



Das neue Gesetz zur Verbesserung der Insolvenzsicherung von Langzeitkonten (Flexi II-Gesetz)

Im ab 1.1.2009 geltenden „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ wird nicht zuletzt auf Druck der IG Metall das Problem der Sicherung von Arbeitszeitkonten bei Insolvenz des Arbeitgebers aufgegriffen. Leidvolle Erfahrungen mit hohen Kontenständen, die bei Insolvenzeröffnung wertlos wurden, haben gesetzliche Lösungen notwendig gemacht.

Zu kurz gesprungen

Nach der Definition des Gesetzes sind Langzeitkonten Wertguthaben, die auf einer Wertguthabenvereinbarung beruhen. Diese Vereinbarung kann ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder auch ein Einzelvertrag sein. Im neu gefassten § 7b SGB IV liegt eine Wertguthabenvereinbarung dann vor, wenn sie „... *nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt.*“ Diese negative Abgrenzung zeigt deutlich den Willen des Gesetzgebers, entgegen der Gesetzesbezeichnung Gleitzeit- und Flexikonten gerade nicht in den Insolvenzschutz einzubeziehen. Damit verfehlt er aber ein wesentliches Problem der Praxis, denn Flexikonten sind deutlich verbreiteter als Langzeitkonten und werden in vielen Fällen nicht insolvenzgesichert. Auch die nun eingeführte Insolvenzsicherung von Langzeitkonten ist lückenhaft. Eine Absicherung aller Kontenmodelle über das Insolvenzgeld oder ähnlich wie für die Betriebsrenten durch den Pensionssicherungsverein wäre vorzugswürdig. Die nach dem Gesetz vorzunehmende privat-rechtliche Absicherung muss durch die Beschäftigten und Betriebsräte genau und ständig kontrolliert werden. Zwar ist positiv, dass bei mangelhafter Insolvenzsicherung nun ein Schadensersatzanspruch u.a. auch gegen Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder besteht. Das nützt aber nichts, wenn diese Personen ebenfalls zahlungsunfähig sind. Die Insolvenzsicherung von Altersteilzeitkonten ist hingegen unverändert weiterhin in § 8a Altersteilzeitgesetz geregelt.

Vielfältige Zwecke

Langzeitkonten bez. Wertguthaben können für vielfältige Zwecke eingesetzt werden. Dazu gehören:

- Freistellung vor Renteneintritt,
- Qualifizierungsmaßnahmen,

- Pflegezeiten,
- Elternzeiten und
- weitere vertraglich zu vereinbarende Freistellungen oder Arbeitszeitreduzierungen.

Härter gefasster Insolvenzschutz

Langzeitkonten sind nach dem Willen des Gesetzgebers in Geld zu führen. Dies soll die Kontoführung vereinfachen. Für bestehende Regelungen mit Kontoführung in Zeit besteht Bestandsschutz.

Im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung ist der Insolvenzschutz zu regeln. Dazu ist das Wertguthaben einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung unter Ausschluss von Rückführungsmöglichkeiten durch einen Dritten (Treuhand) zu führen. Dies ist in der Praxis von Langzeitkonten auch heute schon der Standard bei der sogen. doppelten Treuhand. Das Vermögen aus den Wertguthaben wird außerhalb des Betriebes angelegt und im Falle der Insolvenz steht der Treuhänder damit für die Ansprüche der Arbeitnehmer ein. Andere Sicherungsmittel, wie Bürgschaften bleiben im Rahmen der Wertguthabenvereinbarung erlaubt, sofern sie nicht zwischen Konzernunternehmen vereinbart sind. Die verbleibenden Schwächen des Insolvenzschutzes wurden bereits aufgezeigt.

Spekulation wird eingedämmt

Das Vermögen der Arbeitnehmer in den Wertguthaben muss so angelegt werden, dass zum Zeitpunkt der Entnahme mindestens die angelegten Beträge gewährleistet sind (Werterhaltungsgarantie). Dabei ist ein Aktienanteil bei Anlage von bis zu 20% erlaubt. Per Tarifvertrag oder wenn es sich um ein reines Lebensarbeitszeitkonto ohne weitere Entnahmezwecke handelt, kann davon abgewichen werden. Damit sind die in der Praxis verbreiteten Lebenszyklusmodelle weiter möglich.

Gute Regelung zur Übertragbarkeit

Lang- und Lebensarbeitszeitkonten kranken häufig daran, dass sie bei Arbeitgeberwechsel nicht übertragbar sind. Bei derartigen „Störfällen“ blieb meist nur die komplizierte Auflösung des Kontos. Jetzt kann der Beschäftigte von seinem Arbeitgeber eine Übertragung auf einen neuen Arbeitgeber verlangen, wenn dieser zustimmt. Ist dies nicht möglich - was bei der geringen Verbreitung von Langzeitkonten derzeit der Regelfall sein wird - ist auch eine Übertragung auf die Rentenversicherung Bund möglich. Dies ist allerdings daran gekoppelt, dass das Wertguthaben den Betrag der sechsfachen Bezugsgröße übersteigt. In Westdeutschland sind dies 14.910 Euro, in Ostdeutschland 12.600 jeweils für 2008. Dies ist natürlich ein ausgesprochen hoher Wert, der für den Normalverdiener einschließlich der Arbeitgebersozialbeiträge bei 600 Stunden und mehr liegt.

Kein Boom von Langzeitkonten zu erwarten

Ob nun durch die neue gesetzliche Regelung ein Boom von Lang- und Lebensarbeitszeitkonten auf uns zukommt, erscheint zweifelhaft. Zum einen regelt das Gesetz nur das, was in vielen Vereinbarungen in Großunternehmen bereits praktiziert wird. Vielfach klagt man dort über eine zu geringe Inanspruchnahme der Langzeitkonten. Zum anderen ist für viele (mittelständische) Unternehmen der administrative Aufwand, der unmittelbare Liquiditätsabfluss und die langfristige Verpflichtung und Haftung hoch.

Auch viele Arbeitnehmer stehen Langzeitkonten skeptisch gegenüber. Man muss 15 Jahre lang 2,5 Stunden die Woche länger arbeiten, um mit 70% des Gehalts drei Jahre vorgezogen in Ruhestand zu gehen (Verzinsung 4,5% unterstellt). Das ist für viele nicht attraktiv. Und wer hat aktuell schon Arbeit für zusätzliche 2,5 Stunden?

Mehr zum Flexi II Gesetz in der DGB-Broschüre im Intranet:

Neuregelungen zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten (Flexi II Gesetz), DGB Bundesvorstand, Bereich Arbeits- und Sozialrecht, Februar 2009