

Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung?

Marc Schietinger

Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben ist eine entscheidende Voraussetzung, damit das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung nicht allein auf den Schultern der Beschäftigten liegt und auf Arbeitszeitkonten angesammelte Zeitguthaben nicht zu einem ungesicherten Kredit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an das Unternehmen werden. Seit einigen Jahren besteht die gesetzliche Verpflichtung, bestimmte Arten von Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu sichern, und es sind eine Reihe verschiedener Absicherungsmodelle entwickelt worden. Aber wie verbreitet ist die Insolvenzversicherung in der Praxis tatsächlich? Dies wird auf der Basis von Ergebnissen der aktuellen WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte analysiert.

1

Arbeitszeitkonten und Insolvenzversicherung

Seit einigen Jahren rückt die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben immer wieder in den Blickpunkt, sobald es um Arbeitszeitflexibilisierung geht, die häufig als ein adäquates Mittel zur Beschäftigungssicherung in Deutschland gilt. Wie verschiedene Untersuchungen gezeigt haben, sind Arbeitszeitkonten inzwischen weit verbreitet: Je nach Erhebungsdesign verfügen bis zu drei Viertel der Unternehmen und etwa die Hälfte der Beschäftigten über Arbeitszeitkonten (Bauer u.a. 2002; Seifert 2003). Auf solchen Konten werden Arbeitsstunden angespart, die später in Freizeit ausgeglichen werden (sollen). Vor allem längerfristige Kontenmodelle, auf denen Arbeitszeitguthaben im Wert von einem Monatsgehalt bis zu mehreren Jahresgehältern angesammelt werden, erhöhen die Flexibilitätsreserven der Unternehmen und lassen die Arbeitskosten sinken. Je langfristiger die Arbeitszeitmodelle angelegt und je größer die darauf angesammelten Guthaben sind, desto höher ist aber das Risiko der Beschäftigten, dass sie bei der Insolvenz ihres Unternehmens hohe Verluste in Kauf nehmen müssen – wenn keine Insolvenzversicherung der Zeitguthaben vorgenommen wurde.

Obwohl der Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten gesetzlich und in Tarifverträgen geregelt ist und bewährte Möglichkeiten der Absicherung bestehen, verlieren noch immer viele Beschäftigte ihre Arbeitszeitguthaben bei der Insolvenz ihres Unternehmens. Spektakuläre Firmenplei-

ten wie Babcock Borsig oder Fairchild Dornier, bei denen auch eine stattliche Anzahl an Zeitguthaben verloren gingen, stellen nur die Spitze eines Eisberges dar. Eine umfassende Lösung des Problems scheint noch auszustehen.

Bislang gab es keine detaillierte Untersuchung über die Verbreitung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben in der Praxis. Im Rahmen der aktuellen WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 ist dieser Frage erstmals auf einer breiten empirischen Basis nachgegangen worden. Ausgehend von einer kurzen Erläuterung des Systems der Insolvenzversicherung und der für die Insolvenzversicherung relevanten Typen von Arbeitszeitkonten stehen folgende Fragen im Mittelpunkt dieses Beitrags:

- Wie stark ist die Insolvenzversicherung tatsächlich in den Betrieben verankert?
- Inwieweit fördert die derzeitige gesetzliche und tarifliche Regulierung der Insolvenzversicherung deren Verbreitung in den Betrieben?
- Welche Sicherungsmöglichkeiten werden von den Unternehmen gewählt? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?

Abschließend erfolgt eine kurze Einschätzung, wie die Verbreitung der Insolvenzversicherung wirksam gefördert werden kann.

2

Das System der Insolvenzversicherung

Das System der Insolvenzversicherung beruht auf zwei wesentlichen Elementen – den re-

gulierenden Rahmenbedingungen sowie den darauf basierenden Absicherungsmöglichkeiten. Die Rahmenbedingungen der Insolvenzversicherung werden sowohl von gesetzlichen als auch tariflichen Regelungen vorgegeben. Diese zeigen an, welche Art von Arbeitszeitkonten vor Insolvenz geschützt werden müssen. Sowohl der Weg als auch die konkrete Ausgestaltung der Absicherung bleiben aber letztlich dem einzelnen Betrieb überlassen.

Die erste gesetzliche Regelung zur Insolvenzversicherung wurde 1998 mit dem „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ („Flexi-Gesetz“) eingeführt (§7d SGB IV). In diesem wurde festgelegt, dass „die Vertragsparteien (Tarif-, Betriebs- oder Arbeitsvertragsparteien (Einfügung d. Verf.)) Vorkehrungen treffen, die der Erfüllung der Wertguthaben (...) bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen“. Darunter fallen nur solche Arbeitszeitregelungen, die mindestens 2¼ Jahre Laufzeit haben und Zeitguthaben im Wert von ca. 7.200 € überschreiten. Außer einer Informationspflicht für die Arbeitgeber werden keine weiteren Vorgaben für die Insolvenzversicherung gemacht (Schietinger 2004, S. 5).

Inwieweit diese gesetzliche Regelung aufgrund ihrer „weichen“ Formulierung tatsächlich verpflichtenden Charakter

Marc Schietinger, Dip.-Soz., Doktorand am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen und Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: schietin@iatge.de

hatte, ist bis heute nicht unumstritten (Hanau/Rolfs 2003, S. 35).¹ Die Konsequenz in der betrieblichen Praxis war allerdings recht eindeutig: Viele Betriebe nahmen diese Uneindeutigkeit zum Anlass, ihre Arbeitszeitguthaben nicht gegen Insolvenz zu schützen. Aufgrund dessen und auch unter dem Eindruck spektakulärer Insolvenzfälle hat der Gesetzgeber im Jahr 2004 eine separate und deutlich strengere gesetzliche Regelung zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell in das Altersteilzeitgesetz aufgenommen (§ 8a ATG). In dieser neuen Regelung wurden neben einer expliziten Verpflichtung des Arbeitsgebers, einen Insolvenzschutz abzuschließen, bestimmte nicht insolvenzfesten Sicherungswege ausgeschlossen. Des Weiteren wurden Vorgaben zur Guthabenberechnung gemacht, dem Arbeitgeber eine umfassende Informationspflicht auferlegt und den Beschäftigten ein Klagerecht auf bestimmte Absicherungswege eingeräumt (Kerschbaumer 2004). In der Konsequenz gibt es derzeit zwei gültige gesetzliche Grundlagen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Das Altersteilzeitgesetz gilt für Guthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen, für alle anderen Arbeitszeitkonten ist das „Flexi-Gesetz“ gültig.

Mit Einführung der gesetzlichen Grundlagen im „Flexi-Gesetz“ bestand die Hoffnung, dass sich vor allem die Tarifvertragsparteien um Sicherungslösungen kümmern und so zu deren Verbreitung beitragen würden. Diese Hoffnung ist allerdings größtenteils enttäuscht worden. Bis auf einige wenige Ausnahmen ist es nicht gelungen, die Insolvenzsicherung umfassend in Tarifverträgen zu regeln, wie auch eine Untersuchung des Bundesministeriums ergeben hat (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001). Vielmehr wird es in aller Regel auch darin den Betrieben überlassen, geeignete Formen der Insolvenzsicherung zu finden. Tarifverträge haben daher bislang eher einen unterstützenden oder flankierenden Charakter, wenn es um die Einführung einer Insolvenzsicherung geht.

Die praktische Umsetzung einer Insolvenzsicherung erfolgt durch so genannte Absicherungsmodelle. Das System der Insolvenzsicherung zeichnet sich durch eine Pluralität der Schutzlösungen aus. *Übersicht 1* zeigt die wichtigsten Möglichkeiten auf (Schietinger 2003; Hamm 2005; Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, S. 31):

Übersicht 1: Absicherungsmodelle	
Anlagemodell	Liquide Mittel des Unternehmens werden in verschiedene Geld- oder Vermögensanlagen ausgelagert. Damit im Insolvenzfall der Insolvenzverwalter auf diese Mittel keinen Zugriff hat, müssen diese durch eine so genannte Verpfändungsvereinbarung oder doppelseitige Treuhandvereinbarung abgesichert werden.
(Bank-)Bürgschaft	Ein Kredit- oder Versicherungsunternehmen übernimmt eine Bürgschaft in Höhe der abzusichernden Guthaben. Das Unternehmen hat dafür eine Gebühr (Avalprovision) zu zahlen.
Kautionsversicherung	Ein Versicherungsunternehmen übernimmt eine Bürgschaft in Höhe der abzusichernden Wertguthaben. Ein Teil der zu erwartenden Wertguthaben (ca. 20 %) werden als Kautionsversicherung hinterlegt. Das Unternehmen muss eine Versicherungsprämie bezahlen.
Konzernklausel	In aller Regel übernimmt der Mutterkonzern die Auszahlung der Wertguthaben, wenn ein Tochterunternehmen Insolvenz anmelden muss. Dies wird in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Meldet der Mutterkonzern aber ebenfalls Insolvenz an, erweist sich die Konzernklausel als „Muster ohne Wert“.
Verpfändung von Unternehmensvermögen	Immobilien oder Wertpapiere, die im Besitz des Unternehmens sind, werden hinterlegt und durch eine Verpfändungsvereinbarung abgesichert.
Sperrkonto	Liquide Mittel des Unternehmens werden auf ein so genanntes Sperrkonto der Firma transferiert. Per Vereinbarung besteht zwar ein begrenzter Zugriff auf diese Mittel, eine insolvenzfeste Absicherung durch eine Verpfändungsvereinbarung gibt es allerdings nicht.
Quelle: Eigene Darstellung.	

WSI Hans Böckler Stiftung

Welches Absicherungsmodell das Unternehmen auswählt, ist letztlich eine betriebswirtschaftliche Entscheidung. Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass für jedes Unternehmen (auch Klein- und Kleinstbetriebe) verschiedene Möglichkeiten der Absicherung offen stehen.

Obwohl sich einige dieser expliziten Absicherungsmodelle in der Vergangenheit als nicht insolvenzfest erwiesen haben, gelten sie als „zulässige“ Sicherungsmittel, da die gesetzlichen Regelungen, mit einigen Ausnahmen im Altersteilzeitgesetz, hier keine Einschränkung vornehmen.

3

Verbreitung und Typen von Arbeitszeitkonten

Einhergehend mit der weiten Verbreitung von Arbeitszeitkonten gibt es eine große Vielfalt von unterschiedlichen Typen und Ausprägungen, was auch eine Fülle von unterschiedlichen Begriffen nach sich zieht. Daraus ergibt sich die Schwierigkeit, klar abgrenzbare Typen von Arbeitszeitkonten zu bilden. Es ist daher nicht verwunderlich, dass es keine einheitliche Typisierung von Arbeitszeitkonten in der Wissenschaft gibt (unterschiedliche Ansätze z. B. in Seifert 1998, S. 11; Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003, S. 27; Groß 2001, S. 13). Im Folgenden wird ein Raster benutzt, dass für die Analyse der Insolvenzsicherung hilfreich ist.

Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten ist inzwischen empirisch sehr gut belegt. Verschiedene Studien (z. B. Bauer u.a. 2004; Bellmann/Ludewig 2000; Seifert 2001; Janssen 2003) kommen im Detail, je nach Erhebungsdesign und Fragestellung, zu unterschiedlichen Ergebnissen (Ludewig 2001, S. 306). Übereinstimmend weisen die meisten Untersuchungen einen hohen Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten nach, der aber je nach Kontentyp stark variieren kann (*Übersicht 2*). Die aktuelle WSI-Betriebsrätebefragung ergibt, dass insgesamt 77,2 % aller befragten Unternehmen eine Arbeitszeitkontenregelung haben. Nur diese Unternehmen bilden in diesem Beitrag die Basis für die weiteren Analysen zur Insolvenzsicherung.

Betrachtet man die Verbreitung der einzelnen Typen von Arbeitszeitkonten, so liegen sie durchaus im Trend der letzten Betriebsrätebefragungen (Seifert 2001, 2003). Deutlich werden vor allem der hohe Verbreitungsgrad von kurzfristigen Arbeitszeitmodellen sowie eine noch immer eher geringe Bedeutung der Langzeitkonten. Altersteilzeitvereinbarungen machen daher weiterhin den großen Anteil von längerfristigen und großvolumigen flexiblen Arbeitszeitregelungen aus. Eine separate Regelung der Insolvenzsicherung wird dadurch verständlich.

¹ Der Gesetzgeber schreibt z. B. der Regelung einen verpflichtenden Charakter zu (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001, S. 76)

Übersicht 2: Merkmale und Verbreitung von verschiedenen Arbeitszeitmodellen			
	Gleitzeit-, Ampel oder Jahresarbeitszeitkonto (Kurzzeitkonto)	Langzeitkonto (z. B. Lebensarbeitszeitkonto, Sabbatical)	Altersteilzeit im Blockmodell
Merkmale	0 – ca. 150 Stunden Zeitguthaben Ausgleichszeitraum: 1 Monat bis 1 Jahr	Mehrere hundert Arbeitsstunden Ausgleichszeitraum: über viele Jahre	Mehrere hundert Arbeitsstunden Ausgleichszeitraum: mehrere Jahre
Gründe für die Einführung	Flexibilitätsinstrument zur Anpassung an die Auftragslage	Instrument der Personalbindung, Flexibilitätsinstrument, Weiterbildung	Personalab- und umbau, Vorruhestand
Insolvenzversicherung	Nicht vorgeschrieben	Vorgeschrieben in §7d SGB IV	Vorgeschrieben in §8a ATG
Verbreitung in Betrieben laut Betriebsrätebefragung 2004/05 (von allen befragten Unternehmen)	73,6 %	6,5 %	35,4 %
Quelle: Eigene Darstellung; 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.			



4 Verbreitung der Insolvenzversicherung

Obwohl für bestimmte Typen von Arbeitszeitkonten eine gesetzliche wie zum Teil auch tarifvertragliche Pflicht zur Absicherung besteht, sprachen bislang viele Indizien dafür, dass die Insolvenzversicherung nur zögerlich in den Betrieben verankert wird.² Mit der Betriebsrätebefragung liegt zum ersten Mal statistisches Datenmaterial vor, um die tatsächliche Verbreitung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten un-

tersuchen zu können. Da unterschiedliche Voraussetzungen in der Regulierung bestehen, ist es unerlässlich, nach verschiedenen Typen von Arbeitszeitkonten zu unterscheiden (siehe die gewichteten Befragungsergebnisse in *Tabelle 1*).

Aufgrund der geringen Fallzahl (n = 43) bei Langzeitkonten sind die Angaben nur eingeschränkt interpretierbar. Bei der ungewichteten Stichprobe weichen die Werte teilweise erheblich ab (z. B. „weder eingeführt noch geplant“ = 44,2 % oder „wurde bereits eingeführt“ = 39,5 %). Da bei der hier vorliegenden gewichteten Stichprobe die Angaben der kleinen Unternehmen überproportional „verstärkt“ wer-

den, Langzeitkonten aber überwiegend in mittleren und großen Unternehmen eingeführt werden, dürfte sich der „tatsächliche“ Wert zwischen den Ergebnissen der gewichteten und der ungewichteten Stichprobe befinden.

Je nach Art des Arbeitszeitkontos ist bei knapp über einem Drittel bis fast der Hälfte der Unternehmen eine Insolvenzversicherung eingeführt bzw. konkret geplant. Bei den Kurzzeitkonten, für deren Sicherung keine gesetzliche Verpflichtung vorliegt und nur tarifvertragliche Regelungen in einigen Branchen zum Tragen kommen, haben sich immerhin schon 34,4 % der Betriebe aktiv um eine Insolvenzversicherung bemüht. Etwas höher liegt die Quote bei den Langzeitkonten (37,4 %), für die eine gesetzliche Grundlage zur Insolvenzversicherung vorhanden ist (§ 7d SGB IV). Am weitesten ist die Insolvenzversicherung bei der Altersteilzeit verbreitet. Knapp die Hälfte der Unternehmen hat eine Insolvenzversicherung eingeführt oder steht kurz davor. Der Unterschied zwischen den Langzeitkonten und der Altersteilzeit liegt in der gesetzlichen Regulierung begründet. Während im Altersteilzeitgesetz eine explizite Sicherungspflicht des Arbeitgebers formuliert wird, lässt das SGB IV einen Interpretationsspielraum zu, ob es sich tatsächlich um eine Verpflichtung handelt. Gleichwohl ist herauszuheben, dass bei der Altersteilzeit entgegen dem gesetzlichen Auftrag immer noch 45 % der Unternehmen eine Insolvenzversicherung weder eingeführt noch geplant haben.

Obwohl die gesetzlichen Vorschriften teilweise verschärft worden sind, scheint es noch immer auf den Willen bzw. die Willkür der betrieblichen Akteure anzukommen, eine Sicherungslösung vorzunehmen. Die Vermutung bestätigt sich durch die Untersuchung der Insolvenzversicherung nach Betriebsgröße (*Tabelle 2*).

Vor allem bei Betrieben mit Altersteilzeit ist ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt erkennbar. Bei Kleinunternehmen hat bislang nur ein gutes Drittel der Betriebe eine Insolvenzversicherung vorgenommen, ungeachtet der gesetzlichen Grundlagen. Demgegenüber sind es bei den Großunternehmen schon knapp zwei Drittel. Es scheint

Tabelle 1: Unternehmen mit Insolvenzversicherung – in % –			
Eine Insolvenzversicherung ...	Altersteilzeit im Blockmodell	Langzeitkonten*	Gleitzeit-, Ampel oder Jahresarbeitszeitkonten
... ist weder eingeführt noch geplant	45	62,7	61,1
... wird in nächster Zeit eingeführt	10,4	11,2	19,1
... wurde bereits eingeführt	39,2	26,2	15,3
weiß nicht	5,2	–	4,5
* Fallzahl = 43.			
Quelle: Eigene Berechnung nach 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.			



Tabelle 2: Anteil an Unternehmen, die Insolvenzversicherung bereits eingeführt haben oder demnächst planen nach Betriebsgröße – in % –		
Betriebsgröße	Altersteilzeit im Blockmodell	Kurzzeitkonten
Kleinunternehmen 1–99 Beschäftigte	37,1	35,9
Mittlere Unternehmen 100–499 Beschäftigte	51,7	29,4
Großunternehmen über 500 Beschäftigte	63,5	41,4
Quelle: Eigene Berechnung nach 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.		



2 Z. B. gaben Experten aus den marktführenden Finanzdienstleistungsunternehmen, die Absicherungen anbieten, noch im Jahr 2003 nicht mehr als zusammen 2.000 Abschlüsse bekannt.

somit vor allem bei kleinen Unternehmen Hindernisse zu geben, sich auf eine Absicherung einzulassen.

Zu den Rahmenbedingungen der betrieblichen Akteure zählen auch Tarifverträge. Da die gesetzlichen Grundlagen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben nicht immer eindeutig sind bzw. waren, können tarifvertragliche Regelungen Betriebsräten als wichtige Unterstützung zur Einführung eines Insolvenzschutzes dienen. Daher ist zu überprüfen, ob die Tarifbindung einen Effekt auf den Abschluss eines Insolvenzschutzes hat (Tabelle 3).

Bei Unternehmen mit Altersteilzeitvereinbarungen ist zunächst ein deutlicher Effekt der Tarifbindung erkennbar. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass größere Unternehmen tendenziell häufiger tarifgebunden sind. Um den tatsächlichen Effekt der Tarifbindung zu überprüfen, macht es Sinn, die Insolvenzsicherung in einzelnen Wirtschaftsbranchen anhand der Betriebsgrößen und der Tarifbindung zu untersuchen (Tabelle 4).

Es bestehen große Unterschiede zwischen einzelnen Branchen, wenn es um die Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben geht. Während bei den „Sonstigen Branchen“ über drei Viertel der Betriebe eine Insolvenzsicherung haben bzw. kurz vor der Einführung stehen, sind es bei den „Sonstigen Dienstleistungen“ nur ein Viertel. Tendenziell weist der Dienstleistungssektor geringere Anteile an geschützten Altersteilzeitguthaben auf als der gewerbliche Bereich. Die maßgebliche Ursache für die unterschiedlichen Anteile zwischen den Branchen liegt in der Betriebsgrößenstruktur. Deutlich wird dies z. B. bei der Branche „Verkehr und Nachrichten“, die – obwohl eine relativ niedrige Tarifbindung vorliegt – besonders viele Großbetriebe aufweist und deshalb einen der höchsten Anteile bei der Insolvenzsicherung hat. Bei den eher klein- und mittelbetrieblich geprägten „Sonstigen Dienstleistungen“ ist dagegen auch die Quote der Insolvenzsicherung besonders niedrig. Die Tarifbindung zeigt vor allem bei den „Sonstigen Branchen“ einen Effekt; obwohl der Anteil von Großunternehmen sehr klein ist, haben besonders viele Unternehmen eine Insolvenzsicherung. Auch bei den „Verbrauchsgütern“ wirkt die hohe Tarifbindung: Trotz eines ebenfalls eher geringen Anteils von Großunternehmen hat mehr als die Hälfte der Unternehmen eine Insolvenzsicherung.

Tabelle 3: Tarifbindung und Einführung einer Insolvenzsicherung bei Altersteilzeitvereinbarungen – in % –

Eine Insolvenzsicherung ...	Unternehmen mit Altersteilzeit...	
	...und Tarifbindung (Flächen- oder Verbandstarifvertrag)	...ohne Tarifbindung
... ist weder geplant noch eingeführt	39,0	70,3
... ist in nächster Zeit geplant oder wurde bereits eingeführt	55,1	29,8

Quelle: Eigene Berechnung nach 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05. **WSI** Hans Böckler Stiftung

Tabelle 4: Unternehmen in ausgewählten Branchen, die eine Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben eingeführt oder geplant haben – in %* –

Wirtschaftsbereich	Anteil an Unternehmen mit Insolvenzsicherung	Anteil an Unternehmen mit Flächen- oder Verbandstarifvertrag	Anteil an Großunternehmen (über 500 Beschäftigte)
Sonstige Branchen, Land- u. Forstwirtschaft, Bergbau, Energie, Wasserversorgung	76,0	87,3	8,9
Verkehr und Nachrichten (z. B. Post, Telekom, Speditionen)	65,9	44,2	39,5
Investitions- und Gebrauchsgüter (z. B. Maschinenbau, Fahrzeugbau, Elektro)	59,3	72,9	26,4
Grundstoffe und Produktionsgüter (z. B. Chemische Industrie, Kunststoffverarbeitung, Eisen und Stahl)	59,1	83,3	25,8
Verbrauchsgüter (z. B. Textil, Druck und Papier, Nahrung und Genussmittel)	53,2	89,4	14,9
Handel (und Reparatur)	51,1	87,0	31,9
Kredit und Versicherungen	35,7	85,7	26,2
Sonstige private und öffentliche Dienstleistungen (z. B. Hotel- und Gaststätten, Gesundheitswesen, Reinigung)	25,8	43,0	14,5

* Aufgrund einer geringen Fallzahl ist dieser Wert mit Vorsicht zu interpretieren.
Quelle: Eigene Berechnung nach 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05. **WSI** Hans Böckler Stiftung

Im Ergebnis wird deutlich, dass vor allem die Betriebsgröße der ausschlaggebende Faktor ist, ob in einer Branche die Insolvenzsicherung verbreitet ist. In einzelnen Branchen spielt die Tarifbindung durchaus eine wichtige Rolle, in anderen dagegen nicht, wie die Beispiele „Kredit und Versicherung“, „Handel“ und „Verkehr und Nachrichten“ zeigen.

5

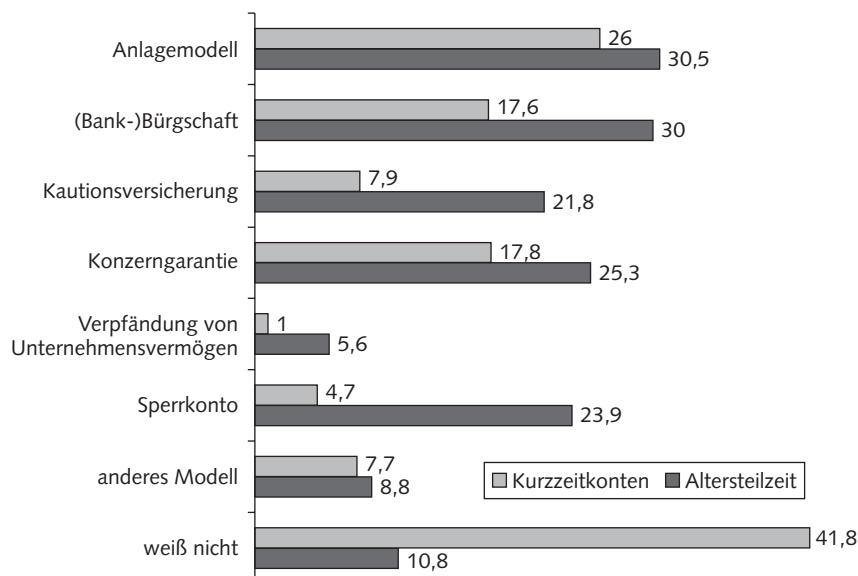
Die Auswahl von Sicherungsmöglichkeiten

Die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Sicherungswegen auswählen zu können, ist ein zentraler Bestandteil des Systems der Insolvenzsicherung. Es haben sich in den letzten Jahren verschiedene marktgängige Modelle herausgebildet (siehe Kapitel 2). Inzwischen gibt es auch einen Markt von Anbietern für Sicherungslösungen, die überwiegend aus der Banken- und Versiche-

rungsbranche stammen. Zunehmend setzen sich auch so genannte „Branchenmodelle“ durch. Dabei bieten Arbeitgeberverbände oder die Sozialpartner gemeinsam in Zusammenarbeit mit externen Absicherungsunternehmen ihren Mitgliedsfirmen bestimmte Sicherungslösungen an. Der Vorteil für die Unternehmen besteht in günstigeren Konditionen sowie speziellen Serviceleistungen.³ Grundsätzlich basieren jedoch auch diese Sicherungslösungen auf den in Kapitel 2 beschriebenen Grundmodellen.

Vor dem Hintergrund, dass sich nicht alle Insolvenzschutzlösungen in der Vergangenheit als insolvenzfest erwiesen haben, ist die Wahl eines bestimmten Absicherungsmodells von großer Bedeutung (Abbildung 1).

³ Beispiele hierfür sind die Sozialkassen der Bauwirtschaft, Angebote vieler Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie sowie des Bundesverbands Druck und Medien (Schietinger 2003, 2004).

Abb. 1: Verteilung der Absicherungsmodelle* - in % -

*Da Voruntersuchungen ergeben hatten, dass Unternehmen ihre Arbeitszeitguthaben unter Umständen mit mehreren Modellen absichern, waren bei dieser Frage Mehrfachantworten möglich.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Bockler
Stiftung

In vielen Fällen werden die Wertguthaben offenbar durch am Markt bewährte und insolvenzfeste Absicherungsmodelle abgesichert. Sowohl bei der Altersteilzeit als auch bei Kurzzeitkonten sind Anlagemodelle am beliebtesten, gefolgt von (Bank-)Bürgschaften und Kautionsversicherungen. Bedenklich erscheint dagegen der hohe Anteil von nicht insolvenzfesten Absicherungslösungen wie Konzernklauseln oder Unternehmenssperrkonten. So nutzen z. B. ein Viertel der Betriebe Konzernklauseln für die Absicherung von Altersteilzeitguthaben. Dies muss nicht grundsätzlich gegen den § 8a ATG verstoßen, da dieser nur für solche Altersteilzeitvereinbarungen anzuwenden ist, die nach dem 30. Juni 2004 begonnen haben. Denkbar und gesetzeskonform wäre z. B., dass Unternehmen für diejenigen Altersteilzeitfälle, die vor dem 1. Juli 2004 begonnen haben, eine Konzernklausel oder ein Sperrkonto einsetzen und für die Fälle danach eine Absicherung wählen, die den Anforderungen von § 8a ATG entspricht. Vor diesem Hintergrund ist zu prüfen, wie viele Betriebe ein Sperrkonto oder eine Konzernklausel als alleiniges Sicherungsmittel einsetzen. Die Berechnungen aus der Betriebsrätebefragung ergeben, dass von den Unternehmen, die eine Sicherung bereits eingeführt oder konkret geplant haben, 7,1 % eine Konzernklausel bzw. 4,2 % ein Sperrkonto als alleiniges Sicherungsmittel

nutzen. Damit haben über 11 % der Unternehmen mit formaler Insolvenzsicherung kein insolvenzfestes Sicherungsmittel für ihre Altersteilzeitguthaben.

Da für Kurzzeitkonten keine gesetzlichen Verpflichtungen zur Insolvenzsicherung bestehen, gibt es auch keine Einschränkungen für die Auswahl der Sicherungsmittel. Hier liegt es allein im Ermessen der betrieblichen Akteure, welche Schutzlösungen eingeführt werden. Auch hier interessiert die Quote von nicht insolvenzfesten Absicherungsmöglichkeiten: Diese liegt unter denen bei der Altersteilzeit. Bei Kurzzeitkonten setzen 3,5 % der Unternehmen Konzernklauseln bzw. 1,2 % Sperrkonten als alleiniges Sicherungsmittel ein. Damit haben hier nur knapp 5 % der Unternehmen kein insolvenzfestes Absicherungsmittel. Schwerwiegender bei den Kurzzeitkonten erscheint, dass über 40 % der Betriebsräte zwar eine Sicherung der Arbeitszeitkonten bestätigen, jedoch nichts über deren Form wissen. Auch bei den Altersteilzeitguthaben sind 10,8 % der Betriebsräte nicht entsprechend informiert. Im Sinne der Beschäftigten ist den Betriebsräten dringend anzuraten, sich zu informieren, ob die offerierte Sicherung tatsächlich das hält, was sie verspricht.

Zum ersten Mal konnte mit der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/05 die Situation der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben auf breiter quantitativer Basis untersucht werden. Die Ergebnisse fallen eindeutig aus: Die derzeitige Lage bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten ist aus Arbeitnehmersicht nicht als befriedigend zu bezeichnen. Zu viele Unternehmen sichern die Zeitguthaben ihrer Beschäftigten nicht oder nicht ausreichend ab. Obwohl eine eindeutige gesetzliche Verpflichtung hierzu besteht, haben 45 % der Unternehmen mit Altersteilzeitguthaben diese nicht gegen Insolvenz geschützt. Bei Langzeitkonten und Kurzzeitkonten liegt der Anteil der Unternehmen ohne Absicherung mit jeweils fast zwei Dritteln noch deutlich höher. Vor allem im insolvenzgefährdeten kleinbetrieblichen Bereich schützen besonders wenig Unternehmen die Arbeitszeitguthaben. Die Mehrheit der Beschäftigten trägt daher alleine das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung.

Gerade auch bei langfristigen flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen, wo eine Insolvenzsicherung dringend geboten ist, greift das bisherige System der Insolvenzsicherung offenbar zu kurz. Da insolvenzfeste, praktikable und für alle Unternehmen durchführbare Absicherungswege vorhanden sind, müssen die Ursachen für die geringe Verbreitung der Insolvenzsicherung in den gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen liegen. Die gesetzliche Verschärfung im Altersteilzeitgesetz, mit der die Insolvenzsicherung nun erstmals als explizite Verpflichtung des Arbeitgebers formuliert wird, hat zwar offenbar Wirkung entfaltet, wie *Abbildung 2* veranschaulicht. Der Anteil von Unternehmen ohne Absicherung ist aber nach wie vor hoch.

Es ist ein deutlicher Anstieg an Abschlüssen von Sicherungslösungen im Jahr 2004 erkennbar, als der § 8a ATG zusätzlich eingeführt wurde. Im Gegensatz dazu verweilen die Abschlusszahlen bei den Kurzzeitkonten auf niedrigem Niveau. Wäre es nicht zu der Verschärfung der gesetzlichen Bestimmungen gekommen, würde sich die Sicherungssituation bei der Altersteilzeit vermutlich von der anderer Typen von Arbeitszeitkonten kaum unterscheiden.

Die Hoffnung, dass die Tarifpartner die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten maßgeblich voranbringen, hat sich als unberechtigt erwiesen. Tarifverträge haben sich zwar in bestimmten Branchen als eine wichtige Unterstützung für die Einführung einer Insolvenzversicherung herausgestellt (Tabelle 4), für einen Durchbruch auf breiter Basis können sie aber (noch immer) nicht sorgen.

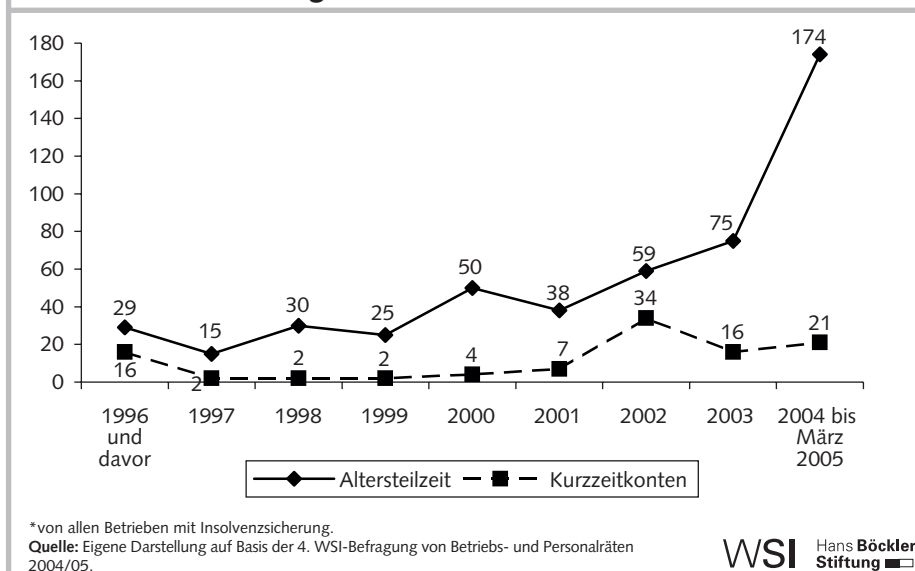
Wie man anhand des Betriebsgrößeneffekts erkennen kann, spielen vor allem die Ressourcen und Kompetenzen der betrieblichen Akteure eine maßgebliche Rolle für die Einführung der Insolvenzversicherung. Dies muss, wie Betriebsfallstudien am Institut Arbeit und Technik (IAT) ergeben haben, nicht immer auf Druck von Betriebsräten erfolgen. Nicht selten kommt es auch vor, dass die Geschäftsführung oder der Personalbereich bei diesem Thema die Initiative ergreift.

Um die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten in den Betrieben stärker zu verankern, erscheint eine verbindlichere und umfassendere Ausgestaltung der gesetzlichen Regelungen erforderlich. Der Weg, der mit § 8a Altersteilzeitgesetz beschritten wurde, weist in die richtige Richtung, muss aber noch ausgebaut werden:

(1) Die gesetzliche Basis der Insolvenzversicherung von Langzeitkonten (§ 7d SGB IV) muss mindestens auf das Niveau im Altersteilzeitgesetz angehoben werden. Obwohl ein Insolvenzschutz für diese Zeitkonten dringend geboten ist, haben hier deutlich weniger Unternehmen eine Sicherung eingeführt als bei Altersteilzeitguthaben.

(2) Auch für Jahresarbeitszeitkonten, auf denen häufig erhebliche Zeitguthaben angesammelt werden, muss eine Insolvenzsi-

Abb. 2: Anzahl der jährlich neu abgeschlossenen Sicherungsverträge zur Insolvenzversicherung seit ...* - in absoluten Zahlen -



cherungspflicht eingeführt werden. Wie die Auswertungen gezeigt haben, sichern viele Unternehmen ihre Jahresarbeitszeitkonten bislang nicht, obwohl praktikable Sicherungslösungen dafür vorhanden sind und daher keinen Hinderungsgrund darstellen (Schietinger 2003, S. 38).

(3) Der hohe Anteil von nicht insolvenzfesten Sicherungslösungen verweist darauf, dass eine gesetzliche Spezifizierung von zulässigen (insolvenzfesten!) Absicherungslösungen dringend geboten ist. Möglichkeiten der Umsetzung erläutern z. B. Hanau und Rolfs (2003, S. 25).

(4) Die Einführung einer Sicherung hängt auch bei § 8a ATG im Zweifel von der Klagebereitschaft der Beschäftigten ab. Diese ist aber bei der derzeitigen wirtschaftlichen Situation eher gering zu schätzen. Um die Verbindlichkeit der Insolvenzversicherung zu erhöhen, könnte man einen Vorschlag aus

den Gewerkschaften aufgreifen: Die Sozialversicherungsträger bekommen den Auftrag, die Einführung einer Insolvenzversicherung zu überprüfen, wenn das Unternehmen entsprechende Arbeitszeitkonten eingeführt hat. Dies liegt im eigenen Interesse der Sozialversicherungsträger, denn diese sind ebenfalls „Opfer“ einer Unternehmensinsolvenz, da die kompletten Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Arbeitgeberanteil) bei den Arbeitszeitguthaben ebenfalls verloren gehen.

Mit diesen Maßnahmen, die auf dem bestehenden System der Insolvenzversicherung aufbauen, könnte eine weitere Verankerung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben gefördert werden. Dies würde die Flexibilitätsvorteile, die Arbeitszeitkonten für Unternehmen bieten, nicht beeinträchtigen, aber sicherstellen, dass Beschäftigte nicht mehr allein das Insolvenzrisiko zu tragen haben.

LITERATUR

- Bauer, F./Groß, H./Munz, E./ Sayin, S.** (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001, Köln
- Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E.** (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln
- Bellmann, L./Ludewig, O.** (2000): Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland; in: arbeit und beruf 5, S. 137–139
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung** (2001): Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach §7d Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes, Berlin
- Flüter-Hoffmann, C./ Solbrig, J.** (2003): Arbeitszeitflexibilisierung. Erfolgskonzept auch für kleinere und mittlere Unternehmen, Köln
- Groß, H.** (2001): Verbreitung und Struktur von Arbeitszeitkonten; in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Moderne Zeiten: Arbeitszeitflexibilität durch Arbeitszeitkonten, Gesprächskreis Arbeit und Soziales 95, Bonn
- Hamm, I.** (2005): Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten; in: Arbeitsrecht im Betrieb 2, S. 92–96
- Hanau, P./Rolfs, C.** (2003): Insolvenzschutz von Wertguthaben, Arbeitspapier 70 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Janssen, P.** (2003): Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung; in: iw-trends 2, S. 47–57
- Kerschbaumer, J.** (2004): Neuregelungen zur Altersteilzeit ab dem 1. Juli 2004; in: Arbeitsrecht im Betrieb 6, S. 325–331
- Ludewig, O.** (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3, S. 302–313
- Schietinger, M.** (2003): Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben, Broschüre des Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Schietinger, M.** (2004): Aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Beiheft zur Informationsbroschüre Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben, Düsseldorf
- Seifert, H.** (1998): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten; in: Klenner, C./Seifert, H. (Hrsg.), Zeitkonten – Arbeiten à la carte? Hamburg
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 84–91
- Seifert, H.** (2003): Betriebsrätebefragung; in: Flüter-Hoffmann, C./Janssen, P./Seifert, H. (Hrsg.), Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildung, Projektbericht, Köln/Düsseldorf

VORSCHAU WSI-MITTEILUNGEN 7/2005

Walther Müller-Jentsch

Kommentar: Zur aktuellen Diskussion um Mitbestimmung

Thorsten Schulten

Europäischer Tarifbericht des WSI – 2004/2005

Reinhard Bispinck

Tarifpolitischer Halbjahresbericht 2005 für Deutschland

Ingrid Artus

Betriebe ohne Betriebsrat: Gelände jenseits des Tarifsystems?

Sighard Neckel, Kai Dröge, Irene Somm

Das umkämpfte Leistungsprinzip – Deutungskonflikte um die Legitimationen sozialer Ungleichheit

Arne Heise, Heinz Tüselmann, Frank McDonald, Matthew Allen, Svitlana Voronkova

Unternehmerische Performanz deutscher Tochterunternehmen in Großbritannien

Gerhard Bäcker

Umfinanzierung der Sozialen Sicherung: Ein Ausweg aus der Krise?

Peter Ellguth/Susanne Kohaut

Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung
