

Karl-Hermann Böker

Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben bei Langzeitkonten

Analyse von Betriebsvereinbarungen

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Archiv Betriebliche Vereinbarungen

Auf einen Blick ...

- Das Ansparen von Arbeitszeiten auf Langzeitkonten ist vor dem Hintergrund mangelnder Insolvenzversicherungen in vielen Fällen gegenwärtig nicht zu empfehlen. Der Insolvenzschutz ist nur in wenigen der vorliegenden Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten umfassend geregelt.
- Nur acht von 27 Vereinbarungen enthalten aussagekräftige und detailreiche Regelungen zur Insolvenzversicherung der auf Langzeitkonten gebuchten Arbeitszeiten.
- Damit Langzeitkonten für eine breite Masse der Arbeitnehmer/innen attraktiv werden, müssen die Sicherungsmaßnahmen und -vereinbarungen deutlich verbessert werden. Gesetzgeber und Tarifpartner sind gleichermaßen gefordert, bessere Grundlagen für betriebliche Vereinbarungen zu schaffen.
- Checklisten fassen wesentliche Aspekte und Regelungspunkte zum Insolvenzschutz zusammen.

Karl-Hermann Böker

Insolvenzschutz von Langzeitkonten

Analyse von Betriebsvereinbarungen

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Archiv Betriebliche Vereinbarungen

Dr. Manuela Maschke

Inhalt

I. Übersicht	4
II. Grundlagen, Eingrenzungen und Begriffsbestimmungen.....	5
Langzeitkonto.....	5
Gesetzliche Grundlagen.....	5
Tarifliche Regelungen	6
Vorliegende Vereinbarungen	6
Hinweise.....	7
III. Analyse von Regelungen	8
Verpflichtung des Arbeitgebers	8
Detaillierte Regelungen.....	8
IV. Bewertungen und Empfehlungen.....	12
V. Literaturverzeichnis und Internetadressen.....	17
Internet-Links	18
Anhang	19
Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung.....	19
Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III) Arbeitsförderung.....	20
Altersteilzeitgesetz (AltTZG)	22
Checkliste zu den Sicherungsmodellen	23
Erweiterte Checkliste zum Insolvenzschutz von Langzeitkonten.....	24

I. Übersicht

Wie viele Betriebe inzwischen Vereinbarungen zu Langzeitkonten abgeschlossen haben ist noch unklar, ebenso ist nicht bekannt wie viele Stunden inzwischen auf diesen Arbeitszeit-Konten angespart wurden. Erste Untersuchungen gehen davon aus, dass etwa 7 % aller Betriebe Langzeitkonten eingerichtet haben (Hildebrandt/Wotschak: WSI-Mitteilungen 11/2006). Nur 26 % derjenigen Betriebe, die allgemein ein Arbeitszeitkonto haben, verfügen auch über eine Insolvenzversicherung (Seifert: WSI-Mitteilungen 6/2005).

Betriebsräte müssen sich der Frage stellen was mit dem Zeitguthaben auf Langzeitkonten passiert, sollte das Unternehmen in eine ernsthafte Krise geraten. Wird dieser Kredit, den Arbeitnehmer/-innen ihrem Arbeitgeber geben, in Krisenzeiten aufgebraucht, d.h. verzichtet man faktisch auf die Auszahlung um den Arbeitsplatz zu retten und der eigentliche Zweck damit obsolet? Sind die Stunden gesichert oder gehen sie womöglich in die Insolvenzmasse mit ein?

Einige arbeitnehmernahe Experten plädieren dafür, dass Beschäftigte ihrem Arbeitgeber nur dann einen Zeitkredit geben, wenn dieser auch in der Lage ist, die Zeitguthaben abzusichern. Betriebsräte haben eine besondere Rolle. Sie sollten sich über die Insolvenzversicherung vergewissern!

Ausgangspunkt dieser Ausarbeitung ist eine Sammlung von 27 Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die im Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert sind.

In acht Vereinbarungen gibt es ausführliche Regelungen, die im Kapitel „Analyse von Regelungen“ anhand von 13 Fragestellungen näher beleuchtet und verglichen werden. Insgesamt wird deutlich, dass die Regelungen erhebliche Schwächen aufweisen und nur in wenigen Ausnahmen Vorbildcharakter für neue Vereinbarungen besitzen. Darauf basierend wird im Kapitel „Bewertungen und Empfehlungen“, auf diese Fragestellungen zurückgreifend, dargestellt, welche Aspekte einer Regelung bedürfen und worauf insbesondere zu achten ist.

Zusammenfassend kann aus der Betrachtung der vorliegenden Vereinbarungen und der weiterführenden Literatur der Schluss gezogen werden, dass das Ansparen von Arbeitszeit auf Langzeitkonten für Arbeitnehmer/innen gegenwärtig nicht empfehlenswert ist. Die Absicherung gegen Insolvenz ist zumeist mangelhaft geregelt. Einzelne Versuche arbeitgeberseitig den Zugriff auf die angesparten Zeiten zu behalten, sind Grund, der Anlagelose mit Skepsis zu begegnen.

Um das Instrument des Langzeitkontos für eine breitere Masse von Arbeitnehmer/innen attraktiv zu machen, müssen zumindest die Verfahren der Insolvenzversicherung „wasserdicht“ geregelt sein. Tarifverträge können dabei flankierend wirksam werden. Um Langzeitkonten stärker zu fördern und arbeitnehmerorientiert auszubauen, sollten insbesondere die Grundlagen zur Insolvenzversicherung in Tarifverträgen verankert werden. Weitergehend ist die Forderung zu stellen, dass durch die Gesetzgebung ein besserer Rahmen abgesteckt wird.

In einer kommentierten Literatur- und Linkliste wird auf weiterführende Literatur verwiesen, die für diese Ausarbeitung herangezogen wurde.

Auszüge aus den gesetzlichen Regelungen sind im Anhang dokumentiert, außerdem sind dort Checklisten aufbereitet, mit deren Hilfe Betriebsvereinbarungen zum Insolvenzschutz von Langzeitkonten vorbereitet werden können.

II. Grundlagen, Eingrenzungen und Begriffsbestimmungen

Langzeitkonto

Mit „Langzeitkonto“ bezeichnen wir alle Formen des über ein Jahr hinausgehenden Ansparens von geleisteter Arbeitszeit (und erworbenen finanziellen Ansprüchen). Langzeitkonten können hohe Zeit- bzw. Wert-Salden aufweisen, im Verständnis dieser Darstellung jedoch nicht ins Minus geraten. Sie besitzen einen sehr langen Ausgleichszeitraum, in dem das Angesparte wieder verbraucht werden muss; mitunter wird sogar ganz auf die Festlegung eines Ausgleichszeitraums verzichtet.

Als alternative Begriffe werden u. a. Langzeitarbeitszeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto, Vorruhestandskonto oder auch Lernzeitkonto verwendet. Teilweise verweist die verwendete Bezeichnung auf eine spezifische Funktion des Kontos, beispielsweise das Ansparen von Zeiten für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben oder für eine umfangreiche Fortbildung. In dieser Darstellung wird generell der Begriff Langzeitkonto verwendet, wenn nicht ausdrücklich eine bestimmte Ausprägung gemeint ist.

Das Lebensarbeitszeit- bzw. Vorruhestandskonto wird - wie der Name bereits andeutet - angelegt, damit Beschäftigte vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden können, ohne auf das Entgelt verzichten zu müssen. Zu diesem Zweck werden meist über mehrere Jahre hinweg Anteile der geleisteten Arbeitszeit oder der finanziellen Zuwendungen des Arbeitgebers auf dieses Konto gebucht.

Eine spezielle Form stellen die Altersteilzeitkonten gemäß AltTZG dar. Diese werden hier jedoch nicht näher betrachtet, da keine entsprechenden betrieblichen Vereinbarungen vorliegen.

Gesetzliche Grundlagen

Als gesetzliche Grundlage für den Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben dient § 7d¹ des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) (Text siehe Anlage). Für Altersteilzeitvereinbarungen ist § 8 des Altersteilzeitgesetzes (AltTZG) maßgebend (Text siehe Anlage).

Weiterhin wird in den Vereinbarungen Einzelfällen auf die §§ 170 (Erheblicher Arbeitsausfall) und 183 (Anspruch) des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) verwiesen (Texte siehe Anlage). Der § 170 ist von Bedeutung, weil er bestimmt, wann ein Arbeitszeitguthaben vom Unternehmer im Falle eines unvermeidbaren Arbeitsausfalls nicht mehr angetastet bzw. aufgelöst werden kann. Demnach sind Arbeitszeitguthaben vor allem dann vor dem Zugriff durch den Arbeitgeber geschützt, wenn sie ausschließlich für einen vorgezogenen Ruhestand aufgebaut oder länger als ein Jahr nicht angetastet worden sind oder vom Umfang her 10% der Jahresarbeitszeit des Mitarbeiters übersteigen. Im § 183 ist der Anspruch auf Insolvenzgeld geregelt, das den Arbeitnehmer/innen unter bestimmten Umständen im Insolvenzfall für die letzten drei Monate gezahlt wird.

Die in einzelnen Betriebsvereinbarungen enthaltenen Hinweise auf diese Paragraphen haben jedoch keine rechtliche Relevanz und können somit nur als Hinweise auf das geltende Recht betrachtet werden.

¹ Teilweise wird in den Vereinbarungen auf falsche Paragraphen, z. B. § 7a oder 7b verwiesen.

Tarifliche Regelungen

Rund ein Drittel der vorliegenden Vereinbarungen wurde abgeschlossen, weil die Tarifparteien eine entsprechende Vorschrift in den Manteltarifvertrag aufgenommen oder aber einen speziellen Tarifvertrag über Langzeitkonten abgeschlossen hatten.

In Betriebsvereinbarungen, die auf der Grundlage eines Tarifvertrags abgeschlossen worden sind, wird auf die tariflichen Regelungen zum Insolvenzschutz verwiesen. Diese enthalten jedoch in keinem Fall mehr als den Verweis auf § 7d SGB IV.

Auch in einzelnen Tarifverträgen ist ein Verweis auf die Notwendigkeit einer betrieblichen Regelung zum Insolvenzschutz enthalten, ohne dass den Betriebsparteien nähere Angaben oder Eingrenzungen vorgegeben werden.

Vorliegende Vereinbarungen

Die folgende Tabelle enthält einige statistische Aussagen über die für diese Darstellung ausgewerteten Vereinbarungen.

	Anzahl
In diese Auswertung wurden Vereinbarungen und betriebliche Tarifverträge einbezogen	27
... aus den Jahren (zzgl. einer Vereinbarung aus 1997)	1999 - 2006
Eine unbefristete Laufzeit haben davon (der Rest sind befristete Vereinbarungen für Pilotphasen)	78%
Reine Langzeitkonto- bzw. ZeitWertkonto-Vereinbarungen sind davon (Der Rest sind Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten, die Langzeitkonto- und Insolvenzschutzregelungen beinhalten.)	55%
Davon sind schätzungsweise (Die HBS erfasst keine Gewerkschaftszugehörigkeit) aus dem Vertretungsbereich der Gewerkschaft	
ver.di	60%
IG Metall	30%
IG BCE	10%
Ein Schwerpunkt in Bezug auf die Branchenzugehörigkeit ist nicht festzustellen.	
Es handelt sich bei den vorliegenden Dokumenten um	
Betriebsvereinbarungen	75%
Dienstvereinbarungen	1
Betriebliche Tarifverträge (ansonsten: Rahmen-, Gesamt- und Konzernbetriebsvereinbarungen)	3
Auf Tarifverträgen, die Regelungen zu Langzeitkonten enthalten, basieren der vorliegenden Vereinbarungen	9
Begrenzungen für die Übertragung von Zeit- und Wertguthaben auf das Langzeitkonto finden sich in den vorliegenden Vereinbarungen	

(Teilweise Mehrfachnennung, daher Summe größer Anzahl Vereinbarungen):	
Keine Grenzen	10
Grenze der jährlichen Übertragbarkeit, maximal bis zu 300 Stunden	7
Obergrenze der Langzeitkontosalden bis max. 300 Stunden	7
Höhere Obergrenze der Langzeitkontosalden bis zu 3000 Stunden	3
Obergrenze aller Langzeitkonten aller Mitarbeiter des Unternehmens	2
Direkter Verwendungsbezug	1
Regelungen zum Insolvenzschutz durch ...	
Allgemeinen Hinweis auf eine Sicherung	8
Verweis auf gesetzliche Bestimmungen bzw. Tarifvertrag bzw. im Tarifvertrag auf betriebliche Regelung	6
Verweis auf gesondert abzuschließende Vereinbarung bzw. Regelung	5
Ausführliche Regelung	8
Zusätzlich Information der Tarifparteien / Betriebsparteien / Arbeitnehmer	3

Hinweise

- Mehrere Betriebsvereinbarungen zu Langzeitkonten enthalten die Regelung, dass zu einem späteren Zeitpunkt eine gesonderte Betriebsvereinbarung zum Insolvenzschutz abgeschlossen wird. Diese Vereinbarungen können dann ausführliche Regelungen enthalten, liegen uns jedoch ausnahmslos nicht vor, so dass eine eingehende Analyse nicht vorgenommen werden konnte.
- Es mag sein, dass in bestimmten Konstellationen für den einzelnen Beschäftigten steuerliche Vor- oder Nachteile aus dem Langzeitkonto erwachsen oder dass einzelne Versicherungsgesellschaften besondere Konditionen anbieten. In diesen Ausführungen werden derartige steuerliche und versicherungsrechtliche Details im Zusammenhang mit Langzeitkonten nicht näher betrachtet.

III. Analyse von Regelungen

Die vorliegenden Vereinbarungen wurden anhand einzelner wesentlicher Fragestellungen zum Insolvenzschutz analysiert. Die meisten Vereinbarungen enthalten eine Verpflichtung des Arbeitgebers, für den Insolvenzschutz zu sorgen. Dieses wird im folgenden Abschnitt kurz ausgeführt. Anschließend werden die Fragen auf Basis der Vereinbarungen mit detaillierten Regelungen zum Insolvenzschutz ausführlich beantwortet.

Verpflichtung des Arbeitgebers

In rund einem Drittel der Vereinbarungen ist - meist in einem Satz ausgedrückt - die Regelung enthalten, dass der Arbeitgeber eine Insolvenzversicherung vorzunehmen hat. Diese Verpflichtungen verweisen insbesondere nicht auf die gesetzlichen Bestimmungen oder setzen anderweitige Vorgaben, so dass den Arbeitgebern freie Hand bei Art und Umfang der Versicherung gegeben wird. Diese Regelungen werden jedoch in einigen Vereinbarungen damit verbunden, dass dem Betriebsrat bzw. den Arbeitnehmer/innen gegenüber die vorgenommene Insolvenzversicherung nachgewiesen werden muss.

Hat der Arbeitgeber trotz Zusicherung in der Betriebsvereinbarung über Langzeitkonten den Insolvenzschutz nicht aufgebaut, können die Mitarbeiter/innen die sofortige Auszahlung des Geldwertes ihrer Langzeitkonten verlangen. So regeln es zwei der Vereinbarungen, während die meisten Vereinbarungen dazu keine Aussagen treffen.

Detaillierte Regelungen

Regelungen zu Langzeitkonten finden sich in speziellen Vereinbarungen zu dem Thema und als Teil von Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit. Ausführliche Regelungen finden sich bis auf eine Ausnahme nur in den speziellen Langzeitkonten- oder Zeitwertkonten-Vereinbarungen.

Klassifizierende Aussagen, beispielsweise über Branchen oder Abschlussjahre oder die maximaler Höhe der Zeitsalden im Zusammenhang mit dem Detaillierungsgrad der Regelungen zum Insolvenzschutz sind nicht möglich. Eine Häufung der (vermuteten) Zugehörigkeit zum Gewerkschaftsbereich „ver.di“ könnte jedoch darauf hindeuten, dass in diesen Unternehmen eine größere Bereitschaft zu detaillierten Regelungen besteht als in anderen Branchen.

Im Folgenden werden die Regelungen in ihre inhaltlichen Bestandteile aufgeschlüsselt dargestellt. Als Orientierung dient die „Checkliste zu den Sicherungsmodellen“ aus dem vom DGB beauftragten ISA-Projektbericht 2001 (siehe Literatur), erweitert um Fragestellungen, die in den vorliegenden Regelungen behandelt werden.

Welche Werte sollen gegen Insolvenz gesichert werden?

In den meisten Vereinbarungen ist formuliert, dass „die Wertguthaben aus den Langzeitarbeitszeitkonten der Mitarbeiter einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ abgesichert werden. Darüber hinaus weisen einige Vereinbarungen darauf hin, dass die tariflichen und individuellen Lohn- und Gehaltsveränderungen bei der Wertberechnung berücksichtigt werden müssen.

Wie wird die Höhe der Insolvenzversicherung angepasst?

Zu dieser Frage gibt es beispielhaft zwei Regelungen, die eine zweimalige Anpassung pro Jahr vorsehen. Ansonsten wird von jährlicher Anpassung oder „regelmäßiger“ Anpassung ausgegangen, wobei dieses mit den weiteren Regelungen in der jeweiligen Vereinbarung abgestimmt ist. In einem Fall wird die Höhe der Bürgschaft monatlich überprüft und angepasst.

Gibt es eine Verzinsung bzw. Werterhaltung / -steigerung?

Werden die Zeitguthaben in externe Geldwertkonten angelegt, ergibt sich in der Regel eine Verzinsung. Diese dient dazu, den Wert mindestens zu erhalten. Das folgende Beispiel einer Regelung drückt dieses aus: „Innerhalb dieser Insolvenzversicherung erfolgt eine Verzinsung, die in der Regel sicherstellen soll, dass die Geldguthaben mindestens dem Gegenwert der aktuellen Zeitguthaben unter Berücksichtigung von Tarifsteigerungen entsprechen. Die Einzelverträge über Zeitkontenrückdeckung garantieren eine jährliche Verzinsung von 3%.“ Der Zinssatz wird in der Regel den Marktgegebenheiten entsprechend festgelegt / angepasst und nicht wie im Beispiel exakt in der Betriebsvereinbarung genannt.

Bei einer guten Verzinsung stellt sich zusätzlich die Frage, wem der Zinsgewinn zugute kommen soll. Dazu legt eine Vereinbarung folgendes fest: „Übersteigt das extern geführte Geldwertkonto beim Insolvenzversicherer den Gegenwert des internen Kontos ‚Übertragene Stunden‘, hat der/die Mitarbeiter/in Anspruch auf diese Differenz, entweder in Form einer weitergehenden Freistellung bis zur Gesamtstundenzahl des Langzeitkontos [...] und anschließenden Auszahlung der dann noch verbleibenden Differenz oder einer Auszahlung des Gesamtbetrages.“ Weitere Regelungen liegen zu dieser Frage nicht vor, so dass davon ausgegangen werden muss, dass der Zinsgewinn dem Unternehmen zufließt und teilweise oder vollständig die entstehenden Kosten deckt.

Welche Sicherheiten sollen für die Realisierung des Insolvenzschutzes zur Verfügung gestellt werden?

In den Vereinbarungen sind die folgenden Sicherungsmodelle geregelt worden:

- Unbefristete Bankbürgschaft an einen Treuhänder
- Externe Führung als Geldwertkonto
- Einzelvertrag über Zeitkontenrückdeckung für jede/n Arbeitnehmer/in bei einer Versicherung und Verpfändung an die Arbeitnehmer/innen
- Doppelseitige Treuhand: Festlegung eines Vermögenstreuhänders und eines Mitarbeitertreuhänders mit Vollmacht der Arbeitnehmer/innen an den Mitarbeitertreuhänder
- Kapitalanlage in Investmentfonds und Verpfändung an die Arbeitnehmer/innen
- Gestuftes Modell in Abhängigkeit von der Gesamthöhe der Wertguthaben: Bei geringer Höhe Konzernverpflichtung, bei mittlerer Höhe Bankbürgschaft, bei sehr hoher Summe Bankbürgschaft oder externe Kapitalanlage.

Es ist festzustellen, dass jede Vereinbarung individuelle Regelungen enthält, so dass die gewählten Modelle sich vom Grundansatz zwar teilweise ähneln, im Detail und im Detaillierungsgrad der Regelung jedoch stark unterscheiden.

Wer legt fest, welches Sicherungsmodell gewählt wird?

Prinzipiell sind zwei Varianten in den Vereinbarungen anzutreffen:

- Der Arbeitgeber wird zur Insolvenzversicherung verpflichtet, ihm wird aber die Auswahl und Ausgestaltung des Sicherungsmodells überlassen.
- Die Festlegung des Sicherungsmodells wird als eine mitbestimmungspflichtige Angelegenheit definiert. Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu beraten und beschließen gemeinsam über Art und Ausgestaltung der Sicherung, um dieses in einer ergänzenden Betriebsvereinbarung zu regeln.

Wer führt die Konten und verwaltet die Sicherungsrechte für die Arbeitnehmer/innen?

Nur in wenigen Vereinbarungen wird diese Frage genau beantwortet. In der Regel werden die Zeitguthaben als externe Geldwertkonten geführt. Wenn jedoch keine Aussagen dazu in der Vereinbarung enthalten sind, muss auch von der Anlageverwaltung und Kontoführung durch das Unternehmen selbst ausgegangen werden.

Die externe Kontoführung findet je nach gewähltem Modell bei einem Insolvenzversicherer, einer Bank oder einem speziellen Vermögenstreuhänder statt. Im Fall der doppelten Treuhand werden die Sicherungsrechte beim Mitarbeitertreuhänder verwaltet, der für die Beschäftigten als Ansprechpartner dient.

Wer kontrolliert und bestätigt die ausreichende Sicherung?

Zum Zweck der Kontrolle wird überwiegend auf geregelte schriftliche Informationen über die Sicherung und die Kontostände verwiesen. Die Adressaten der Informationen sind meist die betroffenen Mitarbeiter selbst, denen ein Anspruch auf Kontoauszüge gesichert wird. Bei extern geführten Geldwertkonten erhalten die Mitarbeiter einmal jährlich (oder auch halbjährlich bzw. monatlich) einen Kontoauszug vom Arbeitgeber oder direkt vom Insolvenzversicherer, anhand dessen sie den Wert feststellen können. In der Regel sind auch die Betriebsräte bzw. Tarifvertragsparteien einmal jährlich über die Art und den Umfang der Sicherung zu informieren.

Eine weitergehende Kontrolle und auch Bestätigung der Sicherung wird nur in zwei Vereinbarungen geregelt. In einem Fall wird explizit der Wirtschaftsprüfer angesprochen und damit beauftragt, die ausreichende Insolvenzsicherung zu bestätigen. In einem anderen Fall ist der Betriebsrat in der Verpflichtung, die Informationen des Treuhänders zu prüfen und ggfls. Widerspruch einzulegen.

Wer soll die Kosten des Insolvenzschutzes tragen?

Durch die Insolvenzsicherung entstehen diverse Kosten. Je nach Sicherungsart sind diese unterschiedlich hoch und werden nicht unbedingt durch Einnahmen (z. B. aus Zinsen) gedeckt. Die Kosten sind Angelegenheit des Unternehmens, der Arbeitnehmer hat hierfür nicht zu sorgen. Dem entsprechend enthalten die meisten Vereinbarungen keine Aussagen zu der Frage. Die vorhandenen Regelungen sehen teilweise eine differenzierte Kostenaufteilung vor, beispielsweise: „Die Kosten für die Insolvenzschutzsicherung (Ausgabeaufschlag und Kontoführungsgebühr) werden in vollem Umfang durch das Unternehmen getragen. Dazu werden die jährliche Kontoführungsgebühr sowie der auf alle Einzahlungen entfallende Ausgabeaufschlag zusätzlich vom Unternehmen überwiesen.“ Diese Regelung impliziert, dass die Kosten für Entnahmen vom Langzeitkonto vom Mitarbeiter getragen werden müssen. So ist es in einer anderen Vereinbarung auch explizit geregelt.

Wie ist die Steuer- und Sozialversicherungspflicht geregelt?

Die folgende Regelung ist beispielhaft für die vorliegenden Vereinbarungen: „Die Auszahlung erfolgt [...] steuer- und sozialversicherungspflichtig unter Beachtung des Arbeitgeberanteils an der Sozialversicherung.“ Nach aktuellem Stand der Gesetzgebung ist das Zeit- und Wertguthaben, welches in Langzeitkonten überführt wird, erst dann steuer- und sozialversicherungspflichtig, wenn es wieder entnommen wird, egal ob als Zeit oder als Geld in Form von Auszahlungen. Deswegen muss die Insolvenzsicherung auch diese Verpflichtungen umfassen. Entsprechende Hinweise bzw. Regelungen in den Vereinbarungen verdeutlichen diesen gesetzlichen Hintergrund.

Wer weist im Insolvenzfall die arbeitsrechtliche Hauptschuld nach und erstellt die Störfallabrechnung? Wer zahlt im Insolvenzfall?

Zu dieser Frage liefern die vorliegenden Vereinbarungen so gut wie keine Antworten: In einer Vereinbarung wird mit Verweis auf § 183 Abs. 1 SGB III definiert, wann ein Insolvenzereignis eintritt. Dieses wird als Zeitpunkt für die Auszahlung des Guthabens benannt. In einer weiteren Vereinbarung wird geklärt, dass der Insolvenzverwalter im Insolvenzfall die Ansprüche der Arbeitnehmer/innen erfüllen muss.

Wie sind Fragen zum Datenschutz geregelt?

Bei der externen Verwaltung von Langzeitkonten werden personenbezogene Daten der Mitarbeiter/innen an Dritte übermittelt. Daher ist es notwendig, dass Fragen des Datenschutzes geregelt werden. Dieses wird nur in einer der vorliegenden Vereinbarungen mit der folgenden Formulierung aufgegriffen: „Daten, die zur Durchführung des Zeit-Wert-Konto-Modells, der Fondsrückdeckung, des Kapitalanlagekonzepts oder zur internen Wertberechnung erforderlich sind, werden unter Beachtung der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes für diese Zwecke verwendet. Sowohl Gutachter, als auch die im Rahmen dieses Modells eingeschalteten Dienstleister und Finanzinstitute haben sich vertraglich zur vertraulichen Behandlung solcher Daten verpflichtet und sind an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes gebunden.“

Wie ist der Insolvenzschutz bei Verkauf des Unternehmens oder bei einem Betriebsübergang gewährleistet?

Auch diese Frage wird nur selten in den vorliegenden Vereinbarungen angesprochen. Eine der Regelungen sieht folgendermaßen aus: „Der Arbeitgeber wird sich im Falle des Verkaufes von Unternehmens-/Betriebsteilen durch geeignete schriftliche Vereinbarungen bemühen, dass die Insolvenzsicherung durch den Übernehmer gewährleistet wird. Der/die Arbeitnehmer/in wird hierüber von dem Arbeitgeber informiert.“ Die zweite Regelung sieht explizit vor, dass im Falle eines Betriebsüberganges nach § 613a BGB die Wertguthaben auf den neuen Inhaber übertragen werden.

IV. Bewertungen und Empfehlungen

Derzeit muss es wohl in den meisten Fällen als eine schöne, jedoch nur selten erfüllbare Hoffnung angesehen werden, dass das Ansparen von Arbeitszeiten in Langzeitkonten vor allem den Arbeitnehmer/innen zugute kommt. Die oft geäußerten Ziele: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Zeiten für Weiterbildung, Alten- und Kinderbetreuung werden in der Praxis äußerst selten erreicht. Wesentlich häufiger wird angesparte Zeit für einen früheren Übergang in den Ruhestand genutzt. Warum ist dieses so? Weil die Arbeitgeber vor allem deswegen bereit sind, Vereinbarungen zu Langzeitkonten abzuschließen, weil sie eine größere Flexibilität in der Auftragsbearbeitung benötigen.

Nur wenige Arbeitnehmer/innen nutzen ein Langzeitkonto für ein Sabbatical oder einen anderen, selbst gewählten Zweck. Für viele Arbeitnehmer/innen ist es entweder nicht möglich, von dem erarbeiteten Entgelt etwas abzuzweigen und langfristig im Unternehmen anzulegen, oder die vorhandenen Regelungen und Anlageformen, die es ihnen erlauben, erscheinen - berechtigterweise - zu unsicher. Um das Instrument des Langzeitkontos für eine breitere Masse von Arbeitnehmer/innen attraktiv zu machen, müssen die o. g. Fragestellungen in den Vereinbarungen wesentlich genauer beantwortet werden.

Tarifvertrag ↔ Betriebsvereinbarung

Tarifverträge sind in Fragen der Insolvenzversicherung lediglich flankierend wirksam, da sie nur selten konkrete Forderungen enthalten (so auch: Schietinger). Um Langzeitkonten stärker zu fördern und arbeitnehmerorientiert auszubauen, sollten insbesondere die Grundlagen zur Insolvenzversicherung in Tarifverträgen verankert werden. Dadurch würde auch eine Vereinheitlichung der betrieblichen Regelungen erreicht. Zudem würden die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen von einer Bearbeitung dieser komplexen Thematik entlastet.

Gesetzliche Regelung ↔ Tarifvertrag

Weitergehend ist die Forderung zu stellen, dass durch die Gesetzgebung ein besserer Rahmen abgesteckt wird. Im Vergleich mit der betrieblichen Altersversorgung, zu der eine Insolvenzversicherung per Gesetz² vorgeschrieben ist, wäre auch an eine entsprechende Regelung zu Arbeitszeitkonten denkbar.

Die Insolvenzversicherung durch Zwangssicherung von Arbeitszeitkonten kann im Vergleich zur Insolvenzversicherung von Betriebsrenten jedoch bedeutend einfacher gestaltet werden und wird kaum eine dem PSVaG vergleichbare Institution erfordern. Während bei den Betriebsrenten die Ergänzungsfunktion zur gesetzlichen Rentenversicherung und damit die soziale Sicherung eine überragende Rolle spielt, geht es bei den Arbeitszeitkonten „nur“ um die Absicherung eines Guthabens. Bei den Betriebsrenten müssen Anwartschaften aufrechterhalten werden, Invaliditätsrenten geprüft und anerkannt werden und unzählige laufende Renten ausgezahlt werden.

² Im Betriebsrentengesetz, §§7-15 wurde eine gesetzliche Insolvenzversicherung eingeführt. Sie sieht eine Zwangsversicherung vor, zu der alle Arbeitgeber die betrieblichen Versorgungszusagen auf potentiell insolvenzgefährdeten Durchführungswegen betreiben, Beiträge zu zahlen haben. Mit diesen Zwangsbeiträgen werden im Sinne einer reinen Schadensumlage die durch Insolvenz anderer Arbeitgeber ausfallenden Betriebsrenten gesichert. Der Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung für Betriebsrenten ist der Pensions-Sicherungsverein auf Gegenseitigkeit in Köln (PSVaG).

Regelungsdetails

Im Folgenden werden die im vorherigen Kapitel bearbeiteten Fragestellungen jeweils mit Ideen und Empfehlungen zur Regelung beantwortet.

Welche Werte sollen gegen Insolvenz gesichert werden?

Nach den Bestimmungen des § 7d SGB IV ist eine Sicherung der Arbeitszeitguthaben erst ab Erreichen der monatlichen Bezugsgröße³ (Bagatellgrenze) und ab einer Laufzeit von 27 Monaten notwendig. Zusätzlich wird das gesetzliche Insolvenzgeld in Abzug gebracht.

Diese gesetzlichen Regelungen stehen vielfach in der Kritik (siehe Literatur) und sind nicht dazu geeignet, den Mitarbeiter/innen ein Vertrauen in die Insolvenzsicherung zu geben. Daher wird vorgeschlagen, in den betrieblichen Regelungen keinen Bezug auf die gesetzlichen Vorschriften zu nehmen, sondern jedes Guthaben unabhängig von der Höhe und der Laufzeit auf angemessene Weise gegen den Insolvenzfall abzusichern (siehe auch: Podewin). Aufgrund entsprechender Öffnungsklauseln im SGB IV können andere Grenzen vereinbart werden, die günstiger für die Arbeitnehmer/innen sind.

Eine Formulierung, wie sie im vorherigen Kapitel beispielhaft genannt ist, reicht nicht aus, um diese Frage zu klären. In der Vereinbarung sollte geregelt sein, dass

- grundsätzlich ab dem ersten Euro auf einem Arbeitszeitkonto eine Insolvenzsicherung vorhanden sein muss,
- diese unabhängig von der Laufzeit (Ausgleichszeitraum) der Arbeitszeitkonten abzuschließen ist,
- der Arbeitgeberanteil an der Gesamtsozialversicherung bei der Wertberechnung berücksichtigt wird und
- das Insolvenzgeld gemäß § 813 SGB III keine Berücksichtigung findet.

Wenn die Mindesthöhe der Kontosalen und die Mindestlaufzeit für den Ausgleich der Konten minimal sind, müssten auch Kurzzeitkonten bzw. Jahresarbeitszeitkonten gegen Insolvenz gesichert werden. Dieses kann nur befürwortet werden.

Wie wird die Höhe der Insolvenzsicherung angepasst?

Der Wert, der gegen Insolvenz abgesichert werden muss, verändert sich in Abhängigkeit von den Regelungen über Zufluss- und Entnahmemöglichkeiten der Konten. Dem entsprechend muss auch der Sicherungswert zeitnah angepasst werden. Das kann sowohl monatlich als auch halbjährlich oder jährlich erfolgen. Eine empfehlenswerte Regelung ist die folgende:

„Jeweils monatlich wird der Wert der angesparten Stunden auf dem Arbeitszeitkonto mit der Höhe der Bankbürgschaft verglichen, um zu überprüfen, ob die Deckung noch voll erfüllt ist. Dieser Nachweis wird monatlich dem Betriebsrat übergeben. Wird die Höhe der Bankbürgschaft überschritten, muss diese innerhalb von 4 Wochen erhöht oder durch eine zusätzliche Bankbürgschaft abgedeckt werden.“

Gibt es eine Verzinsung bzw. Werterhaltung / -steigerung?

Unabhängig von der Form der Insolvenzsicherung ist die Werterhaltung der Langzeitkontosalen eine Mindestforderung aus Arbeitnehmersicht. Wenn sogar eine

³ Die Bezugsgrößen werden jährlich von der Bundesregierung angepasst. Dieses geschah zuletzt am 2. Dezember 2006 im „Gesetz zur Änderung des Betriebsrentengesetzes und anderer Gesetze“ in Artikel 12 „Gesetz über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2007 (Sozialversicherungs-Rechengrößen-Gesetz 2007)“ in § 2 „Bezugsgröße in der Sozialversicherung“, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 56, ausgegeben zu Bonn am 11. Dezember 2006.

Wertsteigerung zu erwarten ist, steigt die Attraktivität des Kontos mit der Höhe der zu erwartenden Gewinne.

Eine Wertsteigerung wird in der Regel dadurch erzielt, dass die eingezahlte Zeit bei der Auszahlung mit dem dann gültigen Tarifentgelt bewertet wird. Dieses sollte nach mehreren Jahren des Zeitsparens tatsächlich gestiegen sein. Allerdings zeigen die Erfahrungen der vergangenen Jahre, dass auch Zeiten geringer Tarifierhöhungen oder sogar Tarifabsenkungen stattfinden.

Bei einer Sicherung der Langzeitkonten mittels Anlage von Geldwerten, die den eingezahlten Zeitwerten zum Zeitpunkt der Einzahlung entsprechen, besteht demgegenüber die Möglichkeit, die Wertsteigerung durch geschickte Wahl der Anlageformen zu optimieren. Aber auch die Zinssätze für Geldanlagen variieren und hohe Renditen sind nur bei riskanten Anlageformen zu erwarten.

Eine Betriebsvereinbarung hat in diesem Zusammenhang die Aufgabe, nach Abwägung aller Aspekte und genauen Berechnungen eine Anlageform festzuschreiben, die den Arbeitnehmer/innen eine attraktive, aber sichere Verzinsung bietet. Als Maßstab sollte der offizielle Leitzins der Bundesbank gewählt werden und die vereinbarte Verzinsung oberhalb des Leitzinses angesiedelt sein.

Dazu ist aber vor allem zu regeln, wem die zu erwartenden Zinsgewinne zustehen bzw. wie sie verteilt werden. Grundsätzlich hat der Arbeitgeber den vollen Anspruch auf Zinsgewinne. Eine angemessene Regelung ist es, wenn der Arbeitgeber durch die Zinsen die Kosten für die Insolvenzsicherung gedeckt bekommt und den Arbeitnehmer/innen der Rest zukommt. Das sollte auch nicht dadurch beeinträchtigt werden, dass eventuell die Tarifentwicklung mit der Zinsentwicklung nicht Schritt halten kann.

Welche Sicherheiten sollen für die Realisierung des Insolvenzschutzes zur Verfügung gestellt werden?

Grundsätzlich stehen derzeit die folgenden Sicherungsmodelle zur Wahl:

- Anlagemodell mit einzelvertraglicher Verpfändung oder doppelseitiger Treuhand (CTA-Modell)
- Bürgschaft (Einzel- oder Globalbürgschaft einer Bank)
- Kautionsversicherung (Bürgschaft einer Versicherung mit Stellen einer Kaution)
- Konzernklausel (Bürgschaft durch Konzernmutter oder -betrieb)
- Zeit-Wert-Papier mit Insolvenzsicherung durch doppelseitige Treuhandvereinbarung

Die Konzernklausel, d.h. die Absicherung innerhalb eines Konzerns, ist ungeeignet. Diese Art der Absicherung wurde vom Gesetzgeber in § 8a AltTZG (Altersteilzeitgesetz) explizit ausgeschlossen.

Wer legt fest, welches Sicherungsmodell gewählt wird?

Für die Auswahl eines geeigneten Sicherungsmodells kommen der Gesetzgeber, die Tarifpartner und die betrieblichen Sozialpartner in Betracht, wenn dem Arbeitgeber dieses nicht allein überlassen werden soll.

Der Gesetzgeber ist gefordert, wie schon im AltTZG auch im Sozialgesetzbuch die Konzernklausel als Sicherungsmodell auszuschließen. Solange dieses nicht geschehen ist, sollten die Tarifparteien dafür sorgen, dass die Konzernklausel nicht angewendet wird.

Weitere Vorgaben sind per Tarifvertrag in der Regel nicht möglich, da die Unternehmen eine ihren Möglichkeiten entsprechende Insolvenzsicherung auswählen müssen. (So ist

beispielsweise nicht jedes Unternehmen in der Lage, ein Anlagemodell zu wählen, da der Liquiditätsabfluss nicht bewältigt werden könnte.)

Auf der betrieblichen Ebene ist jedoch durch die Vereinbarung sicher zu stellen, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung gemeinsam über die Art und die Grundzüge der Ausgestaltung der Sicherung beraten und beschließen. Im Detail ist der Arbeitgeber für die vertragliche Gestaltung der Insolvenzsicherung zuständig, er trägt auch die volle Verantwortung.

In mehreren der vorliegenden Betriebsvereinbarungen wird lediglich geregelt, dass eine Betriebsvereinbarung zur Insolvenzsicherung abgeschlossen werden muss. Dieses sichert zwar die Mitbestimmung des Betriebsrates, legt jedoch keine Mindest-Inhalte und keinen Zeitpunkt fest, bis zu dem diese Vereinbarung abgeschlossen worden sein muss. Derartige Regelungen sind daher nicht zu empfehlen. Besser ist es, die Insolvenzsicherung innerhalb der Vereinbarung zu Langzeitkonten (bzw. Arbeitszeitkonten) abschließend zu regeln.

Wer führt die Konten und verwaltet die Sicherungsrechte für die Arbeitnehmer/innen?

Organisatorische Aspekte finden sich nur selten in den vorliegenden Vereinbarungen. Doch sind es gerade diese Regelungen, die zur Verbesserung der Akzeptanz von Langzeitkonten beitragen könnten.

Die Arbeitnehmervertretung sollte darauf hinwirken, dass diese Fragen eindeutig geklärt werden und dass in dem Zusammenhang eine Unternehmensexterne Kontoführung und Verwaltung der Sicherungsrechte der Arbeitnehmer/innen gewählt wird. Im Insolvenzfall ist auf diese Weise ein unabhängiger und von der Insolvenz nicht direkt betroffener Ansprechpartner verfügbar.

Wer kontrolliert und bestätigt die ausreichende Sicherung?

Vom Gesetzgeber ist die Notwendigkeit einer Kontrolle der Insolvenzsicherungsmaßnahmen anerkannt worden, da bei der Novellierung des AltTZG eine Nachweispflicht aufgenommen wurde. Die Betriebsparteien können jedoch von diesen Bestimmungen abweichen (so: Podewin) und eigene Regelungen treffen. Diese sollten mindestens das Recht der Arbeitnehmer/innen enthalten, auf Anfrage vom Sicherungsgeber eine Einzelauskunft zu erhalten.

Empfehlenswert ist auch die Einschaltung eines unabhängigen Wirtschaftsprüfers, wie es in einer Vereinbarung vorbildlich geregelt ist: „Der Wirtschaftsprüfer hat die Rückstellungen und die dingliche Sicherung zu testieren.“

Darüber hinaus müssen natürlich eine regelmäßige schriftliche Information der Arbeitnehmervertretung und das Recht der Arbeitnehmer/innen auf aktuelle Kontoauszüge bzw. Informationen über den Stand ihrer Langzeitkonten durch die Betriebsvereinbarung gesichert werden.

Wer soll die Kosten des Insolvenzschutzes tragen?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten vollständig zu übernehmen. Wenn er seinen Mitarbeiter/innen mit dem Langzeitkonto ein attraktives Modell zur Flexibilisierung der Arbeitszeit anbieten will, dann darf er sie nicht mit - möglicherweise verdeckten und in der Höhe nicht absehbaren - Kosten belasten.

Es bedarf grundsätzlich keiner Regelung zu diesem Punkt. Der Klarheit wegen kann die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers jedoch in eine Betriebsvereinbarung aufgenommen werden. Eine Regelung zur Aufteilung der Kosten, wie sie im vorherigen Kapitel dargestellt wurde, kann nur eine Kompromissformel sein, die zunächst von Arbeitnehmerseite abgelehnt werden sollte.

Wie ist die Steuer- und Sozialversicherungspflicht geregelt?

Nach aktueller Gesetzeslage sind die Steuern und Sozialabgaben bei der Entnahme von Zeiten oder Geldwerten aus dem Langzeitkonto zu entrichten. Auf absehbare Zeit ist nicht mit einer Veränderung der Rechtslage zu rechnen. Tarifpartner oder betriebliche Sozialpartner, die diese Regelung auch langfristig sicherstellen wollen, nehmen sie in die Vereinbarungen auf. Damit sind sie tatsächlich jedoch nicht gegen Gesetzesänderungen gesichert, denn auch nach einer Gesetzesänderung gilt die Regelung, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nicht gegen geltendes Gesetz verstoßen dürfen. Tatsächlich hat man mit solch einer Regelung eventuell nur eine längere Übergangszeit erreichen können.

In die Insolvenzsicherung ist der gesamte Wert einschließlich aller Steuern und Sozialabgaben einzubeziehen. Bei Veränderungen in der Höhe der Steuern oder der Sozialabgaben muss der Wert jeweils neu berechnet werden. Dieses wird in den vorliegenden Vereinbarungen nicht berücksichtigt. Die pauschale Regelung, dass der „Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ einzubeziehen ist, dürfte daher möglicherweise zu knapp sein. Besser ist eine Formulierung, die sich auf die jeweils aktuellen Steuern und Sozialabgaben beziehen.

Wer weist im Insolvenzfall die arbeitsrechtliche Hauptschuld nach und erstellt die Störfallabrechnung? Wer zahlt im Insolvenzfall?

So, wie die meisten der vorliegenden Vereinbarungen interpretiert werden können, sehen sie den Insolvenzfall eigentlich nicht vor. Zumindest gibt es bis auf die o. g. Regelung keinerlei Hinweise auf entsprechende Verfahrensweisen.

Zukünftige Vereinbarungen sollten diesen Aspekt jedoch stärker berücksichtigen und den Arbeitnehmer/innen verdeutlichen, dass und wie sie ihre Ansprüche erfüllt bekommen werden. Dabei ist vor allem unklar, welche Auswirkungen die Auszahlung hoher Geldsummen für die Arbeitnehmer/innen hat. Beispielsweise kann eine Arbeitnehmer/in nach einer Insolvenz bei der Beantragung von Arbeitslosengeld II das aus der Insolvenzsicherung ausgezahlte Geld angerechnet bekommen, so dass der Anspruch auf das Arbeitslosengeld empfindlich verringert oder sogar verneint werden könnte. Diese und weitere mögliche Konsequenzen sind den Arbeitnehmer/innen vor Abschluss von Langzeitkontovereinbarungen darzulegen. Damit dieses geschieht, bedarf es in den Betriebsvereinbarungen entsprechender Regelungen.

Wie sind Fragen zum Datenschutz geregelt?

Wie bereits im vorherigen Kapitel ausgeführt, ist bei der externen Verwaltung von Langzeitkonten der Schutz personenbezogener Daten der Mitarbeiter/innen zu gewährleisten. Als geeignete Regelung kann die o. g. Formulierung vorgeschlagen werden, die hier noch einmal in verallgemeinerter Form wiederholt wird: „Daten, die zur Durchführung des Langzeitkontos und dessen Sicherung gegen den Insolvenzfall erforderlich sind, werden unter Beachtung der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes ausschließlich für diese Zwecke verwendet. Sowohl Gutachter, als auch die im Rahmen dieses Modells eingeschalteten Dienstleister und Finanzinstitute haben sich vertraglich zur vertraulichen Behandlung solcher Daten verpflichtet und sind an die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes gebunden.“

Wie ist der Insolvenzschutz bei Verkauf des Unternehmens oder bei einem Betriebsübergang gewährleistet?

Diese Fragestellung ist dringend vom Gesetzgeber aufzugreifen, da hier im Normalfall die betrieblichen oder auch tariflichen Regelungen zu kurz greifen.

V. Literaturverzeichnis und Internetadressen

Hamm, Ingo: Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), 2006

Mit einem kritischen Artikel weist der Autor auf Probleme von Langzeitkonten und deren Absicherung im Insolvenzfall hin. Er empfiehlt Arbeitnehmern und ihren betrieblichen Vertretern, sich nicht auf Kredite an den Arbeitgeber in Form von Arbeitszeitkonten einzulassen, wenn keine wirksame Insolvenzsicherung abgeschlossen worden ist. Bei allen bekannten Sicherungsmodellen sieht er allerdings Probleme für den Praxisfall Versicherungen bzw. Banken können sich bei drohender Insolvenz zurückziehen, die in einem Anlagemodell angesparten Werte könnten im ungünstigsten Fall der Insolvenzmasse zugeführt werden. Betriebsräte sollten daher gewarnt sein, die Mitverantwortung für ein Sicherungssystem zu übernehmen.

Hanau, Peter; Rolfs, Christian: Insolvenzschutz von Wertguthaben Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier 70 Düsseldorf, Juli 2003

Zu beachten ist, dass die Broschüre noch vor der Anpassung der Gesetze, insbesondere des AltTZG, entstanden ist, somit die ursprüngliche Rechtslage behandelt.

Es handelt sich inhaltlich um zwei Forschungsberichte, mit denen die Autoren dem Gesetzgeber Anregungen für eine Weiterentwicklung der Gesetze geben wollen.

ISA-Consult: Handlungsleitfaden zur Einführung und zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten

Ausgestaltungsvorschläge und Handlungsanleitungen für kleine und mittlere Unternehmen (KMU)

(Anlage zur Machbarkeitsstudie „Beschäftigungswirksame Arbeits- und Betriebsgestaltung durch Arbeitszeitkonten und deren Absicherung gegen Insolvenzrisiken in Berlin“)

Auftraggeber: DGB Landesbezirk Berlin-Brandenburg

Berlin, im Februar 2001

Perrong, Martina: Arbeitszeitkonten und Insolvenzschutz in: Arbeitsrecht im Betrieb (AiB), Heft 11/2006, S. 687-689

Kurzer Überblick zum Thema mit kritischer Tendenz aus Arbeitnehmersicht.

Podewin, Anke: Die Insolvenzsicherung von Wertguthaben in Arbeitszeitkonten - Parallelen und Unterschiede von § 7 d SGB IV und § 8 a AltTZG in: RdA 2005, Heft 5, S. 295-301

Die beiden gesetzlichen Grundlagen für Insolvenzsicherung werden im Detail aus juristischer und praktischer Sicht verglichen. Es wird aufgezeigt, wo Öffnungsklauseln für tarifliche und betriebliche Regelungen bestehen. Die Autorin stellt des Weiteren die unterschiedlichen Wege und Modelle zur Insolvenzsicherung kurz vor und bewertet sie. Mit diesem Aufsatz bekommt der Leser eine ausführliche, fundierte Analyse der beiden Gesetzestexte.

Schietinger, Marc: Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung?

in: WSI-Mitteilungen, Ausgabe 6/2005, S. 339-345

Es werden Ergebnisse der WSI-Befragung 2004/2005 von Betriebs- und Personalräten dargestellt, in der auch nach Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten gefragt wurde. Die Verbreitung von Insolvenzversicherungsmaßnahmen ist gering, insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen. Altersteilzeit wird etwas besser abgesichert als Langzeitkonten. Bei einer Tarifbindung sind die Werte etwas besser als bei Unternehmen ohne Tarifbindung. Die Verteilung auf einzelne Sicherungssysteme wird ebenfalls dargestellt, wobei das Anlagemodell am weitesten verbreitet ist. Insgesamt wird die Situation als nicht befriedigend bezeichnet. Der Autor empfiehlt abschließend Maßnahmen zur größeren Verbreitung von Insolvenzversicherungen.

Internet-Links

<http://www.iatge.de/projekt/am/insolvenz1.html>

Informationen zum abgeschlossenen Projekt „Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“ des Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen.

<http://www.insolvenzverein.de>

Der Berlin/Brandenburger Arbeitskreis für Insolvenzrecht e.V. hält auf dieser Website im Archiv diverse Vorträge zu Themen rund um die Unternehmensinsolvenz bereit.

<http://www.flexible-unternehmen.de/interview0143.htm>

Unter dieser Adresse wird ein Interview mit dem Berliner Arbeitszeitberater Michael Weidinger dokumentiert, in dem er die kritischen Aussagen des IAT zum praktizierten Insolvenzschutz problematisiert.

Anhang

Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) **Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung**

In der Fassung des Gesetzes zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842)

§ 7d

Insolvenzschutz

- (1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a Vorkehrungen, die der Erfüllung der Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen, soweit
 1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und
 2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einen Betrag in Höhe des Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße und der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 27 Kalendermonate nach der ersten Gutschrift übersteigt; in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von dem Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße abweichender Betrag des Wertguthabens und ein von 27 Kalendermonaten abweichender Zeitraum vereinbart werden.
- (2) Absatz 1 findet keine Anwendung gegenüber dem Bund, einem Land oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, bei der das Insolvenzverfahren nicht zulässig ist.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten alsbald über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn Wertguthaben die in Absatz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllen.

Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)

Arbeitsförderung

In der Fassung des Gesetzes zur Intensivierung der Bekämpfung der Schwarzarbeit und damit zusammenhängender Steuerhinterziehung vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842)

§ 170

Erheblicher Arbeitsausfall

- (1) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn
 1. er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht,
 2. er vorübergehend ist,
 3. er nicht vermeidbar ist und
 4. im jeweiligen Kalendermonat (Anspruchszeitraum) mindestens ein Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist; dabei sind Auszubildende nicht mitzuzählen.
- (2) Ein Arbeitsausfall beruht auch auf wirtschaftlichen Gründen, wenn er durch eine Veränderung der betrieblichen Strukturen verursacht wird, die durch die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung bedingt ist.
- (3) Ein unabwendbares Ereignis liegt insbesondere vor, wenn ein Arbeitsausfall auf ungewöhnlichen, dem üblichen Witterungsverlauf nicht entsprechenden Witterungsgründen beruht. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch vor, wenn ein Arbeitsausfall durch behördliche oder behördlich anerkannte Maßnahmen verursacht ist, die vom Arbeitgeber nicht zu vertreten sind.
- (4) Ein Arbeitsausfall ist nicht vermeidbar, wenn in einem Betrieb alle zumutbaren Vorkehrungen getroffen wurden, um den Eintritt des Arbeitsausfalls zu verhindern. Als vermeidbar gilt insbesondere ein Arbeitsausfall, der
 1. überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist oder ausschließlich auf betriebsorganisatorischen Gründen beruht,
 2. bei Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub ganz oder teilweise verhindert werden kann, soweit vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmer der Urlaubsgewährung nicht entgegenstehen, oder
 3. bei der Nutzung von im Betrieb zulässigen Arbeitszeitschwankungen ganz oder teilweise vermieden werden kann.

Die Auflösung eines Arbeitszeitguthabens kann vom Arbeitnehmer nicht verlangt werden, soweit es

1. ausschließlich für eine vorzeitige Freistellung eines Arbeitnehmers vor einer altersbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder, bei Regelung in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung, zum Zwecke der Qualifizierung bestimmt ist,
2. zur Finanzierung einer Winterausfallgeld-Vorausleistung angespart worden ist,
3. den Umfang von zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit eines Arbeitnehmers übersteigt oder
4. länger als ein Jahr unverändert bestanden hat.

In einem Betrieb, in dem eine Vereinbarung über Arbeitszeitschwankungen gilt, nach der mindestens zehn Prozent der ohne Mehrarbeit geschuldeten Jahresarbeitszeit für einen unterschiedlichen Arbeitsanfall eingesetzt werden, gilt ein Arbeitsausfall, der im Rahmen dieser Arbeitszeitschwankungen nicht mehr ausgeglichen werden kann, als nicht vermeidbar.

§ 183

Anspruch

- (1) Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei
 1. Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen ihres Arbeitgebers,
 2. Abweisung des Antrags auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder
 3. vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit im Inland, wenn ein Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren offensichtlich mangels Masse nicht in Betracht kommt, (Insolvenzereignis) für die vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben. Ein ausländisches Insolvenzereignis begründet einen Anspruch auf Insolvenzgeld für im Inland beschäftigte Arbeitnehmer. Zu den Ansprüchen auf Arbeitsentgelt gehören alle Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. Als Arbeitsentgelt für Zeiten, in denen auch während der Freistellung eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht (§ 7 Abs. 1a Viertes Buch), gilt der auf Grund der schriftlichen Vereinbarung zur Bestreitung des Lebensunterhalts im jeweiligen Zeitraum bestimmte Betrag.
- (2) Hat ein Arbeitnehmer in Unkenntnis eines Insolvenzereignisses weitergearbeitet oder die Arbeit aufgenommen, besteht der Anspruch für die dem Tag der Kenntnisnahme vorausgehenden drei Monate des Arbeitsverhältnisses.
- (3) Anspruch auf Insolvenzgeld hat auch der Erbe des Arbeitnehmers.
- (4) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Beschluß des Insolvenzgerichts über die Abweisung des Antrags auf Insolvenzeröffnung mangels Masse dem Betriebsrat oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, den Arbeitnehmern unverzüglich bekanntzugeben.

Altersteilzeitgesetz (AltTZG)

„Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), zuletzt geändert durch Artikel 234 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407)“

§ 8a Insolvenzsicherung

- (1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern.

Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiträge, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

- (2) Bei der Ermittlung der Höhe des zu sichernden Wertguthabens ist eine Anrechnung der Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und b und § 4 Abs. 2 sowie der Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unzulässig.
- (3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform nachzuweisen.

Die Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren; Absatz 4 bleibt hiervon unberührt.

- (4) Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Absatz 3 nicht nach oder sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet und weist er auf schriftliche Aufforderung des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats eine geeignete Insolvenzsicherung des bestehenden Wertguthabens in Textform nach, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens geleistet wird.

Die Sicherheitsleistung kann nur erfolgen durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder solchen Wertpapieren, die nach § 234 Abs. 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Sicherheitsleistung geeignet sind.

Die Vorschriften der §§ 233, 234 Abs. 2, §§ 235 und 239 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sind entsprechend anzuwenden.

- (5) Vereinbarungen über den Insolvenzschutz, die zum Nachteil des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers von den Bestimmungen dieser Vorschrift abweichen, sind unwirksam.
- (6) Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines 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.

Checkliste zu den Sicherungsmodellen

Diese Checkliste ist dem ISA-Projektbericht 2001 entnommen. Sie stellt einige der wesentlichen Fragen, die in allen Vereinbarungen zum Insolvenzschutz beantwortet sein sollten.

1. Wer soll die Kosten des Insolvenzschutzes tragen?

- Arbeitgeber
- Arbeitnehmer
- Jeder zur Hälfte
- Verrechnung mit den Erträgen
- Sonstige Aufteilung:

2. Welche Sicherheiten sollen für die Realisierung des Insolvenzschutzes zur Verfügung gestellt werden?

- Bankbürgschaft
- Geldmarktfond
- Rentenfonds
- deckungsstockfähiger Fond
- Aktienfonds
- Sonstige:

3. Wer verwaltet die Sicherungsrechte für die Arbeitnehmer?

- der Arbeitnehmer selbst
- das Bank- oder Finanzinstitut
- ein Treuhänder
- Sonstige:

4. Wer führt die Arbeitszeitkonten?

- der Betrieb
- das Bank- oder Finanzinstitut
- ein Treuhänder
- Sonstige:

5. Wer kontrolliert und bestätigt die ausreichende Sicherung?

- der Betrieb
- das Bank- oder Finanzinstitut
- ein Treuhänder
- Sonstige:

6. Wer weist im Insolvenzfall die arbeitsrechtliche Hauptschuld nach und erstellt die Störfallabrechnung?

- der Arbeitnehmer
- das Bank- oder Finanzinstitut
- ein Treuhänder
- Sonstige:

7. Wer zahlt im Insolvenzfall?

- das Bank- oder Finanzinstitut
- ein Treuhänder
- Sonstige:

Erweiterte Checkliste zum Insolvenzschutz von Langzeitkonten

Diese erweiterte Checkliste kann als Grundlage für die Ausarbeitung von Vereinbarungen zum Insolvenzschutz dienen.

Eine Regelung zur Insolvenzsicherung von Langzeitkonten muss die folgenden Fragen beantworten:

- 1. Welche Werte sollen gegen Insolvenz gesichert werden?**
- 2. Wie wird die Höhe der Insolvenzsicherung angepasst?**
- 3. Gibt es eine Verzinsung bzw. Werterhaltung / -steigerung?**
- 4. Was ist, wenn die Verzinsung höher ist als der Zeitwert der Stunden?**
- 5. Welche Sicherheiten sollen für die Realisierung des Insolvenzschutzes zur Verfügung gestellt werden?**
- 6. Wer legt fest, welches Sicherungsmodell gewählt wird?**
- 7. Wer führt die Konten und verwaltet die Sicherungsrechte für die Arbeitnehmer/innen?**
- 8. Wer kontrolliert und bestätigt die ausreichende Sicherung?**
- 9. Wer soll die Kosten des Insolvenzschutzes tragen?**
- 10. Wie ist die Steuer- und Sozialversicherungspflicht geregelt?**
- 11. Wer weist im Insolvenzfall die arbeitsrechtliche Hauptschuld nach und erstellt die Störfallabrechnung? Wer zahlt im Insolvenzfall?**
- 12. Wie sind Fragen zum Datenschutz geregelt?**
- 13. Wie ist der Insolvenzschutz bei Verkauf des Unternehmens oder bei einem Betriebsübergang gewährleistet?**