



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

# Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

---

**Arbeitsmaterialien für  
Multiplikatorinnen und  
Multiplikatoren  
aus Arbeitszeitberatung,  
Verbänden und Gewerkschaften**

# Impressum

## Herausgeber

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

[www.mwa.nrw.de](http://www.mwa.nrw.de)

[www.arbeitszeiten.nrw.de](http://www.arbeitszeiten.nrw.de)

## Ansprechpartner/in

- Zeitbüro NRW  
Im Wasserturm  
Heiliger Weg 60  
44135 Dortmund  
Tel.: 0231/5897630  
e-mail: [info@zeitbuero.nrw.de](mailto: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](mailto:margret.mueller@mwa.nrw.de)

## Konzept und Text

Marc Schietinger  
Institut Arbeit und Technik  
Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen

Die Arbeitsmaterialien sind als Download verfügbar:

- [www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/MAT\\_INSO.PDF](http://www.arbeitszeiten.nrw.de/pdf/MAT_INSO.PDF)
- [www.mwa.nrw.de](http://www.mwa.nrw.de) auf Menüpunkt Archiv/Download/Broschüren
- [www.iatge.de](http://www.iatge.de) unter „Infodienst Arbeitszeit“

# Inhalt

## **Themenblock 1: Einführung**

- a.) An wen richten sich die Arbeitsmaterialien?*
- b.) Was sollen die Arbeitsmaterialien bewirken?*
- c.) Wer hat diese Arbeitsmaterialien erstellt?*

## **Themenblock 2: Warum Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten?**

*Acht gute Gründe, Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz zu sichern*

## **Themenblock 3: Welche Arbeitszeitkonten?**

- a.) Welche Arbeitszeitkonten müssen gegen Insolvenz geschützt werden?*
- b.) Bei welchen Arbeitszeitkonten macht es überhaupt Sinn, eine Insolvenzversicherung einzuführen?*

## **Themenblock 4: Möglichkeiten und Vorgehensweise bei der Absicherung**

- a.) Welche Absicherungsmodelle sind für welche Arten von Arbeitszeitkonten geeignet?*
- b.) Wie geht man bei der Einführung einer Insolvenzversicherung vor?*

## **Themenblock 5: Kosten und Aufwand einer Insolvenzversicherung**

- a.) Welchen Aufwand bringt eine Insolvenzversicherung für den Betrieb mit sich?*
- b.) Welche Kosten erzeugt die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten?*

## **Themenblock 6: Wichtige Detailfragen**

- a.) Wie lautet die korrekte Sicherungshöhe bei Altersteilzeitguthaben?*
- b.) Was ist bei Anlagemodellen geeigneter: eine Treuhandvereinbarung oder eine Einzelverpfändungsvereinbarung?*
- c.) Welche Daten brauchen die absichernden Unternehmen?*

## **Themenblock 7: Informationsangebote**

- a.) Wer bietet Absicherungslösungen an?*
- b.) Welche Informationsquellen gibt es zusätzlich zum Thema „Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten“?*

## Themenblock 1: Einführung

### a.) An wen richten sich die Arbeitsmaterialien?

Die Arbeitsmaterialien sollen MultiplikatorInnen aus (Arbeitszeit-)Beratung, Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften usw. Hilfestellungen für Anfragen aus Betrieben zum Thema Insolvenzversicherung bieten. Dabei geht es weniger um eine möglichst detaillierte Darstellung von einzelnen (Problem-) Bereichen der Insolvenzversicherung als vielmehr um ein Informationsangebot, das Hürden bei der Einführung einer Absicherungslösung verringern soll. In kurzen Ausführungen wird Transparenz in den wichtigsten Fragestellungen geschaffen. Grundsätzliche Fragestellungen wie z.B. die gesetzlichen Rahmenbedingungen, tarifvertragliche Regelungen, die Funktionsweise der Absicherungsmodelle etc. werden in den Arbeitsmaterialien nicht aufgegriffen, da sie in der ebenfalls vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen herausgegebenen Broschüre [„Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“](#) ausführlich dargestellt wurden. Vielmehr stellen die Arbeitsmaterialien eine Ergänzung der Broschüre dar und sollen ein Informationsangebot für „Fortgeschrittene“ sein.

### b.) Was sollen die Arbeitsmaterialien bewirken?

Nach wie vor ist für viele betriebliche Akteure die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten ein undurchschaubares „Dickicht“ und wird zunächst häufig für nicht durchführbar gehalten oder als zu aufwändig abgelehnt. In der Regel basieren diese Einstellungen jedoch auf einer unzureichenden Informationslage. Um dem entgegenzuwirken, wurden diese Arbeitsmaterialien erstellt. Erklärtes Ziel ist darauf hinzuwirken, dass die Ausgestaltung der Insolvenzversicherung schon in der Planungsphase von flexiblen Arbeitszeitmodellen ein Thema ist und von vornherein „mitgedacht“ wird.

### c.) Wer hat diese Arbeitsmaterialien erstellt?

Das Institut Arbeit und Technik beschäftigt sich seit 1999 im Auftrag des „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Nordrhein-Westfalen“ und des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit NRW mit den Problemen der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Aufgabe war es, Informationen aufzuarbeiten und eine breite Öffentlichkeit für das Thema zu

sensibilisieren. Wichtigste Ergebnisse sind dabei eine Informationsbroschüre, die über das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW zu beziehen ist (siehe Serviceteil), sowie diese Arbeitsmaterialien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.

Die Arbeitsmaterialien beruhen auf zahlreichen Interviews mit Expertinnen und Experten aus Gewerkschaften, Verbänden, Ministerien, absichernden Unternehmen sowie fünf Betriebsfallstudien, die zwischen Ende 2002 und Anfang 2003 durchgeführt wurden. Dabei wurden Interviews

mit Personalverantwortlichen und Betriebsräten aus Unternehmen geführt, die bereits eine Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten eingeführt haben. Ziel war es, Erfahrungen über die Einführung einer Insolvenzversicherung zu erheben, hinderliche bzw. förderliche Faktoren zu identifizieren sowie Aushandlungsprozesse und Entscheidungskriterien für ein Absicherungsmodell zu erfassen.

## Themenblock 2: Warum Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten?

### Acht gute Gründe, Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz zu sichern

Die Einführung einer Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten verläuft in Betrieben immer wieder schleppend. Häufig fehlt die Einsicht, Arbeitszeitguthaben gegen Insolvenz zu schützen. Als Gründe werden nicht selten genannt:

- „Das ist zu teuer.“
- „Für die Insolvenzversicherung muss man jemanden einstellen.“
- „Da fließt Liquidität ab.“
- „Wir sind doch ein gesundes Unternehmen, das brauchen wir nicht.“ etc.

Wir möchten als Argumentationshilfe einige Gründe aufführen, die für eine Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben sprechen:

- (1) Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten erscheint zunächst sehr kompliziert, aufwändig und teuer. Betriebliche Erfahrungen zeigen aber, dass [Aufwand und Kosten](#) bei weitem nicht so hoch sind wie häufig befürchtet. **Eine Insolvenzversicherung ist für alle Unternehmen durchführbar!**

- (2) Bei Arbeitszeitguthaben handelt es sich um einen Kredit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an ihren Arbeitgeber. Würde z.B. jemand auf die Idee kommen, dass Banken ungesicherte Kredite vergeben sollen?

- (3) Gerade bei Lebensarbeitszeitkonten oder Altersteilzeitkonten kann ein Verfall der Guthaben bei Insolvenz unter Umständen existenzielle Folgen für die betroffenen Beschäftigten haben.

- (4) Wenn die Arbeitszeitguthaben gewisse Grenzen überschreiten, [muss laut Gesetz eine Insolvenzversicherung erfolgen](#). Entgegen der weit verbreiteten Meinung handelt es sich beim Paragraphen 7d SGB IV *nicht* um eine „Kann-Bestimmung“, obwohl keine Sanktion formuliert ist. Für Altersteilzeitverträge, die nach dem 30. Juni 2004 beginnen, gibt es eine neue Regelung im Altersteilzeitgesetz (§ 8a ATG), in der ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf eine Insolvenzversicherung verankert wurde.

- (5) Auch bei langfristigen Arbeitszeitvereinbarungen kann keiner die wirtschaftliche Situation des Unternehmens über viele Jahre prognostizieren. Die

spektakulären Insolvenzen der letzten Jahre betrafen häufig Firmen, denen kurze Zeit vorher noch eine große Zukunft vorausgesagt wurde.

- (6) Es bestehen rechtliche Risiken bezüglich einer Geschäftsführerhaftung bei unterlassener Insolvenzversicherung. Diese bezieht sich auf das Vorenthalten von Arbeitsentgelt sowie die Haftung gegenüber Sozialversicherungsträgern für nicht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge.
- (7) Eine Insolvenzversicherung kann im Unternehmen ein Bewusstsein für die Werte „hinter“ den erbrachten Arbeits-

stunden schaffen. Abgesicherte Arbeitszeitguthaben sind nicht mehr nur Überstunden, die irgendwo auf dem Papier stehen, sondern durch den Geldabfluss wird verdeutlicht, dass es sich bei der Arbeitszeit um ein wertvolles Gut handelt.

- (8) Eine Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben kann das Vertrauen in flexibilisierte Arbeitszeiten erhöhen und Vorbehalte in der Belegschaft abbauen, da dem Sicherheitsbedürfnissen der Beschäftigten entgegen gekommen wird.

## 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.

## 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.

## Themenblock 4: Möglichkeiten und Vorgehensweise bei der Absicherung

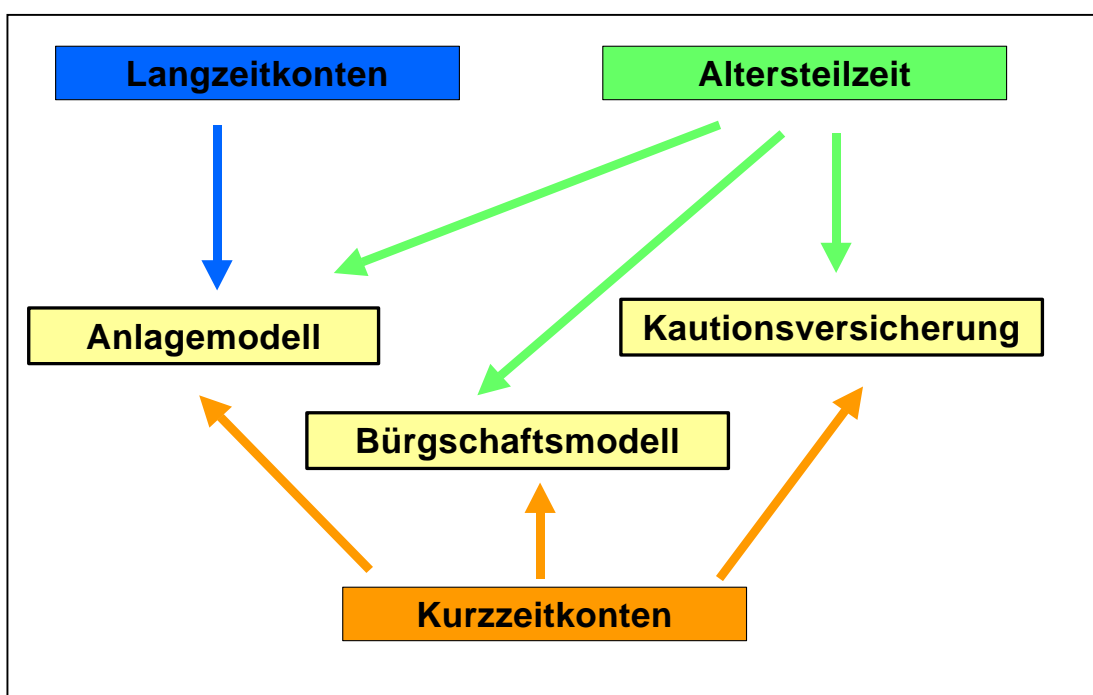
### a.) Welche Absicherungsmodelle sind für welche Arten von Arbeitszeitkonten geeignet?

Es gibt verschiedene Absicherungsmodelle für Arbeitszeitkonten. Eine ausführliche Beschreibung der einzelnen Modelle findet sich in der Informationsbroschüre „[Praxis NRW. Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben](#)“. Am Markt gibt es zur Zeit drei grundsätzlich unterschiedliche Ansätze zur Insolvenzversicherung, die von verschiedenen Finanz- oder Dienstleistungsinstitutionen angeboten werden. Diese Absicherungsmodelle sind für alle Betriebe durchführbar:

- **Anlagemodell**
- **Bürgschaftsmodell**
- **Kautionsversicherung**

Des Weiteren gibt es inzwischen einige Branchen- sowie unternehmensspezifische Lösungen, die jedoch meistens auf diesen Grundmodellen basieren.

Allerdings sind nicht alle Absicherungsmodelle auch für alle Arten von Arbeitszeitkonten ausgelegt. Wichtig ist dabei, ob es sich bei den Arbeitszeitguthaben um ein Jahres- oder Kurzarbeitszeitkonto, Langzeitkonto oder Altersteilzeitvereinbarung handelt.



Grundsätzlich lässt sich festhalten, dass die Funktionsweisen der Absicherungsmodelle dieselben bleiben, egal ob sie für ein Kurzzeitkonto, Langzeitkonto oder Altersteilzeit ausgelegt sind. Z.B. müssen bei einem Anlagemodell immer liquide Mittel abgeführt und eine Verpfändungsvereinbarung/Treuhandvereinbarung abgeschlossen werden. Bei der Bankbürgschaft wird immer die erwartete Höchstsumme abgesichert.

Die Marktführer unter den Anbietern von Absicherungslösungen bieten in der Regel Modelle für Langzeitkonten, Altersteilzeit und Kurzzeitkonten an. Während die Absi-

cherung von Altersteilzeit und Langzeitkonten meist sehr ähnlich gestaltet ist, bestehen zur Insolvenzversicherung von Kurzzeitkonten gewisse Unterschiede (Link zu Aufwand und Kosten):

- bessere preisliche Konditionen (je nach Anbieter)
- geringerer Aufwand beim laufenden Betrieb, da weniger (Lohn-)Daten übertragen werden müssen

Im Serviceteil befindet sich ein Hinweis zu einer Auflistung von Anbietern von Sicherungslösungen.

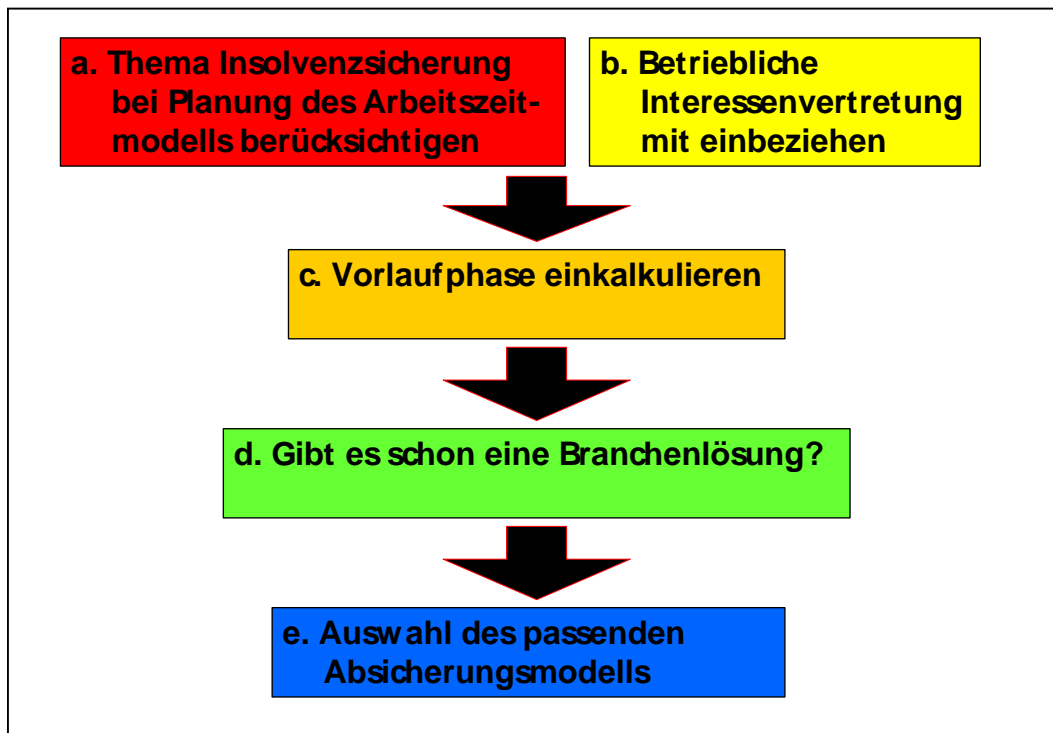
## **b.) Wie geht man bei der Einführung einer Insolvenzversicherung vor?**

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?

## Themenblock 5: Kosten und Aufwand einer Insolvenzversicherung

### a.) Welchen Aufwand bringt eine Insolvenzversicherung für den Betrieb mit sich?

Aufgrund der allgemein schlechten Informationslage über das Thema Insolvenzversicherung und der für die Betriebe anfänglich kompliziert erscheinenden Einführung wird eine Absicherung von Arbeitszeitguthaben häufig für sehr aufwändig gehalten. Die Befürchtung, dass „man dafür jemanden einstellen muss“, ist weit verbreitet. Erfahrungen in Betrieben, die eine Insolvenzversicherung ihrer Arbeitszeitkonten durchführen, zeigen jedoch, dass der Aufwand bei weitem nicht so hoch ist, wie häufig angenommen wird.

Allerdings läuft weder die Einführung, noch die Sicherungsphase einer Insolvenzsicherungsphase „von alleine“ ab. Vielmehr muss das Unternehmen personelle Ressourcen dafür einplanen. Der Aufwand lässt sich in drei Phasen unterteilen:

- 1) Suche nach einem geeigneten Absicherungsmodell
- 2) Einführung der Absicherungslösung
- 3) Sicherungsphase

#### **1) Suche nach einem geeigneten Absicherungsmodell**

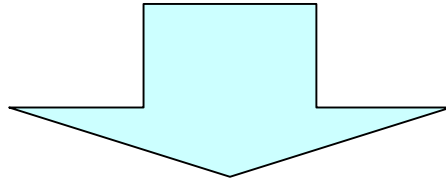
Die meisten Probleme bei einer Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten treten bei der Suche nach einer Absicherungslösung auf. Ein Grund dafür liegt in der Intransparenz des Marktes, auf dem es zwar immer mehr Anbieter von Insolvenzsicherungsmodellen gibt, sich aber Informationskanäle für Unternehmen erst noch etablieren müssen. Wenige einschlägige Veranstaltungen, kaum vorhandene Materialien und fehlende Aufstellungen von Anbietern haben einen sehr hohen Suchaufwand zur Folge. Ein weiteres Problem stellen die zum Teil offen gehaltenen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen dar, die keine Orientierung bieten können.

#### *Konkreter Aufwand*

Betriebliche Erfahrungen haben gezeigt, dass die Suche nach einem Absicherungsmodell durchaus mehrere Monate andauern kann. Mit der Informationsbroschüre und den Arbeitsmaterialien sollte sich dieser Aufwand aber begrenzen lassen.

*Empfehlung*

Es empfiehlt sich, jemanden aus der Personalabteilung/Geschäftsführung mit dem Thema zu betrauen. Eine gewisse Einarbeitungszeit für die Rahmenbedingungen der Insolvenzversicherung sowie einen längeren Zeitraum für das Einholen und Vergleichen von Angeboten ist einzuplanen.



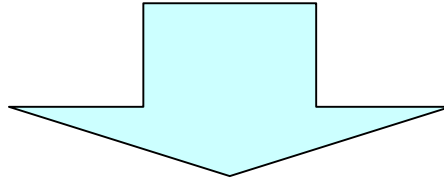
**2) Einführung einer Absicherungslösung**

Ist die Entscheidung für ein Absicherungsmodell bei einem bestimmten Anbieter gefallen, entsteht bei der Einrichtung der Sicherung weiterer Arbeitsaufwand. Beim überwiegenden Teil der Absicherungsmodelle muss ein regelmäßiger Datentransfer zum Anbieter sicher gestellt werden. Nur so kann vor allem bei Anlagemodellen eine ständige Anpassung der geschützten Guthaben gewährleistet werden. [Wie und in welcher Form der Datentransfer vollzogen wird, ist je nach Anbieter unterschiedlich](#). Zum Teil müssen neben der Höhe des abzusichernden Wertguthabens zusätzlich bestimmte Lohndaten übermittelt werden. Dies kann je nach Anbieter elektronisch (z.B. per E-Mail) oder auch postalisch erfolgen (Zusenden der Lohnabrechnung). Um eine elektronische Übermittlung entsprechender Daten sicher zu stellen, müssen beim EDV-System des Unternehmens die entsprechenden Funktionen eingerichtet werden. Zusätzliche Software oder eine (aufwändige) Programmierung ist aber nach betrieblichen Erfahrungen nicht nötig. Die Anbieter der Absicherungslösungen geben i.d.R. auch Hilfestellungen bei der Einrichtung des Systems (so werden z.B. Datenmasken zur Verfügung gestellt).

Für die regelmäßige Berechnung bzw. Übermittlung der Daten muss in den meisten Fällen noch eine Fachkraft eingewiesen werden. Dies wird häufig von der Sachbearbeitung im Lohn- oder Personalwesen übernommen.

*Konkreter Aufwand*

Der Aufwand bei der Einrichtung des Absicherungsmodells lässt sich nicht konkret in Stunden angeben. Sehr maßgeblich dafür sind die vorhandenen Ressourcen im Unternehmen. Die Einrichtung des EDV-Systems hat in einzelnen Fällen z.B. nicht länger als ein paar Stunden benötigt.



### 3) Sicherungsphase

Wenn die Insolvenzsicherung erfolgreich eingeführt worden ist, beschränkt sich der Aufwand bei der Sicherungsphase auf die Übermittlung der Lohn- oder Wertguthabendaten. Die meisten Anbieter empfehlen dabei einen monatlichen Turnus. Nach Rückmeldung der Anbieter muss bei Anlagemodellen ein entsprechender Betrag an Geldmitteln auf die Konten oder Anlagedepots abgeführt werden (bei Verringerung der Arbeitszeitguthaben wird ein entsprechender Betrag zurück überwiesen).

#### *Konkreter Aufwand*

Nach betrieblichen Erfahrungen ist der Aufwand in der Sicherungsphase sehr gering. In den betrieblichen Fallbeispielen wurde angegeben, dass eine entsprechende Fachkraft für die Datenermittlung und -übertragung ca. 5 bis 10 Stunden pro Monat benötigt, je nachdem, wie viele Beschäftigte von der flexiblen Arbeitszeitregelung betroffen sind.

**Fazit:** Alles in allem lässt sich festhalten, dass bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten vor allem die Suche nach einem geeigneten Absicherungsmodell sowie die betriebliche Einrichtung der Lösung den größten Aufwand erzeugen. Dieser kann sich jedoch sehr stark von Betrieb

zu Betrieb unterscheiden, je nach dem welche Ressourcen dort vorhanden bzw. eingesetzt worden sind.

Bei der Sicherungsphase ist dagegen ein sehr geringer Aufwand von wenigen Stunden im Monat feststellbar.

## b.) Welche Kosten erzeugt die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten?

Ähnlich wie beim Aufwand sind auch bei den Kosten Befürchtungen vor sehr hohen bis „nicht bezahlbaren“ Gebühren weit verbreitet. Die betrieblichen Erfahrungen zeigen jedoch, dass die Insolvenzversicherung zwar nicht umsonst zu haben ist, aber die Kosten doch „vertretbar“ sind. Zu unterscheiden ist zwischen indirekten und direkten Kosten:

### 1.) Indirekte Kosten

Indirekte Kosten entstehen vor allem im Vorfeld der Einführung eines Absicherungsmodells. Darunter fallen vor allem der Suchaufwand für ein passendes Absicherungsmodell, (Personal-) Kosten bei der Einrichtung der Datenübertragung, Kosten von Aushandlungsprozessen etc.. Diese Kosten variieren und werden auch dadurch beeinflusst wie reibungslos der Einführungsprozess vonstatten geht. Mit einer

umfassenden Beratung und Unterstützung bei den verschiedenen Phasen der Einführung lassen sich diese Kosten stark reduzieren.

### 2.) Direkte Kosten

Diese Kosten entstehen durch das Absicherungsmodell. Darunter fallen z.B. Einrichtungs- und Abwicklungsgebühren bei den Anbietern, Ausgabezuschläge, Avalprovisionen, Versicherungsprämien etc.. Die Kosten variieren in ihrer Höhe und Zusammensetzung stark von Anbieter zu Anbieter. Von daher sind stets verschiedene Angebote zu vergleichen. Zur besseren Einschätzung der Höhe der direkten Kosten werden nun einige konkrete Beispiele vorgestellt.

### **Hinweis:**

Es gibt inzwischen einige Branchenmodelle, die unter Umständen bessere Konditionen anbieten als die hier aufgeführten. Beispiele für solche Branchenlösungen sind ([Download Broschüre Praxis in NRW. Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben](#)):

- die Sozialkassen der Bauwirtschaft
- die Absicherung über den Tarifvertrag der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie
- Angebote verschiedener Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie
- die Branchenlösung des Bundesverbandes Druck und Medien

Diese Lösungen sind allerdings nur für diejenigen Unternehmen zugänglich, die der entsprechenden Branche angehören.

**Kurzzeitkonten****Bsp. Kautionsversicherung (Anbieter A)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Versicherungsprämie	Ca. 2 % des Wertguthabens

**Bsp. Bankbürgschaft (Anbieter B)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Avalprovision	Ca. 2 % des Wertguthabens

**Bsp. Anlagemodell (Anbieter C)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Einrichtung der Arbeitnehmerkonten: (verschiedene Tarife im Angebot)	Pro Betrieb 180,00 €
	Pro Arbeitnehmerkonto 4,50 €
Deckungskontrolle (Überprüfung der Sicherungshöhe)	Pro Arbeitnehmer pro Jahr 10,00 €
Abwicklung im Insolvenzfall	Pro Arbeitnehmer 40,00 €
Gebühren für Treuhänder	0,1 % der durchschnittlich verwalteten Sicherungsmittel
Gebühren für Anlageverwaltung	Richtet sich nach ausgewählter Anlageform

**Langzeitkonten / Altersteilzeit****Bsp. Anlagemodell Langzeitkonten (Anbieter A)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Einrichtung der Arbeitnehmerkonten:	Pro Betrieb 180,00 €
	Pro Arbeitnehmerkonto 4,50 €
Laufende Kosten	Pro Arbeitnehmer pro Jahr 6,00 €
	Pro Buchung 2,50 €
	Pro Ertragsbuchung 1,80 €
Abwicklung im Insolvenzfall	Pro Arbeitnehmer 60,00 €
Gebühren für Treuhänder	0,1 % vom Depotwert
Gebühren für Anlageverwaltung	Richtet sich nach ausgewählter Anlageform

**Bsp. Anlagemodell ATZ / Langzeitkonten (Anbieter B)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Grundgebühr	Pro Arbeitnehmer pro Jahr 15,00 €
Ausgabeaufschlag	3 % der Einzahlung

**Bsp. Kautionsversicherung ATZ (Anbieter C)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Versicherungsprämie	Ca. 2 % des Wertguthabens

**Bsp. Bankbürgschaft ATZ (Anbieter D)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Avalprovision	Ca. 2 % des Wertguthabens

**Bsp. Anlagemodell ATZ / Langzeitkonten (Anbieter E)**

Art der Kosten	Höhe der Kosten
Einrichtung der Arbeitnehmerkonten:	Pro Betrieb 2000,00 €
Laufende Kosten	Monatlich pro Betrieb 100,00 €
	Pro Datenlieferung pro Arbeitnehmer 1,00 – 3,00 €
Gebühren für Anlageverwaltung	Richtet sich nach ausgewählter Anlageform

**Wichtig!**

Diese Aufstellung gibt lediglich Hinweise zur Kostenstruktur und -höhe bei den gängigen Absicherungsmodellen und Anbietern. Die Grundlage sind Angebote aus dem Frühjahr 2003. Ein Anspruch auf Vollständigkeit wird nicht erhoben. Die Kostenkalkulation einer Insolvenzversicherung kann nicht auf Basis dieser Aufstellung, sondern nur aufgrund konkreter Angebotsvorschläge von Seiten der Anbieter gemacht werden!

**Fazit:** Die beispielhafte Aufstellung vermittelt, welche Kosten in etwa bei einer Insolvenzversicherung auf das Unternehmen zukommen. Es ist jedoch zu empfehlen, nicht allein auf die Kosten der Absicherung zu achten, sondern auch immer die mit den angebotenen Modellen verbundenen Dienstleistungen zu prüfen. So berechnen z.B. einige Anbieter die Arbeitgeberanteile zum Sozialversicherungsbeitrag aufgrund von Lohndaten und geben dann den Betrieben Rückmeldung über die korrekt abzusichernde Guthabensumme, leisten Hilfestellung bei der Einrichtung von Abrechnungssystemen, übernehmen die Abwicklung im Insolvenzfall, verschicken Sicherungsbestätigungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etc.. Dies verringert den Aufwand für den Betrieb.

Bei den Erwägungen der Kosten einer Absicherung sollte immer auch bedacht werden, dass bei *allen* Absicherungsmodellen die Chance besteht, die Kosten zu erwirtschaften. Bei Anlagemodellen kann dies direkt durch mögliche Zins- und Kursgewinne der Fonds geschehen. Auch bei Bürgschaftsmodellen oder der Kautionsversicherung ist eine Erwirtschaftung der Kosten (indirekt) möglich. Der durch flexible Arbeitszeitregelung entstehende Liquiditätsvorteil führt zu einer Erhöhung der Eigenkapitalsumme, die wiederum gewinnbringend investiert werden kann.

## Themenblock 6: Wichtige Detailfragen

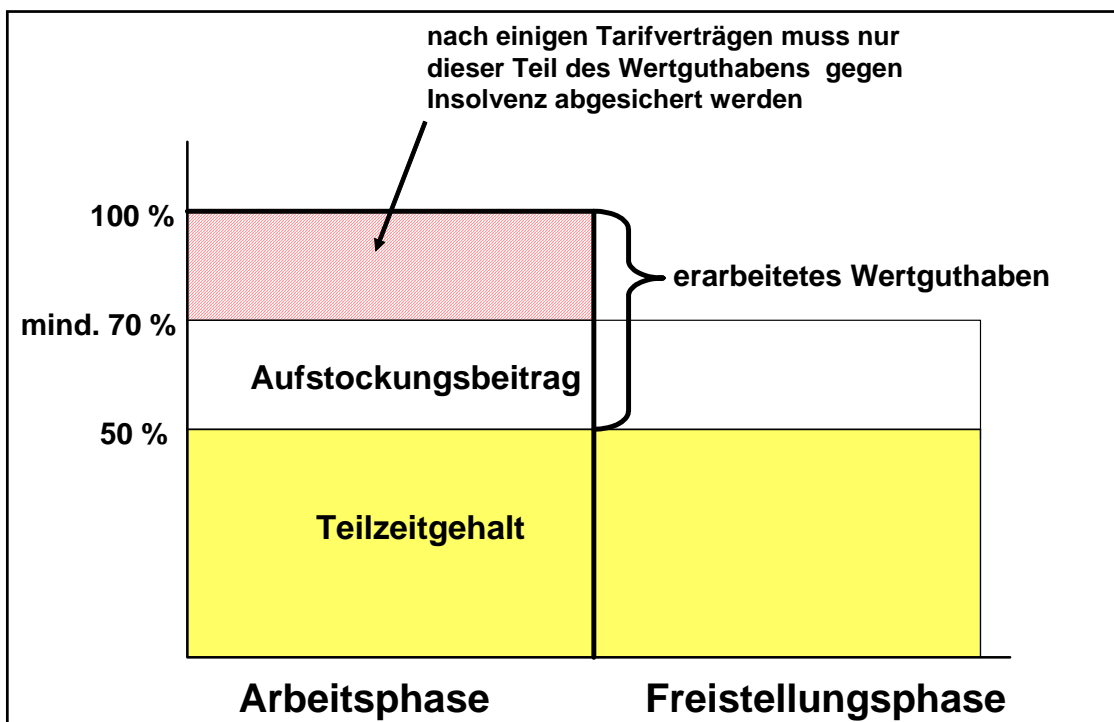
Bei der Einführung einer Insolvenzversicherung treten immer wieder Fragen auf, die entweder das Arbeitszeitkonto oder das

Absicherungsmodell betreffen. Im Folgenden werden die wichtigsten Problembereiche aufgegriffen.

### a.) Wie lautet die korrekte Sicherungshöhe bei Altersteilzeitguthaben?

Die gesetzlichen Regelungen zur Insolvenzversicherung (§ 7d SGB IV und § 8a ATG) sehen eine Absicherung des „Wertguthabens einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ vor. Als „Wertguthaben“ wird nach § 7 SGB IV das nicht ausbezahlte Arbeitsentgelt definiert. Bei der Absicherung von Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell ergibt sich durch den vom Arbeitgeber gewährten Aufstockungsbei-

trag eine Besonderheit. Das Teilzeitgehalt wird auf mindestens 70 % des (Netto-) Vollzeitgehalts erhöht, wodurch eine höhere Bezahlung erfolgt, als es der erbrachten Arbeitsleistung entspricht. Dies wirft nun immer wieder die Frage auf, wie die Sicherungshöhe von Altersteilzeitguthaben zu berechnen ist (ausführlich siehe [Beiheft der Broschüre](#) „Praxis in NRW. Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“). Grundsätzlich sind drei Möglichkeiten der Absicherung möglich (siehe Grafik).





- *Absicherung des Wertguthabens ohne Berücksichtigung des Aufstockungsbeitrags*

Hier wird das gesamte in der Arbeitsphase erarbeitete Wertguthaben (50 %) ohne den Aufstockungsbeitrag abgesichert. Dies entspricht dem Sicherungsgedanken der gesetzlichen Regelungen.

- *Absicherung des Wertguthabens unter Abzug des Aufstockungsbeitrags*

Diese Art der Absicherung geht auf einen Gleichstellungsgrundsatz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurück, so wie er in einigen Tarifverträgen zur Altersteilzeit formuliert wird. Hintergrund dieser Regelung ist das Argument, dass der Aufstockungsbeitrag in der Arbeitsphase schon als (zusätzlicher) Lohn ausgezahlt wurde. Der Nachteil im Insolvenzfall ist allerdings, dass nicht das gesamte Wertguthaben abgesichert ist und damit schon vor Ablauf der Freistellungsphase das insolvenzgeschützte Guthaben aufgebraucht wird. **Neuerdings wird in § 8a ATG der Abzug des Aufstockungsbeitrags vom Wertguthaben auch ausdrücklich ausgeschlossen und ist damit nur noch für Altersteilzeitverträge gültig, die vor dem 1. Juli 2004 begonnen haben.**

- *Absicherung des Wertguthabens zuzüglich des Aufstockungsbeitrags*

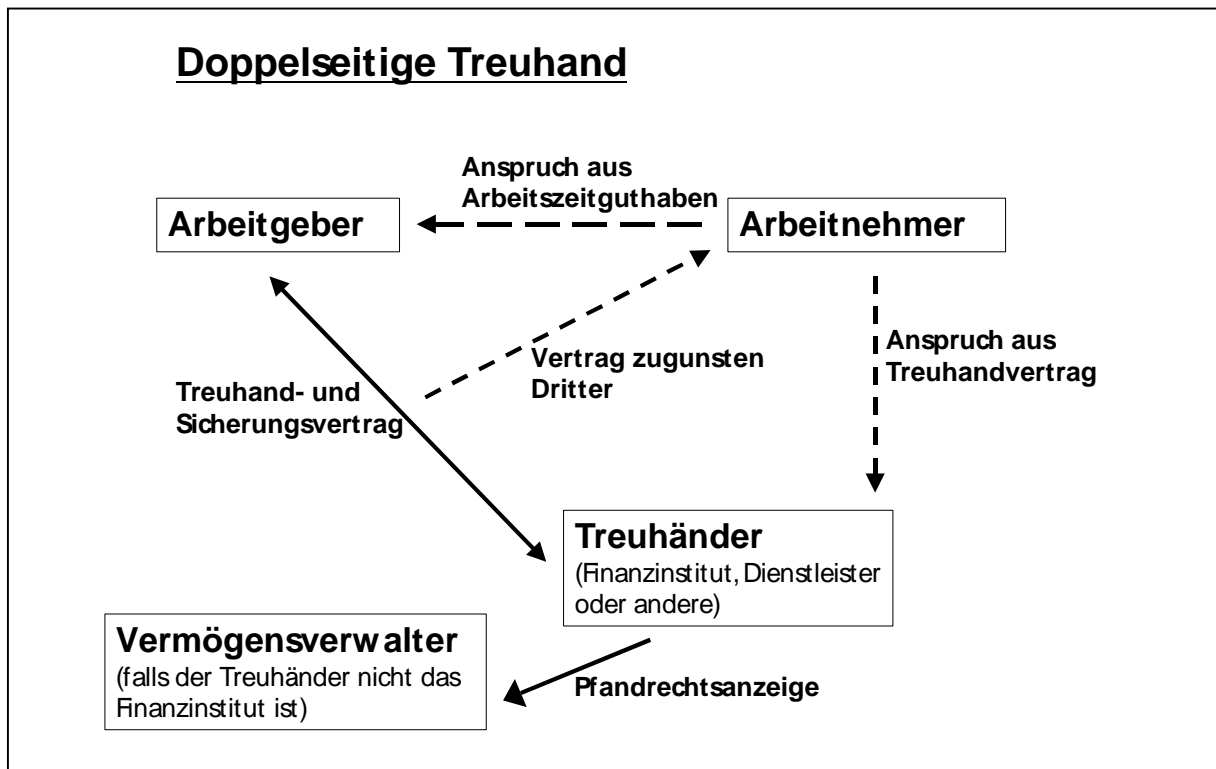
Neben dem erarbeiteten Wertguthaben wird der Aufstockungsbeitrag zusätzlich mit abgesichert. Im Insolvenzfall erhalten die betroffenen Beschäftigten den Aufstockungsbeitrag allerdings *nicht* mit ausbezahlt, sondern nur das Teilzeitgehalt. Grund ist das im Insolvenzfall beendigte Arbeitsverhältnis und der damit erloschene Anspruch auf den Aufstockungsbeitrag. Der über den Anspruch des Beschäftigten hinaus gesicherte Betrag fällt grundsätzlich zurück in die Insolvenzmasse. Eine Absicherung des Aufstockungsbeitrags ist daher nur sinnvoll, wenn der Arbeitgeber die Freistellungsphase des Beschäftigten voll vorfinanziert haben möchte (bei Anlagemodellen) und nicht nur die reine Insolvenzsicherung zum Ziel hat.

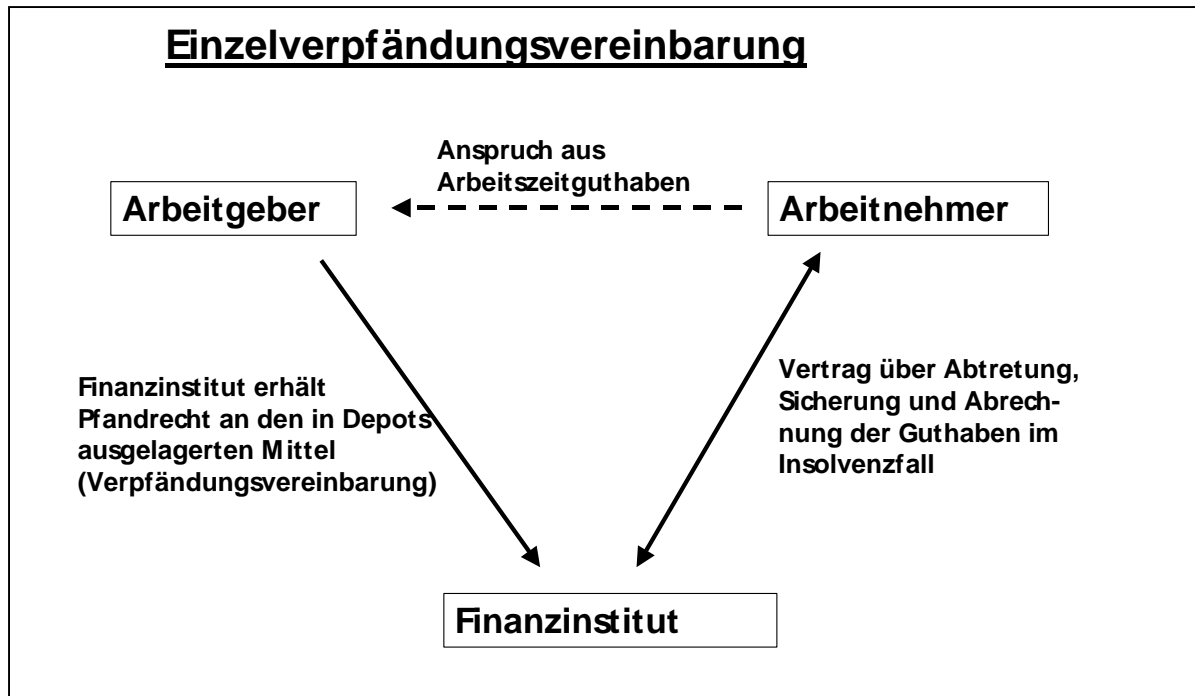
**Fazit:** Grundsätzlich sind bei der Absicherung bei Altersteilzeit alle Wege möglich. Bei der zweiten Variante (Wertguthaben unter Abzug des Aufstockungsbeitrags) gilt aber eine entsprechende Klausel in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder dem Individualvertrag als notwendige Rechtsgrundlage. Ist eine solche nicht vorhanden, muss das Wertguthaben nach den gesetzlichen Vorgaben insolvenzgeschützt werden. Aufgrund des erwähnten Passus in § 8a ATG ist diese Praxis für ab 1. Juli 2004 beginnende Altersteilzeitverträge untersagt.

## b.) Was ist bei Anlagemodellen geeigneter: eine Treuhandvereinbarung oder eine Einzelverpfändungsvereinbarung?

Eine alleinige Auslagerung von liquiden Mitteln auf Konten oder in Anlagen reicht zur Insolvenzsicherung *nicht* aus. Vielmehr muss die Auslagerung der Mittel vertraglich abgesichert werden, da sonst bei Unternehmensinsolvenz der Insolvenzverwalter Zugriff auf dieses Vermögen hat und es der Insolvenzmasse zuführt. Zwei Möglichkeiten der vertraglichen Absicherung bestehen: die „doppelseitige Treuhandver-

einbarung“ und die „(Einzel-) Verpfändungsvereinbarung“. Ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. September 2003 (Aktenzeichen 10 AZR 640/02) zeigt nochmals auf, dass auch eventuell so benannte „Treuhandkonten“ ohne solche Vereinbarungen nicht insolvenzfest sind. Wie die Rechtsbeziehungen bei den beiden Möglichkeiten geregelt sind, geht aus den Grafiken hervor.





Welche der beiden Lösungen die geeignetere ist, lässt sich nicht pauschal beantworten. Vom Gedanken der Sicherung der Arbeitnehmeransprüche her sind beide gleichwertig. Lediglich bei Aufwand und Kosten gibt es Unterschiede:

- Bei der doppelseitigen Treuhand müssen die begünstigten Beschäftigten keine Verträge unterzeichnen, da ein Vertrag zugunsten Dritter abgeschlossen wurde. Sollen sehr viele Beschäftigte im Unternehmen von der Insolvenzsicherung erfasst werden, verringert sich hierdurch der Verwaltungsaufwand.

Allerdings muss an (externe) Treuhänder eine Treuhandgebühr abgeführt werden, die sich in der Regel nach dem abgesicherten Guthaben richtet.

- Die Einzelverpfändungsvereinbarung ist vor allem dann zu empfehlen, wenn nur wenige Beschäftigte im Unternehmen von der Insolvenzsicherung geschützt werden müssen. Der Verwaltungsaufwand durch die Unterzeichnung der Verträge fällt dann gegenüber der Treuhandgebühr für den Treuhänder in der Regel weniger ins Gewicht.

### c.) Welche Daten brauchen die absichernden Unternehmen?

Bei den meisten Absicherungsmodellen ist eine Übertragung von bestimmten Daten an das absichernde Unternehmen unerlässlich. Um die Höhe der Absicherung zu bestimmen bzw. die Insolvenzversicherung durchzuführen, sind diese auf Angaben der Unternehmen angewiesen. Dabei haben sich noch keine allgemein gültigen Standards durchgesetzt. Zwei grundsätzlich unterschiedliche Vorgehensweisen können zur Zeit beobachtet werden:

#### 1. Die Übertragung von Wertguthabensummen

Der Betrieb berechnet die abzusichernden Wertguthaben der betroffenen Beschäftigten und gibt diese dann an den Anbieter der Absicherungslösung weiter. Aufgrund dieser Angaben werden die Guthaben abgesichert und z.B. bei Anlagemodellen die Zahlungsströme veranlasst.

#### 2. Die Übertragung von Wertguthabensummen zuzüglich bestimmter Lohndaten

Der Betrieb übermittelt dem Anbieter der Absicherung neben den ermittelten Wertguthabensummen bestimmte Lohndaten. Der Anbieter berechnet daraufhin die zu sichernden Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, um nach dem

Summenfeldermodell die SV-Luft zu berechnen. (Das Summenfeldermodell wird ausführlich in der Broschüre „[Praxis in NRW. Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben](#)“ erklärt.).

Es gibt unterschiedliche Auffassungen, welche Form der Datenübertragung korrekt bzw. ausreichend ist. Diejenigen Anbieter, die lediglich gemeldete Wertguthaben aufzeichnen, stehen auf dem Standpunkt, dass es die alleinige Aufgabe des Arbeitgebers ist, den korrekten Arbeitgeberanteil an der Sozialversicherung zu ermitteln sowie die Summenfelder für die Sozialversicherungsbeiträge zu führen. Dagegen weisen die Anbieter, welche auf Basis von Lohndaten Wertguthaben berechnen sowie die Summenfelder aufzeichnen, auf das Flexi-Gesetz (§ 23b SGB IV) hin, in dem den absichernden Unternehmen Pflichten eines Arbeitgebers zugewiesen werden. Zusätzlich kann die Berechnung der Wertguthaben und die Führung der Summenfelder auf Seiten der Anbieter als zusätzliche Dienstleistung betrachtet werden, zumal dadurch für den Insolvenzfall gewährleistet ist, dass die korrekten Sozialversicherungsbeiträge abgesichert wurden.

## Themenblock 7: Informationsangebote

### a.) Wer bietet Absicherungslösungen an?

Auf der Homepage des Instituts Arbeit und Technik in Gelsenkirchen ist eine Liste von Unternehmen, die spezialisierte Absicherungslösungen anbieten, als Download verfügbar:

[www.iatge.de](http://www.iatge.de) unter „Infodienst Arbeitszeit“

### b.) Welche Informationsquellen gibt es zusätzlich zum Thema „Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten“?

- Die Informationsbroschüre **„Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“**

*(zu beziehen über das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen: Tel. 01803-100114*

*Bestellung über Internet:*

[www.mwa.nrw.de/service/broschueren/broschueren.html](http://www.mwa.nrw.de/service/broschueren/broschueren.html)

*Veröffentlichungsnummer 1169 bitte angeben)*

Zur Broschüre ist ein Beiheft erschienen, das aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzsicherung darstellt und erläutert

*(Download : <http://www.iatge.de> unter „Infodienst Arbeitszeit“)*

- Aktuelle Informationen zur Insolvenzsicherung und anderen Themen der modernen Arbeitszeitgestaltung finden Sie bei der **Landesinitiative Moderne Arbeitszeiten** des Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen:

[www.arbeitszeiten.nrw.de](http://www.arbeitszeiten.nrw.de)

- 

- Der **Bericht des Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung** zum § 7d SGB IV

*(Download unter: [www.arbeitszeiten.nrw.de/b4-4-3f.htm](http://www.arbeitszeiten.nrw.de/b4-4-3f.htm)*

- 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](http://www.isa-consult.de))

- Ergebnisse eines Workshops des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln zum Thema „**Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben**“ vom März 2002

(Informationen: [www.best-zeit.de/](http://www.best-zeit.de/)

unter: „Publikationen“ / „Insolvenzsicherung“)

- Ein **Rechtsgutachten zu § 7d SGB IV:**

Hanau, Peter; Rolfs, Christian (2003): Insolvenzschutz von Wertguthaben.

(Erschienen bei der Hans Böckler Stiftung (Arbeitspapier 70).)

- Das **neue Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger zum Altersteilzeitgesetz** vom 9. März 2004

(Download z.B. unter: [www.bkk.de](http://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.)