

Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten sind mittlerweile Standard der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung. Von einfachen Gleitzeitsystemen über Konten, die zuschlagspflichtige Mehrarbeit ausweisen bis hin zu Regelungen, die auch andere Vergütungsbestandteile aufnehmen, die nichts mit Arbeitszeit zu tun haben, reicht die Palette. Wie viele Stunden inzwischen auf derartigen Konten auf den Ausgleich durch Freizeit warten, ist eine völlig unbekannte Größe. Damit bekommt die Absicherung solcher Guthaben gegen Insolvenz des Arbeitgebers immer größere Bedeutung. Dieser Beitrag bietet zunächst einen Überblick und geht auf verschiedenartigen Möglichkeiten der Sicherung ein.

Insolvenz - keiner ist geschützt

Eine Insolvenz, so die Erkenntnis der vergangenen Jahre, kann mittlerweile jedes Unternehmen treffen. Nicht einmal Größen wie Holzmann, Babcock oder die Kirch-Gruppe bleiben hiervon verschont. Zwar müssen Bastionen des deutschen Wirtschaftslebens wie etwa DaimlerChrysler oder die Deutsche Bank in dieser Hinsicht wohl auf Dauer nichts befürchten. Für deren Beschäftigte stellt sich das jedoch ganz anders dar: Je mehr sich auch solche Unternehmen auf ihr "Kerngeschäft" konzentrieren, desto größer ist die Chance im Rahmen von Ausgliederungen plötzlich bei anderen Arbeitgebern zu landen. Dass diese dann noch ähnlich "insolvenzfest" sein werden, wie die genannten "Dickschiffe" ist wenig wahrscheinlich.

Das Thema geht also tatsächlich alle an. Zwar geben die meisten Tarifverträge bislang noch den Rahmen vor, bei dem ein Anwachsen der Guthabenstände ins Unermessliche nicht zulässig ist. Dies sind die so genannten Ausgleichszeiträume, innerhalb derer ungleichmäßig verteilte Arbeitszeit auf das tarifliche Maß zurückgeführt werden muss bzw. Mehrarbeit auszugleichen ist. Allerdings spielen solche Begrenzungen in der betrieblichen Praxis auch bei bestehender Tarifbindung häufig keine Rolle mehr. Mit Zustimmung von Betriebsräten wird diese Grenze ständig durch betriebliche Regelungen überschritten. Diese Unsitte herrscht keineswegs nur schlecht in organisierten Betrieben. Auch die Sterne am Firmament der Mitwirkung werden dadurch verdunkelt, wie das jüngst von Betriebsrat und IG Metall gegen DaimlerChrysler geführte Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht zeigt. Solche Verstöße gegen Tarifverträge sind inzwischen allgegenwärtig: In ungezählten Betrieben in der Republik existieren vergleichbare Betriebsvereinbarungen, die eine "Übertragung" von Zeitguthaben in die folgenden Ausgleichszeiträume zulassen oder den durch Tarifvertrag verlangten Kontoabschluss überhaupt nicht mehr vorsehen. Gänzlich ohne derartige Begrenzungen arbeiten die Betriebe, in denen die Tarifverträge ihre Bindungskraft mittlerweile verloren haben. So können Zeitguthaben bestens über Jahre gedeihen - und in einer Insolvenz rückstandsfrei wieder beseitigt werden.

Grundsätzlich findet sich eine gesetzliche Pflicht zur Insolvenzsicherung in Vorschriften des § 8a Altersteilzeitgesetz (ATG) und § 7d Sozialgesetzbuch Nr. 4 (SGB IV). Beide Bestimmungen dienen zunächst einmal dem öffentlichen Interesse: Der Absicherung der in der Ansparphase zwar eigentlich verdienten, aber nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge. Schon aus diesem Umstand ergibt sich: Wer sich darauf einlässt, seinen Arbeitgeber gleichzeitig als Sparkasse zu benutzen, darf sich für die Absicherung seiner Ansprüche nicht auf andere verlassen. Er muss selber sehen, ob sie auch wirklich erfolgt.

Das Thema wird an Bedeutung zunehmen, weil Politik und Arbeitgeberseite immer längere Laufzeiten der Konten bis hin zur Lebensarbeitszeit fordern. Unternehmen steht damit dann jederzeit zusätzliche Arbeitsleistung zur Verfügung, die sie erst sehr viel später bezahlen müssen. Die Beschäftigten räumen ihnen also einen ordentlichen Kredit ohne klare Verzinsung ein. Dennoch ist auf der anderen Seite die Resonanz gleichfalls überraschend groß: Deutsche sparen nun einmal gerne. Und die Verheißung, das Renteneintrittsalter vorzuziehen, ist für viele Grund genug, lange Zeit auf einen Teil der Vergütung zu verzichten. Gesellschafts- wie gesundheitspolitisch wird damit allerdings das Gegenteil dessen erreicht was derzeit sinnvoll wäre. Letztlich ist dies der Einstieg in einen selbst finanzierten Ruhestand und damit das völlige Abgehen vom Solidarprinzip in der Sozialversicherung. Dennoch stehen auch diejenigen, die dieses Prinzip sonst wie andere die Gebeine der heiligen drei Könige verehren, solchen Modellen ausgesprochen positiv gegenüber. So gibt es inzwischen in verschiedenen Branchen wie z. B. der Textil- und Bekleidungsindustrie tarifvertragliche Vereinbarungen zu Langzeitkonten.

Betriebsräte müssen sich also dem Problem stellen: Was passiert, wenn das Unternehmen das Ziel des Zeitsparens wegen vorzeitiger Überschuldung nicht erreicht? Beschäftigt haben sich damit bislang der Gesetzgeber und die Finanzwirtschaft, die auf ein neues Geschäft hofft. Daneben existieren vereinzelt tarifvertragliche Regelungen für spezielle Branchen.

Im Wesentlichen gibt es vier Wege der Sicherung:

Ein Versicherungsmodell Ein Bürgschaftsmodell Ein Verpfändungsmodell und Patronatserklärungen bzw. konzerninterne Versicherungen

Die praktische Bewährung der Modelle steht noch aus. Bislang ist noch keine Insolvenz bekannt geworden, bei der diese Sicherungssysteme im großen Umfang zum Zuge gekommen wären. Eine Einschränkung gilt allenfalls für die Patronatserklärung, weil diese bei der Pleite von Babcock gehörig schief gegangen ist. Gerät das Unternehmen, das die Sicherung verspricht, gleichfalls in den Insolvenzstrudel, ist die Sicherung halt weg.

Die Absicherung und die Diskussion darum werden deutlich von den Interessen derjenigen bestimmt, die entweder solche Langzeitkonten mit Macht durchsetzen oder aber mit entsprechenden Sicherungssystemen Geld verdienen wollen. Nur so ist zu erklären, dass erhebliche, nicht abzusichernde Risiken, kaum Beachtung finden. Das sind zum einen die Tücken des Insolvenzrechts. Zum anderen ist es der Druck, der auf den Beschäftigten lastet, wenn Unternehmen zwar nicht insolvent, aber in einer akuten Krisensituation sind.

Die Krise vor der Pleite

Der Nachteil aller Sicherungsmodelle besteht darin, dass sie erst greifen, wenn das Unternehmen den - in der Mehrzahl der Fälle immer noch finalen - Schritt der Einleitung eines Insolvenzverfahrens gegangen ist. Vorher liegt jedoch in der Regel ein längerer Prozess des Siechtums, in dem mit den verschiedensten Mitteln versucht wird, die Pleite zu vermeiden. Dazu werden dann Beiträge von allen Seiten gefordert. Die Banken sollen zusätzliches Geld geben (wofür sie später Zinsen kassieren), die Inhaber möglicherweise Kapital nachschießen (wofür sie später eine Rendite erwirtschaften) und die Beschäftigten natürlich ebenfalls einen Beitrag leisten (wofür zumindest einen Teil der Arbeitsplätze erhalten wird). Der Beitrag der Arbeitnehmer wird - so viel ist absehbar - in einem Zugriff auf die Arbeitszeitguthaben bestehen. Deren Verlust ist aktuell nicht spürbar, weil die gearbeitete Zeit ohnehin weg ist und die Freistellung noch in weiter Ferne liegt. Welches Verhalten für einen 55-Jährigen wirtschaftlich in dieser Situation vernünftig ist, liegt auf der Hand: Beharrt er auf dem Erhalt des Arbeitszeitguthabens, dann hat dies unter Umständen die Insolvenz des Unternehmens zur Folge, weil dann auch die anderen Gläubiger keinen "Beitrag" erbringen. Das wiederum führt zum Verlust des Arbeitsplatzes und bestenfalls zur Auszahlung des Wertguthabens. Dieses Geld wird dann angesichts der Aussichten auf dem Arbeitsmarkt absehbar nur noch dazu gut sein, die Zahlung von Arbeitslosengeld II zu vereiteln.

Für die Betroffenen liegt es daher nah, in der Krise auf einen Teil oder das gesamte Arbeitszeitguthaben zu verzichten, um damit den Fortbestand des eigenen Arbeitsplatzes und denen der Kolleginnen und Kollegen zu sichern. Dass dieses Verfahren häufig nicht funktioniert, auch wenn den Bangenden der Kanzler auf dem Balkon erscheint, belegt das Beispiel "Philipp Holzmann". Dennoch wird die Erpressung Erfolg haben: Die vage Aussicht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes ist immer noch besser als der sichere Untergang. Für Wertguthaben, auf die verzichtet wurde, tritt jedoch keine Versicherung mehr ein.

Insolvenzpflichtversicherung

Bei den verschiedenen Sicherungsmodellen muss danach differenziert werden, ob es sich um kurz- oder langfristig angelegte "normale" Arbeitszeitkonten handelt oder um Altersteilzeit im Blockmodell. Sowohl für die Altersteilzeit als auch für die langfristig angelegten Konten existieren gesetzliche Regelungen. Längerfristig bedeutet, dass der Ausgleichszeitraum mehr als 27 Monate beträgt. Konten mit kürzerer Laufzeit müssen nicht gegen Insolvenz gesichert werden, unabhängig davon, wie viel Guthaben aufläuft. Dieser fehlende gesetzliche Zwang schließt einen Insolvenzschutz aber nicht aus. Die Versicherung muss sich gem. § 7d SGB IV, sowohl auf das Wertguthaben als auch den darauf entfallenden Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung erstrecken. Die Versicherungspflicht besteht nach dieser Vorschrift wenn drei Voraussetzungen gegeben sind:

- | | |
|----|--|
| 1. | Das Guthaben ist nicht durch Insolvenzgeld abgesichert. |
| 2. | Das Konto hat Laufzeit von mindestens 27 Kalendermonaten. |
| 3. | Die Höhe des Guthabens einschließlich Sozialversicherungsbeitrages übersteigt ein gesetzlich festgelegtes Maß. |

Der Insolvenzschutz muss von den Vertragsparteien gewährleistet werden. Das können sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer als auch die Tarifvertragsparteien sein. Denkbar ist auch eine freiwillige Betriebsvereinbarung. Der gesetzliche Anspruch auf Insolvenzgeld ist begrenzt auf das wegen der Insolvenz nicht bezahlte Arbeitsentgelt in den der Insolvenz vorangehenden drei Beschäftigungsmonaten. Wertguthaben, das vorher entstanden ist, wird damit nicht durch das Insolvenzgeld geschützt.

Die an der Laufzeit orientierte Verpflichtung zum Insolvenzschutz setzt dann ein, wenn das Konto auf mehr als 27 Monate Dauer angelegt ist. Dieser Zeitraum kann nach der gesetzlichen Regelung auch durch Tarifvertrag verkürzt werden. Sieht das Konto dann vor, dass Guthaben länger bestehen bleiben darf - egal in welcher Höhe - setzt sie an dem Tag ein, an dem die dritte

Voraussetzung erfüllt ist, nämlich die Überschreitung einer bestimmten Höhe des Guthabens. Diese Höhe ist das Dreifache der "monatlichen Bezugsgröße", derzeit in Westdeutschland 7.245,00 €, in Ostdeutschland 6.090,00 €.

Zu beachten ist, dass der Arbeitgeberanteil zu der Sozialversicherung mitzählt.

Bruttoverdienst	Ostdeutschland	Westdeutschland
10,00 €	507 Stunden	607 Stunden
12,00 €	422 Stunden	503 Stunden
16,00 €	317 Stunden	377 Stunden
20,00 €	253 Stunden	303 Stunden

Hinweis: Errechnet aus dem dreifachen der Bezugsgröße (7.245,00 € West bzw. 6.090,00 € Ost) nach Abzug eines pauschalierten Arbeitgeberanteils zur Sozialversicherung von 20 %.

Diese gesetzliche Verpflichtung zur Insolvenzversicherung hat eine Besonderheit: Sie ist weder durchsetzbar, noch werden Verstöße hiergegen sanktioniert.

Der Arbeitgeber, der dieser Pflicht nicht nachkommt, riskiert also nichts. Damit ist die Qualität dieser Bestimmung vergleichbar mit der Anordnung, sich nach dem Toilettenbesuch die Hände zu waschen. Auch wenn der Gesetzgeber darauf beharrt, dass es sich nicht nur um eine unverbindliche Empfehlung handelt, wird die Folgenlosigkeit eines Verstoßes dagegen in Zukunft noch viele Konten ungeschützt bleiben lassen.

Betriebsräte müssen sich deshalb über das Bestehen einer funktionsfähigen Insolvenzversicherung vergewissern. Dies ist ein permanenter Vorgang, da Insolvenzversicherungen gekündigt werden können. Etwas detaillierter ist die entsprechende Vorschrift für Guthaben aus Altersteilzeit in § 8a ATG. Hier ist immerhin ein Anspruch auf Insolvenzversicherung verankert. Das kann zu Schadensersatz führen, wenn das Unternehmen dagegen verstößt. Niemand sollte sich allerdings darauf verlassen, dass für dessen Erfüllung auch genügend Mittel vorhanden sind. Immerhin ist das Unternehmen ja pleite, wenn's rauskommt. Bei aller Kritik an diesen gesetzlichen Konstruktionen, die mehr empfehlenden Charakter haben, muss auch gesagt werden, dass hier kaum verbindlichere Regelungen möglich sind. Die Sicherung der Wertguthaben ist ein Geschäft, das der Arbeitgeber mit einem Dritten, einer Bank, einer Versicherungsgesellschaft oder ähnlichen - machen muss. Wenn diese sich nicht bereit finden, die entsprechende Absicherung vorzunehmen, kann auch kein gesetzlicher Zwang helfen. Die Konsequenz muss vielmehr auf der anderen Seite gezogen werden: Beschäftigte dürfen dann ihren Arbeitgeber eben kein Darlehen in Form von angesamelter Arbeitszeit geben, wenn dieser nicht in der Lage ist, für eine entsprechende Sicherheit zu sorgen. Die Arbeitnehmer befinden sich hier in keiner anderen Rolle, als jeder andere Kreditgeber auch. Wer diese Grundregel missachtet oder glaubt, auch ohne eine solche Absicherung sei der Aufbau von Arbeitszeitguthaben sinnvoll, läuft Gefahr, vom Leben bestraft zu werden.

Freiwillige Versicherung

Sollen sich Betriebsräte dafür einsetzen, auch solche Wertguthaben gegen Insolvenz zu schützen, bei denen die Voraussetzungen des § 7d SGB IV oder § 8a ATG nicht gegeben sind? Diese Frage kann pauschal nicht beantwortet werden. Hier muss das tatsächlich bestehende Risiko gegen die durch die Insolvenzversicherung entstehenden zusätzlichen Kosten abgewogen werden. In der Bauindustrie ist eine Insolvenzversicherung etwa durch Tarifvertrag schon für Konten mit einem Bestand bis zu 150 Stunden je Beschäftigtem möglich, aber nicht vorgeschrieben. Dies ist sicherlich bei der höheren Anfälligkeit für Insolvenzen in dieser Branche angemessen. In anderen Wirtschaftszweigen ist ein solches Stundenvolumen ohne erhebliche Krisenanzeichen kein Anlass sich Gedanken zu machen. In diesem Fall gilt aber die bereits ausgesprochene Empfehlung: Wenn die Insolvenz droht, sollte kein Kredit vergeben werden, d.h. keine zusätzliche Arbeitsleistung in der Erwartung auf spätere Bezahlung.

Aufstockungsbetrag

Bei dem Altersteilzeitkonto interessiert noch ein drittes Element, nämlich der Aufstockungsbetrag. Das sind die Zahlungen, die der Arbeitgeber zusätzlich leistet, um die Altersteilzeit attraktiv zu machen. Dieser Betrag kann in zweierlei Weise eine Rolle spielen: Zum einen bei der Frage, ob eine Absicherung geschaffen wird, damit dieser Aufstockungsbetrag auch während der Freistellungsphase geleistet werden kann. Zum anderen ist es in der Vergangenheit vorgekommen, dass der Aufstockungsbetrag während der Freistellungsphase zu einer Reduzierung der Insolvenzversicherung geführt hat. Das ist der Fall, wenn der Arbeitgeber sich auf den Standpunkt stellt, er müsse nur insoweit eine Sicherung schaffen, als eine Differenz zwischen dem tatsächlich ausbezahlten Arbeitsgeld (also einschließlich des Aufstockungsbetrages) und der gearbeiteten Zeit besteht. Das wirkt sich so aus: Wird die Arbeitszeit wie meist auf 50% reduziert, das Entgelt aber durch die Aufstockung auf 80% angehoben, dann entsteht rechnerisch zwischen der bezahlten und der erbrachten Leistung ein Unterschied von nur 20%. Dieser Betrag würde dann gegen die Insolvenz gesichert. Gemäß § 8a Abs. 2 ATG ist seit dem 1.7.2004, ist eine solche Anrechnung nicht mehr zu-

lässig. Alle nach diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Altersteilzeitverträge dürfen bei der Insolvenzsicherung diese Aufstockungsbeträge nicht mehr berücksichtigen, müssen also die vollen 50% aus dem Beispiel absichern. Für ältere Altersteilzeitverträge gilt diese Grenze nicht.

Anders verhält es sich mit der Aufstockung während der Freistellungsphase. Auch diese kann zusätzlich abgesichert werden. Einen wirtschaftlichen Sinn hat das jedoch nur dann, wenn das Altersteilzeitverhältnis bis zum Ende abgewickelt werden kann, das Unternehmen also - auch in der Insolvenz - fortgeführt wird. Nur dann kann tatsächlich eine Freistellung erfolgen und nur dann sind auch die Ansprüche auf Vergütung während der Altersteilzeit zu realisieren. Wenn jedoch das Unternehmen vorzeitig in der Insolvenz liquidiert oder gar die Eröffnung des Verfahrens mangels Masse abgewiesen wird, wird dieser Aufstockungsbeitrag zum Teil der Insolvenzmasse und steht damit den betroffenen Beschäftigten nicht mehr zu. Wer vor diesem Hintergrund eine Empfehlung zur Absicherung gibt, kann entweder fließend im Kaffeesatz lesen oder ist wirtschaftlich daran interessiert, einen höheren Betrag zu versichern.

Sicherungsweg "Versicherung"

Das nächstliegende Modell der Absicherung von Altersteilzeitkonten ist das einer Risikoversicherung. Hier verpflichtet sich ein Versicherungsunternehmen, im Falle der Insolvenz die aufgelaufenen Wertguthaben einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung auszus zahlen. Die Unternehmen verlangen hierfür in der Regel zusätzlich zu den Prämien eine Kautions von etwa 20% bis 25% des zu versichernden Guthabens. Da dieses sich dynamisch entwickelt, muss laufend eine Anpassung erfolgen. Versicherer haben nur Interesse an den Prämien, nicht aber daran, dass es zum Versicherungsfall kommt. Daher werden solche Versicherungsverträge regelmäßig auf ihre Weiterführung überprüft. Fällt dabei die Bonitätsprüfung des Unternehmens, das Wertguthaben versichern will, negativ aus, wird der Vertrag entweder nicht fortgeführt oder gekündigt. Die Versicherung läuft also in der Regel solange, wie die Wertguthaben ohnehin sicher sind. Im Krisenfall zieht sich der Versicherer zurück. Gesichert sind dann nur die in der Vergangenheit aufgelaufenen Kontenstände. Die Versicherung ist damit zusätzlich auch ein Indikator dafür, wann es eng wird. Betriebsräte sollten deshalb den Versicherungsverlauf in Auge behalten und sich ausdrücklich das Recht einräumen lassen, unmittelbar vom Versicherer Informationen hierüber zu bekommen. Für das Unternehmen liegt der Vorteil bei solchen Versicherungen darin, dass sich der Liquiditätsabfluss in Grenzen hält.

Sicherungsweg "Bürgschaft"

Die Bürgschaft unterscheidet sich nicht wesentlich vom Versicherungsmodell. Auch hier tritt ein drittes Unternehmen, in der Regel eine Bank, für infolge der Insolvenz ausgefallene Wertguthaben ein. Der Unterschied zur Versicherung besteht darin, dass die Bürgschaft für das Unternehmen wie ein Kredit wirkt. Dafür muss auf der anderen Seite kein Kapital aufgewendet werden. Ähnlich wie bei der Versicherung stellt die Bürgschaft ein Frühwarnsystem dar. Ist die Bonitätsprüfung negativ, deutet dies auf anstehende Probleme hin. Von daher sollte sich der Betriebsrat auch hier eigene Informationsrechte gegenüber dem Dritten einräumen lassen.

Sicherungsweg "Pfandrecht"

Das bei weitem komplizierteste Modell ist das Pfandrecht. Es setzt voraus, dass das Zeitguthaben von vornherein in entsprechende Geldbeträge umgewandelt und in Finanzanlagen investiert wird. Das können jede Art von Fonds und Wertpapiergeschäften sein. Diese Anlagen werden an die Beschäftigten zur Sicherung des Wertguthabens verpfändet. Wichtig sind allerdings die Folgen und die Begleitumstände.

Zunächst einmal sind solche Finanzanlagen bei den Unternehmen in der Regel nicht einzigartig. Solche Anlagen sind im Insolvenzfall jedoch nicht geschützt. Daher muss darauf geachtet werden, dass die Depots für die Sicherung der Wertguthaben streng getrennt werden von anderen Finanzanlagen.

Daneben hält das Insolvenzrecht noch manche Überraschung vor, so etwa die Befugnis der Gläubigerversammlung, auch auf geschützte Rechte zuzugreifen, wenn damit das Unternehmen gerettet werden kann.

Diese Sicherung durch Pfandrechte bietet damit keinen höheren Schutz als die beschriebenen Bürgschaften bzw. Versicherung, hat aber ein höheres Risiko. Daher spricht auch wenig für sie, zumal sie den Arbeitgeber durch ein sofortigen einhundertprozentigen Liquiditätseinfluss belastet. Pfandsicherungen kommen in der Regel dann zum Einsatz, wenn die Konten sowieso von vornherein auf Wertpapierbasis geführt werden. Hier versprechen sich dann entweder der Arbeitgeber oder die Beschäftigten einen zusätzlichen Zinsvorteil. Die Hoffnungen hierauf dürften allerdings zum größten Teil mit der Spekulationsblase im frühen 21. Jahrhundert geplatzt sein.

Sicherungsweg "Patronatserklärung"

Als letzte Möglichkeit verbleibt noch die Absicherung der Konten durch so genannte Patronatserklärungen oder Konzernklauseln. Hier garantieren nicht externe Versicherer, sondern andere konzernangehörige Unternehmen, meist die Muttergesellschaft, die Sicherheit des Wertguthabens. Für den Arbeitgeber stellt dies eine preiswerte Lösung dar. Der Nachteil ist jedoch offenkundig:

Ist der Konzern so verschachtelt, dass die Insolvenz des einen auch die der anderen Unternehmen nach sich zieht, ist die Sicherung weg. Die Insolvenzen etwa bei Babcock, Kirch und Holzmann betrafen jeweils den gesamten Konzern und nicht nur einzelne Töchter. Daher ist von diesem Sicherungsweg unbedingt abzuraten. Die schlechten Erfahrungen haben den Gesetzgeber dazu veranlasst, eine derartige Sicherung für Wertguthaben aus Altersteilzeitkonten durch § 8a ATG grundsätzlich auszuschließen.

Branchen- / Unternehmenslösungen

In verschiedenen Branchen/Unternehmen existieren mehr oder weniger ausgeklügelte eigenständige Systeme zur Sicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten. Teilweise sind es tarifliche Regelungen, wie in der Baubranche und der chemischen Industrie. Teilweise sind es nur Rahmenvereinbarungen der Arbeitgeberverbände mit Anbietern der Insolvenzsicherungssysteme (Metall, Druck/Papier, Zeitungsverlage). VW wurde bekannt mit dem Arbeitszeitwertpapier, Hewlett-Packard entwickelte gleichfalls eine eigene Fondslösung. Bei diesen Vereinbarungen handelt es sich um Modelle, die einen oder mehrere der o.g. Sicherungswege ausgestalten. Sie machen das Angebot günstiger, sind aber nicht verbindlich, sondern für Alternativen offen.

Rolle des Betriebsrats

Die Rolle des Betriebsrats in diesem Prozess ist rechtlich gering, praktisch aber groß. Sein Mitbestimmungsrecht beschränkt sich auf die Festlegung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Über das Mitbestimmungsrecht bei den Modalitäten der Lohnauszahlung lässt sich auch noch ein wenig bewegen. Kein Mitbestimmungsrecht dagegen besteht bei der Entscheidung, ob Beschäftigte ihrem Arbeitgeber einen Kredit geben und wie dieser ausgestaltet wird. Der Betriebsrat hat rechtlich auch keine Möglichkeit, darauf einzuwirken, welcher Weg der Insolvenzsicherung gegangen wird. Praktisch trägt er aber eine hohe Verantwortung: Die Beschäftigten verlassen sich darauf, dass die unter seiner Mitwirkung zustande gekommenen Sicherungssysteme später auch tragfähig sind. Jedes Gremium muss somit sich die Frage stellen, ob es zu einer Einschätzung von dieser Tragweite überhaupt in der Lage ist. Meistens wird das nicht der Fall sein. Stattdessen wird auf Berater vertraut, die aber - wie viele Veröffentlichungen zeigen - mehr am Geschäft als an einer sachkundigen Aufklärung interessiert sind. Noch größer wird die Verantwortung des Betriebsrats, wenn er sich selber in die zentrale Rolle des Treuhänders bei für die verpfändeten Wertpapiere bringt. Dies geschieht verschiedentlich. Dabei ist hervorzuheben, dass das Gremium als solches nicht Treuhänder sein kann, da der Betriebsrat nicht rechtsfähig ist. Die Rolle fällt also immer einzelnen Mitgliedern zu, deren Verbleib im Unternehmen damit gleichfalls gesichert werden muss. Auch muss jedes Ausscheiden auf anderem Wege - etwa durch vorzeitiges Versterben - in der Betriebsvereinbarung ausgeschlossen werden, da sonst die Verwaltung nicht mehr gewährleistet ist. Das geht nicht? Dann bitte die Finger davon lassen.

Anforderungen an das sichernde Unternehmen

Bei der Auswahl des Sicherungsweges ist drauf zu achten, welche Dienstleistungen das Unternehmen, das die Leistungen zusagt, im Übrigen noch übernimmt. Hierzu zählen insbesondere die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Abwicklung der Auszahlung im Insolvenzfall, damit den Beschäftigten hier keine zusätzlichen Kosten entstehen. In diesem Zusammenhang wird immer wieder auf die Anwendung des "Summenfeldermodells"¹ verwiesen. (Wer sich eine Vorstellung davon machen will, wie kompliziert das ist, lese mal nach, was in § 23b SGB IV dazu steht. Am besten laut auf einer Party mit 0,8 Promille im Blut.) Mit Hilfe dieses Verfahrens werden anerkannt richtige Abführungen an die Sozialversicherung erreicht. Deshalb sollte das Sicherungsunternehmen dessen Anwendung gleichfalls zusichern. Weiterhin sollte gewährleistet sein, dass ein unmittelbarer Informationsfluss von den sichernden Unternehmen an den Betriebsrat und die Beschäftigten existiert. Der Betriebsrat muss selber Auskünfte über die Entwicklung des Sicherungsmodells einholen können, ohne auf seinen Arbeitgeber angewiesen zu sein. Dies ist von erheblicher Bedeutung zur Krisenfrüherkennung, wenn periodische Bonitätsprüfungen vorgenommen werden oder der Fortbestand von Versicherungen davon abhängig ist, dass diese jeweils verlängert werden. Insgesamt liegen mit der Absicherung von Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten bislang zuwenig praktische Erfahrungen vor, um deren Funktionsfähigkeit abschließend einschätzen zu können. Bei den Versicherungslösungen dürfte jedoch das Risiko geringer sein, als bei dem Verpfändungsmodell. Auf der anderen Seite ist die bessere Lösung immer noch, überhaupt kein Guthaben entstehen zu lassen, wenn das Unternehmen nicht tatsächlich gesund ist.

Ingo Hamm
Rechtsanwalt / Fachanwalt für Arbeitsrecht
chronos Agentur für Arbeitszeitfragen
Bochum/Erfurt
hamm@chronosagentur.de