

## Themenblock 3: Welche Arbeitszeitkonten?

### a.) Welche Arbeitszeitkonten müssen gegen Insolvenz geschützt werden?

Es gibt drei Grundlagen, nach denen eine Verpflichtung zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten besteht: das so genannte „Flexigesetz“ (1), das Altersteilzeitgesetz (2) und Tarifverträge (3).

1) Seit April 1998 ist die Insolvenzsicherung in § 7d Sozialgesetzbuch IV geregelt.

[\(Beiheft der Broschüre\)](#)

Darin wird festgelegt, dass der Arbeitgeber Vorkehrungen zur Insolvenzsicherung zu treffen hat. Allerdings müssen nicht alle Guthaben abgesichert werden. Das Gesetz unterscheidet nicht verschiedene Arten von Arbeitszeitkonten, sondern es werden eine Mindestlaufzeit sowie ein Mindestumfang des Guthabens vorgegeben:

- Die Mindestlaufzeit beträgt 27 Monate (nach der ersten Gutschrift).
- Die Mindestumfang des Guthabens beträgt im Jahr 2004 7.245 € (für Westdeutschland), wobei der Arbeitgeberbeitrag zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit eingerechnet wird. Eine genauere Beschreibung der Guthabenbestimmung findet sich in der Informationsbroschüre: [„Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“](#)

Beide Bedingungen müssen zutreffen, damit eine Pflicht zur Insolvenzsicherung besteht. Das bedeutet z.B.:

- Ein Jahresarbeitszeitkonto, bei dem einmal im Jahr ein „Nulldurchlauf“ erfolgt, fällt *nicht* unter diese Regelung, auch wenn das Guthaben den Mindestumfang übertreffen würde.
- Eine Altersteilzeitregelung, die nur zwei Jahre läuft (Arbeits- + Freistellungsphase), muss ebenfalls *nicht* abgesichert werden, sofern der Beginn des Altersteilzeitverhältnisses vor dem 1. Juli 2004 lag. Für danach beginnende Altersteilzeitregelungen gilt § 8a ATG.
- Gibt es ein so genanntes „Überlaufkonto“, auf dem Überstunden gutgeschrieben werden und bei dem sich das Guthaben über mehrere Jahre ansammeln kann, muss bei Überschreitung des vorgegebenen Mindestguthabens eine Absicherung eingeführt werden.
- Nahezu alle langfristigen Arbeitszeitflexibilisierungen wie z.B. Altersteilzeit oder Lebensarbeitszeitkonten werden unter diese gesetzliche Regelung fallen, da der im Gesetz definierte Mindestumfang des Guthabens je nach

Verdiensthöhe des Beschäftigten i.d.R. zwei bis drei Monatslöhnen (Basis ist Arbeitgeberbrutto) entspricht.

**Zusatzinformationen zu § 7d SGB IV:**

Sanktionsfreiheit und Ausgestaltung der Absicherung: Obwohl im § 7d SGB IV keine Sanktion bei Nichteinhaltung formuliert ist, sagt der Gesetzgeber ganz klar, dass dies eine „Muss-Bestimmung“ ist. Inzwischen gibt es abgeschlossene Prozesse vor Arbeitsgerichten, die den Arbeitgeber auf eine Insolvenzsicherung festlegen.

Erfüllen die Wertguthaben die dargelegten Bedingungen zur Insolvenzsicherung, so hat der Arbeitgeber die Beschäftigten sofort über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz *schriftlich* zu berichten.

Die Gesetzesregelung gibt keinen Hinweis darauf, wie eine korrekte Absicherungslösung auszusehen hat. [In dieser Frage wurde die Verantwortung den Tarifvertrags- und Betriebsparteien zugewiesen.](#)

3) Im Altersteilzeitgesetz wurde in 2004 eine Regelung zur Insolvenzsicherung aufgenommen (§ 8a ATG). Damit soll ein besserer Schutz von Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen erreicht werden. Im Gegensatz zu § 7d SGB IV ist diese Regelung um einiges restriktiver (siehe auch [Beiheft zur Broschüre](#) „Praxis in NRW. Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“). Neben der expliziten Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzsicherung werden nicht insolvenzfeste Sicherungswege ausgeschlossen wie z.B. Konzernklauseln. Auch das Ausmaß der Absicherung wird nun verbindlich vorgegeben ([siehe Themenblock 6a](#)). Weiterhin

werden dem Arbeitgeber umfangreiche Informationspflichten aufgelegt sowie den Beschäftigten ein verbessertes Klagerecht an die Hand gegeben, in dem diese bestimmte Absicherungswege einfordern können.

2) Auch Tarifverträge stellen eine Rechtsgrundlage für die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben dar. Häufig beinhalten Tarifverträge zu flexiblen Arbeitszeitregelungen Klauseln, die den Arbeitgeber zu einer Insolvenzsicherung verpflichten. Daher gilt es auch immer, sich über den aktuellen Tarifvertrag zu informieren! (Bei-

spielhafte Formulierungen finden sich in der Broschüre [„Praxis in NRW. Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“](#).

In den wenigsten Fällen nennen die Tarifverträge aber verpflichtende Wege der Absicherung. Häufig ist die Formulierung sehr allgemein gehalten. Dies hat zur Fol-

ge, dass die Betriebsparteien sich über konkrete Absicherungsmodelle verständigen müssen.