

## Vorblatt zum

# Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

### A. Problem und Ziel

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen und auch erst zum Zeitpunkt der Auszahlung für die Sozialversicherung zu verbeitragen, hat sich grundsätzlich bewährt. Nach der anfangs nur zögerlichen Bereitschaft und geringen Verbreitung, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- oder Kurzarbeitkonten zwischenzeitlich jedoch sprunghaft entwickelt, so dass in zahlreichen großen Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mittlerweile umfängliche tarifliche Regelungen vereinbart wurden und in der betrieblichen Praxis Anwendung finden. Flexibilisierungen der Arbeitszeit erlangen vor allem angesichts der noch offenen Diskussion über andere bestehende Modelle sowie eines zunehmenden Interesses in der betrieblichen Praxis und nicht zuletzt durch die Altersgrenzenanhebung in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre eine stärkere Attraktivität, so dass sich individuelle Lebensarbeitszeitgestaltungen durch Wertguthabenvereinbarungen weiter erheblich fortentwickeln werden.

Allerdings hat sich in der betrieblichen Praxis und der beitrags- und melderechtlichen Behandlung dieser Wertguthaben durch die Sozialversicherung gezeigt, dass der vom Gesetzgeber vorgegebene Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen in Grenzfällen zu Irritationen führt und insbesondere zwischen den Tarifpartnern nicht immer mit der gebotenen Sorgfalt die erforderliche Abgrenzung zu anderen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten vorgenommen wird. Daneben wird die vom Gesetzgeber angeordnete Insolvenzschutzverpflichtung nur unzureichend befolgt mit dem Ergebnis, dass in nicht wenigen Fällen umfängliche Wertguthaben von Beschäftigten der Insolvenz des Arbeitgebers zum Opfer fallen, obwohl hiergegen nach geltendem Recht zwingend Vorkehrungen zu treffen gewesen wären. Eine weitere Schwäche der bestehenden Regelungen ist die beitragsrechtliche Behandlung der Wertguthaben im so genannten Störfall, in dem die Wertguthaben entgegen der früheren Planung und Vereinbarung vollständig aufgelöst werden müssen.

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 bekennt sich vor diesem Hintergrund zu einer Stärkung der Rahmenbedingungen für Wertguthaben im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung und sieht insbesondere die Notwendigkeit, die bestehenden Defizite im gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für Wertguthaben schon wegen des notwendigen Erhalts der für das Wertguthaben gestundeten Sozialversicherungsbeiträge auszugleichen und damit auch die für den Beschäftigten bestehenden Risiken deutlich zu verringern.

## **B. Lösung**

Folgende Kernbereiche sind Gegenstand notwendiger Verbesserungen:

- Ergänzung der Definition von Wertguthaben und klarere Abgrenzung zu anderen Formen von Arbeitszeitflexibilisierungen;
- Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben;
- Vereinfachung der notwendigen beitragsrechtlichen Vorschriften für den Störfall.

## **C. Alternativen**

Beibehaltung der bestehenden Regelungen.

## **D. Kosten der öffentlichen Hand**

Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für die öffentliche Hand. Die Aufhebung der beitragsfreien Übertragbarkeit von Wertguthaben in die Betriebliche Altersversorgung im Störfall gleicht einen derzeit nicht unerheblichen Beitragsentzug in allen Sozialversicherungszweigen aus und führt insoweit zu Beitragsmehreinnahmen.

## **E. Sonstige Kosten**

Die Wirtschaft, insbesondere mittelständische Unternehmen, werden nicht mit direkten Kosten zusätzlich belastet. Auswirkungen auf Einzelpreise, auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

## **F. Bürokratiekosten**

Neben der bereits bestehenden Informationsverpflichtung für den Arbeitgeber wird eine neue jährliche Informationspflicht eingeführt, die den Interessen der Wertguthabeninhaber Rechnung trägt. Die hierdurch eintretenden Bürokratiekosten sind angesichts der an der Betrieblichen Altersversorgung orientierten notwendigen Information für den Beschäftigten maßvoll und belasten die Arbeitgeber lediglich mit absolut unumgänglichem Aufwand.

## **G. Gleichstellungspolitische Aspekte**

Gleichstellungspolitische Aspekte sind nicht berührt.

## **Diskussionsentwurf**

- Stand: 6. Juni 2007 -

### **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

#### **Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen**

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

##### **Artikel 1**

##### **Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch**

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466) zuletzt geändert durch Artikel.....des Gesetzes vom.....(BGBl. I S.....), wird wie folgt geändert:

1. In § 7 Abs. 1 a Satz 1 werden nach den Worten „erzielt wird“ vor der Klammer die Worte „und für das die Fälligkeit der Beiträge entgegen § 23 Abs. 1 Satz 2 auf den Zeitpunkt der Auszahlung des Arbeitsentgelts aufgeschoben ist“ eingefügt.
2. In § 7 Abs. 1 a Satz 1 wird nach den Worten „und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen“ der Punkt durch ein Komma ersetzt und es werden die Worte „sofern die Beschäftigung vor der Freistellung mehr als geringfügig ausgeübt wurde.“ angefügt.
3. In § 7 Abs. 1 a Satz 2 werden die Worte „und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen müssen“ gestrichen.
4. In § 7 Abs. 1 a wird nach Satz 6 folgender Satz 7 angefügt:

„Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben zu führen, Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.“

5. In § 7 Abs. 1 a wird nach Satz 7 folgender Satz 8 angefügt:

„Wertguthaben einschließlich der auf sie zu entrichtenden Beiträge sind getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers unter Ausschluss der Rückführung in das Betriebs- und Anlagevermögen zu führen; die Vorschriften der Vermögensanlage für die Versicherungsträger im Vierten Titel des Vierten Abschnitts gelten für die Anlage des Wertguthabens mit der Maßgabe entsprechend, dass eine Anlage in Aktien, Wertpapieren oder Aktiefonds bis zu einer Höhe von 20 v. H. zulässig ist.“

6. In § 7 Abs. 1 a wird nach Satz 8 folgender Satz 9 angefügt:

„Wertguthaben einschließlich der auf sie zu entrichtenden Beiträge gelten als bereits ausgezahltes Arbeitsentgelt und gehören zum Vermögen des Beschäftigten.“

7. In § 7 b (**Hinweis:** bis zum Inkrafttreten des SVÄndG § 7 d) Abs. 1 werden die Worte „des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ durch die Worte „der Beiträge in geeigneter Weise“ ersetzt.

8. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7 Abs. 1 a ohne getroffene Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist nichtig und gilt bis zum schriftlichen Nachweis des vereinbarten Insolvenzschutzes im Zweifel als nicht geschlossen.“

9. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 3 angefügt:

„Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeytritte, gelten nicht als geeignete Vorkehrungen und Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.“

10. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 4 angefügt:

„Wird der Insolvenzschutz durch schuldrechtliche Sicherung und nicht getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers durchgeführt und kommt es in der Folge zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens ohne Entnahme aus dem Wertguthaben durch den Beschäftigten, ist der Arbeitgeber zum Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verpflichtet, es sei denn, er hat den Schaden nicht zu vertreten.“

11. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 5 angefügt:

„Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst und der Beschäftigte stimmt durch schriftliche Erklärung dieser Maßnahme zu.“

12. In § 7 b Abs. 3 wird das Wort „alsbald“ durch das Wort „unverzüglich“ ersetzt.

13. In § 7 b Abs. 3 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten mindestens einmal jährlich zu Beginn des Jahres schriftlich mitzuteilen, in welchem Zeitumfang aus dem bisher eingebrachten Wertguthaben ein Anspruch auf Freistellung besteht und wie hoch der Arbeitsentgeltwert des Wertguthabens bei einer Auflösung des Wertguthabens ist.“

14. § 23 b Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

(2) Wird ein Wertguthaben ganz oder in Teilen nicht zum Zweck einer Freistellung aufgelöst (Störfall), sind zum Zeitpunkt der zweckfremden Verwendung Beiträge in Höhe der zu diesem Zeitpunkt für den Beschäftigten geltenden Beitragsvorschriften ohne Begrenzung durch eine Beitragsbemessungsgrenze als Einmalzahlung mit der nächsten Fälligkeit nach § 23 Abs. 1 an die zuständige Einzugsstelle zu zahlen. Als beitragspflichtige Einnahme gilt das zum Zeitpunkt der zweckfremden Verwendung dem Beschäftigten zustehende Wertguthaben abzüglich der nach Satz 1 anfallenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge; ist das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der maßgebende angepasste Betrag als beitragspflichtige Einnahme der Berechnung zu Grunde zu legen.

15. § 23 b Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

(3) Bei Übertragung eines Wertguthabens auf einen Dritten oder bei Beendigung der Freistellung, der keine Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber mehr folgt, gilt Abs. 2 entsprechend. Ist der Beschäftigte unmittelbar anschließend an die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses bei einer Agentur für Arbeit wegen Arbeitslosigkeit als Arbeitssuchender gemeldet, wird das Wertguthaben spätestens im siebten Kalendermonat nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgelöst; Abs. 2 Satz 1 und 2 gelten entsprechend. Das Wertguthaben ist spätestens aufzulösen, wenn die Arbeitslosigkeit endet. Die Sätze 1 bis 3 gelten nicht, wenn bei Aufnahme einer neuen Beschäftigung das Wertguthaben in ein Wertguthaben nach § 7 Abs. 1 a übernommen wird.

16. § 23 b Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

(5) Im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers tritt der Dritte, der den Insolvenzschutz nach § 7 b trägt, in alle Pflichten des Arbeitgebers ein; Absatz 2 bis 4 gelten entspre-

chend. Die Beiträge werden abweichend von Abs. 2 Satz 1 in dem Kalendermonat fällig, in dem die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind.

17. In § 28 a Abs. 1 Nr. 19 wird die Angabe „§ 23 b Abs. 2 bis 3“ durch die Angabe „§ 23 b“ ersetzt.
18. Nach § 115 wird folgender § 116 eingefügt:

**§ 116**

**Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben**

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am (Zeitpunkt des Inkrafttretens) abweichend von § 7 Abs. 1 a Satz 7 als Zeitguthaben geführt werden, sind bis zum (6 Monate zum Monatsende nach Inkrafttreten) auf Entgeltguthaben umzustellen.

(2) Bei Wertguthaben für Beschäftigte, die vor (Zeitpunkt des Inkrafttretens) abweichend von § 7 b Abs. 1 ohne Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vereinbart sind, tritt die Rechtsfolge des § 7 b Abs. 1 Satz 2 erst am (6 Monate nach Inkrafttreten) ein.

**Artikel 2**

**Änderung der Beitragsverfahrensverordnung**

(860 -4 -1-15)

In § 8 Abs. 2 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai. 2006 (BGBl. I S. 1138), zuletzt geändert durch vom (BGBl. I S. ) , wird Nummer 10 aufgehoben.

**Artikel 3**

**Änderung anderer Gesetze und Verordnungen**

1. In § 131 Abs. 2 Nr. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594,595), das zuletzt durch Artikel des Gesetzes vom (BGBl. I S. ) geändert worden ist, wird der Klammerzusatz „(§ 23 b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches)“ durch den Klammerzusatz „(§ 23 b des Vierten Buches)“ ersetzt.
2. In § 47 Abs. 2 Satz 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Krankenversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt

durch Artikel des Gesetzes vom ..... (BGBl. I S. ....) geändert worden ist, wird der Klammerzusatz „( § 23 b Abs. 2 des Vierten Buches)“ durch den Klammerzusatz „(§ 23 b des Vierten Buches)“ ersetzt.

3. In § 47 Abs. 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch das Gesetz vom (BGBl. I S. ), wird der Klammerzusatz „(§ 23 b Abs. 2 des Vierten Buches)“ durch den Klammerzusatz „(§ 23 b des Vierten Buches)“ ersetzt.
4. In § 57 Abs. 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014), zuletzt geändert durch das Gesetz vom (BGBl. I S. ), wird die Angabe „§ 23 b Abs. 2 bis 4 des Vierten Buches“ durch die Angabe „§ 23 b des Vierten Buches“ ersetzt.
5. In § 10 Abs. 5 Satz 1 des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), zuletzt geändert durch das Gesetz vom (BGBl. I S. ), wird die Angabe „§ 23 b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches“ durch die Angabe „§ 23 b des Vierten Buches“ ersetzt.
6. In § 16 a Abs. 2 Satz 4 des Bundesversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1982 (BGBl. I S. 21), zuletzt geändert durch das Gesetz vom (BGBl. I S. ), wird der Klammerzusatz „( § 23 b Abs. 2 des Vierten Buches)“ durch den Klammerzusatz „(§ 23 b des Vierten Buches)“ ersetzt.
7. In § 11 a Abs. 1 der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 152), zuletzt geändert durch Artikel vom (BGBl. I S. ), wird die Angabe „§ 23 b Abs. 2 bis 3 des Vierten Buches“ durch die Angabe „§ 23 b des Vierten Buches“ ersetzt.

#### **Artikel 4** **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am.....in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### I.

Wertguthaben haben seit ihrer Einführung durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitgestaltungen vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) beachtlich an Bedeutung gewonnen und stellen heute schon angesichts ihrer überaus großen Einsatzbandbreite einen wichtigen Pfeiler bei der Organisation und der Durchführung von Arbeitszeitflexibilisierungen in den Betrieben und Unternehmen dar. Die Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit oder andere Entgeltbestandteile in einem besonderen und gegen Insolvenz geschützten so genannten Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- und auch längerfristigen Freistellung von der Arbeit unter gleichzeitiger Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses einzusetzen und auch damit verbunden den Zeitpunkt der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge auf den Zeitpunkt der Auszahlung von Entgelt aus dem Wertguthaben aufzuschieben, hat sich grundsätzlich bewährt und ist heute fester Bestandteil betrieblicher und tariflicher Arbeitszeitflexibilisierung. Mit dem so genannten „Flexigesetz“ hat der Gesetzgeber durch eine umfangreiche Änderung der bis dahin geltenden Rechtslage damit die gesetzlichen Rahmenbedingungen für vielfältigste Modelle der Flexibilisierung von Arbeitszeit geschaffen.

Im Vordergrund stand dabei das Ziel, den berechtigten Interessen der beteiligten Arbeitnehmer, Arbeitgeber und auch Sozialversicherungsträger in diesem Bereich Rechnung zu tragen, denn immer weniger eröffnet heute das klassische Austauschverhältnis Arbeit gegen Entgelt unter sofortiger Auszahlung und Verbeitragung des Entgelts die Möglichkeit, individuell gewünschte oder sogar aus betrieblichen Interessen gebotene Anpassungen der erbrachten und zu erbringenden Arbeitsleistung an die Lebens- und Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Nach der anfangs nur zögerlichen Bereitschaft und insgesamt noch geringen Verbreitung, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich zwischenzeitlich zahlreiche Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- und Kurzzeitkonten entwickelt, so dass in zahlreichen bedeutenden Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mittlerweile umfangreiche tarifliche Regelungen bestehen mit teilweise ganz unterschiedlichen Zielsetzungen, die neben der Freistellung von der Arbeitszeit während der Erwerbsphase auch einen gleitenden Übergang in den Altersruhestand oder die Bereitstellung von Qualifikationszeiten oder im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen.

## II.

Mit dem „Flexigesetz“ sind im wesentlichen drei Regelungsbereiche eingeführt worden:

- die Möglichkeit, ein solches Wertguthaben durch Abschluss einer schriftlicher Vereinbarung nach individuellen Anforderungen und Zielsetzungen aufzubauen;
- bei diesen Wertguthaben die Vertragsparteien zu verpflichten, Vorkehrungen für die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu treffen und
- Bestimmungen für die Verwendung des Wertguthabens im so genannten Störfall einzuführen, also dem Fall der entfallenden Möglichkeit zur bestimmungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens.

Auch wenn sich die Regelungen in den vergangenen Jahren grundsätzlich bewährt haben, hat sich in der betrieblichen Praxis und bei der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der Wertguthaben in der Sozialversicherung gezeigt, dass die bestehenden Regelungen Schwächen und Defizite aufweisen und der vom Gesetzgeber gezogene ursprüngliche Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen in zahlreichen Fällen zu unerwünschten Folgen und Ergebnissen führt.

Bereits über den derzeit geltenden Anwendungsbereich von Wertguthabenvereinbarungen bestehen erkennbar unterschiedliche Auffassungen, die in der Praxis nicht selten zu Abgrenzungsschwierigkeiten führen. So sind übliche tarifliche oder betriebliche Gleitzeitvereinbarungen typischerweise schon deshalb keine Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von § 7 Abs. 1 a SGB IV, weil es bereits an einer Stundung der Sozialversicherungsbeiträge für die im Gleitzeitkonto angesammelte Arbeitszeit mangelt und im übrigen die Gleitzeitvereinbarung üblicherweise gerade nicht das Ziel der Freistellung von der Arbeit beinhaltet, sondern in den meisten Fällen lediglich die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ermöglichen soll. Arbeitsrechtliche Arbeitszeitflexibilisierung kann jedoch nur in solchen Fällen im Rahmen der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung - also im SGB IV - geregelt werden, wenn hierfür Belange der Sozialversicherung berührt sind, d. h. also von den Vereinbarungen die Vorschriften über die Fälligkeit und Beitragsentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags betroffen sind. Aus den genannten Gründen ist eine klarere Fassung der Definition von Wertguthaben dringend erforderlich.

Der ursprünglich in § 7 a SGB IV normierte Insolvenzschutz, der durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 (BGBl. I 2000, S. 2) inhaltsgleich zu § 7 d SGB IV geändert wurde, ist bereits im Gesetzgebungsverfahren als nicht weitgehend genug

und wirkungsschwach eingeschätzt worden. Diese Bewertung hat sich in der Folge in der betrieblichen Praxis leider bestätigt. Bereits der Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 18. Dezember 2001 (BT-Drs. 14/7944) hat erkennen lassen, dass der Anforderung zu Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers in der Praxis nicht ausreichend nachgekommen wird.

Die ursprüngliche Konzeption des Insolvenzschutzes lehnte sich an die vom Tatbestand offene Regelung der Wertguthabenvereinbarung in § 7 a Abs. 1 a SGB IV an und verzichtete demzufolge auf nähere Vorgaben zur Ausgestaltung des Insolvenzschutzes. Danach ist es bisher den Vertragsparteien überlassen, in welcher Weise und durch welche Sicherungsmittel der Insolvenzschutz durchgeführt wird. Diese offene Gestaltungsmöglichkeit ist in der Praxis häufig zum Anlass genommen worden, auf die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz völlig zu verzichten, obwohl es sich nach dem Willen des Gesetzgebers um eine zwingende Vorschrift handelt. Als Schwäche der Regelung hat sich dabei herausgestellt, dass die bisherige Regelung keine Sanktion für den Fall der Nichtbeachtung vorsieht und nach der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung der Norm auch kein Schutzgesetzcharakter zukommt, der dem Beschäftigten eventuell einen Schadensersatzanspruch als Sekundäranspruch zubilligen könnte (vgl. z.B. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. August 2005 - 9 AZR 470/04 -).

In der rechtswissenschaftlichen Diskussion hat sich ferner als problematisch erwiesen, dass der Insolvenzschutz im SGB IV nicht unmittelbar das Ziel verfolgt, individuelle Arbeitnehmeransprüche auf Entgelt oder Entgeltbestandteile in Form eines Wertguthaben gegen Insolvenz zu schützen, sondern hier vielmehr der Schutz der Beiträge zur Sozialversicherung als Bestandteil des Wertguthabens im Vordergrund stehen soll. Da diesem Primärschutzziel aber zugleich auch ein drittschützender Charakter innewohnt, also zugleich auch die Ansprüche des Beschäftigten gegen die Folgen der Insolvenz geschützt werden, hat die unzureichende Beachtung des Insolvenzschutzes erkennbar negative Folgen für die Beitragserhebung durch die Sozialversicherung.

In den vergangenen Jahren ist es zu einer ansteigenden Zahl von teilweise spektakulären Insolvenzen gekommen, bei denen insbesondere Wertguthaben in der Form von Blockmodell-Altersteilzeitvereinbarungen betroffen waren. Da in zahlreichen Fällen überhaupt keine Insolvenzschutzvorkehrungen vereinbart waren, hat dies den Gesetzgeber zum Handeln gezwungen, und zwar zum einen im Altersteilzeitgesetz selbst und daneben auch im SGB IV.

Der 2002 eingeführte § 8 a AtG schreibt Arbeitgebern (neben der ebenfalls geltenden Verpflichtung nach § 7 d) eine Sicherung des in der Altersteilzeit aufgebauten Wertguthabens einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit vor. Diese Pflicht greift, wenn sich aus der Vereinba-

rung über die Altersteilzeitarbeit ergibt, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, welches den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 AtG übersteigt. Beim Insolvenzschutz der Altersteilzeit sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte nicht zugelassen. Daneben obliegt dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine umfassende Informationspflicht. Er ist zum Nachweis der zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahme verpflichtet. Dieser Nachweis ist zunächst mit der ersten Gutschrift und danach mindestens in Abständen von sechs Monaten in Textform zu erbringen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sicherheitsleistung durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld bzw. zur Sicherheitsleistung geeigneter Wertpapiere.

In der weiteren Folge hat der Gesetzgeber durch Gesetz vom 24. Juli 2003 in § 7 d Abs. 3 SGB IV eine neue Informationspflicht des Arbeitgebers umgesetzt: 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 (Mindesthöhe des Guthabens) erfüllen.“ Diese Neuregelung sollte eine gewisse Transparenz und vor allem für den Beschäftigten einen Nachweis einführen, ggfs. den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Insolvenzschutzverpflichtung anhalten zu können bzw. auf die Einhaltung der Insolvenzschutzverpflichtung hinzuwirken.

Beide Regelungen haben aber nicht die grundsätzlichen Forderungen nach einer Neuordnung des Insolvenzschutzes insbesondere von Seiten der Gewerkschaften beseitigen können. Daneben hat sich in der Praxis, auch bei den Sozialversicherungsträgern und den Lohnabrechnern in den Betrieben und Unternehmen die beitragsrechtliche Regelung des Störfalls in § 23 b SGB IV als zu kompliziert und wenig benutzerfreundlich herausgestellt.

### III.

Der Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 bekennt sich zur Förderung von Wertguthaben und Langzeitkonten und sieht die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung und beim Schutz von Langzeitarbeitszeitkonten vor. Ferner enthält er den Auftrag, die Übernahme der Insolvenzschutzregelung im Altersteilzeitgesetz - AtG - in das SGB IV zu prüfen.

Der Insolvenzschutz im AtG ist jedoch für eine sinnvolle Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben nur bedingt geeignet und auch nicht auf alle flexiblen Arbeitszeitmodelle anwendbar: der dort eingeführte Insolvenzschutz verlangt neben einer unpräzisen Wiederholung

von § 7 d SGB IV und lediglich einer negativen Ausgrenzung von bestimmten Insolvenzsicherungsformen keinerlei Anforderungen an einen wirkungsvollen Insolvenzschutz. Daneben zeigt der normierte Anspruch auf Sicherheitsleistung insolvenzrechtliche Schwächen: die vom Beschäftigten erfolgreich durchgesetzte Stellung einer Sicherheitsleistung durch den Arbeitgeber unterliegt wie alle anderen Rechtshandlungen im Zusammenhang des Insolvenzereignisses der rechtlich sehr weit reichenden Möglichkeit der so genannten Insolvenzanfechtung, wonach der Insolvenzverwalter diese Sicherheitsleistung meist problemlos im Wege der Anfechtung zurück zur Masse holen kann und dem Beschäftigten in der Folge weder das Wertguthaben noch die Sicherheitsleistung erhalten bleibt, unabhängig von der Tatsache, dass die Sicherheitsleistung selbst noch keinen wirksamen Insolvenzschutz installiert.

Statt der Übernahme der Altersteilzeitregelung in das SGB IV erscheint es daher wesentlich sinnvoller, den bestehenden Insolvenzschutz in § 7 d SGB IV mit dem vorliegenden Gesetzentwurf inhaltlich zu verbessern und durch die gesetzliche Normierung von Qualitätskriterien wirkungsvoller und effizienter auszugestalten.

Grundsätzlich sind zahlreiche verschiedene Modelle zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben geeignet, aber es gibt keines, das für alle Bedingungen und für alle Unternehmen passend erscheint. Vielmehr kann die Entscheidung für eines der Modelle nur unter Berücksichtigung des konkreten Absicherungsbedarfes und zahlreicher weiterer Rahmenbedingungen individuell getroffen werden. Vor diesem Hintergrund sieht der Gesetzentwurf vor, besondere Anforderungs- und Qualitätskriterien im Insolvenzschutz des SGB IV einzuführen, die in positiv formulierter Weise taugliche Standards beschreiben, unter welchen Rahmenbedingungen eine Insolvenzsicherung einzuführen und zu gewährleisten ist.

Der Gesetzentwurf sieht folgende Änderungen bei den Wertguthaben und dem zu vereinbarenden Insolvenzschutz vor:

- Abgrenzung in der Definition von Wertguthaben (§ 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV);
- Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in Wertguthabenvereinbarungen (§ 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV);
- Eingrenzung der Führung von Wertguthaben als Entgeltkonten (§ 7 a Abs. 1 a Satz 7 SGB IV);
- Gebot der externen und sicheren Anlage von Wertguthaben (§ 7 Abs. 1 a Satz 8 SGB IV);
- Rechtliche Abtrennung der Wertguthaben vom Vermögen des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 1 a Satz 9 SGB IV);
- Ausweitung des Insolvenzschutzes auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7 b Abs. 1 SGB IV);

- Insolvenzschutz als zwingende Voraussetzung zur Wirksamkeit der Vereinbarung (§ 7 b Abs. 1 Satz 2 SGB IV);
- Ausschluss unsicherer Maßnahmen zum Insolvenzschutz (§ 7 b Abs. 1 Satz 3 SGB IV);
- Schadensersatzanspruch des Beschäftigten bei ungenügendem Insolvenzschutz (§ 7 b Abs. 1 Satz 4 SGB IV);
- Verbot der vorfristigen Beendigung des Insolvenzschutzes (§ 7 b Abs. 1 Satz 5 SGB IV);
- Fristverkürzung für die Informationspflicht zum Insolvenzschutz (§ 7 b Abs. 3 SGB IV);
- Einführung einer Arbeitgeberpflicht für jährlichen Kontoauszug zum Wertguthaben (§ 7 b Abs. 3 Satz 2 SGB IV);
- Definition des Störfalls und Berechnung der Beiträge bei Auflösung (§ 23 b Abs. 2 SGB IV);
- Ergänzung der Bestimmungen zur Auflösung von Wertguthaben (§ 23 b Abs. 3 SGB IV);
- Rechtsnachfolge des insolventen Arbeitgebers (§ 23 b Abs. 5 SGB IV).

sowie weitere redaktionelle Anpassungen, auch in anderen Gesetzen und Verordnungen sowie Übergangsregelungen für bisher in Zeitwerten geführten Wertguthaben und bestehende Wertguthaben ohne den vorgeschriebenen Insolvenzschutz, die nach der neuen Regelung als nichtig eingestuft werden und deshalb abgewickelt werden müssen.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

#### **Zu Nummer 1 (§ 7 Abs. 1a Satz 1)**

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass in der Praxis der Unternehmen, bei Arbeitgebern und Beschäftigten und ihren Verbänden eine sehr weit reichende Unsicherheit darüber besteht, welche Formen von Arbeitszeitguthaben von der Regelung des § 7 Abs. 1 a SGB IV erfasst werden und welche mangels Erfüllung der Voraussetzungen nicht als Wertguthaben qualifiziert werden können, so dass für diese anderen Formen der Arbeitszeitguthaben dementsprechend auch nicht die besonderen Vorschriften für Wertguthaben Geltung beanspruchen können. Die im Arbeitszeitrecht und tariflichen Vereinbarungen verbreitete Unterscheidung zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten sowie auch andere Formen der Flexibilisierung von Arbeitszeit in der Form des Ansparens von bereits erfüllter Arbeitszeit als Abweichung von der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, wie etwa Gleitzeitkonten oder Jahresarbeitszeitvereinbarungen stellen nur in ganz seltenen Ausnahmefällen Wertguthaben dar und sind aus Sicht der Sozialversicherung daher nicht anders zu behandeln als üblicherweise gegen Entgelt vergütete Arbeitszeit. Die Regelung stellt deshalb klar, dass in den gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung im SGB IV nur solche Formen von Arbeitszeitguthaben erfasst werden können, bei denen

die normalerweise sofortige Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung und die damit verbundene sofortige Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags durch den Arbeitgeber abweichend von diesen Regelungen erst an die Auszahlung des Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben zu einem späteren Zeitpunkt geknüpft ist und der Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch erst zu diesem Zeitpunkt fällig wird.

Mit der Änderung erhält § 7 Abs. 1 a eine nunmehr stärker eingegrenzte Definition eines Wertguthabens, dass zu seiner Wirksamkeit die Auszahlung und erst zu diesem Zeitpunkt dessen erforderliche Verbeitragung von Arbeitsentgelt während einer Freistellung von der Arbeit infolge von vor- oder nachgearbeiteter Arbeitsleistung und auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung der Vertragsparteien verlangt und als Rechtsfolge die Fiktion der Beschäftigung auch entgegen § 7 Abs. 3 SGB IV anordnet, wenn das in der Freistellung ausgezahlte Entgelt in der Höhe nicht unangemessen von dem zu Zeiten der Arbeitsleistung gewährten Arbeitsentgelt abweicht. Eine grundsätzliche Rechtsänderung oder Erweiterung des Geltungsbereichs ist mit dieser Detaillierung der Definition nicht verbunden.

#### **Zu Nummer 2 (§ 7 Abs. 1 a Satz 1)**

Mit der Einführung gesetzlicher Vorschriften für die Vereinbarung von Wertguthaben durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) waren geringfügig Beschäftigte von der Möglichkeit, Arbeitszeit mittels eines Wertguthabens flexibel für Zeiten der Freistellung von der Arbeit einzusetzen, ausgeschlossen. Diese Regelung hatte in der Vergangenheit ihre Berechtigung, weil geringfügige Beschäftigungen einerseits versicherungsfrei sind und zum anderen vor 1999 auch keine Beiträge für geringfügig Beschäftigte zu entrichten waren. Diese Situation hat sich jedoch zwischenzeitlich verändert: Für geringfügig Beschäftigte hat der Arbeitgeber im Regelfall 15 % Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung und 13 % zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten, wobei den Beiträgen zur Gesetzlichen Rentenversicherung auch - wenn auch geringere- Ansprüche gegenüberstehen. Der geringfügig Beschäftigte hat zudem nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI die Möglichkeit, unter Verzicht auf die Versicherungsfreiheit durch Aufstockung des Arbeitgeberbeitrags zum jeweils geltenden vollen Beitragssatz durch einen eigenen Beitrag eine vollwertige Pflichtmitgliedschaft in der Gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Daneben ist mittlerweile weitgehend anerkannt, dass Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich die gleichen Rechte zustehen müssen wie anderen Beschäftigten, schon um ungerechtfertigte Benachteiligungen und Diskriminierungen zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund ist es nicht länger sinnvoll, geringfügig Beschäftigte aus dem Anwendungsbereich von Wertguthaben auszuschließen, zumal die theoretisch möglichen Missbrauchsfälle, in denen dem Grunde nach sozialversicherungspflichtige Beschäftigte durch Verringerung des in der Freistellung gewährten Entgelts auf einen Wert unterhalb von 400 Euro Sozialversicherungsfreiheit herbeigeführt werden kann, durch die Anordnung ausgeschlossen werden, dass ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Frei-

stellungsphase ein Arbeitsentgelt von mehr als 400 € erhalten muss und zudem weiterhin die Voraussetzung besteht, dass das Entgelt in der Freistellung nicht unangemessen von der vorher gewährten Bezahlung abweichen darf.

Die Regelung stellt klar, dass nunmehr auch alle geringfügig Beschäftigten sich ein Wertguthaben aufbauen können, um - im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung - auch Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung beanspruchen zu können. Die Regelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt nach § 8 a SGB IV, bei denen die Wertguthabenvereinbarung direkt mit dem Haushaltsarbeitgeber abgeschlossen werden muss.

**Zu Nummer 3** (§ 7 Abs. 1 a Satz 2)

Mit der Aufhebung der Beschränkung des mehr als geringfügigen Arbeitsentgelts besteht auch für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung das Beschäftigungsverhältnis auch mit einer Zeit der Freistellung zu beginnen, um nach dieser Freistellung, also in der späteren Arbeitsphase, ein Wertguthaben aufzubauen. Die Regelung ist eine Folgeregelung zu Nr. 2.

**Zu Nummer 4** (§ 7 Abs. 1 a)

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 7 der Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages - Beitragsverfahrensverordnung - BVV - vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138) sind Aufzeichnungen des Arbeitgebers über beitragspflichtige Arbeitsentgelte entbehrlich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet. Umgekehrt bedeutet dies, dass mit Ausnahme von sehr geringen Wertguthaben, also solchen mit einem Freistellungsumfang von deutlich weniger als zwei Monaten, bereits heute für alle Wertguthaben oberhalb dieses Wertes vom Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen Aufzeichnungen über das dem Arbeitszeitwert des Wertguthabens zugrunde liegende beitragspflichtige Arbeitsentgelt vorgehalten werden müssen. Des Weiteren muss für Entgeltbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ebenfalls der Zeitwert von Einbringungen in das Wertguthaben als Arbeitsentgelt umgerechnet werden, um die mögliche Beitragsfreiheit zu dokumentieren.

Daneben muss berücksichtigt werden, dass im Fall der Arbeitgeberprüfung nach § 28 p SGB IV durch die Träger der Rentenversicherung keine effiziente, einheitliche und übersichtliche Prüfung ermöglicht wird, wenn Wertguthaben in einem Fall als Arbeitszeitguthaben und im anderen Fall als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden, und die Träger der Rentenversicherung die hierdurch erforderlichen Umrechnungen im Einzelfall nachhalten müssen.

Die Regelung legt deshalb verbindlich fest, dass Wertguthaben nur noch einheitlich als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden können und eine Führung des Wertguthabens in Arbeitszeit

zukünftig nicht mehr möglich ist. Nachteile für den Beschäftigten sind hierdurch nicht erkennbar und dürften auch nicht entstehen.

**Zu Nummer 5 (§ 7 Abs. 1 a)**

Tritt die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein, erleiden Wertguthaben häufig einen totalen Verlust, weil sie mangels Trennung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers vollständig in der Insolvenzmasse aufgehen und die Beschäftigten abgesehen von den sehr seltenen Fällen einer Sanierung des Unternehmens im günstigsten Fall nur noch einen Bruchteil ihres Wertguthabens als Quote bei der Verteilung (§§ 187 ff. InsO) beanspruchen können.

Auf der anderen Seite darf nicht übersehen werden, dass Wertguthaben im Regelfall aus Vergütungsansprüchen des Beschäftigten für bereits erbrachte Arbeitsleistung bestehen und damit jedenfalls nicht mehr zum Vermögen des Arbeitgebers gehören und nur mangels Absonderung im Normalfall bei ihm im Rahmen der Verwaltung des Wertguthabens verbleiben. Nur der Umstand, dass der Beschäftigte diesen Vergütungsanspruch zum Zwecke der damit erdienten Freistellung von der Arbeitsleistung in das Wertguthaben überführt hat, darf jedoch nicht dazu führen, dass im Falle der Insolvenz diese Ansprüche des Beschäftigten zur allgemeinen Insolvenzmasse zählen (§ 35 InsO) und der Beschäftigte lediglich nur noch die Rechte eines allgemeinen Insolvenzgläubigers innehat. Dies bedeutete in der Vergangenheit eine Schlechterstellung des Beschäftigten mit einem Wertguthaben gegenüber dem Beschäftigten, der sich seine Vergütungsansprüche bereits hat auszahlen lassen und auf eine Einbringung in ein Wertguthaben verzichtet hat.

Bei dieser Sachlage ist es angemessen, das dem Beschäftigten zustehende Wertguthaben für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und unabhängig von der ohnehin bestehenden Insolvenzschutzverpflichtung durch § 7 b (*bisher § 7 d*) SGB IV in besonderer Weise vor dem Verlust in der Insolvenz zu schützen. Daher ordnet die Vorschrift ohne Ausnahme an, dass Wertguthaben im allgemeinen und auch jede einzelne Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Wertguthaben immer und umgehend nach Einbringung in das Wertguthaben vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen sind und auch eine spätere Rückführung in das Vermögen des Arbeitgebers ausgeschlossen werden muss. Das bedeutet in der Praxis, dass Wertguthaben immer von einem Treuhänder oder einem sonstigen Dritten verwaltet und geführt werden, es sei denn, der Arbeitgeber überführt das Wertguthaben in ein besonderes Konto des Beschäftigten, ohne dass dieser die Möglichkeit hat, vor der vereinbarten Freistellung Zugriff auf dieses Konto zu nehmen. Die Abtrennung des Wertguthabens vom Vermögen des Arbeitgebers umfasst auch die auf diese Entgeltbestandteile zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge.

Bei einer externen Anlage des Wertguthabens existiert ein Anreiz, das Wertguthaben hochrentierlich in einer spekulativen Anlageform zu vergrößern, ohne dass bestehende Kurs- und Börsenrisiken ausreichend berücksichtigt werden und ein Verlust ausgeschlossen erscheint. Daher wird für die Anlage von Wertguthaben vorgegeben, dass diese in entsprechender Anwendung den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger in §§ 80 ff. SGB IV unterfallen und der Grundsatz der Sicherheit der Anlage gemäß § 80 Abs. 1 SGB IV uneingeschränkt auf die Anlage von Wertguthaben Anwendung findet. Da gegenüber der meist eher kurzen Anlage von Vermögen der Sozialversicherungsträger Wertguthaben typischerweise eine längere Anlagezeit aufweisen, wird in Abweichung von den Anlagevorschriften eine auf 20 v. H. begrenzte Anlage in Aktien, Wertpapiere und Aktienfonds zugelassen, so dass bei einem Maximalverlust demnach allenfalls ein Verlust von einem Fünftel des Wertguthabens eintreten kann. Eine weitergehende Quote der Zulässigkeit von Einbringung in spekulative Anlageformen würde die Sicherheit des Wertguthabens spürbar verringern, der nicht akzeptiert werden kann.

**Zu Nummer 6 (§ 7 Abs. 1 a)**

Die Regelung verdeutlicht in Ergänzung von Satz 8, dass Wertguthaben Entgeltbestandteile enthalten, für die der Beschäftigte bereits die Arbeitsleistung erbracht hat, so dass fingiert wird, dass dieses Entgelt zum Zeitpunkt der Einbringung in das Wertguthaben bereits ausgezahlt worden sei und somit ab diesem Zeitpunkt zum Vermögen des Beschäftigten und nicht mehr zum Vermögen des Arbeitgebers gehört. In Fällen der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, bei denen die Anordnung von Satz 8 nicht befolgt worden ist, wonach Wertguthaben getrennt vom Vermögen des Arbeitgebers zu führen sind, wird durch die Fiktion des Vermögensübergangs gewährleistet, dass in der späteren Insolvenz ein Aussonderungsrecht des Beschäftigten für das Wertguthaben besteht und dieses jedenfalls nicht der Insolvenzmasse zuzurechnen ist.

**Zu Nummer 7 (§ 7 b)**

In der Begründung zum Gesetzentwurf für den früheren § 7 a SGB IV (BT-Drs. 13/9741 vom 3. Februar 1998) findet sich keine nähere Begründung für die besondere Erwähnung des Arbeitgeberanteils zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei den Vorkehrungen zum geforderten Insolvenzschutz. Durch die Ersetzung durch das Wort "Beiträge" wird klargestellt, dass das Wertguthaben als Bruttowert gegen Insolvenz zu sichern ist und zwar einschließlich des auf das Wertguthaben entfallenden und noch nicht entrichteten Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Sinne von § 28 d SGB IV.

Die Einfügung, dass der Insolvenzschutz in geeigneter Weise vorzunehmen ist, ist der Regelung in § 8 a Abs. 1 Altersteilzeitgesetz nachgebildet. Sie soll sicherstellen, dass für den Insolvenzschutz völlig ungeeignete und von vornherein als solche erkennbar untaugliche Sicherungsmittel bereits durch die gesetzlichen Anforderungen ausgeschlossen werden. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass viele Insolvenzschutzregelungen in der betrieblichen Praxis

ungeeignet und wirkungslos geblieben sind und im Insolvenzfall bestehende Wertguthaben schutzlos der Masse zugeführt wurden, ohne dass die Beschäftigten den Primär- oder einen Sekundäranspruch realisieren konnten. Daher soll die Verpflichtung zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise ein gewisses Qualitätsniveau der Sicherung vorschreiben, die die Vertragsparteien verpflichtet, im Vorfeld der Vereinbarung des Insolvenzschutzes eine Prüfung der Geeignetheit und Insolvenzfestigkeit der Sicherung vorzunehmen.

#### **Zu Nummer 8 (§ 7 b Abs. 1)**

Bereits bei Einführung der Insolvenzschutzverpflichtung durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (BGBl I 1998, S. 688) ist kritisiert worden, dass einerseits nicht normiert wurde, inwieweit diese Verpflichtung tatsächlich bindend ist und zum anderen, dass die Nichtbefolgung der Insolvenzschutzverpflichtung sanktionslos bleibt. In der Folge hat sich bedauerlicherweise gezeigt, dass die Arbeitgeber bzw. die Vertragsparteien ihrer Verpflichtung in der Praxis auch tatsächlich nur sehr unzureichend nachkommen und viele Wertguthabenverpflichtungen ohne Insolvenzschutz vereinbart werden und zahlreiche Wertguthaben in der Insolvenz nicht erhalten wurden. Dieser unerwünschte Zustand hat im Altersteilzeitgesetz zur Einführung einer eigenständigen Insolvenzschutzregelung geführt, deren Übernahme in das Sozialgesetzbuch nach dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag zu prüfen war.

Die neue Regelung geht gesetzestechnisch einen anderen Weg als die Regelung im Altersteilzeitgesetz. Im Rahmen der Prüfung hat sich ergeben, dass lediglich der Ausschluss ungeeigneter Sicherungsmittel keine erkennbare Verbesserung des Insolvenzschutzes gewährleistet und zudem die vom Beschäftigten beanspruchbare Sicherheitsleistung in vielen Fällen nicht ausreichend insolvenzfest sein wird und vom Insolvenzverwalter im Wege der Insolvenzanfechtung aufgelöst werden kann. Die Neuregelung geht deshalb den Weg über die Nichtigkeitsfolgen schuldrechtlicher Vereinbarungen nach dem Vorbild der Regelungen im allgemeinen Schuldrecht im BGB, und ordnet an, dass die Wertguthabenvereinbarung als schuldrechtlicher Vertrag als von Anfang an nichtig ist, sofern keine Insolvenzschutzverpflichtung als essentieller Bestandteil der Wertguthabenvereinbarung vereinbart worden ist. Damit sind Wertguthabenvereinbarungen ohne Insolvenzschutz gegenstandslos und bereits geleistete Zahlungen zu verbeitragen und an den Beschäftigten auszukehren.

Unabhängig von der zur Wirksamkeit der Vereinbarung unbedingt erforderlichen Regelung zum Insolvenzschutz ist dem Beschäftigten zusätzlich der tatsächlich getätigte Insolvenzschutz schriftlich nachzuweisen. Der fehlende schriftliche Nachweis über den vorgenommenen Insolvenzschutz wird wie ein offener Einigungsmangel nach § 154 Abs. 1 BGB behandelt mit der Folge, dass die Wertguthabenvereinbarung als im Zweifel nicht geschlossen gilt. Durch diese Regelung wird erreicht, dass eine Wertguthabenvereinbarung zwar eine Bestimmung zum Insolvenzschutz enthält, nach der Unterschrift der beiden Vertragsparteien indes der Abschluss

der Insolvenzsicherung unterbleibt. Die mit der Regelung insgesamt angestrebte schwebende Unwirksamkeit bzw. Nichtigkeit der Wertguthabenvereinbarung ohne getätigten Insolvenzschutz soll nicht unterlaufen werden können.

**Zu Nummer 9** (§ 7 b Abs. 1)

Die Vorschrift übernimmt die Regelung in § 8 a Abs. 1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz für alle anderen Wertguthaben und schließt namentlich genannte und absolut unsichere Sicherungsmittel für den Insolvenzschutz aus, insbesondere schuldrechtliche Absicherungen, bei denen es lediglich zu einer internen Absicherung kommt und die im Insolvenzfall ganz überwiegend keine wertguthabenschützenden Insolvenzschutz darstellen.

**Zu Nummer 10** (§ 7 b Abs. 1)

Die Regelung ergänzt die Vorschrift in Satz 3 und gibt dem Beschäftigten in den Fällen einen Schadensersatzanspruch, in denen der Insolvenzschutz sich nachträglich als nicht insolvenzfest herausstellt. Damit wird dem Arbeitgeber das Risiko übertragen, die Wirksamkeit bzw. Insolvenzfestigkeit des vereinbarten Insolvenzschutzes im Vorfeld der Wertguthabenvereinbarung zu prüfen und ihre Insolvenzfestigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit sicherzustellen. Diese besondere Prüfung wird immer dann notwendig sein, wenn der Insolvenzschutz ohne Liquiditätsabfluss oder nicht getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen lediglich als schuldrechtliche Sicherung vereinbart wird. Tritt infolge der unzureichenden Sicherung ein Verlust im Wertguthaben des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber hierfür einen Ersatz zu leisten mit Ausnahme der Fälle, in denen er nachweisen kann, dass ihn an dem Verlust kein Verschulden trifft.

**Zu Nummer 11** (§ 7 b Abs. 1)

Die Vorschrift stellt sicher, dass der bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung vereinbarte Insolvenzschutz nicht zu einem späteren Zeitpunkt wieder beseitigt werden kann, beispielsweise wenn der Arbeitgeber einen zusammen mit der Wertguthabenvereinbarung abgeschlossenen Kautionsversicherungsvertrag beim Versicherungsunternehmen später kündigt oder das Versicherungsunternehmen durch Säumnis der Prämienzahlungen zur Kündigung zwingt. Die Vorschrift hat den dauerhaften Schutz des Wertguthabens für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zum Ziel, so dass eine Verletzung zugleich eine Zuwiderhandlung gegen ein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB bedeutet und den Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet.

Die Beendigung, Auflösung oder Kündigung des Insolvenzschutzes ist nur dann zulässig, wenn zugleich ein neuer zumindest gleichwertiger Insolvenzschutz vereinbart wird und der Beschäftigte dieser Ablösung ausdrücklich durch schriftliche Erklärung zustimmt. Hierdurch wird ergänzend sichergestellt, dass der Arbeitgeber keine einseitigen Maßnahmen zur Beendigung des vereinbarten Insolvenzschutzes ergreifen oder einleiten kann.

**Zu Nummer 12** (§ 7 b Abs. 3)

Durch die Anordnung der schwebenden Unwirksamkeit der Wertguthabenvereinbarung bis zur schriftlichen Mitteilung über den getätigten Insolvenzschutz an den Beschäftigten wäre die Bestimmung des Zeitrahmens für diese Mitteilung mit dem Wort bisher enthaltenen Wort „alsbald“ auf einen unnötig langen Zeitraum ausgedehnt. Daher soll die Ersetzung durch das Wort „unverzüglich“ sicherstellen, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten unmittelbar nach Abschluss der Insolvenzsicherung hierüber informiert und die Wertguthabenvereinbarung wirksam werden kann. Insoweit wird die in der früheren Formulierung liegende Verzögerungskomponente herausgelöst und dem Arbeitgeber die Verpflichtung aufgegeben, ohne schuldhaftes Zögern die Mitteilung an den Beschäftigten zu übermitteln. Die Vorschrift orientiert sich dabei an der Fristbestimmung in § 121 Abs. 1 BGB.

**Zu Nummer 13** (§ 7 b Abs. 3)

Die Vorschrift erweitert die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers aus Abs. 3 Satz 1 über den getätigten Insolvenzschutz um eine neue weitere Informationspflicht über den jeweils zum Jahresende ermittelten Stand und Umfang des Wertguthabens bzw. den bisher erreichten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und den Entgeltwert des Wertguthabens im Fall der Auflösung. Der Auskunftsanspruch ist der Vorschrift in § 4 a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung - BetrAVG - nachgebildet und trägt dem berechtigten Interesse des Beschäftigten Rechnung, in regelmäßigen wiederkehrenden Zeitabständen Auskunft über seinen erdienten Freistellungsanspruch Auskunft zu erhalten. Die Belastung des Arbeitgebers durch diese neue Informationsverpflichtung steht in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen dem Informationsinteresse des Beschäftigten und der unmittelbaren bürokratischen Belastung des Arbeitgebers und verzichtet auf den im Altersteilzeitgesetz angeordneten halbjährlichen Turnus der Informationspflicht über den Insolvenzschutz, weil eine solch häufige Information über den Umfang des Wertguthabens nicht erforderlich ist und beispielsweise bei privatrechtlichen Sparverträgen der unterschiedlichsten Art (Kapitallebensversicherungen, Bausparverträge etc.) ohnehin nicht üblich ist. Eine weitergehende Informationsverpflichtung resultiert auch nicht aus den Nachweiserfordernissen gegenüber der Sozialversicherung, da das Wertguthaben erst zum Zeitpunkt der Auflösung verbeitragt werden muss und der Arbeitgeber in der Folge ohnehin die erforderlichen Entgeltmeldungen an die Einzugsstelle übersenden muss.

**Zu Nummer 14** (§ 23 b Abs. 2)

Im Zusammenhang mit der klärenden Definition des Begriffes der Wertguthaben wird auch die Regelung zum so genannten „Störfall“ sprachlich angepasst. Es bleibt bei der grundsätzlichen Verpflichtung, im Falle einer nicht zweckentsprechenden Verwendung von Wertguthaben unabhängig aus welchem Anlass das bestehenden Wertguthaben in vollem Umfang aufzulösen. Die

Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind mit der folgenden Fälligkeit als Einmalzahlung ohne eine Begrenzung durch eine Beitragsbemessungsgrenze abzuführen.

Die Regelung verzichtet bewusst auf die Konkretisierung, wie die Konten für ein Wertguthaben zu führen sind. Es ist nicht Aufgabe des Gesetzgebers durch die Vorgabe teilweise komplizierter Regelungen, wie sie in der Vergangenheit über eine Rückrechnung der Beiträge („Krebstgang“) oder die Bildung von jährlichen Vergleichsrechnungen („Summenfeldermodell“) normiert waren, die Handlungsfreiheit der Unternehmen und der Vertragsparteien einzuschränken. Mittlerweile haben sich in der Praxis erfolgreich verschiedene Modelle der Kontenführung etabliert, die alle gemeinsam sicherstellen, dass für den Beschäftigten auch im Falle eines unvorgesehenen Störfalles der zu diesem Zeitpunkt bestehende Wert des persönlichen Guthabens ausgezahlt werden kann. Eine Beschränkung der Wertguthaben auf ein Volumen größer als mindestens 250 Stunden ist auf Grund der Abgrenzung gegenüber anderen Zeitkonten nicht mehr notwendig.

**Zu Nummer 15** (§ 23 b Abs. 3)

Es wird, entsprechend dem bisherigen Absatz 3, klargestellt, zu welchem Zeitpunkt bei einem Arbeitgeberwechsel, bei Arbeitslosigkeit oder anderen Formen der Beendigung der Beschäftigung das Wertguthaben aufzulösen ist. Ziel der Regelung ist es, weiterhin im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen oder von Vereinbarungen mit dem neuen Arbeitgeber die Portabilität der Wertguthaben zu ermöglichen. Hierzu liegen aus mehreren Branchen mittlerweile entsprechende Rahmentarifvereinbarungen und branchenspezifische Lösungen vor. Der bisherige Absatz 4 ist in die Regelung aufgenommen worden.

**Zu Nummer 16** (§ 23 b Abs. 5)

In Absatz 5 werden alle Pflichten zusammengefasst, die der Insolvenzsicherer an Stelle des Arbeitgebers im Falle einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu übernehmen hat. Hier kommt es in der heutigen Praxis häufig zu fehlerhaftem Verhalten der Insolvenzsicherer, in dem Wertguthaben statt, wie vereinbart, in monatlichen Raten mit der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge zum Zeitpunkt der Fälligkeit als Einmalzahlungen nach der Störfallregelung ausgezahlt werden, was dann zum Verlust des Sozialversicherungsschutzes in der Folgezeit für den Beschäftigten führt. Auch die mit der Abwicklung eines Wertguthabens verbundenen Melde- und Beitragsnachweispflichten werden nicht erfüllt. Entsprechende Verpflichtungen sind in den Verträgen zum Insolvenzschutz der Wertguthaben zu berücksichtigen.

**Zu Nummer 17** (§ 28 a Abs. 1 Nr 19)

Folgeregelung zu der Neufassung von § 23b (s. Nr. 15 ff.)

## **Zu Nummer 18**

zu Absatz 1:

Der neue § 7 Abs. 1 a Satz 7 regelt die grundsätzliche Führung von Wertguthaben in Entgeltwerten. Um den Unternehmen, die bisher ihre Wertguthaben in Zeitwerten führen, eine ausreichende Zeit zur Umstellung ihrer Konten zu gewähren, wird eine Übergangsfrist von sechs Monaten nach dem Monat des In-Kraft-tretens eingeräumt. Die Vorteile der höheren Transparenz bei einheitlich in Geldwertkonten zu führenden Wertguthaben für die Beschäftigten und bei der Arbeitgeberprüfung durch die Sozialversicherung rechtfertigen den einmaligen Umstellungsaufwand.

zu Absatz 2:

Nach der Regelung in § 7 b Abs. 1 sind alle Wertguthabenvereinbarungen ohne gleichzeitige Vereinbarung über einen Insolvenzschutz nichtig und gelten bis zum Nachweis des getätigten Insolvenzschutzes im Zweifel als nicht geschlossen. Wertguthaben, die vor In-Kraft-treten des Gesetzes ohne wirksame Insolvenzschutzvereinbarung bereits bestanden haben, erhalten durch die Übergangsregelung die Möglichkeit, die Nichtigkeitsfolge zu vermeiden, den Rechtsmangel zu heilen und innerhalb dieser Frist einen wirksamen Insolvenzschutz zu vereinbaren, worüber der Beschäftigte entsprechend schriftlich zu unterrichten ist.

## **Zu Artikel 2** (Änderung der Beitragsverfahrensverordnung)

Folgeregelung zu Artikel 1 Nr. 16.

## **Zu Artikel 3** (Änderung anderer Gesetze und Verordnungen)

Redaktionelle Folgeänderung zur Neufassung des § 23 b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.