



Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben.

Erläuterung zur Neuregelung am 1. Januar 2009
("Flexi II-Gesetz").



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN



Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

**Die Neuregelung
der Insolvenzsicherung
von Arbeitszeitkonten
zum 1. Januar 2009
(„Flexi II-Gesetz“)**

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Der Begriff des „Wertguthabens“ und Vorschriften zur Führung von Wertguthaben	6
2.1	Gesetzliche Abgrenzung von Wertguthaben	6
2.2	Verwendungszwecke von Wertguthaben	7
2.3	Führung und Verwaltung von Wertguthaben.....	7
2.4	Übertragung von Wertguthaben.....	8
2.5	Sicherungsschwelle beim Wertguthaben.....	9
2.6	Vorgaben bei der Durchführung einer Insolvenzsicherung	9
2.7	Maßnahmen bei fehlender Insolvenzsicherung	10
2.8	Übergangsregelungen	10
	Service.....	12
	Anhang: Gesetzestext	13

1 Einleitung

a.) Hintergrund der Neuregelung

Zum 1. Januar 2009 hat sich der Gesetzgeber entschieden, die Insolvenzsicherung von (Langzeit-)Arbeitszeitkonten neu zu regeln. Vorausgegangen war eine mehrjährige Diskussion über die Frage, mit welchen gesetzlichen Bestimmungen Arbeitszeitkonten am besten gegen die Gefahr einer Unternehmensinsolvenz zu schützen sind. Es hatte sich herausgestellt, dass die Regelung zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten im ehemaligen § 7d des Sozialgesetzbuch IV nicht ausreichte, um einen umfassenden Schutz von Arbeitszeitguthaben sicherzustellen.¹ Nach einer Neuregelung der Insolvenzsicherung für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Jahr 2004 (§8a Altersteilzeitgesetz) wurde im Koalitionsvertrag der CDU/CSU und SPD zur Bildung der Bundesregierung von 2005 das Ziel geäußert, die Insolvenzsicherung von Langzeitkonten zu reformieren. Die Bundesregierung ist diesem Auftrag mit der Einführung des „Flexi II-Gesetzes“ zum 1. Januar 2009 nachgekommen. Dabei wurde nicht nur eine Neuregelung der Insolvenzsicherung vorgenommen, vielmehr sind auch die Ausgestaltung und Führung von (Langzeit-) Arbeitszeitkonten normiert worden, was Auswirkungen auf die Arbeitszeitflexibilisierung in vielen Unternehmen hat.

b.) Nutzung des Informationsangebots zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben

Die vorliegende Broschüre greift die gesetzlichen Änderungen des „Flexi II-Gesetzes“ auf und aktualisiert das Angebot des Ministeriums für Arbeit, Gesund-

heit und Soziales Nordrhein-Westfalen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben:

- Die Informationsbroschüre „Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“;
- das Beiheft zu dieser Informationsbroschüre „Aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben“;
- die „Arbeitsmaterialien zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Arbeitszeitberatung, Verbänden und Gewerkschaften“.

Die Broschüre stellt die Auswirkungen der Regelung sowohl in Bezug auf die Führung von Arbeitszeitkonten („Wertguthaben“) als auch auf die Insolvenzsicherung dieser Arbeitszeitkonten dar. Das „Flexi II-Gesetz“ hat aber keinesfalls Auswirkungen auf alle Bereiche des Insolvenzschutzes. So bleibt die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen unberührt, ebenso wie viele tarifvertragliche Vereinbarungen. Auch bei den meisten Absicherungsmodellen ergibt sich kein grundsätzlicher Änderungsbedarf. Diese Punkte werden in dem bereits vorhandenen Informationsangebot des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben eingehend erläutert.

In der folgenden Übersicht wird kurz auf die wichtigsten Passagen des Informationsangebots eingegangen und ein Bezug zu den Änderungen durch das „Flexi II-Gesetz“ hergestellt.

¹ siehe auch im Serviceteil unter „Gesetzgebungsverfahren“

Kapitel / Textteil	Einordnung
<i>Broschüre: Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben</i>	
Kapitel 3 (Rahmenbedingungen bei der Absicherung von Arbeitszeitguthaben)	<ul style="list-style-type: none"> • Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben sich komplett verändert (siehe diese Broschüre und Beiheft) • Tarifvertragliche Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten und zur Insolvenzversicherung spielen in einigen Branchen noch immer eine wichtige Rolle. Sofern eine Tarifbindung des Betriebes vorliegt, müssen diese geprüft werden. • Auch nach Einführung des „Flexi-II-Gesetzes“ macht das SGB IV Vorschriften, wie Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und aufzuzeichnen sind. Das Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 31. März 2009 bietet dafür konkrete Vorgaben und Berechnungsbeispiele (siehe unter „Service“).
Kapitel 4 (Modelle zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben)	Die hier beschriebenen Absicherungsmodelle haben auch zukünftig Bestand. Externe Absicherungsmodelle und Branchenlösungen, die überwiegend auf externen Absicherungslösungen beruhen, entsprechen grundsätzlich den gesetzlichen Vorgaben. Lediglich die Konzernklausel wird inzwischen sowohl im Altersteilzeitgesetz als auch im „Flexi II-Gesetz“ untersagt.
Kapitel 5 (Die Insolvenzversicherung von Kurzarbeitszeitkonten)	Durch das „Flexi II-Gesetz“ ändert sich nichts an der Situation bei der Insolvenzversicherung von Kurzarbeitszeitkonten: Es gibt keine gesetzliche Vorgaben – lediglich tarifliche oder betriebliche Vereinbarung können eine Grundlage für die Sicherung bieten.
Kapitel 6 (Entscheidungskriterien für die Auswahl einer Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten)	Es empfiehlt sich, nach dem beschriebenen strukturierten Schema vorzugehen.
<i>Aktuelle Entwicklungen bei der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Beiheft zur Informationsbroschüre „Praxis in NRW. Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben“</i>	
Kapitel 2 (Änderungen bei den gesetzlichen Rahmenbedingungen)	<ul style="list-style-type: none"> • Das „Flexi-Gesetz“ wurde umfassend reformiert. • Die Insolvenzsicherungsregelung im Altersteilzeitgesetz (§ 8a ATG) hat weiterhin Bestand und wird vom „Flexi II-Gesetz“ nicht berührt.
Kapitel 4 (Verhältnis von Sicherungssystemen und Arbeitszeitguthaben in der Insolvenz)	Bezüglich des Insolvenzgeldes, des Arbeitslosengeldes und des Kündigungsschutzes haben die beschriebenen Regelungen weiterhin Bestand. Eine Verschlechterung für Beschäftigte hat sich dadurch ergeben, dass das Bundesarbeitsgericht inzwischen Lohnforderungen von Altersteilzeitbeschäftigten in der Freistellung während eines Insolvenzverfahrens nicht mehr als so genannte „Masseverbindlichkeiten“, sondern als nachrangige Insolvenzforderungen einstuft. Eine Insolvenzversicherung wird dadurch um so dringlicher.
<i>Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben. Arbeitsmaterialien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Arbeitszeitberatung, Verbänden und Gewerkschaften</i>	

Themenblock 2 (Warum Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten?)	Die aufgeführten Gründe, Arbeitszeitkonten gegen die Insolvenz zu sichern, haben weiterhin Bestand.
Themenblock 3 (Welche Arbeitszeitkonten?)	Die Grundlagen, welche Arbeitszeitkonten gegen die Insolvenz zu sichern sind, haben sich mit dem „Flexi II-Gesetz“ zum Teil geändert.
Themenblock 4 (Möglichkeiten und Vorgehensweise bei der Absicherung)	Es empfiehlt sich, das beschriebene Vorgehen anzuwenden, da so der Aufwand bei der Suche und Auswahl einer Insolvenzversicherungslösung reduziert werden kann.
Themenblock 5 (Kosten und Aufwand einer Insolvenzversicherung)	Kosten und Aufwand fallen grundsätzlich auch bei Wertguthaben nach dem „Flexi II-Gesetz“ in der beschriebenen Form an. Im Detail können sich daraus Änderungen auf Seiten der Anbieter von Wertguthaben- bzw. Insolvenzschutzlösungen ergeben haben.
Themenblock 6 (Wichtige Detailfragen)	An den dargestellten Bedingungen hat sich nichts Grundsätzliches geändert.

2 Der Begriff des „Wertguthabens“ und Vorschriften zur Führung von Wertguthaben

Die neue gesetzliche Regelung zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten hat einen erheblich größeren Umfang als die alte. Während bis zum 31.12.2008 ein einziger Paragraph (§ 7d SGB IV) die Insolvenzversicherung geregelt hat, sind es nun fünf (§§ 7b bis 7f SGB IV – siehe Anhang). Die Ausweitung der gesetzlichen Regelung beruht zum einem auf der neu hinzu

gekommenen Definition eines „Wertguthabens“, für das der Insolvenzschutz gilt, sowie Bestimmungen zur Führung und Verwendungszwecken von „Wertguthaben“. Zum anderen wurde die Insolvenzversicherung von Wertguthaben im Vergleich zur alten Regelung erheblich ausgeweitet und kommt den Schutzinteressen der Beschäftigten stärker entgegen.

2.1 Gesetzliche Abgrenzung von Wertguthaben

Bereits in der vorherigen gesetzlichen Regelung war von „Wertguthaben“ die Rede, wenn aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern Arbeitszeitguthaben angespart wurden. Allerdings blieb unklar, was unter einem „Wertguthaben“ konkret zu verstehen ist und folglich zwingend gegen die Insolvenz gesichert werden muss. In § 7b SGB IV wird nun genau definiert, welche Arbeitszeitguthaben ein „Wertguthaben“ darstellen und damit der gesetzlichen Insolvenzversicherung unterliegen. Ein „Wertguthaben“

- benötigt eine schriftliche Vereinbarung;
- darf **nicht** zur flexiblen Gestaltung einer werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit sowie zum Ausgleich von betrieblichen Produktions- und Arbeitszeitzyklen herangezogen werden;
- kann auch durch die Einzahlung von Arbeitsentgelt(bestandteilen) aufgebaut werden, um dem Zweck der Arbeitsfreistellung oder Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit zu dienen;
- liegt dann vor, wenn es durch Arbeitsleistung der Beschäftigten aufgebaut wird, wobei das Wertguthaben auch nach der Freistellung bzw. Reduzie-

rung der Arbeitszeit erarbeitet werden kann;

- liegt dann vor, wenn das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase 400 € übersteigt. Eine Ausnahme hiervon gibt es nur, wenn die Tätigkeit vor der Freistellung schon als geringfügige Beschäftigung ausgeführt wurde.

Mit dieser Definition grenzt der Gesetzgeber die gegen Insolvenz zu sichernden Arbeitszeitkonten ein. Während Arbeitszeitkonten bislang nur bestimmte Schwellen beim Wertguthabenumfang und in der Laufzeit der vereinbarten flexiblen Arbeitszeitregelung überschreiten mussten (siehe Abschnitt 2.5), um einem Insolvenzschutz zu unterliegen, sind es neuerdings nur noch solche Arbeitszeitkonten, die von vorneherein auf einen langfristigen Anspar- und Freistellungszweck ausgerichtet sind. Der gesetzliche Insolvenzschutz beschränkt sich dadurch auf so genannte „Langzeit“- bzw. „Lebensarbeitszeitkonten“. Die betrieblich sehr viel stärker verbreiteten so genannten „Kurzzeit“- „Jahresarbeitszeit“- oder „Flexi“-Konten fallen nicht (mehr) unter den Begriff des „Wertguthabens“ und müssen demnach auch nicht gegen Insolvenz geschützt werden – es sei denn, es gibt dazu tarif-

vertragliche Vereinbarungen wie z.B. im Bauhauptgewerbe.

Die neue Regelung sieht vor, dass nun auch Arbeitszeitguthaben in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aufgebaut

(und insolvenzgesichert) werden können, was bislang ausgeschlossen war. Für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen (Blockmodell) gilt weiterhin die Insolvenzschutzregelung in § 8a Altersteilzeitgesetz.

2.2 Verwendungszwecke von Wertguthaben

In § 7c SGB IV werden erstmals auch Verwendungszwecke für Wertguthaben festgelegt. Freistellungen bzw. die Reduzierung von Arbeitszeiten können insbesondere für folgende Anlässe genutzt werden:

- Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz;
- Elternzeiten nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz;
- Reduzierung von Arbeitszeiten nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Darüber hinaus räumt der Gesetzgeber auch die Möglichkeit ein, vertraglich Ver-

wendungszwecke festzulegen. Als Beispiele werden Freistellungen für ein Ausscheiden aus der Berufstätigkeit unmittelbar vor dem Renteneintritt (z.B. als Ersatz von Altersteilzeitvereinbarungen) oder für berufliche Qualifizierungen bzw. Weiterbildungen genannt. Den Vertragsparteien – darunter fallen die Arbeitsvertragsparteien, die Betriebsparteien und die Tarifvertragsparteien – steht es allerdings frei, andere bzw. weitere Verwendungszwecke festzuschreiben oder die im Gesetz vorgegebenen Zwecke einzuschränken.

2.3 Führung und Verwaltung von Wertguthaben

§ 7d SGB IV enthält Vorschriften, wie Wertguthaben zu führen bzw. zu verwalten sind. So müssen Arbeitszeitguthaben zwingend in Arbeitsentgelt umgerechnet und geführt werden, wobei explizit die Arbeitgeberanteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einzurechnen sind. Bislang gab es keine solchen Vorgaben. Viele Unternehmen haben z.B. aufgrund der höheren Transparenz für die Beschäftigten die Arbeitszeitkonten in Stunden geführt und ausgewiesen.² Diese Praxis wird zukünftig nicht mehr möglich sein. Hinzu kommt, dass in § 7e Abs. 2 SGB IV vorgeschrieben wird, dass die Wertguthaben

durch Dritte, die in einem Treuhandverhältnis zu den Vertragsparteien stehen, verwaltet werden. Die Anlage der Wertguthaben kann dabei auf einem offenen Treuhandkonto oder in einer anderen geeigneten Weise geführt werden. Es ist somit nicht mehr möglich, Wertguthaben unternehmensintern zu führen und zu verwalten.

Des Weiteren schreibt der Gesetzgeber in § 7d Abs. 3 eine Werterhaltungsgarantie für die Wertguthaben vor. Der Arbeitgeber muss bei Rückfluss des Wertguthabens sicherstellen, dass zumindest die eingezahlten Beträge ausgeschüttet werden können. Dies muss allerdings erst zum vorgesehenen Entnahmezeitpunkt (z.B. zum früheren Ruhestand) gewährleistet

² Für bilanzielle oder insolvenzsicherungstechnische Zwecke mussten die Unternehmen die Zeitguthaben gleichwohl in Entgelt umrechnen.

werden. Bei einer vorzeitigen Entnahme („Störfall“ oder Übertragung des Wertguthabens bei Beendigung der Beschäftigung) haben Beschäftigte keinen Anspruch, ihre eingezahlten Beträge vollständig zurück zu erhalten. Um den Werterhalt der Wertguthaben sicherzustellen, schreibt der Gesetzgeber eine maximale Aktienquote von 20% bei den Anlagen vor. In zwei Fällen sind allerdings Abweichungen zulässig. Ein höherer Anteil an Aktien oder Aktienfonds kann festgelegt werden

- aufgrund einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags

2.4 Übertragung von Wertguthaben

Mit der Einführung des §7f SGB IV haben Beschäftigte erstmals ein Anrecht darauf, ein Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen, statt es beim Wechsel des Arbeitsplatzes auflösen zu müssen. Dies kann aufgrund einer schriftlichen Aufforderung beim alten Arbeitgeber geschehen, wenn der neue Arbeitgeber eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV mit dem Beschäftigten abschließt und mit der Übertragung einverstanden ist.

Ab 1. Juli 2009 haben die Beschäftigten zusätzlich die Option, das Wertguthaben (einschließlich des Arbeitgeberbeitrages zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag) auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, wenn sie das Arbeitsverhältnis mit ihrem Arbeitgeber auflösen. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass der Umfang des Wertguthabens mindestens das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße beträgt. Für 2009 entspricht dies in Westdeutschland 15.120 € und in Ostdeutschland 12.810 €. Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt dann bestimmte Arbeitgebereaufgaben wie die Informationspflicht, die Pflicht zur Insolvenzversicherung oder die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge bei

- oder wenn als Verwendungszweck des Wertguthabens ausschließlich eine Freistellung unmittelbar vor dem Eintritt in die Altersrente vorgesehen ist (§ 7c Abs. 1 Nr. 2a SGB IV).

Über diese Vorgaben hinaus müssen Arbeitgeber die Beschäftigten regelmäßig über die Höhe ihrer Wertguthaben unterrichten. §7d Abs. 2 SGB IV sieht dies mindestens einmal jährlich „in Textform“ vor. Textform bedeutet, dass die Unterrichtung auch elektronisch z.B. per E-Mail erfolgen kann und nicht unbedingt durch schriftliche Mitteilung auf Papier erfolgen muss.

Auszahlung des Wertguthabens. Beschäftigte können das Wertguthaben für Freistellungen oder die Reduzierung der Arbeitszeit für die in §7c SGB IV aufgeführten Verwendungszwecke nutzen, also auch für eine Freistellung unmittelbar vor dem Bezug einer Altersrente. Die entnommenen Beträge des Wertguthabens dürfen in ihrer Höhe nicht unangemessen von der Summe abweichen, die Beschäftigte in den letzten zwölf Monaten ihrer Beschäftigung als Arbeitsentgelt bezogen haben. Um eine rechtzeitige Auszahlung des Wertguthabens sicher zu stellen, muss die Entnahme schriftlich einen Monat vorher bei der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragt werden.

Sind die Wertguthaben einmal auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen worden, gibt es keine Möglichkeit der Rückübertragung auf einen Arbeitgeber mehr. Dadurch sollen zu starke Belastungen für die Deutsche Rentenversicherung Bund vermieden werden.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet als Treuhänder die Wertguthaben und muss sie nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften getrennt

von ihrem übrigen Vermögen anlegen. Verwaltungs- und Verfahrenskosten, die ihr dadurch entstehen, dürfen vom Wertguthaben abgezogen werden. Die Deutsche Rentenversicherung Bund muss die-

sen Verwaltungskostenanteil in der jährlichen Mitteilung an die Beschäftigten (nach § 7d Abs. 2 SGB IV) gesondert ausweisen.

2.5 Sicherungsschwelle beim Wertguthaben

Entsprechen Wertguthaben der Definition in § 7b SGB IV (siehe Abschnitt 2.1), unterliegen sie einer Insolvenzsicherungspflicht, die in § 7e Abs. 1 SGB IV näher eingegrenzt wird. Demnach müssen Wertguthaben dann abgesichert werden, sofern kein Anspruch auf Insolvenzgeld besteht und das Wertguthaben einschließlich des Arbeitgeberbeitrags zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag die monatliche Bezugsgröße übersteigt (2009 für Westdeutschland = 2.520 €; für Ostdeutschland = 2.135 €). Mit dieser Bestimmung wurden

die Sicherungsschwellen gegenüber der alten Regelung deutlich gesenkt. Bislang musste das Wertguthaben das Dreifache der monatlichen Bezugsgröße betragen und die flexible Arbeitszeitvereinbarung mindestens eine Laufzeit von 27 Monaten haben. Geblieben ist eine Öffnungsklausel, nach der aufgrund eines Tarifvertrages oder einer auf Basis eines Tarifvertrags abgeschlossenen Betriebsvereinbarung ein abweichendes Mindestwertguthaben vereinbart werden kann.

2.6 Vorgaben bei der Durchführung einer Insolvenzsicherung

Im Gegensatz zur alten Regelung gibt die neue Insolvenzsicherung in § 7e Abs. 2 und Abs. 3 SGB IV vor, in welcher Form Wertguthaben gegen die Insolvenz geschützt werden müssen. Wertguthaben müssen unter dem Ausschluss der Rückführung an die Arbeitgeber von einem Dritten außerhalb des Unternehmens treuhänderisch geführt und insolvenzgeschützt werden (siehe auch Abschnitt 2.3). Im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers muss dieser Treuhänder die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben wie z.B. die Auszahlung der Entgelte oder Abführung der Sozialversicherungsbeiträge sicherstellen.

In der Praxis haben sich solche Modelle, die häufig auch unter der Bezeichnung „Zeitwertkonten“ geführt werden, bewährt. In den letzten Jahren haben immer mehr Finanzdienstleistungsunternehmen solche (Absicherung-)Modelle angeboten, so

dass durch die neue gesetzliche Regelung kein grundsätzlich neuer Bedarf an Absicherungslösungen entsteht. Eine Einschränkung zu den praktizierten Modellen gibt es allerdings dahingehend, dass - wie in Abschnitt 2.3 beschrieben - eine Aktienquote von 20% bei der Anlage nur in Ausnahmefällen überschritten werden darf.

Der Gesetzgeber lässt zudem noch weitere Absicherungsmodelle zu wie z.B. Versicherungsmodelle, schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftslösungen, sofern sie sich als gleichrangig zum treuhänderisch geführten (Anlage-)Modell erweisen. Explizit ausgeschlossen sind Sicherungsmodelle, die sich in der Vergangenheit als nicht insolvenzfest erwiesen haben. Dies betrifft bilanzielle Rückstellungen oder zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten wie Patronatserklärungen, Schuldbeiträge etc. (häufig auch „Konzernklauseln“ genannt).

2.7 Maßnahmen bei fehlender Insolvenzversicherung

Kontrollmaßnahmen zur Einhaltung der Insolvenzversicherungspflicht sowie möglichen Folgen, wenn diese Pflicht umgangen wird, nehmen in den neuen Regelungen einen verhältnismäßig großen Raum ein. In § 7e Abs. 4 bis Abs. 8 wird festgelegt, dass

- Arbeitgeber die Beschäftigten unverzüglich über die getroffenen Insolvenzschutzmaßnahmen unterrichten müssen, wenn die Sicherungsschwellen beim Wertguthaben (siehe Abschnitt 2.5) überschritten wurden. „Unverzüglich“ bedeutet, dass der Arbeitgeber die Beschäftigten (objektiv) schnellstmöglich informieren muss;
- Beschäftigte die Wertguthabenvereinbarung auflösen und sich das Wertguthaben auszahlen lassen können, wenn die Arbeitgeber nach schriftlicher Aufforderung der Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten eine Insolvenzversicherung im Sinne der gesetzlichen Vorgaben (§ 7e Abs. 1 bis Abs. 3 SGB IV) nachweisen können;
- der Träger der Rentenversicherung prüfen muss, ob 1.) für die Wertguthaben eine Insolvenzversicherungslösung installiert wurde, 2.) die Sicherungslö-

sung geeignet ist (siehe Abschnitt 2.6), 3.) die Sicherungsmittel das Wertguthaben nicht um mehr als 30% unterschreiten und 4.) die Sicherungsmittel den Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfassen. Die Überprüfung des Insolvenzschutzes durch den Rentenversicherungsträger erfolgt im Rahmen der turnusgemäßen Arbeitgeberprüfung mindestens alle vier Jahre (nach § 28p SGB IV). Stellt der Rentenversicherungsträger Verstöße gegen die Vorgaben fest, haben Arbeitgeber zwei Monate Zeit, eine gesetzeskonforme Insolvenzversicherung abzuschließen. Schaffen sie dies nicht, wird das Wertguthaben aufgelöst;

- Arbeitgeber für den Schaden haften, der durch einen nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutz entsteht. Darunter fallen sowohl die Verringerung als auch der komplette Verlust des Wertguthabens;
- Arbeitgeber die Insolvenzversicherung von Wertguthaben nur beenden, kündigen oder auflösen können, wenn er eine andere gleichwertige Sicherungslösung abschließt und die Beschäftigten dieser Änderung zustimmen.

2.8 Übergangsregelungen

Der Gesetzgeber sichert Beschäftigten und Unternehmen für bereits abgeschlossene flexible Arbeitszeitvereinbarungen in einigen Punkten einen Bestandsschutz und in anderen Übergangsregelungen zu. Nach § 116 SGB IV können z.B. Arbeitgeber, die ihre Langzeitkonten vor der Einführung der neuen Regelung in Zeit geführt haben, dies auch weiterhin tun. Auch Wertguthabenvereinbarungen, die einen

anderen Verwendungszweck haben, als § 7c Abs. 1 vorsieht, können unverändert fortbestehen.

Sind Wertguthaben bislang nicht gegen die Insolvenz gesichert worden, haben Unternehmen bis 30. Juni 2009 Zeit, dies vorzunehmen. Erst danach greifen die Rechtsfolgen einer fehlenden Insolvenzversicherung (siehe ab Abschnitt 2.7).

Zukünftig ist es explizit ausgeschlossen, dass Wertguthaben in die betriebliche Altersvorsorge (bAV) überführt werden (§ 23b Abs. 3a SGB IV). Diese Möglichkeit hat bislang bestanden, wenn die Überführung in die bAV bereits in der flexiblen Arbeitszeitvereinbarung vorgesehen war und Beschäftigte die Wertguthaben bis zum Bezug der Altersrente nicht aufgebraucht hatten. Wurde die Wertguthabenvereinbarung vor dem 14. November 2008 abgeschlossen und ist dort eine Übertragung in die bAV grundsätzlich vorgesehen, dann gilt auch hier der Bestandschutz, d.h. die Wertguthaben können die Betriebsrente aufbessern.

§ 7g SGB IV bestimmt, dass die Bundesregierung bis zum 31. März 2012 einen Bericht vorlegen muss, in dem die Auswirkungen der Gesetzesänderungen beschrieben werden. Es soll insbesondere geprüft werden, inwieweit Wertguthaben bis dahin wirksam gegen die Insolvenz gesichert wurden, wie viele Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wurden, wie hoch deren Kosten dafür sind und wie viele Wertguthaben und andere Arbeitszeitkonten aufgrund einer Unternehmensinsolvenz aufgelöst wurden. Gegebenenfalls sollen in dem Bericht auch Vorschläge zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes enthalten sein.

Service

Weitere und vertiefende Informationen

- Das komplette Informationsangebot des Ministeriums für Arbeit Soziales und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben unter:
www.mags.nrw.de
www.iaq.uni-due.de unter "Infodienste"
- Das Gesetzgebungsverfahren des „Flexi II-Gesetzes“ unter:
www.bundestag.de Gesetzentwurf: Bundestag-Drucksache 16/10289
Stellungnahmen zur Sachverständigenanhörung
im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales: Ausschussdrucksache: 16(11)1119
- Das „Flexi II-Gesetz“ vom Deutschen Gewerkschaftsbund beschrieben und bewertet unter:
<https://www.dgb-bestellservice.de>
- Das Gleiche aus Arbeitgebersicht unter:
www.bda-kompakt.de unter „Insolvenzsicherung von Langzeitarbeitszeitkonten“
- Ausführliche und detaillierte Informationen zur Umsetzung des „Flexi II-Gesetzes“:
Rundschreiben der Spitzenvereinigungen der Sozialversicherung vom 31. März 2009
z.B. unter: www.bkk.de unter „Arbeitgeber“ - „Informationen der Spitzenorganisationen“

Anhang

Die Neuregelungen im „Flexi-II-Gesetz“

§ 7b Wertguthabenvereinbarungen

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 7c Verwendung von Wertguthaben

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,
 - b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,
 - c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,
2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,
 - a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder
 - b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder
2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e Insolvenzschutz

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nr. 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten

nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,
2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,
3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder
4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen,

weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Abs. 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des 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.

§ 7f Übertragung von Wertguthaben

(bis 30.06.2009)

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

(ab 01.07.2009)

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Abs. 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zur deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Abs. 2 gesondert auszuweisen.

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Telefax 0211-855-3211
www.mags.nrw.de
www.arbeitszeiten.nrw.de
info@mail.mags.nrw.de

Ansprechpartnerin:

Petra Appelhans
Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Referat Arbeit und Modernisierung
Tel.: 0211/ 855 - 3030
e-mail: Petra.Appelhans@mags.nrw.de

Konzept und Text:

Dr. Marc Schietinger
Institut Arbeit und Qualifikation
Universität Duisburg-Essen

Die Broschüre ist als Download verfügbar:

- www.mags.nrw.de (Publikationen)
- www.iaq.uni-due.de (unter Infodienste)

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Druck: Hausdruck

Düsseldorf, Juli 2009

Diese Druckschrift wird im Rahmen der
Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-
Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien
noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines
Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung
verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-
und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der
Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf
Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der
Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder
Aufkleben parteipolitischer Informationen oder
Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an
Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung
dieser Druckschrift durch Parteien oder sie
unterstützende Organisationen ausschließlich zur
Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon
unberührt.

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
NÄHER AM MENSCHEN



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mail.mags.nrw.de
www.mags.nrw.de