

# Praxiskommentar Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit

Kainz

2022

ISBN 978-3-406-78848-2

C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei

[beck-shop.de](https://beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://beck-shop.de) für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

Die Begriffsbestimmungen in § 7 PflegeZG definieren, wer als Arbeitnehmer, Arbeitgeber, naher Angehöriger angesehen wird und wann von Pflegebedürftigkeit auszugehen ist.

Im Grundsatz kann nach § 4 Abs. 1 S. 1 PflegeZG eine **Pflegezeit** im Sinne des § 3 PflegeZG für jeden Pflegebedürftigen nahen Angehörigen **bis zu sechs Monate** betragen. Werden sowohl Pflegezeiten als auch Familienpflegezeiten für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Anspruch genommen, darf die Gesamtdauer 24 Monaten nicht überschreiten.

Seit dem 1.1.2015 kann ein Wertguthaben auch für eine **Familienpflegezeit** nach § 2 12 FPfZG in Anspruch genommen werden. Beschäftigte sind danach von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (**Höchstdauer**) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (**Familienpflegezeit**). Dabei muss jedoch weiterhin **wöchentlich mindestens** eine Arbeitszeit von **15 Stunden** geleistet werden, wobei auch eine **Mindestarbeitszeit** zu beachten ist. Der Anspruch setzt zudem voraus, dass man bei einem Arbeitgeber beschäftigt ist, der in der Regel 25 oder mehr Beschäftigte (ohne Auszubildende) beschäftigt. Eine Familienpflegezeit führt daher **nicht zur vollständigen Freistellung** von der Arbeitsleistung.

Hinsichtlich der Begriffsbestimmungen wird in § 2 Abs. 3 FPfZG auf § 7 PflegeZG verwiesen.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurde das Gesetz um § 2b FPfZG ergänzt. Danach ist eine erneute Familienpflegezeit nach Inanspruchnahme einer Freistellung auf Grundlage dieser Sonderregelungen aus Anlass der Corona-Pandemie möglich.

**2. Elternzeitgesetz.** Gemäß § 15 Abs. 1 Bundeselternzeitgesetz (BEEG) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf **Elternzeit**, wenn sie mit ihrem Kind oder einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder § 1 Abs. 4 BEEG erfüllen, oder einem **Kind**, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 SGB VIII aufgenommen haben, **in einem Haushalt leben** und dieses Kind **selbst betreuen und erziehen**. Der Anspruch besteht nach § 15 Abs. 2 BEEG für die Dauer von maximal drei Jahren. 13

Nach § 15 Abs. 1a BEEG besteht ein Anspruch auf Elternzeit auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen und ein **Elternteil** des Kindes **minderjährig** ist oder sich in einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und die Arbeitskraft des Elternteils im Allgemeinen voll in Anspruch nimmt. Der Anspruch besteht nur für Zeiten, in denen keiner der Elternteile des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

Ein Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit ist gesetzlich auf Arbeitgeber beschränkt, die mehr als 15 Personen beschäftigen.

Da Elterngeld nicht für die gesamten drei Jahre bezahlt wird und darüber hinaus gedeckelt ist, kann eine **Einkommenseinbuße durch ein Wertguthaben** (teilweise) **ausgeglichen** werden.

Hinsichtlich der Frage der **angemessenen Entlohnung** i. S. d. § 7 Abs. 1a S. 1 Nr. 2 SGB IV ist davon auszugehen, dass neben der Zahlung von Elterngeld auch eine Zahlung aus dem Wertguthaben für die Frage der Angemessenheit berücksichtigt wird. Denn im Grundsatz muss mit dem Entgelt in der Freistellung der Lebensstandard im Vergleich zur Zeit der Arbeitsleistung in etwa gewahrt bleiben. Da es sich bei der Wortkombination „nicht unangemessen“ um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, ist er durch Auslegung zu konkretisieren (so auch KassKomm/Zieglmeier, SGB IV § 7 Rn. 273).

**3. Teilzeit- und Befristungsgesetz.** Ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, kann nach § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verlangen, dass seine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit verringert wird. Der **Arbeitgeber** hat der **Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen** und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit **betriebliche Gründe nicht ent-** 14

**gegenstehen.** Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gilt die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

§ 9a TzBfG, der mit Wirkung zum 1.1.2019 durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts -Einführung einer Brücken Teilzeit- vom 11.12.2018 (BGBl. I S. 2384) neu eingefügt worden ist, erweitert den Anspruch auf **Teilzeitarbeit** um die Möglichkeit, diese **nur für eine begrenzte Zeit** ausüben zu wollen. Danach kann ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, verlangen, dass eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitraum verringert wird. Der begehrte Zeitraum muss **mindestens ein Jahr** und darf **höchstens fünf Jahre** betragen. Der Arbeitnehmer hat nur dann einen Anspruch auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit, wenn der **Arbeitgeber** in der Regel **mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt**.

Zur Frage der Angemessenheit des Entgelts in der Freistellungsphase wird auf das zum Elterngeld gesagte verwiesen (→ Rn. 13).

## II. Vertragliche Regelungen (Abs. 1 Nr. 2)

- 15 Das Gesetz nennt in § 7c Abs. 1 Nr. 2 lit. a SGB IV als Möglichkeit der Freistellung von der Arbeitsleistung insbesondere Zeiten, die **unmittelbar vor einer Rente wegen Alters** aus der gesetzlichen Rentenversicherung liegen. Neben der Möglichkeit, dies frei zu vereinbaren, kann auch das Altersteilzeitgesetz als Grundlage dienen.

Die **Alterszeiteilzeit** stellt insoweit eine **Sonderregelung** dar, und ist im **Altersteilzeitgesetz** (AltTZG) geregelt. Gemäß § 1 Abs. 3 AltTZG liegt Altersteilzeit im Sinne des Gesetzes unabhängig von einer Förderung durch die Bundesagentur auch bei einer Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer vor, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres nach dem 31.12.2009 vermindern. § 2 enthält eine **Legaldefinition der Altersteilzeitarbeit**. Danach liegt Altersteilzeit vor, wenn der Arbeitnehmer das 55. Lebensjahr vollendet hat, aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ATG) mit dem Arbeitgeber seine Arbeitszeit (durchschnittlich) auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (diese kann somit kürzer als die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit sein) reduziert, bis zum frühestmöglichen Bezug einer Altersrente versicherungspflichtig beschäftigt ist und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1080 Tage versicherungspflichtig beschäftigt war, während der Arbeitgeber das Entgelt um mindestens 20 % des Teilzeitbruttoentgelts bzw. auf 70 % des bisherigen (pauschalierten) Nettoarbeitsentgelts aufstockt und zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge mindestens in der Höhe zahlt, die auf den Unterschiedsbetrag zwischen 90 % des bisherigen Arbeitsentgelts (höchstens die Beitragsbemessungsgrenze) und dem Teilentgelt entfällt. Die Aufstockungsbeiträge sind gemäß § 3 Nr. 28 EStG steuerfrei (MüKoBGB/Spinner, § 611a Rn. 1209).

- 16 § 7c Abs. 1 Nr. 2 lit. b SGB IV benennt neben der Zeit unmittelbar vor der Rente auch **berufliche Qualifikationsmaßnahmen** als Grund für eine Freistellung, in der ein Wertguthaben verwendet werden kann.
- 17 Im Grundsatz können von den Vertragsparteien der Wertguthabensvereinbarung neben den gesetzlich normierten Gründen weitere Freistellungsgründe vereinbart werden. Ein **Sabbatical** oder längerer Urlaub über mehrere Monate ist daher ebenfalls als Verwendungszweck denkbar.

## III. Vereinbarungen zur Beschränkung (Abs. 2)

- 18 § 7c Abs. 2 SGB IV eröffnet den Vertragsparteien die Möglichkeit, den Verwendungszweck abweichend von den gesetzlich vorgesehenen Gründen zu vereinbaren. Neben dem unterschiedlichen **Verwendungszweck** kann auch die **Dauer der Inanspruchnahme**

des Wertguthabens oder der Freistellung **individuell vereinbart** werden. Es ist auch erlaubt, bestimmte gesetzlich vorgesehene Fälle der Verwendung eines Wertguthabens gänzlich auszuschließen. Der Gesetzgeber wollte eine Flexibilisierung der Arbeitszeit erreichen und lässt daher viele Formen der Flexibilisierung zu, ohne dass diese begründet werden müssen. Es herrscht insoweit absolute Dispositionsfreiheit der Vertragsparteien, aus welchem Grund eine Freistellung von der Arbeit erfolgen soll. Einzige Voraussetzung ist demnach, dass die Arbeitsleistung unterbrochen bzw. eingeschränkt wird. Eine **Ausnahme** davon ist nur nach § 7 Abs. 1a S. 5 SGB IV für einen künftig möglichen **Störfall** zulässig (→ Rn. 19).

#### D. Verbeitragung/Störfall

Die Beiträge zur Sozialversicherung sind als sogenannter Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom Arbeitgeber an die Einzugsstelle zu entrichten (§ 28d i. V. m. § 28h SGB IV). Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird nach § 23 Abs. 1 S. 2 SGB VI spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Entgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist. Im Falle einer Wertguthabenvereinbarung richtet sich die **Fälligkeit** jedoch nicht nur nach § 23 Abs. 1 S. 2 SGB IV, sondern **auch nach § 23b SGB IV**. Zu unterscheiden ist hierbei, was zunächst als Arbeitsentgelt an den Arbeitnehmer ausgezahlt wird und was zum Aufbau des Wertguthabens verwendet wird. Der Teil des Arbeitsentgelts, der direkt ausgezahlt wird, ist weiterhin nach § 23 Abs. 1 S. 2 SGB IV, sofort bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) zu verbeitragen. Bei planmäßigen in der Freistellung ausgezahltem Arbeitsentgelt wird der angesparte Teil abweichend erst dann, ebenfalls bis zur BBG, verbeitragt, wenn das Wertguthaben durch Auszahlung aufgelöst wird. Die Verbeitragung des während einer Zeit der Inanspruchnahme des Wertguthabens fälligen Arbeitsentgelts wird nicht dadurch gehindert, dass während der Arbeitsphase bereits Beiträge nach einem Arbeitsentgelt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze gezahlt wurden, das Wertguthaben mithin ganz oder teilweise aus nicht der Beitragspflicht unterliegendem Arbeitsentgelt aufgebaut worden ist (vgl. BSG vom 20.3.2013 – B 12 KR 7/11 R, BeckRS 2013, 72227; NK-ArbR/Winfried Boecken, 1. Aufl. 2016, SGB IV § 23b Rn. 4, m. w. N.).

Liegt jedoch eine **nicht zweckentsprechende Verwendung des Wertguthabens**, sog. **Störfall**, vor, so sind die Arbeitsentgelte so zu verbeitragen, wie sie im Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung beitragspflichtig gewesen wären (§ 23b Abs. 2 S. 1 SGB IV). § 23b Abs. 2 SGB IV trifft für den Fall, dass das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, in diesem Sinne also die Wertguthabenvereinbarung gescheitert ist, die grundsätzlich maßgebenden Regelungen für die beitragsrechtliche Abwicklung des Wertguthabens.

Im Einzelnen enthält **§ 23b Abs. 2 SGB IV** über eine **beispielhafte Konkretisierung** der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens (§ 23b Abs. 2 S. 1 SGB IV) hinaus Regelungen zur Erfassung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts (§ 23b Abs. 2 S. 1 bis 6 SGB IV), zur Beitragsberechnung und zum Beitragseinzug (§ 23b Abs. 2 S. 7 SGB IV), zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Beiträge (§ 23b Abs. 2 S. 8 u. 9 SGB IV), zur Möglichkeit eines Widerspruchs des Beschäftigten gegen die Auflösung eines von der DRV Bund geführten Wertguthabens bei Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 23b Abs. 2 S. 10 SGB IV) und zur Erfüllung der AG-Pflichten bei Insolvenz des AG (§ 23b Abs. 2 S. 11 SGB IV; NK-ArbR/Winfried Boecken, 1. Aufl. 2016 Rn. 6, SGB IV § 23b Rn. 6).

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind nach der **Gleitzoneformel** zu berechnen, **20 wenn** sich das **Arbeitsentgelt** aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung auf einen Betrag innerhalb der Gleitzone **verringert** (BSG, Urt. v. 15.8.2018 – B 12 R 4/18 R, BeckRS 2018, 27897)

## E. Einkommensteuer

- 21 Bei der Auszahlung von Wertguthaben kommt es zum Zufluss an den Beschäftigten (§ 38a Abs. 1 S. 2 EStG) und damit zur Einkommen- bzw. Lohnsteuerpflichtigkeit nach §§ 38 ff. EStG. Kommt es zur Kündigung des Arbeitnehmers und wird deshalb das Wertguthaben ausgezahlt, ist die Auszahlung nach § 19 EStG steuerpflichtig, wobei allerdings die Fünftelregelung des § 34 EStG Anwendung finden kann. Demnach wird der Auszahlungsbetrag rechnerisch auf 5 Jahre verteilt und so ein Progressionsvorteil erzielt.

Überträgt der Beschäftigte sein Wertguthaben im Wege der Schenkung auf eine andere Person, so fällt zunächst Einkommensteuer an, bevor der Nettobetrag des Wertguthabens übertragen wird.

### § 7d SGB IV Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) <sup>1</sup>Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. <sup>2</sup>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) <sup>1</sup>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. <sup>2</sup>Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder
2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

## A. Gesetzeshistorie

- 1 Die Norm wurde mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21.12.2008 (BGBl. I 2008,2940) eingeführt und ist seither unverändert. Das Gesetz ist auch bekannt als sogenanntes **Flexi-II-Gesetz** und trat zum 1.1.2009 in Kraft. Ursprünglich regelte § 7d SGB IV den Insolvenzschutz für Wertguthaben. Dieser findet sich nun in § 7e SGB IV.

## B. Allgemeines/Gesetzeszweck

- 2 § 7d SGB IV verpflichtet die Arbeitgeber, Wertguthaben ausschließlich als Arbeitsentgeltguthaben zu führen. Wertguthaben als Arbeitszeitkonten zu führen ist seit dem 1.1.2009 nicht mehr möglich (Bestandsschutzregel § 116 Abs. 1 SGB IV). Arbeitszeitkonten sind in Arbeitsentgelt umzurechnen. Daneben wird geregelt, wie die Wertguthaben anzulegen sind. Auch die Information der Beschäftigten über den Stand ihres Wertguthabens ist nun gesetzlich geregelt.

Das Gesetz verfolgt demnach mehrere Ziele. Zum einen soll der Arbeitgeber hinsichtlich der **Aufzeichnung und Anlage** des Wertguthabens kontrolliert werden (§ 7d Abs. 1 und

Abs. 3 SGB IV) und zum andern dient es der **Information des Arbeitnehmers** (§ 7d Abs. 2 SGB IV) über den Stand seines Wertguthabens.

### C. Führen der Wertguthaben (Abs. 1)

Seit der Einführung des § 7d SGB IV können Wertguthaben nur noch als **Arbeitsentgeltguthaben** einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag geführt werden. Ungeachtet dessen, kann weiterhin Arbeitszeit (zum Beispiel in Form von nicht genommenen Urlaub oder Überstunden) in ein Wertguthaben eingebracht werden. Dies jedoch nur dann, wenn die **Arbeitszeit** im Sinne des § 7d Abs. 1 S. 2 SGB IV **in Arbeitsentgelt umgerechnet** wird. Für die Umrechnung sind die zum Zeitpunkt der Einbringung geltenden tariflichen Entgeltwerte im Verhältnis zur eingebrachten Arbeitszeit maßgebend. Die Begründung des Gesetzentwurfs sieht hierdurch keine Nachteile für die Beschäftigten und die Arbeitgeber (BT-Drs. 16/10289, S. 15).

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 7 BVV waren mit Ausnahme von sehr geringen Wertguthaben (Freistellungsumfang von deutlich weniger als zwei Monaten) schon zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes vom Arbeitgeber Aufzeichnungen in den Entgeltunterlagen zu führen. Dabei muss vom Arbeitgeber **auch** das dem Arbeitszeitwert des Wertguthabens zugrundeliegende **beitragspflichtige Arbeitsentgelt aufgezeichnet** werden. Des Weiteren muss für Entgeltbestandteile oberhalb der BBG ebenfalls der Zeitwert von Einbringungen in das Wertguthaben als Arbeitsentgelt umgerechnet werden, um die mögliche Beitragsfreiheit zu dokumentieren.

Daneben muss berücksichtigt werden, dass im Fall der Arbeitgeberprüfung nach § 28p SGB IV durch die Träger der Rentenversicherung keine effiziente, einheitliche und übersichtliche Prüfung ermöglicht wird, wenn Wertguthaben in einem Fall als Arbeitszeitguthaben und in einem anderen Fall als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden und die Träger der Rentenversicherung die hierdurch erforderlichen Umrechnungen im Einzelfall nachholen müssen (BT-Drs. 16/10289, S. 15).

Die Annahme in der Begründung des Gesetzentwurfs, dass **Nachteile** für Beschäftigte und Arbeitgeber nicht erkennbar sind, ist durchaus umstritten (so Rittweger, BeckOK SGB IV § 7d Rn. 4; Krauskopf/Stäbler SGB IV § 7d Rn. 3, 4). Denn durch die Umrechnung von Arbeitszeit in Arbeitsentgelt können sich Nachteile auf beiden Seiten ergeben. Da in das **Wertguthaben** das **Bruttoarbeitsentgelt** zusammen **mit dem Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag** bei Entstehen des Entgeltanspruchs einzubringen ist, ist in der Regel davon auszugehen, dass bei **Fälligkeit** des Wertguthabens **höhere Sozialversicherungsbeiträge** zu entrichten sind, als tatsächlich eingezahlt worden sind. Diese höhere Beitragslast geht zulasten des Arbeitnehmers. Im umgekehrten – eher unwahrscheinlichen – Fall niedrigerer Gesamtsozialversicherungsbeiträge hätte der Arbeitgeber mehr gezahlt, als er tatsächlich müsste und der Arbeitnehmer hätte einen Vorteil erzielt.

Stäbler (Krauskopf/Stäbler SGB IV § 7d Rn. 3, 4) regt hierzu an, dass Arbeitnehmer bei neuen – und damit zwingend in Entgeltwerten zu führenden – Wertguthabenvereinbarungen darauf hinwirken müssen, dass **Erträge** aus dem angelegten Wertguthaben, deren Verwendung der Vereinbarung der Vertragsparteien überlassen ist, dem **Wertguthaben gutgeschrieben** werden, um so Nachteile aus der zwingenden Führung in Entgeltwerten möglichst auszugleichen.

**Arbeitsentgelt** nach § 14 SGB IV sind alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus einer Beschäftigung, gleichgültig, ob ein Rechtsanspruch auf die Einnahmen besteht, unter welcher Bezeichnung oder in welcher Form sie geleistet werden und ob sie unmittelbar aus der Beschäftigung oder im Zusammenhang mit ihr erzielt werden. Arbeitsentgelt sind auch Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 des BetrAVG für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstüt-

zungskasse verwendet werden, soweit sie vier vom Hundert der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen (Näheres dazu: BeckOK SozR/Wagner SGB IV § 14 Rn. 1–29).

- 6 Wertguthaben sind gemäß § 7 Abs. 1a S. 7 SGB IV **getrennt** nach **Ost-** und **Westentgelten** darzustellen. Dabei werden bis zum 31.12.2024 Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt wurden, getrennt erfasst. Ansonsten gilt, dass solange keine einheitlichen Werte für die Beitrags- oder Leistungsberechnung in Ost und West bestehen, das Wertguthaben getrennt nach Ost und West zu erfassen sind. Dies dürfte sich ab dem Jahr 2025 erübrigen, da es ab dann aufgrund des Rentenüberleitungs-Abschlussgesetzes nur noch einheitliche Werte für Beitrag und Leistung gibt.
- 7 Hinsichtlich der Verbeitragung der Entgelte ist auf die Kommentierung zu § 7b SGB IV zu verweisen (→ § 7b Rn. 19 ff.).

#### D. Information der Beschäftigten (Abs. 2)

- 8 Gemäß § 7d Abs. 2 SGB IV haben Arbeitgeber mindestens **einmal jährlich** die Beschäftigten in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu **unterrichten**.

In der notwendigen jährlichen Information ist der Beschäftigte über den **Stand** und den **Umfang** des **Wertguthabens im Fall der Auflösung** zu unterrichten. Die Vorschrift ergänzt somit die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers aus § 7e Abs. 4 SGB IV über den getätigten Insolvenzschutz. Der Auskunftsanspruch ist der Vorschrift des § 4a Abs. 1 des BetrAVG nachgebildet und trägt den berechtigten Interesse des Beschäftigten Rechnung, in regelmäßigen wiederkehrenden Zeitabständen Auskunft über sein erdientes Wertguthaben zu erhalten. Die Belastung des Arbeitgebers durch die ergänzten Informationsverpflichtungen steht in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen dem Informationsinteresse des Beschäftigten und der unmittelbaren bürokratischen Belastung des Arbeitgebers und ist bspw. bei privatrechtlichen Sparverträgen (Kapitallebensversicherungen, Bausparverträge etc.) ohnehin üblich. Eine weitergehende Informationsverpflichtung resultiert auch nicht aus den Nachweiserfordernissen gegenüber der Sozialversicherung, da das Wertguthaben erst zum Zeitpunkt der Auflösung verbeitragt werden muss und der Arbeitgeber in der Folge ohnehin die erforderlichen Entgeltmeldungen in die Einzugsstelle übersenden muss (BT-Drs. 16/10289, S. 15).

#### E. Anlage der Wertguthaben (Abs. 3)

- 9 Der Gesetzgeber wollte mit dem § 7d Abs. 3 SGB IV sicherstellen, dass eine nachhaltige Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben bereits dadurch erfolgt, dass eine Regelung zum **Schutz gegen das Anlage- oder Börsenrisiko** von Wertguthaben eingeführt wird. Damit soll verhindert werden, dass der Sozialversicherung und dem Fiskus allein durch riskante Anlageentscheidungen der Vertragsparteien Beiträge und Steuern in erheblichem Umfang verloren gehen. Wertguthaben sind keine Privatvermögen, sondern bestehen zu weit mehr als der Hälfte des Betrags aus noch abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen und der zu entrichtenden Einkommensteuer. Daher muss eine privat verantwortete spekulative Anlage von Wertguthaben ausgeschlossen werden, zumal sie im Übrigen typischerweise auch nicht im Interesse der Beschäftigten liegt. Die Beschäftigten wollen idR auf den Bestand ihrer Lebensarbeitszeitplanung vertrauen. Deshalb ist für die Anlage von Wertguthaben vorgesehen, dass diese in entsprechender Anwendung den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherung in §§ 80 ff. SGB IV unterfallen. Daher findet der Grundsatz der Sicherheit der Anlage gemäß § 80 Abs. 1 SGB IV auf die Anlage von Wertguthaben Anwendung. Allerdings ist für die typischerweise längere Anlagezeit eines

Wertguthabens eine auf 20 % begrenzte Anlage in Aktien und Aktienfonds zugelassen. Es gilt jedoch eine Garantieklausel für den Bestand, die der Anlage der Nachhaltigkeitsrücklage in § 72 SGB VI nachgebildet ist (BT-Drs. 16/10289, S. 16).

**Ausnahmen** hiervon sind in zwei Varianten zulässig, wie sich aus § 7d Abs. 3 S. 2 Nr. 1 und 2 SGB IV ergibt. Zum einen können danach **Tarifvertragsparteien** das Anlagerisiko in einer **Betriebsvereinbarung** ausreichend berücksichtigen und in gemeinsamer Verantwortung ein Modell mit höherem Aktien- oder Aktienanteil entwickeln. Zum anderen kann bei einem sogenannten **Lebenszyklusmodell** (ausschließlicher Zweck ist die Freistellung für Zeiten kurz vor Erreichen der Altersrente) abgewichen werden. Dies betrifft, so die Begründung des Gesetzentwurfs, daher Vereinbarungen über eine Freistellung in ferner Zukunft, geknüpft an das Erreichen einer Altersgrenze zur Gestaltung des Übergangs in die Altersvollrente (BT-Drs. 16/10289, S. 16).

Im Grundsatz ist es nicht ausgeschlossen, dass die Vertragsparteien vereinbaren, ein Wertguthaben unverzinslich anzulegen. Wenn eine **Verzinsung vereinbart** ist, finden die **Anlagevorschriften der §§ 80 bis 86 SGB IV entsprechende** Anwendung. Gemäß § 80 Abs. 1 SGB IV ist danach das Wertguthaben so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen erscheint und ein angemessener Ertrag erzielt wird. Nach § 80 Abs. 2 SGB IV sind Wertguthaben strikt von der Verwaltung sonstiger Mittel des Arbeitgebers zu trennen (zB Führung durch einen Dritten, § 7 Abs. 2 SGB IV).

Wird eine nach § 7d Abs. 3 S. 2 SGB IV zulässige Anlageform vereinbart, gilt die **20 % Beschränkung für Aktien- und Aktienfondsanteile** nur im Zeitpunkt der erstmaligen Anlage des Wertguthabens. Sollte sich daher durch eine mögliche Wertentwicklung der Aktien- oder Aktienfondanteil erhöhen, und den 20 % Anteil überschreiten, ist dies unschädlich (vgl. SV-Rundschreiben vom 31.3.2009 Ziffer 4.3.1, S. 26).

Nachdem die Regelung des § 7d Abs. 3 SGB IV erst zum 1.1.2009 eingeführt wurde und keine Übergangsregelung enthält, sind von dessen Anlagevorschriften nur Wertguthaben erfasst, die seit dem 1.1.2009 geschlossen wurden. Für am 1.1.2009 bereits bestehende Wertguthaben gilt die Vorschrift nur, wenn nach dem 1.1.2009 eine neue Anlageentscheidung erfolgt. Dabei betrifft dies aber nur den neuen Anteil der Anlagen.

**Praxishinweis:** Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten, wenn dies nicht bereits in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag geregelt ist, in die Wertguthabenvereinbarung die Anlageform und die Verwendung einer möglichen Rendite sowie die Kostentragung für die Verwaltung des Wertguthabens klar und deutlich aufzunehmen.

Des Weiteren erscheint es sinnvoll auch eine Regelung darüber zu treffen, wie ein möglicher Verlust von Teilen des Wertguthabens zu behandeln wäre.

Der **Arbeitgeber** hat gemäß § 7d Abs. 3 S. 1 SGB IV **sicherzustellen**, dass zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens dessen **Rückfluss mindestens in der Höhe der angelegten Beträge** erfolgen muss. Dabei bedeutet das Wort „Inanspruchnahme“ nur die normale Verwendung des Wertguthabens zur Freistellung. Tritt jedoch ein Störfall ein oder wird das Wertguthaben bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses übertragen, stellt dies keine Inanspruchnahme dar. Dies hat zur Folge, dass hier auch weniger als die angelegten Beträge zur Auszahlung gelangen können (vgl. SV-Rundschreiben vom 31.3.2009 Ziffer 4.3.1, S. 26). Nachdem sich die Werterhaltung nur auf die Höhe der „angelegten Beträge“ bezieht, sind **Zinsen oder Renditen davon nicht umfasst**.

## F. Bestandsschutz

Vor dem 1.1.2009 in Zeitwerten geführte Arbeitszeitguthaben können nach **§ 116 Abs. 1 SGB IV** weiter geführt werden.

Auf der Basis einer vor dem 1.1.2009 bestehenden Wertguthabenvereinbarung können auch neue Wertguthabenvereinbarungen geschlossen werden, die **weiter in Zeitguthaben** geführt werden.

Jedoch ist auch für zuvor bestehende Wertguthaben, in denen entgegen der neuen Regelung des § 7e Abs. 1 und 2 SGB IV keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart worden sind, ist § 7e Abs. 5 und 6 SGB IV mit Wirkung ab dem 1.6.2009 anzuwenden.

### G. Durchsetzung der Ansprüche des Arbeitnehmers

- 16 Verletzt der Arbeitgeber oder ein beauftragter Dritter die **Verpflichtung zum Auskunftsanspruch** gemäß § 7d Abs. 2 SGB IV kann der Arbeitnehmer dies auch **gerichtlich durchsetzen**. Dies ist jedoch kein sozialrechtlicher, sondern ein **arbeitsrechtlicher Anspruch**, sodass die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts gegeben ist.
- 17 Bei den **Anlagebeschränkungen** wird vertreten, dass es sich um **arbeitsrechtliche Regelungen** handelt, die **nicht mit Sanktionen** belegt sind. Daher steht den Arbeitnehmern nur ein **Schadensersatzanspruch** zu, bei dem kausal ein Schaden im Wertguthaben eingetreten sein muss.

### H. Weiterführende Informationen

- 18 Das BMAS hat zu Wertguthabenvereinbarungen einige interessante Publikationen veröffentlicht. Hervorzuheben ist hier bspw. die Wertguthaben Checkliste. Darin sind wichtige Fragen rund ums Wertguthaben enthalten und bieten **Orientierungshilfen** für **Arbeitgeber**, ob für das eigene Unternehmen die Einführung einer Wertguthabenvereinbarung sinnvoll erscheint und wenn ja, wie dieses richtig geführt und aufgebaut wird ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-6-wertguthaben-checkliste.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-6-wertguthaben-checkliste.pdf?__blob=publicationFile&v=1)).

Daneben gibt es **zwei Broschüren** zum Thema Wertguthaben. Das Heft „Wertguthaben, **Arbeitsleben aktiv gestalten**“, richtet sich sowohl an Arbeitgeber als auch an die Beschäftigten, da das Potenzial von Wertguthaben in vielen Unternehmen bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-1-wertguthaben-broschuere.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-1-wertguthaben-broschuere.pdf?__blob=publicationFile&v=1)).

Die Broschüre (**KMU-Leitfaden**) richtet sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen, um deren spezifische Fragen bei der erfolgreichen Einrichtung von Wertguthaben zu beantworten ([https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-2-wertguthaben-leitfaden.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a861-2-wertguthaben-leitfaden.pdf?__blob=publicationFile&v=1)).

- 19 Die letzte **Evaluation** über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (BT-Drs. 17/8991) datiert vom 14.3.2012. Die Evaluation wurde im Jahr 2010 vom BMAS in Auftrag gegeben. Hierbei sollte die Entwicklung der Inanspruchnahme und Nutzung von Wertguthaben untersucht werden. Zentrale Ergebnisse waren zB, dass erst 2 % aller Betriebe „echte“ Wertguthaben führten. Dabei lag der Anteil der Betriebe mit fünf oder mehr Beschäftigten deutlich über dem Durchschnitt. Der öffentliche Dienst lag mit einem Anteil von 7 % unverkennbar über dem der Privatwirtschaft. Überwiegend werden die Wertguthaben zum vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand und zu wenig für familienbezogene Aufgaben oder Weiterbildungszeit genutzt. Als Fazit wurde festgestellt, dass das Potenzial des flexiblen Instruments des Wertguthaben bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist (<http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/17/089/1708991.pdf>)

Neuere Evaluationen liegen nicht vor. Einzig der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages hat sich im Jahr 2016 mit der Umsetzung von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten in Deutschland beschäftigt. Umsetzung in der Praxis → § 7e Rn. 4) (<https://www.bundestag.de/resource/blob/429228/3f59e91bc085d2e9b6b9a2739b8fb45e/WD-6-071-16-pdf-data.pdf>).