

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
ERSTER TEIL: Arbeitszeitguthaben – Begriff, Formen und rechtliche Einordnung	6
§ 1 Arbeitszeitguthaben	6
I. Arbeitszeit.....	6
II. Guthaben	7
III. Arbeitszeitguthaben	8
§ 2 Arbeitszeitguthaben als Geld- oder Zeitguthaben.....	9
I. Geldguthaben eines als Geldkonto geführten Arbeitszeitkontos.....	9
II. Zeitguthaben eines als reines Zeitkonto geführten Arbeitszeitkontos	10
§ 3 Arbeitszeitguthaben der unterschiedlichen Arbeitszeitkontenmodelle.....	10
I. Flexibilisierungskonten.....	11
II. Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.....	12
III. Verblockte Altersteilzeit als besondere Form des Langzeitkontos.....	13
§ 4 Rechtliche Einordnung der Ansprüche aus Arbeitszeitguthaben.....	15
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
 § 5 Zusammenfassung	 28
 ZWEITER TEIL: Rechtslage ungeachtet der Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV	 30
 § 1 Absicherung von Arbeitszeitguthaben im Insolvenzverfahren	 30
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
§ 2 Absicherung von Arbeitszeitguthaben durch Insolvenzgeld	43
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
§ 3 Absicherung von Arbeitszeitguthaben durch Arbeitslosengeld	61
I. Allgemeines zum Arbeitslosengeld.....	61
II. Voraussetzungen und Leistungsumfang eines Anspruches 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

§ 4 Zusammenfassende Bewertung des Insolvenzschutzes ungeachtet der Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV	68
--	-----------

DRITTER TEIL: Die Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV 70

§ 1 Entstehungsgeschichte des § 7d SGB IV.....	70
---	-----------

§ 2 Regelungsinhalt des § 7d SGB IV.....	72
---	-----------

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

§ 3 Rechtsfolgen im Falle der Nichtbefolgung der Rechtspflicht des § 7d

SGB IV	107
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 Insolvenzversicherung.....	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

§ 4 Zusammenfassende Bewertung des Insolvenzschutzes durch die Insolvenzschutzregelung des § 7d SGB IV

121

VIERTER TEIL: Übersicht über die Möglichkeiten der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben

123

§ 1 Wichtige Kriterien für die Bewertung der Eignung als Insolvenzversicherung- smodell.....	123
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

§ 2 Mögliche Modelle zur Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben

I. Bürgschaftslösungen.....	127
1. Wesensmerkmale	127
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzversicherungsmodell	128

II. Verpfändung von Fondsanteilen oder Versicherungsleistungen („Verpfändungsmodell“)	130
1. Wesensmerkmale	130
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	132
III. Verpfändung sonstiger Vermögenswerte	134
1. Wesensmerkmale	134
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	135
IV. Lebensversicherungen	136
1. Wesensmerkmale	136
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	137
V. Treuhandlösungen	138
1. Wesensmerkmale	138
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	139
VI. Konzerninterne Garantieerklärungen	141
1. Wesensmerkmale	141
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	141
VII. Einrichtung von Ausgleichskassen in Form der Sozialkassen der Bauwirtschaft	142
1. Wesensmerkmale	142
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	143
VIII. Einrichtung einer Solidarversicherung in Form des Pensionssicherungsvereins (PSVaG)	144
1. Wesensmerkmale	144
2. Bewertung der Eignung als Insolvenzschutzmodell	144

§ 3 Zusammenfassende Bewertung der Möglichkeiten der Insolvenzschutzung von Arbeitszeitguthaben 146

FÜNFTER TEIL: Zusammenfassung der Ergebnisse und Vorschläge zum weiteren gesetzgeberischen Vorgehen 149

§ 1 Zusammenfassung der Ergebnisse 149

§ 2 Vorschläge zum weiteren gesetzgeberischen Vorgehen 151

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 Arbeitszeitregelungen¹ 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.²

Arbeitszeitkontenmodelle sind in den verschiedensten Formen denkbar.³ 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 optimalere 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.⁴ 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.⁵

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

¹ 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.

² So das Ergebnis einer Erhebung des Kölner ISO-Instituts im Rahmen der vom Land Nordrhein-Westfalen geförderten 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).

³ 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.); *Seifert*, in: *WSI Mitteilungen* 2001, 84 (85).

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

⁵ 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 Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten, S. 5; *Hamm*, Flexible Arbeitszeiten, S. 42; *Märkle/ Petri*, in: *AuR* 2000, 443 (444).

⁶ 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.⁷ Die Zahl aller Altersteilzeitbeschäftigten betrug Ende 1999 knapp 80.000.⁸ Die Tendenz ist weiter steigend, wozu der Gesetzgeber mit seinen Reformen des Altersteilzeitgesetzes im Jahr 2000⁹ beigetragen hat.¹⁰ In der Praxis haben sich Altersteilzeitvereinbarungen vor allem in Form des sogenannten „Blockmodells“ durchgesetzt. Fast 90% aller in Altersteilzeit Beschäftigten haben sich für dieses Modell entschieden.¹¹

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“¹² des Arbeitgebers wertlos werden, indem der Arbeitgeber zahlungsunfähig geworden ist und deshalb seinen Zahlungsverpflichtungen nicht mehr nachkommen kann¹³. Ohne die entsprechende Absicherung der Arbeitszeitguthaben für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ist eine breite Akzeptanz seitens der Arbeitnehmer jedoch nicht zu erreichen.

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

⁸ 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).

⁹ Der Gesetzgeber hat z.B. § 147 a SGB III (§ 128 AFG a.F.) weitergeführt, den Zugangsbereich für Teilzeitkräfte erweitert und die Wiederbesetzungsvoraussetzungen 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.).

¹⁰ Stück, in: NZA 2000, 749 (750).

¹¹ 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).

¹² 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“.

¹³ 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. Creifels, 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%.¹⁴ 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.¹⁵ Betroffen sind vor allem kleinere Betriebe und die konjunkturabhängige und unter starkem Konkurrenzdruck stehende Baubranche.¹⁶ 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.¹⁷

Mit der Schaffung des Artikelgesetzes des Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998 (Flexi-Gesetz)¹⁸ 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)¹⁹ eingeführt, wobei er jedoch zunächst noch keine abschließende Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben regeln, sondern erst die weitere Entwicklung abwarten wollte.²⁰ 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.²¹ Diese Ansicht wird insbesondere von Arbeitgeberseite geteilt.²² Es gibt aber genauso Stimmen, denen die Absicherung von Arbeitszeitguthaben aufgrund der Regelung des § 7d SGB

¹⁴ Schroth, Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten, S. 5.

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

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

¹⁷ Vgl. zur Insolvenzbedrohung großer Unternehmen Hamm, Flexible Arbeitszeiten, S. 194 f.

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

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

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

²¹ 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.

²² 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.²³ 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.²⁴

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 gesetzgeberischen 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 eingeordnet.

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)²⁵, ein Anspruch auf Insolvenzgeld nach den §§ 183 ff. des Dritten Sozialgesetzbuches – Arbeitsförderung – (SGB III)²⁶ 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 Insolvenzschutzmodell bewertet.

²³ 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.

²⁴ 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.

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

²⁶ 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 Vorschläge 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.²⁷ Gleiches gilt für Arbeitszeitguthaben, soweit sie von Sozialplanansprüchen des Arbeitnehmers nach §§ 112, 113 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)²⁸ erfasst werden (können).²⁹

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)³⁰.

²⁷ 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 Wochenarbeitszeit, 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).

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

²⁹ Vgl. hierzu den Beschluß 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.

³⁰ 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).