

b.) Bei welchen Arbeitszeitkonten macht es überhaupt Sinn, eine Insolvenzversicherung einzuführen?

Nicht bei allen Arbeitszeitkonten besteht eine gesetzliche oder tarifvertragliche Verpflichtung zur Insolvenzversicherung. Deshalb entsteht in Betrieben häufig die Diskussion, wann es eigentlich sinnvoll ist, Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz zu schützen.

Eindeutige Antworten auf diese Frage gibt es nur zum Teil. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass es bei flexiblen Arbeitszeiten eine bunte Vielfalt verschiedener Regelungen gibt und Kontenober- bzw. -untergrenzen, Ausgleichszeiträume sowie Überlaufregelungen äußerst unterschiedlich sind. Deshalb kann hier nur eine grobe Klassifizierung von Arbeitszeitkonten vorgenommen werden, auf deren Grundlage dann abzuwägen ist, ob eine Insolvenzversicherung sinnvoll bzw. durchführbar ist.

- **Klassische Gleitzeitregelung:** Auf diesen Arbeitszeitkonten werden i.d.R. bis zu +/- 40 Arbeitsstunden angesammelt. Der Ausgleichszeitraum beträgt meistens einen Monat, wobei bestimmte Stundenkontingente auch in den Folgemonat übernommen werden können.

Insolvenzversicherung: Bei diesen Arbeitszeitkonten ist eine Insolvenzversicherung *nicht empfehlenswert*. Da nur geringe Guthaben etwa in Höhe eines

Wochenlohnes anfallen können, wären Aufwand und Kosten einer Absicherung deutlich höher als der Nutzen.

- **Jahresarbeitszeitregelungen** oder Ampelkonten: Diese inzwischen recht weit verbreiteten Arbeitszeitkonten wiesen höhere Schwankungsbreiten von ca. 150 Stunden sowie i.d.R. einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr auf. Ziel dieser Konten ist es, saisonale Auftragsschwankungen abzufangen.

Insolvenzversicherung: Bei diesen Arbeitszeitkonten ist eine Insolvenzversicherung empfehlenswert, auch wenn hierzu keine gesetzliche Verpflichtung besteht. Guthaben von 150 Stunden entsprechen einem Monatslohn, was für Beschäftigte in der Regel einen erheblichen Wert darstellt. Auch wenn ein Verlust des Arbeitszeitguthabens bei Insolvenz keine existenziellen Folgen hat, so ist doch eine beträchtliche Vorleistung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „umsonst“ erbracht worden. Gesamtbetrieblich betrachtet können sich diese Guthaben schnell auf mehrere 10.000 Stunden aufsummieren. Inzwischen gibt es verschiedene spezialisierte Ab-

sicherungslösungen für diese Konten mit einem entsprechend geringeren Verwaltungsaufwand als bei Langzeitlösungen.

- **Langzeitarbeitszeitkonten:** Diese Arbeitszeitkonten werden gebildet, um längere Freistellungsphasen (Weiterbildung / Sabbatical) oder einen früheren Ruhestand zu ermöglichen (z.B. bei Altersteilzeit). Die Ansparphasen betragen teilweise viele Jahre und entsprechend hoch sind die Zeitguthaben. Sie können unter Umständen den Gegenwert von mehreren Jahresgehältern aufweisen.

Insolvenzversicherung: Bei diesen Arbeitszeitkonten ist eine Insolvenzversicherung nicht nur *dringend empfehlenswert*, sondern auch *gesetzlich vorgeschrieben*. Ein Verlust der Wertguthaben bei Insolvenz hat für die betroffenen Beschäftigten häufig existenzielle Folgen. Da die wirtschaftliche Ent-

wicklung eines Unternehmens selten mehrere Jahre (oder Jahrzehnte) prognostizierbar ist, stellt die Insolvenzversicherung eine wichtige Voraussetzung dar, um bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Akzeptanz für solche Regelungen zu schaffen.

Fazit: Während das Urteil bei Gleitzeitregelungen und Langzeitarbeitszeitkonten eindeutig ist, gibt es vor allem bei „mittleren“ Kontenmodellen immer wieder Diskussionen, ob eine Insolvenzversicherung sinnvoll ist. Da der Gesetzgeber eine Insolvenzversicherung nicht zwingend vorschreibt, obliegt es den Tarif- oder Betriebsparteien, sich auf Lösungen zu einigen. Das Sicherheitsinteresse der Beschäftigten muss gegen [Aufwand der Insolvenzversicherung](#) abgewogen werden. Zusätzlich ist auch die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen.