

profil

DGB

Neuregelungen zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten

(Flexi II Gesetz)

Impressum

Herausgeber
DGB-Bundesvorstand
Bereich Arbeits- und Sozialrecht
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

verantwortlich:
VB 02, Ingrid Sehrbrock

Redaktion:
Martina Perreng, Philipp Pahle

Satz und Druck:
PrintNetwork pn GmbH, Berlin

Stand:
Februar 2009

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das
DGB-Online-Bestellsystem:
Link: <https://www.dgb-bestellservice.de>

Schriftliche Bestellungen NUR für
Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet:
PrintNetwork pn GmbH · Stralauer Platz 33 - 34 · 10243 Berlin

Inhalt

Vorwort	2
A. Die bisherigen Regelungen	3
B. Was ist neu?	5
I. Der Begriff des Wertguthabens § 7b SGB IV	5
1. Verwendungszweck der Wertguthaben, § 7c SGB IV	6
2. Beschäftigungsverhältnis während der Freistellung	7
II. Einbeziehung geringfügig Beschäftigter	7
III. Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt: Wie ist das Wertguthaben zu führen?	8
IV. Informationspflichten des Arbeitgebers zu Wertguthaben und Insolvenzversicherung	9
V. Die Insolvenzversicherung	9
1. Schutz gegen Anlage- und Börsenrisiko (§ 7d III SGB IV)	10
2. Umfang der Insolvenzversicherung – Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7e I SGB IV)	10
3. Externe Führung der Wertguthaben (§ 7e II SGB IV)	10
4. Ausschluss unsicherer Maßnahmen (§ 7e III SGB IV)	11
5. Schutz vor späterer Aufhebung der Insolvenzversicherung (§ 7e VIII SGB IV)	11
VI. Maßnahmen bei fehlender Insolvenzversicherung	11
1. Kündigungsrecht bei unzureichender Insolvenzversicherung (§ 7e V SGB IV)	11
2. Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers (§ 7e VII SGB IV)	11
3. Unwirksamkeitserklärung der Insolvenzversicherung durch DRV (§ 7e VI SGB IV)	12
VII. Wechsel des Arbeitsplatzes – Was geschieht mit dem Wertguthaben?	13
1. Voraussetzungen und Folgen der Übertragung an die DRV	13
2. Die Verwaltung der Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund	14
3. Keine Rückübertragung der Wertguthaben	15
4. Auflösung der Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund	15
VIII. Keine beitragsfreie Überführung in betriebliche Altersversorgung	15
IX. Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben	16
X. Berichtspflicht der Bundesregierung	16
C. Geänderte Normen	17
Das neue SGB IV im Überblick – die relevanten Regelungen	17
Altersteilzeitgesetz	27

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach zähem Ringen und einem sehr langwierigen Prozess wurde im Sommer des letzten Jahres das so genannte Flexi II-Gesetz auf den parlamentarischen Weg gebracht und am 28.12.2008 vom Deutschen Bundestag beschlossen. Zum 01.01.2009 ist das Gesetz in Kraft getreten.

Ziel des Gesetzes soll nach der Begründung sein, die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten zu verbessern. Damit versucht der Gesetzgeber, den langjährigen Forderungen der Gewerkschaften zu entsprechen.

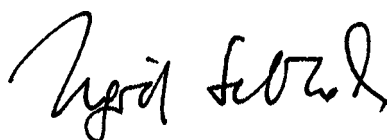
Trotz einiger Verbesserungen im Hinblick auf die Informationspflicht des Arbeitgebers, den Ausschluss unwirksamer Sicherungsinstrumente und die Absenkung bzw. den Wegfall der Zeit- und Wertgrenzen, ab denen eine Insolvenzversicherung überhaupt erfolgen muss, bleibt das Gesetz weit hinter den Forderungen der Gewerkschaften zurück. Insbesondere fehlt es an einer umfassenden Pflicht zur Absicherung aller Konten, denn mit der Neudefinition der so genannten Wertgut haben sind von vornherein Konten, die dem Ausgleich von schwankenden Wochen- und Monatsarbeitszeiten und von Produktionsschwankungen dienen, von der Sicherungspflicht ausgenommen. Dies führt dazu, dass die überwiegende Anzahl von Arbeitszeitkonten weiterhin ungesichert bleiben wird.

Ebenso fehlt es an Kontrollen und an Sanktionen für den Fall der unwirksamen Absicherung.

Immerhin: bis zum 31.März 2012 muss über die Wirkung des Gesetzes dem Parlament berichtet werden. Dann bietet sich die Chance, die Fehler dieses Gesetzgebungsverfahrens bei einer Reform zu berücksichtigen.

Mit der vorliegenden Broschüre werden die gesetzlichen Neuregelungen erläutert, um die Umsetzung in der Praxis zu erleichtern.

Mit freundlichen Grüßen



Ingrid Sehrbrock
Stellvertretende Vorsitzende



A. Die bisherigen Regelungen

Arbeitszeitkonten werden in der betrieblichen Praxis immer wichtiger. In Großbetrieben werden sie bereits fast flächendeckend eingesetzt und auch in kleinen und mittleren Betrieben finden sie eine immer größere Verbreitung. Dabei bringen Arbeitnehmer eine erhebliche Arbeitsleistung in diese Konten ein und verzichten auf eine sofortige Auszahlung des vollen Entgelts, zugunsten der Ansparung eines Teils der Arbeitsleistung aus persönlichen oder betrieblichen Interessen.

Wertguthaben – gute Ansätze, viele Defizite

Mit der Einführung des „Flexigesetzes“ am 6. April 1998 hat der Gesetzgeber einen rechtlichen Rahmen geschaffen für verschiedene Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung. So sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit haben, angepasst an die Bedürfnisse beider Seiten, schriftlich den Aufbau eines „Wertguthabens“ (§ 7 Ia SGB IV) zu vereinbaren.

Der Begriff „Wertguthaben“ ist aus dem SGB IV entnommen. Es handelt sich um ein Synonym für Arbeitszeitkonten, allerdings nur für solche, die auch unter die Definition der SGB IV Regelung fallen. Dies sind Lang- und Lebensarbeitszeitkonten, wobei diese Begriffe auch in den tariflichen Vereinbarungen und Betriebsvereinbarungen verwendet werden. Im Folgenden wird der Begriff „Wertguthaben“ verwendet, weil er dem Gesetzestext entspricht.

Ein Wertguthaben ist ein besonderes, gegen Insolvenz zu schützendes Konto, in dem der Arbeitnehmer geleistete Arbeitszeit oder sonstige Entgeltbestandteile ansparen kann, um diese dann später für eine kurz-, mittel- oder langfristige Freistellung von der Arbeit zu verwenden. Während der Freistellung besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter und das Entgelt wird aus dem Wertguthaben ausgezahlt.

Diese erste gesetzliche Regelung der Wertguthaben litt jedoch an erheblichen Defiziten. So gab es zwar grundsätzlich eine Insolvenzschutzpflicht für Wertguthaben (§ 7b SGB IV), doch wurde weder deren Einhaltung überprüft, noch musste der Arbeitgeber mit Sanktionen rechnen, wenn er nicht die notwendigen Vorkehrungen traf.

Ein weiterer Kernpunkt des „Flexigesetzes“ war die Regelung des sog. Störfalles, also die Regelung der Frage, was geschehen soll, wenn etwa durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes die ursprüngliche Verwendungsmöglichkeit des Wertguthabens entfällt.

Nach den bisherigen Regelungen gab es für Wertguthaben keine Portabilität. Das bedeutet, der Arbeitnehmer konnte sein Wertguthaben nicht zu seinem neuen Arbeitgeber mitnehmen und weiterführen. Im Fall des Arbeitgeberwechsels wurde das Wertguthaben aufgelöst, versteuert, verbeitragt und ausgezahlt. Tariflich geregelte Ausnahmen dazu gab es nur wenige, etwa in der Chemischen Industrie.

Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit mit dem Ziel angespart hatten, sich für einen gewissen Zeitraum unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freistellen zu lassen, bedeutete die mangelnde Mitnahmemöglichkeit eine starke Einschränkung in ihrer Lebensarbeitszeitplanung.

Es zeigte sich über die Jahre, dass die Regelungen des „Flexigesetzes“ in der Praxis nicht ausreichten, um bei den Wertguthabenvereinbarungen einen gerechten Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herzustellen – oftmals wurden die Vorschriften gänzlich außer Acht gelassen – mit außerordentlich negativen Folgen bei der Insolvenz des Arbeitgebers. Wegen der fehlenden Absicherung verfielen erhebliche Guthaben.

Reformbedarf erkannt – Der Weg zu „Flexi II“

Der DGB benannte schon früh die Defizite des Gesetzes und forderte Verbesserungen, vor allem bei der Insolvenzsicherung der Wertguthaben und deren Durchsetzung. In ihrem Koalitionsvertrag vom 11. November 2005 vereinbarten CDU/CSU und SPD, der Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung und beim Schutz von Langzeitarbeitszeitkonten besonderes Gewicht beimessen zu wollen. Langzeitarbeitszeitkonten sollten gesetzlich gesichert werden und dabei sollten auch eine Regelung nach dem Vorbild der Insolvenzsicherung bei der Altersteilzeit geprüft werden.

Drei Jahre später, am 13. August 2008, beschloss die Bundesregierung den „Entwurf zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, kurz „Flexi II“ genannt. Am 29. August 2008 wurde der Entwurf dem Bundesrat zugeleitet, und am 22. September 2008 wurde er in den Bundestag eingebracht. Nach Beratungen im Ausschuss für Arbeit und Soziales und einer öffentlichen Anhörung von Sozialpartnern, Verbänden und Sachverständigen wurde dem Entwurf der Bundesregierung, modifiziert durch die Vorschläge der Beschlussempfehlung des Ausschusses, am 13. November 2008 vom Bundestag zugestimmt. Nachdem sich der Bundesrat mit der Neuregelung befasst hatte, trat sie durch Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 29. Dezember 2008 zum 01. Januar 2009 in Kraft.

Der DGB konnte dabei einige seiner Kernforderungen durchsetzen, etwa bei der Frage, ab welchem Volumen und nach welchem Ausgleichszeitraum Wertkonten gegen Insolvenz geschützt werden müssen. Doch viele Kritikpunkte sind geblieben; es gilt noch Vieles zu verbessern.

B. Was ist neu?

Durch das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze sollen im Wesentlichen in drei Bereichen neue Regelungen getroffen bzw. alte Regelungen verbessert werden.

Die Kernpunkte des Gesetzes sind:

- Eine neue, engere Definition des Begriffs „Wertguthaben“,
- die Einführung einer verbesserten Insolvenzversicherung für Wertguthaben sowie
- die Möglichkeit zur Mitnahme des Wertguthabens bei Wechsel des Arbeitsplatzes oder zur Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Daneben entfällt künftig die Möglichkeit, Wertguthaben beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung zu überführen.

I. Der Begriff des Wertguthabens, § 7b SGB IV

Seit der Einführung der Arbeitszeitkonten hatte sich in der Praxis ein weites Verständnis des Begriffs „Wertguthaben“ etabliert. Oftmals war unklar, welche Arten der Arbeitszeitvereinbarungen als Wertguthaben zu qualifizieren sind und welche nicht. Der Gesetzgeber sah Handlungsbedarf und führte in § 7b SGB IV eine neue Definition ein, um bestehende Unklarheiten zu beseitigen.

Als Wertguthaben sind danach solche Abreden zur Arbeitszeitflexibilisierung zu verstehen, **deren Regelungsziel von vornherein die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Zahlung von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben** ist. Ausgenommen sind solche Vereinbarungen, die der flexiblen Gestaltung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen dienen.

Kurzzeitkonten ohne Schutz

Das bedeutet konkret, dass so genannte Kurzzeitkonten nicht mehr unter den Begriff des „Wertguthabens“ zu fassen sind. Diese Konten sind schutzlos bei Insolvenz des Arbeitgebers und unterliegen auch nicht den strengeren Informationspflichten. Dies ist vor allem deshalb problematisch, weil Gleit- und Kurzzeitkonten oft über einen sehr langen Zeitraum aufgebaut werden können – zeitliche Grenzen dafür gibt es nämlich nicht. Auch die Stundenzahl, die angesammelt werden kann, ist bei dieser Art von Konten in keiner Weise eingeschränkt. Tatsächlich kann in vielen Fällen nicht mehr von wirklichen Kurzzeitkonten gesprochen werden.

Dies ist eine klare Verschlechterung der Rechtslage, denn zuvor mussten diese Konten immerhin abgesichert werden, wenn die Zeit- und Wertgrenzen des bisherigen § 7 b überschritten wurden.

Deshalb muss die Definition zumindest so verändert werden, dass auch solche Konten abgesichert werden, die einen Ausgleichszeitraum von mehr als drei Monaten haben, also nicht mehr durch das Insolvenzgeld abgedeckt sind. Bei Konten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr kann eine tarifvertragliche Abweichungsmöglichkeit vorgesehen werden. Damit kann branchenspezifischen

Besonderheiten Rechnung getragen werden. Sonst besteht die Gefahr, dass sich Arbeitgeber allein durch die Definition des Verwendungszwecks des Arbeitszeitkontos ihrer Sicherungspflicht entziehen; denn was nicht unter die Definition des Wertguthabens fällt, muss nicht gegen Insolvenz gesichert werden.

Gerade nicht erfasste Konten dienen Arbeitgeberinteressen

Mit diesen nicht erfassten Konten tragen die Beschäftigten zur Flexibilität, Produktivität und Anpassungsfähigkeit ihrer Betriebe bei. Sie sind die in der Praxis am häufigsten vorkommende Form der Arbeitszeitflexibilisierung, die in fast allen Großbetrieben und mehr als der Hälfte der kleinen und mittleren Unternehmen eingesetzt wird – Tendenz steigend.

Es ist nicht zu akzeptieren, dass diese Konten bei Insolvenz des Arbeitgebers verfallen. An dieser Stelle muss dringend nachgebessert werden.

Ziel muss es sein, wirksame Instrumente einzuführen, die den Verlust des durch den Beschäftigten erarbeiteten Einkommens zu verhindern.

Alternativ zur Erweiterung des Wertguthabenbegriffs könnte eine Absicherung über das Insolvenzgeld, gegebenenfalls mit Vereinbarung einer Obergrenze, eine sachgerechte Lösung sein. Nach belastbaren Prognosen der BA beliefe sich die Erhöhung des Aufwandes für das Insolvenzgeld wegen Einbeziehung der „Kurzzeitkonten“ lediglich auf 40 bis 50 Mio. Euro. Das sind bei einem Gesamtaufkommen von derzeit rd. 970 Mio. Euro/Jahr höchstens 5%, so dass der derzeitige Satz, den die Unternehmen für das Insolvenzgeld abführen müssen, von 0,1080 % der Bruttolohnsumme (am Beispiel der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft) dann rechnerisch 0,1155 % betrüge. Dies wäre im Vergleich zum wirtschaftlichen Nutzen durch die von den Beschäftigten gewährte Flexibilität ein zumutbarer Mehraufwand.

1. Verwendungszweck der Wertguthaben, § 7c SGB IV

Durch die Neuregelung wird der Verwendungszweck der Wertguthaben auf gesetzlich festgelegte und vertraglich vereinbarte Zwecke beschränkt. Gesetzlich vorgesehen ist die Inanspruchnahme des Wertguthabens für

- die Freistellung für die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG, also für die Pflege eines nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung (§ 7c I Nr. 1a SGB IV).
- die Wahrnehmung des Anspruchs auf Elternzeit nach § 15 BEEG, für die Betreuung und Erziehung eines Kindes durch den Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin (§ 7c I Nr. 1b SGB IV).
- die Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 TzBfG (§ 7c I Nr. 1c SGB IV).

- Vertraglich** vereinbart werden können außerdem weitere Entnahmemöglichkeiten, wie etwa für
- Zeiträume vor dem Bezug einer Altersrente, in denen die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer nicht mehr erwerbstätig ist / sein möchte, der Zeitpunkt für den Bezug einer Altersrente aber noch nicht erreicht / nur mit Abschlägen möglich ist. Auch Altersteilzeitvereinbarungen fallen darunter. (§ 7c I Nr. 2a SGB IV)
 - Zeiten für die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen / Qualifizierungen. (§ 7c I Nr. 2b SGB IV)

Diese Aufzählung ist nicht abschließend, die Parteien können grundsätzlich auch beliebige andere Verwendungen für das Wertguthaben individuell vertraglich vereinbaren (§ 7c II SGB IV). Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer schon eine Vereinbarung getroffen, in der sie sich auf einen anderen Verwendungszweck geeinigt haben, dann besteht diese abweichende Regelung fort (§ 116 SGB IV).

Mehr Rechtssicherheit – mit Einschränkungen

Grundsätzlich ist diese Regelung positiv zu bewerten, denn sie trägt zur Rechtssicherheit bei und stellt klar, dass die Entnahme aus dem Wertguthaben ausschließlich im Interesse des Beschäftigten zu erfolgen hat. Die Möglichkeit der Freistellung unmittelbar vor Bezug der Altersrente sollte allerdings unter die **gesetzlichen** Freistellungsmöglichkeiten gefasst und nicht nur der individuellen Vereinbarung überlassen werden.

Problematisch ist allerdings, dass durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beschränkungen der Verwendung der Wertguthaben bei gesetzlichen Freistellungsansprüchen vorgesehen werden können (§ 7c III SGB IV). Dadurch wird die Zeitsouveränität des Arbeitnehmers erheblich einschränkbar.

2. Beschäftigungsverhältnis während der Freistellung

Auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von **mehr als einem Monat** besteht das Beschäftigungsverhältnis weiter, wenn

- während der Freistellung Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben des Beschäftigten fällig ist und
- das monatlich fällige Arbeitsentgelt nicht unangemessen von dem in den vorherigen zwölf Monaten gezahlten Entgelt abweicht.

Die **Beschäftigungsfiktion** wird also **zeitlich gegenüber der jetzigen Rechtslage ausgedehnt**.

II. Einbeziehung geringfügig Beschäftigter

Für geringfügig Beschäftigte ergeben sich neue Möglichkeiten, da die Mindestgrenze des monatlichen Entgelts von 400 Euro für den Aufbau von Wertguthaben aus dem Gesetz genommen wurde. Bislang konnten geringfügig Beschäftigte ihre Arbeitszeit nicht in Wertguthaben ansparen, um sie dann für die

Freistellung einzusetzen. Dies wurde nun grundlegend geändert. Sowohl in § 7 Ia Nr. 2 SGB IV, als auch in § 7b Nr. 5 SGB IV wurde die 400-Euro-Hürde, die geringfügig Beschäftigten die Führung eines Wertguthabens unmöglich gemacht hatte, abgeschafft.

Neuer Status für 400-Euro-Jobs – Ungleichbehandlung beseitigt

Damaliger Grund für diese Grenze war die Versicherungsfreiheit geringfügig Beschäftigter und deren Beitragsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- oder Rentenversicherung bis 1999. Da sich die Behandlung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse gewandelt hat und Teilzeitbeschäftigten anerkanntermaßen die gleichen Rechte zustehen wie anderen Beschäftigten, war es notwendig, die Vorschriften auszudehnen. Das Gleiche gilt nach § 8a SGB IV für im Privathaushalt Beschäftigte.

Diese Entwicklung ist zu begrüßen, gerade auch im Hinblick auf das Gleichheitsgrundrecht des Art. 3 GG, denn es gibt keinen Sachgrund, der es rechtfertigt, geringfügig Beschäftigte von der Nutzung von Wertguthaben auszuschließen. Auch wer geringfügig beschäftigt ist, kann ein grundsätzliches Bedürfnis haben, durch die Nutzung von Wertguthaben die Möglichkeit einer späteren Freistellung von der Arbeit sicherzustellen.

III. Arbeitszeit oder Arbeitsentgelt: Wie ist das Wertguthaben zu führen?

Zukünftig müssen alle Wertguthaben einheitlich als **Entgeltguthaben** geführt werden. Die Führung als Arbeitszeitguthaben ist nicht mehr möglich. Eingebracht in das Wertguthaben wird das Bruttoarbeitsentgelt inklusive des Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Ziel dieser Regelung ist es, die Umrechnungsschwierigkeiten zu vermeiden, die entstehen können, wenn die Entgelthöhe über die Zeit schwankt und somit nicht jede in das Wertguthaben eingebrachte Stunde dem gleichen Entgeltwert entspricht. Ob es dazu aber einer generellen Pflicht bedarf, das Wertguthaben in Geld zu führen, ist fraglich. Es muss nur sichergestellt sein, dass jederzeit eine korrekte Umrechnung von Zeit in Geld und umgekehrt möglich ist.

Bestehende Wertguthaben, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes als Zeitguthaben geführt werden, **müssen** allerdings **nicht umgestellt werden** und können weiterhin wahlweise als Zeit- oder als Entgeltkonto geführt werden. § 116 I SGB IV.

Wem die **Rendite** aus der Anlage zusteht – Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – ist gesetzlich **nicht geregelt**. Richtigerweise müssen die Erträge der Anlage aber dem Arbeitnehmer zustehen, denn es handelt sich bei dem Wertguthaben um sein durch seine Arbeitsleistung erbrachtes Vermögen. Es ist nicht zu begründen, warum der Arbeitgeber von der Anlage des Vermögens des Arbeitnehmers profitieren sollte.

Gerade deshalb wäre auch eine Regelung geboten, nach der Beschäftigte über die Anlage des Wertguthabens mitentscheiden können und ihnen zumindest eine Anlagevariante mit Nominalwertgarantie oder einem festen Garantiezins angeboten wird. Wenn das Wertguthaben zur Freistellung verwendet wird,

BEISPIEL

In der Praxis kann das in etwa so aussehen: Der Arbeitgeber schließt einen Vertrag mit einem Treuhandunternehmen, das fortan für die Verwaltung und die Anlage der Gelder aus den Wertguthaben zuständig ist. Dafür wird ein Treuhandkonto angelegt. Der Arbeitgeber meldet dem Treuhandunternehmen in regelmäßigen Abständen den Stand des Wertguthabens, woraufhin das Treuhandunternehmen überprüft, ob die bei der Bank hinterlegten Sicherheiten ausreichen, um das Wertguthaben abzusichern. Das Ergebnis dieser Überprüfung meldet das Treuhandunternehmen dem Arbeitgeber und fordert ihn gegebenenfalls auf, weitere Gelder auf das Treuhandkonto zu überweisen. Das Treuhandunternehmen übernimmt die regelmäßige Information von Arbeitgeber und Arbeitnehmer über den Stand und die Entwicklung des Wertguthabens. Im Fall einer Insolvenz sind die Werte auf den Konten und Depots des Treuhandunternehmens vor dem Zugriff durch die Gläubiger des Arbeitgebers geschützt. Praktisch alle großen Finanzdienstleister bieten inzwischen entsprechende Produkte an.

müssen die Zeiten zudem mit aktuellem Einkommen vergütet werden, Lohnsteigerungen sind also zu berücksichtigen. Das Anlagerisiko muss der Arbeitgeber tragen, schließlich profitiert er von dem zinslosen Kredit, den ihm der Arbeitnehmer gewährt.

IV. Informationspflichten des Arbeitgebers zu Wertguthaben und Insolvenzsicherung

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer in regelmäßigen Abständen über den Stand und den Umfang des Wertguthabens informieren (§ 7d II SGB IV), denn der Arbeitnehmer hat ein berechtigtes Interesse daran, Auskunft über sein erspartes Guthaben zu erhalten.

Unverzüglich heißt nicht „demnächst“!

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer „unverzüglich“ darüber informieren, wenn er die notwendigen Maßnahmen zur Insolvenzsicherung getroffen hat und die Vereinbarung des Wertguthabens wirksam werden kann. Der Zeitrahmen für die Erfüllung der Informationspflicht des Arbeitgebers wird damit verkürzt, denn vor der Gesetzesreform wurde von ihm lediglich eine „alsbaldige“ Information des Arbeitnehmers verlangt. Nun muss der Arbeitgeber seiner Verpflichtung ohne schuldhaftes Zögern (iSd § 121 I BGB) nachkommen, d.h., er muss den Arbeitnehmer informieren, sobald und so schnell es ihm objektiv möglich ist.

V. Die Insolvenzsicherung

Die wichtigsten Neuregelungen befassen sich mit einer **Verbesserung der Insolvenzsicherung** für Arbeitszeitkonten. Sie dienen in doppelter Schutzrichtung sowohl den Interessen der Arbeitnehmer, die vor einem Verlust ihrer Wertguthaben im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt werden sollen, als auch dem Interesse des Staates, denn ein großer Teil der Wertguthaben besteht aus noch abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, an deren tatsächlicher Zahlung der Staat natürlich ein Interesse hat.

DGB erreicht Verbesserungen

Hierbei konnte der DGB sich in einigen Kernpunkten durchsetzen: Zum einen mit seiner Forderung nach der Absenkung der Schwelle, ab der der Insolvenzschutz greift, auf den Zeitpunkt, zu dem das Wertguthaben die Höhe der **einfachen** (statt der dreifachen) monatlichen Bezugsgröße – das sind zur Zeit 2520 Euro in den alten und 2135 Euro in den neuen Bundesländern – übersteigt, zum anderen mit seiner Kritik daran, dass eine Sicherungspflicht ursprünglich erst nach einem Ausgleichszeitraum von 27 Monaten entstehen sollte. Diese Regelung wurde ersatzlos gestrichen.

Für die **Sicherung von Altersteilzeitkonten** geht **§ 8a AltTZG** (Altersteilzeitgesetz) den Regelungen des § 7e SGB IV als speziellere Regelung vor.

Die Insolvenzsicherung muss zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden, die Höhe des abzusichernden Betrages muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer jährlich mitteilen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Insolvenzsicherung aber nur auf dessen Verlangen hin nachweisen. Es gibt keinen Kontrollmechanismus.

Dies birgt ein erhebliches Gefahrenpotential, weil Beschäftigte in der Regel den Arbeitgeber gerade nicht zum Nachweis auffordern werden. Es wäre deshalb notwendig, eine Prüfung bei Vertragsschluss einzuführen, z.B. durch die Sozialversicherungsträger, ohne deren Zustimmung die Wertguthabenvereinbarung dann nicht wirksam zustande kommen kann.

1. Schutz gegen Anlage- und Börsenrisiko (§ 7d III SGB IV)

Grundsätzlich gilt bei der Anlage von Wertguthaben, dass **nicht mehr als 20 Prozent in Aktien oder Aktienfonds** angelegt werden dürfen. Damit soll das Risiko gering gehalten werden, durch spekulative Anlagen finanzielle Verluste zu erleiden. Daneben steht ergänzend die generell geltende Garantieklausel, die einen jederzeitigen Rückfluss des gesamten eingezahlten Wertes an den Arbeitnehmer sicherstellt und so den Bestand des Wertguthabens vor Verlusten schützt.

Es gibt allerdings zwei Ausnahmen:

- wenn durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags vereinbart wird, dass ein höherer Anteil an Aktien oder Aktienfonds zulässig ist oder
- wenn als Verwendungszweck für das Wertguthaben vertraglich eine Freistellung unmittelbar vor Eintritt in die Altersrente vereinbart wurde (§ 7c I Nr. 2a SGB IV).

Die zweite Ausnahme wird damit begründet, dass in diesen Fällen eine langfristige Anlage möglich ist, die mit einer höheren Aktienquote in der Regel auch eine höhere Rendite möglich machen kann.

2. Umfang der Insolvenzsicherung – Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7e I SGB IV)

Bei der gegen Insolvenz zu sichernden Summe handelt es sich um das Wertguthaben als Bruttowert, also inklusive des auf das Wertguthaben entfallenden Gesamtsozialversicherungsbeitrags.

HINWEISE FÜR DIE PRAXIS

Weil es bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung keine generelle Prüfung gibt, ob eine Insolvenzsicherung tatsächlich abgeschlossen wurde oder ob eine abgeschlossene Absicherung ausreichend ist, liegt es in den Händen des einzelnen Arbeitnehmers, auf seine Rechte zu pochen.

Deshalb sollte sich jeder Arbeitnehmer schon bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung auf jeden Fall vom Arbeitgeber die Insolvenzsicherung schriftlich nachweisen lassen. Und von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen, sollte sich die Sicherung als unzureichend herausstellen. Bei der Überprüfung kann die Hilfe des Betriebsrates und der zuständigen Gewerkschaft in Anspruch genommen werden. Denn: Ist der Arbeitgeber erst mal insolvent, stehen die Chancen schlecht, dass für die angesparte Arbeitszeit noch ein Gegenwert vorhanden ist.

Betriebsräte sollten die Arbeitnehmer ihres Betriebes auf das Informationsrecht bezüglich der Insolvenzsicherung hinweisen. Nur durch frühzeitige Kontrolle lassen sich Wertverluste auf Arbeitnehmerseite vermeiden.

3. Externe Führung der Wertguthaben (§ 7e II SGB IV)

Um zu verhindern, dass bei der Insolvenz des Arbeitgebers der Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Wertguthaben in der allgemeinen Insolvenzmasse aufgeht und der Arbeitnehmer bestenfalls einen Bruchteil seines Wertguthabens beanspruchen kann, ordnet diese Vorschrift an, dass die **Wertguthaben grundsätzlich durch Dritte zu führen** sind, die im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers für dessen Zahlungspflichten einstehen. Alternativ können auch andere geeignete Sicherungsformen gewählt werden, z.B. können Arbeitgeber die Wertguthaben ihrer Beschäftigten mit einer Versicherung gegen Insolvenz schützen bzw. durch Verpfändungen oder Bürgschaften mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

Wichtig und sinnvoll wäre es, ergänzend bezüglich der Anlageformen der Wertkonten sicherzustellen, dass den Beschäftigten eine Mitentscheidungsbefugnis in Bezug auf die Anlage zukommt.

4. Ausschluss unsicherer Maßnahmen (§ 7e III SGB IV)

Es soll von vornherein sichergestellt sein, dass die gewählte Insolvenzversicherung auch wirksam und tauglich ist. Daher werden erkennbar ungeeignete Mittel zur Sicherung (bilanzielle Rückstellungen, Einstandspflichten zwischen Unternehmen eines Konzerns wie z.B. Konzernbürgschaften) ausgeschlossen.

5. Schutz vor späterer Aufhebung der Insolvenzversicherung (§ 7e VIII SGB IV)

Die Beendigung, Kündigung oder Auflösung der Insolvenzversicherung ist nur dann zulässig, wenn gleichzeitig eine neue, mindestens gleichwertige Insolvenzversicherung vereinbart wird. Dadurch soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber zwar anfangs Vorkehrungen zur Insolvenzversicherung trifft, diese später aber wieder abschafft. Diese Regelung ist sinnvoll und sachgerecht.

VI. Maßnahmen bei fehlender Insolvenzversicherung

1. Kündigungsrecht bei unzureichender Insolvenzversicherung (§ 7e V SGB IV)

Erfüllt der Arbeitgeber trotz schriftlicher Aufforderung durch den Arbeitnehmer nicht seine Insolvenzversicherungsverpflichtung, so kann der Arbeitnehmer die **Wertguthabenvereinbarung** mit sofortiger Wirkung **kündigen**, wenn der Arbeitgeber nicht binnen zwei Monaten nach der Aufforderung seine Verpflichtung erfüllt. Das Wertguthaben wird dann aufgelöst (nach § 23 II SGB IV).

2. Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers (§ 7e VII SGB VII)

Wenn das Wertguthaben des Arbeitnehmers an Wert verliert oder komplett untergeht, weil der Arbeitgeber **keine ausreichenden Insolvenzschutzmaßnahmen** getroffen hat, dann **haftet** er dem Arbeitnehmer für den daraus entstandenen Schaden. Dabei muss der **Arbeitgeber** beweisen, dass er nicht verantwortlich für den Eintritt des Schadens ist.

Der Anspruch auf Schadensersatz wegen mangelnder Insolvenzschutz wird damit zum ersten Mal gesetzlich normiert. Bisher wurde von der Rechtsprechung in einigen Fällen ein deliktischer Anspruch bejaht, allerdings nur bei vorsätzlicher Falschinformation durch den Geschäftsführer (BAG 13.02.2007, 9 AZR 207/06).

Schadensersatz in der Insolvenz – ein stumpfes Schwert

Dieser Anspruch des Arbeitnehmers und die Beweislastumkehr zu seinen Gunsten sind zwar grundsätzlich zu begrüßen, doch ist zu befürchten, dass beides in der Praxis nicht besonders wirkungsvoll ist. Denn der Anspruch des Arbeitnehmers entsteht in der Regel erst bei eingetretener Insolvenz des Arbeitgebers, denn vorher wird die mangelnde oder fehlende Absicherung kaum offenbar. Zu diesem Zeitpunkt ist fraglich, ob ein vom Grunde her bestehender Schadensersatzanspruch überhaupt noch durchgesetzt werden kann – er ist nur ein weiterer Anspruch aus der Insolvenzmasse. Es ist daher sehr unwahrscheinlich, dass der Arbeitnehmer den Betrag seines Wertguthabens in voller Höhe als Schadensersatz durchsetzen kann – im schlimmsten Fall geht er komplett leer aus.

Ein Durchgriff auf die eventuell vorhandenen persönlich haftenden Gesellschafter ist nicht normiert. Auch würde dieser wohl oft ins Leere gehen, denn neben die Insolvenz des Betriebs tritt in vielen Fällen auch die Privatinsolvenz des Geschäftsführers (zumindest bei kleinen und mittleren Betrieben).

3. Unwirksamkeitserklärung der Insolvenzschutz durch DRV (§ 7e VI SGB IV)

Die Deutsche Rentenversicherung Bund kann vom Arbeitgeber die sofortige Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags verlangen, wenn sie bei einer Überprüfung feststellt, dass

- für das Wertguthaben keine Insolvenzschutz eingerichtet wurde
- die gewählten Sicherungsmittel ungeeignet sind (iSd § 7e III SGB IV)
- die Sicherungsmittel den Umfang des Wertguthabens um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder
- die Sicherungsmittel nicht den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag umfassen,

und der Arbeitgeber nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung seiner Verpflichtung zur Absicherung des Wertguthabens nachkommt. Erfüllt der Arbeitgeber seine Pflicht nicht, dann gilt die **Vereinbarung des Wertguthabens** als von Anfang an **unwirksam** und das **Wertguthaben** ist **aufzulösen**.

Art der Kontrolle sogar Anreiz zu Unterversicherung?

Diese Kontrolle ist allerdings völlig unzureichend, denn eine Absicherung gilt erst dann als nicht ausreichend, wenn sie weniger als 70 Prozent des Gesamtbetrags entspricht. Die Regelung lädt geradezu dazu ein, nicht den vollen Wert des Wertguthabens gegen Insolvenz zu sichern.

Auch ist es bei einer drohenden Insolvenz des Arbeitgebers fraglich, ob die Rechtsfolgen eines Verstoßes – die Auflösung des Wertguthabens und die sofortige Fälligkeit der Arbeitsentgelts – wirklich noch zu einer Zahlung der Ansprüche führt.

VII. Wechsel des Arbeitsplatzes – Was geschieht mit dem Wertguthaben?

Mit der Einführung des § 7f SGB IV wird nun erstmals die Möglichkeit geschaffen, das **Wertguthaben** auch bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes **mitzunehmen** und es nicht als Störfall auflösen zu müssen. Das Verlangen nach der Übertragung des Wertguthabens muss der Arbeitnehmer schriftlich an seinen alten Arbeitgeber richten.

Für die Übertragung gibt es **zwei Möglichkeiten**, entweder

- der neue Arbeitgeber stimmt einer Übertragung zu und das Wertguthaben wird auf ihn übertragen oder
- es erfolgt eine Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund.

Beide Möglichkeiten stellen sicher, dass es nicht in jedem Fall der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu einem Störfall kommt und das Wertguthaben aufgelöst wird.

1. Voraussetzungen und Folgen der Übertragung an die DRVB

Die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund ist denkbar, wenn der neue Arbeitgeber die Übernahme des Wertguthabens verweigert oder wenn der Beschäftigte nach Ende der Beschäftigung sich entweder selbständig macht oder erwerbslos wird. Es können allerdings nur Arbeitszeitkonten übertragen werden, deren Wert inklusive Gesamtsozialversicherungsbeitrag das Sechsfache der monatlichen Bezugsgröße übersteigt – 2008 entspricht das einem Betrag in Höhe von 14.900 Euro (West) und 12.600 Euro (Ost).

BEISPIEL AUS DER PRAXIS

Um den geforderten Wert zu erreichen, müsste ein Arbeitnehmer in den westlichen Bundesländern bei einem Stundenlohn von 20 Euro dreieinhalb Jahre

Übertragung an DRVB – Ein Privileg für Besserverdienende

Obwohl damit die im Regierungsentwurf vorgesehenen Wertgrenzen schon halbiert wurden, bleibt der praktische Nutzen weiterhin gering.

Angesichts der Tatsache, dass für Normalverdiener etwa ein Freistellungsanspruch von einem halben Jahr auf dem Wertguthaben erarbeitet werden muss, kann von einer notwendigen Abgrenzung zu Kleinstgut-

haben, deren Übertragung zu einem zu großen Verwaltungsaufwand führen würde, wie in der Gesetzesbegründung angeführt, sicher nicht die Rede sein.

Die Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund ist damit nur möglich für Besserverdiener oder bei einem lange bestehenden Beschäftigungsverhältnis.

Folgen der Übertragung

Die **Arbeitgeberpflichten** (Informationspflicht, Pflicht zur Insolvenzversicherung) gehen mit dem Übergang des Wertguthabens auf den neuen Arbeitgeber bzw. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund über (§ 7f I S.2 SGB IV). Auch muss die Deutsche Rentenversicherung Bund bei Auszahlung an den Beschäftigten den Gesamtsozialversicherungsbeitrag abführen (§ 28e S.1 SGB IV).

Ist das Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen worden, dann regelt der § 7f II SGB IV, wie und zu welchen Zwecken Geld aus dem Wertguthaben entnommen werden kann. Erforderlich ist dafür zunächst das Bestehen eines gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Freistellungsanspruchs (iSd. § 7c SGB IV). Außerhalb eines Arbeitsverhältnisses kann die Entnahme für eine Freistellung nach § 7c I Nr. 2 a SGB IV, also für Zeiträume vor dem Bezug einer Altersrente, beantragt werden.

Die Summe, die dem Wertguthaben entnommen werden soll, darf in ihrer Höhe **nicht unangemessen** von der Summe **abweichen**, die der Beschäftigte in den letzten zwölf Kalendermonaten seiner Beschäftigung als Arbeitsentgelt bezogen hat. Die Entnahme muss mindestens einen Monat vor der Auszahlung angekündigt und schriftlich beantragt werden. Dadurch soll eine rechtzeitige Auszahlung sichergestellt werden.

2. Die Verwaltung der Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund

Die Deutsche Rentenversicherung Bund übernimmt die Verwaltung der Wertguthaben als **Treuhänder** und als eine ihr nach § 30 I SGB IV **übertragene Aufgabe**. Sie muss die Gelder aus den Wertguthaben getrennt von ihrem übrigen Vermögen verwalten und sie nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften anlegen.

Die **Verwaltungs- und Verfahrenskosten**, die der Deutschen Rentenversicherung Bund für die Verwaltung der Wertguthaben entstehen, sind **von dem Wertguthaben abzuziehen**. Dazu gehören auch die Kosten, die durch die Einführung entstehen. Auf den Verwaltungskostenanteil muss die Deutsche Rentenversicherung Bund in der jährlichen Mitteilung an den Beschäftigten (nach § 7d II SGB IV) gesondert hinweisen.

lang jede Woche vier Stunden in sein Wertguthaben einbringen, bevor eine Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund möglich wäre. Ein Arbeitnehmer der für lediglich 7,50 Euro pro Stunde verdient, bräuchte bei ebenfalls 4 Stunden Ansparung pro Woche schon etwa neuneinhalb Jahre, bevor die erforderliche Summe angespart ist.

3. Keine Rückübertragung der Wertguthaben

Das Wertguthaben kann, wenn es erst einmal auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen worden ist, nicht mehr zurückübertragen werden. Diese Einschränkungen wurden eingeführt, um eine allzu hohe Belastung für die Deutsche Rentenversicherung Bund zu vermeiden.

Dieser generelle Ausschluss der Rückübertragung ist problematisch. Der Arbeitnehmer wird dadurch in seinem wirtschaftlichen Spielraum und seiner Verfügungsmöglichkeit über das von ihm erarbeitete Vermögen erheblich eingeschränkt. Es wäre sinnvoller, die Rückübertragung durch die Einführung besonderer Kriterien lediglich einzuschränken, aber nicht völlig auszuschließen.

4. Auflösung der Wertguthaben bei der Deutschen Rentenversicherung Bund

Die an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben sind aufzulösen bei

- Bezug einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder
- Bezug einer Rente wegen Alters oder
- Tod des Beschäftigten.

Wenn eine Rente in Anspruch genommen wird, dann werden aus dem Wertguthaben zusätzliche Entgeltpunkte ermittelt, so dass sich die Rente entsprechend erhöht (§ 66 I Nr. 7 SGB VI). Bei einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit kann der ehemals Beschäftigte der Auflösung seines Wertguthabens widersprechen.

VIII. Keine beitragsfreie Überführung in betriebliche Altersversorgung

Bisher war es möglich, Wertguthaben bei einem Störfall beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu überführen. Diese Möglichkeit entfällt mit der Neuregelung. Denn in vielen Fällen wurden in der Praxis, entgegen der Intention des Gesetzgebers, Wertguthaben allein zum Zweck der späteren Überführung in die bAV geführt. Ursprünglich war diese Möglichkeit aber nur als Auffanglösung für angesparte Wertguthaben gedacht, die nicht mehr für die Freistellung verwendet werden konnten. Aus dieser Ausnahme wurde ein stark umworbene und viel genutztes Modell, so dass der Sozialversicherung Beiträge in erheblicher Höhe verloren gingen.

Durch die gesetzliche Neuregelung soll dieser Praxis ein Riegel vorgeschoben und diese Umgehungsmöglichkeit abgeschafft werden. Denn außer dem verbesserten Insolvenzschutz steht im Gesetz gerade der Gedanke im Vordergrund, dass Wertguthaben zum Zweck der späteren Freistellung, z.B. für Pflege, Kinderbetreuung oder Weiterbildung, angelegt und verwendet werden sollen. Betriebliche Altersversorgung und Wertguthaben sollen strikt getrennt bleiben.

Diese Neuregelung betrifft allerdings nur neue Wertguthabensvereinbarungen. Für bestehende Wertguthabensvereinbarungen ist die Möglichkeit einer beitragsfreien Übertragung in die bAV weiterhin möglich.

IX. Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

Wie bereits bestehende Wertguthabensvereinbarungen zu behandeln sind, regelt § 116 SGB IV. Grundsätzlich werden Wertguthaben als Entgeltguthaben geführt (§ 7d I SGB IV). Arbeitgeber, die ihre Wertguthaben bislang als **Zeitguthaben** geführt haben, müssen ihre Guthabenskonten **nicht umstellen** (s.o.). Auch Wertguthabensvereinbarungen, denen ein **anderer Verwendungszweck** zugrunde liegt als in § 7c I SGB IV vorgesehen, können bis zu ihrer Beendigung **unverändert weitergeführt** werden.

Für Wertguthaben, die **vor Inkrafttreten** des Gesetzes **ohne** die jetzt nötige **Insolvenzversicherung** angelegt worden sind, greift nicht sofort das Kündigungsrecht des Beschäftigten bzw. die Unwirksamkeitsfolge (§ 7e V, VI SGB IV). Es gilt eine sechsmonatige Übergangsfrist ab Inkrafttreten des Gesetzes – erst danach können bei bereits vorher bestehenden Wertguthabensvereinbarungen die Rechtsfolgen der fehlenden Insolvenzversicherung eintreten.

X. Berichtspflicht der Bundesregierung

Die Bundesregierung muss bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen berichten (§ 7g SGB IV). Dies heißt es muss bis dahin geprüft werden, ob tatsächlich nur Wertguthaben wirksam gegen Insolvenz gesichert worden sind.

Folgende Fragen müssen bis dahin geprüft werden: Wie viele Wertguthaben wurden an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen und wie hoch sind die Kosten dafür? Wie viele Wertguthaben und sonstige Arbeitszeitguthaben wurden wegen der Insolvenz des Arbeitgebers aufgelöst?

Ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen soll die Bundesregierung Vorschläge für die Weiterentwicklung der Insolvenzversicherung erarbeiten.

C. Geänderte Normen

Das neue SGB IV im Überblick – die relevanten Regelungen

Neuregelungen schwarz gedruckt, bzw. in linker Spalte vermerkt

§ 7 – Beschäftigung

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und

400-Euro-Grenze gestrichen

2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

400-Euro-Grenze gestrichen

Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nr. 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Abs. 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des § 3 des Pflegezeitgesetzes.

Änderung

(4) Für Personen, die für eine selbständige Tätigkeit einen Zuschuss nach § 421I des Dritten Buches beantragen, wird widerlegbar vermutet, dass sie in dieser Tätigkeit als Selbständige tätig sind. Für die Dauer des Bezugs dieses Zuschusses gelten diese Personen als selbständig Tätige.

§ 7b – Wertguthabenvereinbarungen

neu eingefügt

Eine Wertguthabenvereinbarung liegt vor, wenn

1. der Aufbau des Wertguthabens auf Grund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
2. diese Vereinbarung nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt,
3. Arbeitsentgelt in das Wertguthaben eingebracht wird, um es für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu entnehmen,
4. 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
5. das fällige Arbeitsentgelt insgesamt 400 Euro monatlich übersteigt, es sei denn, die Beschäftigung wurde vor der Freistellung als geringfügige Beschäftigung ausgeübt.

§ 7c – Verwendung von Wertguthaben

neu eingefügt

(1) Das Wertguthaben auf Grund einer Vereinbarung nach § 7b kann in Anspruch genommen werden

1. für gesetzlich geregelte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder gesetzlich geregelte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,

a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,

b) in denen der Beschäftigte nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein Kind selbst betreut und erzieht,

c) für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes verlangen kann; § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann,

2. für vertraglich vereinbarte vollständige oder teilweise Freistellungen von der Arbeitsleistung oder vertraglich vereinbarte Verringerungen der Arbeitszeit, insbesondere für Zeiten,

a) die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem der Beschäftigte eine Rente wegen Alters nach dem Sechsten Buch bezieht oder beziehen könnte oder

b) in denen der Beschäftigte an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnimmt.

(2) Die Vertragsparteien können die Zwecke, für die das Wertguthaben in Anspruch genommen werden kann, in der Vereinbarung nach § 7b abweichend von Absatz 1 auf bestimmte Zwecke beschränken.

neu eingefügt

§ 7d – Führung und Verwaltung von Wertguthaben

(1) Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu führen. Die Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.

(2) Arbeitgeber haben Beschäftigte mindestens einmal jährlich in Textform über die Höhe ihres im Wertguthaben enthaltenen Arbeitsentgeltguthabens zu unterrichten.

(3) Für die Anlage von Wertguthaben gelten die Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts entsprechend, mit der Maßgabe, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig und ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist zulässig, wenn

1. dies in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung vereinbart ist oder 2. das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a in Anspruch genommen werden kann.

§ 7e – Insolvenzschutz

Insolvenzschutzregelungen
vorher in § 7b SGB IV

(1) Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarung nach § 7b durch den Arbeitgeber zu erfüllende Vorkehrungen, um das Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vollständig abzusichern, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und wenn

2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann ein von Satz 1 Nr. 2 abweichender Betrag vereinbart werden.

Änderung
Vorher: Dreifaches der monatlichen Bezugsgröße
Ausgleichszeitraum von 27 Monaten gestrichen

(2) Zur Erfüllung der Verpflichtung nach Absatz 1 sind Wertguthaben unter Ausschluss der Rückführung durch einen Dritten zu führen, der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber einsteht, insbesondere in einem Treuhandverhältnis, das die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicherstellt. Die Vertragsparteien können in der Vereinbarung nach § 7b ein anderes, einem Treuhandverhältnis im Sinne des Satzes 1 gleichwertiges Sicherungsmittel vereinbaren, insbesondere ein Versicherungsmodell oder ein schuldrechtliches Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodell mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

neu eingefügt

(3) Keine geeigneten Vorkehrungen sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte.

neu eingefügt

(4) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten unverzüglich über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn das Wertguthaben die in Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen erfüllt.

Änderung, vorher: alsbald

(5) Hat der Beschäftigte den Arbeitgeber schriftlich aufgefordert, seinen Verpflichtungen nach den Absätzen 1 bis 3 nachzukommen und weist der Arbeitgeber dem Beschäftigten nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Aufforderung die Erfüllung seiner Verpflichtung zur Insolvenzversicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

neu eingefügt

neu eingefügt

(6) Stellt der Träger der Rentenversicherung bei der Prüfung des Arbeitgebers nach § 28p fest, dass

1. für ein Wertguthaben keine Insolvenzschutzregelung getroffen worden ist,
2. die gewählten Sicherungsmittel nicht geeignet sind im Sinne des Absatzes 3,
3. die Sicherungsmittel in ihrem Umfang das Wertguthaben um mehr als 30 Prozent unterschreiten oder
4. die Sicherungsmittel den im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht umfassen, weist er in dem Verwaltungsakt nach § 28p Abs. 1 Satz 5 den in dem Wertguthaben enthaltenen und vom Arbeitgeber zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung nach Satz 1 nach, dass er seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nachgekommen ist, entfällt die Verpflichtung zur sofortigen Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages. Hat der Arbeitgeber den Nachweis nach Satz 2 nicht innerhalb der dort vorgesehenen Frist erbracht, ist die Vereinbarung nach § 7b als von Anfang an unwirksam anzusehen; das Wertguthaben ist aufzulösen.

neu eingefügt

(7) Kommt es wegen eines nicht geeigneten oder nicht ausreichenden Insolvenzschutzes zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens, haftet der Arbeitgeber für den entstandenen Schaden. Ist der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine Gesellschaft ohne Rechtspersönlichkeit, haften auch die organschaftlichen Vertreter gesamtschuldnerisch für den Schaden. Der Arbeitgeber oder ein organschaftlicher Vertreter haften nicht, wenn sie den Schaden nicht zu vertreten haben.

neu eingefügt

(8) Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschutz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die Vorkehrungen werden mit Zustimmung des Beschäftigten durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst.

Änderung

(9) Die Absätze 1 bis 8 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung des Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist, sowie solchen juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

neu eingefügt

§ 7f – Übertragung von Wertguthaben

[bis 30.06.2009]

Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

[ab 01.07.2009]

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das Wertguthaben nach § 7b

1. auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser mit dem Beschäftigten eine Wertguthabensvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat,
2. auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, wenn das Wertguthaben einschließlich des Gesamtsozialversicherungsbeitrages einen Betrag in Höhe des Sechsfachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt; die Rückübertragung ist ausgeschlossen.

Nach der Übertragung sind die mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten vom neuen Arbeitgeber oder von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen.

(2) Im Fall der Übertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund kann der Beschäftigte das Wertguthaben für Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung und Zeiten der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 7c Abs. 1 sowie auch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses für die in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a genannten Zeiten in Anspruch nehmen. Der Antrag ist spätestens einen Monat vor der begehrten Freistellung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu stellen; in dem Antrag ist auch anzugeben, in welcher Höhe Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnommen werden soll; dabei ist § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 zu berücksichtigen.

(3) Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich des darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeitrages als ihr übertragene Aufgabe bis zu deren endgültiger Auflösung getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften über die Anlage der Mittel von Versicherungsträgern nach dem Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben entstehenden Kosten sind vollständig vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und in der Mitteilung an den Beschäftigten nach § 7d Abs. 2 gesondert auszuweisen.

§ 7g – Bericht der Bundesregierung

neu eingefügt

[ab 01.07.2009 bis 31.12.2012]

Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2940), insbesondere über die Entwicklung der Inanspruchnahme und Nutzung der Wertguthaben, den Umfang und die Kosten der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben und der wegen Insolvenz des Arbeitgebers ersatzlos aufgelösten Wertguthaben und sonstigen Arbeitszeitguthaben, und macht gegebenenfalls Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes.

§ 22 – Entstehen der Beitragsansprüche, Zusammentreffen mehrerer Versicherungsverhältnisse

Änderung

(1) Die Beitragsansprüche der Versicherungsträger entstehen, sobald ihre im Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes bestimmten Voraussetzungen vorliegen. Bei einmalig gezahltem Arbeitsentgelt **sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird**, entstehen die Beitragsansprüche, sobald dieses ausgezahlt worden ist. Satz 2 gilt nicht, soweit das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt nur wegen eines Insolvenzereignisses im Sinne des § 183 des Dritten Buches vom Arbeitgeber nicht ausgezahlt worden ist oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleitete Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

(2) Treffen beitragspflichtige Einnahmen aus mehreren Versicherungsverhältnissen zusammen und übersteigen sie die für das jeweilige Versicherungsverhältnis maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze, so vermindern sie sich zum Zwecke der Beitragsberechnung nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander, dass sie zusammen höchstens die Beitragsbemessungsgrenze erreichen. Für die knappschaftliche Rentenversicherung und die allgemeine Rentenversicherung sind die Berechnungen nach Satz 1 getrennt durchzuführen.

§ 23b – Beitragspflichtige Einnahmen bei flexiblen Arbeitszeitregelungen

Änderung

(1) Bei Vereinbarungen nach § 7b ist für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung und für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c das in dem jeweiligen Zeitraum fällige Arbeitsentgelt als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 maßgebend. Im Falle des § 23a Abs. 3 und 4 gilt das in dem jeweils maßgebenden Zeitraum erzielte Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze als bisher gezahltes beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; in Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung tritt an die Stelle des erzielten Arbeitsentgelts das fällige Arbeitsentgelt.

Neufassung

(2) Soweit das Wertguthaben nicht gemäß § 7c verwendet wird, insbesondere

1. nicht laufend für eine Zeit der Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Anspruch genommen wird oder
2. nicht mehr für solche Zeiten gezahlt werden kann, da das Beschäftigungsverhältnis vorzeitig beendet wurde,

ist als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 ohne Berücksichtigung einer Beitragsbemessungsgrenze die Summe der Arbeitsentgelte maßgebend, die zum Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsleistung ohne Berücksichtigung der Vereinbarung nach § 7b beitragspflichtig gewesen wäre. Maßgebend ist jedoch höchstens der Betrag des Wertguthabens aus diesen Arbeitsentgelten zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. Zugrunde zu legen ist der Zeitraum ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben bis zum Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden

Verwendung des Arbeitsentgelts. [ab 01.07.2009: Bei einem nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend, soweit das Wertguthaben wegen der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, einer Rente wegen Alters oder wegen des Todes des Versicherten nicht mehr in Anspruch genommen werden kann.] Wird das Wertguthaben vereinbarungsgemäß an einen bestimmten Wertmaßstab gebunden, ist der im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts maßgebende angepasste Betrag als Höchstbetrag der Berechnung zugrunde zu legen. Im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers gilt auch als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt höchstens der Betrag, der als Arbeitsentgelt den gezahlten Beiträgen zugrunde liegt. Für die Berechnung der Beiträge sind der für den Entgeltabrechnungszeitraum nach den Sätzen [bis 30.06.2009: 7 und 8] [ab 01.07.2009: 8 und 9] für den einzelnen Versicherungszweig geltende Beitragssatz und die für diesen Zeitraum für den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags zuständige Einzugsstelle maßgebend; für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, gilt § 28i Satz 2 entsprechend. Die Beiträge sind mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung für den Kalendermonat fällig, der dem Kalendermonat folgt, in dem

neu eingefügt

Änderung

1. im Fall der Insolvenz die Mittel für die Beitragszahlung verfügbar sind,
2. das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet wird.

Wird durch einen Bescheid eines Trägers der Rentenversicherung der Eintritt von verminderter Erwerbsfähigkeit festgestellt, gilt der Zeitpunkt des Eintritts der verminderten Erwerbsfähigkeit als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des bis dahin erzielten Wertguthabens; in diesem Fall sind die Beiträge mit den Beiträgen der auf das Ende des Beschäftigungsverhältnisses folgenden Entgeltabrechnung fällig. [ab 01.07.2009: Wird eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Anspruch genommen und besteht ein nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenes Wertguthaben, kann der Versicherte der Auflösung dieses Wertguthabens widersprechen.] Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.

neu eingefügt

(2a) Als Arbeitsentgelt im Sinne des § 23 Abs. 1 gilt im Falle des Absatzes 2 auch der positive Betrag, der sich ergibt, wenn die Summe der ab dem Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift auf einem Wertguthaben für die Zeit der Arbeitsleistung maßgebenden Beträge der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze um die Summe der in dieser Zeit der Arbeitsleistung abgerechneten beitragspflichtigen Arbeitsentgelte gemindert wird, höchstens der Betrag des Wertguthabens im Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung des Arbeitsentgelts. [ab 30.06.2009: Absatz 2 Satz 4 bis 9] [ab 01.07.2009: Absatz 2 Satz 5 bis 11] findet Anwendung, Absatz 1 Satz 2 findet keine Anwendung.

Änderung

(3) Kann das Wertguthaben wegen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr gemäß einer Vereinbarung nach § 7c [ab 01.07.2009: oder § 7f Abs. 2 Satz 1] verwendet werden und ist der Versicherte unmittelbar anschließend wegen Arbeitslosigkeit bei einer deutschen Agentur für Arbeit als Arbeitsuchender gemeldet und bezieht eine öffentlich-rechtliche Leistung oder nur wegen des zu berücksichtigenden Einkommens oder Vermögens nicht, sind die Beiträge spätestens sieben Kalendermonate

Änderung

nach dem Kalendermonat, in dem das Arbeitsentgelt nicht zweckentsprechend verwendet worden ist, oder bei Aufnahme einer Beschäftigung in diesem Zeitraum zum Zeitpunkt des Beschäftigungsbeginns fällig, es sei denn, eine zweckentsprechende Verwendung wird vereinbart; beginnt in diesem Zeitraum eine Rente wegen Alters oder Todes oder tritt verminderte Erwerbsfähigkeit ein, gelten diese Zeitpunkte als Zeitpunkt der nicht zweckentsprechenden Verwendung.

Änderung

(3a) Sieht die Vereinbarung nach § 7b bereits bei ihrem Abschluss für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verwendet werden können, deren Verwendung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung vor, gilt das bei Eintritt dieser Fälle für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung verwendete Wertguthaben nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; dies gilt nicht,

1. wenn die Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung eine Abfindung vorsieht oder zulässt oder Leistungen im Fall des Todes, der Invalidität und des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, nicht gewährleistet sind oder

Änderung

2. soweit bereits im Zeitpunkt der Ansammlung des Wertguthabens vorhersehbar ist, dass es nicht für Zwecke nach § 7c [ab 01.07.2009: oder § 7f Abs. 2 Satz 1] verwendet werden kann.

neu eingefügt, keine beitragsfreie Überführung der Wertguthaben in die betriebliche Altersversorgung mehr

Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.

(4) Werden Wertguthaben auf Dritte übertragen, gelten die Absätze 2 bis 3a nur für den Übertragenden, der die Arbeitsleistung tatsächlich erbringt.

§ 28e – Zahlungspflicht, Vorschuss

neu eingefügt

(1) Den Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat der Arbeitgeber [ab 01.07.2009: und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund] zu zahlen. Die Zahlung des vom Beschäftigten zu tragenden Teils des Gesamtsozialversicherungsbeitrags gilt als aus dem Vermögen des Beschäftigten erbracht. Ist ein Träger der Kranken- oder Rentenversicherung oder die Bundesagentur für Arbeit der Arbeitgeber, gilt der jeweils für diesen Leistungsträger oder, wenn eine Krankenkasse der Arbeitgeber ist, auch der für die Pflegekasse bestimmte Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag als gezahlt; dies gilt für die Beiträge zur Rentenversicherung auch im Verhältnis der Träger der Rentenversicherung untereinander.

(2) – (5) keine Änderungen

§ 28g – Beitragsabzug

Der Arbeitgeber [ab 01.07.2009: und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund] hat gegen den Beschäftigten einen Anspruch auf den vom Beschäftigten zu tragenden Teil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Dieser Anspruch kann nur durch Abzug vom Arbeitsentgelt geltend gemacht werden. Ein unterbliebener Abzug darf nur bei den drei nächsten Lohn- oder Gehaltszahlungen nachgeholt werden, danach nur dann, wenn der Abzug ohne Verschulden des Arbeitgebers unterblieben ist. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn der Beschäftigte seinen Pflichten nach § 28o Abs. 1 vorsätzlich oder grob fahrlässig nicht nachkommt oder er den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein trägt oder solange der Beschäftigte nur Sachbezüge erhält.

neu eingefügt

§ 28i – Zuständige Einzugsstelle

Zuständige Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist die Krankenkasse, von der die Krankenversicherung durchgeführt wird. Für Beschäftigte, die bei keiner Krankenkasse versichert sind, werden Beiträge zur Rentenversicherung und zur Arbeitsförderung an die Einzugsstelle gezahlt, die der Arbeitgeber in entsprechender Anwendung des § 175 Abs. 3 Satz 2 des Fünften Buches gewählt hat. Zuständige Einzugsstelle ist in den Fällen des § 28f Abs. 2 die nach § 175 Abs. 3 Satz 3 des Fünften Buches bestimmte Krankenkasse. Zuständige Einzugsstelle ist in den Fällen des § 2 Abs. 3 die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See. Bei geringfügigen Beschäftigungen ist zuständige Einzugsstelle die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus als Träger der Rentenversicherung.

neu eingefügt

§ 116 – Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

neu eingefügt

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am 1. Januar 2009 abweichend von § 7d Abs. 1 als Zeitguthaben geführt werden, können als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden; dies gilt auch für neu vereinbarte Wertguthabenvereinbarungen auf der Grundlage früherer Vereinbarungen.

(2) § 7c Abs. 1 findet nur auf Wertguthabenvereinbarungen Anwendung, die nach dem 1. Januar 2009 geschlossen worden sind.

(3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem 31. Dezember 2008 geschlossen worden sind und in denen entgegen § 7e Abs. 1 und 2 keine Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers vereinbart sind, gilt § 7e Abs. 5 und 6 mit Wirkung ab dem 1. Juni 2009.

Die Änderungen in anderen Gesetzen

Altersteilzeitgesetz

§ 8a – Insolvenzsicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift in geeigneter Weise gegen das Risiko seiner Zahlungsunfähigkeit abzusichern; § 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung. Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeitritte, gelten nicht als geeignete Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.

neu eingefügt

