



Ministerium für
Wirtschaft und Arbeit
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

Wissenschaftszentrum
Nordrhein-Westfalen
Kulturwissenschaftliches
Institut



Wuppertal Institut für
Klima, Umwelt, Energie
Institut Arbeit
und Technik

Aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

**Beiheft zur
Informationsbroschüre
“Praxis in NRW.
Insolvenzsicherung
von Arbeitszeitguthaben“**

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen
40190 Düsseldorf

www.mwa.nrw.de

www.arbeitszeiten.nrw.de

Ansprechpartner/in

- Zeitbüro NRW
Im Wasserturm
Heiliger Weg 60
44135 Dortmund
Tel.: 0231/5897630
e-mail: info@zeitbuero.nrw.de
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
Referat Arbeit und Modernisierung, Arbeitszeitgestaltung
Margret Müller
Tel.: 0211/86183568
e-mail: margret.mueller@mwa.nrw.de

Konzept und Text

Marc Schietinger
Institut Arbeit und Technik
Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Das Beiheft ist als Download verfügbar:

- www.arbeitszeiten.nrw.de
- www.mwa.nrw.de auf Menüpunkt Archiv/Download/Broschüren
- www.iatge.de unter „Infodienst Arbeitszeit“

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Änderungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen.....	5
2.1	Das Flexi-Gesetz.....	5
2.2	Das Altersteilzeitgesetz.....	7
2.3	Der Umfang der Insolvenzsicherung bei Altersteilzeitguthaben	10
3	Entwicklungen bei den Absicherungsmodellen	13
4	Verhältnis von Sicherungssystemen und Arbeitszeitguthaben in der Insolvenz	16
4.1	Insolvenzgeld und Insolvenzsicherung	17
4.2	Arbeitslosengeld und Insolvenzsicherung	18
4.3	Kündigungsschutz und Insolvenzsicherung.....	19
4.4	Fazit: Arbeitszeitguthaben und Insolvenz.....	22
5	Schlussbemerkung.....	23
	Literatur	24
	Service.....	25

1 Einleitung

Seit dem Erscheinen der Informationsbroschüre „Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“ Anfang 2003 haben sich wichtige Weiterentwicklungen bei der Insolvenzsicherung ergeben. Dazu zählen zwei Gesetzesänderungen, die sich vor allem auf die Insolvenzsicherung bei Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen beziehen. Hinzu kommen neuere Gerichtsurteile, die die Situation der betroffenen Beschäftigten nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens verbessern.

Um das umfangreiche Informationsangebot zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben zu aktualisieren, wurde dieses Beiheft erstellt. Dabei werden die neuen Entwicklungen aufgegriffen und die Aus-

wirkungen auf die Insolvenzsicherung anschaulich dargestellt. Es handelt sich ausdrücklich um ein Beiheft der Informationsbroschüre „Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“ von 2003 (Veröffentlichungsnummer 1169) und *nicht* um deren Neuauflage. Das Beiheft ist vielmehr eine Ergänzung und setzt die Lektüre der Broschüre voraus. Die grundsätzlichen Rahmenbedingungen und Funktionsmechanismen der Insolvenzsicherung werden hier nicht mehr erläutert. Sofern im Beiheft nicht explizit gekennzeichnet, besitzen die Aussagen der Informationsbroschüre nach wie vor Gültigkeit. Direkte Bezüge zur Informationsbroschüre werden mit dem Kürzel „siehe Broschüre: Praxis in NRW“ gekennzeichnet.

2 Änderungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen

Seit April 1998 existiert eine gesetzliche Grundlage zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, die im § 7d SGB IV („Flexi-Gesetz“) verankert ist. Mehr als fünf Jahre hatte diese Regelung unverändert Bestand. Nunmehr sind jedoch zwei wichtige Änderungen der gesetzlichen

Rahmenbedingungen zur Insolvenzsicherung in Kraft getreten. Diese betreffen einen Zusatz in § 7d SGB IV, in dem eine Informationspflicht für den Arbeitgeber eingefügt wurde sowie eine völlige Neuregelung der Insolvenzsicherung im Altersteilzeitgesetz.

2.1 Das Flexi-Gesetz

Zum 1. August 2003 hat der Gesetzgeber eine Änderung der Insolvenzsicherungsregelung im § 7d SGB IV vorgenommen.

Die neue Regelung lautet (Änderungen hervorgehoben):

§ 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 dem Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße abweichender Betrag des Wertguthabens und** ein von 27 Kalendermonaten abweichender Zeitraum vereinbart werden.

(2) Absatz 1 findet keine Anwendung gegenüber dem Bund, einem Land oder einer juristischen Person des öffentlichen Rechts, bei der das Insolvenzverfahren nicht zulässig ist.

(3) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten alsbald über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn Wertguthaben die in Absatz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllen.

In zwei Punkten bestehen Unterschiede zu der bisher geltenden Regelung (siehe Broschüre „Praxis in NRW“ S. 14):

- Aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung kann nicht nur wie bislang bei der Mindestlaufzeit der Arbeitszeitregelung (27 Monate) abgewichen werden, sondern auch beim Mindestumfang des Wertguthabens (dreifache monatliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)¹.
- Der neu eingefügte Absatz 3 formuliert eine Informationspflicht für den Arbeitgeber gegenüber den betroffenen Beschäftigten. Erfüllen die Wertguthaben die in Absatz 1 dargelegten Bedingungen zur Insolvenzsicherung, so hat der Arbeitgeber sofort (ohne schuldhaftes Verzögern) über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz *schriftlich* zu berichten. Wie die Erfüllung der Informationspflicht erfolgt, kann in der Vereinbarung zur flexiblen Arbeitsregelung (Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) festgelegt werden oder aber durch einen Aushang im Betrieb geschehen.

Als Begründung für die Novellierung des § 7d SGB IV führt der Gesetzgeber an, dass der Verpflichtung zu insolvenzschützenden

Maßnahmen in der betrieblichen Praxis bislang nur unzureichend nachgekommen wurde. Insbesondere die Beschäftigten würden häufig spät oder gar nicht erfahren, ob eine insolvenzfeste Absicherung besteht. Um die Bereitschaft zur Durchführung des Insolvenzschutzes zu erhöhen und den Beschäftigten eine Information darüber zu ermöglichen, wird dem Arbeitgeber die Informationspflicht auferlegt.

Von weiteren Änderungen sieht die Novellierung des § 7d SGB IV ab. So gibt es z.B. weiterhin keine Eingrenzung von Wegen der Absicherung oder eine Sanktion bei Nichteinhaltung der Regelung. Die in der Broschüre „Praxis in NRW“ dargelegten Ausführungen (siehe S. 14 ff) bleiben bis auf die zwei genannten Neuerungen gültig.

¹ Das Guthaben muss 2004 inklusive des Arbeitgeberbeitrags zur Sozialversicherung mindestens 7.245 € für Westdeutschland und 6.090 € für Ostdeutschland betragen.

2.2 Das Altersteilzeitgesetz

Im Zuge der Hartz-Gesetzgebung hat die Bundesregierung im Jahr 2004 auch im Altersteilzeitgesetz (ATG) eine Verpflichtung zur Insolvenzsicherung verankert (§ 8a ATG).

Im Gegensatz zu § 7d SGB IV, der bisher die Grundlage für die Sicherung von Guthaben aus Altersteilzeit war, ist die Rege-

lung in § 8a ATG umfangreicher und detaillierter. Sie gilt allerdings nur für Arbeitszeitguthaben, die aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell entstanden sind und die sich auf das Altersteilzeitgesetz beziehen. Damit soll ein besserer Schutz der Wertguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Fall einer Insolvenz erreicht werden.

§ 8a ATG

Insolvenzsicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

(2) Bei der Ermittlung der Höhe des zu sichernden Wertguthabens ist eine Anrechnung der Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und b und § 4 Abs. 2 sowie der Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unzulässig.

(3) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen mit der ersten Gutschrift und danach alle sechs Monate in Textform nachzuweisen. Die Betriebsparteien können eine andere gleichwertige Art und Form des Nachweises vereinbaren; Absatz 4 bleibt hiervon unberührt.

(4) Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nach Absatz 3 nicht nach oder sind die nachgewiesenen Maßnahmen nicht geeignet und weist er auf schriftliche Aufforderung des Arbeitnehmers nicht innerhalb eines Monats eine geeignete Insolvenzsicherung des bestehenden Wertguthabens in Textform nach, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens geleistet wird. Die Sicherheitsleistung kann nur erfolgen durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder solchen Wertpapieren, die nach § 234 Abs. 1 und 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs zur Sicherheitsleistung geeignet sind. Die Vorschriften der §§ 233, 234 Abs. 2, §§ 235 und 239 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sind entsprechend anzuwenden.

(5) Vereinbarungen über den Insolvenzschutz, die zum Nachteil des in Altersteilzeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmers von den Bestimmungen dieser Vorschrift abweichen, sind unwirksam.

(6) Die Absätze 1 bis 5 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

Heraus zu heben sind folgende Elemente der neuen Regelung:

- Es wird explizit eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung formuliert, sobald die Altersteilzeitvereinbarung zum Aufbau eines Wertguthabens führt, das drei Altersteilzeitmonatsgehälter übersteigt.² Die Verpflichtung zur Absicherung besteht bereits mit der ersten Gutschrift in der Arbeitsphase und enthält wie bisher auch den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
- Bestimmte Sicherungswege, die sich in der Vergangenheit als nicht insolvenzfest erwiesen haben, werden ausdrücklich ausgeschlossen. Darunter fallen bilanzielle Rückstellungen und so genannte „Konzernklauseln“ nach § 18 Aktiengesetz, bei denen i.d.R. die Konzernholding über einer Betriebsvereinbarung die Garantie für die Altersteilzeitguthaben von Beschäftigten in den Tochterunternehmen übernimmt (siehe auch Broschüre „Praxis in NRW“ S. 35).
- Das Ausmaß der Absicherung wird in Absatz 2 verbindlich vorgegeben. Eine Verrechnung von steuer- und beitrags-

freien Aufstockungsleistungen mit den beitragspflichtigen Entgelten im Wertguthaben ist nicht zulässig. Da diese Regelung in der praktischen Umsetzung der Insolvenzsicherung sehr bedeutsam ist, werden die Einzelheiten und Hintergründe in Kapitel 2.3 erläutert.

- In Absatz 3 wird dem Arbeitgeber eine umfassende Informationspflicht auferlegt. Mit der ersten Gutschrift und dann halbjährlich müssen die zur Sicherung ergriffenen Maßnahmen den betroffenen Beschäftigten schriftlich vorgelegt werden. Dadurch erhalten diese die Möglichkeit, die Richtigkeit der Angaben des Arbeitgebers zu überprüfen.
- Kommt der Arbeitgeber seiner Sicherungsverpflichtung nicht nach oder sind die Maßnahmen zur Insolvenzsicherung unzureichend, können die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Arbeitgeber schriftlich zum Abschluss einer geeigneten Insolvenzsicherung auffordern. Der Arbeitgeber hat dann einen Monat Zeit, seinen gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen. Erfolgt dies nicht, hat

² Im Gesetz wird der Begriff des „Regelarbeitsentgelts“ verwendet. Dieser Begriff für das Altersteilzeitgehalt wurde ebenfalls im Zuge der Hartz-Gesetzgebung eingeführt. Nähere Ausführungen dazu bietet das Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 9. März 2004 (siehe Serviceteil).

der Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf die Absicherung seines Wertguthabens. Das Gesetz räumt den Beschäftigten ein Wahlrecht bezüglich bestimmter Arten der Absicherung ein. Dazu zählen laut Gesetzestext z.B. Anlagemodelle (abgesichert durch eine Verpfändungsvereinbarung oder doppelte Treuhandvereinbarung) oder das Bürgschaftsmodell.³

- In Absatz 5 wird nochmals die zwingende gesetzliche Sicherungsverpflichtung des Arbeitgebers unterstrichen, in dem für den Altersteilzeitbeschäftigten nachteilige Absicherungswege ausgeschlossen werden.
- Öffentliche Arbeitgeber wie Bund, Länder und Kommunen sowie Institutionen des öffentlichen Rechts, die keine Insolvenz beantragen können, sind von der Pflicht zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben befreit.

Bei der betrieblichen Einführung einer Insolvenzsicherung ist zu beachten, dass § 8a ATG nur für jene Altersteilzeitverträge gilt, die *ab dem 1. Juli 2004 beginnen*.⁴ Dies wird durch den ebenfalls neu einge-

führten § 15g des Altersteilzeitgesetzes geregelt. Als Übergangsregelung soll diese Vorschrift sicherstellen, dass die bisher geschlossenen Altersteilzeitvereinbarungen zu den alten Bedingungen planmäßig abgewickelt werden können. Dies hat zur Folge, dass es in einem Betrieb zukünftig zwei verschiedene Arten der Insolvenzsicherung geben kann. Während die „Altfälle“ unter § 7d SGB IV mit seinen für die Beschäftigten teilweise schlechteren Bedingungen fallen, werden die entsprechenden neu beginnenden Altersteilzeitverträge durch § 8a ATG geregelt. Dies betrifft z.B. die Mindestlaufzeit, ab welcher Guthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen abgesichert werden müssen (bei § 7d SGB IV besteht z.B. bei zweijährigen Altersteilzeitverträgen noch keine Insolvenzsicherungspflicht), Arten der Absicherung (§ 7d SGB IV lässt z.B. so genannte Konzernklauseln zu) oder die Höhe des abzusichernden Wertguthabens (§ 7d SGB IV beinhaltet kein explizites Verbot, den Aufstockungsbetrag vom Wertguthaben abzuziehen).

Im Ergebnis stellt § 8a ATG eine Verbesserung für Beschäftigte in Altersteilzeit im Blockmodell dar. Über eine unmissverständliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung hinaus wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch ein verbessertes Klagerecht an die Hand gegeben. Die Regelung gibt keine

³ Dazu zählt auch die Kautionsversicherung, bei der die Sicherung ebenfalls durch eine Bürgschaft sichergestellt wird (siehe Broschüre „Praxis in NRW“ S. 30).

⁴ Die Verträge können durchaus davor abgeschlossen worden sein.

Wege der Absicherung vor, so dass auch weiterhin Absicherungsmodelle den betrieblichen Bedürfnissen angepasst bzw. weitere Absicherungsmodelle entwickelt werden können. Nach wie vor sind mit der Insolvenzsicherungspflicht *keine* Sanktio-

nen bei Nichteinhaltung verbunden, was bedeutet, dass auch in Zukunft Betriebsräte bzw. betroffene Beschäftigte im Zweifelsfall eine Insolvenzsicherung gegen den Arbeitgeber einklagen müssen.

2.3 Der Umfang der Insolvenzsicherung bei Altersteilzeitguthaben

Die Gesetzesstellen § 7d SGB IV und § 8a ATG sprechen von „Wertguthaben“, die insolvenzgesichert werden müssen. Damit sind diejenigen (Lohn-)Ansprüche von Beschäftigten gemeint, die erarbeitet, aber noch nicht ausbezahlt worden sind. Weiterhin wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung insolvenzgeschützt werden müssen. Während bei Arbeitszeitguthaben aus Jahresarbeitszeitkonten oder Langzeitkonten keine Interpretationsspielräume bezüglich der Sicherungshöhe bestehen, gibt es bei Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell immer wieder Unklarheiten oder Missverständnisse.

Dies betrifft vor allem den Aufstockungsbetrag, der das Teilzeitgehalt der betroffenen Beschäftigten um mindestens 20% des bisherigen Vollzeitbruttolohnes erhöht. Dieser Aufstockungsbetrag gilt jedoch *nicht* als Wertguthaben im Sinne der Insolvenzsicherung. Bei einer Insolvenzsicherung werden nur diejenigen 50 % der (Lohn-)Ansprüche abgedeckt, die der Beschäftigte erarbeitet, aber noch nicht aus-

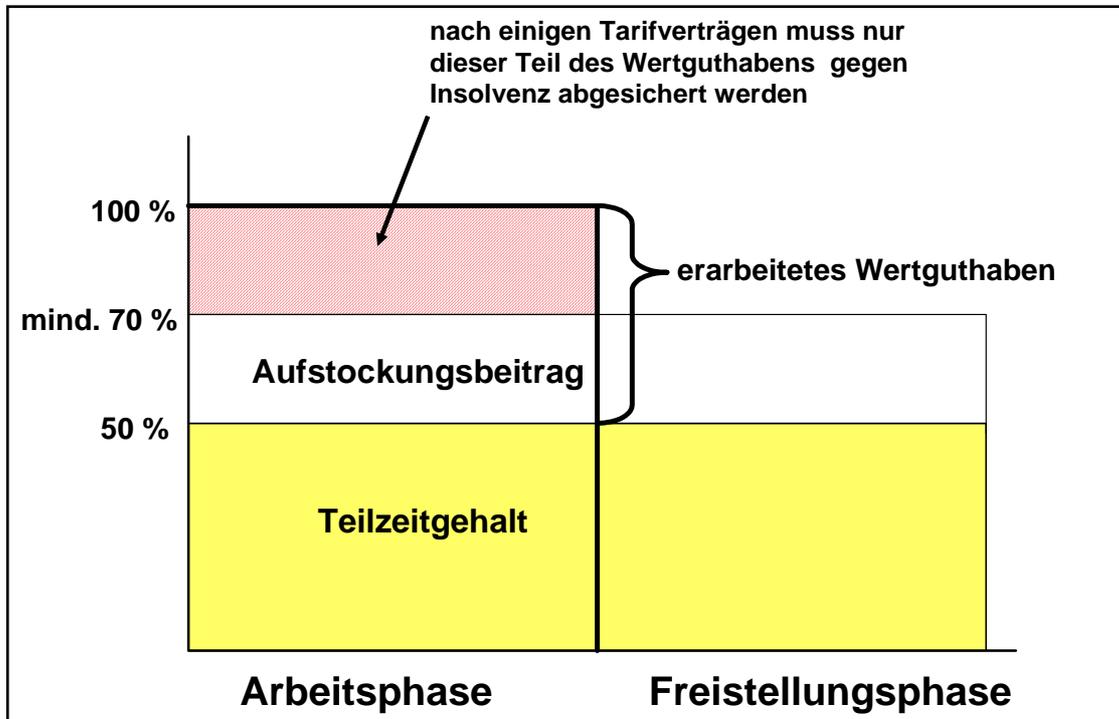
bezahlt bekommen hat. Im Fall der Insolvenz erhalten die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur diese 50 % und *nicht* ihr Altersteilzeitgehalt. In der Praxis herrscht häufig die falsche Vorstellung vor, dass eine Insolvenzsicherung gleichsam eine „Lohnversicherung“ ist, aus der die Altersteilzeitbezüge ausgezahlt werden. Tatsächlich erhält der Altersteilzeitbeschäftigte im Insolvenzfall, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird, mit der Auszahlung der insolvenzgesicherten Wertguthaben weniger als mit seinem Altersteilzeitgehalt.

Aufstockungsbeträge können grundsätzlich mit abgesichert werden. Kommt es aber im Insolvenzfall zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses, erlischt der Anspruch auf den abgesicherten Aufstockungsbetrag. Dieser fließt dann in die Insolvenzmasse des Unternehmens zurück. Einige Anbieter von Insolvenzschutzlösungen bieten zum Zweck der vollen Vorfinanzierung der Freistellungsphase (bei Anlagemodellen) eine Absicherung inklusive Aufstockungsbetrag an.

Berechnung des Wertguthabens bei Altersteilzeitvereinbarungen

Während die Absicherung der Aufstockungsbeiträge für die Beschäftigten keinen Effekt hat, ist es bedeutsam, ob der

Aufstockungsbeitrag in das abzusichernde Wertguthaben eingerechnet wird oder nicht (siehe Abbildung).



© IAT 2004

Obwohl vom Gesetzgeber in § 7d SGB IV klar vorgegeben ist, dass das erarbeitete Wertguthaben abgesichert werden muss, gibt es in einigen Branchen - gestützt auf Regelungen in entsprechenden Tarifverträgen - die Praxis, lediglich den Unterschiedsbetrag zwischen Altersteilzeitgehalt (also inklusive Aufstockungsbetrag) und fiktivem Vollzeitgehalt abzusichern. Dies entspricht je nach Höhe des in einer Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag festgesetzten Aufstockungsbetrags ca. 10 – 30 % des (Vollzeit-)Lohnes. Begründet wird dies mit einer arbeitsrechtlichen Gleichstellung aller Beschäftigten im Insolvenz-

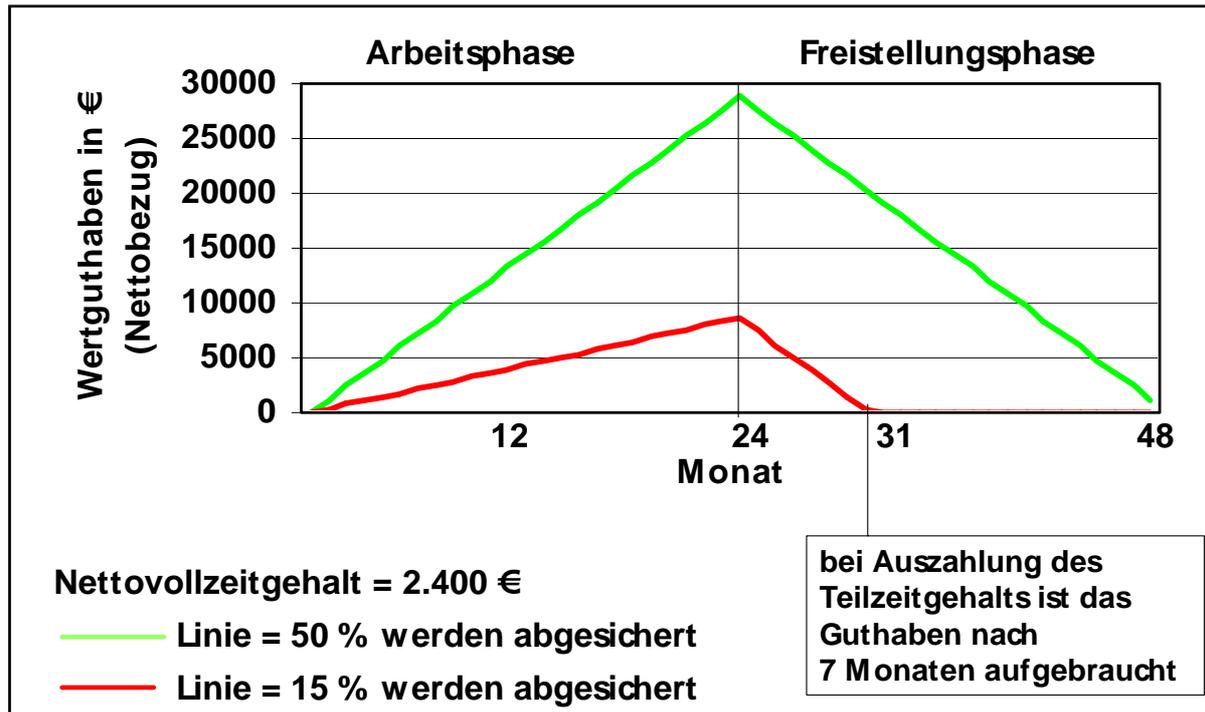
fall, wenn das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Rückwärtig betrachtet wird der Aufstockungsbetrag in diesem Fall als „regulärer“ Arbeitslohn gewertet, da der Altersteilzeitbeschäftigte im Endeffekt nicht mehr Lohn bekommen soll als seine Kolleginnen und Kollegen ohne diese Vereinbarung.

Neuerdings wird in § 8a ATG Abs. 2 die Möglichkeit des Abzugs des Aufstockungsbetrags ausdrücklich ausgeschlossen. Eine Verrechnung von steuer- und beitragsfreien Aufstockungsleistungen mit den beitragspflichtigen Entgelten im Wertguthaben ist unzulässig.

Dies hat zwei Konsequenzen:

- Bisher war es möglich, Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile) nur auf Basis des reduzierten Wertguthabens abzuschließen (also 10-30 %). Als Folge davon wurden im Insolvenzfall zu niedrige Sozialversicherungsbeiträge an die Sozialversicherungsträger abgeführt, da die eigentliche Berechnungsgrundlage das volle Wertguthaben (also 50 %) ist. Dies ist nun ausdrücklich nicht mehr möglich.
- Darüber hinaus wird durch diese Neuregelung die soziale Absicherung des Beschäftigten im Insolvenzfall gestärkt. Ist nämlich nur ein Teil des Wertguthabens abgesichert, wird die Entlohnung des Beschäftigten in der Freistellungsphase mit dem abgesicherten Wertguthaben nicht voll abgedeckt.⁵ Wie die folgende Abbildung zeigt, ist bei einer fiktiven Absicherung von 15 % des (Vollzeit-)Lohnes und bei einer Auszahlung im Freistellungsfall in Höhe des angefallenen monatlichen Wertguthabens von 1.200 € das insolvenzgesicherte Wertguthaben schon nach 7 Monaten aufgebraucht. Bei der in diesem Fall angenommenen Freistellungsphase von zwei Jahren würde das bedeuten, dass der Beschäftigte die verbleibenden 17 Monate ohne Auszahlung aus dem ihm eigentlich zustehenden (Netto-) Wertguthaben auskommen muss.

⁵ Zu berücksichtigen ist dabei, dass das abgesicherte Wertguthaben von 50 % schon erheblich geringer ist als das Altersteilzeitgehalt des Beschäftigten.

Abbildung : Die Absicherung von unterschiedlichen Wertguthabenbeträgen⁶

© IAT 2004

Es ist allerdings umstritten, ob die Beschäftigten im Insolvenzfall tatsächlich Anspruch auf die Auszahlung des erarbeiteten Wertguthabens (50 %) haben weil das Altersteilzeitgesetz lediglich den *Umfang* der Sicherung vorschreibt. Daher vertreten manche die Auffassung, dass der „arbeitsrechtliche Nettoanspruch“ weiterhin tariflich, über eine Betriebsvereinbarung oder arbeitsvertraglich eingeschränkt werden kann. Dies bedeutet, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch weiterhin

im Insolvenzfall nur den Differenzbetrag zwischen Aufstockung und Vollzeitlohn ausgezahlt bekommen. In der Konsequenz muss dann weiterhin nur dieser Differenzbetrag insolvenzgesichert werden, wobei die Sozialversicherungsbeiträge allerdings auf Basis des erarbeiteten Wertguthabens (50 %) abzusichern sind. Welche Interpretationen bei der Sicherungshöhe im Endeffekt zulässig sind, wird aller Voraussicht nach die Arbeitsgerichtsbarkeit klären müssen.

3 Entwicklungen bei den Absicherungsmodellen

Mit den Gesetzesänderungen stellt sich die Frage, inwieweit auch bei den Absiche-

rungsmodellen Modifikationen zu erwarten sind. Der wichtigste Punkt hierbei ist si-

⁶ Zur Verdeutlichung des Effekts wurden bei der Darstellung die Sozialversicherungsbeiträge außen vor gelassen.

cherlich, dass nach dem neuen Altersteilzeitgesetz die in einigen Branchen weit verbreiteten so genannten „Konzernklauseln“ (siehe Broschüre „Praxis in NRW“ S. 35) als Modell zur Insolvenzsicherung zukünftig ausgeschlossen werden. Im Endeffekt stärken die Regelungen Absicherungsmodelle, die sich am Markt bewährt haben (z.B. Anlagemodelle, Bankbürgschaft oder Kautionsversicherung), da diese laut Altersteilzeitgesetz nun von den Beschäftigten beim Arbeitgeber eingefordert werden können. Das Gesetz legt aber nicht abschließend fest, was unter einer geeigneten Insolvenzsicherung zu verstehen ist. Die Entwicklung neuer Absicherungsmodelle ist weiterhin möglich.

Bei der technischen Abwicklung einer Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben gibt es einige Neuerungen. Dazu zählt z.B., dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig über die Sicherung informiert werden müssen (was bei den meisten Anbietern auch schon bisher der Fall war). Auch die bereits beschriebene Bestimmung der Sicherungshöhe, bei der nun Aufstockungsbeiträge nicht mehr in Abzug gebracht werden können, zieht Veränderungen nach sich.

Branchenlösungen

Wie in der Broschüre „Praxis in NRW“ aufgezeigt, bieten Branchenlösungen bei der Insolvenzsicherung den Unternehmen

Viele Unternehmen, die Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeit bislang nicht abgesichert haben, kommen nun durch die verschärften Regelungen des § 8a ATG nicht mehr umhin, eine Insolvenzsicherung für die Vereinbarungen, die ab dem 1.7.2004 beginnen einzuführen. Wenn in die Insolvenzsicherung auch bereits auf zu diesem Zeitpunkt laufende Altersteilzeitverträge ausgedehnt werden soll, ergibt sich das Problem, dass unter Umständen erhebliche Arbeitszeitguthaben aufgelaufen sind und der Liquiditätsabfluss bei einem Anlagemodell den laufenden Geschäftsbetrieb beeinträchtigen könnte. Als Reaktion darauf haben Anbieter von Absicherungslösungen so genannte „Stichtagsmodelle“ auf den Markt gebracht. Um den Liquiditätsabfluss zu verringern, wird eine Kombination von Bankbürgschaft und Anlagemodell angeboten, bei der z.B. die „Altfälle“ von vor dem 1. Juli 2004 beginnenden Altersteilzeitverträgen mit einer Bürgschaft und die nach diesem Stichtag abgeschlossenen Vereinbarungen durch ein Anlagemodell abgesichert werden können.

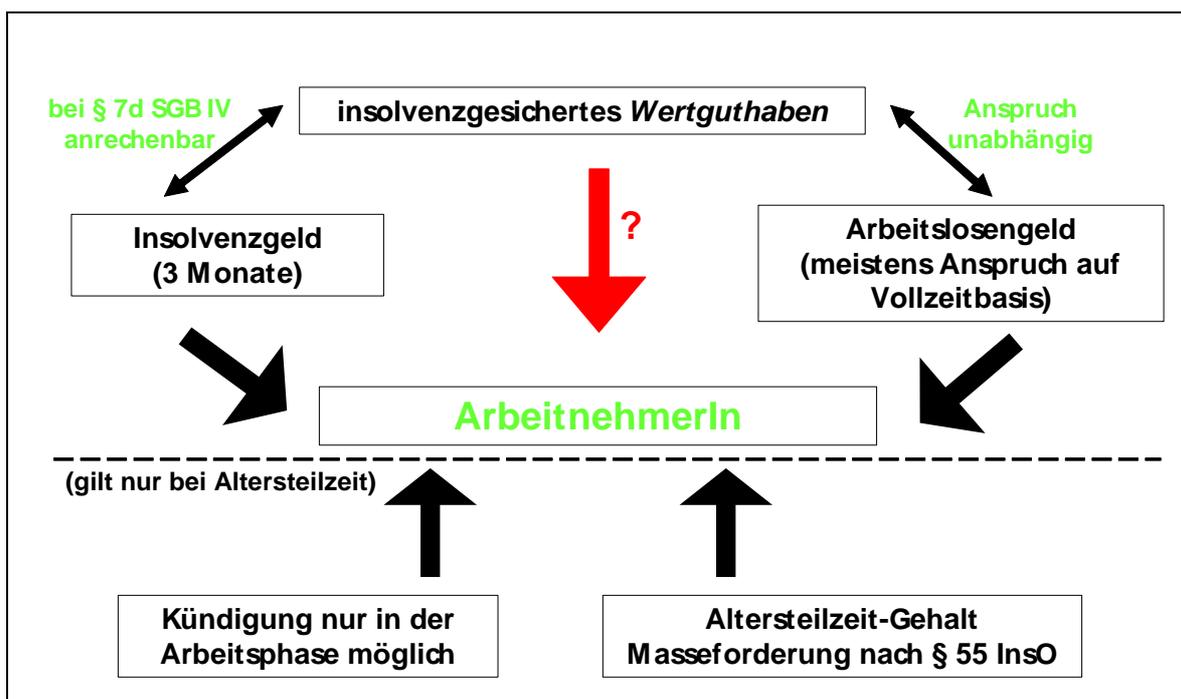
besondere Vorteile. In einigen Branchen haben sich in letzter Zeit interessante Entwicklungen ergeben:

- In vielen Arbeitgeberverbänden der *Metall- und Elektroindustrie* gibt es eine Rahmenvereinbarung mit einem Anbieter von Insolvenzsicherungslösungen. Das freiwillige Angebot für alle Mitgliedsfirmen der entsprechenden Verbände bietet unter anderem Vorzugskonditionen bei den Gebühren, eine spezielle Hotline für die Betreuung der Mitgliedsbetriebe und eine Auswahl geeigneter Fondsanlagen für Anlagemodelle.
- Im Manteltarifvertrag der *chemischen Industrie* ist eine Einrichtung von Langzeitkonten im Sinne von Lebensarbeitszeitkonten ermöglicht worden. Eine Insolvenzsicherung dieser Arbeitszeitkonten ist tarifvertraglich zwingend. Die Art der Insolvenzsicherung bleibt den Betrieben überlassen. Allerdings gibt es Branchenvereinbarungen mit zwei Anbietern von Absicherungslösungen. Ein Unternehmen bietet das so genannte „Chemie Zeit-Wertpapier“ an, das eine Insolvenzsicherung enthält (zum Zeit-Wertpapier vgl. auch Broschüre „Praxis in NRW“ S. 25). Neben günstigen Kostensätzen, die nur für Betriebe der chemischen Industrie gelten, bieten die Anbieter auch abgestimmte Dienstleistungspakete an.
- Der *Bundesverband Druck und Medien* bietet in Zusammenarbeit mit dem Hauptverband Papier- und Kunststoffverarbeitung und dem Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger eine Branchenlösung für Altersteilzeitguthaben an. Bei dem freiwilligen Angebot für Arbeitgeber ist eine Beratungsgesellschaft erste Anlaufstelle für die Betriebe. Mit einem produktunabhängigen Beratungsansatz werden die Unternehmen bei der Wahl einer bedarfsgerechten Lösung unterstützt. Dabei stehen vier verschiedene Absicherungsmodelle, die sich am Markt bewährt haben, zur Auswahl. Die Situation des einzelnen Unternehmens wird berücksichtigt, so dass sich dieses zeitintensive Verhandlungen mit mehreren Produktanbietern ersparen kann. Neben der Ermittlung des passenden Absicherungsmodells sorgt die Beratungsgesellschaft auch für eine zügige und reibungslose Abwicklung der Verträge sowie die Vermittlung einer geeigneten Administrationslösung. Zusätzlich beinhaltet die Branchenlösung vergünstigte Konditionen bei fast allen Absicherungsmodellen.

4 Verhältnis von Sicherungssystemen und Arbeitszeitguthaben in der Insolvenz

Einige spektakuläre Insolvenzfällen, bei denen auch Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen und Arbeitszeitkonten betroffen waren, haben den Blick verstärkt auf den Zusammenhang von Insolvenzverfahren und Arbeitszeitkonten gelenkt. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage, was eigentlich mit den (abgesicherten) Wertguthaben und den betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Stellung des Insolvenzantrags passiert. Unabhängig davon, ob insolvenzgesicherte Arbeitszeitguthaben vorhanden sind oder nicht, macht das Zusammenwirken von verschiedenen Sicherungssystemen die Abwicklung einer Insolvenz zu einer komplexen Angelegenheit. Dabei geht

es nicht nur darum, wie Insolvenzgeld und Arbeitslosengeld (auch gerade vor dem Hintergrund abgesicherter Wertguthaben) anzurechnen sind, sondern auch um Fragen des Kündigungsschutzes und der Lohnansprüche an die Insolvenzmasse bei Altersteilzeitbeschäftigten. Durch die verschiedenen Sicherungssysteme (Insolvenzversicherung, Insolvenzgeld, Arbeitslosengeld, Kündigungsschutz) kommt es teilweise zu Überschneidungen bei der Absicherung von betroffenen Beschäftigten (vgl. Abbildung). Im folgenden wird auf das Verhältnis der verschiedenen Sicherungssysteme zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben eingegangen.



© IAT 2004

4.1 Insolvenzgeld und Insolvenzsicherung

Das Insolvenzgeld ist *kein* Instrument der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, da es keine Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen abdeckt. Weder die gesetzliche Regelung noch die Rechtssprechung lassen hier einen Interpretationsspielraum zu (vgl. Broschüre „Praxis in NRW“ S. 14). Differenziert betrachtet lässt sich jedoch feststellen, dass unter bestimmten Voraussetzungen das Insolvenzgeld zumindest gewisse Teile von Arbeitszeitguthaben mit abdecken kann. Grund dafür ist, dass das Insolvenzgeld auf Basis des verstetigten Monatseinkommens berechnet wird, in dem auch Elemente wie z.B. Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie eben auch *Überstunden*, sofern sie im Insolvenzgeldzeitraum anfallen, berücksichtigt werden (vgl. Hollich 2003: 46).

Ebenso hat der Beschäftigte einen Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn die Insolvenz in die Freistellungsphase fällt (siehe § 183 SGB III Abs. 1 Satz 4). Da in der Freistellungsphase das Arbeitszeitguthaben abgebaut wird, deckt das Insolvenzgeld somit indirekt einen Teil des Wertguthabens ab.

Über die Höhe des auszahlenden Insolvenzgeldes bestehen noch unterschiedliche Ansichten (vgl. Rolfs 2003: 47f). Während es relativ unstrittig und Praxis der Bundesagentur für Arbeit ist, in der Freistellung

das Teilzeitentgelt (bei Altersteilzeit inklusive Aufstockungsbetrag) auszahlenden, wird rege diskutiert, ob in der Arbeitsphase das Teilzeitentgelt oder das Vollzeitgehalt Basis des Insolvenzgeldes ist.⁷

Für die praktische Umsetzung der Insolvenzsicherung spielt das Insolvenzgeld insofern eine Rolle, als in § 7d SGB IV ausdrücklich davon gesprochen wird, dass Wertguthaben nur dann abgedeckt werden müssen, soweit „ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht“. Dies hat zur Folge, dass die letzten drei Monate in der Arbeitsphase nicht mehr abgesichert werden müssen, da sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase ein dreimonatiger Insolvenzgeldanspruch für alle Beschäftigten besteht.

Diese Regelung ist in der Tat kritisch zu bewerten, da das Insolvenzgeld durch eine Arbeitgeberumlage finanziert wird und damit die Risiken von flexiblen Arbeitszeitregelungen „vergemeinschaftet“ werden (vgl. Rolfs 2003: 50). Aus dem Grund wurde dieser Passus in der neuen Insolvenzschutzregelung im Altersteilzeitgesetz (§ 8a ATG) wohl nicht aufgenommen.

⁷ Der Beschäftigte ist ja tatsächlich in Vollzeit tätig.

4.2 Arbeitslosengeld und Insolvenzsicherung

Jedem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten steht im Falle der Arbeitslosigkeit Arbeitslosengeld zu, sofern er die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt (z.B. Dauer der Arbeitsverhältnisses, persönliche Meldung usw.). Darunter fallen selbstverständlich auch die Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen. Ebenso wie beim Insolvenzgeld gilt, dass lediglich im Sinne der Absicherung des Lebensunterhalts Sozialleistungen *zukünftig* gewährt werden und keine (rückwirkenden) Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben geltend gemacht werden können.

Für die Höhe des Arbeitslosengeldes ist grundsätzlich das so genannte „pauschalierte Nettoeinkommen“ der letzten 52 Beschäftigungswochen maßgeblich. Um jedoch flexible Arbeitszeitvereinbarungen nicht unattraktiv zu machen, gibt es einige Ausnahmen von diesen Regeln. Zu unterscheiden sind hierbei Arbeitsverträge mit Langzeitkonten wie z.B. für Lernzeiten und Sabbaticals sowie Altersteilzeitvereinbarungen. Arbeitsverträge mit:

a.) Langzeitkonten

Tritt die Arbeitslosigkeit in der Arbeitsphase ein, ist die Bemessungsgrundlage für das Arbeitslosengeld nicht der vereinbarte Arbeitslohn, sondern das Arbeitsentgelt, das ohne die Arbeitszeitvereinbarung erreicht worden wäre. In der Freistellungsphase wird dagegen das erzielte Arbeits-

entgelt (also das Teilzeitgehalt) zugrunde gelegt (vgl. Hollich 2003: 66).

b.) Altersteilzeit

Im Altersteilzeitgesetz wird in § 10 unmissverständlich dargelegt, dass die Bemessungsgrundlage des Arbeitslosengeldes in der Arbeits- und in der Freistellungsphase immer dasjenige Arbeitsentgelt ist, das ohne die Altersteilzeitvereinbarung ausbezahlt worden wäre. Das gilt aber nur bis zu jenem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters, gegebenenfalls auch mit Rentenminderung, in Anspruch nehmen kann (vgl. Hollich 2003: 67). Ab diesem Zeitpunkt richtet sich die Höhe des Arbeitslosengeldes nur noch nach dem in der Altersteilzeit erzielten Entgelt (vgl. Nimscholz 2002: 1939).⁸

Da Arbeitslosengeld auch in Freistellungsphasen gezahlt wird, wirkt es indirekt wie eine Insolvenzsicherung. Allerdings ist klarzustellen, dass der Anspruch und die Auszahlung von Arbeitslosengeld die Arbeitszeitguthaben nicht berücksichtigt und

⁸ Ausnahme hiervon bilden Altersteilzeitvereinbarungen, die nicht länger als drei Jahre vor der Arbeitslosigkeitsmeldung abgeschlossen wurden und bei denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Beginn der Altersteilzeit durchgehend sechs Monate mit einer höheren Arbeitszeit beschäftigt waren. Dann bemisst sich das Arbeitslosengeld über den gesamten Anspruchszeitraum auf Basis des Vollzeitlohnes (vgl. Nimscholz 2002: 1939).

somit kein Instrument der Insolvenzsicherung darstellen kann.

Fragen zum Verhältnis von Arbeitslosengeld und Insolvenzsicherung tauchen immer dann auf, wenn die Insolvenz Altersteilzeitbeschäftigte betrifft und die Wertguthaben (korrekt) abgesichert wurden. Häufig bestehen Befürchtungen, dass das Arbeitslosengeld mit den abgesicherten Wertguthaben verrechnet werden kann. Die Aussagen der Arbeitsverwaltung hierzu sind indes eindeutig: *Der Anspruch auf Arbeitslosengeld wird grundsätzlich unabhängig von einer bestehenden Insolvenzsicherung geprüft (was übrigens auch bei*

Langzeitkonten so gehandhabt wird). Dies führt in der Praxis dazu, dass Arbeitslosengeld und die ausgezahlte Insolvenzsicherung addiert werden und der Beschäftigte in den Zeiten des Arbeitslosengeldsbezugs unter Umständen finanziell besser gestellt ist als ohne Unternehmensinsolvenz. Insbesondere trifft dies für diejenigen Altersteilzeitbeschäftigten zu, bei denen das Insolvenzereignis in der Freistellungsphase erfolgt und das komplette Wertguthaben (50 % - siehe auch Kap. 2.3) abgesichert wurde.

4.3 Kündigungsschutz und Insolvenzsicherung

Der Insolvenzantrag eines Unternehmens bedeutet nicht automatisch die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Vielmehr ist es explizite Absicht der 1998 reformierten Insolvenzordnung (InsO), dass Unternehmen möglichst weitergeführt und „gerettet“ werden.⁹ In der Regel werden Unternehmen aber tiefgreifend umstrukturiert, was häufig einen erheblichen Arbeitsplatzabbau nach sich zieht. Auf der einen Seite wird es daher viele Beschäftigte geben, bei denen die Kündigung zunächst nicht aus-

gesprochen und das Arbeitsverhältnis trotz eventuell bestehender Insolvenzsicherung fortbestehen wird. Auf der anderen Seite geht das Insolvenzverfahren oft mit Kündigungen einher. Vor allem bei den Beschäftigten in Altersteilzeit bestehen häufig Unklarheiten bezüglich des Kündigungsschutzes.

Zunächst ist festzuhalten, dass während des Insolvenzverfahrens die allgemeinen Regeln des Kündigungsschutzes gelten. Allerdings ist es dem Insolvenzverwalter nach § 113 InsO erlaubt, die Kündigungsfrist auf drei Monate zu verkürzen. Unklarheit besteht häufig darüber, ob Beschäftigte in Altersteilzeit überhaupt betriebsbedingt gekündigt werden dürfen. Bei

⁹ Ob ein Unternehmen nach Antragsstellung der Insolvenz fortgeführt werden soll, entscheidet ein Amtsgericht. Dieses bestellt auch den so genannten Insolvenzverwalter, der dann zum Geschäftsführer des Unternehmens wird.

Beschäftigten in der Arbeitsphase ist es unstrittig, dass dies grundsätzlich möglich ist (vgl. Bichlmeier 2003: 241). In der Praxis ist dies aber, vor allem wenn Sozialplanmaßnahmen verhandelt werden, häufig recht schwer zu bewerkstelligen, da Altersteilzeitbeschäftigte naturgemäß ein höheres Lebensalter und in der Regel eine lange Betriebszugehörigkeit aufweisen und damit bei der Sozialauswahl begünstigt sind.

Die spannendere Frage ist, ob eine Kündigung des Altersteilzeitbeschäftigten auch in der Freistellungsphase möglich ist. Eine höchstrichterliche Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Dezember 2002 (Aktenzeichen 2 AZR 571/01) gibt hier klare Vorgaben: Da in der Freistellungsphase die Arbeitsleistung in vollem Umfang schon erbracht wurde, ist eine betriebsbedingte Kündigung nicht möglich. Allein das Fehlen hinreichender finanzieller Mittel seitens des Unternehmens stellt keinen ausreichenden Kündigungsgrund dar.

Dies könnte die Frage aufwerfen, ob eine Insolvenzsicherung bei Altersteilzeit verzichtbar ist. Dagegen spricht, dass ca. 55 % der Insolvenzanträge wegen fehlender Masse abgewiesen und die Unternehmen liquidiert werden (vgl. Oberhofer 2003: 593). Hinzu kommt nicht selten, dass bei vielen laufenden Insolvenzverfahren die Entlohnung der Altersteilzeitbeschäftigten

nicht sichergestellt ist. Häufig liegt eine so genannte „Massearmut“ vor, was bedeutet, dass dem Unternehmen zu wenig liquide Mittel zur Ausbezahlung der Löhne zur Verfügung stehen. Bestehen aber in diesen Fällen insolvenzgesicherte Arbeitszeitguthaben, fließen diese Mittel an den Insolvenzverwalter zurück, der die Löhne den betreffenden Beschäftigten auszahlen kann.

Eng verbunden mit der Frage der Kündigung von Altersteilzeitbeschäftigten ist das Problem, wie die Gehaltsansprüche der Betroffenen einzuordnen sind. Bei der Insolvenz eines großen Unternehmens im Jahr 2002 hat der Insolvenzverwalter nämlich alle Beschäftigten in Altersteilzeit (Freistellungs-, wie Arbeitsphase) von der Arbeit freigestellt und die Lohnforderung als Insolvenzforderung nach § 38 InsO gewertet. Bei diesem auch so genannten „Eintrag in Insolvenztabelle“ stehen die Lohnansprüche der Beschäftigten gleichrangig neben denen aller anderen Gläubiger.¹⁰ In einer Klage, die betroffene Beschäftigte bei den Arbeitsgerichten eingereicht haben, ging es um die Klärung, ob Lohnforderungen nicht so genannte Masseverbindlichkeiten nach § 55 InsO darstellen, die gegenüber Insolvenzforderungen nach § 38 InsO vorrangig zu behandeln

¹⁰ In der Regel können dann, wenn überhaupt, nur Bruchteile der ursprünglichen Forderungen eingelöst werden.

sind.¹¹ Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf entschied in einem Urteil vom 17.09.2003 als zweite Instanz:

Alle Lohnforderungen sind Masseverbindlichkeiten nach § 55 InsO, da auch in der Freistellungsphase das Arbeitsverhältnis fortbesteht und dieses als „einheitlich“ über die gesamte Dauer der Altersteilzeit zu bewerten ist. Ebenso hat das Arbeitsgericht festgestellt, dass der Lohn das volle Altersteilzeitgehalt, also Teilzeitgehalt plus Aufstockungsbetrag, umfasst.

¹¹ Vereinfacht resultieren Masseverbindlichkeiten aus Forderungen, die nach Antragsstellung der Insolvenz an das Unternehmen entstehen. Logischerweise fallen darunter auch Lohnansprüche, die seit diesem Zeitpunkt entstanden sind.

4.4 Fazit: Arbeitszeitguthaben und Insolvenz

Es ist deutlich geworden, dass die Insolvenzsicherung nicht die einzige Möglichkeit der Absicherung bei Arbeitszeitkonten ist. Vielmehr wirken die „traditionellen“ Schutzsysteme auch bei flexiblen Arbeitszeitregelungen und „überlagern“ teilweise die Insolvenzsicherung. In einigen Fällen ist daher gerade bei Altersteilzeitvereinbarungen eine Mehrfachsicherung anzutreffen. Trotz Eintritts eines Insolvenzfalls wird es aufgrund des Kündigungsschutzes und der Bewertung der Lohnansprüche als Massforderungen in einigen Unternehmen nicht zum Sicherungsfall kommen. Kommt es zur insolvenzbedingten Auflösung des Arbeitsverhältnisses, besteht mit abgesicherten Wertguthaben sogar die Möglichkeit der finanziellen Besserstellung im Vergleich zum Arbeitsverhältnis.

Allerdings können die vorhandenen Schutzsysteme nicht die Notwendigkeit zur

Insolvenzsicherung aufheben, da sich die „Mehrfachsicherung“ lediglich auf bestimmte Fallkonstellationen beschränkt. Für einen Großteil der Beschäftigten (besonders diejenigen mit Lebensarbeitszeitkonten oder Altersteilzeitbeschäftigte in der Arbeitsphase) hat die Insolvenzsicherung eine elementare soziale Schutzfunktion. Denn der Kündigungsschutz greift nur, wenn das Unternehmen in der Insolvenz fortgeführt wird, was aber lediglich bei rund der Hälfte aller beantragten Insolvenzfälle gegeben ist. Zudem wird es im Zuge der Hartz-Reformen zukünftig zu einer Verkürzung des Arbeitslosengeldbezugs auf maximal 18 Monate kommen, so dass gerade für langfristige Altersteilzeitverträgen dieser „Rettungsanker“ bis zur Altersrente nicht mehr ausreicht. Umso bedeutender wird eine tragfähige Insolvenzsicherung.

5 Schlussbemerkung

In den letzten Monaten ist bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten einiges in Bewegung geraten. Wichtige Auslöser waren die genannten Gesetzesänderungen, vor allem die Aufnahme der Insolvenzsicherung in das Altersteilzeitgesetz. Zum ersten Mal wurde damit ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf eine Insolvenzsicherung gesetzlich verankert. Für viele Unternehmen scheint dies Anlass zu sein, sich mit dem Thema zu beschäftigen und eine Sicherungslösung zu finden. Das Interesse an der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben ist in jüngster Zeit deutlich gestiegen. Einen wichtigen Anteil daran haben nicht zuletzt die neuen Branchenmodelle in wichtigen Industrie- und Dienstleistungszweigen.

Die Einführung des § 8a ATG wird vermutlich nicht die letzte Gesetzesänderung bezüglich der Insolvenzsicherung sein. Derzeit gibt es konkrete Pläne des Gesetzgebers, den Insolvenzschutz auch für andere Arbeitszeitkonten auszubauen.¹² Betroffen davon sollen vor allem diejenigen Arbeitszeitguthaben sein, die bisher noch nicht der Pflicht zur Insolvenzsicherung unterliegen, wie z.B. solche aus Jahresarbeitszeitkonten. Begründet wird dies mit dem weiteren Aufbau von Vertrauen in die Arbeitszeitflexibilisierung und damit die

Förderung entsprechender Arbeitszeitmodelle.

Auch auf dem Gebiet der Rechtsprechung sind in nächster Zeit weitere Entscheidungen zu erwarten, was zur Klärung des einen oder anderen Streitpunktes führen wird. Die Insolvenzsicherung unterliegt somit weiterhin einer Dynamik, die weitere Veränderungen erwarten lässt. Daher kann dieses Beiheft aller Voraussicht nach lediglich einen „Zwischenstand“ darstellen und es bleibt empfehlenswert, die aktuellen Entwicklungen bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten im Auge zu behalten.

¹² Siehe z.B. einen Bericht in der Süddeutschen Zeitung vom 26.04.2004 (S. 19).

Literatur

Bichlmeier, Wilhelm (2003): ATZ, Arbeitszeitkonten und die Insolvenz des Arbeitgebers. In: Arbeitsrecht im Betrieb 4/2003, S. 236-242.

Hollich, Markus (2003): Die Absicherung von Arbeitszeitguthaben für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers. München.

Nimscholz, Bernhard (2002): Altersteilzeit in der Insolvenz. In: Zeitschrift für Wirtschaftsrecht 43/2002, S. 1936-1939.

Oberhofer, Hermann (2003): Ansprüche von Altersteilzeit-Beschäftigten in der Insolvenz. In: Zeitschrift für das gesamte Insolvenzrecht 13/2003, S. 591-594.

Rolfs, Christian (2003): Sozialversicherungsrechtlicher Teil. In: Hanau, Peter / Rolfs, Christian (Hrsg.): Insolvenzsicherung von Wertguthaben. Arbeitspapier 70 der Hans Böckler Stiftung. Düsseldorf.

Service

Neuere Informationen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit:

- Rechtsgutachten zu § 7d SGB IV:
Hanau, Peter / Rolfs, Christian (2003): Insolvenzschutz von Wertguthaben.
Erschienen bei der Hans Böckler Stiftung (Arbeitspapier 70).
- Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zum Altersteilzeitgesetz vom 9. März 2004
Download z.B. unter: www.bkk.de unter „Betriebsservice“ / „Rundschreiben und Verlautbarungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung“.
- Eine rechtswissenschaftliche Dissertation zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben:
Hollich, Markus (2003): Die Absicherung von Arbeitszeitguthaben für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers. München.
Erschienen im Herbert Utz Verlag.
- Ein ausführliches Kapitel zur Altersteilzeit und Arbeitszeitkonten in der Insolvenz findet sich in:
Bichlmeier, Wilhelm / Engberding, Antonius / Oberhofer, Hermann (2003): Insolvenzhandbuch. Ein rechtlicher und betriebswirtschaftlicher Leitfaden. Frankfurt am Main.
Erschienen im Bund-Verlag.