

Flexible Arbeitszeiten

Inhalt	
1.	Allgemeines 1
2.	Arbeitszeitmodelle 1
3.	Wertguthaben und Wertguthabenkonten 1
4.	Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht 2
4.1	Arbeitsphase 2
4.2	Freistellungsphase 2
5.	Meldungen 2
6.	Fälligkeit der Beiträge 2
7.	Mehrfachbeschäftigung 3
8.	"Störfall" 3
8.1	Beitragsberechnung bei Störfällen 3
8.2	Meldeverfahren bei Störfällen 4
9.	Insolvenzsicherung und Mitteilungspflicht 4
10	Auflösung durch eine

Immer mehr Beschäftigte nutzen sogenannte Arbeitszeitmodelle, um ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Mit diesem Beratungsblatt, **Suchnummer 2033358**, geben wir Ihnen einen Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten bei der Vereinbarung von solchen Modellen.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Allgemeines

Grundsätzlich ist ein Beschäftigter versicherungspflichtig und muss Beiträge zur Sozialversicherung zahlen, wenn er in einem Beschäftigungsverhältnis eine Arbeitsleistung erbringt und dafür Arbeitsentgelt erhält. Dies ist bei flexiblen Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitmodellen in der Praxis nicht immer gegeben. Daher sieht das Gesetz spezielle Regelungen für den Bereich der flexiblen Arbeitszeiten vor.

2. Arbeitszeitmodelle

Mitarbeiter sind in flexiblen Arbeitszeiten beschäftigt, wenn für sie ein sogenanntes Arbeitszeitmodell gilt. Diese sehen vor, dass Arbeitnehmer in einem bestimmten Zeitraum keine Arbeitsleistung erbringen, aber ein Arbeitsentgelt erhalten. Das haben sie sich durch eine Arbeitsleistung vor oder nach dieser Freistellungsphase erarbeitet.

Am bekanntesten ist das sogenannte Sabbatjahr, bei dem der Arbeitnehmer zum Beispiel sechs Jahre voll arbeitet, einen Teil seines Entgelts aber nicht sofort ausgezahlt bekommt. Im siebten Jahr ist er freigestellt und erhält die zuvor zurückgelegten Entgelte als Gehalt.

Besondere gesetzliche Regelungen sorgen dafür, dass die Beschäftigten auch sozialversicherungsrechtlich abgesichert sind, wenn sie freigestellt sind oder das Arbeitsleben unterbrechen. Dafür ist es auch nicht erforderlich, dass sie die Beschäftigung nach der Freistellungsphase fortsetzen.

3. Wertguthaben und Wertguthabenkonten

Als Wertguthaben bezeichnet man alle Arbeitsentgelte und Arbeitszeiten, die ein Mitarbeiter für die Freistellungsphase anspart. Dazu kann der Mitarbeiter alle beitragspflichtigen Bezüge oder Arbeitszeiten verwenden, zum Beispiel

- Teile des laufenden Entgelts,
- Einmalzahlungen,
- Überstunden,
- Urlaubstage.

Die Wertguthaben zahlen Sie auf ein sogenanntes Wertguthabenkonto ein. Seit dem 1. Januar 2009 dürfen Sie die Konten nur noch als Entgeltkonten führen. Also müssen Sie auch Zeitguthaben wie Überstunden oder Urlaubstage in Entgelt umrechnen.

Bestand das Guthaben bereits vor dem 1. Januar 2009 als Zeitguthaben, darf es in dieser Form bestehen bleiben und weitergeführt werden. Gleiches gilt

für neue Wertguthabenvereinbarungen, wenn die Grundlage in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen bereits am 31. Dezember 2008 bestanden haben.

Seit dem 1. Januar 2009 können auch geringfügig Beschäftigte Wertguthabenvereinbarungen in Anspruch nehmen.

4. Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht

4.1 Arbeitsphase

Grundsätzlich sind Beschäftigte in der Arbeitsphase sozialversicherungspflichtig. Es gelten die üblichen Beitragssätze. Der ermäßigte Beitragssatz in der Krankenversicherung gilt nur, wenn Ihr Mitarbeiter nach der Freistellung seine Beschäftigung nicht wieder aufnimmt, zum Beispiel weil er danach in Rente geht.

Um die Beiträge zu berechnen, ziehen Sie das gesamte Arbeitsentgelt heran – vermindert um die Teile, die Sie auf das Wertguthabenkonto verschieben.

Beschäftigte, die wegen Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, werden krankenversicherungspflichtig, wenn ihr Entgelt in der Freistellungsphase absinkt und diese Grenze unterschreitet. Sie können sich aber innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Krankenversicherungspflicht davon befreien lassen. Krankenversicherungspflicht tritt auch dann ein, wenn die Beschäftigung mit einer Freistellungsphase beginnt. Diese Regelung dürfte in der Praxis kaum Bedeutung haben.

4.2 Freistellungsphase

Während der Freistellungsphase besteht nur unter bestimmten Bedingungen Sozialversicherungspflicht:

- Sie haben die Freistellung mit Ihrem Arbeitnehmer schriftlich vereinbart, zum Beispiel in einem Tarif- oder Einzelvertrag. Die Vereinbarung muss insbesondere Regelungen über die Freistellungsphase sowie die Höhe des in dieser Zeit fälligen Arbeitsentgelts beinhalten.
- Sie zahlen in der Freistellungsphase Arbeitsentgelt, das Ihr Arbeitnehmer mit einer vor oder nach der Freistellungsphase erbrachten Arbeitsleistung erzielt hat oder erzielen wird.
- Die Höhe des Arbeitsentgelts, das Sie in der Freistellungsphase zahlen, weicht nicht unangemessen von dem Arbeitsentgelt der vorausgegangenen zwölf Monate ab. Angemessen heißt: Das Entgelt beträgt mindestens 70 Prozent bis maximal 130 Prozent des durchschnittlich erzielten Arbeitsentgelts der vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase. Dabei bleibt die Beitragsbemessungsgrenze unberücksichtigt. Auch beitragsfreie Entgeltbestandteile und Beiträge, die für das Wertguthaben genutzt werden, lassen Sie außen vor, wenn Sie das Gehalt der letzten zwölf Monate berechnen. Diese Regelung soll einen Missbrauch verhindern, mit dem ein

Sozialversicherungsschutz durch zu geringe Beiträge begründet werden könnte.

Beispiel 1

Beginn der Freistellungsphase 1.1.2019
 Vergleichszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018
 (die letzten zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase vor der Freistellungsphase)

Monatliches Arbeitsentgelt während der Arbeitsphase:

lfd. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	2.000 EUR
beitragsfreie Zuschläge	<u>300 EUR</u>
Insgesamt	2.300 EUR

Vom beitragspflichtigen Arbeitsentgelt werden 200 Euro für das Wertguthaben verwendet.

Berechnung

monatliches Arbeitsentgelt insgesamt	2.300 EUR
abzüglich beitragsfreies Arbeitsentgelt	300 EUR
abzüglich Abführung ans Wertguthaben	<u>200 EUR</u>
Ausgangswert	1.800 EUR

Erläuterung

Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase muss mindestens 70 Prozent des Ausgangswertes, also 1.260 Euro, betragen, damit es als angemessen gilt und in dieser Zeit Sozialversicherungspflicht besteht.

5. Meldungen

Bei flexiblen Arbeitszeiten müssen Sie die üblichen Meldungen abgeben. Halten Sie auch fest, ob das Wertguthaben im Rechtskreis West oder Ost erarbeitet wurde. Findet ein Wechsel statt, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

6. Fälligkeit der Beiträge

Grundsätzlich ist die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge daran gebunden, wann die Arbeit geleistet wurde, und nicht, wann das Entgelt ausbezahlt wird. Für die bei flexiblen Arbeitszeitregelungen angesparten Wertguthaben verschiebt sich jedoch die Fälligkeit. Die Beiträge werden hier zusammen mit dem Wertguthaben erst in der Freistellungsphase fällig. Diese Regelung gilt aber nur dann, wenn alle Voraussetzungen nach dem Gesetz über die flexiblen Arbeitszeiten erfüllt sind.

In der Freistellungsphase berechnen Sie die Beiträge aus dem angesparten Wertguthaben. Auch wenn das Wertguthaben aus Einmalzahlungen stammt, stellt es für die Beitragsberechnung laufendes Arbeitsentgelt dar.

Beispiel 2

Arbeitsphase 1.1.2010 - 31.12.2018
 Freistellungsphase 1.1.2019 - 31.12.2019

Bis zum 31.12.2018 wurde ein Wertguthaben von 36.000 EUR erwirtschaftet. Die Auszahlung erfolgt

ab dem 1.1.2019 in Höhe von monatlich 3.000 EUR (jeweils am 15. des laufenden Monats).

Erläuterung

Während der Arbeitsphase wird die Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf die Beträge verschoben, die dem Wertguthaben zugeführt wurden. Sie werden mit der tatsächlichen Auszahlung fällig.

7. Mehrfachbeschäftigung

Wird während der Freistellungsphase noch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt, gelten die üblichen Grundsätze wie bei Mehrfachbeschäftigungen. Diese können Sie in unserem Beratungsblatt "Mehrfachbeschäftigung" nachlesen, das Sie sich unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2033360 herunterladen können.

8. "Störfall"

In einigen Fällen kann das angesparte Wertguthaben nicht bestimmungsgemäß – also nicht als laufende Entgeltzahlung während der Freistellungsphase – verwendet werden. Dieses bezeichnet man als "Störfall". Dann unterliegt das Guthaben einer besonderen Beitragsberechnung.

Ein solcher Störfall liegt beispielsweise vor, wenn

- das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder den Tod des Arbeitnehmers endet.
- eine Erwerbsminderung eintritt.
- das Wertguthaben für eine betriebliche Altersversorgung verwendet wird.
- Sie das Wertguthaben für andere Zwecke als eine Freistellung vollständig oder teilweise auszahlen.

Nicht jedes der genannten Ereignisse führt unmittelbar zum Vorliegen eines Störfalls. Wenn die Beschäftigung beendet wird, liegt in folgenden Fällen kein Störfall vor:

- Der Arbeitnehmer lässt das Wertguthaben bei einem Arbeitgeberwechsel auf die neue Beschäftigung übertragen.
- Als Arbeitgeber sagen Sie die Wiedereinstellung verbindlich zu, zum Beispiel bei einer Fortbildungsmaßnahme.
- Der Mitarbeiter erhält eine Rente wegen Erwerbsunfähigkeit auf Zeit und das Beschäftigungsverhältnis ruht in dieser Zeit oder es liegt eine Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers vor.

Wird ein Beschäftigter mit Wertguthaben arbeitslos und ist beim Arbeitsamt (mit oder ohne Leistungszahlung) arbeitslos gemeldet, so wird ein Störfall erst nach sechs Monaten angenommen. In dieser Zeit hat er eventuell einen neuen Arbeitgeber gefunden, der das Wertguthaben übernimmt.

8.1 Beitragsberechnung bei Störfällen

Bei einem Störfall können Sie das über mehrere Jahre angesparte Entgelt nicht einfach als Einmalzahlung abrechnen, da in diesem Fall nur die Beitragsbemessungsgrenze eines einzigen Jahres berücksichtigt würde. Aus diesem Grund sieht das Gesetz vor, dass Sie die Beiträge für das Wertguthaben ab Beginn der Ansparphase rückwirkend nachberechnen.

Dazu ermitteln Sie zunächst einen besonderen Hilfswert, die sogenannte "SV-Luft". Die SV-Luft ist die Differenz zwischen der Beitragsbemessungsgrenze und dem tatsächlich ausgezahlten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt. Da die Beitragsbemessungsgrenzen in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung unterschiedlich hoch sind, müssen Sie die SV-Luft für jeden Zweig getrennt ermitteln.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich auf zwei alternative Möglichkeiten verständigt, mit denen Sie die Beiträge nachberechnen können.

Variante A:

Berechnen Sie die SV-Luft für jedes Jahr. Beginnen Sie mit dem Jahr, in dem erstmals ein Wertguthaben gebildet wurde. Die SV-Luft-Werte addieren Sie über die Jahre hinweg, bis ein Störfall eintritt. Außerdem addieren Sie das gesamte Wertguthaben, einschließlich möglicher Wertzuwächse wie Zinsen, vom Beginn der Ansparphase bis zum Eintritt des Störfalls. Diesen Wert vergleichen Sie mit der Summe der SV-Luft für den gleichen Zeitraum. Der niedrigere Wert ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Variante B:

Bei dieser Variante vergleichen Sie die SV-Luft und das Wertguthaben pro Jahr. Der jeweils niedrigere der beiden Werte stellt den beitragspflichtigen Teil des Wertguthabens dar. Diese jährlich ermittelten Werte dokumentieren Sie und addieren Sie bei Eintritt eines Störfalls. Die Summe ist das beitragspflichtige Entgelt.

Bei Anwendung der Alternative A ist unter Umständen ein sehr viel höherer Teil des Wertguthabens beitragspflichtig, insbesondere wenn in einem oder mehreren Jahren gar keine Entgeltanteile auf das Wertguthabenskonto überstellt worden sind.

Beispiel 3

Ein Arbeitnehmer hat seit 2015 Wertguthaben angespart. Am 31. Januar 2018 tritt ein Störfall ein.

Jahr	Wertguthaben	Gehalt	BBG KV/PV	BBG RV/ALV
2015	2.000 EUR	41.000 EUR	49.500 EUR	72.600 EUR
2016	0 EUR	41.000 EUR	50.850 EUR	74.400 EUR
2017	120 EUR	41.000 EUR	52.200 EUR	76.200 EUR
2018	5.000 EUR	41.000 EUR	53.100 EUR	78.000 EUR

Variante A

	Wertguthaben	SV-Luft KV/PV	SV-Luft RV/ALV
2015	2.000 EUR	8.500 EUR	31.600 EUR
2016	0 EUR	9.850 EUR	33.400 EUR
2017	120 EUR	11.200 EUR	35.200 EUR
2018	5.000 EUR	12.100 EUR	37.000 EUR
Summe	7.120 EUR	41.650 EUR	137.200 EUR

Das aufsummierte Wertguthaben von 7.120 Euro ist niedriger als die Summe der SV-Luft-Werte von 41.650 Euro bzw. 137.200 Euro. Das beitragspflichtige Entgelt in der Kranken- und Pflegeversicherung und in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt daher je 7.120 Euro.

Variante B

	Wertguthaben	SV-Luft KV/PV	SV-Luft RV/ALV	beitragspflichtiges Entgelt	
				KV/PV	RV/ALV
2015	2.000 EUR	8.500 EUR	31.600 EUR	2.000 EUR	2.000 EUR
2016	0 EUR	9.850 EUR	33.400 EUR	0 EUR	0 EUR
2017	120 EUR	11.200 EUR	35.200 EUR	120 EUR	120 EUR
2018	5.000 EUR	12.100 EUR	37.000 EUR	5.000 EUR	5.000 EUR
Summe				7.120 EUR	7.120 EUR

Sie vergleichen für jedes Jahr das Wertguthaben mit der SV-Luft. Die Summe der jeweils niedrigeren Werte von 7.120 Euro stellt das beitragspflichtige Entgelt in der Kranken- und Pflegeversicherung bzw. in der Renten- und Arbeitslosenversicherung dar.

8.2 Meldeverfahren bei Störfällen

Entrichten Sie bei Eintritt eines Störfalles Beiträge, so bescheinigen Sie das beitragspflichtige Entgelt mit dem Meldegrund "55". Als Personengruppen- und Beitragsgruppenschlüssel geben Sie die Daten an, die zum Zeitpunkt des Störfalles galten.

Als Entgelt melden Sie das rentenversicherungspflichtige Entgelt an, als Zeitraum den Monat und das Kalenderjahr des Störfalles.

9. Insolvenzsicherung und Mitteilungspflicht

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Vorsorge für den Fall einer Insolvenz des Unternehmens zu treffen.

Die Insolvenzsicherung ist vorgeschrieben, wenn das Wertguthaben die monatliche Bezugsgröße übersteigt und für die beabsichtigte Zeit der Freistellung kein oder kein vollständiger Anspruch auf Insolvenzgeld besteht.

Monatliche Bezugsgrößen 2019

Neue Bundesländer	Alte Bundesländer
2.870 Euro	3.115 Euro

für die Renten- und Arbeitslosenversicherung

10. Auflösung durch eine Betriebsprüfung

Der Rentenversicherungsträger löst die Wertguthabvereinbarung von Beginn an auf, wenn er durch eine Betriebsprüfung feststellt, dass der Insolvenzschutz nicht geeignet oder im Umfang nicht ausreichend ist. Dabei weist er die Gesamtsozialversicherungsbeiträge in einem Bescheid aus, die nachzahlen sind.

Anstelle einer Rückabwicklung können Sie das Wertguthaben auch wie in einem Störfall auflösen und daraus die Beiträge berechnen. Es gilt der Beitragssatz, der im letzten Entgeltabrechnungszeitraum vor der Betriebsprüfung gegolten hat. Als Beitragsbemessungsgrundlage ist das Wertguthaben zugrunde zu legen, welches unter Berücksichtigung der SV-Luft bis zum Ende des letzten Entgeltabrechnungszeitraums vor der Betriebsprüfung vorhanden ist. Das aufgelöste Wertguthaben melden Sie mit der Sondermeldung "55".

Die Beiträge sind dann bis zum drittletzten Bankarbeitstag des Monats, der dem Bescheid der Betriebsprüfung folgt, an die Krankenkasse zu zahlen. Ein Widerspruch hat keine zahlungsaufschiebende Wirkung.

Beispiel 4

Betriebsprüfung am	3.9.2018
letzter abgerechneter Entgeltabrechnungszeitraum	Juli 2018
Anhörung am	10.12.2019
Bescheid am	21.1.2019

Ergebnis

Auflösung der Wertguthabenvereinbarung	31.7.2018
--	-----------

Es gelten die Beitragssätze, die Beitragsgruppen und Personenkreise, die im Abrechnungsmonat Juli 2018 maßgeblich sind.

Das Wertguthaben, das ab August 2018 aufgebaut wurde, ist rückabzuwickeln.