

Markus Hollich

Die Absicherung von Arbeitszeitguthaben  
für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers



Herbert Utz Verlag · Wissenschaft  
München

Rechtswissenschaftlicher Betreuung der Reihe:  
Dr. jur. Thomas Küffner

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation  
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte  
bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Zugleich: Dissertation, München, Univ., 2002

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch  
begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung,  
des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der  
Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem  
Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungs-  
anlagen bleiben – auch bei nur auszugsweiser Verwen-  
dung – vorbehalten.

Copyright © Herbert Utz Verlag GmbH 2003

ISBN 3-8316-0221-2

Printed in Germany

Herbert Utz Verlag GmbH, München  
Tel.: 089/277791-00 – Fax: 089/277791-01

## Inhaltsverzeichnis

Literaturverzeichnis.....	XIII
Abkürzungsverzeichnis.....	XXXI
EINLEITUNG .....	1
<b>ERSTER TEIL: Arbeitszeitguthaben – Begriff, Formen und rechtliche Einordnung .....</b>	<b>6</b>
<b>§ 1 Arbeitszeitguthaben .....</b>	<b>6</b>
I. Arbeitszeit.....	6
II. Guthaben .....	7
III. Arbeitszeitguthaben .....	8
<b>§ 2 Arbeitszeitguthaben als Geld- oder Zeitguthaben.....</b>	<b>9</b>
I. Geldguthaben eines als Geldkonto geführten Arbeitszeitkontos.....	9
II. Zeitguthaben eines als reines Zeitkonto geführten Arbeitszeitkontos .....	10
<b>§ 3 Arbeitszeitguthaben der unterschiedlichen Arbeitszeitkontenmodelle.....</b>	<b>10</b>
I. Flexibilisierungskonten.....	11
II. Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.....	12
III. Verblockte Altersteilzeit als besondere Form des Langzeitkontos.....	13
<b>§ 4 Rechtliche Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben.....</b>	<b>15</b>
I. Grundsätzliche Möglichkeiten der rechtlichen Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben .....	15
1. Gestundete Vergütungsansprüche.....	15
2. Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung.....	16
II. Mögliche zwingende Einordnungskriterien .....	17
1. Flexi-Gesetz und sonstige gesetzliche Vorschriften .....	17
2. Wesen des Arbeitsvertrages .....	19
a. Wesen des Arbeitsvertrages – Gegenseitigkeitsverhältnis von Arbeitsleistung und Vergütung .....	19
b. Einfluss des Wesens des Arbeitsvertrages auf die rechtliche Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben.....	21
3. Zwischenergebnis .....	23
III. Differenzierende rechtliche Einordnung gemäß der vertraglichen Ausgestaltung des Arbeitszeitkontos als Geldkonto oder reines Zeitkonto .....	23
1. Ansprüche aus Geldguthaben eines als Geldkonto geführten Arbeitszeitkontos – Gestundete Vergütungsansprüche.....	23

2. Ansprüche aus Zeitguthaben eines als reines Zeitkonto geführten Arbeitszeitkontos .....	24
a. Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung .....	24
b. Vergütungsansprüche während der bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung .....	25
c. Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens .....	25
IV. Rechtliche Einordnung der Ansprüche aus den Arbeitszeitguthaben der unterschiedlichen Arbeitszeitkontenmodelle .....	27
1. Rechtliche Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben eines Flexibilisierungskontos .....	27
2. Rechtliche Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben von Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten .....	27
3. Rechtliche Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben der verblockten Altersteilzeit .....	28
<b>§ 5 Zusammenfassung.....</b>	<b>28</b>
<b>ZWEITER TEIL: Rechtslage ungeachtet der Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV .....</b>	<b>30</b>
<b>§ 1 Absicherung von Arbeitszeitguthaben im Insolvenzverfahren .....</b>	<b>30</b>
I. Allgemeines zum Insolvenzverfahren .....	30
II. Voraussetzungen für die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens.....	30
1. Insolvenzgrund.....	30
2. Sonstige Voraussetzungen und Eröffnungsbeschluss.....	31
III. Berücksichtigung der Vergütungsansprüche im Insolvenzverfahren .....	32
1. Gläubigergruppen der Insolvenzordnung .....	32
2. Berücksichtigung der Vergütungsansprüche .....	34
a. Vergütungsansprüche für die Zeit vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens .....	34
b. Vergütungsansprüche für die Zeit der vorläufigen Insolvenzverwaltung ..	35
c. Vergütungsansprüche für die Zeit nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens .....	35
IV. Berücksichtigung der Ansprüchen aus Arbeitszeitguthaben im Insolvenzverfahren .....	36
1. Berücksichtigung der Ansprüche aus Geldguthaben eines als Geldkonto geführten Arbeitszeitkontos – Gestundete Vergütungsansprüche .....	36
2. Berücksichtigung der Ansprüche aus Zeitguthaben eines als reines Zeitkonto geführten Arbeitszeitkontos .....	38
a. Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung .....	38
b. Vergütungsansprüche während der bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung .....	39
c. Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens .....	40
V. Zusammenfassende Bewertung der Absicherung von Arbeitszeitguthaben im Insolvenzverfahren.....	41

1. Zusammenfassung der Berücksichtigung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben im Insolvenzverfahren .....	41
2. Bewertung des Insolvenzschutzes.....	42
<b>§ 2 Absicherung von Arbeitszeitguthaben durch Insolvenzgeld .....</b>	<b>43</b>
I. Allgemeines zum Insolvenzgeld.....	44
II. Voraussetzungen und Leistungsumfang eines Anspruches auf Insolvenzgeld..	45
1. Arbeitnehmer .....	45
2. Arbeitsentgelt.....	46
3. Insolvenzereignisse .....	46
4. Insolvenzgeld-Zeitraum.....	47
5. Zeitliche Zuordnung zum Insolvenzgeld-Zeitraum .....	48
6. Fälle des Anspruchsausschlusses.....	50
7. Fristgebundener Antrag .....	50
8. Leistungsumfang.....	50
III. Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben.....	51
1. Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche aus Geldguthaben eines als Geldkonto geführten Arbeitszeitkontos – Gestundete Vergütungsansprüche ....	52
2. Anspruch auf Insolvenzgeld für Ansprüche aus Zeitguthaben eines als reines Zeitkonto geführten Arbeitszeitkontos .....	54
a. Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung .....	54
b. Vergütungsansprüche aus Zeiten der bezahlten Freistellung von der Arbeitsleistung .....	54
c. Anspruch auf Abgeltung des Zeitguthabens .....	55
IV. Zusammenfassende Bewertung der Absicherung von Arbeitszeitguthaben durch Insolvenzgeld .....	59
1. Zusammenfassung der Ansprüche auf Insolvenzgeld .....	59
2. Bewertung des Insolvenzschutzes.....	60
<b>§ 3 Absicherung von Arbeitszeitguthaben durch Arbeitslosengeld .....</b>	<b>61</b>
I. Allgemeines zum Arbeitslosengeld.....	61
II. Voraussetzungen und Leistungsumfang eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld .....	62
1. Arbeitnehmer .....	62
2. Arbeitslosigkeit .....	62
3. Persönliche Arbeitslosmeldung und Antrag .....	63
4. Anwartschaftszeit.....	63
5. Leistungsumfang .....	64
III. Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitszeitguthaben.....	64
1. Arbeitslosigkeit .....	65
2. Leistungsumfang .....	65
IV. Zusammenfassende Bewertung der Absicherung von Arbeitszeitguthaben durch Arbeitslosengeld .....	67
1. Zusammenfassung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Arbeitszeitguthaben .....	67
2. Bewertung des Insolvenzschutzes.....	67

<b>§ 4 Zusammenfassende Bewertung des Insolvenzschutzes ungeachtet der Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV .....</b>	<b>68</b>
<b>DRITTER TEIL: Die Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV .....</b>	<b>70</b>
<b>    § 1 Entstehungsgeschichte des § 7d SGB IV.....</b>	<b>70</b>
<b>    § 2 Regelungsinhalt des § 7d SGB IV.....</b>	<b>72</b>
I. Programmsatz oder Rechtspflicht? .....	72
1. Grundsätzliche Möglichkeiten der Beurteilung des Verbindlichkeitsgrades ..	73
a. Programmsatz.....	73
b. Rechtspflicht .....	74
2. Auslegung .....	75
a. Sprachlich-grammatikalische Auslegung .....	75
b. Systematische Auslegung .....	76
c. Historische Auslegung .....	77
d. Teleologische Auslegung.....	78
e. Gesamtwürdigung .....	80
II. Adressaten der Rechtspflicht.....	81
III. Umfang der sicherungspflichtigen Wertguthaben .....	82
1. Wertguthaben unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV.....	82
a. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....	83
b. Schriftliche Vereinbarung .....	84
c. Angemessenheit der Höhe des monatlich fälligen Arbeitsentgelts.....	85
d. Mehr als geringfügiges Arbeitsentgelt.....	85
e. Eigenes Wertguthaben .....	86
2. Kein Anspruch auf Insolvenzgeld.....	86
3. Höhe des Wertguthabens und Ausgleichszeitraum .....	86
a. Betragsmäßige Begrenzung .....	86
b. Zeitmäßige Begrenzung .....	87
aa. Erste Gutschrift .....	88
bb. Übersteigen des Ausgleichszeitraums von 27 Kalendermonaten.....	90
c. Umfang der sicherungspflichtigen Wertguthaben durch betrags- und zeitmäßige Begrenzungen.....	91
4. Zusammenspiel der Voraussetzungen der Ziffern 1 und 2 des § 7d Abs. 1 SGB IV .....	92
IV. Zahlungsunfähigkeit .....	93
V. Art der Insolvenzsicherung .....	96
VI. Nicht insolvenzfähige Rechtsträger .....	97
VII. Berichtspflicht .....	99
VIII. Übergangsrecht .....	99
IX. Zusammenfassende Bewertung des Regelungsinhalts des § 7d SGB IV .....	100
1. Zusammenfassung des Regelungsinhalts des § 7d SGB IV .....	100
2. Bewertung des Insolvenzschutzes.....	101

a. Verbindlichkeitsgrad des § 7d SGB IV.....	101
b. Umfang der sicherungspflichtigen Wertguthaben .....	102
aa. Wertguthaben unter den Voraussetzungen des § 7 Abs. 1a SGB IV .....	102
bb. Kein Anspruch auf Insolvenzgeld .....	103
cc. Höhe des Wertguthabens und Ausgleichszeitraum.....	103
c. Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.....	106
d. Art des Insolvenzschutzes.....	107
e. Gesamtwürdigung .....	107
<b>§ 3 Rechtsfolgen im Falle der Nichtbefolgung der Rechtspflicht des § 7d SGB IV .....</b>	<b>107</b>
I. Unwirksamkeit der einzelnen flexiblen Arbeitszeitregelung nach § 134 BGB	108
II. Entfallen des Sozialversicherungsschutzes nach § 7 Abs. 1a SGB IV .....	109
III. Unanwendbarkeit der Beitragsregelung des § 23b SGB IV .....	110
IV. Entfallen der gesetzlichen Förderung der Altersteilzeit nach § 4 ATG .....	112
V. Anspruch des Arbeitnehmers auf Erfüllung einer angemessenen Insolvenzsicherung.....	112
VI. Vertraglicher Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmer.....	115
1. Schadensersatzanspruch aus einem Verschulden bei Vertragsverhandlungen nach § 280 Abs. 1 i.V.m. §§ 311 Abs. 2, 241 Abs. 2 BGB .....	115
2. Schadensersatzanspruch aus einer vertraglichen Pflichtverletzung nach § 280 Abs. 1 BGB .....	116
VII. Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers nach § 823 Abs. 2 BGB.....	116
VIII. Zusammenfassende Bewertung der Rechtsfolgen im Falle der Nichtbefolgung des § 7d SGB IV .....	119
<b>§ 4 Zusammenfassende Bewertung des Insolvenzschutzes durch die Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV .....</b>	<b>121</b>
<b>VIERTER TEIL: Übersicht über die Möglichkeiten der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben .....</b>	<b>123</b>
<b>§ 1 Wichtige Kriterien für die Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungs- modell.....</b>	<b>123</b>
I. Grad der Sicherheit .....	123
II. Steuerrechtliche Behandlung.....	124
III. Verwaltungsaufwand und Verwaltungskosten .....	125
IV. Liquiditätsabfluss.....	125
V. Generalisierbarkeit .....	126
VI. Kollision einzelner Bewertungskriterien .....	126
<b>§ 2 Mögliche Modelle zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben .....</b>	<b>127</b>
I. Bürgschaftslösungen .....	127
1. Wesensmerkmale .....	127
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	128

II. Verpfändung von Fondsanteilen oder Versicherungsleistungen ("Verpfändungsmodell").....	130
1. Wesensmerkmale .....	130
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	132
III. Verpfändung sonstiger Vermögenswerte.....	134
1. Wesensmerkmale .....	134
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	135
IV. Lebensversicherungen .....	136
1. Wesensmerkmale .....	136
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	137
V. Treuhandlösungen .....	138
1. Wesensmerkmale .....	138
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	139
VI. Konzerninterne Garantieerklärungen.....	141
1. Wesensmerkmale .....	141
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	141
VII. Einrichtung von Ausgleichskassen in Form der Sozialkassen der Bauwirtschaft .....	142
1. Wesensmerkmale .....	142
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	143
VIII. Einrichtung einer Solidarversicherung in Form des Pensionssicherungsvereins (PSVaG) .....	144
1. Wesensmerkmale .....	144
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzsicherungsmodell .....	144
<b>§ 3 Zusammenfassende Bewertung der Möglichkeiten der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben.....</b>	<b>146</b>

## FÜNFTER TEIL: Zusammenfassung der Ergebnisse und Vorschläge zum weiteren gesetzgeberischen Vorgehen .....

<b>§ 1 Zusammenfassung der Ergebnisse .....</b>	<b>149</b>
<b>§ 2 Vorschläge zum weiteren gesetzgeberischen Vorgehen .....</b>	<b>151</b>
I. Rechtslage ungeachtet der Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV .....	152
II. Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV .....	152
1. Klarstellungen .....	152
2. Änderungen hinsichtlich des Regelungsinhalts .....	153
a. Höhe des Wertguthabens und Ausgleichszeitraum.....	153
b. Kein Anspruch auf Insolvenzgeld.....	153
c. Sonstiger Regelungsinhalt.....	154
3. Änderungen hinsichtlich der Rechtsfolgen .....	154
4. Übergangsregelung .....	155
5. Wortlaut des § 7d SGB IV unter Berücksichtigung der Änderungsvorschläge .....	155

## EINLEITUNG

Unabhängig von der wirtschaftlichen Situation besteht in der Bundesrepublik Deutschland seit langem eine strukturelle Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau. Seit vielen Jahren bewegt sich die Zahl der Arbeitslosen um die vier Millionen. Um das Problem der Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, wird ständig nach neuen Lösungswegen gesucht. Einer dieser Lösungsansätze geht davon aus, dass die bezahlte menschliche Arbeit durch einen flexiblen Umgang mit der Arbeitszeit funktional umverteilt wird.

Im Rahmen der entwickelten und praktizierten flexiblen Arbeitszeitregelungen<sup>1</sup> haben während der letzten Jahre vermehrt Arbeitszeitmodelle in die deutsche Arbeitswelt Einzug gehalten, bei denen die Erbringung und die Entlohnung der Arbeitsleistung nicht mehr zwingend in den gleichen Zeitraum fallen. Das dazugehörige Stichwort lautet „Arbeitszeitkonten“. Bereits im Jahr 1999 arbeiteten im gesamten Bundesgebiet durchschnittlich 37% aller Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto.<sup>2</sup>

Arbeitszeitkontenmodelle sind in den verschiedensten Formen denkbar.<sup>3</sup> Die Bandbreite reicht von den häufig praktizierten Gleitzeitkonten, über die tariflich etablierten Jahresausgleichskonten bis hin zu den noch weniger verbreiteten Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Mit den Arbeitszeitkonten sind sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer erhebliche Vorteile verbunden. Dem Arbeitgeber ermöglichen sie vor allem eine höhere Auslastung und optimale Nutzung nicht nur des Personals, sondern aller Betriebsmittel. So sind z.B. längere Service- und Öffnungszeiten oder eine Anpassung des Arbeitseinsatzes an den tatsächlichen, durch Auftragschwankungen bedingten Bedarf möglich.<sup>4</sup> Im Gegenzug verfügt der Arbeitnehmer über ein erhöhtes Maß an Zeitsouveränität und Mitgestaltungsmöglichkeiten, indem er seine Arbeitszeit flexibel an seinen persönlichen Rhythmus und seine persönlichen Bedürfnisse aufgrund von Familie, Karriere und Fortbildungswünschen anpassen kann. Gleichzeitig wird ihm ein Einkommen von durchgehend konstanter Höhe gewährt.<sup>5</sup>

Eine besondere Bedeutung haben Arbeitszeitkonten im Rahmen der Altersteilzeit erhalten, die seit dem 01.08.1996 über das Altersteilzeitgesetz (ATG)<sup>6</sup> staatlich geför-

<sup>1</sup> Zu den neu entwickelten Modellen der Arbeitsflexibilisierung gehören z.B. die Teilzeitarbeit, die Freischicht, die bezahlten Mehr- bzw. Überarbeit, die Schichtarbeit, die einfache Gleitzeit, die kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit oder das Job Sharing, vgl. z.B. Linnenkohl/ Rauschenberg, Arbeitszeitflexibilisierung – 140 Unternehmen und ihre Modelle, S. 27 ff.

<sup>2</sup> So das Ergebnis einer Erhebung des Kölner ISO-Instituts im Rahmen der vom Land Nordrhein-Westfalen geforderten regelmäßigen Arbeitszeitberichterstattung, wobei unter Arbeitszeitkonto Gleitzeitkonten, Überstunden-Ausgleichsregelungen, Freie-Tage-Regelungen und Konten im Rahmen einer flexiblen Arbeitszeitverteilung zusammengefasst sind, zitiert von Engelhardt, in: AiB 2000, 466 (466 f.), und Groß/ Munz/ Seifert, in: WSI Mitteilungen 1999, 505 (509).

<sup>3</sup> Vgl. zur Verbreitung und zu den verschiedenen Formen von flexiblen Arbeitszeitregelungen mit Arbeitszeitkonten in der Praxis Dobischat/ Seifert, in: WSI Mitteilungen 2001, 92 (97); Hamm, Flexible Arbeitszeiten, S. 91, 156 ff., 182 ff.; Heinze, in: NZA 1997, 681 (681 ff.); Fauth/ Wiebrock, in: AuA 1999, 148 (148); Schroth, Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, S. 5; Hamm, Flexible Arbeitszeiten, S. 42 f.; Märkle/ Petri, in: AuR 2000, 443 (444).

<sup>4</sup> Vgl. zu diesen und weiteren Vor- und Nachteilen des Arbeitgebers Heinze, in: NZA 1997, 681 (687 f.); Fauth/ Wiebrock, in: AuA 1999, 148 (149); Schroth, Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, S. 5; Hamm, Flexible Arbeitszeiten, S. 42; Märkle/ Petri, in: AuR 2000, 443 (444).

<sup>5</sup> Vgl. zu diesen und weiteren Vor- und Nachteilen des Arbeitnehmers Heinze, in: NZA 1997, 681 (688); Fauth/ Wiebrock, in: AuA 1999, 148 (149); Schroth, Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, S. 5; Hamm, Flexible Arbeitszeiten, S. 42; Märkle/ Petri, in: AuR 2000, 443 (444).

<sup>6</sup> Altersteilzeitgesetz, verkündet als Art. 1 des Gesetzes zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand v. 23.07.1996 (BGBl. I, S. 1078), zuletzt geändert durch Gesetz v. 19.06.2001 (BGBl. I, S. 1046).

dert wird. Die Altersteilzeit als solche ist in über 350 Tarifverträgen verankert, unter deren Geltungsbereich ca. 14 Mio. Arbeitnehmer fallen.<sup>7</sup> Die Zahl aller Altersteilzeitbeschäftigte betrug Ende 1999 knapp 80.000.<sup>8</sup> Die Tendenz ist weiter steigend, wozu der Gesetzgeber mit seinen Reformen des Altersteilzeitgesetzes im Jahr 2000<sup>9</sup> beigetragen hat.<sup>10</sup> In der Praxis haben sich Altersteilzeitvereinbarungen vor allem in Form des sogenannten „*Blockmodells*“ durchgesetzt. Fast 90% aller in Altersteilzeit Beschäftigte haben sich für dieses Modell entschieden.<sup>11</sup>

Auch wenn sich hinter dem Begriff Arbeitszeitkonto unterschiedliche Regelungen verbergen, haben alle Arbeitszeitkontenregelungen ein Problem gemeinsam: die Notwendigkeit eines verlässlichen Insolvenzschutzes für den Arbeitnehmer! Der Arbeitnehmer tritt im Rahmen dieser flexiblen Arbeitszeitmodelle regelmäßig in Vorleistung, indem er Arbeitszeit in Form von Arbeitszeitguthaben anspart, die er im Zuge einer Freistellung von der Arbeit unter gleichzeitiger Zahlung einer Arbeitsvergütung erst zu einem späteren Zeitpunkt wieder abbaut. Insbesondere bei mittel- und langfristigen Arbeitszeitkontenregelungen, bei denen der Arbeitnehmer über mehrere Monate bzw. Jahre oder gar über das gesamte Arbeitsleben hinweg Arbeitszeitguthaben anspart, können diese ein Mehrfaches der Monats- oder Jahresarbeitszeit mit einem entsprechenden finanziellen Gegenwert von einigen Zehntausend Euro betragen. In jedem Fall muss der Arbeitnehmer sicher sein, dass die angesparten Arbeitszeitguthaben nicht durch die „Insolvenz“<sup>12</sup> des Arbeitgebers wertlos werden, indem der Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden ist und deshalb seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann<sup>13</sup>. Ohne die entsprechende Absicherung der Arbeitszeitguthaben für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ist eine breite Akzeptanz seitens der Arbeitnehmer jedoch nicht zu erreichen.

---

<sup>7</sup> So eine Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, zitiert bei *Stück*, in: NZA 2000, 749 (750).

<sup>8</sup> So eine Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung Nr. 5 vom 28.01.2000, wiedergegeben in: *Pahde*, in: AiB 2001, 136 (136); „Stärkeres Interesse an Altersteilzeit“, in: Süddeutsche Zeitung v. 29./30.01.2000, S. 2. Im Rahmen dessen werden Altersteilzeitmodelle vielfach ohne die entsprechende Förderung der Bundesanstalt für Arbeit genutzt. Die Zahl aller in Altersteilzeit Beschäftigten wird etwa 3,5 bis 4 mal höher geschätzt als die der von der Bundesanstalt für Arbeit geförderten Fälle. *Marschner*, in: AuA 2000, 354 (355).

<sup>9</sup> Der Gesetzgeber hat z.B. § 147 a SGB III (§ 128 AFG a.F.) weitergeführt, den Zugangsbereich für Teilzeitkräfte erweitert und die Wiederbesetzungs voraussetzungen erleichtert; vgl. ausführlich zu den Gesetzesreformen Erstes Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit v. 20.12.1999 (BGBl. I, S. 2494); dazu *Moderegger*, in: DB 2000, 90 (90 ff.); *Wolf*, in: NZA 2000, 637 (637 ff.); Zweites Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit v. 27.06.2000 (BGBl. I, S. 910); dazu *Moderegger*, in: DB 2000, 1225 (1225 ff.); *Wolf*, in: NZA 2000, 637 (637 ff.).

<sup>10</sup> *Stück*, in: NZA 2000, 749 (750).

<sup>11</sup> *Thiel*, in: ZTR 2000, 390 (390); vgl. darüber hinaus *Schlegel*, in: FA 2000, 238 (240); *Wolf*, in: NZA 2000, 637 (637); *Hanau*, in: Aktuelle Probleme des neuen Insolvenzrechts, 117 (120); *Oser/Doleczik*, in: Betriebliche Altersversorgung 2000, 119 (119); *Pahde*, in: AiB 2001, 136 (140); *Klammer/Weber*, in: WSI Mitteilungen 2001 102 (106); *Hessling*, in: Festschrift für Wolfgang Förster zum 60. Geburtstag, 405 (407).

<sup>12</sup> Der Begriff der „Insolvenz“ als solcher stellt einen Oberbegriff dar, der erst mit Inkrafttreten der Insolvenzordnung zum 01.01.1999 in der deutschen Rechtsordnung Einzug gefunden hat, in dieser aber nicht näher definiert wird. Zuvor sprach man entsprechend der bis dahin geltenden Konkursordnung von „Konkurs“.

<sup>13</sup> Grundsätzlich ist unter dem Begriff der Insolvenz die Zahlungsunfähigkeit einer natürlichen oder juristischen Person zu verstehen. *Duden*, Das große Wörterbuch der deutschen Sprache, Bd. 5, S. 1953 unter „Insolvenz“. Mit Insolvenzrecht bezeichnet man die Rechtsnormen, die im Falle der Zahlungsunfähigkeit von (natürlichen oder juristischen) Personen oder Personengesellschaften das Verfahren zum Zwecke einer möglichst gleichmäßigen Befriedigung der Gläubiger regeln. *Crefels*, Rechtswörterbuch, S. 654 unter „Insolvenzrecht“. Zahlungsunfähig ist, wer nicht in der Lage ist, die fälligen Zahlungsverpflichtungen zu erfüllen (§ 17 Abs. 2 InsO).

Leider gibt es in die Vergangenheit bereits genügend Beispiele für Insolvenzen, bei denen Arbeitnehmer ihre Ansprüche aus Arbeitszeitkontenmodellen verloren haben. Auch in Zukunft wird sich an dem Insolvenzrisiko des Arbeitnehmers nichts ändern. Im Zeitraum 1991 bis 1998 stieg die Zahl der Insolvenzen in der Bundesrepublik Deutschland um 300%.<sup>14</sup> Auch im Jahr 2001 stieg im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Unternehmensinsolvenzen erneut um 14% auf 32.278 und wird im laufenden Jahr 2002 auf insgesamt ca. 40.000 Fälle prognostiziert.<sup>15</sup> Betroffen sind vor allem kleinere Betriebe und die konjunkturabhängige und unter starkem Konkurrenzdruck stehende Baubranche.<sup>16</sup> Aber auch große Betriebe sind vor Unternehmenspleiten nicht gefeit, was die spektakulären Niedergänge der Vulkan-AG, Escom AG und Holzmann AG oder die aktuellen Zahlungsschwierigkeiten der KirchGruppe eindrucksvoll belegen.<sup>17</sup>

Mit der Schaffung des Artikelgesetzes des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (Flexi-Gesetz)<sup>18</sup> hat auch der Gesetzgeber das Insolvenzrisiko erkannt und sich der Problematik angenommen. Im Rahmen dieses Gesetzes hat er die Insolvenzschutzregelung des heutigen § 7d des Vierten Sozialgesetzbuches –Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (SGB IV)<sup>19</sup> eingeführt, wobei er jedoch zunächst noch keine abschließende Insolvenssicherung von Arbeitszeitguthaben regeln, sondern erst die weitere Entwicklung abwarten wollte.<sup>20</sup> Über diese Entwicklung sollte nach § 7d Abs. 3 SGB IV das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung bis zum 31.12.2001 dem Gesetzgeber gegenüber berichten, damit dieser bei entsprechendem Handlungsbedarf die Regelung anpassen kann.

Dieser Berichtspflicht ist das Bundesarbeitsministerium im Dezember 2001 mit dem Ergebnis nachgekommen, dass sich die gesetzliche Regelung des § 7d SGB IV zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben grundsätzlich bewährt habe und zur Flexibilität in den Betrieben, die flexible Arbeitszeitmodelle anwenden, beitrage.<sup>21</sup> Diese Ansicht wird insbesondere von Arbeitgeberseite geteilt.<sup>22</sup> Es gibt aber genauso Stimmen, denen die Absicherung von Arbeitszeitguthaben aufgrund der Regelung des § 7d SGB

---

<sup>14</sup> Schroth, Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten, S. 5.

<sup>15</sup> So die Angaben des Statistischen Bundesamtes bzw. *Wirtschaftsauskunftei Creditreform*, zitiert in: Handelsblatt v. 14. März 2002, „Pleitewelle bei Unternehmen ebbt auch 2002 nicht ab“, S. 1.

<sup>16</sup> Vgl. die Neusser Auskunftei Creditreform, zitiert in: SZ v. 01.12.2000, „Immer mehr private Haushalte pleite“, S. 25.

<sup>17</sup> Vgl. zur Insolvenzbedrohung großer Unternehmen Hamm, Flexible Arbeitszeiten, S. 194 f.

<sup>18</sup> Gesetz zur sozialen Absicherung von flexiblen Arbeitszeitregelungen v. 06.04.1998 (Flexi-Gesetz) (BGBI. I, S. 688), das mit Wirkung zum 01.01.1998 in Kraft getreten ist.

<sup>19</sup> Viertes Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – (SGB IV) v. 3.12.1976 (BGBI. I, S. 3845), zuletzt geändert durch Gesetz vom 02.09.2001 (BGBI. I, S. 2272).

<sup>20</sup> Vgl. amtliche Begründung zum Entwurf des Flexi-Gesetzes, BT-Drs. 13/ 9818, S. 11.

<sup>21</sup> Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach § 7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes, S. 86.

<sup>22</sup> Nach Ansicht des Zentralverbandes Deutsches Baugewerbe z.B. erscheine die gesetzliche Regelung ausreichend, um die Arbeitszeitguthaben der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu schützen, zitiert in: Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach § 7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes, S. 64.

IV noch immer nicht weit genug geht.<sup>23</sup> Bereits seit Inkrafttreten des § 7d SGB IV ist immer wieder gefordert worden, Arbeitszeitkonten und Altersteilzeitmodelle gesetzlich effektiv(er) gegen die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu sichern.<sup>24</sup>

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, inwieweit Arbeitszeitguthaben für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers durch die neu eingeführte Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV abgesichert werden und wie der sich daraus ergebende Insolvenzschutz zu bewerten ist. Ziel dieser Arbeit ist es, diese Frage durch kritische Analyse des § 7d SGB IV zu beantworten und – soweit erforderlich – angesichts des noch nicht abgeschlossenen Entwicklungsprozesses Vorschläge zum weiteren gesetzeberischen Vorgehen zu machen. Dabei darf der über § 7d SGB IV hinaus gewährleistete gesetzliche Insolvenzschutz keineswegs außer Acht gelassen werden, da die Bedeutung und der Umfang einer selbständigen Insolvenzschutzregelung für Arbeitszeitguthaben nur im Gesamtzusammenhang beurteilt werden kann.

Zu diesem Zweck ist diese Arbeit in fünf Teile gegliedert:

Aufgrund der vielfältigen Verwendung des Begriffs des Arbeitszeitguthabens und der unterschiedlichen Varianten von Arbeitszeitkonten werden zunächst im *ersten Teil* der Arbeit der Begriff und die Formen des Arbeitszeitguthabens dargelegt. Da es bisher an einer eindeutigen und abschließend geklärten (arbeits-) rechtlichen Behandlung von Arbeitszeitguthaben fehlt, diese aber grundsätzlich für die Untersuchung des neben § 7d SGB IV durch die Rechtsordnung vorgesehenen Insolvenzschutzes von Bedeutung ist, werden des weiteren die Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben rechtlich eingordnet.

Der *zweite Teil* ist der Rechtslage gewidmet, die ungeachtet der Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV gilt. Im Insolvenzfall kommen zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben im Wesentlichen die Durchführung eines Insolvenzverfahrens nach der Insolvenzordnung (InsO)<sup>25</sup>, ein Anspruch auf Insolvenzgeld nach den §§ 183 ff. des Dritten Sozialgesetzbuches – Arbeitsförderung – (SGB III)<sup>26</sup> und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den §§ 117 ff. SGB III in Betracht.

Im *dritten Teil* der Arbeit wird dann die besondere Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV und der sich aus ihr (zusätzlich) ergebende Insolvenzschutz analysiert.

Da § 7d SGB IV die Art und Weise der Insolvenzsicherung selbst nicht vorgibt, wird im *vierten Teil* unter Berücksichtigung des derzeitigen Entwicklungs- und Diskussionsstandes eine Übersicht über die Möglichkeiten zur Absicherung von Arbeitszeitguthaben gegeben und jeweils deren Eignung als Insolvenzsicherungsmodell bewertet.

---

<sup>23</sup> Vgl. die Ansicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes, zitiert in: Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach § 7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes, S. 66.

<sup>24</sup> So z.B. der 63. Deutsche Juristentag Leipzig 2000 – Arbeits- und Sozialrecht – Beschlüsse, abgedruckt in DB 2000, 2124 (2125), oder die Gewerkschaften, zitiert in: „Konflikt um Arbeitszeit-Konten im Konkursfall“, Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 12.03.2001, S. 19.

<sup>25</sup> Insolvenzordnung (InsO) v. 05.10.1994 (BGBl. I, 1994, S. 2866), zuletzt geändert durch Gesetz v. 13.12.2001 (BGBl. I, S. 3574).

<sup>26</sup> Drittes Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (SGB III) v. 24.03.1997 (BGBl. I, S. 594), zuletzt geändert durch Gesetz v. 13.09.2000 (BGBl. I, S. 2376).

Der abschließende *fünfte Teil* beinhaltet die Zusammenfassung der in dieser Arbeit gewonnenen Ergebnisse und die sich daraus ergebenden Vorschlägen zum weiteren gesetzgeberischen Vorgehen.

Zur Untersuchung und Bewertung des gesetzlich gewährleisteten Insolvenzschutzes wird der Einfachheit halber ausschließlich auf die Grundidee des Arbeitszeitkontos abgestellt. Nicht berücksichtigt werden deshalb Arbeitszeitguthaben, die nicht nur durch zusätzliche Arbeitsleistungen erzielt werden können, sondern auch durch sonstige Arbeitszeiten oder Geldwerte.<sup>27</sup> Gleiches gilt für Arbeitszeitguthaben, soweit sie von Sozialplanansprüchen des Arbeitnehmers nach §§ 112, 113 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)<sup>28</sup> erfasst werden (können).<sup>29</sup>

Des weiteren wird auch nicht auf die Auswirkungen der Insolvenz des Arbeitgebers auf die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eingegangen. Sie kann zwar neben einem Arbeitszeitguthaben oder aufgrund dessen bestehen, sie ist aber nicht Regelungsgegenstand der in dieser Arbeit maßgeblichen Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV, sondern der §§ 7 ff. Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> Arbeitszeitguthaben können sich auch aus jeder anderen Art von Arbeitszeit, wie z.B. nicht in Anspruch genommene Urlaubstage, Wochenendarbeit oder im Betrieb nicht umgesetzte Verkürzungen der Wochearbeitszeit, ergeben. Dieses gilt grundsätzlich genauso für Geldwerte wie Teile des laufenden Arbeitsentgelts, tarifliche und/ oder außertarifliche Zulagen, Mehrarbeitsvergütungen, Leistungsprämien oder Gratifikationen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld und sonstige freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Vgl. *Rombach*, in: *RDA* 1999, 194 (197); *Schulz*, in: *ZfS* 2000, 307 (308); *Marburger*, in: *Die Personalvertretung* 1999, 249 (250); *Martens*, in: *Kompaß* 1998, 395 (395).

<sup>28</sup> Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) v. 15.01.1972 (BGBl. I, S. 13), in der Fassung der Bekanntmachung v. 25.09.2001 (BGBl. I, S. 2518).

<sup>29</sup> Vgl. hierzu den Beschlüsse des Großen Senats des BAG v. 13.12.1978 – GS 1/ 77 – mit einer umfassenden Literatur und Rechtsprechungsübersicht in AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972; vgl. auch §§ 123 ff. InsO.

<sup>30</sup> Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) v. 19.12.1974 (BGBl. I, S. 3610), zuletzt geändert durch Gesetz v. 26.06.2001 (BGBl. I, S. 1310).