

An die  
Mitglieder des Vorstands

An die  
Mitglieder der Tarifkommissionen

22.01.2009  
III/1-Pz/wa.

An alle  
Mitglieder

- je besonders -

### **Rundschreiben Nr. 3 / 2009 (NE u. SB)**

#### **Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze (wichtig !)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 13. November 2008 hat der Bundestag in zweiter und dritter Lesung das „Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze,“ verabschiedet. **Dieses für die Praxis bedeutsame Gesetz ist im Wesentlichen bereits am 01. Januar 2009 in Kraft getreten.**

#### **I. Hintergrund**

Arbeitszeit- bzw. Zeitwertkonten ermöglichen den Arbeitsvertragsparteien eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Im Einzelnen haben sich in der arbeitsrechtlichen Praxis eine Vielzahl unterschiedlicher Modelle herausgebildet. Als Rechtsgrundlagen kommen dabei neben tariflichen Regelungen auch individualvertragliche Abreden und Betriebsvereinbarungen in Betracht. Zu unterscheiden sind dabei Geldkonten einerseits und Zeitkonten andererseits. Während Zeitkonten lediglich die geleisteten Arbeitsstunden erfassen, findet bei den Geldkonten eine Umrechnung des angesammelten Zeitguthabens bzw. Defizits in einen Geldbetrag statt.

Die sozialrechtliche Absicherung der Zeitwertkonten erfolgte seinerzeit mit dem 1998 in Kraft getretenen „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (sog. Flexi-Gesetz, BGBl I, 688). Der neue § 7 Abs. 1a SGB IV stellt nun sicher, dass auch die Zeiten einer Freistellungsphase, in welcher der Arbeitnehmer das angesparte Wertguthaben bei Fortzahlung seiner Bezüge aufbraucht, sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigungsverhältnis anzusehen sind. Die Beitragsbemessung richtet sich nach § 23b Abs. 1 SGB IV. Bei Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1a SGB IV ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und der Freistellung das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 SGB IV maßgebend. § 7b SGB IV verpflichtet die Vertragsparteien schließlich, Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zu treffen.

Bereits im Koalitionsvertrag hatten sich CDU/CSU und SPD darauf verständigt, die gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung und beim Schutz von Langzeitarbeitskonten zu verbessern. Das nunmehr verabschiedete Gesetz setzt folgende Schwerpunkte:

- Ergänzung der Definition von Wertguthaben und praxisorientierte Abgrenzung zu anderen Formen von Arbeitszeitflexibilisierungen,
- Konkretisierung von Pflichten bei der Führung von Wertguthaben,
- Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben,
- Einführung einer beschränkten Portabilität von Wertguthaben.

## II. Inhalt des Gesetzes

Im Folgenden soll ein Kurzüberblick über den wesentlichen Inhalt des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze gegeben werden.

### 1. Definition und Abgrenzung von Wertguthaben

**§ 7b SGB IV** enthält nunmehr eine umfassende Definition von Wertguthaben. Erfasst werden sollen damit all diejenigen Formen von Zeitwertguthaben, bei denen die normalerweise sofortige Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung in die Auszahlungsphase verschoben wird. Eine Wertguthabenvereinbarung liegt danach vor, wenn

- a) der Aufbau des Wertguthabens aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
- b) diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
- c) Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
- d) das aus dem Wertguthaben fällige Arbeitsentgelt mit einer Vor- oder nach der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird und
- e) das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400,-- € monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

Kurzzeit- bzw. Gleitzeitkonten werden gemäß § 7b Nr. 2 SGB IV ausdrücklich ausklammert. Deren primäres Regelungsziel ist nicht, wie vom Gesetzgeber für Wertguthaben gefordert, die entgeltliche Freistellung von der Arbeitsleistung, sondern eine Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeit.

Kein Wertguthaben i.S. von § 7b SGB IV stellt aus unserer Sicht die Freizeitausgleichsregelung in § 10 Abs. 3 ETV bzw. § 7 Abs. 3 und 4 SBT dar. Primäres Regelungsziel dieser Vorschriften ist es, betriebsbedingte Arbeitszeitschwankungen soweit möglich auszugleichen. Der Freizeitausgleich wird nicht als Arbeitnehmeranspruch gewährt, sondern in das Ermessen des Arbeitgebers gestellt, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen. Andernfalls erfolgt nämlich kein Freizeitausgleich, sondern eine Vergütung für die

nicht durch Freizeit auszugleichenden Überstunden (§ 10 Abs. 3 ETV bzw. § 7 Abs. 3 und 4 SBT). Da der Freizeitausgleich lediglich mittelbar gewährt wird, ist die Freistellung gerade nicht das für Wertguthaben geforderte typische (primäre) Regelungsziel von § 10 Abs. 3 ETV bzw. § 7 Abs. 3 und 4 SBT.

Anders dürfte es jedoch bei firmenbezogenen Verbandstarifverträgen des AGVDE sein, bei denen im Zusammenhang mit einem Jahresarbeitszeitmodell die Möglichkeit eröffnet wird, erzielte Überstunden sowie Zuschläge bzw. deren Wert in ein Arbeitszeitkonto einzubringen, mit dem Ziel einer späteren Freistellung. Bei derartigen, auf die spätere Freistellung konkret abzielenden Vereinbarungen dürfte das Tatbestandsmerkmal „Wertguthabenvereinbarung“ sicherlich erfüllt sein.

Die Inanspruchnahme eines Zeitwertguthabens ist gemäß § 7c Abs. 1 SGV IV entweder für gesetzlich geregelte Freistellungen von der Arbeitsleistung, etwa bei der Inanspruchnahme von Pflege- oder Elternzeit (§ 3 PflegeZG bzw. § 15 BEEG), oder nach vertraglicher Vereinbarung, z.B. für einen vorgezogenen Ruhestand, möglich.

Die Verwendung von Wertguthaben für die Elternzeit kommt sowohl ergänzend als auch anschließend zum Elterngeld in Betracht. Zwar ist nach § 2 Abs. 3 BEEG Einkommen aus Erwerbstätigkeit anzurechnen, das während der Elternzeit erzielt wird; dies gilt jedoch nicht für Leistungen aus dem Wertguthaben, da dieses Einkommen aus vor der Elternzeit erarbeiteten Arbeitszeitkonten stammt (vgl. Hanau/Veit, Neue Juristische Wochenschrift (NJW) 2009, 183, 184).

Geringfügig Beschäftigten war bislang gemäß § 7 Abs. 1a S. 1 SGB IV a.F. die Möglichkeit, Arbeitszeit in einem Zeitwertkonto zum Zwecke einer späteren Freistellung anzusparen, verwehrt. Diese Begrenzung hat der Gesetzgeber nunmehr aufgehoben. Die in diesem Zusammenhang eingeführte Regelung des § 7b Nr. 5 SGB IV soll einen Missbrauch von Zeitwertguthaben dadurch verhindern, dass ein sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter durch Verringerung des in der Freistellungsphase gewährten Entgelts unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze Sozialversicherungsfreiheit herbeiführt.

## 2. Führung von Wertguthaben durch den Arbeitgeber

**§ 7d Abs. 1 SGB IV** verpflichtet den Arbeitgeber, Wertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Der Arbeitgeber ist gemäß § 7d Abs. 2 SGB IV verpflichtet, den Arbeitnehmer mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe seines im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

Die Anlage des Wertguthabens hat nach den **Vermögensanlagevorschriften** für die Sozialversicherungsträger (§§ 80 ff. SGB IV) zu erfolgen (§ 7d Abs. 3 SGB IV). Bis zu 20 % kann der Arbeitgeber auch in Aktien- bzw. Aktienfonds anlegen, muss aber jedenfalls garantieren, dass dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme wenigstens ein Wertguthaben in Höhe des angelegten Betrags verbleibt. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn dies in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist (§ 7d Abs. 3 Nr. 1 SGB IV). Individualvertraglich ist eine Abweichung nur bei Wertguthabenvereinbarungen mit dem Zweck des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand möglich. Der Gesetzgeber will mit diesen strengen Anlagevorschriften spekulative Geschäfte mit den in den Wertguthaben enthaltenen Sozialversicherungsbeiträgen bzw. der zu entrichtenden Einkommenssteuer verhindern.

Eine Regelung, wem die Rendite aus der Anlage im Wertguthaben zusteht, bleibt nach der amtlichen Begründung den Vertragsparteien überlassen. Wird nichts vereinbart, steht die Rendite dem Arbeitgeber zu, der auch die Kosten der Insolvenzversicherung trägt. Wird sie dem Arbeitnehmer gutgeschrieben, ist sie bei der Auszahlung als Arbeitslohn zu versteuern und zu verbeitragen (vgl. Hanau/Veit, NJW 2009, 183, 185).

### 3. Insolvenzschutz, weitreichende Arbeitgeberpflichten

Der Insolvenzschutz ist nunmehr in **§ 7e SGB IV** geregelt. Nach § 7e SGB IV ist das **Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags gegen Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern**, soweit ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn das Wertguthaben des Beschäftigten einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße, also von 2.520,- € (West) / 2.135,- € (Ost) (Stand: 2009) übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebsvereinbarung kann ein von § 7e Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV abweichender Betrag vereinbart werden.

Die Wertguthaben sind gemäß § 7e Abs. 2 SGB IV unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus den Wertguthaben einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis. Auf diese Weise will der Gesetzgeber ausschließen, dass die Wertguthaben mangels Trennung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers in der Insolvenzmasse aufgehen und Arbeitnehmer wie Sozialversicherungsträger möglicherweise in der Insolvenz des Arbeitgebers einen Totalverlust erleiden. Daneben lässt das Gesetz aber auch andere geeignete gleichwertige Sicherungsformen zu, namentlich ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung. **Keine geeigneten Sicherungsvorkehrungen sind ausdrücklich gemäß § 7e Abs. 3 SGB IV bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen begründete Einstandspflichten**, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte. Eine entsprechende Regelung findet sich auch in § 8a Abs. 1 S. 2 AltTZG.

In § 7e Abs. 5 SGB IV ist nunmehr auch eine bisher fehlende **Sanktionsregelung** für den Fall normiert, dass der Arbeitgeber seiner Insolvenzschutzpflicht nicht nachkommt. Eine solche findet sich bereits jetzt in § 8a Abs. 5 AltTZG, wonach der Arbeitnehmer Anspruch auf Sicherheitsleistung durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder zur Sicherheitsleistung geeigneter Wertpapiere hat. § 7e Abs. 5 SGB IV räumt dem Arbeitnehmer demgegenüber ein Recht zur außerordentlichen Kündigung der Wertguthabenvereinbarung ein, das Wertguthaben ist dann nach Maßgabe von § 23b SGB IV aufzulösen. Ein Recht zur Auflösung des Wertguthabens steht gemäß § 7e Abs. 6 SGB IV auch den Prüfern der Deutsche Rentenversicherung Bund zu, wenn diese im Rahmen einer Betriebsprüfung einen fehlenden oder unzureichenden Insolvenzschutz aufdecken und nicht binnen zwei Monaten eine Heilung erfolgt.

In § 7e Abs. 7 SGB IV ist schließlich eine **Schadensersatzverpflichtung** geregelt. Der Arbeitgeber haftet hiernach für den entstandenen Schaden, wenn es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens kommt. Schadensersatzpflichtig ist der Arbeitgeber bzw. der auf Seiten des Arbeitgebers persönlich haftende Geschäftsführer oder Vorstand. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften jedoch nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

#### 4. Portabilität von Wertguthaben

Bei einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung war bislang das Wertguthaben aufzulösen und zu verbeitragen. Nunmehr eröffnet der neu geschaffene **§ 7f Abs. 1 SGB IV** die Möglichkeit, das angesparte Guthaben zu erhalten und entweder auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen, wenn dieser seinerseits mit den Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b SGB IV abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat (Nr. 1), oder aber auf die Deutsche Rentenversicherung Bund zu übertragen, vorausgesetzt, das Wertguthaben einschließlich der Gesamtsozialversicherungsbeiträge übersteigt einen Betrag in Höhe des sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße (Nr. 2). Dies entspricht derzeit einem Wertguthaben von 15.120,-- € (West) bzw. 12.810,-- € (Ost). Eine Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kommt immer dann in Betracht, wenn der neue Arbeitgeber das Wertguthaben nicht weiterführen will oder sich an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Phase der Erwerbslosigkeit anschließt. Die Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ist **nicht umkehrbar**.

§ 7f Abs. 2 SGB IV regelt die Entnahme aus einem bei der Deutsche Rentenversicherung Bund geführten Wertguthaben. Der Beschäftigte kann das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit nach § 7c Abs. 1 SGB IV (insbesondere Pflegezeit und Elternzeit) sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für den in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a SGB IV genannten Zeiten (vorgezogener Ruhestand) in Anspruch nehmen.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrags als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch.

#### 5. Sonstige Regelungen

- a) In § 22 Abs. 1 S. 2 SGB IV nimmt der Gesetzgeber nunmehr auch eine ausdrückliche Regelung zur **Beitragsfälligkeit** der in den als Geldkonten geführten Kurzzeitarbeitskonten angesammelten Guthaben auf. Maßgeblich ist danach das Zuflussprinzip, d.h., dass auch diese Arbeitszeitkonten erst bei Auszahlung als Arbeitsentgelt an den Beschäftigten verbeitragt werden.
- b) Die Möglichkeit, Wertguthaben beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung zu überführen (§ 23b Abs. 3a SGB IV) wird abgeschafft. Dies gilt aus Vertrauensschutzgründen jedoch nur für Wertguthabenvereinbarungen, welche die Arbeitsvertragsparteien nach dem 31.11.2008 abschließen werden. Damit will der Gesetzgeber eine Umgehungsmöglichkeit der bestehenden Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung versperren und eine zweckentsprechende Verwendung der Wertguthaben sicherstellen.
- c) Eine Änderung in § 2 Abs. 2 BetrAVG stellt in Bezug auf die unverfallbare Anwartschaft bei einer Direktversicherung klar, dass auch bei der sog. versicherungsrechtlichen Lösung eine Abfindung des Anspruchs nach § 3 BetrAVG möglich bleibt. Dadurch soll ein unverhältnismäßiger Verwaltungsaufwand durch „Mini-Renten“ vermieden werden. Gleiches gilt für Pensionskassen. Der Zeitraum, für den der Pensions-Sicherungsverein in Bezug auf rückständige Versorgungsleistungen insolventer Arbeitgeber eintreten muss, wird von sechs auf zwölf Monate verlängert (§ 7 Abs.1a S.3 BetrAVG).

## 6. Zusammenfassung

Das Gesetz definiert und präzisiert den Begriff des Wertguthabens unter gleichzeitiger Abgrenzung zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung. **An den Insolvenzschutz von Wertguthaben stellt das Gesetz künftig deutlich strengere Anforderungen; hier besteht, soweit bei unseren Mitgliedern entsprechende Zeitwertkonten bestehen, umgehender Prüfungs- und ggf. Handlungsbedarf.** Arbeitgeber haben ferner erhöhte Anforderungen bei der Führung und Verwaltung von Wertguthaben zu beachten. Völlig neu ist die gesetzliche Regelung einer (beschränkten) Portabilität von Wertguthaben; auch hieraus kann für die betroffenen Arbeitgeber zusätzlicher Verwaltungsaufwand entstehen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Ackmann  
Verbandsdirektor

gez. Pütz