

Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Flexible Arbeitszeitregelungen

[Informationen](#) [Meldungen](#) [Beiträge](#)

die
minijobzentrale



Knappschaft Bahn See

Flexible Arbeitszeitregelungen

400-Euro-Minijobber haben die Möglichkeit, ein Arbeitszeitkonto zu führen.

Dabei ist zwischen:

- sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen (z. B. Gleitzeit- oder Jahreszeitkonten) und
- Wertguthabenvereinbarungen (z. B. Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten) zu unterscheiden.

Bei den so genannten „sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen“ besteht eine Beschäftigung bei Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu einem Monat fort. Bei „Wertguthabenvereinbarungen“ bleibt auch bei längerfristigen Freistellungen das Beschäftigungsverhältnis weiter bestehen.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen

Bei sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen steht die flexible Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen (z. B. Betriebsferien oder saisonbedingte Arbeitsspitzen) im Vordergrund. Der Arbeitnehmer erhält ein vertraglich vereinbartes festes Arbeitsentgelt und kann maximal bis zu einem Monat von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Das Arbeitszeitkonto wird bei schwankender Arbeitszeit daher regelmäßig ausgeglichen.

Bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts sind alle Ansprüche auf Arbeitsentgelt zu berücksichtigen, die sich insgesamt aus der in einem Jahr zu erwartenden Arbeitszeit ergeben. Das Arbeitsentgelt darf in einem Jahr (12 Monate) unter Berücksichtigung des

zum Ende des Jahres aus einem Zeitguthaben zu erwartenden Arbeitsentgeltanspruchs die Grenze von 4.800 Euro nicht übersteigen. Wird diese Grenze überschritten, finden die Regelungen für Minijobs keine Anwendung. Die Beiträge sind ausschließlich von dem ausbezahlten und vertraglich vereinbarten (festen) Arbeitsentgelt zu zahlen. Die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung ist unerheblich.

Sonstige flexible Arbeitszeitregelungen müssen neben dem Aufbau von Zeitguthaben auch deren tatsächlichen Abbau ermöglichen. Ist der Abbau eines Zeitguthabens von vornherein nicht beabsichtigt, ist die Vereinbarung über die Arbeitszeit ungültig. In diesen Fällen wäre vom Beginn der Beschäftigung an das tatsächlich erarbeitete Arbeitsentgelt bei der Berechnung der Beiträge zu berücksichtigen. Dies gilt auch, wenn die ursprünglich vorausschauende Schätzung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht gewissenhaft erfolgt ist, weil bewusst längerfristige (mehr als einen Monat dauernde) Freistellungen zugelassen wurden.

Beispiel Einstellung eines Arbeitnehmers zum 1. April mit einem festen Arbeitsentgelt von 400 Euro im Monat. Dafür verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Jahr (12 Monate) 480 Stunden zu arbeiten. Der Arbeitseinsatz soll flexibel erfolgen, Zeitguthaben regelmäßig auf- und abgebaut werden, wobei der Arbeitnehmer längstens für einen Monat freigestellt werden soll.

Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Unabhängig von der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung zahlt der Arbeitgeber die monatlichen Abgaben an die Minijob-Zentrale von 400 Euro.

Flexible Arbeitszeitregelungen im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung

Wertguthabenvereinbarungen verfolgen in erster Linie das Ziel, auch in Zeiten der Freistellung von Arbeitsleistung von mehr als einem Monat den Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aufrecht zu erhalten. Dies ist in einer geringfügigen Beschäftigung, die Versicherungsfreiheit begründet, nicht möglich, weil Minijobber sowohl in der Arbeits- als auch in der Freistellungsphase versicherungsfrei bleiben.

Vor Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung ist zu prüfen, ob ein 400-Euro-Minijob vorliegt. Deshalb muss zunächst das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt werden. Dabei ist das zu erwartende vertraglich vereinbarte Bruttoarbeitsentgelt zu berücksichtigen. Wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt die Grenze von 400 Euro im Monat nicht übersteigt, liegt ein 400-Euro-Minijob vor und eine Wertguthabenvereinbarung kann im Rahmen des Minijobs abgeschlossen werden.

Sind nach Abschluss einer Wertguthabenvereinbarung weitere Sachverhalte zu klären, zum Beispiel die Zusammenrechnung mit weiteren Beschäftigungen, ist das Arbeitsentgelt maßgebend, das sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase tatsächlich ausgezahlt, gemeldet und von dem Beiträge gezahlt wurden.

Die Fälligkeit der Beiträge für das Arbeitsentgelt, das in das Wertguthaben eingebracht wird, verschiebt sich auf den Zeitpunkt der Inanspruchnahme. So werden die Beiträge nicht in dem Monat fällig, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, sondern erst beim Abbau des Wertguthabens in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung.

Wertguthabenvereinbarungen dürfen nicht dazu führen, dass eine versicherungspflichtige Beschäftigung (bereits in der Ansparphase des Wertguthabens) versicherungsfrei wird. Entsprechende Vereinbarungen sind ungültig.

Die Vereinbarung eines Wertguthabens ist unter anderem an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Die Vereinbarung muss schriftlich festgehalten werden.
- Das Arbeitsentgelt, das ins Wertguthaben eingebracht wird, muss für Zeiten der Freistellung oder Verringerung der Arbeitszeit entnommen werden.
- Das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt muss mit einer vor oder nach der Freistellung bzw. vor oder nach der Verringerung der Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt werden.
- Das Arbeitsentgelt, das aus dem Wertguthaben entnommen wird, darf 400 Euro monatlich nicht übersteigen.

Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bei einer Wertguthabenvereinbarung eine Reihe von Vorgaben zu beachten, wie beispielsweise die Werterhaltungsgarantie, die Insolvenzversicherung und die jährliche Auskunftspflicht bezüglich des im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgelts.

Weitere Informationen zum Thema flexible Arbeitszeitregelungen finden Sie unter www.minijob-zentrale.de.

Minijob-Zentrale, 45115 Essen

Service-Center: **01801 200 504**

(Festnetzpreis 3,9 ct/Min; höchstens 42 ct/Min aus Mobilfunknetzen)

oder **0355 2902 70799**

Fax: **0201 384-979797**

E-mail: **minijob@minijob-zentrale.de**

Unser Service-Center können Sie montags bis freitags von 7.00 bis 19.00 Uhr erreichen. Selbstverständlich können Sie sich auch im Internet unter **www.minijob-zentrale.de** informieren.

IMPRESSUM

Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Referat Geschäftsführung, Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

in Zusammenarbeit mit der Minijob-Zentrale

Pieperstraße 14-28, 44789 Bochum

Nachdruck, auch auszugsweise, ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Stand: Februar 2010