



# Thesenpapier

PROF. DR. GERHARD BOSCH  
MARC SCHIETINGER

## **Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten** Status quo und Weiterentwicklungsmöglichkeiten

**Workshop**  
**SICHERUNG VON ARBEITSZEITGUTHABEN**

**SPD-Bundestagsfraktion**

**Berlin, 17. März 2005**

## Einführung

Seit einigen Jahren rückt die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben immer wieder in den Blickpunkt, sobald es um die Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland geht. Obwohl bestimmte Grundlagen gegeben sind, um Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu schützen, wie z.B. eine gesetzliche Regelung, die Verankerung in Tarifverträgen, und bewährte Absicherungsmodelle, scheint eine umfassende Lösung des Problems noch auszustehen. Noch immer verlieren viele Beschäftigte ihre Arbeitszeitguthaben bei der Insolvenz ihres Unternehmens, nach wie vor drängen Gewerkschaften auf eine schärfere gesetzliche Regulierung. Einige Streitpunkte sind arbeitsrechtlich noch nicht geklärt und im Detail stellen sich für die Unternehmen noch viele Schwierigkeiten. Das folgende Thesenpapier geht auf den aktuellen Stand bei der Insolvenzsicherung ein und versucht, mögliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Thesen 1 bis 4 beschäftigen sich mit den derzeit herrschenden Rahmenbedingungen für die Insolvenzsicherung, während die Thesen 5 bis 8 auf Probleme und Lücken konzentrieren. Die Thesen 9 und 10 zeigen Möglichkeiten auf, wie die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben weiterentwickelt werden kann.

## These 1

### ***Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben ist unerlässlich für die weitere Verbreitung von flexiblen Arbeitszeitmodellen.***

In Deutschland besteht ein breiter Konsens, dass die Arbeitszeitflexibilisierung ein adäquates Mittel zur Beschäftigungssicherung ist. Als wichtigstes Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung werden immer wieder Arbeitszeitkonten genannt. Nach den letzten Erhebungen verfügen schon mehr als 40 Prozent der Beschäftigten und 29 Prozent der Betriebe über entsprechende Konten (vgl. Bauer u.a. 2002). Auf ihnen werden Arbeitsstunden angespart, die später in Freizeit ausgeglichen werden. Vor allem längerfristige Kontenmodelle, auf denen Arbeitszeitguthaben im Wert von einem Monats- bis mehreren Jahresgehältern angesammelt werden, erhöhen die Flexibilitätsreserven der Unternehmen und lassen die Arbeitskosten sinken. Je langfristiger die Arbeitszeitmodelle angelegt sind und je höher die darauf angesammelten Guthaben sind, desto größer ist das Risiko für die Beschäftigten, dass sie bei der Insolvenz ihres Unternehmens hohe Verluste in Kauf nehmen müssen, zumal die herkömmlichen Sicherungssysteme wie Insolvenzgeld, Arbeitslosengeld etc. wenn überhaupt, nur in einem äußerst begrenzten Umfang für die Arbeitszeitguthaben aufkommen (vgl. Schietinger 2004a: 16). Aufgrund des allgemein gestiegenen Insolvenzrisikos in den letzten Jahren und den zum Teil spektakulären Firmenpleiten (z.B. Babcock Borsig oder Fairchild Dornier), bei denen auch erhebliche Arbeitszeitguthaben verloren gingen, erheben immer mehr Beschäftigte und betriebliche Interessenvertretungen zurecht die Forderung, dass die anfallenden Arbeitszeitguthaben insolvenzgeschützt werden. Nur wenn das geschieht, ist sichergestellt, dass sich die erwünschte Flexibilisierung der Arbeitszeit quantitativ (in ihrer Verbreitung) wie auch qualitativ (hin zu neuen innovativen Modellen) weiterentwickelt.

## These 2

### ***Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben sind vorhanden, jedoch nicht sehr umfassend.***

Im Frühjahr 1998 wurde die erste gesetzliche Regelung zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten eingeführt (§7d Sozialgesetzbuch IV) (vgl. ausführlich Schietinger 2003). In ihr wurde festgelegt, dass sich die „Vertragsparteien“ (Arbeitsvertrags-, Betriebs- oder Tarifparteien) auf eine Insolvenzversicherung „einigen“. Zudem wurden Mindestgrenzen festgelegt, wann die Sicherungspflicht eintritt: die Laufzeit der Arbeitszeitregelung muss mindestens 27 Monate betragen. Zudem muss das Arbeitszeitguthaben bspw. im Jahr 2005 einen Mindestumfang von 7.200€ haben. Auf weitere Regelungen wurde im Gesetz verzichtet, da zu diesem Zeitpunkt noch völlig offen war, welche Formen der Insolvenzversicherung sich herausbilden sollten (im Jahr 2003 wurde dann noch eine Informationspflicht für den Arbeitgeber hinzugefügt). Die Formulierungen in §7d SGB IV begründeten eine „Probephase“ in der sich Insolvenzschutzlösungen etablieren sollten (vgl. Hanau/Rolfs 2003: 8). Man wollte vermeiden, dass die Entwicklung von Absicherungsmodellen wie auch flexiblen Arbeitszeitmodellen eingeschränkt wird. Deshalb wurde auch auf eine Sanktion bei Nichteinhaltung verzichtet. Nichts desto trotz schreibt der Gesetzgeber der Regelung einen verpflichtenden Charakter zu (vgl. BMA 2001).

Im Jahr 2004 wurde für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell separat eine Insolvenzschutzlösung im Altersteilzeitgesetz eingeführt (§8a Altersteilzeitgesetz - bis dahin galt für diese Arbeitszeitguthaben ebenfalls der §7d SGB IV). Damit sollte ein besserer Schutz von Altersteilzeitguthaben erreicht werden. Im Unterschied zu §7d SGB IV verpflichtet der §8a ATG den Arbeitgeber explizit, eine Insolvenzversicherung einzuführen. Ebenso werden bestimmte in der Vergangenheit nicht insolvenzfesten Absicherungswege ausgeschlossen und Details zur Höhe der Absicherung vorgegeben. Zudem wird den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ausdrücklich ein Klagericht auf bestimmte Absicherungsmodelle eingeräumt (ausführlich Schietinger 2004a). Weiterhin wird aber keine Sanktion bei Nichteinhaltung formuliert.

Im Ergebnis gibt es derzeit zwei gültige gesetzliche Grundlagen zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Die wesentlich strengere Regelung gilt für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen, während alle anderen flexiblen Arbeitszeitregelungen durch den §7d SGB IV abgedeckt werden.

*(Anhang 1: Gesetzestexte des § 7d SGB IV und des §8a ATG)*

### **These 3**

#### ***Tarifverträge haben nicht besonders zur Verankerung der Insolvenzversicherung beigetragen.***

Als 1998 die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben gesetzlich verankert wurde, bestand die Hoffnung, dass vor allem die Tarifvertragsparteien Modelle und Wege der Absicherung entwickeln würden. In einem Bericht des Bundesarbeitsministeriums von Ende 2001 wurde daher eine ausführliche Analyse von Tarifverträgen vorgenommen (vgl. BMA 2001). Das Ergebnis war allerdings ernüchternd. Es hatten zwar schon knapp 260 Tarifverträge Regelungen zur Insolvenzversicherung aufgenommen, wovon 94 auch Wege der Absicherung aufzeigten. Da aber zu diesem Zeitpunkt schon über 660 Tarifverträge zur Altersteilzeit gültig waren, bedeutet dies, dass weniger als die Hälfte eine Klausel zur Insolvenzversicherung aufgenommen hatten. Bis heute gibt es nur ganz wenige Tarifverträge, die detaillierte Regelungen enthalten. Alle bisher bekannten Tarifverträge sprechen lediglich Empfehlungen aus, wie Unternehmen Arbeitszeitkonten absichern können (vgl. Schietinger 2003: 16). Es werden – wie bei den gesetzlichen Regelungen – keine verbindlichen Wege vorgeschrieben, und es hängt von Ressourcen und Kompetenzen der betrieblichen Akteure ab, ob eine Insolvenzversicherung im Unternehmen abgeschlossen wird. Im Ergebnis kann festgehalten werden, dass es nicht gelungen ist, verbindliche Standards der Insolvenzversicherung in Tarifverträgen festzuschreiben, geschweige denn, dass es den Tarifparteien gelungen ist, neue Absicherungsmodelle zu entwickeln.

*(Anhang 2: Beispiele von tariflichen Regelungen zur Insolvenzversicherung)*

### **These 4**

#### ***Die vorhandenen Absicherungsmodelle haben sich in der Praxis bewährt.***

Verschiedene Banken, Versicherungen, spezialisierte Dienstleister, Branchenverbände und (Groß-) Unternehmen haben in letzten Jahren mehrere Wege und Möglichkeiten der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten entwickelt. Dabei haben sich drei grundlegend verschiedene Absicherungsmodelle herausgebildet und etabliert: Das Anlagemodell, die Bürgschaftslösung und die Kautionsversicherung (Details siehe Anhang 3). Beim Anlagemodell werden liquide Mittel des Unternehmens in Fonds, Geldanlagen, Wertpapierdepots etc. ausgelagert. Bei Anlagemodellen ist es unerlässlich, eine rechtliche Absicherung der Mittel vor dem Zugriff des Insolvenzverwalters oder Gläubiger vorzunehmen, entweder durch eine so genannte „Einzelverpfändungsvereinbarung“ oder eine „doppelte Treuhand“ (vgl. Schietinger 2004b).

Bei der Bürgschaftslösung übernimmt eine Bank eine Bürgschaft in Höhe der abzuschließenden Wertguthaben. Die Bürgschaft wird dann auf die Kreditlinie des Unternehmens angerechnet. Bei der Kautionsversicherung wird ein Teil der Wertguthaben als Kautionsversicherung hinterlegt. Auch in diesem Fall übernimmt die Versiche-

rungsgesellschaft eine Bürgschaft in Höhe der Wertguthaben. Der Vorteil für das Unternehmen besteht darin, dass zum Einen weniger Liquidität abfließt als beim Anlagemodell und zum Anderen die Bürgschaft nicht auf die Kreditlinie angerechnet wird.

Auf Basis dieser Absicherungsmodelle haben auch zahlreiche Arbeitgeberverbände und zum Teil Tarifvertragsparteien Branchenlösungen entwickelt, die es den Mitgliedsunternehmen erleichtern, eine passende Lösung zu finden. Hinzu kommen Vergünstigungen bei den Gebühren und bestimmte Serviceleistungen. Beispiele hierfür finden sich in der Bauwirtschaft, der Textilbranche, bei den Arbeitgeberverbänden in der Metall- und Elektroindustrie, beim Bundesverband Druck und Medien und in der Chemieindustrie. Einige Unternehmen (vor allem Großunternehmen) entwickelten eigene Lösungen, die in der Regel auf Anlagemodellen beruhen. Die Verwaltung der Insolvenzsicherung übernimmt bei diesen internen Lösungen ein eigens im Unternehmen gegründeter Treuhandverein, bei dem beide Betriebsparteien beteiligt sind (typisches Beispiel Hewlett Packard).

Von denen in einigen Branchen verbreiteten so genannten „Konzernklauseln“ ist deutlich abzuraten (nach §8a Altersteilzeitgesetz sind diese ausgeschlossen), da sich diese in der Vergangenheit als nicht insolvenzfest erwiesen haben. Bei „Konzernklauseln“ übernimmt die Konzernmutter per Betriebsvereinbarung die Garantie für die in den Tochterunternehmen anfallenden Arbeitszeitguthaben. Das grundsätzliche Problem hierbei ist, dass in den meisten Fällen die Konzernmütter ebenfalls Insolvenz abmelden müssen und die Klauseln dann ein Muster ohne Wert darstellen.

Wenn ein Unternehmen eine Insolvenzsicherung abschließt, sollte es immer darauf achten, dass das absichernde Unternehmen in der Lage ist, eine Insolvenz abzuwickeln. Dazu benötigt das Unternehmen neben der Höhe der angefallenen Wertguthaben z.B. bestimmte Lohn- und Sozialversicherungsdaten. Darüber hinaus ist zu empfehlen, dass es einen regelmäßigen Abgleich zwischen den Wertguthaben und den hinterlegten Mitteln gibt, so dass eine Unterdeckung ausgeschlossen ist. Sicherungsbestätigungen für den Betriebsrat bzw. die betroffenen Beschäftigten gehören ebenfalls dazu.

Ohne dass explizite gesetzliche Vorschriften vorhanden wären, haben sich am „Absicherungsmarkt“ gewisse Standards etabliert. Allerdings ist nicht gewährleistet, dass auch alle Absicherer diese Standards erfüllen und damit in der Lage sind, eine Insolvenz abzuwickeln. Kritisch sind hier vor allem „kleine Lösungen“ bei der „Hausbank um die Ecke“ zu sehen. Eine Prüfung der oben genannten Standards bleibt dort unerlässlich.

Die aufgezählten Absicherungsmodelle können auch insofern als bewährt gelten, als bei allen Unternehmensinsolvenzen erfolgreich abgewickelt wurden. Grundsätzliche Probleme sind dabei noch nicht bekannt geworden, wenn die erwähnten Standards und korrekte rechtliche Absicherung (Stichwort Einzelverpfändung/Treuhand bei Anlagemodellen) gewährleistet wurden.

*(Anlage 3: Ausführliche Beschreibung der Absicherungsmodelle)*

## These 5

### ***Das Problem der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben ist die betriebliche Verbreitung.***

Obwohl alle Grundlagen wie eine gesetzliche Regelung, die Aufnahme in Tarifverträgen sowie die Etablierung von Absicherungsmodellen gegeben sind, wurde die Insolvenzversicherung nur äußerst zögerlich von den Unternehmen angenommen. Fundierte empirische Belege der These stehen zwar noch aus<sup>1</sup> und werden erst in Kürze durch die aktuelle Betriebsrätebefragung des WSI vorliegen, aus vielen Expertengesprächen wurde jedoch deutlich, dass viele Unternehmen ihren Verpflichtungen nicht nachkommen. So bestätigten die am Markt führenden Absicherer, dass noch im Jahr 2003 insgesamt nicht mehr als 2000 Unternehmen eine Insolvenzversicherung abgeschlossen haben, was auf eine kleine Minderheit von deutschen Unternehmen schließen lässt. Erst die durch einige spektakuläre Insolvenzfälle wie Babcock Borsig und Fairchild Dornier unterstützte Verschärfung der Insolvenzversicherung im Altersteilzeitgesetz brachte eine gewisse Bewegung in die Abschlüsse. Die im Gegensatz zu §7d SGB IV verbindlicheren Formulierungen führten nach Aussagen von Experten in den Absicherungsunternehmen zu einem starken Schub an Anfragen. Der ehemals sehr überschaubare Markt an Absicherungsunternehmen ist im letzten Jahr ebenfalls gewachsen, was ebenfalls auf eine größere Nachfrage an Insolvenzversicherungen schließen lässt. Wie die Wirkungen des Altersteilzeitgesetzes auf die „Deckungsquote“ bei der Insolvenzversicherung tatsächlich sind, ist empirisch noch nicht nachgeprüft worden.

## These 6

### ***Ein vermeintlich zu hoher Aufwand und zu hohe Kosten sind für viele Betriebe der Grund, die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten zu umgehen.***

In der Regel aus Unkenntnis in puncto der tatsächlichen Kosten und des tatsächlich anfallenden Aufwandes wird das Thema Insolvenzversicherung in Unternehmen, wenn nicht völlig abgelehnt, so jedoch zumindest auf die lange Bank geschoben. Den erwarteten Kosten einer Insolvenzversicherung steht aus Sicht der Arbeitgeber kein direkter Nutzen gegenüber, unabhängig davon, ob eine gesetzliche bzw. tarifvertragliche Verpflichtung besteht. Dabei werden aber häufig zwei „Denkfehler“ gemacht. Erstens werden die Kosten aus Unkenntnis oftmals überschätzt. Nicht selten wird z.B. bei Anlagemodellen der Abfluss der liquiden Mittel in Höhe der anfallenden Wertguthaben mit den Kosten gleichgesetzt. Bei mehreren Beschäftigten in Altersteilzeit können schnell einige hun-

---

<sup>1</sup> Bei dem vom WSI durchgeführten Forschungsprojekt „Investive Arbeitszeitpolitik“ kam bei einer Betriebsrätebefragung zwar heraus, dass 21 % der Betriebe mit Arbeitszeitkonten eine Insolvenzversicherung „betrieblich vereinbart“ haben (vgl. Flüter-Hoffmann u.a. 2003). Allerdings geht aus dieser Fragestellung nicht hervor, ob auch wirklich ein insolvenzfestes Absicherungsmodell hinter der Vereinbarung steht. Die Erfahrung lehrt, dass nicht selten entsprechende Passagen in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen eher als eine „Absichtserklärung“ behandelt werden.

dertausend Euro Wertguthaben anfallen, was für einen mittelständischen Betrieb unter Umständen einen erheblichen Betrag darstellt. Allerdings ist das Unternehmen weiterhin der Eigentümer dieser Mittel, auch wenn diese aktuell nicht zur Verfügung stehen. Sie können somit nicht als „Kosten“ bezeichnet werden.

Die tatsächlichen Kosten ergeben sich nur aus den Anlage- bzw. Verwaltungsgebühren, den Avalprovisionen oder Versicherungsprämien, die die Absicherungsunternehmen jeweils erheben. Diese sind, wie betriebliche Akteure in Fallstudien des IATs angaben, nicht sehr hoch und werden als tragbar bezeichnet (vgl. Aufstellung der Kosten in Schietinger 2004b: 21). Zudem besteht z.B. die Möglichkeit, die Kosten durch Zinsgewinne bei den Geldanlagen zu erwirtschaften.

Zweitens wird im Zusammenhang mit dem Nutzen einer Insolvenzversicherung häufig auf das (vermeintlich) nicht vorhandene Insolvenzrisiko des Unternehmens verwiesen (typische Aussage: „Wir sind seit über 50 Jahren ein kerngesundes Unternehmen“). Obwohl in vielen Fällen tatsächlich als nicht besonders hoch einzuschätzen, kann eben niemand ein Insolvenzrisiko völlig ausschließen. Bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen handelt es sich häufig um Zeithorizonte von mehreren Jahren bis mehreren Jahrzehnten (Lebensarbeitszeitkonten!). Zuverlässige Prognosen im Sinne eines kalkulierten Insolvenzrisikos kann hier niemand machen. Die Produktions- und Produktzyklen in der Wirtschaft werden immer kürzer und damit steigen im Zeitverlauf auch das Risiko der Fehleinschätzung von Märkten bzw. das „Verschlafen“ eines Trends und folglich die Gefahr einer „Schiefelage“ des Unternehmens (warnende Beispiele hierfür können der Karstadt-Konzern oder der Autobauer Opel gelten, die vor zwei bis drei Jahren weithin noch als „kerngesund“ galten).

## **These 7**

### ***Vor allem der Auswahl- und Einführungsprozess einer Insolvenzversicherung bindet Ressourcen im Betrieb.***

Untersuchungen des IATs in mehreren Betrieben mit Insolvenzversicherung zeigen, dass vor allem der Auswahl- und Einführungsprozess für das Absicherungsmodell einen nennenswerten Aufwand erzeugen. Dies hat verschiedene Gründe: In den ersten Jahren nach Einführung von gesetzlichen und tariflichen Regelungen war die Suche nach einem passenden Insolvenzschutz ein schwieriges Unterfangen. Der Anbietermarkt war zwar klein, aber sehr intransparent, Verbände und Gewerkschaften hatten in den meisten Fällen wenig Ahnung und konnten betrieblichen Akteuren selten Hilfestellung geben, Informationsmaterialien zum Thema waren kaum vorhanden. Dies führte zu mehrmonatigen Auswahl- und Einführungsprozessen und band erhebliche Ressourcen im Unternehmen.

Mit der Einführung der Insolvenzversicherung im Altersteilzeitgesetz im Jahr 2004 sind diesbezüglich viele Verbesserungen erkennbar. Die meisten Arbeitgeberverbände haben diesen Gegenstand aufgenommen, viele Branchenmodelle liefern Anhaltspunkte und

Sicherungsstandards, die Zahl der Veröffentlichungen zum Thema sind stark gestiegen und Schulungen bzw. Veranstaltungen mit dem Thema ‚flexible Arbeitszeiten‘ behandeln in aller Regel auch die Insolvenzversicherung.

Trotz verbesserter Informationslage müssen sich auch heutzutage die Unternehmen für ein Absicherungsmodell entscheiden und damit einen Auswahl- Entscheidungsprozess und eventuell Aushandlungsprozess mit dem Betriebsrat initiieren. Einfache Entscheidungsregeln für ein Absicherungsmodell gibt es nicht und es bleibt letztlich eine betriebswirtschaftliche Entscheidung, welche Art des Insolvenzschutzes in Frage kommt. Nach wie vor müssen verschiedene Angebote von Absicherern eingeholt und geprüft werden. Dieser Such- und Auswahlprozess wurde in letzter Zeit zwar erleichtert, nimmt aber noch immer einige Monate in Anspruch.

## **These 8**

### ***Nach Einrichtung einer Insolvenzversicherung bleibt der Aufwand für den Betrieb „überschaubar“.***

Nicht selten besteht von Seiten der Arbeitgeber die Befürchtung, einen hohen Personalaufwand für die Insolvenzversicherung aufbringen zu müssen („Muss ich dafür einen Mitarbeiter extra einstellen?“). Dies kann aber aufgrund der praktischen Erfahrungen klar verneint werden. Die Fallstudien des IAT’s und Gespräche mit Experten haben ergeben, dass vor allem der Auswahl- und Einführungsprozess mit Aufwand verbunden ist. Nachdem sich der Betrieb für ein Absicherungsmodell entschieden hat, müssen noch verschiedene Schnittstellen in der Personal-EDV eingerichtet werden, damit ein Datentransfer zum Anbieter der Absicherung sichergestellt ist. Zudem müssen unter Umständen noch (Personal-)Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter in das Abrechnungssystem eingeführt werden. In der Sicherungsphase muss dann lediglich sichergestellt werden, dass im vereinbarten Turnus die Daten übermittelt und bei Anlagemodellen Überweisungen getätigt werden. Nach Aussagen von Unternehmen nimmt die Pflege der Daten, natürlich je nach Anzahl der betroffenen Beschäftigten, eine Handvoll Arbeitsstunden in Anspruch (bei mittelständischen Unternehmen ca. 5-10 Sachbearbeiterstunden im Monat). Der Rest läuft automatisiert ab (z.B. die Meldung der Sicherungshöhe ans Unternehmen, die Zusendung der Sicherungsbestätigungen) und bindet laut Aussagen der betrieblichen Akteure keine Ressourcen im Unternehmen mehr.

## These 9

### ***Eine strengere gesetzliche Regulierung würde bei der weiteren Verbreitung der Insolvenzversicherung hilfreich sein.***

Wegen des schlechten Verbreitungsgrads der Insolvenzversicherung wird vor allem von Gewerkschaften immer wieder auf die unbefriedigende gesetzliche Situation verwiesen und eine Verschärfung der Regelung gefordert. Dies macht auch Sinn, da es den Tarifvertragsparteien bislang nicht wie erhofft gelungen ist, flächendeckende Regelungen auf den Weg zu bringen. Zum Teil hat der Gesetzgeber auf die unbefriedigende Lage reagiert, indem er die Insolvenzversicherung separat im Altersteilzeitgesetz verankert hat. Als Folge ist die derzeitige Situation bei der gesetzlichen Regulierung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben durch ein „Zweiklassenrecht“ gekennzeichnet. Die schärfere gesetzliche Regelung gilt für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen, während für alle anderen (Lang-)Zeitkonten der unverbindlichere §7d im Sozialgesetzbuch IV „zuständig“ ist. Die „Sonderregelung“ für die Altersteilzeit ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, als dass ein Großteil der derzeit bestehenden Arbeitszeitguthaben daraus resultiert und folglich der Problemdruck dort am höchsten ist. Die explizit an den Arbeitgeber formulierte Verpflichtung zur Absicherung sowie das den Beschäftigten eingeräumte Klagerecht ist uneingeschränkt zu begrüßen, und scheint die Verbreitung der Insolvenzversicherung zu forcieren. Zahlreiche Hinweise sprechen dafür, dass viele Unternehmen, die das Thema bislang auf die lange Bank geschoben haben, nun eine Absicherung abschließen. Ob im Endeffekt alle dazu verpflichteten Unternehmen dies tun, ist noch nicht nachprüfbar. Der empirische Beweis für die Wirksamkeit des §8a ATG steht somit noch aus.

Die derzeitigen Diskussionen nach gesetzlichen Änderungen beziehen sich daher überwiegend auf den §7d SGB IV (im Moment werden solche vom BMWA und vom BMGS beziehungsweise den Regierungsfractionen im Bundestag überprüft). Eine sachliche Begründung für die Schlechterstellung von „normalen“ Arbeitszeitkonten gegenüber der Altersteilzeit bei der Insolvenzversicherung lässt sich schwerlich finden. Gerade im Hinblick auf die weitere Verbreitung von Arbeitszeitkonten scheint eine bessere gesetzliche Regelung unumgänglich.

Für §7d SGB IV sind verschiedene Verbesserungsvorschläge empfehlenswert:

- Der §7d SGB IV sollte die in §8a ATG formulierten Standards aufnehmen. Das heißt z.B. die explizite Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzversicherung, eine explizites Klagerecht des Arbeitnehmers auf bestimmte Wege der Absicherung, der Ausschluss von unwirksamen Insolvenzschutzlösungen sowie eine regelmäßige Informationspflicht.
- Der Vorbehalt des Insolvenzgeldes gehört gestrichen. Bislang müssen die Unternehmen laut §7d SGB IV die letzten drei Monate in der Arbeitsphase nicht absichern. Da das Insolvenzgeld aus einer Arbeitgeberumlage finanziert wird, kommen die betroffenen Unternehmen voll in den Genuss der Vorteile der eingesparten Insolvenzsiche-

rung, während das Risiko der Insolvenz auf die gesamte Unternehmerschaft sozialisiert wird (vgl. Hanau/Rolfs 2003). In §8a ATG wurde daher der Insolvenzgeldvorbalt schon ersatzlos gestrichen.

- Darüber hinaus ist die Herabsetzung der Bagatellgrenze sinnvoll. Bislang müssen die weit verbreiteten Jahresarbeitszeitkonten nicht abgesichert werden. Dort werden allerdings häufig 150 und mehr Arbeitsstunden angesammelt, was für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ebenfalls einen erheblichen Wert darstellt. Es gibt inzwischen Absicherungsmodelle, die sich auf diese Art von Arbeitszeitkonten beziehen, so dass eine Gesetzesänderung auf dieser Seite keinen Handlungsbedarf nach sich ziehen würde. Im Ergebnis sollte eine Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben für Jahresarbeitszeitkonten verpflichtend werden, lediglich die „klassischen“ Gleitzeitkonten mit geringen Stundenvolumen sind davon auszuschließen. Die bisherige Formulierung mit der Vorgabe von Mindestwertguthaben und Mindestlaufzeit der flexiblen Arbeitszeitregelung ist abzuschaffen und durch eine konkrete Stundenzahl zu ersetzen. In Konsequenz beinhaltet die bisherige Regelung eine Benachteiligung von geringer bezahlten Beschäftigten, da diese erheblich mehr Stunden arbeiten müssen, um auf den geforderten Mindestbetrag und damit in den „Genuss“ einer Insolvenzversicherung zu kommen.
- Über die Regelung im Altersteilzeitgesetz hinaus sollte überprüft werden, wie die Verbindlichkeit der Insolvenzschutzregelung erhöht werden kann. Denn kommt ein Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, so droht ihm bislang auch im ATG keine Sanktion. Die Beschäftigten sind darauf angewiesen, den Klageweg zu gehen, wovon viele Beschäftigte aber aus verständlichen Gründen zurückschrecken werden. Von daher sollte man einen Vorschlag aus dem Umfeld der Gewerkschaften aufgreifen und bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen eine extra Nachweispflicht für die Insolvenzversicherung bei den Einzugsstellen der Sozialversicherungsträger installieren. Eine flexible Arbeitszeitvereinbarung käme nur dann wirksam zustande, wenn eine funktionierende Form des Insolvenzschutzes nachgewiesen wird. Dies erhöht nicht nur die Verbindlichkeit einer Insolvenzversicherung, sondern stellt zudem sicher, dass die Sozialversicherungsträger im Insolvenzfall in der Lage sind, die abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge einzuziehen.<sup>2</sup>

Eine sehr wirksame Lösung der Insolvenzversicherung könnte auch durch ein „monopolisiertes“ Modell, ähnlich dem Pensionssicherungsverein, bei der betrieblichen Altersversorgung erreicht werden. Dieses Modell wurde nie detailliert überprüft, erscheint aber grundsätzlich umsetzbar. Alle Unternehmen bei denen Arbeitszeitguthaben entstehen, wären verpflichtet, dies der zentralen Institution (z.B. dem Pensionssicherungsverein) zu melden, worauf diese wiederum einen an den Wertguthaben angepassten Versicherungsbeitrag vom Unternehmen einziehen würde. Mit einem solchen Insolvenzsiche-

---

<sup>2</sup> In den Diskussionen um die fehlende Insolvenzversicherung wird häufig nicht berücksichtigt, dass auch die Sozialversicherungsträger auf zum Teil erhebliche Beiträge verzichten müssen, und nicht nur die Beschäftigten durch einen Lohnverlust geschädigt werden.

rungsmodell könnte sicherlich die höchste Deckungsquote erreicht werden. Den Unternehmen blieben zudem lange Auswahl- und Entscheidungsprozesse erspart. Eine solche Lösung würde das bestehende System der Insolvenzversicherung allerdings obsolet machen. Dementsprechend gibt es auch nur vereinzelt Anhänger dafür.

## **These 10**

### ***Es gibt weitere Möglichkeiten, die Transparenz über die angebotenen Absicherungsmodelle für betriebliche Akteure zu erhöhen.***

Verbindliche Standards für Absicherungsmodelle gibt es derzeit nicht. Auch im Altersteilzeitgesetz (§8a ATG) werden diverse Insolvenzschutzlösungen nur dem Namen nach benannt und sonst keine weiteren Kriterien bzw. Voraussetzungen für diese Modelle benannt. Die Folge davon ist, dass sich betriebliche Akteure erst in mühevoller Kleinarbeit über verschiedene Absicherungsmodelle informieren und letztendlich aus eigenem Ermessen heraus entscheiden müssen, ob die angestrebte Insolvenzschutzlösung überhaupt insolvenzfest ist und die gängigen Absicherungsstandards enthält. Vor allem bei Anlagemodellen kommt es daher immer vor, dass unwirksame Wege beschritten werden (ein Fall ging letztes Jahr sogar vor das Bundesarbeitsgericht). Zudem scheint nicht in jedem Fall sichergestellt zu sein, dass der Absicherer im Insolvenzfall eine korrekte Abwicklung zustande bringt. Die Gefahr besteht vor allem bei den vermeintlich kostengünstigen „kleinen“ Lösungen, die gerne an der „Hausbank um die Ecke“ oder firmenintern mit Treuhandvereinen oder ähnlichem abgeschlossen werden. Die Tauglichkeit einer Absicherung stellt sich in aller Regel erst dann heraus, wenn es schon zu spät ist: im Fall der Insolvenz.

Von daher ist zu empfehlen, den Vorschlag von Hanau und Rolfs (2003: 27) aufzugreifen, und ein Zertifizierungsverfahren von Insolvenzversicherungslösungen für Banken und Versicherungen einzuführen. Durchführende Institution könnte dabei das Bundesamt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder eine Selbsthilfeeinrichtung der Wirtschaft oder der Tarifparteien sein. Hauptsächlich auf Seite der externen Anbietern von Insolvenzversicherungslösungen entstünde eine höhere Transparenz, und betriebliche Akteure hätten eine Sicherheit, einen wirksamen Insolvenzschutz abzuschließen. Ein weiterer Vorteil bestünde darin, dass bestimmte unerlässliche Standards, die ja heute schon von den marktführenden Unternehmen vorgegeben und umgesetzt werden, rechtlich verbindlich werden würden.

Damit dann auch firmeninterne Absicherungsmodelle weiterhin möglich sind, sollten Mindeststandards der Absicherung auch in einer gesetzlichen Insolvenzversicherungslösung aufgegriffen werden. Zu den definierenden Standards gehören z.B. die insolvenzfeste rechtliche Absicherung, das Vorhalten von bestimmten Lohn- und Sozialversicherungsdaten, der regelmäßige Abgleich von aufgelaufenen Arbeitszeitguthaben mit den hinterlegten Sicherheiten und die regelmäßige Information der betroffenen Beschäftigten bzw. Betriebsräte. Diese Kriterien könnten dann gleichzeitig auch die Grundlage für ein

Zertifizierungsverfahren bilden. Wohlgemerkt, würden damit keine neuen und vermeintlich unüberwindbaren Hürden für noch neu zu entwickelnde Absicherungsmodelle aufgebaut. Vielmehr würden die gängigen und schon weit verbreiteten Standards zum Schutz der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht werden.

Mit den in den Thesen 9 und 10 gemachten Vorschlägen kann es gelingen, die Verbindlichkeit der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben zu erhöhen und damit nicht nur dem Schutzbedürfnis der Beschäftigten entgegen zu kommen, sondern auch den betrieblichen Akteuren mehr und bessere Hilfestellungen zu geben. Das bisherige System der Insolvenzversicherung würde dadurch nicht grundlegend verändert, sondern sinnvoll weiterentwickelt werden.

## Anhang 1: Gesetzestexte des § 7d SGB IV und des §8a ATG

### § 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

- ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und
- 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.

### § 8a ATG

#### Insolvenzversicherung

(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 Schuldbeiträge, 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 Insolvenzversicherung 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.

## Anhang 2 : Beispiele von tariflichen Regelungen zur Insolvenzsicherung (siehe auch Broschüre „Praxis in NRW“)

Vorliegende Tarifverträge regeln die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten unterschiedlich präzise. In einigen wie z.B. dem Tarifvertrag zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen wird lediglich herausgestellt, dass sich der Arbeitgeber um diese Aufgabe zu kümmern habe.

### **Beispiel: Tarifvertrag zur Altersteilzeit in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen:**

*(§ 16) Der Arbeitgeber berät geeignete Maßnahmen mit dem Betriebsrat und stellt sicher, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses durch Insolvenz des Arbeitgebers alle bis zu diesem Zeitpunkt entstandenen Ansprüche einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung gesichert sind. Er weist gegenüber dem Betriebsrat, bzw. soweit keine Betriebsvereinbarung besteht, gegenüber den Beschäftigten jährlich die ausreichende Sicherung nach. Die Art der Sicherung kann betrieblich festgelegt werden.*

Andere Tarifverträge enthalten demgegenüber konkrete Vorschläge, welche Wege der Absicherung möglich sind, wie z.B. der Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 2000 oder der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, der eine Insolvenzsicherungsklausel für die Arbeitszeit- bzw. Ausgleichskonten (+/- 150 Stunden) vorsieht.

### **Beispiel: Tarifvertrag zur Förderung von Altersteilzeit im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen vom 27. Juli 2000:**

*(§ 13) Soweit Altersteilzeitarbeitsverhältnisse nach diesem Tarifvertrag abgeschlossen werden, gilt § 7d SGB IV. Die Absicherung gegen Insolvenz erfolgt durch*

- *Bankbürgschaft,*
- *versicherungsrechtliche Absicherung,*
- *Einrichtung eines Treuhandkontos auf den Namen des/der Altersteilzeitnehmer/in, auf der der/die Arbeitnehmer/in nur im Falle der Insolvenz oder Zahlungsunfähigkeit Zugriff erhält.*
- *Sicherung über BG (Berufsgenossenschaft) Einzelhandel,*
- *Sicherung in Zusammenarbeit mit der Sozialkasse Bau,*
- *oder ähnliche, in ihrer Sicherungsfunktion gleichwertige Absicherungen.*

*Die Modalitäten der Insolvenzsicherung werden betrieblich festgelegt. Der Arbeitgeber weist gegenüber dem/der Arbeitnehmer/in und dem Betriebsrat die Insolvenzsicherung nach.*

**Beispiel: Arbeitszeit- bzw. Ausgleichskonten (+/- 150 Stunden) im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe:**

*(§ 3 Abschnitt 1.44) Durch den Arbeitgeber ist in geeigneter Weise auf seine Kosten sicherzustellen, dass das Guthaben jederzeit bestimmungsgemäß ausgezahlt werden kann, insbesondere durch Bankbürgschaft, Sperrkonto mit treuhänderischen Pfandrechten oder Hinterlegung bei der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Die Absicherung des Guthabens muss, sofern der Betrag nicht nach Abführung von Steuern und Sozialaufwand als Nettolohn zurückgestellt wird, den Bruttolohn und 45 v.H. des Bruttolohnes für den Sozialaufwand umfassen. Auf Verlangen einer Landesorganisation einer der Tarifvertragsparteien ist dieser gegenüber die Absicherung des Ausgleichskontos nachzuweisen. Erfolgt der Nachweis nicht, so ist das Guthaben an den Arbeitnehmer auszuzahlen; die Vereinbarung tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.*

Die detailliertesten Regelungen zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben beinhaltet der Tarifvertrag zum Insolvenzschutz von Altersteilzeitvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie vom 4. Mai 2001.

**Beispiel: Tarifvertrag zum Insolvenzschutz von Altersteilzeitvereinbarungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie vom 04. Mai 2001**

- *(§ 1 Abs. 1) Nach § 14 Abs. 1 TV ATZ hat der Arbeitgeber gegenüber den Beschäftigten den Nachweis zu erbringen, dass er die im Blockmodell entstandenen und noch nicht erfüllten Ansprüche der Beschäftigten aus der Arbeitsphase (Wertguthaben einschließlich der hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) insolvenzgesichert hat.*
- *(§ 1 Abs. 2) Der Arbeitgeber ist in der Wahl des Insolvenzschutzes frei. (...)*
- *(§ 1 Abs. 3) Weist der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten bei Abschluss, spätestens bei Beginn des Altersteilzeitvertrages nicht nach, dass er die (...) Ansprüche des Beschäftigten aus der Arbeitsphase einschließlich der darauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung entsprechend Ziffer 2 insolvenzgesichert hat, muss er eine Insolvenzversicherung nach dieser Vereinbarung vornehmen.*
- *(§ 3 Abs. 1) Der Insolvenzschutz nach dieser Vereinbarung kann in folgender Form erfolgen: Es wird ein treuhänderisch verwaltetes gemeinsames Pfandrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Globalpfandrecht) auf einem Anlagekonto bei einem Finanzinstitut (Sicherungskonto) eingerichtet, auf das der Arbeitgeber die Wertguthaben aus der Arbeitsphase des Blockmodells der Altersteilzeit einzahlt. (...)*

Im Weiteren werden die konkreten Institutionen benannt, welche die Insolvenzversicherung der Arbeitszeitkonten durchführen sollen. Es wird darüber hinaus auf ein Rahmenabkommen zwischen den Tarifparteien und absichernden Institutionen hingewiesen, die auch eine Kostenvereinbarung enthält. Zudem werden noch weitere, als gleichwertig angesehene Sicherungswege genannt.

## Anlage 3: Ausführliche Beschreibung der Absicherungsmodelle

(Hinweis: Neuere Branchenmodelle sind noch im Beiheft zur Broschüre beschrieben)

### Modelle zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben

Seit einigen Jahren sind verschiedene Modelle zur Absicherung von Arbeitszeitkonten entwickelt worden. Dabei kann man drei grundsätzliche Typen von Lösungen unterscheiden:

- Absicherung bei externen Anbietern,
- Branchenlösungen,
- unternehmensinterne Lösungen.

#### **Diese Absicherungsmodelle werden vorgestellt:**

##### *Externe Lösungen*

- Anlagemodelle
- Bürgschaftslösungen
- Kautionsversicherung

##### *Branchenlösungen*

- Branchenlösung Bau

##### *Unternehmensinterne Lösungen*

- Unternehmensinterne Absicherung durch eine Konzernklausel
- Spezifische Fondslösung bei Hewlett-Packard

Alle Absicherungsmodelle, die hier vorgestellt werden, haben sich in den letzten Jahren prinzipiell bewährt und werden von vielen Unternehmen zur Absicherung ihrer Arbeitszeitkonten genutzt. Seit der letzten Auflage dieser Broschüre sind keine grundsätzlich neuen Absicherungsmodelle entwickelt worden.<sup>3</sup>

Allerdings sind vor allem die unternehmensexternen Lösungen, die von verschiedenen Unternehmen der Finanzwirtschaft angeboten werden, vor allem hinsichtlich der zusätzlich angebotenen Dienstleistungen ausdifferenziert worden. So stellen z.B. mehrere Anbieter die Auszahlung und Abrechnung mit den Sozialversicherungsträgern im Insolvenzfall sicher oder führen auch die Arbeitszeitguthaben nach dem Summenfeldermodell. Darüber hinaus ist aus einer gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Berliner Baugewerbes ein Dienstleistungsunternehmen entstanden, das sich auf das Sicherungsmanagement für flexible Arbeitszeiten spezialisiert hat. Dieses Dienstleistungsunternehmen vertreibt selbst keine Finanzprodukte, sondern bietet den Betrieben maßgeschneiderte Konzepte an, bei denen eine beliebige Kombination aus Anlagemodellen, Bürgschaften, Versicherungen oder Barhinterlegungen möglich ist. Als zusätzliche Dienstleistung übernimmt die Gesellschaft z.B. das Berichtswesen über die angesparten Zeitguthaben, die Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. der betrieblichen Interessenvertretungen über Sicherungsbestätigungen, die Abrechnung und

---

<sup>3</sup> Vielmehr hat sich heraus gestellt, dass das damals beschriebene Lebensversicherungsmodell keine Marktreife erlangen konnte.

Auszahlung der Guthabensummen im Falle der Insolvenz - inklusive der Abführung der Lohnsteuer und des Sozialversicherungsbeitrages (auch des Arbeitgeberanteils) - usw..

## 4.1 Anlagemodelle

Vor allem größere Versicherungsgesellschaften und Banken bieten eine Insolvenzsicherung über Anlagemodelle an. Hierbei richten die Betriebe Depotkonten bei einer Anlagegesellschaft ein, wobei es je nach Anbieter die Möglichkeit gibt, für jeden Beschäftigten ein eigenes Konto einzurichten oder ein Globalkonto anzulegen, in dem die Ansprüche aus allen Arbeitszeitkonten gesammelt werden. Aus Sicherheitsgründen sollten überwiegend risikoarme Fondsanlagen wie Renten-, Immobilien- oder Geldmarktfonds ausgewählt werden. Ein großes deutsches Versicherungsunternehmen bietet inzwischen auch ein Kapitalisierungsprodukt an, das einer Lebensversicherung gleicht und einen festen Garantiezins sowie eine Beteiligung an den Überschüssen anbietet (allerdings ohne Todesfallschutz für die Beschäftigten). Bei Anlagemodellen kann der Arbeitgeber je nach Vereinbarung monatliche Einzahlungen oder eine Einmalzahlung z.B. zu Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses (inklusive der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) tätigen. Mit den Anlagemodellen verbindet sich für die Betriebe daher ein 100-prozentiger Liquiditätsabfluss in Höhe der Arbeitszeitguthaben.

Um die Insolvenzsicherung der Arbeitszeitguthaben sicher zu stellen, ist eine Verpfändungsvereinbarung über die eingezahlten Fondanteile notwendig. Dabei wird zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vertraglich geregelt, dass vor Ablauf des Pfandrechts nur gemeinsam über das Depot bestimmt werden darf. Anderenfalls bedarf es einer zusätzlichen schriftlichen Vereinbarung.

### **Was ist eine Verpfändung?**

Im Rahmen der Verpfändung wird ein vertragliches Pfandrecht an den Anteilen des Fonds zu Gunsten der Beschäftigten zur Sicherung ihrer Arbeitszeitansprüche bestellt (Verpfändungsvereinbarung).

Das Pfandrecht ist akzessorisch, d.h. in seinem Bestand an die Höhe der zu sichernden Lohnansprüche gebunden. Damit ist für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet, dass sie immer in der entsprechenden Höhe über eine Sicherheit verfügen.

Da die Beschäftigten in der Freistellungsphase ihre Vergütung weiter von ihrem Arbeitgeber erhalten, erstattet die Kapitalanlagegesellschaft die eingezahlten Beträge in dieser Phase sukzessive an den Betrieb zurück. Entsprechend der Rückzahlung reduziert sich das Pfandrecht der Beschäftigten so lange, bis die eingezahlten Vergütungsbestandteile vollständig aufgebraucht sind.

Auf die Insolvenzsicherung spezialisierte Finanzdienstleistungsunternehmen bieten auch die Abwicklung im Falle der Insolvenz des Auftraggebers an – also z.B. die Auszahlung der Nettolöhne an die Beschäftigten sowie die Abrechnung und Abführung der Steuern und der Sozialversicherungsbeiträge (inklusive Arbeitgeberanteile). Dies setzt allerdings voraus, dass dem absichernden Institut bestimmte Lohn- und Sozialversicherungsdaten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden. Ein wichtiger Pfeiler einer solchen Vereinbarung ist eine so genannte doppelseitige Treuhand (vgl. Abbildung).



**Grundidee des Zeit-Wertpapiers**

Das Zeit-Wertpapier ist ein Wertpapier, das einen Anteil an mehreren Fonds verbrieft. Beschäftigte können sich zu Lasten unterschiedlicher Teile ihres Entgelts an diesen Fonds beteiligen. So können je nach betrieblicher Regelung Vergütungen für (regelmäßige) Mehrarbeit, Sonderschichten oder vorhandene Zeitguthaben in Zeit-Wertpapiere umgewandelt werden. Auch Teile des normalen Bruttoentgelts lassen sich monatlich in Form eines Dauerauftrags durch Zeit-Werte ersetzen. Durch die angesparten Werte haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, früher in den Ruhestand zu gehen (ab den 55. Lebensjahr) oder sich von der Arbeit freistellen zu lassen. Die individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit und Altersvorsorge werden so in einem Instrument vereint. Für den Arbeitgeber wird durch das Zeit-Wertpapier eine flexible Beschäftigungssteuerung erleichtert, indem die Reduzierung der personellen Kapazitäten durch Vorruhestandslösungen leichter durchgesetzt werden können.

**Vorteile durch das Zeit-Wertpapier**

Vorteile beim Zeit-Wertpapier entstehen hauptsächlich durch den langen Anlagezeitraum und die steuerliche Subventionierung. Wenn schon in frühen Beschäftigungsjahren Werte angespart werden, können diese etwas risikofreudiger (höherer Anteil an Aktien) angelegt werden, was in der Regel eine höhere Verzinsung zur Folge hat. Kommt das Beschäftigungsende der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer näher, werden die Fondanteile in risikoärmere Anlagen umgeschichtet. Dadurch kann eine hohe Verzinsung mit hoher Sicherheit gepaart werden.

Die steuerliche Privilegierung des Zeit-Wertpapiers ergibt sich aus mehreren Quellen. Eine Umwandlung von Lohn- und Gehaltsbestandteilen in ein Zeit-Wertpapier wird nicht als Einkommenszufluss gewertet, so dass sie erst bei der Auszahlung versteuert werden muss. Zu diesem Zeitpunkt ist das Einkommen in aller Regel geringer, also auch mit einem niedrigeren Progressionssatz verbunden. Der Ertragszuwachs in Form von Zinsen und ggf. Kursgewinnen bleibt im Unterschied zu herkömmlichen Geldanlagen bis zur Auszahlung unversteuert. Dadurch kommt es zu einem erheblich höheren Ertrag des Zeit-Wertpapiers gegenüber anderen Anlageformen. Auch die Beiträge zur Sozialversicherung werden erst dann fällig, wenn eine Auszahlung aus den Zeit-Wertpapier-Fonds erfolgt.

Das Zeit-Wertpapier an sich stellt noch eine keine Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben dar. Vielmehr ist eine Treuhand- bzw. Verpfändungsvereinbarung notwendig, damit der Zugriff des Arbeitgebers oder des Insolvenzverwalters auf die Guthaben verhindert wird. So wurde z.B. für die Beschäftigten der Volkswagen AG ein „VW Pension Trust e.V.“ gegründet, der als Treuhänder auftritt (vgl. Abb. „Doppelte Treuhand“) und gegen den die Berechtigten im Sicherungsfall einen direkten Anspruch auf Abrechnung und Auszahlung der Guthabensumme haben.

Das Zeit-Wertpapier ist ein Weg, um bei einer Vereinbarung über Langzeitkontenmodellen Arbeitszeitflexibilität, sozialverträgliche Beschäftigungspolitik und Altersvorsorge zu kombinieren. Demgegenüber ist es zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitvereinbarungen nicht geeignet. Besteht aber ein Interesse, langfristige Kontenmodelle wie z.B. Lebensarbeitskonten einzuführen, ist das Zeit-Wertpapier eine Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben zu führen, zu verwalten und gleichzeitig eine Insolvenzsicherung sicher zu stellen.

**Das Problem § 171 Insolvenzordnung**

Bei Anlagemodellen taucht immer wieder die Frage auf, ob im Falle der Insolvenz nicht nach § 171 der Insolvenzordnung insgesamt neun Prozent der durch Pfandrechte gesicherten Vermögenswerte als Absonderungs- und Verwertungskosten an die Insolvenzmasse zu zahlen sind. Demnach wären die Arbeitszeitguthaben der Beschäftigten nicht zu 100 % insolvenzgesichert. Die überwiegende Mehrheit der Rechtsexperten ist allerdings der Meinung, dass der Insolvenzverwalter im Falle der durch Anlagemodelle abgesicherten Arbeitszeitguthaben *keinen Zugriff* auf die verpfändeten Mittel hat. Bestätigt wird diese Rechtsauslegung auch durch die Praxis. So sind bei bisher abgewickelten Insolvenzen in diesem Punkt noch keine Probleme aufgetreten.

**Besonderheiten des Anlagemodells**

- unternehmensexterne Lösung
- Angebote von diversen Finanz- und Versicherungsunternehmen bzw. spezialisierten Dienstleistungsunternehmen
- 100 % Liquiditätsabfluss
- Erträge, die aus diesen Modellen entstehen, verbleiben beim Arbeitgeber
- Verpfändungs- bzw. Treuhandvereinbarungen sind unerlässlich; vor Ablauf des Pfandrechts dürfen die Firma und der/die Mitarbeiter/in nur gemeinsam über die im Depot geführten Anteile verfügen
- Kosten und Aufwand für diese Modelle müssen in Relation zu den angebotenen Dienstleistungen der absichernden Unternehmen gesehen werden (z.B. Auszahlung und Abrechnung im Insolvenzfall)
- es sind Vereinbarungen zu treffen, dass Kursschwankungen der Fonds nach unten durch den Arbeitgeber ausgeglichen werden müssen

## 4.2 Bürgschaftsmodelle

Mehrere Finanzunternehmen bieten inzwischen die Möglichkeit einer Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben über Bürgschaften an. Das Finanzinstitut schließt dabei mit dem jeweiligen Arbeitgeber nach einer Bonitätsprüfung einen Avalkreditrahmenvertrag ab, auf dessen Grundlage Bürgschaften für die entsprechenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgelegt werden. In diesen Bürgschaften verpflichtet sich das Kreditinstitut, den Beschäftigten gegenüber für die Erfüllung der Verbindlichkeiten aus dem Arbeitszeitkonto einzustehen („selbstschuldnerische Betragsbürgschaft zugunsten Dritter“). Die Bürgschaft kann sowohl als *Einzel-* als auch *Globalbürgschaft* abgeschlossen werden. Beide sichern immer die Ansprüche der Beschäftigten für die komplette Laufzeit der Arbeitszeitkontenvereinbarung ab. Während die Einzelbürgschaftsurkunde dem jeweiligen Beschäftigten ausgehändigt wird, muss im Falle der Globalbürgschaft ein externer Treuhänder (z.B. ein Wirtschaftsprüfer oder der Betriebsratsvorsitzende.) zur Verwahrung der Bürgschaftsurkunde und Geltendmachung im Sicherungsfall benannt werden. Für Bürgschaftsmodelle gilt die Einschränkung, dass sie nur für Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitvereinbarungen geeignet sind, da bei Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonten die Bürgschaftssumme nicht kalkulierbar ist.

*Was ist ...?*

- **ein Avalkredit:**

Der Avalkredit ist ein Bankkredit in Form der bankmäßigen Kreditleihe, was bedeutet, dass das Kreditinstitut dem Kreditnehmer kein Geld zur Verfügung stellt, sondern für diesen eine Bürgschaft zugunsten eines Dritten übernimmt.

- **eine Bürgschaft:**

Die Bürgschaft ist ein einseitig verpflichtender Vertrag, durch den sich der Bürge gegenüber dem Gläubiger eines Dritten verpflichtet, für die Erfüllung bestimmter Verbindlichkeiten einzustehen.

Für die Betragsbürgschaft wird eine *Avalprovision* berechnet, deren Höhe abhängig von Laufzeit, Bonität des Unternehmens und Sicherungshöhe ist. Da das Finanzinstitut im Insolvenzfall aufgrund der Abrechnung und Auszahlung der Löhne, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einen höheren Verwaltungsaufwand hat und eine vergleichsweise lange Laufzeit der Bürgschaften das Kreditrisiko erhöht, sind Avalprovisionen generell deutlich höher als bei „normalen“ Bürgschaften. Ein Vorteil des Bürgschaftsmodell besteht darin, dass aus dem Unternehmen keine Liquidität abfließt. Dafür muss aber der Betrieb den Avalkredit anderweitig, z.B. durch eine Grundschuld, absichern, was in der Regel auf die Kreditlinie der Betriebe angerechnet wird.

**Was ist bei Abschluss eines Bürgschaftsvertrages zu berücksichtigen?**

Die Erklärungen von „normalen“ Bürgschaftserklärungen müssen im Fall der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten um einige Punkte ergänzt werden:

1. Die Ansprüche, für welche die Bürgschaft besteht, müssen jeweils genau benannt werden, z.B.: *Wir verbürgen uns ... bis zum Höchstbetrag von ... für ihre Ansprüche aus der Altersteilzeitvereinbarung vom ... . Erfasst sind insbesondere die noch ausstehenden Lohnansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegen Arbeitgeber aus der Arbeitsphase im Blockmodell. Hierzu zählen auch die auf diese Lohnansprüche entfallenden Arbeitgeberanteile an den Beträgen zur Sozialversicherung sowie noch nicht ausgezahlte anteilige Sonderzahlungen, zur Finanzierung des Aufstockungsbeitrages auf einem Langzeitkonto aufgesparte, noch nicht verbrauchte Eigenanteile des/der Beschäftigten und nicht ausgezahlte Urlaubsvergütungen.*
2. Im Bürgschaftsvertrag muss klar ersichtlich sein, dass das Kreditinstitut nur dann in Anspruch genommen werden kann, wenn der Arbeitgeber insolvent geworden ist. Ein Beispiel: *Die ...Bank kann aus der Bürgschaft nur in Anspruch genommen werden, wenn ihr der schriftliche Nachweis über die Eröffnung bzw. Ablehnung des Insolvenzverfahrens über den Arbeitgeber vorliegt.*
3. Wenn die Institute nicht in der Lage sind, abzuführende Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu errechnen, sollte gleichzeitig vereinbart werden, dass im Falle der Insolvenz der Insolvenzverwalter bzw. gegebenenfalls der Arbeitgeber einen schriftlichen Nachweis über die Höhe der zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge und Steuern zu erbringen hat: *Der Bürgschaftsnehmer (ArbeitnehmerIn) hat den schriftlichen Nachweis des Insolvenzverwalters oder gegebenenfalls des Arbeitgebers zu erbringen, in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge und Steuern abzuführen sind und auf welchen Betrag sich der Nettolohn beläuft.* Nachzuweisen sind dabei insbesondere die Höhe des Bruttoentgelts, der abzuziehende Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, die Sozialversicherungsnummer der Beschäftigten, die zuständige Einzugsstelle, die einzubehaltenden Steuern sowie das für die Betriebsstätte zuständige Finanzamt.
4. Eine weitere Klausel des Bürgschaftsvertrages muss besagen, dass unmittelbar an die Beschäftigten das Nettoentgelt gezahlt wird und ebenfalls unmittelbar an die Einzugsstelle der Sozialversicherung die Sozialversicherungsbeiträge sowie an das Finanzamt die Steuern zu entrichten sind: *Die ...Bank zahlt aus dieser Bürgschaft nach dem oben benannten Nachweis an den Bürgschaftsnehmer nur das Nettogehalt und führt die Sozialversicherungsbeiträge unmittelbar an die Einzugsstelle und die Steuern unmittelbar an das Finanzamt ab.*

Auch bei Bürgschaftsmodellen tritt wie bei allen anderen Absicherungsmodellen das Problem der Abrechnung und Auszahlung der Wertguthaben auf. Daher bieten einige Finanzinstitute und Dienstleistungsunternehmen, die sich auf die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten spezialisiert haben, entsprechende Dienstleistungen an. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber dem Anbieter entsprechende Lohn- und Sozialversicherungsdaten auch schon während des Aufbaus der Wertguthaben laufend zukommen lassen muss.

Bürgschaftsmodelle kommen grundsätzlich nur für Betriebe in Frage, die ihre Kreditlinie noch nicht ausgeschöpft haben. Damit ist dieses Modell nur für solche Unternehmen interessant, die wirtschaftlich gesund sind und es sich leisten können, mit einer verminderten Kreditlinie weiter zu arbeiten. Das Preisrisiko verbleibt beim Unternehmen, da die Avalprovision abhängig von der künftigen Entwicklung der Unternehmens- und Branchenbonität ist.

#### **Besonderheiten des Bürgschaftsmodells**

- unternehmensexterne Lösung
- Angebote von diversen Finanz- und Versicherungsunternehmen bzw. spezialisierte Dienstleistungsunternehmen
- reine Insolvenzversicherung, keine Finanzierung
- kein Liquiditätsabfluss
- Insolvenzschutz erfolgt über Bürgschaftserklärung
- Bonitätsprüfung der Unternehmen ist Voraussetzung
- Bürgschaftssumme wird auf die Kreditlinie des Unternehmens angerechnet
- der Provisionssatz (= Kosten) variiert je nach Aufwand und Abschätzung des Risikos durch das Kreditinstitut
- nur für Arbeitszeitkonten aus Altersteilzeitvereinbarungen geeignet

### **4.3 Kautionsversicherung**

Im Rahmen einer Kautionsversicherung übernimmt die Versicherungsgesellschaft gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Bürgschaft für den Arbeitgeber und sichert damit die Arbeitszeitguthaben ab. Anstatt einer 100-prozentigen Hinterlegung der Guthaben ist in der Regel eine Sicherheit in der Höhe von 20 % erforderlich. Die Kautionsversicherung wird für zwei Arten von Arbeitszeitkonten angeboten: für Zeitguthaben (wie z.B. aus dem Flexibilisierungsrahmen des Bundesrahmentarifvertrags des Baugewerbes (+/- 150 Stunden)) und für Altersteilzeitkonten.

#### *a.) Kautionsversicherung für Zeitguthaben*

Je nach Unternehmensgröße und Zahl der beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann bei den Zeitguthaben zwischen verschiedenen Angeboten gewählt werden. Es gibt eine pauschale und eine individuelle Variante. Für die Berechnung der Bürgschaftssumme werden die zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vereinbarten Arbeitsstunden (wie die z.B. im Rahmentarifvertrag des Baugewerbes festgelegten maximalen 150 Stunden), zu Grunde gelegt. Bei der pauschalen Variante können Guthaben auf Arbeitszeitkonten bis zu einer Gesamthöhe von 200.000 € durch eine Bürgschaft mit vereinfachter Bonitätsprüfung und ohne Bilanzprüfung abgesichert werden.

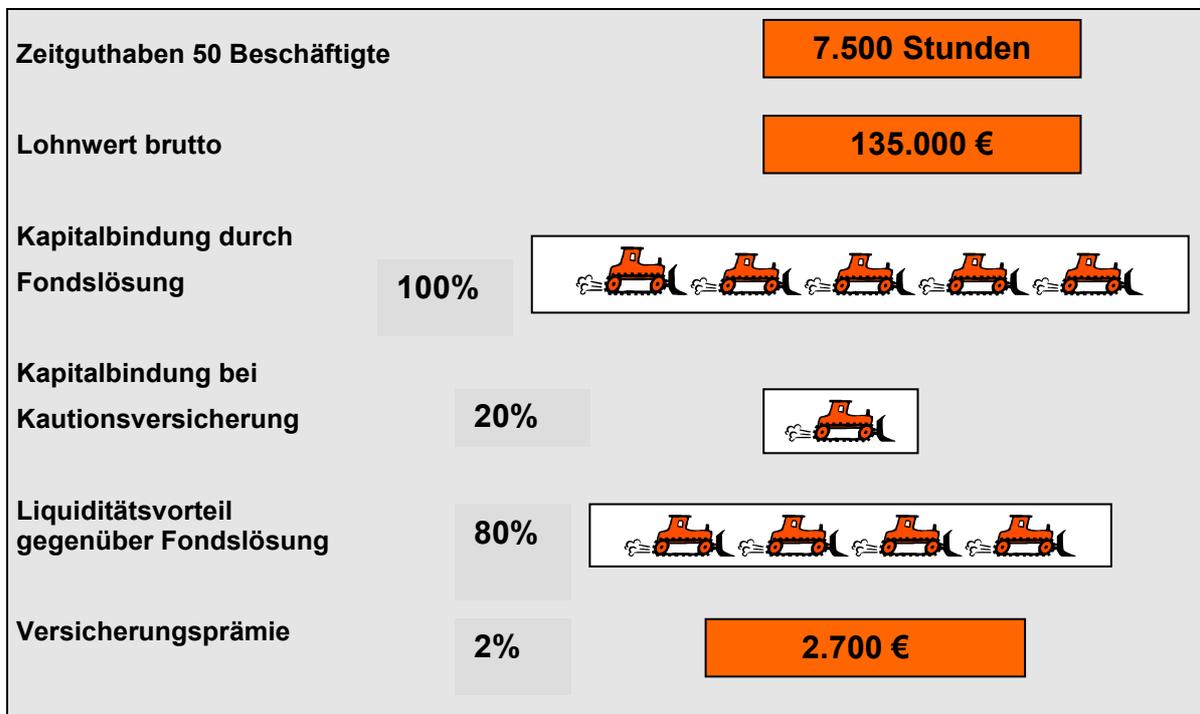
Übersteigt die Bürgschaftssumme 200.000 €, kommt die individuelle Variante zur Anwendung. Dabei sind für die Bonitätsprüfung unter anderem die vollständigen und unterschriebenen Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Lagebericht und etwaige Prüfungsberichte) vorzulegen. Die Sicherheiten und die fällige Versicherungsprämie werden in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens individuell festgelegt.

Neben dem positiven Ergebnis der Bonitätsprüfung und der anteiligen Hinterlegung der Bürgschaftssumme gilt in beiden Fällen die Benennung eines Treuhänders (z.B. Betriebsrat oder Steuerberatungsbüro) für die Bürgschaft als Abschlussvoraussetzung. Im Falle der Insolvenz muss dieser die Auszahlung von Löhnen und Sozialversicherungsbeiträge abwickeln.

**Berechnungsbeispiel: Kautionsversicherung für Zeitguthaben:**

Ein Bauunternehmen hat mit seinen 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ein flexibles Arbeitszeitmodell vereinbart. Für jeden Beschäftigten wurde ein Arbeitszeitkonto angelegt. Der durchschnittliche Bruttoarbeitslohn beträgt inkl. der Sozialversicherungsbeiträge 18 €. Aufgrund eines Großauftrages entstand pro Arbeitnehmer/in ein Zeitguthaben von 150 Stunden. In der Summe ergibt sich dadurch ein abzusicherndes Arbeitszeitguthaben von 7.500 Stunden. Da das Zeitguthaben nicht ausbezahlt wird, sondern in auftragsschwachen Monaten abgebaut werden soll, verpflichtet der Tarifvertrag das Unternehmen, den Geldwert der Zeitguthaben gegen den Insolvenzfall abzusichern. In diesem Fall beträgt die Summe 135.000 € (7.500 Stunden x 18 €).

Bei der Kautionsversicherung muss der Arbeitgeber nun in der Regel 20 % der gesamten Guthabensumme als Sicherheit hinterlegen, was in diesem Fall 27.000 € entspricht. Alternativ kann die Sicherheit auch in Form einer Bankbürgschaft in dieser Höhe gestellt werden. Somit entsteht dem Unternehmen ein Liquiditätsvorteil von 108.000 €. Bei einer üblichen Versicherungsprämie von 2 % betragen die fälligen Kosten 2.700 € im Jahr.



*b.) Kautionsversicherung für Altersteilzeitkonten*

Grundlegend ähnlich funktioniert auch die Kautionsversicherung für Altersteilzeitkonten. Allerdings gibt es hier kein Pauschalmodell. Vielmehr muss für jeden der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Höchstbürgschaftssumme ausgerechnet werden. Dadurch wird der mögliche höchste Stand des Wertguthabens abgesichert; ein Austausch der Bürgschaft ist nicht notwendig. Als Prüfungsunterlagen müssen eine Handelsauskunft, eine Auskunft der Hausbank, die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag zur Altersteilzeit sowie die vollständigen und unterschriebenen Jahresabschlüsse der letzten zwei Jahre eingereicht werden. Ein positives Ergebnis der Bonitätsprüfung ist Abschlussvoraussetzung. Jeder der betroffenen Beschäftigten muss eine schriftliche Erklärung unterschreiben, die sicher stellt, dass die Versicherung im Falle der Insolvenz eine Auszahlungsberechtigung für die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge hat. In der Regel sind bei der Kautionsversicherung für Altersteilzeitkonten 20 % der Guthabensumme als Sicherheit hinterlegt. Der Prämienatz liegt bei ca. 2 % der jährlichen Höchsthaftung auf der jeweiligen Bürgschaft.

Bei den Kautionsversicherungen für Zeitguthaben und Altersteilzeitkonten gilt, dass keine generelle Anrechnung der Bürgschaftssumme auf die Bankkreditlinie der Unternehmen erfolgt. Dies führt zur Erweiterung des Finanzierungsspielraums und schafft Basis für Investitionen der Unternehmen. Die als Abschlussvoraussetzung von der Versicherung durchgeführte Bonitätsprüfung öffnet diese Sicherungsform nur für wirtschaftlich gesunde Betriebe.

In der Regel beträgt die Laufzeit der verschiedenen Kautionsversicherungen ein Jahr mit automatischer Verlängerungsoption. Sowohl bei den Zeitguthaben als auch den Altersteilzeitkonten findet eine jährliche Bonitätsprüfung statt. Aus wichtigem Grund, z.B. im Falle einer Hintergehung durch die Geschäftsleitung des versicherten Unternehmens, kann die Kündigung sofort ausgesprochen werden. Im Normalfall beträgt die Kündigungsfrist drei Monate vor Vertragsablauf. Die bis zum Wirksamwerden der Kündigung abgesicherten Zeitguthaben bleiben jedoch versichert. Für künftig entstehende Zeitguthaben muss der jeweilige Betrieb dann aber eine andere Form der Absicherung wählen.

**Besonderheiten Kautionsversicherung**

- unternehmensexterne Lösung
- Beschäftigtenansprüche werden durch die Bürgschaft einer Versicherung gesichert
- Liquiditätsvorteil, da Guthabensummen nur zu ca. 20 an eine Versicherungsgesellschaft abgeführt werden müssen
- Prämienatz liegt zur Zeit bei ca. 2 % der gesamten Guthabensumme
- jährliche Bonitätsprüfung ist Voraussetzung – Versicherungsform kommt nur für wirtschaftlich gesunde Betriebe in Frage
- keine generelle Anrechnung der Bürgschaftssumme auf die Bankkreditlinie des Unternehmens
- Kautionsversicherungen für Zeitguthaben müssen i. d. R. jährlich neu vereinbart werden

## 4.4 Branchenlösungen

Eine weitere Möglichkeit, Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu schützen, besteht darin, brachenbezogene Lösungen zu entwickeln. Während bei den bisher vorgestellten unternehmensexternen Lösungen jeder Betrieb eine passende Absicherung für sich herausfinden und abschließen muss, wird bei Branchenlösungen ein geeigneter Weg zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten angeboten, an dem die jeweiligen Unternehmen partizipieren können. Vorteile solcher Lösungen sind:

- die verbindliche Schaffung gemeinsamer Standards in der Insolvenzversicherung;
- Einspareffekte bei den Kosten der Absicherung z.B. durch Sonderkonditionen, da viele Betriebe an einer Lösung beteiligt werden können;
- weniger Aufwand für die Betriebe, eine passende Insolvenzversicherung zu finden.

Bislang gibt es in Deutschland jedoch nur sehr wenige Ansätze für unternehmensübergreifende Lösungen:

- In der Textil- und Bekleidungsindustrie haben sich die Tarifpartner auf einen Tarifvertrag geeinigt, der die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten regelt (siehe oben). Dort wird ein konkreter Weg der Absicherung über ein Dienstleistungsunternehmen, welches sich auf das Sicherungsmanagement von flexiblen Arbeitszeitmodellen spezialisiert hat, vorgeschlagen. Das Dienstleistungsunternehmen verwaltet das Anlagekonto, dessen Guthaben auf einem Sicherungskonto bei einer Bank angelegt sind. Vorgehensweise und Bedingungen der Insolvenzversicherung konnten durch Rahmenvereinbarungen der Tarifvertragsparteien mit dem Dienstleistungsunternehmen und der Bank abgemacht werden. Darüber hinaus wurden günstige preisliche Konditionen für die Betriebe ausgehandelt. Allerdings steht den Betrieben offen, auch andere im Tarifvertrag erwähnte Sicherungswege zu gehen, bei denen aber *keine* Rahmenverträge wie mit dem Dienstleistungsunternehmen abgeschlossen wurden.
- Einen ganz anderen Weg hat die deutsche Chemieindustrie gewählt. Im Tarifvertrag zur Altersteilzeit wurde vereinbart, dass die Beschäftigten im Insolvenzfall einen Zuschuss zum Arbeitslosengeld in der Höhe von 30 bzw. 15 % des Arbeitslosengeldes für die Dauer von 24 Monaten erhalten, der über den „Unterstützungsverein der chemischen Industrie“ (UCI) ausgezahlt wird. Da alle Unternehmen der Chemieindustrie Beiträge zum UCI entrichten müssen, ist die Vereinbarung für alle Unternehmen, die Altersteilzeit anbieten, obligatorisch. Aufgrund dieser Regelung werden keine individuellen Arbeitszeitguthaben abgesichert, für die eine gesonderte Verpfändungsvereinbarung getroffen werden müsste. Die Zuschüsse zum Arbeitslosengeld werden direkt vom UCI an die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgezahlt. Bislang musste diese Regelung allerdings noch nicht angewandt werden, da es noch keinen Insolvenzfall in der Branche gab.
- Ohne die Absicht, eine umfassende Branchenlösung anzustreben, bietet der Arbeitgeberverband Südwestmetall e.V. seinen Mitgliedsfirmen an, Altersteilzeitkonten im Zusammenhang mit dem entsprechenden Tarifvertrag über ein spezielles Fondsmodell abzusichern. Dazu einigte sich der Arbeitgeberverband mit einer großen deutschen Versicherungsgesellschaft auf eine Kooperation, woraufhin die Mitgliedsfirmen günstigere Konditionen bei der Kontoführung erhalten. Schon bei einer geringen Rendite der Fondsanlage ist das Modell für die Betriebe daher praktisch kostenfrei. Zusätzlich gibt Südwestmetall eine Garantieerklärung ab, eventuelle Differenzbeträge, die durch Kursschwankungen der Fondsanlage entstehen können, im Falle der Insolvenz abzudecken.

## SOKA-BAU

Eine sehr weitgehende Branchenlösung in der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten besteht in der Baubranche. Hierbei profitiert die Bauwirtschaft von einer jahrzehntenlangen Zusammenarbeit der Tarifpartner. Diese wirken beim Aufbau und Erhalt von Sozialkassen (SOKA-BAU: Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft / Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes VVaG) zusammen, welche spezifische Probleme der Branche lösen. Träger von SOKA-BAU sind die beiden Arbeitgeberdachverbände und die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt.

### Kernleistungen von SOKA-BAU

Aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen hat SOKA-BAU die Aufgabe, Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf folgende Leistungen sicher zu stellen:

- **Urlaub:** SOKA-BAU erstattet den Arbeitgebern die tarifvertragsgemäß an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlten Urlaubsvergütungen, auch wenn deren Ansprüche bei einem anderen Arbeitgeber erworben wurden.
- **Berufsausbildung:** Den ausbildenden Betrieben werden große Teile der Kosten der Berufsausbildung (z.B. der Ausbildungsvergütungen oder Sozialaufwendungen) durch die SOKA-BAU rückerstattet.
- **Lohnausgleich:** Zur Förderung der ganzjährigen Beschäftigung wird dem Arbeitgeber gezahlter Lohnausgleich für die Zeit vom 24. bis 26. Dezember sowie dem 31. Dezember und dem 1. Januar erstattet.
- **Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten:** Arbeitszeitkonten, die entweder aufgrund von Arbeitszeitflexibilisierung oder einer Altersteilzeitregelung im Blockmodell entstehen, können für den Insolvenzfall abgesichert werden.

Zwei Arten von Arbeitszeitkonten können bei SOKA-BAU gegen die Insolvenz abgesichert werden: *Guthaben aus der Arbeitszeitflexibilisierung* und das Arbeitszeitkonto aus *Altersteilzeit im Blockmodell*.

#### a.) Guthaben aus der Arbeitszeitflexibilisierung

Aufgrund des Bundesrahmentarifvertrags von 1997 wurde im Baugewerbe der Flexibilisierungsrahmen für Arbeitszeitguthaben auf 150 Stunden festgelegt. Arbeitszeitguthaben, die aufgrund dieser Regelung entstanden sind, können bei SOKA-BAU durch Hinterlegungen abgesichert werden. Über eine zwischen dem Arbeitgeber und dem/der Arbeitnehmer/in abgeschlossene Sicherungsabtretung ist sicher gestellt, dass im Insolvenzfall der Zugriff des Insolvenzverwalters auf das Guthaben nicht möglich ist. Die Absicherung kann in Bruttowerten, also zuzüglich eines Anteils für den Sozialaufwand (Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen und Sozialkassenbeitrag) in Höhe 45 %, oder in Nettowerten, also nach Abführung von Lohnsteuer und Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen, erfolgen. In einem einfachen Verfahren melden die Arbeitgeber monatlich die Veränderungen der Guthaben aus der geleisteten Mehr- oder Minderarbeit. Der Arbeitgeber erhält daraufhin jeden Monat einen „Sicherungskonto-Schein“, auf dem der Kontostand des jeweiligen Beschäftigten angegeben ist. Hat sich das Guthaben aufgrund von Mehrarbeit erhöht, erfolgt eine Gutschrift auf dem Sicherungskonto, nachdem der Betrag von dem Bankkonto des Arbeitgebers abgebucht wurde. Wenn aus den angesparten Beträgen Zahlungen an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer zurück geflossen sind, erstattet SOKA-BAU das hinterlegte Guthaben an den Arbeitgeber.

Das Sicherungskonto läuft für jeweils ein Jahr und kostet für diese Zeit pauschal 18,41 € pro Beschäftigten. Nach Ablauf des Jahres erhält der Arbeitgeber das Restguthaben und die angefallenen Zinsen, die sich nach dem 3-Monats-EURIBOR-Satz (im Juli 2002: 3,44 %) richten, zurück erstattet. Das Guthaben kann auch in einen folgenden Flexibilisierungszeitraum übertragen werden. Im Insolvenzfall zahlt SOKA-BAU den entsprechenden Nettoanteil direkt an den Beschäftigten aus und führt auch die Sozialversicherungsbeiträge ab.

#### *b.) Arbeitszeitguthaben aus der Altersteilzeit*

Ähnlich wie das „Sicherungskonto für Arbeitszeitguthaben“ funktioniert die Absicherung des Arbeitszeitkontos bei Altersteilzeit. Auch dort wird für jeden Beschäftigten ein Sicherungskonto eingerichtet. Monatlich erhält der Arbeitgeber einen Sicherungsschein, der als Buchungsbeleg der Ein- und Auszahlungen verwendet wird. Während der Arbeitsphase wird der vom Arbeitgeber gemeldete Betrag (Lohnguthaben plus Sozialaufwand) von SOKA-BAU abgebucht und dem Sicherungskonto gutgeschrieben. Die Möglichkeit einer Nettoeinzahlung besteht bei dem Altersteilzeitkonto hingegen nicht. In der Freistellungsphase wird dem Arbeitgeber der entsprechende Betrag für den Beschäftigten auf das Hausbank-Konto zurück überwiesen.

Der Arbeitgeber zahlt für die angebotenen Dienstleistungen lediglich 1,50 € pro Monat und Sicherungskonto. Am Ende des Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses werden diese Kosten mit den Zinserträgen aus dem Sicherungskonto verrechnet und der übrig bleibende Betrag wird dem Arbeitgeber ausgeschüttet. Die Zinserträge richten sich auch hier nach dem 3-Monats-EURIBOR-Satz.

Für den Insolvenzfall sind die Guthaben durch eine spezielle Abtretungsvereinbarung, die bei der Anmeldung zwischen Arbeitgeber und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geschlossen wird, abgesichert. Die hinterlegten Guthaben werden von SOKA-BAU direkt an die Beschäftigten ausbezahlt. Auch die Sozialversicherungsbeiträge (inkl. Arbeitgeberanteil) werden von SOKA-BAU abgeführt.

#### **Besonderheiten SOKA-BAU**

- Branchenlösung (nur für Unternehmen der Bauwirtschaft)
- 100 % Liquiditätsabfluss, da die Arbeitszeitguthaben durch Hinterlegung gesichert werden
- Verpfändungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in
- die Verwaltung der Sicherungskonten sowie die Abrechnung und Auszahlung im Insolvenzfall übernimmt SOKA-BAU
- die Abrechnung der Sicherungskonten erfolgt monatlich über einen Sicherungsschein
- die Zinserträge der Sicherungskonten gehen an den Arbeitgeber
- die Kosten der Absicherung von Arbeitszeitguthaben aus der Arbeitszeitflexibilisierung betragen 18,41 € pro Jahr und Beschäftigten sowie 1,50 € pro Sicherungskonto und Monat bei Altersteilzeit

## **4.5 Unternehmensspezifische Lösungen**

Einige Unternehmen in Deutschland gehen eigene Wege, um die Arbeitszeitguthaben ihrer Beschäftigten gegen Insolvenz zu sichern. Häufig sind diese an gewisse Betriebs- und Konzernstrukturen gebunden und nicht ohne Weiteres auf andere Firmen übertragbar. Trotzdem können diese Lösungen Anregungen für die Entwicklung neuer Modelle zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten geben. Im Vergleich zur ersten Auflage dieser Broschüre aus dem Jahr 1999 haben sich die Beispiele von unternehmensspezifischen Lösungen reduziert. So wurde z.B. das Zeit-Wertpapier, das damals nur für Beschäftigte der Volkswagen AG galt, ausgeweitet und auch anderen Unternehmen zugänglich gemacht.

### **Konzernklauseln**

Einige Tochterunternehmen deutscher Großkonzerne haben in ihren Betriebsvereinbarungen zur Altersteilzeit eine Klausel integriert, dass im Falle einer Insolvenz das Mutterunternehmen für alle erarbeitenden Ansprüche der Belegschaftsmitglieder haftbar gemacht werden kann. So heißt es z.B. in einer Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit der „EBG Gesellschaft für elektromagnetische Werkstoffe mbH (TKS-ES EGB)“: *Die Thyssen AG wird im Falle einer Insolvenz der EGB alle vom Beschäftigten gemäß dieser Vereinbarung erworbenen Ansprüche erfüllen. Eine entsprechende Erklärung der Thyssen AG liegt der EBG vor.* Vergleichbare Formulierungen finden sich auch bei anderen Tochterunternehmen der Thyssen-Krupp Stahl AG sowie der Mannesmannröhren-Werke AG. Auf die Art und Weise, wie die Absicherung der Beschäftigtenansprüche letztlich erfolgen soll, wird allerdings nicht eingegangen. Diese so genannten „Konzernklauseln“ zur Insolvenzversicherung sind für die Tochterunternehmen mit einem minimalen Verwaltungsaufwand verbunden, weitere Kosten fallen nicht an. Die Absicherung der Beschäftigtenansprüche soll allein über die Solvenz des Mutterkonzerns gewährleistet werden. Ein Liquiditätsabfluss findet nicht statt.

Diese Möglichkeit der Insolvenzversicherung ist nicht generell auf andere Betriebe übertragbar, sondern kommt nur für Unternehmen in größeren Konzernen in Frage. Überraschende Vergleichsanträge auch großer Konzerne wie z.B. der Holzmann AG, der Kirch Gruppe oder Fairchild Dornier zeigen jedoch die Gefahren dieser Form der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten auf. Bei der Babcock Borsig AG gab es z.B. eine Konzernklausel für die Arbeitszeitkonten, die jedoch durch den Insolvenzantrag des Mutterkonzerns hinfällig wurde.

### **Besonderheiten Konzernklauseln**

- unternehmensspezifische Lösung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung
- Insolvenzschutz erfolgt über eine Garantieerklärung des Mutterkonzerns
- kein Liquiditätsabfluss
- minimaler Verwaltungsaufwand und keine weiteren Kosten
- Modell kann nur in Großkonzernen angewandt werden
- bei Insolvenz des Mutterkonzerns ist die Absicherung der Arbeitszeitguthaben hinfällig

### **Die spezifische Fondslösung bei Hewlett-Packard**

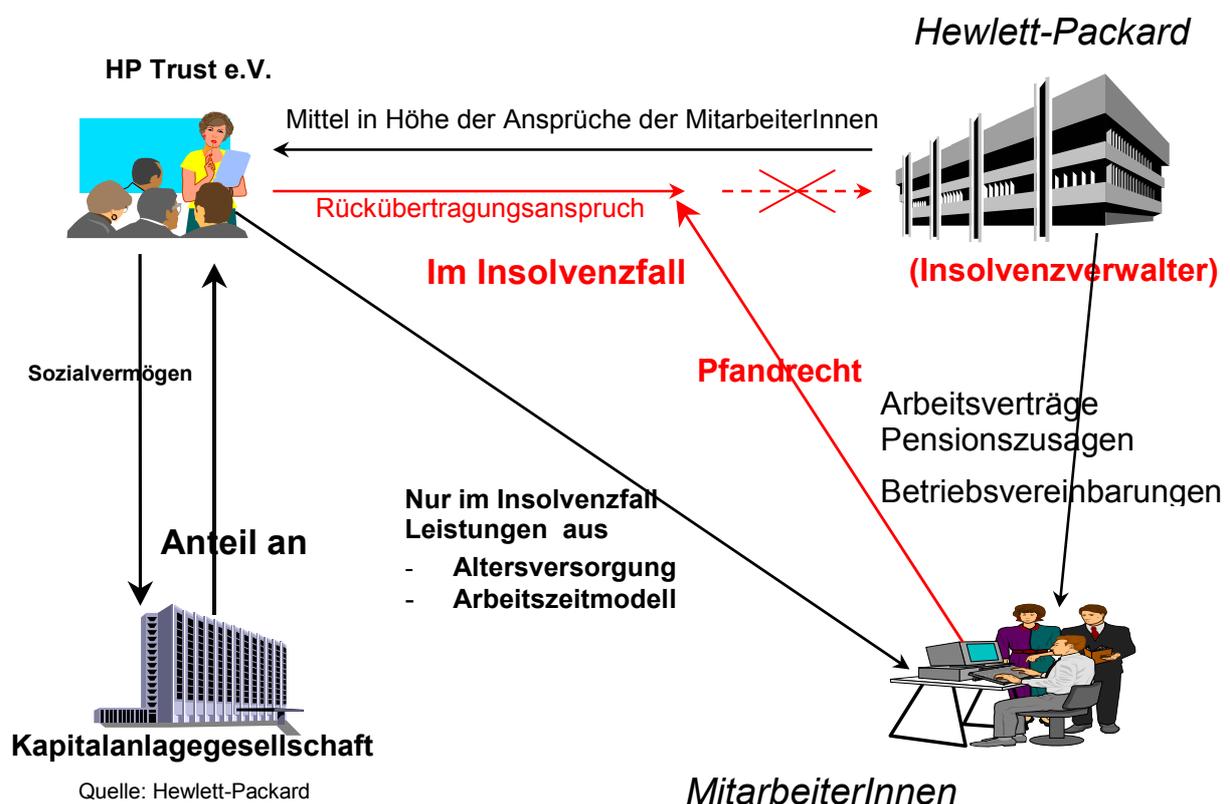
Flexible Arbeitszeitregelungen haben bei Hewlett Packard eine sehr lange Tradition. Bereits Ende der sechziger Jahren wurden Gleitzeitregelungen eingeführt. Seitdem wurden flexible Arbeitszeitmodelle mehr und mehr weiter entwickelt und den sich verändernden Anforderungen des Unternehmens angepasst. Inzwischen gibt es eine große Bandbreite flexibler Arbeitszeitregelungen. Seit Beginn der achtziger Jahre wurde unter der Beteiligung des Betriebsrates das hier skizzierte Arbeitszeitkontenmodell entwickelt.

Das Standard-Arbeitszeitmodell für vollzeitbeschäftigte HP-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 38 Stunden pro Woche vor. Tatsächlich arbeiten die Beschäftigten aber 40 Stunden. Überstundenzuschläge werden für diese beiden Stunden nicht bezahlt. Vielmehr läuft diese wöchentliche Differenz („Vorarbeitszeit“) als Gutschrift auf ein persönliches Arbeitszeitkonto. Daraus ergibt sich eine Zeitgutschrift von ca. acht Stunden pro Monat bzw. zwölf Tage pro Jahr. Die Zeitgutschriften können nach Absprache

als einzelne freie Stunden, freie Tage oder als größere Freizeitblöcke genommen bzw. langfristig angespart werden - z.B. zur Reduzierung der Lebensarbeitszeit. Es besteht zusätzlich die Option, sich noch im selben Monat die Zeitgutschrift auszahlen zu lassen, was von ca. 20 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter genutzt wird. Durchschnittlich haben die Beschäftigten derzeit Zeitguthaben von ca. 75 Tagen aufgebaut, also von knapp vier Monaten.

Inzwischen wurde das Modell erweitert, so dass eine verlängerte Vorarbeitszeit möglich ist. Es können bis zu 20 % der Wochenarbeitszeit auf ein Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Bei einer weiterhin geltenden Wochenarbeitszeit von 40 Stunden können so maximal acht Stunden angespart werden. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhält dabei ein auf 80 % reduziertes Gehalt, was der vereinbarten Wochenarbeitszeit von 32 Stunden entspricht. Zusätzliche Lohnbestandteile werden auf Grundlage des reduzierten Gehalts gewährt.

Zur Finanzierung der Zeitkonten bildet die Hewlett-Packard GmbH zeitnah Rückstellungen in Höhe des Geldwertes der angesparten Guthaben, damit das Unternehmen nicht in zukünftigen Geschäftsjahren mit finanziellen Forderungen aus der Vergangenheit belastet wird. HP gründete zu diesem Zweck einen eingetragenen Verein, den „HP Trust e.V.“. Die Insolvenzsicherung wird durch die Auslagerung der Vermögenswerte an diesen Treuhänder vollzogen, welcher die Gelder in Fonds anlegt und verwaltet. Die Rückstellungen für die Arbeitszeitkonten werden für jeden Beschäftigten monatlich ermittelt und angepasst. Bei Insolvenz des Unternehmens besitzen die Beschäftigten ein Pfandrecht am Fondsvermögen in Höhe ihres Anteils. Dieses Pfandrecht stellt sicher, dass die Ansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Insolvenzfall vorrangig bedient werden. Ähnlich wie bei anderen Fondsmodellen lassen sich auch bei dem von Hewlett Packard praktizierten Modell bei den Wertpapierfonds Kursschwankungen nach unten nie gänzlich ausschließen.



**Besonderheiten Hewlett-Packard-Modell**

- unternehmensspezifische Lösung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung
- Insolvenzschutz erfolgt über Auslagerung finanzieller Mittel an Treuhänder und Anlage in externe Fonds (Treuhandvereinbarung)
- Treuhänder ist der extra gegründete Verein HP Trust e.V.
- Liquiditätsabfluss ungefähr in Höhe der Rückstellungen
- Kursschwankungen nach unten sind nicht gänzlich auszuschließen
- Erträge aus den Wertpapierfonds verbleiben bei der HP Trust e.V.

**Literatur**

**Bauer, Frank/Groß, Hermann/Munz, Eva/Sayin, Suna**, 2002: Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Köln: Berichte des ISO Nr. 67

**Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA)**, 2001: Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach §7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes. Berlin

**Flüter-Hoffmann, Christiane/Janssen, Peter/Seifert, Hartmut**, 2003: Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiterbildungspolitik. Köln/Düsseldorf: Institut der deutschen Wirtschaft und WSI der Hans Böckler Stiftung

**Hanau, Peter/Rolfs, Christian**, 2003: Insolvenzschutz von Wertguthaben. Düsseldorf: Arbeitspapier 70 der Hans-Böckler-Stiftung

**Schietinger, Marc**, 2003: Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien. Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Praxis in NRW

**Schietinger, Marc**, 2004a: Aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Beiheft zur Informationsbroschüre "Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben". Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

**Schietinger, Marc**, 2004b: Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben: Arbeitsmaterialien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Arbeitszeitberatung, Verbänden und Gewerkschaften. Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen