

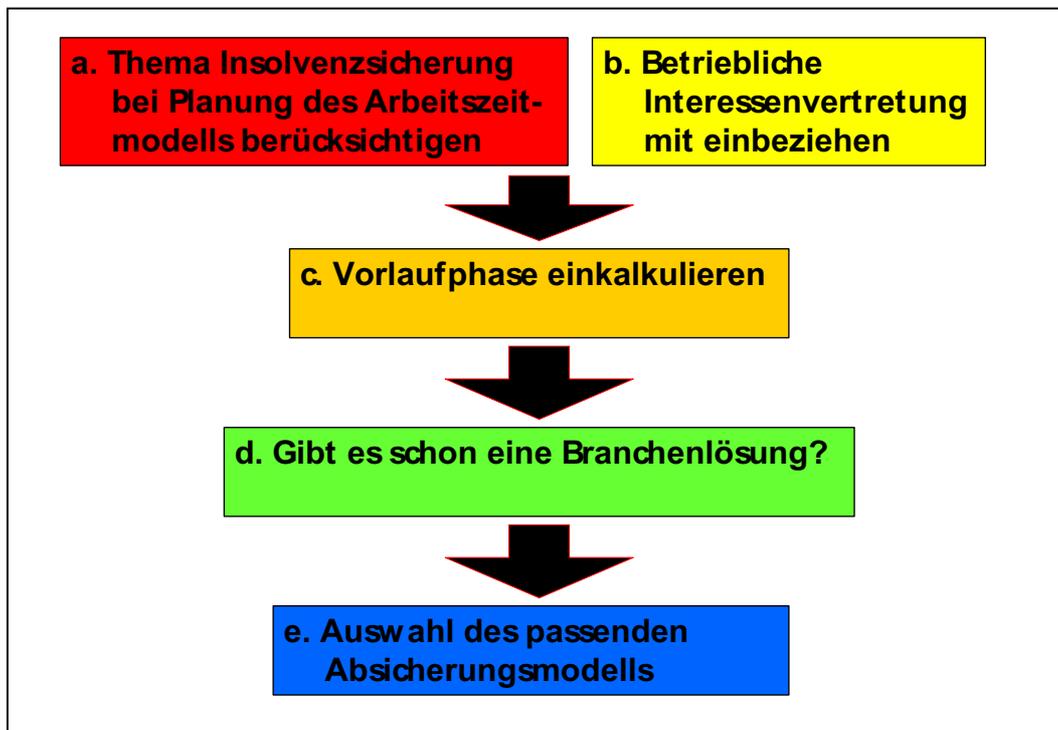
b.) Wie geht man bei der Einführung einer Insolvenzversicherung vor?

Die Einführung einer Insolvenzversicherung stellt sich für viele Betriebe zunächst als sehr undurchsichtig, komplex und mit hohem Aufwand verbunden dar. Gründe dafür sind eine schlechte Informationslage, ein zwar kleiner, aber unübersichtlicher Markt an Anbietern von Absicherungslösungen, kaum Orientierungshilfen von Gesetzen und Tarifverträgen sowie Informationslücken bei Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, den klassischen Ansprechpartnern der Betriebsparteien.

Dies hat zur Folge, dass betriebliche Akteure oft gezwungen sind, sich in mühsamer Kleinarbeit in das Thema einzuarbeiten, um eine passende Absicherungslösung zu finden. Wie bisherige Erfahrungen zeigen, gehen Unternehmen „pragmatisch“ an die Suche und Umsetzung einer Insolvenzversicherung. Dabei werden selten alle Absicherungsmodelle durchkalkuliert oder auf die Umsetzbarkeit für den Betrieb überprüft. Zusätzlich werden die Schritte, die bei der Einführung abzuarbeiten sind, kaum vorstrukturiert. Vor dem Hintergrund eines möglichst geringen Aufwandes ist dieses Vorgehen durchaus verständlich.

Ein geplantes Vorgehen kann aber den Such- und Auswahlprozess für eine Insolvenzversicherung erheblich erleichtern und beschleunigen. Die folgende Checklis-

te kann hilfreich sein, in Betrieben die Einführung der Insolvenzversicherung zu erleichtern.



a) Zu empfehlen ist, schon bei der Planung und Einführung der flexiblen Arbeitszeitregelung das Thema Insolvenzversicherung zu berücksichtigen und sich über Rahmenbedingungen sowie Absicherungsmöglichkeiten zu informieren. In den meisten Fällen wird zuerst die Arbeitszeitregelung eingeführt und erst Jahre später das Thema Insolvenzversicherung aufgegriffen. Dies hat mehrere Nachteile:

- Es können sich schon erhebliche Guthabenbestände aufgebaut haben. Diese im Nachhinein abzusichern, stellt eine hohe Hürde dar,

weil es z.B. bei Anlagemodellen auf einen Schlag zu einem sehr hohen Liquiditätsabfluss kommt.

- Da inzwischen viele Beschäftigte über die Problematik Bescheid wissen, kann es zu Unzufriedenheit bzw. Druck von Seiten der Belegschaft kommen. Erste Klagen vor Arbeitsgerichten haben bereits zum Erfolg geführt.
- Für betriebliche Interessenvertretungen ist es sehr viel schwieriger, auf eine Insolvenzversicherung zu drängen, wenn es schon eine Be-

- triebsvereinbarung zu flexibilisierten Arbeitszeiten gibt.
- b) Wegen der unübersichtlichen Informationslage bei der Insolvenzsicherung muss eine längere Vorlaufphase einkalkuliert werden. Betriebliche Erfahrungen haben gezeigt, dass Personalabteilungen oft mehrere Monate brauchen, um eine geeignete Absicherungslösung zu finden. Informationsquellen siehe Serviceteil (Link)
- c) Betriebliche Interessenvertretungen sind in den Prozess mit einzubinden. Ein gut informierter Betriebsrat kann die Einführung einer Insolvenzsicherung unterstützen und u.U. beschleunigen.
- d) Es sollte überprüft werden, ob es nicht schon eine Branchenlösung gibt. Für die deutsche Textilindustrie, das Baugewerbe, bei einigen Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie, sowie beim Bundesverband Druck und Medien gibt es z.B. abgestimmte Sicherungsmodelle, die in der Regel günstiger sind und zusätzliche Dienstleistungen enthalten.
- e) Jedes Unternehmen ist gezwungen, das für sich passende Absicherungsmodell auszuwählen. Betriebliche Fallbeispiele haben gezeigt, dass nicht von bestimmten strukturellen Merkmalen des Betriebs auf eine geeignete Sicherungslösung geschlossen werden kann. Empfehlungen wie z.B.: „Für Kleinbetriebe ist Absicherungsmodell X bei Anbieter Y das Beste“ oder „wenn der Betrieb nur ein bis zwei Altersteilzeitbeschäftigte hat, kommt nur Z in Frage“, können *nicht* gegeben werden. In der Broschüre „[Praxis in NRW. Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben](#)“ werden wichtige Entscheidungskriterien zur Auswahl ausführlich beschrieben.
- Die folgende Übersicht gibt einen Überblick, welche Fragen dabei zu beachten sind.

Checkliste: Entscheidungskriterien für eine Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben

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

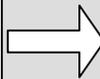


2.) Welche Art der Absicherung kommt für das Unternehmen in Frage?



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 Insolvenzversicherung sicher gestellt?
- Ist gegebenenfalls eine Übertragbarkeit der Guthabensummen gewährleistet?



4.) Wie gut sind die Wertguthaben abgesichert?