

Mandanteninfo April 2004

Insolvenzsicherung für Arbeitszeitkonten

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten nimmt immer weiter zu. Die meisten Betriebe haben mittlerweile in der einen oder anderen Form ein flexibles Arbeitszeitsystem. Dazu gehören Gleitzeitmodelle ebenso wie die Langzeit-Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit.

Insbesondere die Langzeit-Arbeitszeitkonten dienen Freistellungen, Langzeiturlauben, Weiterbildungszeiten, Altersteilzeit oder auch der Möglichkeit eines vorgezogenen Ruhestands. Die Arbeitszeitkonten häufen daher ein erhebliches Guthaben (in Geld oder Zeit geführt) an.

Spektakuläre Insolvenzfälle wie der Kirch-Gruppe, Babcock oder Holzmann, zeigen, dass die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben ein dringliches Problem ist. Einfache Sicherungsmöglichkeiten wie das Bilden von Rückstellungen in der Bilanz des Unternehmens reichen im Fall der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben nicht aus. Die Rückstellungen sind Teil der Insolvenzmasse, aus der die Ansprüche aller Gläubiger des Unternehmens gleichermaßen befriedigt werden müssen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden hierbei nicht bevorzugt. Auch das Führen der Langzeit-Arbeitskonten als eigenes Bankkonto auf den Namen des Unternehmens verspricht keinen Schutz gegen die Insolvenz. Auch das Vermögen auf diesem Bankkonto gehört zur Insolvenzmasse, dient, also zur Befriedigung sämtlicher Gläubiger.

Fällt das Arbeitszeitguthaben in die Insolvenzmasse, wird dem betroffenen Arbeitnehmer auch nicht durch Insolvenzgeld nach den §§ 183 bis 189 des SGB III geholfen.

Das Insolvenzgeld wird für den Zeitraum der letzten 3 Monate des Arbeitsverhältnisses vor der Insolvenzeröffnung gezahlt, in denen das Entgelt ausgefallen ist. Es berechnet sich auf Basis des vereinbarten Monatsentgelts zuzüglich aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis - und zwar unabhängig von der tatsächlichen Arbeitsleistung (vgl. § 183 Abs. 1 Satz 3 SGB III). Daraus folgt, dass Arbeitszeitguthaben, die durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer entstanden sind, **nicht** durch das Insolvenzgeld abgedeckt sind (Bundessozialgericht vom 27.06.2002).

§ 7d SGB IV (Insolvenzschutz) fordert Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf, Vorkehrungen gegen den Verfall der Arbeitszeitguthaben in der Insolvenz zu treffen. Eine Verpflichtung hierzu lediglich für Altersteilzeit ab dem 01.07.2004. Das Gesetz regelt auch keine Folgen für den Fall, dass der Arbeitgeber die Insolvenzsicherung unterlässt.

Mittlerweile sind in einigen Tarifverträgen Regelungen zur Insolvenzsicherung von Altersteilzeitkonten vorhanden. § 8 a ATZG schreibt nunmehr ebenfalls eine Insolvenzsicherung für Altersteilzeitkonten vor. Die vorhandenen Regelungen bedürfen jedoch dringend der betrieblichen Umsetzung, um die von den ArbeitnehmerInnen erbrachten Leistungen abzusichern!

Die Wirtschaft hat zwischenzeitlich verschiedene Insolvenzschutzmodelle zur Absicherung von Arbeitszeitkonten entwickelt:

- Absicherung bei externen Anbietern
- Branchenlösungen
- Unternehmensinterne Lösungen.

Wir empfehlen dringend, die Betriebsvereinbarungen (z.B. zur gleitenden Arbeitszeit) in Ihrem jeweiligen Handlungsbereich darauf zu überprüfen, ob eine Insolvenzschutz erforderlich ist. Es muss bei Abschluss von Betriebsvereinbarungen peinlich genau darauf geachtet werden, einen umfassenden Insolvenzschutz der Guthaben zu erreichen. Bitte verlassen Sie sich nicht darauf, dass es Ihrem Arbeitgeber gut gehe; die Insolvenzen von Kirch media, Holzmann sowie die wirtschaftlichen Schwierigkeiten selbst von Lebensversicherern zeigen, dass eine solche Sicherheit nicht von Dauer sein muss!

Betriebsräten empfehlen wir für diese Fragen externen Sachverstand nach § 80 Abs. 3 BetrVG in Anspruch zu nehmen. Für Beratungen zu diesem Thema stehen wir selbstverständlich gerne zur Verfügung.

