Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

Bündnis für Arbeit NRW.

Ministerium für **Wirtschaft** und **Arbeit** des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit

des Landes Nordrhein-Westfalen

Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit

40190 Düsseldorf

www.mwa.nrw.de

www.arbeitszeiten.nrw.de

Ansprechpartner

Referat Arbeit und Modernisierung,

Arbeitszeitgestaltung

Elvira Müller-Deilmann

Tel.: 0211/8618-3568

Fax: 0211/8618-5-3568

Konzept und Text

Marc Schietinger

Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum

Nordrhein-Westfalen, Gelsenkirchen

Druck und Gestaltung

Toennes Satz + Druck GmbH, Erkrath

© 2003 MWA 1169

Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien

Ministerium für
Wirtschaft und **Arbeit**
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

Gliederung

Vorwort 5

1 Einleitung 7

2 Ausgangssituation 9

3 Rahmenbedingungen bei der Absicherung von Arbeitszeitguthaben 14
3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen 14
3.2 Tarifvertragliche Vereinbarungen 16
3.3 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge 19

4 Modelle zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben 23
4.1 Anlagemodelle 24
4.2 Bürgschaftsmodelle 27
4.3 Kautionsversicherung 30
4.4 Branchenlösungen 32
4.5 Unternehmensspezifische Lösungen 35

5 Die Insolvenzsicherung von Kurzzeitarbeitszeitkonten 38

6 Entscheidungskriterien für die Auswahl einer Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten 39

7 Fazit 43

Service 44

Vorwort

Arbeitszeitkonten sind zu einem festen Bestandteil der Arbeitszeitorganisation in deutschen Betrieben geworden. Fast jedes dritte Unternehmen in Deutschland setzt sie als Instrument zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten ein. Werden Arbeitszeitkonten fair ausgehandelt und ausgewogen gestaltet, profitieren davon sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen. Betrieben eröffnen sie vielfältigere Möglichkeiten, Personal der Auftragslage entsprechend einzusetzen und Überstunden abzubauen; Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erleichtern sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und bieten zusätzliche Optionen, mit den erarbeiteten Zeitguthaben z.B. länger dauernde Weiterbildungen, Langzeiturlaube oder auch einen früheren Ruhestand zu realisieren.

Insbesondere im Zusammenhang mit Langzeitarbeitszeitkonten, wie sie z.B. aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell entstehen, können die Guthaben einen erheblichen Umfang erreichen. Zu Recht stellt sich dabei die Frage, was mit diesen Guthaben passiert, wenn das Unternehmen in die Insolvenz geht. Werden diese Guthaben nicht abgesichert, verlieren die Beschäftigten nicht nur ihren Arbeitsplatz, sondern auch den Anspruch auf ihr (Zeit-) Guthaben. Die spektakulären Insolvenzen der letzten Zeit zeigen, dass dies für die Betroffenen zu existenziellen Problemen führen kann.

Laut Gesetz sind die Unternehmen aufgerufen, gerade längerfristige Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz abzusichern. Nach wie vor gibt es aber in der Wirtschaft große Unsicherheiten und hohen Informationsbedarf darüber, wie Arbeitszeitguthaben am besten gegen Insolvenz geschützt werden können. Deshalb hat das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen im Jahre 1999 beschlossen, durch Fundierung und Verbreitung sachlicher Informationen das Verständnis für diese Thematik zu erhöhen und die sachgerechte Befassung damit in Wirtschaft und Öffentlichkeit zu intensivieren. Dazu wurde eine Informationsbroschüre veröffentlich, die dem hohen Informationsbedarf und dem nach wie vor bestehende Interesse an dieser Thematik entspricht.

Seit 1999 ist jedoch auch hinsichtlich der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben die Entwicklung weiter voran geschritten. Um dem Informationsbedarf gerecht zu werden, ist die Broschüre grundlegend überarbeitet worden. In der vorliegenden Neuauflage sind die wichtigsten Weiterentwicklungen im Bereich Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben aufgegriffen und der aktuelle Stand der Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle sowie Entscheidungskriterien dargestellt.

Ich bedanke mich bei den Partnern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen, die auch die Entstehung dieser Neuauflage begleitet haben. Ich bin davon überzeugt, dass wir mit dieser Broschüre einen wichtigen Beitrag zur Absicherung und damit zur Akzeptanz und weiteren Verbreitung von Arbeitszeitkonten leisten können.

Harald Schartau, Minister für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

1 Einleitung

Arbeitszeitkonten werden zu einem immer wichtigeren Bestandteil bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten in Deutschland. An die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle werden hohe Erwartungen geknüpft: Betriebe erhoffen sich eine Steigerung ihrer Wettbewerbsfähigkeit, da sie vielfältigere Möglichkeiten haben, Personal nach ihrer Auftragslage einzusetzen. Die Beschäftigten erwarten eine höhere Effektivität ihrer Arbeit sowie eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Freistellungen, Langzeiturlaube („Sabbaticals“) oder auch die Möglichkeit eines vorzeitigen Ruhestands machen Arbeitszeitkonten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer attraktiv. Und nicht zuletzt erwartet die Politik durch diese Innovationen neue Arbeitsplätze und eine Verbesserung des Wirtschaftsstandorts.

Die Anhäufung von erheblichen Guthaben (in Geld oder Zeit geführt) liegt besonders bei langfristigen Arbeitszeitkonten in der Natur der Sache. Deshalb stellt sich zu Recht die Frage, wie diese Arbeitszeitguthaben bei einer Insolvenz des Betriebes geschützt sind. Denn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlieren im Insolvenzfall nicht nur den Arbeitsplatz, sondern auch ihre Arbeitszeitguthaben, die durchaus den Wert von mehreren Jahresgehältern erreichen können. Eine immer stärkere Verbreitung von Arbeitszeitkonten verbunden mit einer seit Jahren steigenden Zahl von Insolvenzen, von denen auch große Konzerne nicht verschont bleiben, wie die spektakulären Fälle der Kirch Gruppe, Holzmann oder Babcock zeigen, macht die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben zu einem dringlichen Problem. Einfache Mittel wie Rückstellungen in der Bilanz des Unternehmens reichen im Fall der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben nicht aus, da die Rückstellungen Teil der Insolvenzmasse sind, aus der die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bevorzugt behandelt werden. Daher müssen andere Lösungen gefunden werden.

Seit einigen Jahren sind Modelle zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten von Sozialpartnern, Unternehmen, Banken und Versicherungen entwickelt und in der Praxis umgesetzt worden. Obwohl die Zahl der Sicherungsverträge zugenommen hat, verfügt die große Mehrheit der Unternehmen mit Arbeitszeitkonten nach wie vor nicht über eine Insolvenzsicherung. Vor diesem Hintergrund besteht offenbar weiterhin ein großer Informationsbedarf über die gegenwärtig vorhandenen Möglichkeiten der Absicherung von Arbeitszeitguthaben sowie wichtige Rahmenbedingungen und Entscheidungskriterien. Diese Broschüre soll dazu beitragen, in diesem

Bereich mehr Transparenz zu schaffen und das Problembewusstsein weiter zu erhöhen.

Es handelt sich um eine komplett überarbeitete Neuauflage einer Broschüre aus dem Jahre 1999, seit deren Veröffentlichung sich die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten in wichtigen Bereichen weiter entwickelt hat:

- Einige Absicherungsmodelle haben sich etabliert und in der Praxis bewährt, während andere keine Marktreife erlangen konnten.
- Nicht alle Absicherungsmodelle haben sich für alle Arten von Arbeitszeitkonten als geeignet erwiesen.
- Es hat sich gezeigt, dass die Qualität der Absicherung nicht allein durch das gewählte Modell bestimmt wird, sondern auch durch die zusätzlichen Dienstleistungen, die der jeweilige Anbieter erbringt.
- Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben ein Verfahren entwickelt, wie die Sozialversicherungsbeiträge bei flexiblen Arbeitszeitregelungen zu berechnen sind.
- Der Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ist seiner Überprüfungspflicht der gesetzlichen Regelung zur Insolvenzsicherung im Sozialgesetzbuch IV nachgekommen. Entgegen den Erwartungen vieler Experten wurde die Regelung nicht verschärft, womit die Praxis der Insolvenzsicherung auf absehbare Zeit durch die Tarifparteien und betriebliche Akteure geprägt bleiben wird.

Die Broschüre informiert über die Ausgangslage und Rahmenbedingungen der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten sowie mögliche Absicherungsmodelle und Kriterien, die bei der Auswahl berücksichtigt werden sollten.

2 Ausgangssituation

Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist in Deutschland in den letzten Jahren rasch voran geschritten. Betriebe mit flexiblen Arbeitszeitsystemen zählen heute nicht mehr zu den wenigen Paradiesvögel, die landauf landab als Beispiele in der Arbeitszeitdiskussion zitiert werden. Den Anfang nahm diese Entwicklung mit der Einführung von Gleitzeitmodellen im Angestelltenbereich in den sechziger Jahren. Ziel dieser Modelle war, den Beschäftigten innerhalb einer vorgegebenen Zeitspanne einen variablen Arbeitsbeginn und Arbeitsende zu ermöglichen und damit ihren Flexibilitätsbedürfnissen entgegen zu kommen. Die Schwankungsbreite bei den Stunden und der Ausgleichszeitraum sind bei diesen Modellen jedoch sehr gering.

In den vergangenen Jahren haben Arbeitszeitmodelle mit längeren Ausgleichszeiträumen und höheren Schwankungsbreiten an Bedeutung gewonnen. Während die traditionelle tarifliche Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten nur als begründungspflichtigen Ausnahmefall (nach oben im Rahmen von Überstunden und nach unten im Rahmen von Kurzarbeit) zuließ, kann durch flexible Arbeitszeiten die bisherige Ausnahme zum Normalfall werden. Gründe für die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle liegen seitens der Betriebe vor allem darin, konjunktur- und saisonbedingte Produktionsschwankungen kostengünstig auffangen zu können. Wechselbäder von Kurzarbeit und zuschlagspflichtigen Überstunden können so umgangen werden. Jedoch versprechen diese Arbeitszeitmodelle nicht nur Betrieben Vorteile. Viele Beschäftigte erhoffen sich von flexiblen Arbeitszeiten Bedürfnisse aus Privat- und Berufsleben besser in Einklang bringen zu können. Zeitweise selbst bestimmte Reduzierung der Stundenkontingente, Altersteilzeit, Vorruhestand oder „Sabbaticals“ sind wichtige Anreize, sich auf solche Modelle einzulassen.

Die flexible Verteilung der vertraglichen Arbeitszeit setzt voraus, dass die geleisteten Arbeitsstunden auf Arbeitszeitkonten festgehalten werden. Nur über solche Konten können die zunehmend komplexeren Arbeitszeitmodelle verwaltet und gesteuert werden.

Laut einer repräsentativen Befragung des ISO-Instituts aus Köln wurden im Jahr 2001 in **29% der deutschen Betriebe** Arbeitszeitkonten geführt. Da hauptsächlich größere Betriebe Arbeitszeitkonten eingeführt haben, bedeutet dies, dass **40 % der Beschäftigten** mit einem solchen Konto arbeiten.

Rahmenbedingungen bei Arbeitszeitkonten

Die Einführung von Arbeitszeitkonten unterliegt verschiedenen gesetzlichen, tarif- und betriebsvertraglichen Rahmenbedingungen.

Gesetzliche Grundlagen

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) gibt Arbeitszeitgrundnormen vor wie z.B. Höchstarbeitszeiten pro Tag, Woche oder Jahr, Ruhezeiten, den Anspruch an Mindestjahresurlaub usw..
Im Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexigesetz“) wird z.B. festgelegt, unter welchen Voraussetzungen auch während Freistellungsphasen ein Beschäftigungsverhältnis besteht und wie die Beitragspflicht zur Sozialversicherung geregelt ist.

Tarifverträge

Bei der Einführung von Arbeitszeitkonten müssen die geltenden tarifvertraglichen Standards bezüglich der Mindestentgelte und der Arbeitszeit eingehalten werden. Es darf nicht zu Ungunsten der Beschäftigten davon abgewichen werden. Lassen Tarifverträge die Einführung von Arbeitszeitkonten zu und geben einen Rahmen oder zwingende Festlegungen vor, so sind diese bei der betrieblichen Ausgestaltung zwingend einzuhalten.

Betriebliche Regelungen

Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene können nur im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes abgeschlossen werden (z.B. muss ein ordnungsgemäß gewählter Betriebsrat vorhanden sein) und dürfen nicht gegen so genanntes „vorrangiges“ Recht aus Gesetzen und Tarifverträgen verstoßen. Laut Betriebsverfassungsgesetz fällt die Einführung und Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten unter die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Diese können auch verhindern, dass solche Regelungen gegen den Willen des Betriebsrates (z.B. durch Einzelvereinbarungen) geschlossen werden.

Verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten

In der Praxis gibt es verschiedene Formen von Zeitkonten, die sich in Aufbau und Zielsetzung unterscheiden. Trotz der großen Bandbreite lassen sich zwei Grundtypen unterscheiden: das Kurz- und das Langzeitarbeitszeitkonto. Diese Unterscheidung ist insoweit von Bedeutung, als hauptsächlich Langzeitarbeitszeitkonten gegen Insolvenz geschützt werden müssen.

Was ist ein ...?

Kurzzeitarbeitszeitkonto:

Diese Arbeitszeitguthaben entstehen aus vorübergehenden Abweichungen von der Regelarbeitszeit und dienen einem kurzfristigen Zeitausgleich, der in der Regel in Form von Gleittagen oder kurzen Urlaubsperioden genommen werden kann. Teilweise wird diese Art von Arbeitszeitkonten auch zum Ausgleich von saisonalen Auftragsschwankungen genutzt. Es gibt zwar keine klare Definition, welches Ausmaß ein solches Konto annehmen kann, aber als Grenze werden häufig 150 Arbeitsstunden mit einem Ausgleichszeitraum von einem Jahr genannt.

Langzeitarbeitszeitkonto:

Diese Arbeitszeitguthaben gehen über den Rahmen von Jahresarbeitszeitregelungen hinaus und können nicht kurzfristig zu Freistellungszwecken genutzt werden. Die Guthaben dieser Konten entstehen aus planmäßigen Differenzen zwischen der zu leistenden und der vertraglichen Arbeitszeit und dienen längerfristigen Freistellungen.

Innerhalb dieser beiden Grundtypen gibt es wiederum verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten, die sich vor allem nach ihrem Zweck unterscheiden. So können Langzeitarbeitszeitkonten im Extremfall als Lebensarbeitszeitkonten geführt werden, mit denen Beschäftigte vor allem längerfristige und teilweise auch mehrere Freistellungen realisieren können – z.B. für „Sabbaticals“, längere Weiterbildungsperioden, Kinderbetreuung oder zur Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitregelungen

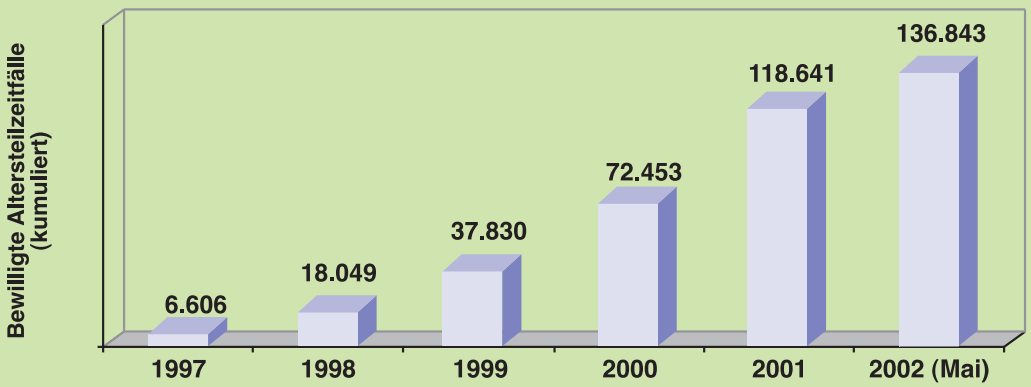
Eine besondere Kategorie von Langzeitarbeitszeitkonten stellen Regelungen dar, die sich auf das Altersteilzeitgesetz beziehen. Die weit überwiegende Mehrheit der abzusichernden Arbeitszeitguthaben steht im Zusammenhang mit der Altersteilzeit. Nach einer Auswertung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung beinhalteten Ende 2001 schon 666 von ca. 55.000 in Deutschland gültigen Tarifverträgen Klauseln, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Altersteilzeit ermöglichen. Die Zahl dürfte sich inzwischen weiter erhöht haben. Grundsätzlich ist zu betonen, dass Beschäftige keinen gesetzlichen Anspruch auf Altersteilzeit haben, sondern nur, wenn dies im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist.

Durch Altersteilzeitarbeit soll ein gleitender Übergang der Vollzeiterwerbstätigkeit in die Altersrente ermöglicht werden. Die Bundesanstalt für Arbeit fördert durch Leistungen nach dem Altersteilzeitgesetz ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte der tariflichen Arbeitszeit reduzieren und damit die Einstellung eines Arbeitslosen oder Auszubildenden ermöglichen. Der Anreiz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich auf eine solche Vereinbarung einzulassen, besteht in der Gewährung eines so genannten Aufstokkungsbeitrag zur Entlohnung sowie höheren Rentenbeiträgen, als es der tatsächlichen Arbeitsleistung in der Altersteilzeitphase entspricht. Die reduzierte Arbeitszeit der Beschäftigten kann nach dem Altersteilzeitgesetz so verteilt werden, dass die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in einem Zeitraums von bis zu drei Jahren (tariflich verlängerbar bis 10 Jahre) erreicht wird. Dabei besteht auch die Möglichkeit, die Arbeitszeitreduzierung unregelmäßig zu verteilen.

In der Praxis hat sich eindeutig das so genannte „Blockmodell“ durchgesetzt. Bei durchgängiger Zahlung des Teilzeitentgelts arbeiten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im ersten Abschnitt der Altersteilzeitarbeit (Arbeitsphase) in Vollzeit weiter und werden anschließend im zweiten Abschnitt (Freistellungsphase) gänzlich von der Arbeit freigestellt. Dadurch entstehen in der Arbeitsphase große Kontenbestände an Arbeitszeitguthaben, die nachfolgend in der Freistellungsphase abgebaut werden. Diese Kontenbestände müssen gegen Insolvenz gesichert werden.

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit hat sich die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Altersteilszeit in den letzten Jahren deutlich erhöht. So wurden bis Mai 2002 insgesamt 136.843 Altersteilzeitfälle bewilligt, für die der Aufstockungsbeitrag gewährt wird. Danach entfallen laut Schätzungen weit über drei Viertel aller Altersteilzeitvereinbarungen auf das Blockmodell.

Zahl der geförderten Arbeitnehmer/innen in Altersteilzeit

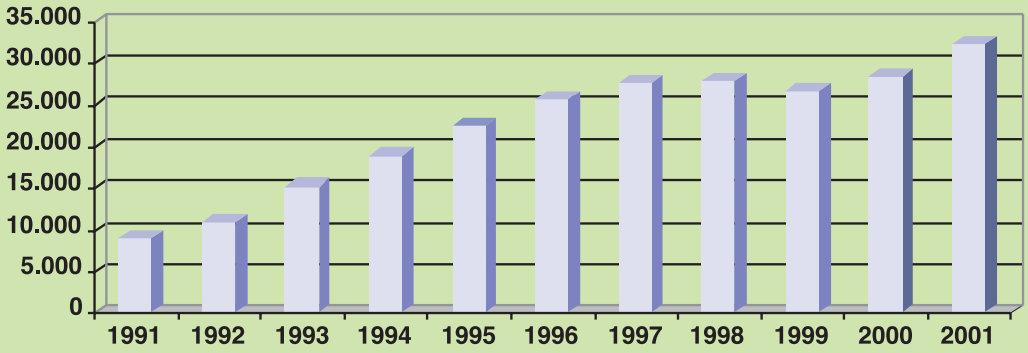


Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Damit stellen Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitregelungen den Löwenanteil der bisher abgesicherten Guthaben, wie verschiedene Finanzinstitute und spezialisierte Dienstleister gleichlautend bestätigen. Für die Notwendigkeit der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben macht es aber keinen Unterschied, um welche Art von Langzeitarbeitszeitkonto es sich handelt.

Neben den starken Steigerungsraten von Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten ist auch ein deutliches Anwachsen von Unternehmensinsolvenzen unverkennbar. In den letzten zehn Jahren ist die Zahl der Insolvenzen in Deutschland um über 350 % gestiegen. Dies verweist darauf, dass die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten immer wichtiger wird. Dies gilt um so mehr, als auch die Akzeptanz von Modellen der Arbeitszeitflexibilisierung auch dadurch beeinflusst wird, ob die Beschäftigten die Gewissheit haben, dass ihre zum Teil über Jahre aufgebauten Ansprüche auch sicher sind.

Unternehmensinsolvenzen in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt

3 Rahmenbedingungen bei der Absicherung von Arbeitszeitguthaben

Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten wird von gesetzlichen und tariflichen Regelungen flankiert, die in den letzten Jahren verabschiedet wurden. Diese geben vor, welche Art von Arbeitszeitkonten vor einer Insolvenz geschützt werden müssen. Der Weg und die konkrete Ausgestaltung der Absicherung bleibt aber letztendlich den Betriebsparteien überlassen. Im Folgenden werden die wichtigsten Regelungen skizziert.

3.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen

Für die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten haben zwei Gesetzesstellen eine besondere Relevanz:

- die Gewährung von Insolvenzgeld, die durch die §§ 183 ff. Sozialgesetzbuch III (SGB III) geregelt ist, und
- die sozialrechtliche Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, die im Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) festgelegt wurde („Flexi-Gesetz“).

Die Gewährung von Insolvenzgeld

Das Insolvenzgeld (bis zum 31. Dezember 1998 „Konkursausfallgeld“ genannt) ist eine Leistung der Bundesanstalt für Arbeit an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem Arbeitgeber bei einem Insolvenzereignis kein Arbeitsentgelt mehr bekommen haben. Der Anspruch auf die Höhe und die Gewährung des Insolvenzgeldes richtet sich den §§ 183 bis 189 des SGB III. Das Insolvenzgeld wird für den Zeitraum der letzten drei Monate des Arbeitsverhältnisses vor dem Insolvenzereignis gezahlt, in denen der Lohn bzw. das Gehalt ausgefallen ist.

Diese Leistung gilt für das vereinbarte Monatsgehalt zuzüglich aller Ansprüche auf Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis. Darunter fallen z.B. das Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld bzw. ein 13. Monatsgehalt, welche anteilig ausgezahlt werden, sofern diese zur Entlohnung dazu gehörten. Grundlage ist das verstetigte monatliche Einkommen – und zwar unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung (vgl. § 183 Abs. 1, Satz 3 SGB III). Dies hat zur Folge, dass Arbeitszeitguthaben, die durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entstanden sind, **nicht** durch das Insolvenzgeld abgedeckt sind.[1] Ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 27. Juni 2002 hat diesen Sachverhalt nochmals bestätigt.

Als Insolvenzereignis gilt entweder die Eröffnung des Insolvenzverfahrens, der Tag der Abweisung des Insolvenzverfahrens mangels Masse oder – als dritte Möglichkeit – die vollständige 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. Lohnausfälle, die über drei Monate hinaus gehen, werden durch das Insolvenzgeld nicht ersetzt.

Das Flexi-Gesetz

Da Arbeitzeitguthaben nicht durch das Insolvenzgeld abgedeckt sind, wurde am 6. April 1998 eine eigenständige Regelung im Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi-Gesetz“) eingeführt. Vor allem § 7d SGB IV nimmt explizit Stellung zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben.

[1] Im Gegenzug bedeutet dies aber auch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem negativen Saldo auf dem Arbeitszeitkonto Anspruch auf das vereinbarte verstetigte Gehalt haben oder die im Gesetz festgelegten Ansprüche auf Insolvenzgeld bestehen bleiben, wenn es während der Freistellungsphase zur einer Insolvenz kommt.

Hinweis:
Der § 7d SGB IV wurde bis zum 21. Dezember 2000 als § 7a SGB IV geführt. Die Modifikation erfolgte mit dem 4. Euro-Einführungsgesetz, wobei aber keine wesentlichen inhaltlichen Änderungen vorgenommen wurden.

In dieser Regelung werden die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen) explizit beauftragt, im Rahmen ihrer Vereinbarung zur Arbeitszeitflexibilisierung Vorkehrungen zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben zu treffen. Das abzusichernde Wertguthaben enthält ausdrücklich auch den anfallenden Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

§ 7d SGB IV (Insolvenzschutz)

(1) Die Vertragsparteien treffen (...) 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 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.

Das Gesetz schränkt aber gleichzeitig ein, welche Arbeitszeitguthaben abgesichert werden müssen. Es werden sowohl ein Mindestumfang des Guthabenbetrags als auch eine Mindestlaufzeit der Kontenregelung vorgegeben:

- Der Umfang des Guthabenbetrags richtet sich nach der monatlichen Bezugsgröße, die nach § 18 SGB IV jährlich neu festgelegt wird. Sie beträgt derzeit 2.345 € (Ostdeutschland: 1.960 €). Einschließlich des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (2002 etwa 21 %) muss das Wertguthaben des betroffenen Beschäftigten im Jahr 2002 den Betrag 7.035 € (Ostdeutschland: 5. 880 €) übersteigen (das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße), bevor das Gesetz eine Sicherung gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vorsieht.

- Gekoppelt ist diese Regelung an die vereinbarte Dauer der Arbeitszeitflexibilisierung, die 2 ¼ Jahre nach der ersten Gutschrift übersteigen muss. Allerdings wurde im Zuge der Veränderung zu § 7d SGB IV eine Änderung des Gesetzestextes dahingehend vorgenommen, dass die Tarifver-

tragsparteien einen abweichenden Zeitraum vereinbaren können.

Sobald beide Voraussetzungen erfüllt sind, ist das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag vom ersten Euro an zu sichern. Auch wenn der Gesetzgeber auf eine direkte Sanktionierung bei Nichteinhaltung der Regelung verzichtete, wies das *Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung* auf den zwingenden Charakter des Gesetzes hin. Es steht somit **nicht** im Ermessen der Tarif- oder Betriebsparteien, ob eine Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten durchgeführt wird, wenn die im Gesetz vorgeschriebenen Grenzen überschritten werden.

Zum 31. Dezember 2001 wurde im § 7d SGB IV eine Überprüfung der Regelung festgeschrieben. Das *Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung* wurde damit beauftragt, über die getroffenen Vereinbarungen zur Absicherung der Wertguthaben zu berichten und Vorschläge zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes zu unterbreiten.

Die Tarifvertragsparteien haben im Vorfeld des Berichts unterschiedliche Positionen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben vertreten. So forderten die Gewerkschaften unter Verweis darauf, dass bisher nur sehr wenige wirtschaftlich stabile Unternehmen die Arbeitszeitkonten abgesichert haben, eine stärkere gesetzliche Regulierung der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten. Vor diesem Hintergrund sollten alle Arbeitszeitkonten ohne zeitliche Mindestgrenze abgesichert und im Falle der Altersteilzeit die Erstattungsleistungen des Arbeitsamtes für den Arbeitgeber nur noch nach dem Nachweis einer Insolvenzsicherung ausgezahlt werden. Des Weiteren sei zu überlegen, ob die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten nicht durch eine branchenübergreifende Lösung nach dem Vorbild des Pensionssicherungsvereins bei der betrieblichen Altersvorsorge abgewickelt werden könne. Demgegenüber haben sich die Arbeitgeberorganisationen auf den Standpunkt gestellt, dass eine verbindliche Vorgabe verzichtbar sei, um dem Flexibilitätsbedürfnis der Unternehmen bei der Insolvenzsicherung Rechnung zu tragen. Sie haben zudem darauf hingewiesen, dass die Insolvenzsicherung in vielen Tarifverträgen aufgenommen worden ist und eine steigende Nachfrage von Unternehmen nach entsprechenden Sicherungsmodellen zu verzeichnen sei.
Im Bericht des *Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung* wird konstatiert, dass für gesetzliche Änderungen derzeit keine Notwendigkeit besteht, weil sich die bestehende Regelung trotz der relativ geringen Anzahl von Abschlüssen grundsätzlich bewährt habe.

Vor diesem Hintergrund wird es weiterhin Aufgabe der Tarifvertrags- und Betriebsparteien bleiben, die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten in den Betrieben zu verankern und konkrete Absicherungsmodelle auszuhandeln und abzuschließen.

3.2 Tarifvertragliche Vereinbarungen

Immer mehr Tarifverträge beinhalten inzwischen Vereinbarungen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten. Eine Auswertung des *Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung* ergab, dass im November 2001 insgesamt 259 Tarifverträge eine Regelung zur Insolvenzsicherung beinhalteten. Ein Großteil (213 Tarifverträge) bezieht sich dabei auf Vereinbarungen zur Altersteilzeit, während nur 46 Tarifverträge Vereinbarungen zu Langzeitarbeitszeitkonten zum Gegenstand haben. Im Vergleich zur Gesamtzahl von 666 Tarifverträgen, die zu diesem Zeitpunkt Regelungen zur Altersteilzeit beinhalteten, bedeutet dies, dass die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten in weniger als der Hälfte der Fälle geregelt war.

Vorliegende Tarifverträge regeln die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten unterschiedlich präzise. In einigen wie z.B. dem Tarifvertrag zur Alterteilzeit in der Eisen- , Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen wird lediglich herausgestellt, dass sich der Arbeitgeber um diese Aufgabe zu kümmern habe.

Beispiel: Tarifvertrag zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen:

(§ 16) Der Arbeitgeber berät geeignete Maßnahmen mit dem Betriebsrat und stellt sicher, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durch Insolvenz des Arbeitgebers alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ansprüche einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung gesichert sind. Er weist gegenüber dem Betriebsrat, bzw. soweit keine Betriebsvereinbarung besteht, gegenüber den Beschäftigten jährlich die ausreichende Sicherung nach. Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden.

Andere Tarifverträge enthalten demgegenüber konkrete Vorschläge, welche Wege der Absicherung möglich sind, wie z.B. der Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 2000 oder der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, der eine Insolvenzsicherungsklausel für die Arbeitszeit- bzw. Ausgleichskonten (+/- 150 Stunden) vorsieht.

Beispiel: Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 2000:

(§ 13) Soweit Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach diesem Tarifvertrag abgeschlossen werden, gilt § 7d SGB IV. Die Absicherung gegen Insolvenz erfolgt durch

- *Bankbürgschaft,*
- *versicherungsrechtliche Absicherung,*
- *Einrichtung eines Treuhandkontos auf den Namen des/der Altersteilzeitnehmer/in, auf der der/die Arbeitnehmer/in nur im Falle der Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit Zugriff erhält.*
- *Sicherung in Zusammenarbeit mit der Sozialkasse Bau,*
- *oder ähnliche, in ihrer Sicherungsfunktion gleichwertige Absicherungen.*

Die Modalitäten der Insolvenzsicherung werden betrieblich festgelegt. Der Arbeitgeber weist gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in und dem Betriebsrat die Insolvenzsicherung nach.

Beispiel: Arbeitszeit- bzw. Ausgleichskonten (+/- 150 Stunden) im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe:

(§ 3 Abschnitt 1.44) Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v.H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer Landesorganisation einer der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt der Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Die detailliertesten Regelungen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben beinhaltet der Tarifvertrag zum Insolvenzschutz von Altersteilzeitvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie vom 4. Mai 2001.

Beispiel: Tarifvertrag zum Insolvenzschutz von Altersteilzeitvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie vom 04. Mai 2001

- *(§ 1 Abs. 1) Nach § 14 Abs. 1 TV ATZ hat der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche der Beschäftigten aus der Arbeitsphase (Wertguthaben einschließlich der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) insolvenzgesichert hat.*
- *(§ 1 Abs. 2) Der Arbeitgeber ist in der Wahl des Insolvenzschutzes frei. (...)*
- *(§ 1 Abs. 3) Weist der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten bei Abschluss, spätestens bei Beginn des Altersteilzeitvertrages nicht nach, dass er die (...) Ansprüche des Beschäftigten aus der Arbeitsphase einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung entsprechend Ziffer 2 insolvenzgesichert hat, muss er eine Insolvenzsicherung nach dieser Vereinbarung vornehmen.*
- *(§ 3 Abs. 1) Der Insolvenzschutz nach dieser Vereinbarung kann in folgender Form erfolgen: Es wird ein treuhänderisch verwaltetes gemeinsames Pfandrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Globalpfandrecht) auf einem Anlagekonto bei einem Finanzinstitut (Sicherungskonto) eingerichtet, auf das der Arbeitgeber die Wertguthaben aus der Arbeitsphase des Blockmodells der Altersteilzeit einzahlt. (...)*

Im Weiteren werden die konkreten Institutionen benannt, welche die Insolvenzsicherung der Arbeitszeitkonten durchführen sollen. Es wird darüber hinaus auf ein Rahmenabkommen zwischen den Tarifparteien und absichernden Institutionen hingewiesen, die auch eine Kostenvereinbarung enthält. Zudem werden noch weitere, als gleichwertig angesehene Sicherungswege genannt.

Allen bisher bekannten Tarifverträgen ist gemeinsam, dass sie lediglich Empfehlungen beinhalten, wie die Unternehmen Arbeitszeitkonten absichern sollen. Es werden also nach wie vor – genau wie im Sozialgesetzbuch – keine verbindlichen Wege vorgeschrieben. Vielmehr wird es den Betrieben überlassen, eine geeignete Form der Insolvenzsicherung zu finden und auszuhandeln.

Wenngleich es nach Angaben von Instituten, die Arbeitszeitkonten absichern in letzter Zeit zu einem Anstieg der Abschlussquoten gekommen ist, haben bislang offenbar nur wenige Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeitregelungen ihre Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz geschützt. Daran haben auch der § 7d SGB IV und die Tarifverträge der letzten Jahre kaum etwas geändert. Vor diesem Hintergrund besteht weiterhin ein großer Bedarf, vor allem die betrieblichen Akteure über die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten zu informieren und Wege der Absicherung aufzuzeigen.

3.3 Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge

Eine korrekte Berechnung und Aufzeichnung der Sozialversicherungsbeiträge stellt für die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten eine wichtige Rahmenbedingung dar. Denn mit der Einführung des so genannten „Flexi-Gesetzes“ erfolgt bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beitragsermittlung nun nicht mehr durch den Rentenversicherungsträger, sondern durch den Arbeitgeber oder – falls dieser zahlungsunfähig ist – durch die Arbeitszeitguthaben absichernde Institution.

Hintergrund dieser Regelung ist, dass es bei flexiblen Arbeitszeitregelungen zu einer Entkopplung von Arbeitszeit - bei der die Sozialversicherungsbeiträge anfallen – und dem Zeitpunkt der Abführung der Beiträge in der Phase der Freistellung kommt. Dadurch entstehen vor allem bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei grundsätzliche Probleme: Zum einen ist die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich sicher zu stellen. Zum anderen müssen die Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte mit Einkommen oberhalb der Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung in der Freistellungsphase korrekt ermittelt werden.[2]

Hierzu hat der Gesetzgeber eine Regelung getroffen, die im Flexi-Gesetz verankert ist. Im § 23b Abs. 2 SGB IV werden die Anforderungen an die Beitragsberechnung zur Sozialversicherung formuliert und festgelegt, dass es für den Fall eines so genannten „Störfalls“[3] Aufgabe des Arbeitgebers (bzw. des Instituts, das die Arbeitszeitguthaben absichert) ist, die korrekten Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und aufzuzeichnen.

Um zu gewährleisten, dass die Sozialversicherungsbeiträge für Beschäftigte, deren Einkommen die Beitragsbemessungsgrenzen übersteigen, korrekt ermittelt werden, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine Berechnungsvorschrift – das so genannte **„Summenfeldermodell“**[4] – entwickelt. Kernstück ist die Errechnung der so genannten „SV-Luft“ (Sozialversicherung-Luft). Dies wird so bezeichnet, weil die in der Arbeitsphase zurückgehaltenen Lohnsummen („Luft“) bis zur Beitragsbemessungsgrenze aufgezeichnet werden müssen (siehe auch Berechnungsbeispiele). Auf Basis der SV-Luft erfolgt dann die Berechnung der abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge.

[2] Für Beschäftigte, deren Entlohnung über den Beitragsbemessungsgrenzen liegt, müssten bei vorzeitiger Beendigung der Arbeitsverhältnisses sonst ggf. höhere Beiträge entrichtet werden, als es ohne flexible Arbeitszeitregelung der Fall wäre.

[3] Dieser tritt bei flexiblen Arbeitszeitregelungen dann ein, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Laufzeit beendet wird (z.B. arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitige Kündigung, Insolvenz oder Tod der/des Beschäftigten). Dies kann sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase erfolgen.

[4] Das Summenfeldermodell wird deshalb so genannt, weil mit ihm die Beitragssummen der vier verschiedenen Felder der Sozialversicherung (Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Pflegeversicherung) berechnet werden.

Die SV-Luft unterliegt wie die Wertguthaben der Beschäftigten der *Aufzeichnungspflicht* nach § 2 Abs. 1 Nr. 4b Beitragsüberwachungsverordnung (BÜV). Nach dieser werden die Arbeitgeber bei flexiblen Arbeitszeitregelungen verpflichtet, die Wertguthaben der Beschäftigten in Zeit *oder* Geld in besonderen Aufzeichnungen bei den Lohnunterlagen darzustellen.

Für welche Arbeitszeitkonten gilt das Summenfeldermodell?

Der Pflicht zur Aufzeichnung und Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge nach dem Summenfeldermodell unterliegen alle Arbeitszeitkonten mit längeren Ausgleichszeiträumen (Altersteilzeitregelungen und Vereinbarungen zu Sabbaticals, längeren Weiterbildungsphasen etc.).
Die üblichen Gleitzeitmodelle mit kurzen Ausgleichszeiträumen fallen demgegenüber nicht unter diese Regelung. In diesem Fall müssen nur die Wertguthaben in Zeit festgehalten werden. Die vereinfachte Aufzeichnungspflicht gilt laut Gesetz für Arbeitszeitmodelle, die bis zu 250 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto zulassen.

Die Berechnung von SV-Luft nach dem Summenfeldermodell

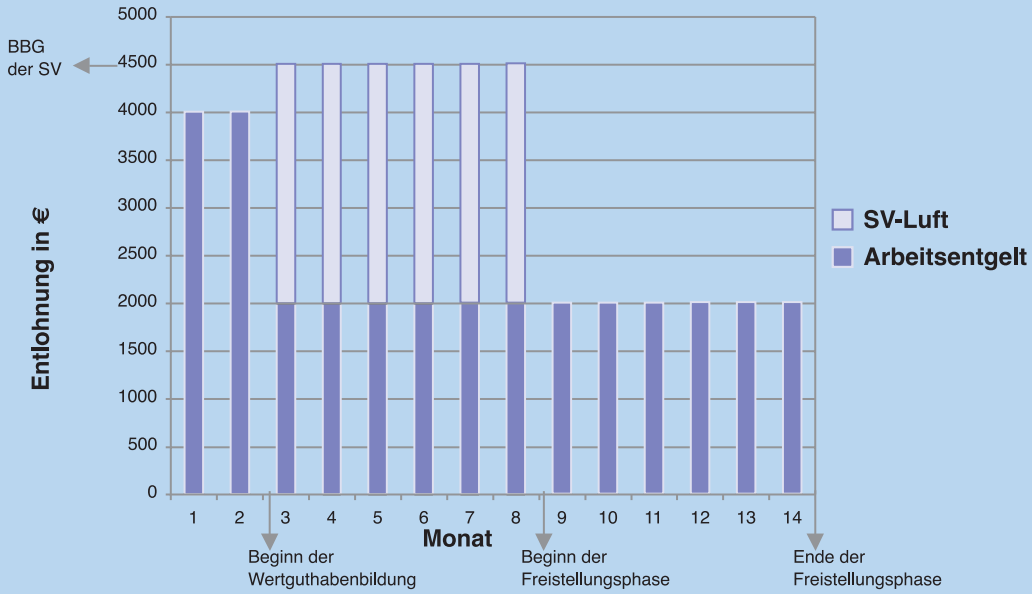
Die Ermittlung der SV-Luft unterliegt verschiedenen Vorschriften[5]:

- Die SV-Luft muss für jeden Sozialversicherungszweig einzeln errechnet werden (Arbeitslosenversicherung, Kranken- und Pflegeversicherung sowie Rentenversicherung), in dem zum Zeitpunkt der Entstehung des Wertguthabens Versicherungspflicht besteht.
- Die SV-Luft ist vom Beginn der Wertguthabenbildung an mindestens jährlich zu berechnen.
- In allen Arbeitszeitmodellen – mit Ausnahme der Altersteilzeit – ist die SV-Luft bei der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung lediglich in der Arbeitsphase zu bilden.
- Bei der Altersteilzeit im Blockmodell wird in der Kranken-, Pflege-, und Arbeitslosenversicherung die SV-Luft nur in der Arbeitsphase gebildet, während sie für die Rentenversicherung über die gesamte Dauer berechnet werden muss.
- Die SV-Luft ist für West- und Ostdeutschland getrennt zu ermitteln und aufzuzeichnen, da es verschiedene Beitragsbemessungsgrenzen und eine andere Berechnungsweise der Rentenversicherungsbeiträge gibt.
- Die SV-Luft muss immer aufgezeichnet werden, also auch dann, wenn das Teilzeitentgelt über der Beitragsbemessungsgrenze liegt (in diesem Fall muss der Wert „0“ festgehalten werden).

[5] In dieser Broschüre können nur die Grundzüge des Modells erklärt werden. Genauere Informationen und detaillierte Berechnungsbeispiele können den Rundschreiben der Sozialversicherungsträger entnommen werden (siehe Anhang).

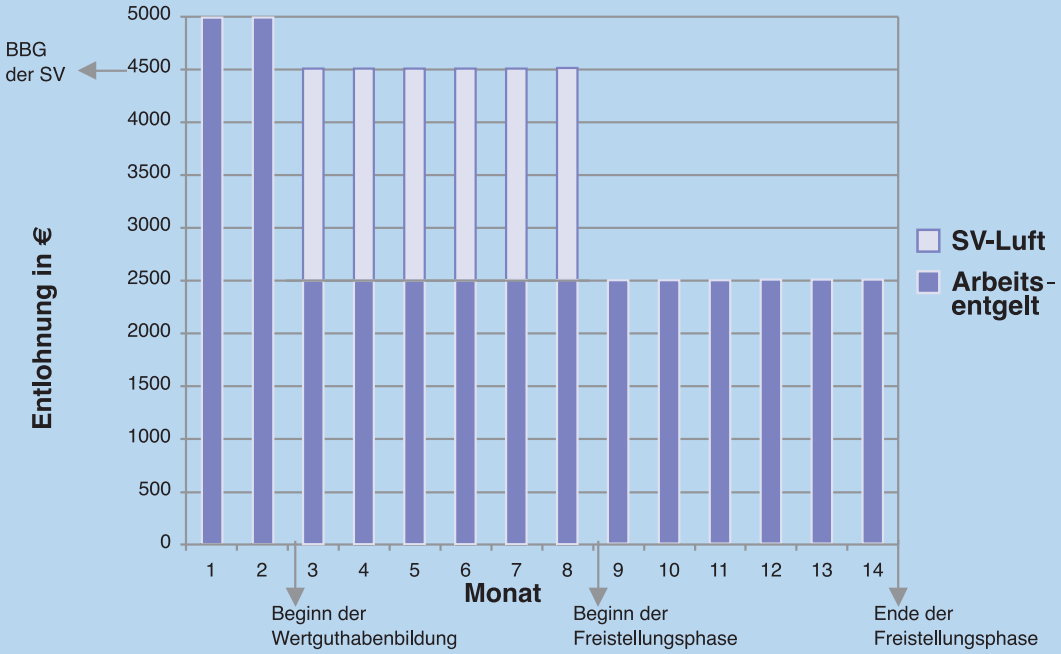
Bei den folgenden Beispielen wird die SV-Luft exemplarisch für eine Sozialversicherungsart ermittelt. Zur Vereinfachung wird eine Arbeitsphase und eine Freistellungsphase von je sechs Monaten zugrunde gelegt. Die SV-Luft wird berechnet, indem man die Differenz zwischen dem beitragspflichtigen Teilzeitarbeitsentgelt und der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) bildet (vgl. Abbildung). Die SV-Luft wird über den gesamten Zeitraum der Ansparphase addiert.

Beispiel 1: Ermittlung der SV-Luft, wenn der ursprüngliche Bruttolohn unter der Beitragsbemessungsgrundlage liegt



In Beispiel 1 bedeutet dies, dass während der gesamten Ansparphase eine SV-Luft von bis zu 15.000 € zu bilden ist (= 6 x 2.500 €). Das Wertguthaben beträgt nach sechs Monaten insgesamt 12.000 € . Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird der Betrag der SV-Luft mit dem vorhandenen tatsächlichen Wertguthaben verglichen. Für den geringeren der beiden Beträge müssen dann die Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden (in diesem Fall 12.000 €).

Beispiel 2: Ermittlung der SV-Luft, wenn der ursprüngliche Bruttolohn über der Beitragsbemessungsgrundlage liegt



In Beispiel 2 kommt während der gesamten Ansparphase eine SV-Luft von bis zu 12.000 €zustande (= 6 x 2.000 €). In der Freistellungsphase ist das ausgezahlte Arbeitsentgelt (= 2.500 €) beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Hierdurch wird das gesamte Arbeitsentgelt beitragspflichtig und zwar auch der Teil des Arbeitsentgelts, der ursprünglich die Beitragsbemessungsgrenze überschritt. Allerdings erhalten die Versicherten einen zusätzlichen (längeren) Versicherungsschutz, für dessen Finanzierung diese Entgelte herangezogen werden. Lediglich im Störfall wird durch den Vergleich der SV-Luft (12.000 €) mit dem Wertguthaben (15.000 €) nur maximal ein Betrag von 12.000 € zur Beitragsberechnung herangezogen, so dass ohne Freistellung nur das Arbeitsentgelt einschließlich Wertguthaben bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt werden.

4 Modelle zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben

Seit einigen Jahren sind verschiedene Modelle zur Absicherung von Arbeitszeitkonten entwickelt worden. Dabei kann man drei grundsätzliche Typen von Lösungen unterscheiden:

- Absicherung bei externen Anbietern,
- Branchenlösungen,
- unternehmensinterne Lösungen.

Diese Absicherungsmodelle werden vorgestellt:

Externe Lösungen

- Anlagemodelle
- Bürgschaftslösungen
- Kautionsversicherung

Branchenlösungen

- Branchenlösung Bau

Unternehmensinterne Lösungen

- Unternehmensinterne Absicherung durch eine Konzernklausel
- Spezifische Fondslösung bei Hewlett-Packard

Alle Absicherungsmodelle, die hier vorgestellt werden, haben sich in den letzten Jahren prinzipiell bewährt und werden von vielen Unternehmen zur Absicherung ihrer Arbeitszeitkonten genutzt. Seit der letzten Auflage dieser Broschüre sind keine grundsätzlich neuen Absicherungsmodelle entwickelt worden.[6]

Allerdings sind vor allem die unternehmensexternen Lösungen, die von verschiedenen Unternehmen der Finanzwirtschaft angeboten werden, vor allem hinsichtlich der zusätzlich angebotenen Dienstleistungen ausdifferenziert worden. So stellen z.B. mehrere Anbieter die Auszahlung und Abrechnung mit den Sozialversicherungsträgern im Insolvenzfalle sicher oder führen auch die Arbeitszeitguthaben nach dem Summenfeldermodell. Darüber hinaus ist aus einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Berliner Baugewerbes ein Dienstleistungsunternehmen entstanden, das sich auf das Sicherungsmanagement für flexible Arbeitszeiten spezialisiert hat. Dieses Dienstleistungsunternehmen vertreibt selbst keine Finanzprodukte, sondern bietet den Betrieben maßgeschneiderte Konzepte an, bei denen eine beliebige Kombination aus Anlagemodellen, Bürgschaften, Versicherungen oder Barhinterlegungen möglich ist. Als zusätzliche Dienstleistung übernimmt die Gesellschaft z.B. das Berichtswesen über die angesparten Zeitguthaben, die Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Interessenvertretungen über Sicherungsbestätigungen, die Abrechnung und Auszahlung der Guthabensummen im Falle der Insolvenz – inklusive der Abführung der Lohnsteuer und des Sozialversicherungsbeitrages (auch des Arbeitgeberanteils) - usw..

[6] Vielmehr hat sich heraus gestellt, dass das damals beschriebene Lebensversicherungsmodell keine Marktreife erlangen konnte.

4.1 Anlagemodelle

Vor allem größere Versicherungsgesellschaften und Banken bieten eine Insolvenzsicherung über Anlagemodelle an. Hierbei richten die Betriebe Depotkonten bei einer Anlagegesellschaft ein, wobei es je nach Anbieter die Möglichkeit gibt, für jeden Beschäftigen ein eigenes Konto einzurichten oder ein Globalkonto anzulegen, in dem die Ansprüche aus allen Arbeitszeitkonten gesammelt werden. Aus Sicherheitsgründen sollten überwiegend risikoarme Fondsanlagen wie Renten-, Immobilien- oder Geldmarktfonds ausgewählt werden. Ein großes deutsches Versicherungsunternehmen bietet inzwischen auch ein Kapitalisierungsprodukt an, das einer Lebensversicherung gleicht und einen festen Garantiezins sowie eine Beteiligung an den Überschüssen anbietet (allerdings ohne Todesfallschutz für die Beschäftigten). Bei Anlagemodellen kann der Arbeitgeber je nach Vereinbarung monatliche Einzahlungen oder eine Einmalzahlung z.B. zu Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (inklusive der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) tätigen. Mit den Anlagemodellen verbindet sich für die Betriebe daher ein 100-prozentiger Liquiditätsabfluss in Höhe der Arbeitszeitguthaben.

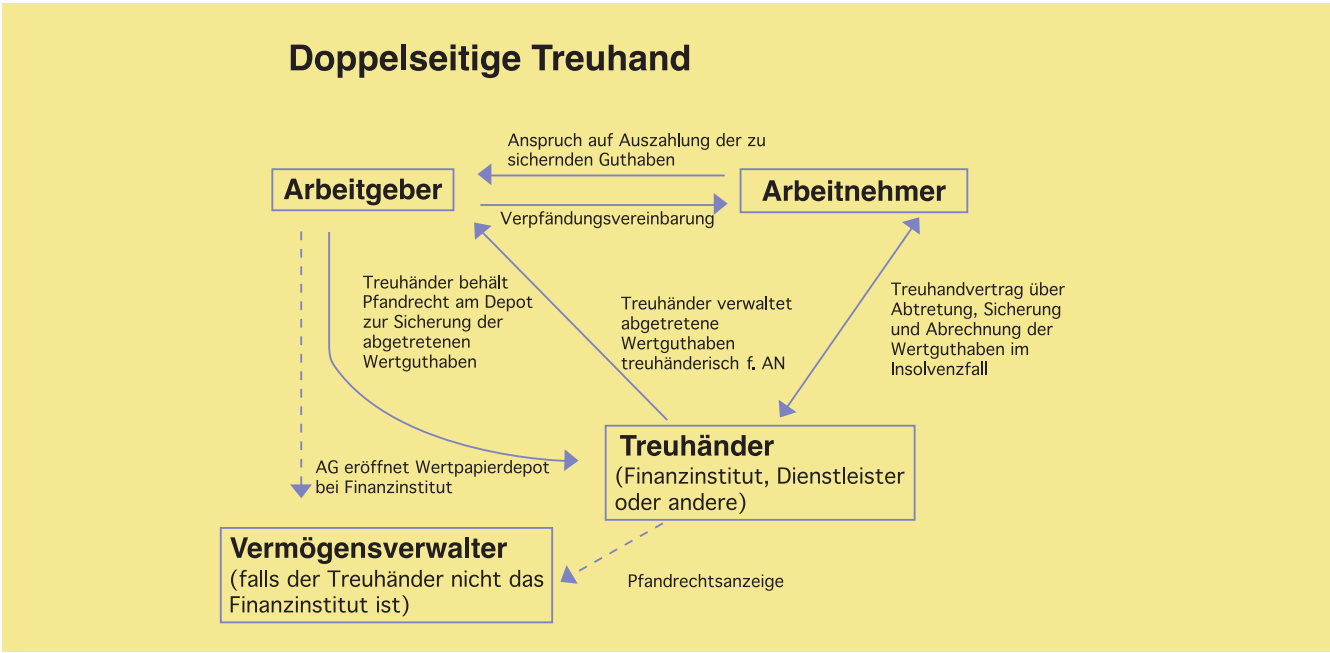
Um die Insolvenzsicherung der Arbeitzeitguthaben sicher zu stellen, ist eine Verpfändungsvereinbarung über die eingezahlten Fondanteile notwendig. Dabei wird zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vertraglich geregelt, dass vor Ablauf des Pfandrechts nur gemeinsam über das Depot bestimmt werden darf. Anderenfalls bedarf es einer zusätzlichen schriftlichen Vereinbarung.

Was ist eine Verpfändung?

Im Rahmen der Verpfändung wird ein vertragliches Pfandrecht an den Anteilen des Fonds zu Gunsten der Beschäftigten zur Sicherung ihrer Arbeitszeitansprüche bestellt (Verpfändungsvereinbarung).
Das Pfandrecht ist akzessorisch, d.h. in seinem Bestand an die Höhe der zu sichernden Lohnansprüche gebunden. Damit ist für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet, dass sie immer in der entsprechenden Höhe über eine Sicherheit verfügen.

Da die Beschäftigten in der Freistellungsphase ihre Vergütung weiter von ihrem Arbeitgeber erhalten, erstattet die Kapitalanlagegesellschaft die eingezahlten Beträge in dieser Phase sukzessive an den Betrieb zurück. Entsprechend der Rückzahlung reduziert sich das Pfandrecht der Beschäftigten so lange, bis die eingezahlten Vergütungsbestandteile vollständig aufgebraucht sind.

Auf die Insolvenzsicherung spezialisierte Finanzdienstleistungsunternehmen bieten auch die Abwicklung im Falle der Insolvenz des Auftraggebers an – also z.B. die Auszahlung der Nettolöhne an die Beschäftigten sowie die Abrechnung und Abführung der Steuern und der Sozialversicherungsbeiträge (inklusive Arbeitgeberanteile). Dies setzt allerdings voraus, dass dem absichernden Institut bestimmte Lohn- und Sozialversicherungsdaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Ein wichtiger Pfeiler einer solchen Vereinbarung ist eine so genannte doppelseitige Treuhand (vgl. Abbildung).



Die während der Fondsanlage erwirtschafteten Erträge stehen dem Arbeitgeber zu. Aus ihnen können z.B. die Kosten der Verwaltung oder Depotgebühren bestritten werden. Für den Fall, dass sich die Fondsanlagen erwartungsgemäß verzinsen, entstehen den Betrieben bei der Absicherung der Wertguthaben möglicherweise keine Kosten. Da überwiegend risikoarme Fondsanlagen gewählt werden, gelten die Beschäftigtenansprüche als grundsätzlich gesichert. Allerdings lassen sich auch bei risikoarmen Wertpapierfonds Kursschwankungen nach unten nie gänzlich ausschließen. Um hier Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verhindern, sollte vereinbart werden, dass der Arbeitgeber die fehlenden Beträge nachschießen muss.

Das Zeit-Wertpapier der Volkswagen AG

Eine besondere Variante des Anlagemodells stellt das von der Volkswagen AG entwickelte Zeit-Wertpapier dar. Diese Lösung galt zunächst nur unternehmensintern für Beschäftigte der Volkswagen AG. Durch eine Zusammenarbeit mit einer großen deutschen Bankgesellschaft wurde das Anlagemodell im Jahre 2001 aber ausgeweitet und steht nun auch anderen Unternehmen offen. Vor diesem Hintergrund ist es nun als unternehmensexterne Absicherungslösung anzusehen.

Grundidee des Zeit-Wertpapiers

Das Zeit-Wertpapier ist ein Wertpapier, dass einen Anteil an mehreren Fonds verbrieft. Beschäftigte können sich zu Lasten unterschiedlicher Teile ihres Entgelts an diesen Fonds beteiligen. So können je nach betrieblicher Regelung Vergütungen für (regelmäßige) Mehrarbeit, Sonderschichten oder vorhandene Zeitguthaben in Zeit-Wertpapiere umgewandelt werden. Auch Teile des normalen Bruttoentgelts lassen sich monatlich in Form eines Dauerauftrags durch Zeit-Werte ersetzen. Durch die angesparten Werte haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, früher in den Ruhestand zu gehen (ab den 55. Lebensjahr) oder sich von der Arbeit freistellen zu lassen. Die individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit und Altersvorsorge werden so in einem Instrument vereint. Für den Arbeitgeber wird durch das Zeit-Wertpapier eine flexible Beschäftigungssteuerung erleichtert, indem die Reduzierung der personellen Kapazitäten durch Vorruhestandslösungen leichter durchgesetzt werden können.

Vorteile durch das Zeit-Wertpapier

Vorteile beim Zeit-Wertpapier entstehen hauptsächlich durch den langen Anlagezeitraum und die steuerliche Subventionierung. Wenn schon in frühen Beschäftigungsjahren Werte angespart werden, können diese etwas risikofreudiger (höherer Anteil an Aktien) angelegt werden, was in der Regel eine höhere Verzinsung zur Folge hat. Kommt das Beschäftigungsende der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer näher, werden die Fondanteile in risikoärmere Anlagen umgeschichtet. Dadurch kann eine hohe Verzinsung mit hoher Sicherheit gepaart werden.

Die steuerliche Privilegierung des Zeit-Wertpapiers ergibt sich aus mehreren Quellen. Eine Umwandlung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen in ein Zeit-Wertpapier wird nicht als Einkommenszufluss gewertet, so dass sie erst bei der Auszahlung versteuert werden muss. Zu diesem Zeitpunkt ist das Einkommen in aller Regel geringer, also auch mit einem niedrigeren Progressionssatz verbunden. Der Ertragszuwachs in Form von Zinsen und ggf.. Kursgewinnen bleibt im Unterschied zu herkömmlichen Geldanlagen bis zur Auszahlung unversteuert. Dadurch kommt es zu einem erheblich höheren Ertrag des Zeit-Wertpapiers gegenüber anderen Anlageformen. Auch die Beiträge zur Sozialversicherung werden erst dann fällig, wenn eine Auszahlung aus den Zeit-Wertpapier-Fonds erfolgt.

Das Zeit-Wertpapier an sich stellt noch eine keine Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben dar. Vielmehr ist eine Treuhand- bzw. Verpfändungsvereinbarung notwendig, damit der Zugriff des Arbeitsgebers oder des Insolvenzverwalters auf die Guthaben verhindert wird. So wurde z.B. für die Beschäftigten der Volkswagen AG ein „VW Pension Trust e.V.“ gegründet, der als Treuhänder auftritt (vgl. Abb. „Doppelte Treuhand“) und gegen den die Berechtigten im Sicherungsfall einen direkten Anspruch auf Abrechnung und Auszahlung der Guthabensumme haben.

Das Zeit-Wertpapier ist ein Weg, um bei einer Vereinbarung über Langzeitkontenmodellen Arbeitszeitflexibilität, sozialverträgliche Beschäftigungspolitik und Altersvorsorge zu kombinieren. Demgegenüber ist es zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitvereinbarungen nicht geeignet. Besteht aber ein Interesse, langfristige Kontenmodelle wie z.B. Lebensarbeitskonten einzuführen, ist das Zeit-Wertpapier eine Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben zu führen, zu verwalten und gleichzeitig eine Insolvenzsicherung sicher zu stellen.

Das Problem § 171 Insolvenzordnung

Bei Anlagemodellen taucht immer wieder die Frage auf, ob im Falle der Insolvenz nicht nach § 171 der Insolvenzordnung insgesamt neun Prozent der durch Pfandrechte gesicherten Vermögenswerte als Absonderungs- und Verwertungskosten an die Insolvenzmasse zu zahlen sind. Demnach wären die Arbeitzeitguthaben der Beschäftigten nicht zu 100 % insolvenzgesichert. Die überwiegende Mehrheit der Rechtsexperten ist allerdings der Meinung, dass der Insolvenzverwalter im Falle der durch Anlagemodelle abgesicherten Arbeitszeitguthaben keinen Zugriff auf die verpfändeten Mittel hat. Bestätigt wird diese Rechtsauslegung auch durch die Praxis. So sind bei bisher abgewickelten Insolvenzen in diesem Punkt noch keine Probleme aufgetreten.

Besonderheiten des Anlagemodells

- unternehmensexterne Lösung
- Angebote von diversen Finanz- und Versicherungsunternehmen bzw. spezialisierten Dienstleistungsunternehmen
- 100 % Liquiditätsabfluss
- Erträge, die aus diesen Modellen entstehen, verbleiben beim Arbeitgeber
- Verpfändungs- bzw. Treuhandvereinbarungen sind unerlässlich; vor Ablauf des Pfandrechts dürfen die Firma und der/die Mitarbeiter/in nur gemeinsam über die im Depot geführten Anteile verfügen
- Kosten und Aufwand für diese Modelle müssen in Relation zu den angebotenen Dienstleistungen der absichernden Unternehmen gesehen werden (z.B. Auszahlung und Abrechnung im Insolvenzfall)
- es sind Vereinbarungen zu treffen, dass Kursschwankungen der Fonds nach unten durch den Arbeitgeber ausgeglichen werden müssen

4.2 Bürgschaftsmodelle

Mehrere Finanzunternehmen bieten inzwischen die Möglichkeit einer Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben über Bürgschaften an. Das Finanzinstitut schließt dabei mit dem jeweiligen Arbeitgeber nach einer Bonitätsprüfung einen Avalkreditrahmenvertrag ab, auf dessen Grundlage Bürgschaften für die entsprechenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgelegt werden. In diesen Bürgschaften verpflichtet sich das Kreditinstitut, den Beschäftigten gegenüber für die Erfüllung der Verbindlichkeiten aus dem Arbeitszeitkonto einzustehen („selbstschuldnerische Betragsbürgschaft zugunsten Dritter“). Die Bürgschaft kann sowohl als *Einzel*- als auch *Globalbürgschaft* abgeschlossen werden. Beide sichern immer die Ansprüche der Beschäftigten für die komplette Laufzeit der Arbeitszeitkontenvereinbarung ab. Während die Einzelbürgschaftsurkunde dem jeweiligen Beschäftigten ausgehändigt wird, muss im Falle der Globalbürgschaft ein externer Treuhänder (z.B. ein Wirtschaftsprüfer oder der Betriebsratsvorsitzende.) zur Verwahrung der Bürgschaftsurkunde und Geltendmachung im Sicherungsfall benannt werden. Für Bürgschaftsmodelle gilt die Einschränkung, dass sie nur für Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitvereinbarungen geeignet sind, da bei Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten die Bürgschaftssumme nicht kalkulierbar ist.

Was ist ...?

- **ein Avalkredit:**
  Der Avalkredit ist ein Bankkredit in Form der bankmäßigen Kreditleihe, was bedeutet, dass das Kreditinstitut dem Kreditnehmer kein Geld zur Verfügung stellt, sondern für diesen eine Bürgschaft zugunsten eines Dritten übernimmt.
- **eine Bürgschaft:**
  Die Bürgschaft ist ein einseitig verpflichtender Vertrag, durch den sich der Bürge gegenüber dem Gläubiger eines Dritten verpflichtet, für die Erfüllung bestimmter Verbindlichkeiten einzustehen.

Für die Betragsbürgschaft wird eine *Avalprovision* berechnet, deren Höhe abhängig von Laufzeit, Bonität des Unternehmens und Sicherungshöhe ist. Da das Finanzinstitut im Insolvenzfall aufgrund der Abrechnung und Auszahlung der Löhne, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einen höheren Verwaltungsaufwand hat und eine vergleichsweise lange Laufzeit der Bürgschaften das Kreditrisiko erhöht, sind Avalprovisionen generell deutlich höher als bei „normalen“ Bürgschaften. Ein Vorteil des Bürgschaftsmodell besteht darin, dass aus dem Unternehmen keine Liquidität abfließt. Dafür muss aber der Betrieb den Avalkredit anderweitig, z.B. durch eine Grundschuld, absichern, was in der Regel auf die Kreditlinie der Betriebe angerechnet wird.

Was ist bei Abschluss eines Bürgschaftsvertrages zu berücksichtigen?

Die Erklärungen von „normalen“ Bürgschaftserklärungen müssen im Fall der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten um einige Punkte ergänzt werden:

1. Die Ansprüche, für welche die Bürgschaft besteht, müssen jeweils genau benannt werden, z.B.: *Wir verbürgen uns ... bis zum Höchstbetrag von ... für ihre Ansprüche aus der Altersteilzeitvereinbarung vom ... . Erfasst sind insbesondere die noch ausstehenden Lohnansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber aus der Arbeitsphase im Blockmodell. Hierzu zählen auch die auf diese Lohnansprüche entfallenden Arbeitgeberanteilen an den Beträgen zur Sozialversicherung sowie noch nicht ausgezahlte anteilige Sonderzahlungen, zur Finanzierung des Aufstockungsbeitrages auf einem Langzeitkonto aufgesparte, noch nicht verbrauchte Eigenanteile des/der Beschäftigten und nicht ausgezahlte Urlaubsvergütungen.*
2. Im Bürgschaftsvertrag muss klar ersichtlich sein, dass das Kreditinstitut nur dann in Anspruch genommen werden kann, wenn der Arbeitgeber insolvent geworden ist. Ein Beispiel: *Die ...Bank kann aus der Bürgschaft nur in Anspruch genommen werden, wenn ihr der schriftliche Nachweis über die Eröffnung bzw. Ablehnung des Insolvenzverfahrens über den Arbeitgeber vorliegt.*
3. Wenn die Institute nicht in der Lage sind, abzuführende Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu errechnen, sollte gleichzeitig vereinbart werden, dass im Falle der Insolvenz der Insolvenzverwalter bzw. gegebenenfalls der Arbeitgeber einen schriftlichen Nachweis über die Höhe der zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu erbringen hat: *Der Bürgschaftsnehmer (ArbeitnehmerIn) hat den schriftlichen Nachweis des Insolvenzverwalters oder gegebenenfalls des Arbeitgebers zu erbringen, in welcher Höhe*

Sozialversicherungsbeiträge und Steuern abzuführen sind und auf welchen Betrag sich der Nettolohn beläuft. Nachzuweisen sind dabei insbesondere die Höhe des Bruttoentgelts, der abzuziehende Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Sozialversicherungsnummer der Beschäftigten, die zuständige Einzugsstelle, die einzubehaltenden Steuern sowie das für die Betriebsstätte zuständige Finanzamt.

4. Eine weitere Klausel des Bürgschaftsvertrages muss besagen, dass unmittelbar an die Beschäftigten das Nettoentgelt gezahlt wird und ebenfalls unmittelbar an die Einzugsstelle der Sozialversicherung die Sozialversicherungsbeiträge sowie an das Finanzamt die Steuern zu entrichten sind: *Die ...Bank zahlt aus dieser Bürgschaft nach dem oben benannten Nachweis an den Bürgschaftsnehmer nur das Nettogehalt und führt die Sozialversicherungsbeiträge unmittelbar an die Einzugstelle und die Steuern unmittelbar an das Finanzamt ab.*

Auch bei Bürgschaftsmodellen tritt wie bei allen anderen Absicherungsmodellen das Problem der Abrechnung und Auszahlung der Wertguthaben auf. Daher bieten einige Finanzinstitute und Dienstleistungsunternehmen, die sich auf die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten spezialisiert haben, entsprechende Dienstleistungen an. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber dem Anbieter entsprechende Lohn- und Sozialversicherungsdaten auch schon während des Aufbaus der Wertguthaben laufend zukommen lassen muss.

Bürgschaftsmodelle kommen grundsätzlich nur für Betriebe in Frage, die ihre Kreditlinie noch nicht ausgeschöpft haben. Damit ist dieses Modell nur für solche Unternehmen interessant, die wirtschaftlich gesund sind und es sich leisten können, mit einer verminderten Kreditlinie weiter zu arbeiten. Das Preisrisiko verbleibt beim Unternehmen, da die Avalprovision abhängig von der künftigen Entwicklung der Unternehmens- und Branchenbonität ist.

Besonderheiten des Bürgschaftsmodells

- unternehmensexterne Lösung
- Angebote von diversen Finanz- und Versicherungsunternehmen bzw. spezialisierte Dienstleistungsunternehmen
- reine Insolvenzsicherung, keine Finanzierung
- kein Liquiditätsabfluss
- Insolvenzschutz erfolgt über Bürgschaftserklärung
- Bonitätsprüfung der Unternehmen ist Voraussetzung
- Bürgschaftssumme wird auf die Kreditlinie des Unternehmens angerechnet
- der Provisionssatz (= Kosten) variiert je nach Aufwand und Abschätzung des Risikos durch das Kreditinstitut
- nur für Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitvereinbarungen geeignet

4.3 Kautionsversicherung

Im Rahmen einer Kautionsversicherung übernimmt die Versicherungsgesellschaft gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Bürgschaft für den Arbeitgeber und sichert damit die Arbeitszeitguthaben ab. Anstatt einer 100-prozentigen Hinterlegung der Guthaben ist in der Regel eine Sicherheit in der Höhe von 20 % erforderlich. Die Kautionsversicherung wird für zwei Arten von Arbeitszeitkonten angeboten: für Zeitguthaben (wie z.B. aus dem Flexibilisierungsrahmen des Bundesrahmentarifvertrags des Baugewerbes (+/- 150 Stunden)) und für Altersteilzeitkonten.

a.) Kautionsversicherung für Zeitguthaben

Je nach Unternehmensgröße und Zahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann bei den Zeitguthaben zwischen verschiedenen Angeboten gewählt werden. Es gibt eine pauschale und eine individuelle Variante. Für die Berechnung der Bürgschaftssumme werden die zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbarten Arbeitsstunden (wie die z.B. im Rahmentarifvertrag des Baugewerbes festgelegten maximalen 150 Stunden), zu Grunde gelegt. Bei der pauschalen Variante können Guthaben auf Arbeitszeitkonten bis zu einer Gesamthöhe von 200.000 € durch eine Bürgschaft mit vereinfachter Bonitätsprüfung und ohne Bilanzprüfung abgesichert werden.

Übersteigt die Bürgschaftssumme 200.000 €, kommt die individuelle Variante zur Anwendung. Dabei sind für die Bonitätsprüfung unter anderem die vollständigen und unterschriebenen Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Lagebericht und etwaige Prüfungsberichte) vorzulegen. Die Sicherheiten und die fällige Versicherungsprämie werden in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens individuell festgelegt.

Neben dem positiven Ergebnis der Bonitätsprüfung und der anteiligen Hinterlegung der Bürgschaftssumme gilt in beiden Fällen die Benennung eines Treuhänders (z.B. Betriebsrat oder Steuerberatungsbüro) für die Bürgschaft als Abschlussvoraussetzung. Im Falle der Insolvenz muss dieser die Auszahlung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträge abwickeln.

Berechnungsbeispiel:
Kautionsversicherung für Zeitguthaben:

Ein Bauunternehmen hat mit seinen 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ein flexibles Arbeitszeitmodell vereinbart. Für jeden Beschäftigten wurde ein Arbeitszeitkonto angelegt. Der durchschnittliche Bruttoarbeitslohn beträgt inkl. der Sozialversicherungsbeiträge 18 €. Aufgrund eines Großauftrages entstand pro Arbeitnehmer/in ein Zeitguthaben von 150 Stunden. In der Summe ergibt sich dadurch ein abzusicherndes Arbeitszeitguthaben von 7.500 Stunden. Da das Zeitguthaben nicht ausbezahlt wird, sondern in auftragsschwachen Monaten abgebaut werden soll, verpflichtet der Tarifvertrag das Unternehmen, den Geldwert der Zeitguthaben gegen den Insolvenzfall abzusichern. In diesem Fall beträgt die Summe 135.000 € (7.500 Stunden x 18 €).

Bei der Kautionsversicherung muss der Arbeitgeber nun in der Regel 20 % der gesamten Guthabensumme als Sicherheit hinterlegen, was in diesem Fall 27.000 € entspricht. Alternativ kann die Sicherheit auch in Form einer Bankbürgschaft in dieser Höhe gestellt werden. Somit entsteht dem Unternehmen ein Liquiditätsvorteil von 108.000 €. Bei einer üblichen Versicherungsprämie von 2 % betragen die fälligen Kosten 2.700 € im Jahr.

Zeitguthaben 50 Beschäftigte	➡		**7.500 Stunden**
Lohnwert brutto	➡		**135.000 €**
Kapitalbindung durch Fondslösung	➡	**100%**	
Kapitalbindung bei Kautionsversicherung	➡	**20%**	
Liquiditätsvorteil gegenüber Fondslösung	➡	**80%**	
Versicherungsprämie	➡	**2%**	**2.700 €**

b.) Kautionsversicherung für Altersteilzeitkonten

Grundlegend ähnlich funktioniert auch die Kautionsversicherung für Altersteilzeitkonten. Allerdings gibt es hier kein Pauschalmodell. Vielmehr muss für jeden der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Höchstbürgschaftssumme ausgerechnet werden. Dadurch wird der mögliche höchste Stand des Wertguthabens abgesichert; ein Austausch der Bürgschaft ist nicht notwendig. Als Prüfungsunterlagen müssen eine Handelsauskunft, eine Auskunft der Hausbank, die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag zur Altersteilzeit sowie die vollständigen und unterschriebenen Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre eingereicht werden. Ein positives Ergebnis der Bonitätsprüfung ist Abschlussvoraussetzung. Jeder der betroffenen Beschäftigten muss eine schriftliche Erklärung unterschreiben, die sicher stellt, dass die Versicherung im Falle der Insolvenz eine Auszahlungsberechtigung für die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hat. In der Regel sind bei der Kautionsversicherung für Altersteilzeitkonten 20 % der Guthabensumme als Sicherheit hinterlegt. Der Prämiensatz liegt bei ca. 2 % der jährlichen Höchsthaftung auf der jeweiligen Bürgschaft.

Bei den Kautionsversicherungen für Zeitguthaben und Altersteilzeitkonten gilt, dass keine generelle Anrechnung der Bürgschaftssumme auf die Bankkreditlinie der Unternehmen erfolgt. Dies führt zur Erweiterung des Finanzierungsspielraums und schafft Basis für Investitionen der Unternehmen. Die als Abschlussvoraussetzung von der Versicherung durchgeführte Bonitätsprüfung öffnet diese Sicherungsform nur für wirtschaftlich gesunde Betriebe.

In der Regel beträgt die Laufzeit der verschiedenen Kautionsversicherungen ein Jahr mit automatischer Verlängerungsoption. Sowohl bei den Zeitguthaben als auch den Altersteilzeitkonten findet eine jährliche Bonitätsprüfung statt. Aus wichtigem Grund, z.B. im Falle einer Hintergehung durch die Geschäftsleitung des versicherten Unternehmens, kann die Kündigung sofort ausgesprochen werden. Im Normalfall beträgt die Kündigungsfrist drei Monate vor Vertragsablauf. Die bis zum Wirksamwerden der Kündigung abgesicherten Zeitguthaben bleiben jedoch versichert. Für künftig entstehende Zeitguthaben muss der jeweilige Betrieb dann aber eine andere Form der Absicherung wählen.

Besonderheiten Kautionsversicherung

- unternehmensexterne Lösung
- Beschäftigtenansprüche werden durch die Bürgschaft einer Versicherung gesichert
- Liquiditätsvorteil, da Guthabensummen nur zu ca. 20 an eine Versicherungsgesellschaft abgeführt werden müssen
- Prämiensatz liegt zur Zeit bei ca. 2 % der gesamten Guthabensumme
- jährliche Bonitätsprüfung ist Voraussetzung – Versicherungsform kommt nur für wirtschaftlich gesunde Betriebe in Frage
- keine generelle Anrechnung der Bürgschaftssumme auf die Bankkreditlinie des Unternehmens
- Kautionsversicherungen für Zeitguthaben müssen i. d. R. jährlich neu vereinbart werden

4.4 Branchenlösungen

Eine weitere Möglichkeit, Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu schützen, besteht darin, brachenbezogene Lösungen zu entwickeln. Während bei den bisher vorgestellten unternehmensexternen Lösungen jeder Betrieb eine passende Absicherung für sich herausfinden und abschließen muss, wird bei Branchenlösungen ein geeigneter Weg zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten angeboten, an dem die jeweiligen Unternehmen partizipieren können. Vorteile solcher Lösungen sind:

- die verbindliche Schaffung gemeinsamer Standards in der Insolvenzsicherung;
- Einspareffekte bei den Kosten der Absicherung z.B. durch Sonderkonditionen, da viele Betriebe an einer Lösung beteiligt werden können;
- weniger Aufwand für die Betriebe, eine passende Insolvenzsicherung zu finden.

Bislang gibt es in Deutschland jedoch nur sehr wenige Ansätze für unternehmensübergreifende Lösungen:

- In der Textil- und Bekleidungsindustrie haben sich die Tarifpartner auf einen Tarifvertrag geeinigt, der die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten regelt (siehe oben). Dort wird ein konkreter Weg der Absicherung über ein Dienstleistungsunternehmen, welches sich auf das Sicherungsmanagement von flexiblen Arbeitszeitmodellen spezialisiert hat, vorgeschlagen. Das Dienstleistungsunternehmen verwaltet das Anlagekonto, dessen Guthaben auf einem Sicherungskonto bei einer Bank angelegt sind. Vorgehensweise und Bedingungen der Insolvenzsicherung konnten durch Rahmenvereinbarungen der Tarifvertragsparteien mit dem Dienstleistungsunternehmen und der Bank abgemacht werden. Darüber hinaus wurden günstige preisliche Konditionen für die Betriebe ausgehandelt. Allerdings steht den Betrieben offen, auch andere im Tarifvertrag erwähnte Sicherungswege zu gehen, bei denen aber *keine* Rahmenverträge wie mit dem Dienstleistungsunternehmen abgeschlossen wurden.
- Einen ganz anderen Weg hat die deutsche Chemieindustrie gewählt. Im Tarifvertrag zur Altersteilzeit wurde vereinbart, dass die Beschäftigten im Insolvenzfall einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld in der Höhe von 30 bzw. 15 % des Arbeitslosengeldes für die Dauer von 24 Monaten erhalten, der über den „Unterstützungsverein der chemischen Industrie“ (UCI) ausgezahlt wird. Da alle Unternehmen der Chemieindustrie Beiträge zum UCI entrichten müssen, ist die Vereinbarung für alle Unternehmen, die Altersteilzeit anbieten, obligatorisch. Aufgrund dieser Regelung werden keine individuellen Arbeitszeitguthaben abgesichert, für die eine gesonderte

Verpfändungsvereinbarung getroffen werden müsste. Die Zuschüsse zum Arbeitslosengeld werden direkt vom UCI an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgezahlt. Bislang musste diese Regelung allerdings noch nicht angewandt werden, da es noch keinen Insolvenzfall in der Branche gab.

- Ohne die Absicht, eine umfassende Branchenlösung anzustreben, bietet der Arbeitgeberverband Südwestmetall e.V. seinen Mitgliedsfirmen an, Alterteilzeitkonten im Zusammenhang mit dem entsprechenden Tarifvertrag über ein spezielles Fondsmodell abzusichern. Dazu einigte sich der Arbeitgeberverband mit einer großen deutschen Versicherungsgesellschaft auf eine Kooperation, woraufhin die Mitgliedsfirmen günstigere Konditionen bei der Kontoführung erhalten. Schon bei einer geringen Rendite der Fondsanlage ist das Modell für die Betriebe daher praktisch kostenfrei. Zusätzlich gibt Südwestmetall ein Garantieerklärung ab, eventuelle Differenzbeträge, die durch Kursschwankungen der Fondsanlage entstehen können, im Falle der Insolvenz abzudecken.

SOKA-BAU

Eine sehr weitgehende Branchenlösung in der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten besteht in der Baubranche. Hierbei profitiert die Bauwirtschaft von einer jahrzehntenlangen Zusammenarbeit der Tarifpartner. Diese wirken beim Aufbau und Erhalt von Sozialkassen (SOKA-BAU: Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft / Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG) zusammen, welche spezifische Probleme der Branche lösen. Träger von SOKA-BAU sind die beiden Arbeitgeberdachverbände und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

Zwei Arten von Arbeitszeitkonten können bei SOKA-BAU gegen die Insolvenz abgesichert werden: *Guthaben aus der Arbeitszeitflexibilisierung* und das Arbeitszeitkonto aus *Altersteilzeit im Blockmodell.*

Kernleistungen von SOKA-BAU

Aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen hat SOKA-BAU die Aufgabe, Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf folgende Leistungen sicher zu stellen:

- **Urlaub:** SOKA-BAU erstattet den Arbeitgebern die tarifvertragsgemäß an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlten Urlaubsvergütungen, auch wenn deren Ansprüche bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurden.
- **Berufsausbildung:** Den ausbildenden Betrieben werden große Teile der Kosten der Berufsausbildung (z.B. der Ausbildungsvergütungen oder Sozialaufwendungen) durch die SOKA-BAU rückerstattet.
- **Lohnausgleich:** Zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung wird dem Arbeitgeber gezahlter Lohnausgleich für die Zeit vom 24. bis 26. Dezember sowie dem 31. Dezember und dem 1.Januar erstattet.
- **Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten:** Arbeitszeitkonten, die entweder aufgrund von Arbeitszeitflexibilisierung oder einer Altersteilzeitregelung im Blockmodell entstehen, können für den Insolvenzfall abgesichert werden.

a.) Guthaben aus der Arbeitszeitflexibilisierung

Aufgrund des Bundesrahmentarifvertrags von 1997 wurde im Baugewerbe der Flexibilisierungsrahmen für Arbeitszeitguthaben auf 150 Stunden festgelegt. Arbeitszeitguthaben, die aufgrund dieser Regelung entstanden sind, können bei SOKA-BAU durch Hinterlegungen abgesichert werden.

Über eine zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in abgeschlossene Sicherungsabtretung ist sicher gestellt, dass im Insolvenzfall der Zugriff des Insolvenzverwalters auf das Guthaben nicht möglich ist. Die Absicherung kann in Bruttowerten, also zuzüglich eines Anteils für den Sozialaufwand (Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen und Sozialkassenbeitrag) in Höhe 45 %, oder in Nettowerten, also nach Abführung von Lohnsteuer und Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen, erfolgen. In einem einfachen Verfahren melden die Arbeitgeber monatlich die Veränderungen der Guthaben aus der geleisteten Mehr- oder Minderarbeit. Der Arbeitgeber erhält daraufhin jeden Monat einen „Sicherungskonto-Schein“, auf dem der Kontostand des jeweiligen Beschäftigten angegeben ist. Hat sich das Guthaben aufgrund von Mehrarbeit erhöht, erfolgt eine Gutschrift auf dem Sicherungskonto, nachdem der Betrag von dem Bankkonto des Arbeitgebers abgebucht wurde. Wenn aus den angesparten Beträgen Zahlungen an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zurück geflossen sind, erstattet SOKA-BAU das hinterlegte Guthaben an den Arbeitgeber.

Das Sicherungskonto läuft für jeweils ein Jahr und kostet für diese Zeit pauschal 18,41 € pro Beschäftigten. Nach Ablauf des Jahres erhält der Arbeitgeber das Restguthaben und die angefallenen Zinsen, die sich nach dem 3-Monats-EURIBOR-Satz (im Juli 2002: 3,44 %) richten, zurück erstattet. Das Guthaben kann auch in einen folgenden Flexibilisierungszeitraum übertragen werden. Im Insolvenzfall zahlt SOKA-BAU den entsprechenden Nettoanteil direkt an den Beschäftigten aus und führt auch die Sozialversicherungsbeiträge ab.

b.) Arbeitszeitguthaben aus der Altersteilzeit

Ähnlich wie das „Sicherungskonto für Arbeitszeitguthaben“ funktioniert die Absicherung des Arbeitszeitkontos bei Altersteilzeit. Auch dort wird für jeden Beschäftigten ein Sicherungskonto eingerichtet. Monatlich erhält der Arbeitgeber einen Sicherungsschein, der als Buchungsbeleg der Ein- und Auszahlungen verwendet wird. Während der Arbeitsphase wird der vom Arbeitgeber gemeldete Betrag (Lohnguthaben plus Sozialaufwand) von SOKA-BAU abgebucht und dem Sicherungskonto gutgeschrieben. Die Möglichkeit einer Nettoeinzahlung besteht bei dem Altersteilzeitkonto hingegen nicht. In der Freistellungsphase wird dem Arbeitgeber der entsprechende Betrag für den Beschäftigten auf das Hausbank-Konto zurück überwiesen.
Der Arbeitgeber zahlt für die angebotenen Dienstleistungen lediglich 1,50 € pro Monat und Sicherungskonto. Am Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses werden diese Kosten mit den Zinserträgen aus dem Sicherungskonto verrechnet und der übrig bleibende Betrag wird dem Arbeitgeber ausgeschüttet. Die Zinserträge richten sich auch hier nach dem 3-Monats-EURIBOR-Satz.
Für den Insolvenzfall sind die Guthaben durch eine spezielle Abtretungsvereinbarung, die bei der Anmeldung zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschlossen wird, abgesichert. Die hinterlegten Guthaben werden von SOKA-BAU direkt an die Beschäftigten ausbezahlt. Auch die Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Arbeitgeberanteil) werden von SOKA-BAU abgeführt.

Besonderheiten SOKA-BAU

- Branchenlösung (nur für Unternehmen der Bauwirtschaft)
- 100 % Liquiditätsabfluss, da die Arbeitszeitguthaben durch Hinterlegung gesichert werden
- Verpfändungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in
- die Verwaltung der Sicherungskonten sowie die Abrechnung und Auszahlung im Insolvenzfall übernimmt SOKA-BAU
- die Abrechnung der Sicherungskonten erfolgt monatlich über einen Sicherungsschein
- die Zinserträge der Sicherungskonten gehen an den Arbeitgeber
- die Kosten der Absicherung von Arbeitszeitguthaben aus der Arbeitszeitflexibilisierung betragen 18,41 € pro Jahr und Beschäftigten sowie 1,50 € pro Sicherungskonto und Monat bei Altersteilzeit

4.5 Unternehmensspezifische Lösungen

Einige Unternehmen in Deutschland gehen eigene Wege, um die Arbeitszeitguthaben ihrer Beschäftigten gegen Insolvenz zu sichern. Häufig sind diese an gewisse Betriebs- und Konzernstrukturen gebunden und nicht ohne Weiteres auf andere Firmen übertragbar. Trotzdem können diese Lösungen Anregungen für die Entwicklung neuer Modelle zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten geben. Im Vergleich zur ersten Auflage dieser Broschüre aus dem Jahr 1999 haben sich die Beispiele von unternehmensspezifischen Lösungen reduziert. So wurde z.B. das Zeit-Wertpapier, das damals nur für Beschäftigte der Volkswagen AG galt, ausgeweitet und auch anderen Unternehmen zugänglich gemacht.

Konzernklauseln

Einige Tochterunternehmen deutscher Großkonzerne haben in ihren Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit eine Klausel integriert, dass im Falle einer Insolvenz das Mutterunternehmen für alle erarbeitenden Ansprüche der Belegschaftsmitglieder haftbar gemacht werden kann. So heißt es z.B. in einer Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit der „EBG Gesellschaft für elektromagnetische Werkstoffe mbH (TKS-ES EGB)“: *Die Thyssen AG wird im Falle einer Insolvenz der EGB alle vom Beschäftigten gemäß dieser Vereinbarung erworbenen Ansprüche erfüllen. Eine entsprechende Erklärung der Thyssen AG liegt der EBG vor.* Vergleichbare Formulierungen finden sich auch bei anderen Tochterunternehmen der Thyssen-Krupp Stahl AG sowie der Mannesmannröhren-Werke AG. Auf die Art und Weise, wie die Absicherung der Beschäftigtenansprüche letztlich erfolgen soll, wird allerdings nicht eingegangen. Diese so genannten „Konzernklauseln“ zur Insolvenzsicherung sind für die Tochterunternehmen mit einem minimalen Verwaltungsaufwand verbunden, weitere Kosten fallen nicht an. Die Absicherung der Beschäftigtenansprüche soll allein über die Solvenz des Mutterkonzerns gewährleistet werden. Ein Liquiditätsabfluss findet nicht statt.

Diese Möglichkeit der Insolvenzsicherung ist nicht generell auf andere Betriebe übertragbar, sondern kommt nur für Unternehmen in größeren Konzernen in Frage. Überraschende Vergleichsanträge auch großer Konzerne wie z.B. der Holzmann AG, der Kirch Gruppe oder Fairchild Dornier zeigen jedoch die Gefahren dieser Form der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten auf. Bei der Babock Borsig AG gab es z.B. eine Konzernklausel für die Arbeitszeitkonten, die jedoch durch den Insolvenzantrag des Mutterkonzerns hinfällig wurde.

Besonderheiten Konzernklauseln

- unternehmensspezifische Lösung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung
- Insolvenzschutz erfolgt über eine Garantieerklärung des Mutterkonzerns
- kein Liquiditätsabfluss
- minimaler Verwaltungsaufwand und keine weiteren Kosten
- Modell kann nur in Großkonzernen angewandt werden
- bei Insolvenz des Mutterkonzerns ist die Absicherung der Arbeitzeitguthaben hinfällig

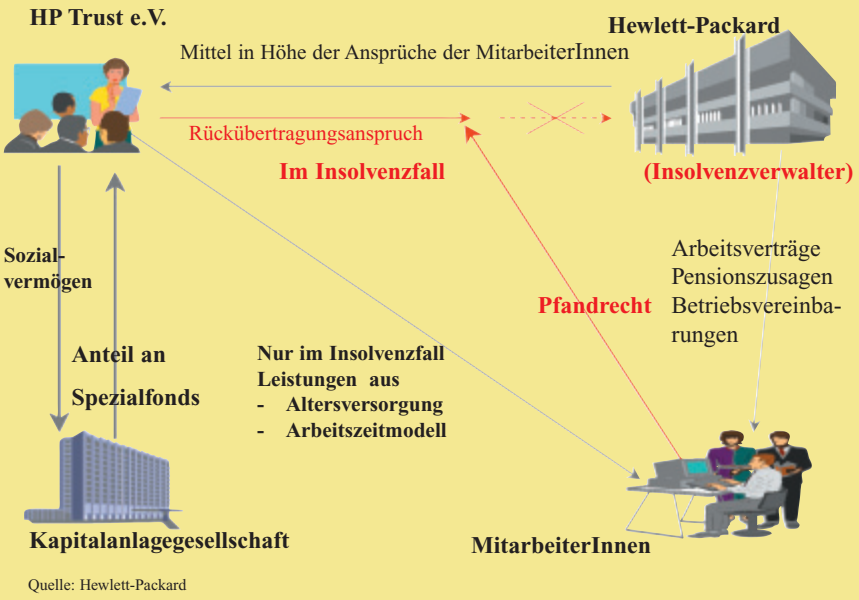
Die spezifische Fondslösung bei Hewlett-Packard

Flexible Arbeitszeitregelungen haben bei Hewlett Packard eine sehr lange Tradition. Bereits Ende der sechziger Jahren wurden Gleitzeitregelungen eingeführt. Seitdem wurden flexible Arbeitszeitmodelle mehr und mehr weiter entwickelt und den sich verändernden Anforderungen des Unternehmens angepasst. Inzwischen gibt es eine große Bandbreite flexibler Arbeitszeitregelungen. Seit Beginn der achtziger Jahre wurde unter der Beteiligung des Betriebsrates das hier skizzierte Arbeitszeitkontenmodell entwickelt.

Das Standard-Arbeitszeitmodell für vollzeitbeschäftigte HP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche vor. Tatsächlich arbeiten die Beschäftigten aber 40 Stunden. Überstundenzuschläge werden für diese beiden Stunden nicht bezahlt. Vielmehr läuft diese wöchentliche Differenz („Vorarbeitszeit“) als Gutschrift auf ein persönliches Arbeitszeitkonto. Daraus ergibt sich eine Zeitgutschrift von ca. acht Stunden pro Monat bzw. zwölf Tage pro Jahr. Die Zeitgutschriften können nach Absprache als einzelne freie Stunden, freie Tage oder als größere Freizeitblöcke genommen bzw. langfristig angespart werden - z.B. zur Reduzierung der Lebensarbeitszeit. Es besteht zusätzlich die Option, sich noch im selben Monat die Zeitgutschrift auszahlen zu lassen, was von ca. 20 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt wird. Durchschnittlich haben die Beschäftigten derzeit Zeitguthaben von ca. 75 Tagen aufgebaut, also von knapp vier Monaten.

Inzwischen wurde das Modell erweitert, so dass eine verlängerte Vorarbeitszeit möglich ist. Es können bis zu 20 % der Wochenarbeitszeit auf ein Arbeitzeitkonto gutgeschrieben werden. Bei einer weiterhin geltenden Wochenarbeitszeit von 40 Stunden können so maximal acht Stunden angespart werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhält dabei ein auf 80 % reduziertes Gehalt, was der vereinbarten Wochenarbeitszeit von 32 Stunden entspricht. Zusätzliche Lohnbestandteile werden auf Grundlage des reduzierten Gehalts gewährt.
Zur Finanzierung der Zeitkonten bildet die Hewlett-Packard GmbH zeitnah Rückstellungen in Höhe des Geldwertes der angesparten Guthaben, damit das Unternehmen nicht in zukünftigen Geschäftsjahren mit finanziellen Forderungen aus der Vergangenheit belastet wird. HP gründete zu diesem Zweck einen eingetragenen Verein, den „HP Trust e.V.“. Die Insolvenzsicherung wird durch die Auslagerung der Vermögenswerte an diesen Treuhänder vollzogen, welcher die Gelder in Fonds anlegt und verwaltet. Die Rückstellungen für die Arbeitzeitkonten werden für jeden Beschäftigten monatlich ermittelt und angepasst. Bei Insolvenz des Unternehmens besitzen die Beschäftigten ein Pfandrecht am Fondsvermögen in Höhe ihres Anteils. Dieses Pfandrecht stellt sicher, dass die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Insolvenzfall vorrangig bedient werden. Ähnlich wie bei ande-

ren Fondsmodellen lassen sich auch bei dem von Hewlett Packard praktizierten Modell bei den Wertpapierfonds Kursschwankungen nach unten nie gänzlich ausschließen.



Quelle: Hewlett-Packard

Besonderheiten Hewlett-Packard-Modell

- unternehmensspezifische Lösung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung
- Insolvenzschutz erfolgt über Auslagerung finanzieller Mittel an Treuhänder und Anlage in externe Fonds (Treuhandvereinbarung)
- Treuhänder ist der extra gegründete Verein HP Trust e.V.
- Liquiditätsabfluss ungefähr in Höhe der Rückstellungen
- Kursschwankungen nach unten sind nicht gänzlich auszuschließen
- Erträge aus den Wertpapierfonds verbleiben bei der HP Trust e.V.

5 Die Insolvenzsicherung von Kurzzeitarbeitszeitkonten

Teilweise tritt in Betrieben die Frage auf, ob nicht auch Kurzzeitarbeitszeitkonten, die aus Gleitzeitregelungen oder Vereinbarungen der Arbeitzeitflexibilisierung resultieren, abzusichern sind. Weitgehend unstrittig ist, dass sich eine Absicherung von geringen Arbeitszeitguthaben, die aus kurzfristigen Gleitzeitregelungen entstanden sind, kaum lohnen dürfte. Dagegen kommen bei Arbeitszeitvereinbarungen, die den Ausgleich von saisonalen Auftragsschwankungen zum Ziel haben, schnell Guthaben von über 100 Arbeitsstunden zusammen. In diesen Fällen werden oftmals eines oder sogar mehrere Monatsgehälter pro Beschäftigten angespart, was für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhebliche finanzielle Werte darstellt. Der Gesetzgeber sieht in diesen Fällen allerdings ausdrücklich von einer obligatorischen Insolvenzsicherung ab. Daher bleibt es allein Verhandlungssache der Tarif- und Betriebsparteien, solche Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz zu sichern. Hindernis für eine Insolvenzsicherung von Kurzzeitarbeitszeitkonten dürften die Kosten sowie der administrative Aufwand darstellen. Die weit überwiegende Teil der Absicherungsmodelle ist auf die Absicherung von Langzeitarbeitszeitkonten oder Altersteilzeitkonten ausgerichtet. Entsprechende Modelle für Kurzeitarbeitszeitkonten, die einen geringen Verwaltungsaufwand implizieren und gleichzeitig kostengünstig sind, findet man bisher kaum.

Ein Beispiel ist das Absicherungsmodell der SOKA-BAU. Dort können Kurzzeitarbeitszeitkonten, welche auf der Flexibilisierungsvereinbarung des Bundesrahmentarifvertrages des Baugewerbes beruhen (bis zu 150 Stunden pro Beschäftigten pro Jahr), abgesichert werden. Des Weiteren hat eine deutsche Versicherungsgesellschaft eine Kautionsversicherung entwickelt bei der Zeitguthaben aus Kurzzeitarbeitszeitkonten gegen Insolvenz geschützt werden können. Bei einem Dienstleistungsunternehmen, welches sich auf die Absicherung flexibler Arbeitszeitmodelle spezialisiert hat, können auch Kurzzeitarbeitszeitkonten über ein Anlagemodell abgesichert werden. Es bleibt abzuwarten, ob in diesem Bereich noch weitere Absicherungsmodelle entwickelt werden.

6 Entscheidungskriterien für die Auswahl einer Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten

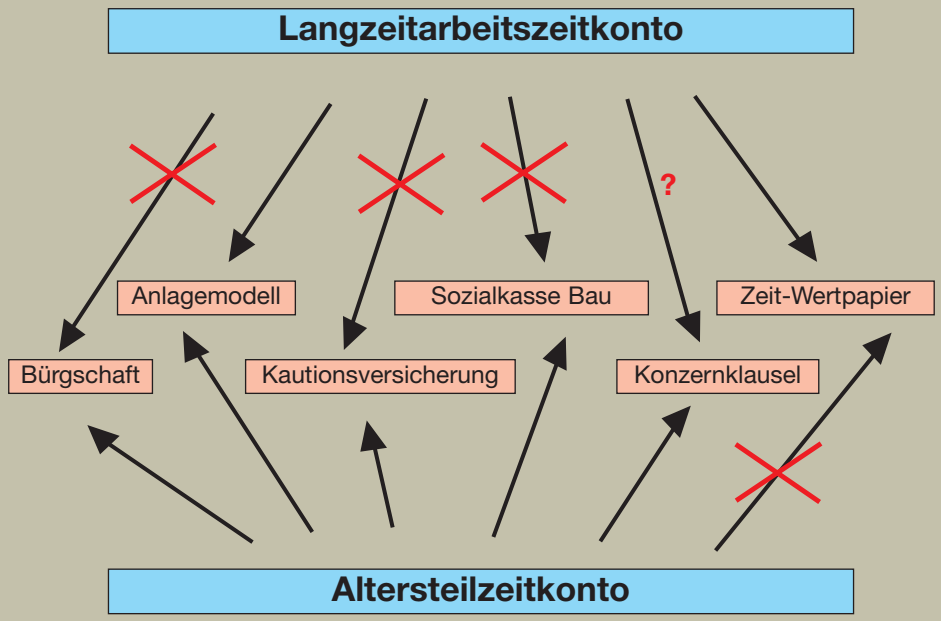
Alle in dieser Broschüre vorgestellten Modelle sind zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten grundsätzlich geeignet, aber es gibt keines, das für alle Bedingungen und für alle Unternehmen passend erscheint. Vielmehr kann die Entscheidung für eines der Modelle nur unter Berücksichtigung des konkreten Absicherungsbedarfes und zahlreicher weiterer Rahmenbedingungen individuell getroffen werden. Da die Absicherungsmodelle in der Regel jeweils auch von mehreren (Finanz-)Instituten angeboten werden, müssen sich die Firmen zudem für einen Anbieter entscheiden. Unter den zahlreichen Aspekten, die bei der Entscheidung zu beachten sind, sollte dem vollen Schutz der Wertguthaben und den Kosten in Verbindung mit dem Aufwand der Absicherung besondere Beachtung geschenkt werden. Die folgenden Ausführungen sollen eine Hilfestellung für die Auswahl eines geeigneten Absicherungsmodells und gegebenenfalls eines Anbieters geben.

Die Entscheidung für ein bestimmtes Absicherungsmodell muss unter mehreren Aspekten getroffen werden: Zunächst muss prinzipiell geklärt werden, welche Absicherungsmodelle für die entsprechenden Arbeitszeitkonten überhaupt in Betracht kommen. In einem zweiten Schritt muss aus den grundsätzlich geeigneten Modellen das für das Unternehmen am besten geeignete ausgewählt werden, wobei insbesondere betriebswirtschaftliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen sind. Im dritten Schritt geht es darum, einen Anbieter auszuwählen, wobei neben den (Verwaltungs-)Kosten auch berücksichtigt werden sollte, welche flankierenden Dienstleistungen dieser erbringt.

1.) Welches Absicherungsmodell kommt für die Arbeitszeitkonten in Betracht?

Nicht alle Arten von Arbeitszeitkonten können mit allen Absicherungsmodellen gegen Insolvenz geschützt werden. Vor allem bei Langzeitarbeitszeitkonten ist die Auswahl eingeschränkt. So sind gerade Bankbürgschaften oder Kautionsversicherungen wegen ihrer immer nur begrenzten Laufzeit kaum für Lebensarbeitszeitkonten geeignet. Dagegen können die jeweils zeitlich begrenzten Arbeitzeitguthaben, die aus Altersteilzeitvereinbarungen entstanden sind, sehr gut durch Bürgschaften oder Kautionsversicherungen abgedeckt werden Anlagemodelle eignen sich demgegenüber besonders für Langzeitarbeitszeitkonten, weil sie in der Regel flexiblere Anpassungsmöglichkeiten bei sich häufig verändernden Arbeitszeitguthaben bieten.

Welches Absicherungsmodell kann für welches Arbeitszeitkonto eingesetzt werden?



2.) Welche Art der Absicherung kommt für das Unternehmen in Frage?

Manche Absicherungsmodelle stehen nur bestimmten Unternehmen offen. Dies gilt z.B. für Branchenlösungen und Konzernklauseln. Die meisten Unternehmen werden sich daher für eine externe Lösung entscheiden müssen.

Aus Sicht der Unternehmen spielen durch die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben entstehenden Gesamtkosten eine wichtige Rolle. Allerdings gibt es keine pauschale und allgemein gültige Antwort auf die Frage, welches Absicherungsmodell am kostengünstigsten ist.[7] Vielmehr müssen die Unternehmen das für sie und ihren individuellen Absicherungsbedarf passende Modell selbst herausfinden. Hier können nur einige allgemeine Anhaltspunkte genannt werden.

Bei Anlagemodellen besteht z.B. die Möglichkeit, die Kosten über Zins- und Kursgewinne zu erwirtschaften. Allerdings kommt es beim Abschluss eines solchen Absicherungsmodells zu einem Abfluss von Liquidität und damit zu einer Verringerung der Eigenkapitals. Demgegenüber verbleibt bei Bürgschaftsmodellen das Kapital im Unternehmen, aber sie sind meist mit höheren direkten Kosten verbunden. Zudem setzen Bürgschaftsmodelle eine Bonitätsprüfung voraus und die Bürgschaftssumme wird auf die Kreditlinie der Unternehmen angerechnet. Auch der Abschluss einer Kautionsversicherung geht mit einer Bonitätsprüfung einher. Allerdings wird nur ein Teil der Guthabensumme als Liquidität abgezogen oder als Bürgschaft auf die Kreditlinie des Unternehmens angerechnet. Dafür sind aber die direkten Kosten etwas höher als bei Anlagemodellen.

3.) Welches ist der richtige Anbieter für die Absicherung?

Die meisten Absicherungsmodelle werden von mehreren Finanz- und Dienstleistungsunternehmen angeboten, so dass sich die Betriebe, die Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz schützen wollen, einen Anbieter auswählen können. Als wichtige Entscheidungskriterien sind hierbei einerseits die Kosten der Absicherung und andererseits die von

[7] Eine Ausnahme bilden die Konzernklauseln. Allerdings wird dort das Problem lediglich auf den Mutterkonzern übertragen, der sich wiederum um eine Absicherung bemühen müsste.

den jeweiligen Anbietern zusätzlich angebotenen Dienstleistungen zu berücksichtigen. Hierbei handelt es sich z.B. um die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge, die Abrechnung und Auszahlung im Insolvenzfall, die Überprüfung der Deckungssumme und der regelmäßige Versand von Sicherungsbestätigungen. Es kann sich durchaus lohnen, zugunsten eines umfassenderen Dienstleistungsangebotes höhere Kosten in Kauf zu nehmen.

■ Werden die Sozialversicherungsbeiträge nach dem Summenfeldermodell berechnet?

Vorschrift der Sozialversicherungsträger ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge in der Arbeitsphase (bei der Rentenversicherung über die gesamte Phase der Arbeitszeitvereinbarung) nach dem Summenfeldermodell berechnet und aufgezeichnet werden (vgl. 3.3). Nur so kann sicher gestellt werden, dass den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern keine Nachteile entstehen, indem z.B. überhöhte Beiträge erhoben oder zu geringe Leistungen gewährt werden. Es gibt inzwischen einige (Finanz-)Dienstleistungsunternehmen, die unabhängig von der Wahl eines konkreten Absicherungsmodells anbieten, die SV-Luft nach dem Summenfeldermodell zu berechnen und aufzuzeichnen. Dies setzt allerdings voraus, dass die Unternehmen ihnen entsprechende Lohndaten regelmäßig übermitteln, was in der Regel automatisiert erfolgt.

■ Wie ist die Abwicklung im Insolvenzfall geregelt?

Bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben sollte darauf geachtet werden, dass beim Eintritt des Insolvenzfalls die korrekte Abrechnung und Auszahlung der gesicherten Guthabensummen gewährleistet ist. Es sollte geklärt werden, ob der entsprechende Anbieter in der Lage ist, in Zusammenarbeit mit den Insolvenzverwaltern sowohl die Löhne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch die Sozialversicherungsbeiträge (inklusive Arbeitgeberanteil) an die Sozialversicherungsträger auszuzahlen, oder ob dies anderweitig organisiert werden kann.

■ Wie wird die Transparenz über die Insolvenzsicherung sicher gestellt?

Transparenz ist bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten vor allem wegen einer kompletten Absicherung der Guthaben wichtig. Arbeitgeber als auch Betriebsräte oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über den Stand der Absicherung informiert werden. Nur so kann kontrolliert werden, ob die Guthabensummen ausreichend gedeckt sind. Manche Anbieter schikken automatisch monatliche Sicherungsbestätigungen sowohl an den Arbeitgeber als auch an die betrieblichen Interessenvertretung (oder - falls nicht vorhanden - an die Beschäftigten).

■ Ist gegebenenfalls eine Übertragbarkeit der Guthabensummen gewährleistet?

Bei der Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitszeitkonten sollte ggf. der Aspekt der Übertragbarkeit der Guthaben auf andere Arbeitgeber bei der Entscheidung berücksichtigt werden. Wenngleich dieser Aspekt bislang keine große Rolle gespielt hat, könnte er bei einer weiteren Verbreitung von Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten an Bedeutung gewinnen. Bei einigen Anbietern besteht bereits grundsätzlich die Möglichkeit, das Arbeitszeitguthaben bei dem Wechsel zu einem anderen Unternehmen zu übertragen.

4.) Wie gut sind die Wertguthaben abgesichert?

Das wichtigste Kriterium aus Sicht der Arbeiterinnen und Arbeitnehmer ist die Sicherheit der erarbeiteten Ansprüche im Insolvenzfall. Alle in dieser Broschüre vorgestellten Absicherungsmodelle stellen grundsätzlich den Schutz der Arbeitszeitguthaben sicher. Aller-

dings müssen die Betriebsparteien darauf achten, dass die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch zu 100 % gesichert sind.

- Wenngleich bei Fondsmodellen meist möglichst risikoarme Wertpapiere ausgewählt werden, lassen sich Kursverluste nicht gänzlich ausschließen. Im Insolvenzfall ginge daher das Risiko letztlich vom Arbeitgeber auf die Beschäftigten über. Betriebliche Interessenvertretungen sollten daher darauf achten, dass in Vereinbarungen zur Insolvenzsicherung Klauseln enthalten sind, die den Arbeitgeber zum Ausgleich dieser Kursschwankungen verpflichten. Eine andere Möglichkeit besteht in einer zusätzlichen Garantieerklärung für die Guthaben, wie sie z.B. der Arbeitgeberverband Südwestmetall gibt. Da auch nach dem Insolvenzantrag eines Unternehmens noch Kursschwankungen bei den Fonds möglich sind, die dann aber nicht mehr durch Arbeitgeber ausgeglichen werden können, gibt es Anbieter von Absicherungslösungen, die im Insolvenzfall eine automatische Umschichtung der Wertguthaben in Geldmarkfonds ohne Kursrisiko veranlassen.
- Bei Bürgschaftsmodellen und Kautionsversicherungen wird immer eine bestimmte Vertragslaufzeit vereinbart. Da Arbeitszeitguthaben, die nach Ende der Laufzeit entstehen, nicht abgesichert sind, muss die Laufzeit ggf. rechtzeitig verlängert werden, um den vollständigen Schutz zu gewährleisten.
- Bei allen Absicherungsmodellen ist eine regelmäßige Anpassung der abgesicherten Werte an die Arbeitszeitzeitguthaben unerlässlich. Empfehlenswert ist eine monatliche Überprüfung.

Checkliste: Entscheidungskriterien für eine Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

1.) Welches Absicherungsmodell kommt für die Arbeitszeitkonten in Betracht?

2.) Welche Art der Absicherung kommt für das Unternehmen in Frage?

3.) Welches ist der richtige Anbieter für die Absicherung?
- Werden die Sozialversicherungsbeiträge nach dem Summenfeldermodell berechnet?
- Wie ist die Abwicklung im Insolvenzfall geregelt?
- Wie wird die Transparenz über die Insolvenzsicherung sicher gestellt?
- Ist gegebenenfalls eine Übertragbarkeit der Guthabensummen gewährleistet?

4.) Wie gut sind die Wertguthaben abgesichert?

7 Fazit

In den letzten Jahren ist die Zahl an Unternehmen mit Arbeitszeitkonten ständig angewachsen, wie verschiedene Umfragen zeigen. In vielen Betrieben sind sowohl Arbeitgeber als auch die Beschäftigten an einer höheren Flexibilität der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit interessiert. Hinzu kommt, dass immer mehr Vereinbarungen zur Altersteilzeit abgeschlossen werden, die oftmals dazu führen, dass Arbeitszeitkonten mit hohen Wertguthaben entstehen. Die Akzeptanz solcher Formen der Arbeitszeitflexibilisierung von Seiten der Beschäftigten hängt aber nicht zuletzt davon ab, ob sie die Gewissheit haben, dass ihre zum Teil über viele Jahre aufgebauten Ansprüche im Insolvenzfall auch abgesichert sind.

In den vergangenen Jahren sind von Sozialpartnern, Unternehmen, Banken und Versicherungen verschiedene Absicherungsmodelle entwickelt und erprobt worden, die jeweils spezifische Besonderheiten aufweisen. Einige stehen nur einer einzelnen Branche offen, andere eignen sich nur für bestimmte Formen von Arbeitszeitkonten. In vielen Fällen hängt es von der konkreten Situation und dem spezifischen Bedarf der Unternehmen ab, welche Modelle überhaupt grundsätzlich in Frage kommen und welche Alternative letztlich als die beste anzusehen ist. Hierbei sollten nach den bisherigen Erfahrungen nicht nur Kosten und Aufwand einbezogen werden, sondern auch die Frage, welche Dienstleistungen der jeweilige Anbieter erbringt. Wir haben in diesem Kontext einige Empfehlungen formuliert, worauf bei der konkreten Ent-scheidung zu achten ist. Letztlich muss aber jedes Unternehmen für sich entscheiden, in welcher Form die Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz abgesichert werden sollen.

Da der Gesetzgeber es weiterhin ausdrücklich den Tarif- und Betriebsparteien überlässt, Ver-einbarungen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten zu treffen, muss die Initiative auf der betrieblichen Ebene ergriffen werden. Einige spektakuläre Insolvenzfälle in der jüngsten Vergangenheit haben noch einmal sehr deutlich gemacht, wie dringlich die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben ist. Wir hoffen, dass diese Broschüre den Akteuren in der Praxis einen guten Überblick über die Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle und Entscheidungskriterien bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten gibt.

Service

Weitere wichtige Informationen über die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben gibt es in folgenden Publikationen oder Homepages:

- Das Forschungsprojekt „Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“ am Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen *(Informationen: http://iat-info.iatge.de unter: „Projekte“)*

- Der Bericht des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zum § 7d SGB IV *(Download: www.bma.de unter „Publikationen“ / „Berichte“)*

- Die Machbarkeitsstudie „Beschäftigungswirksame Arbeits- und Betriebsgestaltung durch Arbeitszeitkonten und deren Absicherung gegen Insolvenzrisiken in Berlin“ erstellt vom Deutschen Gewerkschaftsbund Landesbezirk Berlin-Brandenburg und der ISA Consult GmbH. *(zu beziehen über die ISA Consult GmbH: www.isa-consult.de)*

- Die Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zur „Sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (Summenfeldermodell) *(Download: www.bkk.de unter: „Betriebsservice“ / „Aktuelle Rundschreiben“)*

- Ergebnisse eines Workshops des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln zum Thema „Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“ *(Informationen: www.flexible-arbeitszeiten.de unter: „Best-Zeit aktuell“)*

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.
Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrukken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.
Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

www.mwa.nrw.de

Ministerium für **Wirtschaft** und **Arbeit** des Landes Nordrhein-Westfalen

NRW.

EUROPÄISCHE GEMEINSCHAFT

Europäischer Sozialfonds