses als Tag des Eintritts des Störfalls angesehen werden.

Da zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses der späteste Fälligkeitstermin bereits feststeht, sind die Beiträge aus einem nicht vereinbarungsgemäß verwendeten Wertguthaben spätestens zu diesem Zeitpunkt fällig, sofern der ehemalige Arbeitnehmer es unterlässt, den (Alt-)Arbeitgeber über die weitere Vorgehensweise hinsichtlich der Verwendung des Wertguthabens zu informieren.

6.4.8.3 Eintritt verminderter Erwerbsfähigkeit

Endet das Beschäftigungsverhältnis, weil ein Rentenversicherungsträger durch Bescheid den Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit feststellte, gilt der Tag vor Eintritt der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt des Eintritts des Störfalls des bis dahin erzielten Wertguthabens. In diesen Fällen werden die Beiträge aus dem Wertguthaben erst mit den Beiträgen aus Arbeitsentgelten des auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Abrechnungszeitraumes fällig. Gleichzeitig tritt wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Störfall für das seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielte Wertguthaben ein.

Beispiel:	
Eingang des Bescheides über Erwerbsminderungsrente	02.07.2009
Eintritt der Erwerbsminderung	16.11.2008
Ende der Beschäftigung	02.07.2009
1. Störfall, wegen Eintritt der Erwerbsminderung	15.11.2008
2. Störfall, Ende der Beschäftigung	02.07.2009

Abrechnungszeitraum	Juli 2009
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	31.07.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben (insgesamt für beide Störfalle)	27.08.2009

6.4.8.4 Insolvenz

Wird der Arbeitgeber insolvent, stellt das Entgeltguthaben nur insoweit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar, als hiervon Beiträge entrichtet werden. Die Beiträge werden mit den Beiträgen des Monats fällig, der dem Monat folgt, in dem die Mittel für die Beitragszahlung zur Verfügung stehen (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV bzw. § 23b Abs. 2 Satz 8 SGB IV).

Jeweils dann, wenn Mittel für die Beitragszahlung zur Verfügung stehen, tritt ein Störfall mit der besonderen Beitragsberechnung ein. Für jeden dieser Störfälle gilt ein besonderer Fälligkeitstag. Die Ausführungen zum anzuwenden Beitragssatz gelten entsprechend. Dies bedeutet, dass für ggf. jede Beitragszahlung unterschiedliche Beitragssätze gelten können.

Beispiel:	
Insolvenz des Arbeitgebers	02.02.2009
Ende der Beschäftigung	28.02.2009
Höhe des Wertguthabens	5.000 EUR
Abrechnungszeitraum	Kalendermonat
Fälligkeit des monatlichen Arbeitsentgelts	am Monatsletzten
1. Teilzahlung (Entgeltguthaben und Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)	16.02.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben aufgrund der ersten Teilzahlung	27.03.2009
2. Teilzahlung (Entgeltguthaben und Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag)	12.07.2009
Fälligkeit der Beiträge aus Wertguthaben aufgrund der zweiten Teilzahlung	27.08.2009

Im Fall der Insolvenz eines Arbeitgebers ist der Treuhänder/Insolvenzverwalter verpflichtet, bisher gebildetes Entgeltguthaben möglichst kurzfristig an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Soweit der Treuhänder/Insolvenzverwalter vorerst über keinerlei Abrechnungsunterlagen verfügt und in Kenntnis der Sozialversicherungspflicht des Arbeitnehmers das volle insolvenzgesicherte Wertguthaben verbeitragt, ohne eine bisher gebildete, möglicherweise niedrigere SV-Luft zu berücksichtigen, gelten die Beiträge, die in Unkenntnis einer gegebenenfalls niedrigeren SV-Luft voll verbeitragt werden, als zu Unrecht entrichtet.

6.5 Beitragsrechtliche Behandlung von Entgeltzahlungen nach einem Störfall

Das besondere Beitragsverfahren im Störfall hat auf die Berechnung der Beiträge aus laufendem Arbeitsentgelt für Zeiten nach Eintritt des Störfalls keine Auswirkungen. Besonderheiten ergeben sich aber bei nachträglichen Zahlungen von geschuldetem Arbeitsentgelt und bei Gewährung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt.

6.5.1 Nachträgliche Zahlung von geschuldetem Arbeitsentgelt

Wird nachträglich geschuldetes Arbeitsentgelt für Zeiten gezahlt, die bereits im besonderen Beitragsverfahren bei Störfällen berücksichtigt wurden, sind Beiträge aus dem nachträglich

gezahlten Arbeitsentgelt unter Berücksichtigung des bisher erzielten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu berechnen und zu zahlen. Bei der Feststellung des bisher beitragspflichtigen Arbeitsentgelts sind die im Rahmen des besonderen Beitragsverfahrens festgestellten Arbeitsentgelte nicht zu berücksichtigen. Die Beitragsberechnung und -zahlung für die Nachzahlung des Arbeitsentgelts sind so vorzunehmen, als wäre kein besonderes Beitragsverfahren abgewickelt worden.

Ergibt die Korrektur der SV-Luft, dass der Betrag der SV-Luft geringer als das Wertguthaben ist, sind die vom Wertguthaben im Störfall berechneten und gezahlten Beiträge zu berichtigen.

Beispiel:

Beginn der Bildung von Wertguthaben	März 2009
monatlicher Arbeitsentgeltanspruch	3.850 EUR
monatlich werden als Entgeltguthaben verwendet	550 EUR
monatliches beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	3.300 EUR
Störfall (Tod des Arbeitnehmers)	31.12.2009
Entgeltguthaben am 31.12.2009	5.500 EUR
Nachzahlung von Überstundenvergütung aus Dezember 2009 im März 2010	300 EUR

Lösung:

1. Störfall-Beitragsberechnung am 31.12.2009

Feststellung der SV-Luft:

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	36.750 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2009 bis 12/2009	33.000 EUR
SV-Luft	3.750 EUR
BBG Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	54.000 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2009 bis 12/2009	33.000 EUR
SV-Luft	21.000 EUR

Der ausgezahlte Betrag des Entgeltguthabens (5.500 EUR) ist in der Krankenversicherung und der Pflegeversicherung höher als die SV-Luft (3.750 EUR). Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sind deshalb lediglich aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 3.750 EUR zu berechnen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung übersteigt das ausgezahlte Entgeltguthaben (5.500 EUR) die SV-Luft (21.000 EUR) nicht. Das ausgezahlte Entgeltguthaben ist deshalb in voller Höhe der Beitragsberechnung zugrunde zu legen.

2. Berichtigung der Störfall-Beitragsberechnung wegen der Nachzahlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Dezember 2009

BBG Krankenversicherung / Pflegeversicherung	36.750 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2009 bis 12/2009	33.000 EUR
beitragspflichtige Nachzahlung für Dezember 2009	300 EUR
SV-Luft	3.450 EUR
BBG Rentenversicherung / Arbeitslosenversicherung	54.000 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 03/2007 bis 12/2007	33.000 EUR
beitragspflichtige Nachzahlung für Dezember 2007	300 EUR
SV-Luft	20.700 EUR

Wegen der Nachzahlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts verringert sich die SV-Luft für die Störfall-Beitragsberechnung. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung hatte diese Änderung keine Auswirkung auf die Beitragsberechnung, weil das ausgezahlte Entgeltguthaben (5.500 EUR) auch die berichtigte SV-Luft (20.700 EUR) nicht übersteigt. Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung sind weiterhin aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 5.500 EUR zu berechnen.

In der Kranken- und Pflegeversicherung übersteigt das ausgezahlte Entgeltguthaben (5.500 EUR) sowohl die ursprüngliche SV-Luft (3.750 EUR) als auch die berichtigte SV-Luft (3.450 EUR). Die Störfall-Beitragsberechnung ist in der Kranken- und Pflegeversicherung zu berichtigen. Beiträge sind von einem Arbeitsentgelt in Höhe von 3.450 EUR zu berechnen.

6.5.2 Einmalzahlungen

Besteht das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis nach Eintritt eines Störfalls weiter, z. B. weil eine Teil- bzw. Vollauszahlung des Entgeltguthabens aus anderen Gründen als der Beendigung der Beschäftigung erfolgte, kann sich das beitragspflichtige Wertguthaben auf die Beitragsberechnung für spätere Einmalzahlungen auswirken.

Für die Beitragsberechnung anlässlich der Zahlung einer Einmalzahlung wird das im Jahr des Eintritts des Störfalls erzielte Entgeltguthaben höchstens jedoch in Höhe der sich für die Zeit bis zum Eintritt des Störfalls ergebenden SV-Luft als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt berücksichtigt.

Beispiel 1 (Optionsmodell, Rentenversicherung):

Arbeitsentgelt (gesamt)	mtl. 5.000 EUR
als Wertguthaben verwendet ab 01.01.2007	mtl. 2.000 EUR
als Entgeltguthaben verwendet ab 01.01.2009	mtl. 2.000 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	mtl. 3.000 EUR
Störfall (Vollauszahlung) am	30.06.2009
anschließend keine weitere Bildung von Wertguthaben	
Wertguthaben von 01/2007 bis 12/2008 (24 x 2.000 EUR)	48.000 EUR
Entgeltguthaben von 01/2009 bis 06/2009 (6 x 2.000 EUR)	12.000 EUR
Entgeltguthaben insgesamt	60.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben:	
zum 31.12.2007	
SV-Luft (63.000 EUR - 36.000 EUR)	27.000 EUR
Wertguthaben (12 x 2.000 EUR)	24.000 EUR
	24.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben	
zum 31.12.2008	
SV-Luft (63.600 EUR - 36.000 EUR)	27.600 EUR
Wertguthaben (12 x 2.000 EUR)	24.000 EUR
	24.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben	
zum 30.06.2009	
SV-Luft (32.400 EUR - 18.000 EUR)	14.400 EUR
Entgeltguthaben (6 x 2.000 EUR)	12.000 EUR
	12.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben (24.000 EUR + 24.000 EUR + 12.000 EUR)	60.000 EUR
Störfall (Vollauszahlung) am 30.06.2009:	60.000 EUR
davon beitragspflichtig bis 31.12.2008	48.000 EUR
davon beitragspflichtig ab 01.01.2009	12.000 EUR

Das ausgezahlte Wertguthaben (60.000 EUR) übersteigt die Summe des beitragspflichtigen Wertguthabens bis zum 31.12.2008 (48.000 EUR), so dass das im Jahre 2009 gebildete Entgeltguthaben, höchstens jedoch in Höhe der SV-Luft des Jahres bis zum Eintritt des Störfalls, für die Berechnung der Beiträge aus der Einmalzahlung herangezogen wird.

Einmalzahlung im November 2009	6.000,00 EUR
anteilige Beitragsbemessungsgrenze 01.01.2009 bis 30.11.2009	59.400 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.01.2009 bis 30.06.2009	18.000 EUR
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.07.2009 bis 30.11.2009	25.000 EUR
im Jahr 2009 erzieltes beitragspflichtiges Wertguthaben	12.000 EUR
Differenz	4.400 EUR

Die Einmalzahlung stellt in Höhe von 4.400 EUR beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Beispiel 2:
Es liegt der gleiche Sachverhalt wie im Beispiel 1 vor, jedoch mit der Abweichung, dass nur ein Teil des erzielten Wertguthabens ausgezahlt und nach Eintritt des Störfalls weiteres Wertguthaben gebildet wird.

Wertguthaben vom 01.01.2007 bis 31.12.2008	48.000 EUR
Entgeltguthaben vom 01.01.2009 bis 30.06.2009	12.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben (24.000 EUR + 24.000 EUR + 12.000 EUR)	60.000 EUR
Störfall (Teilauszahlung) am 30.06.2009:	35.000 EUR
davon beitragspflichtig aus Wertguthaben bis 31.12.2008	35.000 EUR
davon beitragspflichtig aus Wertguthaben ab 01.01.2009	0 EUR

Das ausgezahlte Wertguthaben (35.000 EUR) übersteigt nicht die Summe des beitragspflichtigen Wertguthabens bis zum 31.12.2008 (48.000 EUR), so dass das im Jahr 2009 gebildete Wertguthaben, höchstens jedoch in Höhe der SV-Luft des Jahres bis zum Eintritt des Störfalls, für die Berechnung der Beiträge aus der Einmalzahlung herangezogen wird.

Einmalzahlung im November 2009	6.000 EUR
anteilige Beitragsbemessungsgrenze 01.01.2009 bis 30.11.2009	59.400 EUR
abzüglich	
beitragspflichtiges Arbeitsentgelt vom 01.01.2009 bis 30.11.2009	33.000 EUR
bis zum Störfall (30.06.2009) erzieltes beitragspflichtiges Entgeltguthaben	12.000 EUR
Differenz	14.400 EUR

Die Einmalzahlung stellt in Höhe von 6.000 EUR beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

Feststellung des beitragspflichtigen Wertguthabens zum 31.12.2009	
beitragspflichtiges Wertguthaben vom 01.01.2009 bis 31.12.2009	
SV-Luft (64.800 EUR - 36.000 EUR - 6.000 EUR)	22.800 EUR
Wertguthaben (12 x 2.000 EUR)	24.000 EUR
	22.800 EUR
zuzüglich	
beitragspflichtiges Wertguthaben bis 31.12.2008	13.000 EUR
beitragspflichtiges Wertguthaben zum 31.12.2009	35.800 EUR

Ist das Wertguthaben im Störfall ganz oder teilweise als Einmalzahlung zu behandeln (Wertguthaben bis zum 31. Dezember 2000), erfolgt die Beitragsberechnung nach § 23a SGB IV. Insoweit ergeben sich für die Beitragsberechnung aus einer später gezahlten Einmalzahlung keine Besonderheiten.

Zur Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Entgeltguthabens ist die bis zum Störfall ermittelte SV-Luft heranzuziehen. Wird wegen Berücksichtigung der SV-Luft des Jahres, in dem der Störfall eingetreten ist, das Wertguthaben mit einem höheren Betrag für die Beitragsberechnung im Störfall herangezogen, mindert diese (bereits "verbrauchte") SV-Luft auch dann den beitragspflichtigen Rahmen für ein nach dem Störfall gezahltes einmaliges Arbeitsentgelt, wenn in diesem Jahr bis zum Störfall kein Wertguthaben gebildet wurde.

Beispiel 3:

Entgeltguthaben am 31.12.2008	15.000 EUR
SV-Luft am 31.12.2008	12.000 EUR
Störfall (vollständige Auszahlung)	am 31.05.2010
Entgeltguthaben am 31.05.2010	15.000 EUR
SV-Luft am 31.05.2010	16.000 EUR
beitragspflichtiges Entgeltguthaben	15.000 EUR
Einmalzahlung	November 2010

Die SV-Luft für die Zeit bis zum 31.05.2010 (4.000 EUR) wurde teilweise (in Höhe von 3.000 EUR) für die Beitragsberechnung im Störfall verwendet. In dieser Höhe (3.000 EUR) mindert sich der beitragspflichtige Rahmen für die Einmalzahlung im November 2010.

7 Meldeverfahren

7.1 Freistellungsphase

Hat der Arbeitnehmer sowohl im Rechtskreis Ost als auch im Rechtskreis West Wertguthaben gebildet und ist in der Freistellungsphase ein Wechsel des Rechtskreis-Wertguthabens vorzunehmen, hat der Arbeitgeber nach § 28a Abs. 1 Nr. 20 SGB IV eine Meldung zu erstatten. Der Wechsel des Wertguthabens ist nach § 11a Abs. 2 DEÜV mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung taggenau zu melden.

Zur Vereinfachung des Meldeverfahrens und des Aufwands für den Arbeitgeber wird folgendes Verfahren empfohlen:

– Es wird zuerst das Wertguthaben des Rechtskreises abgebaut, dem der Arbeitnehmer zuletzt vor der Freistellungsphase angehörte. Damit wird erreicht, dass nur einmal ein Wechsel des Rechtskreises erfolgt, der eine Meldung erforderlich macht.

Ist das Wertguthaben des bisherigen Rechtskreises abgebaut und wird die weitere Freistellungsphase aus dem Wertguthaben des anderen Rechtskreises finanziert, hat zum Zeitpunkt des Wechsels eine Abmeldung (Abgabegrund: 33) und eine Anmeldung (Abgabegrund: 13) zum Folgetag zu erfolgen. Erfolgt der Wechsel des Wertguthabens innerhalb eines Monats, ist die Ummeldung taggenau vorzunehmen.

Verwendet der Arbeitnehmer das Wertguthaben des anderen Rechtskreises für eine tageweise Freistellung oder nutzt er dieses Wertguthaben zur Senkung der regelmäßigen Arbeitszeit im anderen Rechtskreis, gilt zur Vereinfachung des Meldeverfahrens Folgendes:

Der Arbeitnehmer ist zum ersten Tag der Freistellungsphase/Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit unter der dem Rechtskreis des verwendeten Wertguthabens entsprechenden Betriebsnummer des Arbeitgebers anzumelden (Grund der Abgabe: 10). Es sind der Personengruppenschlüssel sowie der Beitragsgruppenschlüssel zu verwenden, die für die noch ausgeübte Beschäftigung gelten. Des Weiteren ist das Kennzeichen „Mehrfachbeschäftigter“ zu setzen.

– Eine Abmeldung für die Freistellungsphase/Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ist so lange nicht erforderlich, wie in jedem Kalendermonat Wertguthaben verwendet wird. Wird in einem Kalendermonat kein Wertguthaben eingesetzt, hat die Abmeldung zum letzten Tag, für den Wertguthaben verwendet wurde, zu erfolgen.

Dauert die Freistellungsphase/die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit über den 31. Dezember eines Jahres an, ist eine Jahresmeldung abzugeben.

Beispiel 1:
A ist bei Arbeitgeber X im Rechtskreis West beschäftigt. Er hat im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er vom 01.04. bis 30.09.2009 für eine Arbeitsfreistellung verwendet. Während dieser Zeit erhält er vereinbarungsgemäß aus dem von ihm aufgebauten Wertguthaben ein monatliches Arbeitsentgelt von 2.000 EUR. Meldungen fallen im Zusammenhang mit der Arbeitsfreistellung und dem Abbau von Wertguthaben nicht an, weil kein Wertguthaben abgebaut wird, das im anderen Rechtskreis angespart wurde.

Beispiel 2:
B war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat B im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.05.2009 für eine Arbeitsfreistellung für einen Monat (Mai 2009) verwendet.
Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und dem Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 30.04.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises vor Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 31.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.06.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"

Beispiel 3:
C war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat C im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er direkt ab 01.04.2009 für eine Arbeitsfreistellung für einen Monat (April 2009) verwendet.
Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 30.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und dem Meldegrund "13"

Beispiel 4:
D war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat D im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.05.2009 für eine Arbeitsfreistellung von drei Monaten (01.05. bis 31.07.) verwendet.
Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 30.04.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "33"

- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 31.07.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.08.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"

Würde die Arbeitsfreistellung zeitgleich mit dem Rechtskreiswechsel ab 01.04.2009 erfolgen, wären wie im Beispiel 3 nur eine Abmeldung mit Meldegrund ”33” zum 31.07.2009 und eine Anmeldung mit Meldegrund ”13” zum 01.08.2009 erforderlich.

Beispiel 5:
E war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat E im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.05.2009 für die Absenkung seiner wöchentlichen Arbeitszeit verwendet.
Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Anmeldung zum 01.05.2009 wegen Wechsel des Rechtskreises unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost, Meldegrund "10" und Mehrfachbeschäftigung

Sollte z. B. im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung der Abbau des Wertguthabens Ost eingestellt werden, ist eine taggenaue Abmeldung wegen Abbau von Wertguthaben aus dem anderen Rechtskreis mit Meldegrund "30" abzugeben. Diese Meldung wäre auch zu dem Tag zu erstatten, an dem das Wertguthaben aus dem Rechtskreis Ost aufgebraucht ist.

Beispiel 6:
F war bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Während seiner Beschäftigung im Rechtskreis Ost hat F im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut, das er ab 01.04.2009 für die Absenkung seiner wöchentlichen Arbeitszeit verwendet.
Folgende Meldung ist abzugeben:

- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West, Meldegrund "13" und Mehrfachbeschäftigung

Sollte z. B. im Zusammenhang mit der Wiederaufnahme der Vollbeschäftigung der Abbau des Wertguthabens Ost eingestellt werden, ist eine taggenaue Abmeldung wegen Abbau von Wertguthaben aus dem anderen Rechtskreis mit Meldegrund "30" abzugeben. Diese Meldung wäre auch zu dem Tag zu erstatten, an dem das Wertguthaben aus dem Rechtskreis Ost aufgebraucht ist.

Beispiel 7:
G ist bis zum 31.03.2009 bei Arbeitgeber X im Rechtskreis Ost beschäftigt und hat dort im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung ein Wertguthaben aufgebaut. Ab 01.04.2009 nimmt er beim selben Arbeitgeber eine Beschäftigung im Rechtskreis West auf. Auch dort baut er ein Wertguthaben im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf, das von seinem Arbeitgeber in den Lohnunterlagen getrennt von dem im Rechtskreis Ost aufgebauten Wertguthaben zu dokumentieren ist.
Für die Monate Oktober bis Dezember 2009 vereinbart G mit seinem Arbeitgeber eine Freistellung. In dieser Zeit erhält er vereinbarungsgemäß aus dem von ihm aufgebauten Wertguthaben ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 3.875 EUR.
Dieses Arbeitsentgelt wird bis zum 28.10.2009 aus dem im Rechtskreis West aufgebauten Wertguthaben und danach aus dem im Rechtskreis Ost aufgebauten Wertguthaben finanziert.
Folgende Meldungen sind abzugeben:

- Abmeldung zum 31.03.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost,

Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.04.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 28.10.2009 wegen Rechtskreiswechsel nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 29.10.2009 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "13"
- Abmeldung zum 31.12.2009 wegen Rechtskreiswechsel nach Abbau von Wertguthaben unter Angabe Betriebsnummer Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost und Meldegrund "33"
- Anmeldung zum 01.01.2010 wegen Rechtskreiswechsel unter Angabe Betriebsnummer West, Kennzeichen für die Betriebsstätte West und Meldegrund "13"

Würde zuerst das Wertguthaben aus dem Rechtskreis Ost und danach das Wertguthaben aus dem Rechtskreis West abgebaut, so wären weitere Änderungsmeldungen zum Beginn und zum Ende des Abbaus des Wertguthabens Ost (Abmeldung der West-Beschäftigung und Anmeldung des Abbaus des Wertguthabens Ost sowie Abmeldung des Abbaus des Wertguthabens Ost und Anmeldung des Abbaus des Wertguthabens West) abzugeben.

7.2 Störfälle

7.2.1 Allgemeines

Werden Beiträge anlässlich des Eintritts eines Störfalls entrichtet, ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt mit einer besonderen Meldung zu bescheinigen. Für die besondere Meldung gilt der Grund der Abgabe 55. Es sind jeweils der Personengruppenschlüssel und der Beitragsgruppenschlüssel anzugeben, die beim Versicherten zum Zeitpunkt des Störfalls zutreffen. Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu entrichten, zu dem zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, ist der für den Versicherten zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel anzugeben. Hiermit ist die letzte Pflichtbeitragsgruppe bezogen auf die einzelnen Versicherungszweige gemeint, zu denen Beiträge zu zahlen sind.

Die Meldung hat das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu enthalten. Sind im Störfall keine Beiträge zur Rentenversicherung zu entrichten, weil der Arbeitnehmer z. B. im gesamten maßgebenden Zeitraum wegen der Zugehörigkeit zu einer berufsständischen Versorgungseinrichtung versicherungsfrei war, ist als Arbeitsentgelt "000000" EUR zu melden.

Nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 in Verbindung mit § 23b Abs. 2 bis 3 SGB IV gelten für die verschiedenen Arten des Störfalls unterschiedliche Regelungen.

7.2.2 Grundsatz

In Störfällen ist nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV nur das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Als Meldezeitraum sind nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben.

7.2.3 Erwerbsminderung

Endet das Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang mit der Zuerkennung einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, gilt Folgendes:

- Wertguthaben, die bis zum Tag vor dem Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurden, sind nach § 28a Abs. 1 Nr. 19 SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV mit einer Sondermeldung (Abgabegrund: 55) mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung zu melden. Als Meldezeitraum sind der Monat und das Jahr des Eintritts der Erwerbsminderung anzugeben.
- Das Wertguthaben, das seit Eintritt der Erwerbsminderung erzielt wurde, ist zusammen mit dem Arbeitsentgelt der erforderlichen Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung zu melden. Hierdurch kann es vorkommen, dass die anteilige Beitragsbemessungsgrenze des Meldezeitraumes überschritten wird. Es wird deshalb empfohlen, auch diesen Teil des Wertguthabens mit einer Sondermeldung zu melden. Als Meldezeitraum ist der Monat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens anzugeben. Ist seit dem Eintritt der Erwerbsminderung kein Wertguthaben erzielt worden, ist für diesen Zeitraum keine besondere Meldung abzugeben.

7.2.4 Insolvenz und insolvenzgesicherte Wertguthaben

Nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe a SGB IV in Verbindung mit § 11a Abs. 1 DEÜV ist im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers nur das Arbeitsentgelt gesondert zu melden, von dem tatsächlich Beiträge zur Rentenversicherung entrichtet wurden. Als Meldezeitraum sind nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der Beitragszahlung anzugeben. Wurde aus Vereinfachungsgründen der Beitragssatz des Abrechnungszeitraumes angewandt, in dem das Wertguthaben ausgezahlt wurde, ist als Meldezeitraum der Monat und das Kalenderjahr des Abrechnungszeitraumes zu melden. Erfolgen mehrere Zahlungen, weil der Anspruch nur schrittweise erfüllt wurde, sind mehrere Meldungen mit den entsprechenden Meldezeiträumen zu erstatten.

Beispiel:
Beschäftigung bis zum 31.03.2009 im Rechtskreis Ost
Arbeitgeberwechsel zum 01.04.2009; Beschäftigung im Rechtskreis West.
Im Rahmen einer Vereinbarung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung hat der Arbeitnehmer im Rechtskreis Ost ein Entgeltguthaben von 3.000 EUR und im Rechtskreis West ein Entgeltguthaben von 1.200 EUR erwirtschaftet.
Der Arbeitnehmer stirbt am 20.09.2009.

Lösung:
Im Zusammenhang mit dem am 20.09.2009 eingetretenen Störfall sind die Entgeltguthaben im Zeitpunkt des Störfalles zu bewerten und zu verbeitragen.
Entsprechend den im Unternehmen z. B. im Summenfelder-Modell getroffenen Aufzeichnungen ergibt sich ein zu allen Sozialversicherungszweigen beitragspflichtiges Entgeltguthaben des Rechtskreises Ost von 3.000 EUR und aus dem Entgeltguthaben des Rechtskreises West von 1.200 EUR.
Die zu verbeitragenden Entgeltguthaben sind für den Rechtskreis Ost und den Rechtskreis West in getrennten Beitragsnachweisen zu dokumentieren. Außerdem sind folgende Meldungen zu erstatten:

- Sondermeldung wegen Störfall unter Angabe Betriebsnummer des Rechtskreises Ost, Kennzeichen für Betriebsstätte Ost, Meldegrund ”55”, von 01.09.2009 bis 30.09.2009, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 3.000 EUR
- Sondermeldung wegen Störfall unter Angabe Betriebsnummer des Rechtskreises West, Kennzeichen für Betriebsstätte West, Meldegrund ”55”, von 01.09.2009 bis 30.09.2009, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 1.200 EUR

- Abmeldung wegen Tod unter Angabe Meldegrund "49" Betriebsnummer West, Kennzeichen für Betriebsstätte West, von 01.01.2009 bis 20.09.2009, beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung ohne Wertguthaben

7.2.5 Meldeverfahren bei geringfügig entlohnter Beschäftigung

Die vorherigen Ausführungen gelten nach Maßgabe der besonderen Meldevorschriften für Wertguthaben aus einer geringfügigen versicherungsfreien Beschäftigung entsprechend.

8 Übertragung von Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund

8.1 Allgemeines

Bei Beendigung der Beschäftigung haben Arbeitnehmer ab dem 1. Juli 2009 die Möglichkeit, angespartes Wertguthaben, das nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden kann, auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen (§ 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV).

Den Arbeitnehmern soll insbesondere ermöglicht werden, angespartes Wertguthaben auch dann zu erhalten und nicht im Störfall auflösen zu müssen, wenn sie keinen neuen Arbeitgeber finden, der bereit ist, das Wertguthaben in eine neue Wertguthabenvereinbarung zu übernehmen. Die soziale Absicherung einer langfristig geplanten Freistellung (zum Beispiel vor Beginn einer Altersrente) kann somit erhalten bleiben.

Die Führung und Verwaltung des Wertguthabens erfolgt durch die Deutschen Rentenversicherung Bund treuhänderisch und getrennt vom sonstigen Vermögen der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 7f Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Die für die Wertguthabenverwaltung eingerichtete Stelle trägt die Bezeichnung *Deutsche Rentenversicherung Bund – Wertguthaben –*.

8.2 Übertragung bestehender Wertguthaben

Grundvoraussetzung für eine Wertguthabenübertragung ist das Ende des Beschäftigungsverhältnisses, in dem das Wertguthaben angespart wurde. Wünscht der Beschäftigte die Übertragung, muss er dies durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen. Die Erklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Eine weitere Voraussetzung der Übertragung ist eine Mindesthöhe des Wertguthabens. Das Wertguthaben muss einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV) übersteigen (§ 7f Abs. 1 Satz 1 SGB IV). Im Jahr 2009 beträgt dieser Schwellenwert 15.120 EUR in den alten und 12.810 EUR in den neuen Bundesländern.

Die Übertragung des Wertguthabens ist unumkehrbar, eine Rückübertragung somit ausgeschlossen. Vor der Übertragung des Wertguthabens ist der Arbeitgeberbeitragsanteil für vor dem 1. Januar 2009 angepartes Entgeltguthaben ins Wertguthaben einzustellen.

Anders als bei der Übertragung des Wertguthabens auf einen anderen Arbeitgeber besteht bei der Wertguthabenübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht die Möglichkeit, das Wertguthaben durch weitere regelmäßige Ansparungen zu vermehren. Es verbleibt bei dem einmal eingezahlten Betrag, welcher bis zur Auszahlungsphase (Entsparung) nur Veränderungen durch Ertragserwirtschaftung und Kostenabzug erfährt.

Allerdings besteht die Möglichkeit der Übertragung weiterer, später erneut aufgebauter, Wertguthaben, die nach der Beendigung einer Beschäftigung ebenfalls nicht mehr vereinbarungsgemäß verwendet werden können. In diesen Fällen findet der Grenzbetrag für die Übertragung keine Anwendung.

Sind die Voraussetzungen der Übertragung des Wertguthabens erfüllt, hat der Arbeitgeber das Wertguthaben für jeden Arbeitnehmer (unter Angabe des Namens des Beschäftigten und eines Ordnungsmerkmals) getrennt und in einer Summe auf ein gesondertes Bankkonto der Deutschen Rentenversicherung Bund zu überweisen. Die Bankverbindung und das Ordnungsmerkmal des Beschäftigten werden dem Arbeitgeber zuvor mitgeteilt.

Anhand des Ordnungsmerkmals wird für den Berechtigten ab der Wertguthabenübertragung ein Wertguthabenkonto geführt. Das Ordnungsmerkmal entspricht nicht der Versicherungsnummer. Im Wertguthabenkonto werden auf Basis der Angaben des bisherigen Arbeitgebers unter anderem folgende Daten gespeichert:

- Stammdaten des Berechtigten,
- Endzeitpunkt und Arbeitgeber der Beschäftigung, in der das Wertguthaben angespart wurde,
- Wertguthaben getrennt nach Rechtskreis einschließlich Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus versicherungspflichtiger beziehungsweise versicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung und die ggf. darin enthaltenen steuerfreien Bestandteile,
- Betrag der mitgeführten SV-Luft getrennt nach Rechtskreis zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus versicherungspflichtiger beziehungsweise versicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung.

Zur Übermittlung der notwendigen Angaben kann der Arbeitgeber einen gesonderten Vordruck nutzen oder – bei Vorliegen aller obigen Angaben im Entgeltkonto des ehemaligen Beschäftigten – Auszüge aus dem Entgeltkonto übersenden.

Nach Geldeingang erhält der ehemalige Arbeitnehmer eine Eingangsbestätigung. Der ehemalige Arbeitgeber erhält eine Durchschrift der Eingangsbestätigung. Die Durchschrift der Eingangsbestätigung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

8.3 Anlage des Wertguthabens

Die Wertguthaben sind nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften (§§ 80 ff SGB IV) anzulegen. Die durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung der Wertguthaben entstehenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten sind vollständig vom angelegten Wertguthaben in Abzug zu bringen. Über die Entwicklung des Wertguthabens erhält der Berechtigte jährlich eine Mitteilung (§ 7d Abs. 2 SGB IV) mit folgendem Inhalt:

- Gesamthöhe des Wertguthabens (einschließlich des Arbeitgeberbeitragsanteils)
- darin enthaltene:
    - Gesamtsozialversicherungsbeiträge mit Arbeitgeberanteil

- Erträge aus der Anlage
- Kosten der Verwaltung und Führung des Wertguthabens im jeweiligen Jahr.

Zusätzlich enthält die jährliche Mitteilung einen Hinweis darauf, dass das aus dem Wertguthaben während der Freistellungsphase monatlich auszuzahlende Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt während der Arbeitsphase abweichen darf (+/- 30 % des durchschnittlichen Arbeitsentgelts in den letzten zwölf Kalendermonaten). Dies gilt analog für das Gesamtarbeitsentgelt während Zeiten der Verringerung der Arbeitszeit.

Diese Information erfolgt einheitlich – unabhängig vom Übertragungszeitpunkt des Wertguthabens – für alle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführten Wertguthaben mit Stichtag zum 31. Dezember eines Jahres.

8.4 Auszahlung des Wertguthabens

8.4.1 Anspruch und Höhe

Das Wertguthaben wird auf Antrag des Berechtigten für Zeiten, in denen er in einem Beschäftigungsverhältnis steht ausgezahlt, wenn die Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben zulässig ist (§ 7c SGB IV). Wertguthaben kann hiernach insbesondere

- für eine Pflegezeit,
- für eine Elternzeit,
- für den Fall der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach dem TzBfG oder
- für vertraglich vereinbarte Freistellungen

in Anspruch genommen werden.

Darüber hinaus kann das Wertguthaben auch für Zeiten bis zum Bezug einer Altersrente, in denen der Berechtigte nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, entspart werden.

Bei der Inanspruchnahme der Wertguthaben wird generell ein Beschäftigungsverhältnis fingiert (§ 7f Abs. 1 Satz 2 SGB IV). Bei der Auszahlung von Wertguthaben für Zeiten der kurzfristigen Pflegefreistellung nach § 2 PflegeZG oder der Verringerung der Arbeitszeit nach dem TzBfG liegt ein Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse (§ 22 Abs. 2 SGB IV) vor.

Spätestens einen Monat vor einer begehrten Freistellung bzw. Verringerung der Arbeitszeit ist vom Berechtigten ein Antrag auf Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben, unter Angabe der gewünschten Höhe des zu entnehmenden monatlichen Arbeitsentgelts, zu stellen (§ 7f Abs. 2 SGB IV).

Das monatlich fällige Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben darf in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt für die Zeit der letzten zwölf Kalendermonate der Arbeitsleistung abweichen (§ 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV). Dies gilt selbst dann, wenn die letzten zwölf Kalendermonate einer Beschäftigung bereits längere Zeit zurückliegen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt in der Auszahlungsphase alle Arbeitgeberpflichten, die mit der Abführung und Meldung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern im Zusammenhang stehen.

Ansprüche, die sich aus einem fortbestehenden Arbeitsverhältnis ableiten lassen (zum Beispiel Fortführung betrieblicher Altersversorgungen, Riesterrentenverträge etc.), bestehen gegenüber der Deutschen Rentenversicherung Bund jedoch nicht.

8.4.2 Versicherungsrecht

Bei der Wertguthabenentsparung gilt nach § 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV, unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen, die Fiktion der fortbestehenden Beschäftigung. Folge dessen ist bei versicherungspflichtig Beschäftigten während der Entsparung des Wertguthabens eine grundsätzlich uneingeschränkte Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Soweit Wertguthaben aus versicherungsfreier geringfügiger Beschäftigung entspart wird, finden die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen geltenden Vorschriften Anwendung. Dabei kann für die Rentenversicherung von der Möglichkeit des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit Gebrauch gemacht werden (§ 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI). Dies gilt auch, wenn das Beschäftigungsverhältnis in Zeiten vor Beginn einer Altersrente nach § 7f Abs. 1 Satz 2 SGB IV fingiert ist.

8.4.3 Beitragsrecht

Das für die Freistellungsphase aus dem Wertguthaben vereinbarungsgemäß gezahlte angemessene Arbeitsentgelt ist beitragspflichtige Einnahme (§ 23b Abs. 1 SGB IV) und Grundlage für die Beitragsberechnung.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt neben der monatlichen Zahlung des Arbeitsentgelts die Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages bzw. der Pauschalbeiträge (§ 28e Abs. 1 Satz 1 SGB IV) und den Einbehalt der Lohnsteuer (§ 3 Nr. 53 Sätze 2 und 3 EStG und § 38 Abs. 3 EStG).

Hierbei finden die jeweils geltenden Beitragssätze zu den einzelnen Versicherungszweigen Anwendung. Dabei ergibt sich der Beitragssatz zur Krankenversicherung aus dem Zweck der Freistellung. Erfolgt die Freistellungsphase als Übergang vom Erwerbsleben zur Altersrente, findet der ermäßigte Beitragssatz gemäß § 243 Abs. 1 SGB V Anwendung. Für alle anderen Freistellungen gilt der allgemeine Beitragssatz (§ 241 SGB V).

8.4.4 Melderecht

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt bei der Auszahlung von Arbeitsentgelten aus den Wertguthaben die Erstellung des monatlichen Beitragsnachweises, die An-, Ab- und Jahresmeldungen nach der DEÜV sowie die jährliche Mitteilung über maschinell erstellte DEÜV-Meldungen an den Berechtigten.

8.5 Nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfall)

Die nicht vereinbarungsgemäße Verwendung des Wertguthabens (Störfall) führt für den entsprechend verwendeten Teil des Wertguthabens zur Beitragspflicht nach § 23b Abs. 2 oder 2a SGB IV.

Für bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführte Wertguthaben gelten folgende Störfälle:

- Tod des Berechtigten
- Bezug einer Rente wegen Alters
- Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Bei der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit hat der Berechtigte jedoch eine Widerspruchsmöglichkeit. In der Regel ist die Auflösung des Wertguthabens für den Berechtigten vorteilhaft, weil sich seine Rente entsprechend erhöht. Soweit der Berechtigte im Einzelfall (zum Beispiel bei Bezug einer befristeten Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) jedoch davon ausgeht, sein Erwerbsleben nach dem Bezug der Zeitrente fortzusetzen, kann er der Auflösung des Wertguthabens widersprechen.

8.5.1 Beitragsrecht

Die Grundlagen für die Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts im Störfall sind bereits in der Arbeitsphase beim ehemaligen Arbeitgeber gebildet worden. Der Arbeitgeber hat die notwendigen Daten zur SV-Luft bei Übertragung des Wertguthabens bereits angegeben. Diese SV-Luft ist die Basis für die Feststellung des im Störfall beitragspflichtigen Teils des Wertguthabens oder eines verbliebenen Wertguthabenanteils, wenn die Auszahlungsphase bereits eingetreten ist.

Das beitragspflichtige Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben ergibt sich aus dem Vergleich zwischen der für die einzelnen Versicherungszweige festgestellten SV-Luft und dem Wertguthaben (ohne Arbeitgeberbeitragsanteil). Der jeweils geringere Betrag stellt das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zu diesem Versicherungszweig dar.

Für die Berechnung der Beiträge im Störfall sind die im Zeitpunkt der Fälligkeit dieser Beiträge jeweils geltenden Beitragssätze maßgebend (§ 23b Abs. 2 Satz 7 SGB IV). Die Beiträge sind in voller Höhe aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (inklusive des Arbeitgeberbeitragsanteils) zu zahlen.

8.5.2 Melderecht

Für die Meldung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts aus Wertguthaben gilt der Grund der Abgabe 55. Angegeben werden jeweils der Personengruppen- und Beitragsgruppenschlüssel, die beim Berechtigten zum Zeitpunkt des Störfalls zutreffen.

Sind Beiträge zu einem Versicherungszweig zu zahlen, zu dem zum Zeitpunkt des Störfalls keine Versicherungspflicht besteht, wird der für den Berechtigten zuletzt maßgebende Beitragsgruppenschlüssel angegeben. Hiermit ist die letzte Pflichtbeitragsgruppe bezogen auf die einzelnen Versicherungszweige gemeint, zu denen Beiträge zu zahlen sind.

Die Meldung enthält das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Der Meldezeitraum ist nach § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 4 Buchstabe b SGB IV der Kalendermonat und das Jahr der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens.

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

4. Beitragsrechtliche Behandlung von nach § 37b EStG pauschal versteuerten Sachzuwendungen;
   hier: Sachzuwendungen an Dritte

Zum Arbeitsentgelt gehören nach § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV alle laufenden und einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden oder ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Ergänzend hierzu bestimmt § 1 SvEV, welche Zuwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind. Hierunter fallen u. a. die nach § 40 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG genannten Bezüge, soweit es sich nicht um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt, sowie die in § 40 Abs. 2 und § 40b EStG genannten Einnahmen, Beiträge und Zuwendungen, soweit der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz erheben kann und die Lohnsteuer nicht nach dem allgemeinen Lohnsteuerabzugsverfahren erhebt (§ 1 Abs. 1 Satz 2 SvEV).

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 ist durch § 37b EStG eine neue Pauschalierungsmöglichkeit der Einkommensteuer für unter bestimmten Voraussetzungen gewährte Sachzuwendungen geschaffen worden, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gezahlt werden. Die hiernach pauschal versteuerten Sachzuwendungen gehörten bis dahin umfänglich zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, da die Sozialversicherungsentgeltverordnung für diesen Fall keine Beitragsfreiheit vorsah. Dabei lag bisher in den Fällen, in denen das Unternehmen die Sachzuwendungen nicht an die eigenen Arbeitnehmer, sondern an Arbeitnehmer anderer Unternehmen leistete (§ 37b Abs. 1 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG), eine Arbeitsentgeltzahlung durch Dritte vor (vgl. Punkt 7 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 23./24.04.2007).

Dies bedeutete, dass der Arbeitgeber, bei dem der betreffende Arbeitnehmer beschäftigt war, die aus der Sachzuwendung anfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge nach § 28e Abs. 1 SGB IV zu zahlen hatte, auch wenn er die Sachzuwendung nicht gewährte. Um die Zahlung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge sicherzustellen, war der Arbeitnehmer

nach § 28o Abs. 1 SGB IV verpflichtet, seinem (zahlungspflichtigen) Arbeitgeber die Höhe der erhaltenen Sachzuwendungen bzw. den beitragspflichtigen Betrag unverzüglich mitzuteilen; § 28g SGB IV war zu berücksichtigen. Es wurde nicht zuletzt im Interesse des zahlungspflichtigen Arbeitgebers empfohlen, dass auch das fremde Unternehmen dem Arbeitgeber die Höhe der geleisteten Sachzuwendung mitteilt (vgl. Punkt 6 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 07./08.05.2008).

Mit der Ersten Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 18.11.2008 (BGBl. I S. 2220) wurde § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV mit Wirkung vom 01.01.2009 um die Nr. 14 ergänzt, wonach Zuwendungen an Arbeitnehmer eines Dritten nach § 37b Abs. 1 EStG nicht zum Arbeitsentgelt zuzurechnen sind, soweit diese Arbeitnehmer nicht Arbeitnehmer eines mit dem Zuwendenden verbundenen Unternehmens sind. Die pauschal versteuerten Zuwendungen an Arbeitnehmer verbundener Unternehmen werden dagegen nicht von der Beitragsfreiheit erfasst, da aufgrund der engen Verflechtung der Unternehmen die Höhe des beitragspflichtigen Entgelts ohne besonderen Aufwand ermittelt werden kann. Bei verbundenen Unternehmen handelt es sich um Unternehmen im Sinne des §§ 15 ff. AktG oder § 271 HGB (vgl. Verordnungsbegründung zu § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 14 SvEV in Bundesrats-Drucksache 652/08). Die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung von Sachzuwendungen an Dritte ist demnach nicht umfassend deckungsgleich.

Die Sachzuwendungen an Arbeitnehmer verbundener Unternehmen im Sinne des §§ 15 ff. AktG oder § 271 HGB (z. B. Konzernunternehmen im Sinne des § 18 AktG) fallen zwar steuerrechtlich in den Anwendungsbereich des § 37b Abs. 1 EStG zu Zuwendungen an Dritte (vgl. Ziffer 5 des BMF-Schreibens vom 29.04.2008 - IV B 2 - S 2297-b/07/0001-, Anlage). In der Sozialversicherung werden diese Zuwendungen jedoch wie Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 2 EStG behandelt, die dem Arbeitsentgelt weiterhin zuzurechnen sind.

Anlage

Bundesministerium
der Finanzen

Karl Wilhelm Christmann
Unterabteilungsleiter IV B

POSTANSCHRIFT Bundesministerium der Finanzen, 11016 Berlin

Oberste Finanzbehörden
der Länder

HAUSANSCHRIFT Wilhelmstraße 97, 10117 Berlin
TEL +49 (0) 1888 682-0
E-MAIL poststelle@bmf.bund.de
TELEX 886645
DATUM 29. April 2008

nachrichtlich:

Bundeszentralamt für Steuern

BETREFF **Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen nach § 37b EStG**

GZ **IV B 2 - S 2297-b/07/0001**
DOK **2008/0210802**
(bei Antwort bitte GZ und DOK angeben)

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 vom 13. Dezember 2006 (BGBl. I 2006 S. 2878, BStBl I 2007 S. 28) wurde mit § 37b EStG eine Regelung in das Einkommensteuergesetz eingefügt, die es dem zuwendenden Steuerpflichtigen ermöglicht, die Einkommensteuer auf Sachzuwendungen an Arbeitnehmer oder Nichtarbeitnehmer mit einem Steuersatz von 30 Prozent pauschal zu übernehmen und abzuführen. Zur Anwendung dieser Regelung gilt im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder Folgendes:

I. Anwendungsbereich des § 37b EStG

1 Zuwendender i.S.d. § 37b EStG kann jede natürliche und juristische Person sein. Macht der Zuwendende von der Wahlmöglichkeit des § 37b EStG Gebrauch, so ist er Steuerpflichtiger i.S.d. § 33 AO. Ausländische Zuwendende und nicht steuerpflichtige juristische Personen des öffentlichen Rechts werden spätestens mit der Anwendung des § 37b EStG zu Steuerpflichtigen i.S. dieser Vorschrift.

2 Zuwendungsempfänger können eigene Arbeitnehmer des Zuwendenden sowie Dritte unabhängig von ihrer Rechtsform (z.B. AG's, GmbH's, Aufsichtsräte, Verwaltungsratsmitglieder, sonstige Organmitglieder von Vereinen und Verbänden, Geschäftspartner, deren Familienangehörige, Arbeitnehmer Dritter) sein.

3 Zuwendungen an eigene Arbeitnehmer sind Sachbezüge i.S.d. § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG, für die keine gesetzliche Bewertungsmöglichkeit nach § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 8, Abs. 3 und § 19a EStG sowie keine Pauschalierungsmöglichkeit nach § 40 Abs. 2 EStG besteht. Für sonstige Sachbe-

züge, die nach § 40 Abs. 1 EStG pauschaliert besteuert werden können, kann der Steuerpflichtige auch die Pauschalierung nach § 37b EStG wählen.

II. Wahlrecht zur Anwendung des § 37b EStG

1. Einheitlichkeit der Wahlrechtsausübung

4 Das Wahlrecht zur Anwendung der Pauschalierung der Einkommensteuer ist nach § 37b Abs. 1 Satz 1 EStG einheitlich für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten Zuwendungen, mit Ausnahme der die Höchstbeträge nach § 37b Abs. 1 Satz 3 EStG übersteigenden Zuwendungen, auszuüben. Dabei ist es zulässig, für Zuwendungen an Dritte (Absatz 1) und an eigene Arbeitnehmer (Absatz 2) § 37b EStG jeweils gesondert anzuwenden. Die Entscheidung zur Anwendung des § 37b EStG kann nicht zurück genommen werden.

5 Werden Zuwendungen an Arbeitnehmer verbundener Unternehmen i.S.d. §§ 15 ff. AktG oder § 271 HGB vergeben, fallen diese Zuwendungen in den Anwendungsbereich des § 37b Abs. 1 EStG und sind nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG mindestens mit dem sich aus § 8 Abs. 3 Satz 1 EStG ergebenden Wert zu bemessen (Rabattgewährung an Konzernmitarbeiter). Es wird nicht beanstandet, wenn diese Zuwendungen an Arbeitnehmer verbundener Unternehmen individuell besteuert werden, auch wenn der Zuwendende für die übrigen Zuwendungen § 37b Abs. 1 EStG anwendet. Für die übrigen Zuwendungen ist das Wahlrecht einheitlich auszuüben.

6 Übt ein ausländischer Zuwendender das Wahlrecht zur Anwendung des § 37b EStG aus, sind die Zuwendungen, die unbeschränkt oder beschränkt Einkommen- oder Körperschaftsteuerpflichtigen im Inland gewährt werden, einheitlich zu pauschalieren.

2. Zeitpunkt der Wahlrechtsausübung

7 Die Entscheidung zur Anwendung der Pauschalierung kann für den Anwendungsbereich des § 37b Abs. 1 EStG auch im laufenden Wirtschaftsjahr, spätestens in der letzten Lohnsteuer-Anmeldung des Wirtschaftsjahres der Zuwendung getroffen werden. Eine Berichtigung der vorangegangenen einzelnen Lohnsteuer-Anmeldungen zur zeitgerechten Erfassung ist nicht erforderlich.

8 Für den Anwendungsbereich des § 37b Abs. 2 EStG ist die Entscheidung zur Anwendung der Pauschalierung spätestens bis zu dem für die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung geltenden Termin (§ 41b Abs. 1 Satz 2 EStG, 28. Februar des Folgejahres) zu treffen. Dieser Endtermin gilt auch, wenn ein Arbeitnehmer während des laufenden Kalenderjahres ausscheidet. Ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs gemäß § 41c EStG zum Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts nicht mehr möglich, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über die Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG auszustellen. Die Korrektur des bereits individuell besteuerten Arbeitslohns kann der Arbeitnehmer dann

nur noch im Veranlagungsverfahren begehren.

III. Bemessungsgrundlage

1. Begriffsbestimmung

9 Besteuerungsgegenstand sind Zuwendungen, die zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, die nicht in Geld bestehen und die nicht gesellschaftsrechtlich veranlasst sind. Verdeckte Gewinnausschüttungen (§ 8 Abs. 3 Satz 2 KStG, R 36 KStR) sind von der Pauschalierung nach § 37b EStG ausgenommen. Bei Zuwendungen an Dritte handelt es sich regelmäßig um Geschenke i.S.d. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 1 EStG oder Incentives (z.B. Reise oder Sachpreise aufgrund eines ausgeschriebenen Verkaufs- oder Außendienstwettbewerbs). Geschenke in diesem Sinne sind auch Nutzungsüberlassungen. Zuzahlungen des Zuwendungsempfängers ändern nicht den Charakter als Zuwendung; sie mindern lediglich die Bemessungsgrundlage. Zuzahlungen Dritter (z.B. Beteiligung eines anderen Unternehmers an der Durchführung einer Incentive-Reise) mindern die Bemessungsgrundlage hingegen nicht.

10 Sachzuwendungen, deren Anschaffungs- oder Herstellungskosten 10 Euro nicht übersteigen, sind bei der Anwendung des § 37b EStG als Streuwerbeartikel anzusehen und fallen daher nicht in den Anwendungsbereich der Vorschrift. Die Teilnahme an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung i.S.d. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 2 EStG ist nicht in den Anwendungsbereich des § 37b EStG einzubeziehen (R 4.7 Abs. 3 EStR, R 8.1 Abs. 8 Nr. 1 LStR 2008).

11 Zuwendungen, die ein Arbeitnehmer von einem Dritten erhalten hat, können nicht vom Arbeitgeber, der nach § 38 Abs. 1 Satz 3 EStG zum Lohnsteuerabzug verpflichtet ist, nach § 37b EStG pauschal besteuert werden. Die Pauschalierung nach § 37b EStG kann nur der Zuwendende selbst vornehmen.

12 Gibt ein Steuerpflichtiger eine Zuwendung unmittelbar weiter, die dieser selbst unter Anwendung des § 37b EStG erhalten hat, entfällt eine erneute pauschale Besteuerung nach § 37b EStG, wenn der Steuerpflichtige hierfür keinen Betriebsausgabenabzug vornimmt.

13 In die Bemessungsgrundlage sind alle Zuwendungen einzubeziehen; es kommt nicht darauf an, dass sie beim Empfänger im Rahmen einer Einkunftsart zufließen (zu den Besonderheiten bei Zuwendungen an Arbeitnehmer siehe Tz. 3).

2. Bewertung der Zuwendungen

14 Seite 4 Nach § 37b Abs. 1 Satz 2 EStG sind die Zuwendungen mit den Aufwendungen des Steuerpflichtigen einschließlich Umsatzsteuer zu bewerten. Der Bruttobetrag kann aus Vereinfachungsgründen mit dem Faktor 1,19 aus dem Nettobetrag hochgerechnet werden. In die Bemessung sind alle tatsächlich angefallenen Aufwendungen einzubeziehen, die der jeweiligen Zuwendung direkt zugeordnet werden können. Soweit diese nicht direkt ermittelt werden können, weil sie Teil einer Gesamtleistung sind, ist der auf die jeweilige Zuwendung entfallende Anteil an den Gesamtaufwendungen anzusetzen, der ggf. im Wege der Schätzung zu ermitteln ist.

15 Die bestehenden Vereinfachungsregelungen, die zur Aufteilung der Gesamtaufwendungen für VIP-Logen in Sportstätten und in ähnlichen Sachverhalten ergangen sind, gelten unverändert (Rdnr. 14 und 19, BMF-Schreiben vom 22. August 2005, BStBl I S. 845 und vom 11. Juli 2006, BStBl I S. 447). Der danach ermittelte, auf Geschenke entfallende pauschale Anteil stellt die Aufwendungen dar, die in die Bemessungsgrundlage nach § 37b EStG einzubeziehen sind. Die Vereinfachungsregelungen zur Übernahme der Besteuerung (Rdnrn. 16 und 18 des BMF-Schreibens vom 22. August 2005 und entsprechende Verweise im BMF-Schreiben vom 11. Juli 2006) sind ab dem 1. Januar 2007 nicht mehr anzuwenden.

16 Besteht die Zuwendung in der Hingabe eines Wirtschaftsgutes des Betriebsvermögens oder in der unentgeltlichen Nutzungsüberlassung und sind dem Zuwendenden keine oder nur unverhältnismäßig geringe Aufwendungen entstanden (z.B. zinslose Darlehensgewährung), ist als Bemessungsgrundlage für eine Besteuerung nach § 37b EStG der gemeine Wert anzusetzen.

3. Wirkungen auf bestehende Regelungen

Sachbezüge, die im ganz überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers gewährt werden sowie steuerfreie Sachbezüge, werden von § 37b Abs. 2 EStG nicht erfasst. Im Übrigen gilt Folgendes:

a) Sachbezugsfreigrenze

17 Wird die Freigrenze des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG in Höhe von 44 Euro nicht überschritten, liegt kein steuerpflichtiger Sachbezug vor. Bei der Prüfung der Freigrenze bleiben die nach § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG zu bewertenden Vorteile, die nach §§ 37b und 40 EStG pauschal versteuert werden, außer Ansatz.

b) Mahlzeiten aus besonderem Anlass

18 Seite 5 Mahlzeiten aus besonderem Anlass (R 8.1 Abs. 8 Nr. 2 LStR 2008), die vom oder auf Veranlassung des Steuerpflichtigen anlässlich von Auswärtstätigkeiten an seine Arbeitnehmer abgegeben werden, können nach § 37b EStG pauschal besteuert werden, wenn der Wert der Mahlzeit 40 Euro übersteigt.

c) Aufmerksamkeiten

19 Zuwendungen des Steuerpflichtigen an seine Arbeitnehmer, die als bloße Aufmerksamkeiten (R 19.6 LStR 2008) anzusehen sind und deren jeweiliger Wert 40 Euro nicht übersteigt, gehören nicht zum Arbeitslohn und sind daher nicht in die Pauschalierung nach § 37b EStG einzubeziehen. Bei Überschreitung des Betrags von 40 Euro ist die Anwendung des § 37b EStG möglich.

4. Zeitpunkt der Zuwendung

20 Die Zuwendung ist im Zeitpunkt der Erlangung der wirtschaftlichen Verfügungsmacht zu erfassen. Das ist bei Geschenken der Zeitpunkt der Hingabe (z.B. Eintrittskarte) und bei Nutzungen der Zeitpunkt der Inanspruchnahme (z.B. bei der Einladung zu einer Veranstaltungen der Zeitpunkt der Teilnahme). Es ist aber nicht zu beanstanden, wenn die Pauschalierung nach § 37b EStG bereits in dem Wirtschaftsjahr vorgenommen wird, in dem der Aufwand zu berücksichtigen ist.

5. Beträge nach § 37b Abs. 1 Satz 3 EStG

21 Die Beträge des § 37b Abs. 1 Satz 3 EStG i.H.v. 10.000 Euro sind auf die Bruttoaufwendungen anzuwenden. Bei dem Betrag nach § 37b Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 EStG handelt es sich um einen Höchstbetrag (z.B. drei Zuwendungen im Wert von jeweils 4.000 Euro, § 37b EStG ist nicht nur für die ersten beiden Zuwendungen anwendbar, sondern auch die Hälfte der Aufwendungen für die dritte Zuwendung muss in die Pauschalbesteuerung einbezogen werden); bei dem Betrag nach § 37b Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 EStG handelt es sich um eine Höchstgrenze (z.B. Zuwendung im Wert von 15.000 Euro, § 37b EStG ist auf diese Zuwendung nicht anwendbar). Wird die Höchstgrenze für eine Zuwendung überschritten, ist eine Pauschalierung für andere Zuwendungen an diesen Zuwendungsempfänger im Rahmen des § 37b Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 EStG zulässig (z.B. drei Zuwendungen im Wert von 3.000 Euro, 5.000 Euro und 12.000 Euro, die Aufwendungen für die Einzelzuwendung in Höhe von 12.000 Euro können nicht nach § 37b EStG pauschal besteuert werden, in die Pauschalbesteuerung sind indes die Aufwendungen für die beiden anderen Einzelzuwendungen von insgesamt 8.000 Euro einzubeziehen). Bei Zuzahlungen durch den Zuwendungsempfänger mindert sich der Wert der Zuwendung, auf den der Höchstbetrag/die Höchstgrenze anzuwenden ist.

IV. Verhältnis zu anderen Pauschalierungsvorschriften

1. Lohnsteuerpauschalierung mit Nettosteuersatz

22 Zum Zeitpunkt der Ausübung des Wahlrechts nach § 37b Abs. 2 EStG bereits nach § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG durchgeführte Pauschalierungen müssen nicht rückgängig gemacht werden. Eine Änderung ist aber in den Grenzen der allgemeinen Regelungen zulässig; § 37b Abs. 2 EStG kann danach angewandt werden. Die Rückabwicklung eines nach § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG pauschalierten Zuwendungsfalls muss für alle Arbeitnehmer einheitlich vorgenommen werden, die diese Zuwendung erhalten haben. Nach der Entscheidung zur Anwendung des § 37b EStG ist eine Pauschalierung nach § 40 Abs. 1 Satz 1 EStG für alle Zuwendungen, auf die § 37b EStG anwendbar ist, nicht mehr möglich.

2. Arbeitnehmer verbundener Unternehmen

23 Die Pauschalierung ist für Sachzuwendungen an Arbeitnehmer verbundener Unternehmen i.S.d. §§ 15 ff. AktG oder § 271 HGB zulässig, wenn die Voraussetzungen des § 37b Abs. 1 EStG erfüllt sind.

V. Steuerliche Behandlung beim Zuwendenden

1. Zuwendung

24 Die Aufwendungen für die Zuwendung sind nach allgemeinen steuerlichen Grundsätzen zu beurteilen; sie sind entweder in voller Höhe als Betriebsausgaben abziehbar (Geschenke an eigene Arbeitnehmer und Zuwendungen, die keine Geschenke sind) oder unter der Maßgabe des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG beschränkt abziehbar. Die übrigen Abzugsbeschränkungen des § 4 Abs. 5 EStG, insbesondere des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 10 EStG sind ebenfalls zu beachten.

25 Bei der Prüfung der Freigrenze des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 Satz 2 EStG ist aus Vereinfachungsgründen allein auf den Betrag der Zuwendung abzustellen. Die übernommene Steuer ist nicht mit einzubeziehen.

2. Pauschalsteuer

26 Die Abziehbarkeit der Pauschalsteuer als Betriebsausgabe richtet sich danach, ob die Aufwendungen für die Zuwendung als Betriebsausgabe abziehbar sind.

VI. Steuerliche Behandlung beim Empfänger

27 Seite 7 Nach § 37b Abs. 3 Satz 1 EStG bleibt eine pauschal besteuerte Sachzuwendung bei der Ermittlung der Einkünfte des Empfängers außer Ansatz.

28 Besteht die Zuwendung in der Hingabe eines einzelnen Wirtschaftsgutes, das beim Empfänger Betriebsvermögen wird, gilt sein gemeiner Wert als Anschaffungskosten (§ 6 Abs. 4 EStG). Rdnr. 12 ist zu beachten.

VII. Verfahren zur Pauschalierung der Einkommensteuer

1. Entstehung der Steuer

29 Für den Zeitpunkt der Entstehung der Steuer ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Zuflusses der Zuwendung maßgeblich. Dabei ist nicht auf den Entstehungszeitpunkt der Einkommen- und Körperschaftsteuer beim Zuwendungsempfänger abzustellen.

2. Unterrichtung des Empfängers der Zuwendung

30 Nach § 37b Abs. 3 Satz 3 EStG hat der Zuwendende den Empfänger der Zuwendung über die Anwendung der Pauschalierung zu unterrichten. Eine besondere Form ist nicht vorgeschrieben.

31 Arbeitnehmer sind nach § 38 Abs. 4 Satz 3 EStG verpflichtet, ihrem Arbeitgeber die ihnen von Dritten gewährten Bezüge am Ende des Lohnzahlungszeitraumes anzuzeigen. Erhält der Arbeitnehmer erst im Nachhinein eine Mitteilung vom Zuwendenden über die Anwendung des § 37b EStG, kann bei bereits durchgeführter individueller Besteuerung eine Korrektur des Lohnsteuerabzugs vorgenommen werden, wenn die Änderung des Lohnsteuerabzugs beim Arbeitnehmer noch zulässig ist.

3. Aufzeichnungspflichten

32 Die bestehenden Aufzeichnungspflichten für Geschenke nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 EStG bleiben unberührt (§ 4 Abs. 7 EStG, R 4.11 EStR). Besondere Aufzeichnungspflichten für die Ermittlung der Zuwendungen, für die § 37b EStG angewandt wird, bestehen nicht. Aus der Buchführung oder den Aufzeichnungen muss sich ablesen lassen, dass bei Wahlrechtsausübung alle Zuwendungen erfasst wurden und dass die Höchstbeträge nicht überschritten wurden. Nach § 37b EStG pauschal versteuerte Zuwendungen müssen nicht zum Lohnkonto genommen werden (§ 4 Abs. 2 Nr. 8 LStDV i.V.m. § 41 Abs. 1 EStG).

33 Aus Vereinfachungsgründen kann bei Zuwendungen bis zu einem Wert von jeweils 40 Euro davon ausgegangen werden, dass der Höchstbetrag nach § 37b Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 EStG auch

beim Zusammenfallen mit weiteren Zuwendungen im Wirtschaftsjahr nicht überschritten wird. Eine Aufzeichnung der Empfänger kann insoweit unterbleiben.

34 § 37b EStG kann auch angewendet werden, wenn die Aufwendungen beim Zuwendenden ganz oder teilweise unter das Abzugsverbot des § 160 AO fallen. Fallen mehrere Zuwendungen zusammen, bei denen § 160 AO zum Abzugsverbot der Aufwendungen führt, ist die Summe dieser Aufwendungen den Höchstbeträgen gegenüberzustellen.

4. Örtliche Zuständigkeit

35 Für ausländische Zuwendende ergeben sich die für die Verwaltung der Lohnsteuer zuständigen Finanzämter aus analoger Anwendung des H 41.3 LStH 2008 (wie ausländische Bauunternehmer).

5. Kirchensteuer

36 Für die Ermittlung der Kirchensteuer bei Anwendung des § 37b EStG ist in Rheinland-Pfalz nach dem Erlass des rheinland-pfälzischen Finanzministeriums vom 29. Dezember 2006 (BStBl I 2007 S. 79) und in den übrigen Ländern nach den gleichlautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden dieser Länder vom 28. Dezember 2006 (BStBl I 2007 S. 76) zu verfahren.

6. Anrufungsauskunft

37 Für Sachverhalte zur Pauschalierung der Einkommensteuer bei Sachzuwendungen nach § 37b EStG kann eine Anrufungsauskunft i.S.d. § 42e EStG eingeholt werden.

VIII. Anwendungszeitpunkt

38 Nach Artikel 20 Abs. 6 des Jahressteuergesetzes 2007 tritt Artikel 1 Nr. 28 (§ 37b EStG) zum 1. Januar 2007 in Kraft. § 37b EStG ist daher erstmals auf Zuwendungen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2006 gewährt werden.

39 Für Wirtschaftsjahre, die vor dem 1. Juli 2008 enden, kann das Wahlrecht zur Anwendung des § 37b EStG für diesen Zeitraum abweichend von Rdnr. 7 und 8 ausgeübt werden.

Dieses Schreiben wird im Bundessteuerblatt Teil I veröffentlicht.

Im Auftrag
Christmann

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

5. Beitragsrechtliche Behandlung von vom Arbeitgeber zu tragenden Studiengebühren

Im Steuerrecht werden die im Rahmen eines Ausbildungsdienstverhältnisses vom studierenden Arbeitnehmer geschuldeten und vom Arbeitgeber - vorbehaltlich einer mit dem Arbeitnehmer geschlossenen Rückzahlungsverpflichtung - übernommenen Studiengebühren für den Besuch einer Berufsakademie nach einer Entscheidung der obersten Finanzbehörden der Länder aufgrund des in diesen Fällen angenommenen ganz überwiegenden betrieblichen Interesses des Arbeitgebers nicht als Arbeitslohn angesehen. Die Übernahme der Studiengebühren durch den Arbeitgeber im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses stellt nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für den studierenden Arbeitnehmer einen geldwerten Vorteil und damit beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB IV dar (vgl. Punkt 4 der Niederschrift über die Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 07./08.05.2008).

Es ist die Frage gestellt worden, ob das vorgenannte Besprechungsergebnis auch auf Fälle anzuwenden ist, in denen die Studiengebühren nicht vom studierenden Arbeitnehmer, sondern von der Ausbildungsstätte bzw. dem Arbeitgeber geschuldet werden.

Eine beitragspflichtige Übernahme von Studiengebühren ist nicht anzunehmen, wenn die Ausbildungsstätte bzw. der Arbeitgeber unmittelbarer Schuldner der Studiengebühren ist. Dies setzt allerdings voraus, dass die Bestimmung des Arbeitgebers als zur Zahlung der Studiengebühren Verpflichteten auf der Grundlage einer Studienordnung oder einer vergleichbaren Regelung oder darauf basierenden Vereinbarungen beruht und es sich somit nicht lediglich um eine Verkürzung des Zahlungsweges handelt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, handelt es sich für den studierenden Arbeitnehmer nicht um einen geldwerten Vorteil, der dem Begriff des Arbeitsentgelts im Sinne der Sozialversicherung zuzurechen ist.

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

6. Erstattung von zu Unrecht entrichteten Beiträgen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung;
   hier: Beginn der Verjährung

Nach § 26 Abs. 2 SGB IV werden zu Unrecht entrichtete Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung unter den dort näher bestimmten Voraussetzungen erstattet. Der Erstattungsanspruch verjährt in vier Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem die Beiträge entrichtet worden sind (§ 27 Abs. 2 SGB IV). Wird für weiter zurückliegende Zeiträume die Erstattung von zu Unrecht entrichteten Beiträgen beantragt, wird in der Regel die Einrede der Verjährung erhoben.

Das Bundessozialgericht hat mit Urteil vom 13.09.2006 - B 12 AL 1/05 R - (USK 2006-48) entschieden, dass Gegenstand der Verjährung stets ein Anspruch im Sinne von § 194 Abs. 1 BGB sei. Ein derartiges Recht müsse - so das Bundessozialgericht - zumindest entstanden sein. Daher könne ein Anspruch auf Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge jedenfalls dann nicht entstehen, solange durch einen Verwaltungsakt die Versicherungspflicht für den begehrten Erstattungszeitraum festgestellt ist und der Verwaltungsakt somit den Rechtsgrund für die Entrichtung von Beiträgen darstellt. Erst mit Aufhebung des Verwaltungsaktes können demnach die Voraussetzungen der Beitragsentrichtung entfallen bzw. könne umgekehrt ein Anspruch auf Beitragserstattung auf der Grundlage von § 26 Abs. 2 SGB IV entstehen und mithin geltend gemacht werden.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass für die Erstattung von Beiträgen in den Fällen, in denen die Versicherungspflicht durch einen Verwaltungsakt festgestellt wurde, zunächst dieser feststellende Verwaltungsakt aufgehoben werden muss; erst dann entsteht der Erstattungsanspruch und beginnt mithin die Verjährung des Erstattungsanspruchs. Mit der Aufhebung des Verwaltungsaktes wird der gesamte Anspruch auf Beitragserstattung fällig. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass Beiträge für einen Zeitraum zu erstatten sind, dessen Beginn weit in der Vergangenheit liegt.

Die Besprechungsteilnehmer folgen dieser Rechtsprechung. Fraglich ist jedoch, ob sich ein solcher Erstattungsanspruch auch auf Zeiträume erstreckt, die von dem die Beitragszahlung begründenden Verwaltungsakt zwar erfasst sind, jedoch vor dem Zeitpunkt seines Erlasses liegen.

Grundsätzlich wirkt ein Verwaltungsakt in der Regel erst von seiner Bekanntgabe an. Eine Rückwirkung von Verwaltungsakten ist zwar rechtmäßig, wenn sich ein feststellender Verwaltungsakt inhaltlich auf die Vergangenheit bezieht und insoweit ein berechtigtes Feststellungsinteresse besteht respektive unterstellt werden kann. Hinsichtlich der Prüfung, ob Beiträge zu erstatten sind, weil sie zu Unrecht entrichtet wurden, kann dies jedoch nicht ohne Berücksichtigung des Rechtsgrundes der Beitragszahlung erfolgen.

Dies bedeutet nach den das Urteil des Bundessozialgerichts im Kern tragenden Gründen: Ist die Versicherungspflicht durch Verwaltungsakt festgestellt, auf dessen Grundlage die Beitragszahlung basiert, setzt die Erstattung von zu Unrecht entrichteten Beiträgen demnach zunächst die Aufhebung des Verwaltungsaktes voraus. Erst von diesem Zeitpunkt an kann ein Anspruch auf Erstattung zu Unrecht entrichteter Beiträge entstehen. In der Konsequenz entfällt der Rechtsgrund für die entrichteten Beiträge erst mit Aufhebung des die Versicherungspflicht begründenden Verwaltungsaktes.

In den Fällen, in denen sich ein Verwaltungsakt im Zusammenhang mit einer versicherungsrechtlichen Entscheidung auf Zeiträume bezieht, für die Erstattungsansprüche auf zu Unrecht entrichtete Beiträge zum Zeitpunkt seines Erlasses entsprechend § 25 SGB IV bereits verjährt sind, kann dieser Verwaltungsakt mithin nicht als formelle Rechtsgrundlage für die Beitragszahlung qualifiziert werden. Eine Erstattung dieser Beiträge ist insoweit ausgeschlossen.

Soweit sich ein Verwaltungsakt im Zusammenhang mit einer versicherungsrechtlichen Entscheidung auf Zeiträume bezieht, für die Erstattungsansprüche auf zu Unrecht entrichtete Beiträge zum Zeitpunkt seines Erlasses entsprechend § 25 SGB IV noch nicht verjährt sind, ergibt sich hingegen eine andere Betrachtung. Zwar hat sich das Bundessozialgericht in seinem Urteil vom 13.09.2006 nicht explizit mit dem maßgeblichen Zeitpunkt der Beitragsentrichtung respektive dem insoweit zu berücksichtigenden Verjährungsbeginn auseinandergesetzt. Ganz offensichtlich geht das Bundessozialgericht in seiner Entscheidung jedoch davon aus, dass in diesen Sachverhaltskonstellationen der Verwaltungsakt die formelle Rechtsgrundlage für die Beitragszahlung auch in den zurückliegenden Zeiträumen vor Erlass des Verwaltungsaktes darstellt. In der Konsequenz entsteht der Erstattungsanspruch und mithin

die Verjährung des Erstattungsanspruchs auch hinsichtlich der Zeiträume vor Erlass des Verwaltungsaktes erst mit seiner Aufhebung.

- unbesetzt -

Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 30./31.03.2009

7. Arbeitgebereigenschaft und Arbeitgeberpflichten in den Fällen des § 11 Abs. 2 JFDG

Am 01.06.2008 ist das Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz - JFDG) in Kraft getreten. Mit dem Gesetz werden das bisherige Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres und das Gesetz zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres abgelöst und in ein einheitliches Regelwerk überführt. An der Grundkonzeption der Förderung der Freiwilligendienste wird festgehalten.

Nach § 11 Abs. 2 JFDG kann im Rahmen eines inländischen Freiwilligendienstes die Einsatzstelle in die Freiwilligendienstvereinbarung zwischen Maßnahmeträger und Teilnehmer einbezogen werden. In diesen Fällen wird die Einsatzstelle Schuldnerin der vertraglichen Rechte und Pflichten aus der Freiwilligendienstvereinbarung. Durch dieses Konstrukt soll eine ansonsten eintretende umsatzsteuerpflichtige Personalgestellung vermieden werden. Die Beteiligung des Maßnahmeträgers am Vertragsschluss ist jedoch weiterhin erforderlich, um dessen Gesamtverantwortung für die Durchführung des Freiwilligendienstes zu gewährleisten. Eine subsidiäre Haftung des Maßnahmeträgers zum Schutz der Teilnehmer bleibt erhalten.

Mit Blick auf diese gesetzlichen Änderungen, die auch in den seinerzeitigen vertraglichen Vereinbarungen einschließlich der ihnen zugrunde liegenden Mustervereinbarung ihren Niederschlag gefunden haben, ist auf Seiten der Sozialversicherung zunächst davon ausgegangen worden, dass die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Teilnehmers auch in den Fällen des § 11 Abs. 2 JFDG weiterhin beim Maßnahmeträger liegt, diesem mithin Arbeitgeberfunktion zukommt und er aufgrund dessen die im Melde- und Beitragsverfahren vorgeschriebenen Pflichten zu erfüllen hat.

Angesichts dieser sozialversicherungsrechtlichen Bewertung, die auch die Frage des umsatzsteuerpflichtigen Leistungsaustausches berührt, sind die im Verfahren nach dem JFDG Beteiligten übereingekommen, Änderungen der den Vereinbarungen zugrunde liegenden

Mustervereinbarung vorzunehmen, nach der der Maßnahmeträger im Gesamtgepräge auf bestimmte Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten hinsichtlich der Einsätze der Freiwilligen verzichtet bzw. Einschränkungen akzeptiert. Die Maßnahmeträger haben zwischenzeitlich einer entsprechenden Verwendung der angepassten Mustervereinbarung (vgl. Anlage) für zukünftige Fälle zugestimmt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich daraufhin mit der Frage der Arbeitgebereigenschaft erneut auseinandergesetzt.

Wird im Rahmen der Durchführung eines Jugendfreiwilligendienstes im Inland (freiwilliges soziales Jahr oder freiwilliges ökologisches Jahr) zwischen dem Maßnahmeträger, der Einsatzstelle und dem Teilnehmer eine Vereinbarung im Sinne des § 11 Abs. 2 JFDG geschlossen, nach der die Einsatzstelle Schuldnerin der vertraglichen Rechte und Pflichten aus der Freiwilligendienstvereinbarung wird, und entspricht diese Vereinbarung inhaltlich der angepassten Mustervereinbarung, kann in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht von einer Arbeitgebereigenschaft der Einsatzstelle ausgegangen werden. In diesen Fällen liegt die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Teilnehmers bei der Einsatzstelle, ausgehend von der Annahme, dass die tatsächlichen Verhältnisse der vertraglichen Ausgestaltung entsprechen. Die Gesamtverantwortung des Maßnahmeträgers konzentriert sich damit im Wesentlichen auf die federführende Konzeption, die Koordination, die Beratung und die pädagogische Begleitung; sie steht der Arbeitgebereigenschaft der Einsatzstelle nicht entgegen.

Die angepasste Mustervereinbarung wird bei Freiwilligendiensten, die nach dem 31.03.2009 beginnen, zur Verwendung empfohlen. Dementsprechend kann in diesen Fällen die vorstehende sozialversicherungsrechtliche Bewertung zugrunde gelegt werden. Im Melde- und Beitragsverfahren ist dann die Betriebsnummer der jeweiligen Einsatzstelle als Arbeitgeber (Verursacher) anzugeben.

Ungeachtet der hier (in den Fällen des § 11 Abs. 2 JFDG) anzunehmenden Arbeitgebereigenschaft der Einsatzstelle kann der Maßnahmeträger in Bezug auf die sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitgeberpflichten im Namen und auf Rechnung der Einsatzstelle tätig werden. In diesen Fällen gilt, dass im Melde- und Beitragsverfahren die Betriebsnummer des Maßnahmeträgers als Absender (Abrechnungsstelle) und die Betriebsnummer der Einsatzstelle als Arbeitgeber (Verursacher) anzugeben ist; die Meldedaten zur Unfallversicherung sind unter Angabe der Betriebsnummer des Unfallversicherungsträgers der Einsatzstelle und der Unfallversicherungsmitgliedsnummer der Einsatzstelle zu erfassen.

Bei Vereinbarungen im Sinne des § 11 Abs. 2 JFDG, die vor dem 01.04.2009 geschlossen wurden und die noch im Jahr 2009 enden, sind Meldungen, die Zeiträume nach dem 31.03.2009 betreffen, weiterhin wie bisher (unter Verwendung der Betriebsnummer des Maßnahmeträgers als Arbeitgeber) abzusetzen. Meldekorrekturen für die Vergangenheit oder eine (stichtagsbezogene) Umstellung des Verfahrens in derart laufenden Verträgen sind nicht vorgesehen. Bei Vereinbarungen, die vor dem 01.04.2009 geschlossen wurden und die über das Jahr 2009 hinaus laufen, ist das Verfahren spätestens zum 31.12.2009 entsprechend dem Verfahren für Vereinbarungen nach dem 31.03.2009 umzustellen.

Anlage

- unbesetzt -

MUSTERVEREINBARUNG

0. Präambel

Grundlage dieser Vereinbarung ist § 11 Abs. 2 des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (Jugendfreiwilligendienstegesetz – JFDG) vom 16. Mai 2008 (BGBl I Nr. 19 vom 26. Mai 2008 S. 842 ff.).

Die Bestimmungen des Jugendfreiwilligendienstegesetzes werden während der Durchführung von allen Beteiligten beachtet und eingehalten. Der Jugendfreiwilligendienst Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) wird gemäß § 3 JFDG ganztägig als an Lernzielen orientierte und überwiegend praktische Hilfstätigkeit in gemeinwohlorientierten Einrichtungen geleistet. Das FSJ dient der Orientierung und Persönlichkeitsbildung junger Menschen und ist eine Maßnahme der Jugendbildung. Jugendfreiwilligendienste fördern den Kompetenzerwerb sowie die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen. Gleichzeitig gehören Jugendfreiwilligendienste zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements.

Ein Arbeitsverhältnis wird dadurch nicht begründet.

Die Vertragspartner achten auf die gegenseitige Einhaltung dieser Vereinbarung. Damit erkennen die Vertragspartner die im JFDG grundgelegte Gesamtverantwortung des Trägers für die Durchführung des Jugendfreiwilligendienstes an. Die Gesamtverantwortung des Trägers konzentriert sich dabei auf die federführende Konzeption, die Koordination, die Beratung sowie insbesondere auf die pädagogische Begleitung der Freiwilligen.

Der Träger ist Ansprechpartner für alle Fragen und Probleme, die sich aus der Realisierung dieser Vereinbarung ergeben. Insbesondere bietet er der/dem Freiwillige/n Unterstützung bei der Entscheidung für eine geeignete Einsatzstelle an sowie die entsprechenden Absprachen mit der Einsatzstelle bezüglich des Einsatzes zu treffen. Bei Konflikten können Freiwillige und Einsatzstelle den Träger vermittelnd einschalten, welcher die Schlichtung von Streitigkeiten mit dem Ziel einer gütlichen Einigung unterstützt.

Träger und Einsatzstelle verfolgen mit dem Freiwilligendienst gemeinsam das Ziel, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen zu fördern. Die Einsatzstellen verfolgen dieses Ziel, indem sie in regelmäßigen Abständen durch eine Anleitungsperson Reflexionsgespräche durchführen, in denen Lernziele gesetzt und Lernerfolge reflektiert werden. Dabei berücksichtigt die Einsatzstelle die individuellen Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse der Freiwilligen. Der Träger führt Bildungsseminare durch, in denen die Praxiserfahrungen reflektiert werden. Die Seminare ermöglichen insbesondere Persönlichkeitsentwicklung, soziale, interkulturelle und politische Bildung, berufliche Orientierung sowie das Lernen von Beteiligung und Mitbestimmung. Sie wecken das Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen und ermöglichen in kirchlichen Einsatzstellen die Erfahrung gelebten Glaubens. Gleichzeitig gehören Jugendfreiwilligendienste zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements.

1. Vertragspartner

1. die Einsatzstelle:

……

2. die/der Freiwillige:

……

3. der Träger des Jugendfreiwilligendienstes, Freiwilliges Soziales Jahr nach § 10 des JFDG:

……

2. Dauer des Freiwilligen Sozialen Jahres

Der Jugendfreiwilligendienst Freiwilliges Soziales Jahr 2008/2009 beginnt am:

01.09.2008 und endet am *31.08.2009*.

Die Vereinbarung **endet nach Ablauf dieser Vertragsdauer** ohne, dass es einer Kündigung bedarf. Die Vereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen oder bei Vorliegen eines wichtigen Grundes verändert oder aufgelöst werden.

Probezeit: Die ersten …… Wochen des Einsatzes gelten als Probezeit. Während dieser Probezeit können die/der Freiwillige, der FSJ-Träger oder die Einsatzstelle mit einer Frist von 2 Wochen die Vereinbarung kündigen.

Kündigung: Nach Ablauf der Probezeit kann diese Vereinbarung aus wichtigen Gründen, mit einer Frist von zwei Wochen, nach bekannt werden des Kündigungsgrundes von jedem Vertragspartner, außerordentlich (fristlos) gekündigt werden. Daneben kann die Vereinbarung von den Parteien auch vorzeitig, innerhalb von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats gekündigt werden (ordentliche Kündigung). Vor Ausspruch einer außerordentlichen oder einer ordentlichen Kündigung hat ein klärendes Gespräch zwischen den Vertragsparteien stattzufinden.

3. Verpflichtungen der/des Freiwilligen

Die/der Freiwillige verpflichtet sich,

1. die ihr/ihm übertragenen Aufgaben in überwiegend erzieherischen und pflegerischen Bereichen sowie die hauswirtschaftlichen, organisatorischen und technischen Tätigkeiten unter Anleitung einer Fachkraft nach Wissen und Können auszuführen.
2. über Person, persönliche Verhältnisse und Krankheiten der Betreuten und über interne Angelegenheiten der Einsatzstelle - auch über die Zeit der Tätigkeit hinaus - strengstes Stillschweigen zu bewahren.
3. an den gesetzlich vorgeschriebenen Begleitseminaren (Einführungsseminar, Zwischenseminaren, Abschlussseminar – mindestens 25 Tage, siehe Ziffer 6.2) teilzunehmen, mit der Bereitschaft, die

Arbeit in der Einrichtung zu reflektieren, sich persönlich mit den thematischen Angeboten auseinander zu setzen und das Zusammenleben der Gruppe aktiv mitzugestalten. Die Zeit der Begleitseminare ist von der Urlaubsgewährung ausgeschlossen.

4. im Falle einer Arbeitsunfähigkeit unverzüglich (spätestens 3 Stunden nach Dienstbeginn) die Einsatzstelle hierüber zu informieren und bei einer Dauer ab 3 Tagen auch dem Träger Nachricht zu geben. Im Falle, dass eine Seminarteilnahme krankheitsbedingt nicht möglich ist, ist über die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich auch der Träger zu informieren.
   Ab spätestens dem dritten Arbeitstag der Arbeitsunfähigkeit hat die/der Freiwillige diese durch eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angabe der voraussichtlichen Dauer gegenüber der Einsatzstelle nachzuweisen. Im Falle, dass der Träger im Namen und für Rechnung der Einsatzstelle die Leistungen verwaltet und für die Aktenführung verantwortlich ist (siehe Ziffer 4.6.), wird dem Träger der Nachweis (Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit) im Original zur Verfügung gestellt.
   Abweichend von dieser Regelung hat die/der Freiwillige dem Träger im Falle der Arbeitsunfähigkeit während eines Seminars bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.
5. die Dienst- und Hausordnung der Einsatzstelle zu beachten und während der Arbeitszeit die betriebliche Kleiderordnung einzuhalten.
6. sich vor Beginn des Einsatzes ggf. einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. (siehe Ziffer 4.11)
7. bei Konflikten mit der Einsatzstelle, bei persönlichen oder den Einsatz betreffenden Fragen und Schwierigkeiten den Träger in seiner pädagogischen Verantwortung zu informieren und vermittelnd einzuschalten, sofern diese Konflikte und Fragen nicht direkt mit der Einsatzstelle zu lösen oder zu klären sind.

4. Verpflichtung der Einsatzstelle

Die Einsatzstelle verpflichtet sich zu Folgendem:

1. Einsatz der/des Freiwillige/n entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des JFDG ganztägig in einer überwiegend praktischen Hilfstätigkeit, die an Lernzielen orientiert ist.
2. Betrauung der/des Freiwillige/n nur mit Aufgaben, die dem Alter und den persönlichen Fähigkeiten entsprechen. Nicht übertragen werden dürfen Tätigkeiten, die nur von Fachkräften verrichtet werden dürfen.
3. Einbeziehung der/des Freiwillige/n für die Dauer der Vereinbarung in die Dienstgemeinschaft und in den Kreis der pflegerischen und pädagogischen Mitarbeiter(innen).
4. Benennung einer Fachkraft (Anleiter/-in) für die Anleitung und Begleitung, die die/den Freiwillige/n in die Einrichtung einführt, für die Zuweisung des Aufgabenbereiches und fachliche Anleitung sowie für die regelmäßige pädagogische Begleitung im Arbeitsfeld (z.B. durch Anleitungsgespräche) verantwortlich ist. Die Fachkraft ist dem Träger zu benennen und deren Teilnahme an Fortbildungen und begleitenden Maßnahmen des Trägers ist zu ermöglichen.
5. Frühzeitige Kontaktaufnahme mit dem Träger bei Fragen, die die pädagogische Begleitung der Freiwilligen betreffen (siehe Ziffer 7 - Informationspflichten).
6. Gewährung folgender Leistungen der/dem Freiwilligen gegenüber im eigenen Namen und für eigene Rechnung ggf. durch den Träger im Namen und für Rechnung der Einsatzstelle:
   a. Taschengeld (auch für die Zeit der Seminare und des Urlaubs) in Höhe von ….. €;
   (Punkte a)-d) sind je nach trägerspezifischer Handhabung in folgendem Duktus aufzuführen:)
   b. Unterkunft unentgeltlich bzw. den jeweiligen Sachbezugswert (alternativ: Zuschuss zu den Unterkunftskosten),

c. Verpflegung unentgeltlich bzw. den jeweiligen Sachbezugswert (alternativ: Verpflegungskostenzuschuss),
d. Entrichtung der gesetzlichen Sozialversicherungsbeiträge einschließlich der Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung,

7. Übernahme eines ggf. anfallenden erhöhten Beitrags zur Arbeitslosenversicherung (z.B. berufliche Tätigkeit vor dem FSJ, § 344 Abs. 2 SGB III) ggf. durch den Träger im Namen und für Rechnung der Einsatzstelle.
   Bei den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung ist zu beachten, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil von der Einsatzstelle zu leisten sind. (§ 20 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 SGB IV) Taschengeld und Sachbezüge für Unterkunft und Verpflegung gelten als Bezüge. Diese sind die Bezugsgröße für die Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung. Im Krankheitsfall werden Taschengeld und Sachbezüge für 6 Wochen weitergezahlt, nicht aber über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus.
8. Anmeldung der/des Freiwillige/n als Mitarbeiter(in) bei der für die Einsatzstelle zuständigen Berufsgenossenschaft (z.B. Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege) zur gesetzlichen Unfallversicherung ggf. durch den Träger im Namen und für Rechnung der Einsatzstelle.
9. Anmeldung zur gesetzlichen Sozialversicherung ggf. durch den Träger im Namen und für Rechnung der Einsatzstelle.
10. Abschluss einer gesetzlichen Betriebshaftpflichtversicherung
11. Veranlassung ggf. notwendiger Vorsorgemaßnahmen (z.B. Hepatitis-Impfungen) für die/den Freiwillige/n entsprechend den Richtlinien der für die Einrichtung zuständigen Berufsgenossenschaft vor Beginn des Einsatzes und Übernahme der Kosten hierfür.
    Veranlassung der ärztlichen Erstuntersuchung nach § 32 und § 41 des Jugendarbeitsschutzgesetzes bei Jugendlichen unter 18 Jahren.
12. Vorlage der Aufenthaltserlaubnis bei ausländischen Freiwilligen.
13. Einhaltung der Arbeitszeit, die sich nach den für Vollbeschäftigte der Einsatzstelle geltenden Bestimmungen (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR); TVöD; Dienstvereinbarungen) bemisst. Bei Jugendlichen unter 18 Jahren finden die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes Anwendung. Die Arbeitszeit wird im Rahmen der betriebsüblichen Dienstpläne abgeleistet.
14. Regelung der Freizeit wie folgt:
    Die/der Freiwillige erhält grundsätzlich alle 14 Tage ein freies Wochenende. Aus wichtigen Gründen kann im Einvernehmen zwischen der/dem Freiwilligen, dem Träger und der Einsatzstelle von dieser Regelung abgewichen werden. Eine Schlechterstellung gegenüber anderen Mitarbeiter(innen) darf nicht erfolgen. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind einzuhalten.
15. Gewährung des Jahresurlaubs nach den Bestimmungen, die für Vollbeschäftigte der Einsatzstelle gelten (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR); TVöD) in Höhe von … Tagen. Davon abweichend gilt ein FSJ-Jahr als Urlaubsjahr. Anfangs- und Endmonat sind insgesamt als ein voller Monat zu rechnen.
    Während der begleitenden Seminare des Trägers kann kein Urlaub genommen werden. Die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes sind zu beachten.
16. Zahlung eines Eigenbeitrags zur Bildungsarbeit in Höhe von …€ pro Monat an den Träger.
17. Freistellung der/des Freiwillige/n zu den unter Ziffer 6.2 aufgeführten begleitenden Maßnahmen - ohne Anrechnung auf die nach Ziffer 5.13 und Ziffer 5.14 geregelten arbeitsfreien Tage -. Die Zeit der Begleitseminare ist von der Urlaubsplanung ausgeschlossen. Die Seminartage werden wie Regelarbeitstage behandelt und als Arbeitszeit im Dienstplan angerechnet.
18. Unentgeltliche Bereitstellung von Dienstkleidung bzw. Schutzkleidung, sofern das Tragen dieser Bekleidung von der/dem Freiwilligen verlangt wird, und für deren regelmäßige Reinigung zu sorgen. Die Dienstkleidung bleibt Eigentum der Einsatzstelle.

19. Zahlung eines Eigenbeitrags für Verwaltungsleistungen in Höhe von ……..€ pro Monat an den Träger.[1]

5. Verpflichtung des Trägers

Der Träger verpflichtet sich,

1. während des Jugendfreiwilligendienstes FSJ Bildungsmaßnahmen durchzuführen und die Freiwilligen zu begleiten. Die vorgesehenen Seminare sind:

    - Einführungsseminar
    - Zwischenseminar
    - Zwischenseminar
    - Zwischenseminar
    - Abschlussseminar

2. in Konfliktsituationen und bei Schwierigkeiten in der Einsatzstelle, die durch Freiwillige, Einsatzstelle oder Träger benannt werden, durch Beratung zu unterstützen.
3. für die Verantwortlichen in den Einsatzstellen bei Bedarf eine Einsatzstellentagung (Konferenz/Fachtagung) zu veranstalten, mit dem Ziel, gegenseitige Erfahrungen auszutauschen, gemeinsame Fragen zu klären und allgemeine Absprachen zu treffen.
4. den Freiwilligen gemäß § 11 Absatz 3 JFDG eine Bescheinigung über die Ableistung des Dienstes auszustellen.
5. Sollte diese Vereinbarung von der Einsatzstelle gekündigt werden, bemüht sich der Träger um Vermittlung einer neuen Einsatzstelle, es besteht jedoch im Kündigungsfalle keine Beschäftigungspflicht durch den Träger.

6. Dienstbefreiung

Dienstbefreiung wird aus wichtigen persönlichen und/oder familiären Gründen ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub durch die Einsatzstelle gewährt. Grundsätzlich hat die/der Freiwillige ihre/seine persönlichen Angelegenheiten außerhalb der Dienstzeit zu erledigen. Aus wichtigem Grund (z.B. notwendige Arztbesuche, Behördengänge) kann der direkte Vorgesetzte Ausnahmen hiervon gewähren und die/den Freiwillige/n unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freistellen. Dienstbefreiung während der Seminarzeiten ist aufgrund § 5 Absatz 2 JFDG grundsätzlich nicht möglich.

7. Informationspflichten

Einsatzstelle und Träger vereinbaren einen zeitnahen und regelmäßigen Informationsaustausch zu wichtigen die Durchführung des Jugendfreiwilligendienstes betreffenden Fragen, damit der Träger seiner Gesamtverantwortung für den Jugendfreiwilligendienst nachkommen kann.
Dazu zählen u.a.:

- Informationen über das unentschuldigte Fernbleiben vom Arbeitsplatz, Schwangerschaft sowie über die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit des Freiwilligen,

[1] Sofern Verwaltungskosten erhoben werden

- Informationen zu Gründen und Dauer der Dienstbefreiung des Freiwilligen,
- die frühzeitige Kontaktaufnahme der Einsatzstelle zum Träger bei Fragen oder Schwierigkeiten, welche die/den Freiwillige/n, pädagogische Fragen oder den Einsatz betreffen.
- allgemeine Festlegungen zum Einsatz der Freiwilligen, die die Einsatzstelle in Absprache mit dem Träger trifft.

8. Zeugnis

Der Träger ist im Rahmen seiner Gesamtverantwortung dafür zuständig, dass die Freiwilligen ein Zeugnis erhalten. Dieses wird nach § 11 Absatz 4 JFDG einvernehmlich zwischen Einsatzstelle und Träger erstellt.

9. Schlussbestimmung

Weitere Sondervereinbarungen bestehen nicht. Änderungen oder Ergänzungen bedürfen zu ihrer Gültigkeit der Schriftform und der Gegenzeichnung aller Parteien. Diese Vereinbarung ist dreifach ausgefertigt. Die Partner erhalten je eine unterschriebene Ausfertigung.

10. Zustimmung zur Vereinbarung

Ort, _____

_____
(Unterschrift der/des Freiwilligen)

_____
Träger
(Stempel und Unterschrift)

Einverständniserklärung der Eltern bei nicht volljährigen Freiwilligen

_____
(Unterschriften der Erziehungsberechtigten)

_____
Einsatzstelle
(Stempel und Unterschrift)

Stand 01.04.2009