

## 1. ZAAR-Tagung



# Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II



am  
Freitag, 4. September 2009

im  
Mövenpick Hotel, Frankfurt/Main

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>Vorwort</b>	2
<b>1. Individualisierung und Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand – Systemfragen</b>	
<u>Professor Dr. Richard Giesen</u> Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht	3
<b>2. Neue Kapitalanlagemodelle für Zeitwertkonten unter Flexigesetz II – Das Gebot der sicheren Anlage gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV</b>	
<u>Nikolaus Schmidt-Narischkin</u> Deutsche Bank AG	23
<b>3. Werterhalt und Anlagerisiko – Unterschiedliche Regelungskonzepte für Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung</b>	
<u>Dr. Dirk Kruijff</u> Watson Wyatt Heissmann	39
<b>4. Mitarbeiterbindung und –motivation durch tarifvertragsgestützte Finanzdienstleistungen</b>	
<u>Frank-Henning Florian</u> Vorstand R+V Lebensversicherung AG	51
<b>Anhang</b>	52

## **Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung – Systemfragen nach Flexi II**

Das „neue“ Flexi-II-Gesetz schafft neue Bedingungen für Zeitwertkonten und schreibt die Systemtrennung von eigener Altersvorsorge (durch Entgeltumwandlung) und Einkommensvorsorge (durch Wertkonten) fort und verschärft diese sogar. Der Arbeitnehmer muß sich früh entscheiden, welche Vorsorge er betreiben will: Entgeltvorsorge im Arbeitsverhältnis oder Altersvorsorge nach dem Arbeitsverhältnis. Beide Systeme sind inkompatibel; die Übertragung von Zeitwertkonten in die Altersversorgung ist nunmehr unzulässig. Der Arbeitnehmer von heute kann nicht wissen, welchen Versorgungsbedarf er in ferner Zukunft haben wird – auch seine künftige Erwerbsbiographie ist ihm unbekannt. Ist es also richtig, zwei unterschiedliche und inkompatible Systeme vorzuhalten, die an der Zäsur der Verrentung festhalten? Oder wäre nicht ein einheitliches Kapitalvorsorgekonto der bessere Weg?

Neben dieser Systemfrage geht die Tagung aber auch den praktischen, durch Flexi II aufgeworfenen Rechtsfragen nach.

Professor Dr. Volker Rieble  
Professor Dr. Abbo Junker  
Professor Dr. Richard Giesen

## **Individualisierung und Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand – Systemfragen**

Professor Dr. Richard Giesen

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht

- I. Das Regelaltersrentenalter als Zeitpunkt für den Übergang von Arbeit in den Ruhestand
- II. Probleme der Flexibilisierung durch Zeitwertkonten
  1. Sozialrechtliche Erfassung von „Ansparphase“ und „Ausschüttungsphase“
  2. Zur Trennung von arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der Regelung von Zeitwertkonten
    - a. Definition von Wertguthabenvereinbarungen, § 7b SGB IV
    - b. Verwendung von Wertguthaben, § 7c SGB IV
    - c. Möglichkeit der Ausschüttung von Zeitwertguthaben in verfassungskonformer Auslegung von § 7c SGB IV
  3. Anlage- und Insolvenzschutz, §§ 7d, 7e SGB IV
    - a. Führung und Verwaltung von Wertguthaben, § 7d SGB IV
    - b. Insolvenzschutz, § 7e SGB IV
  4. Übertragbarkeit von Zeitwertguthaben, § 7f SGB IV
  5. Fazit zu „Flexi II“: Die Bildung von Zeitwertkonten wird erheblich erschwert – einziger Ausweg ist die Arbeitszeitflexibilisierung mit synchronisierter Entgeltzahlung
- III. Vergleich der Zeitwertkonten mit betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit
  1. Anlage- und Insolvenzschutz bei Zeitwertkonten, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit
  2. Unterschiede zwischen Zeitwertkonto, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit: Verfügbarkeit der Leistungen und sozialrechtliche Phasenverschiebung
- IV. Kompatibilität von Zeitwertkonto, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit – Vorschlag eines einheitlichen Kapitalvorsorgekontos

## I. Das Regelaltersrentenalter als Zeitpunkt für den Übergang von Arbeit in den Ruhestand

Der Übergang von der Arbeit in den Ruhestand wird im deutschen Arbeitsleben durch ein einfaches Grundprinzip geprägt. Der Arbeitnehmer soll möglichst bis zum 65. Lebensjahr arbeiten und danach nicht mehr. Dieses Grundprinzip wird sozialrechtlich und arbeitsrechtlich statuiert. Das 65. Lebensjahr ist das *sozialrechtliche* Regelaltersrentenalter nach §§ 35 f., 235 f. SGB VI. Außerdem ist es dasjenige Lebensjahr, für welches nach § 41 SGB VI, § 10 Nr. 5 AGG *arbeitsrechtlich* wirksam das altersabhängige Ausscheiden eines Arbeitnehmers vereinbart werden kann.<sup>1</sup> Das Regelaltersrentenalter wird nach Maßgabe der §§ 235 f. SGB VI in den nächsten 20 Jahren auf 67 Jahre erhöht, wobei sich aber an den betreffenden Regeln aber prinzipiell nichts ändert.

Nun ist dieses Grundprinzip natürlich unflexibel. Ein funktionierendes Wirtschaftsleben ist darauf angewiesen, solche Grenzen zumindest nicht als Zwang zu statuieren. Qualitätswettbewerb und produktive Arbeitskraft sind Phänomene, die sich nicht an Altersgrenzen festmachen lassen; gleiches gilt für die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten. Und in der Tat wird ein Abweichen arbeitsrechtlich erlaubt und sozialrechtlich ermöglicht. In arbeitsrechtlicher Hinsicht bedarf es hierfür in der Regel des Konsenses der Beteiligten. Man kann das frühere Ausscheiden des Arbeitnehmers in der Regel zwar wegen § 41 Satz 2 SGB VI nicht langfristig im Vorhinein, aber kurzfristig vereinbaren. Weil Konsens vonnöten ist, lässt sich der Arbeitnehmer das aber oft abkaufen – die Anreizwirkung des Arbeitsrechts geht also in Richtung des 65. Lebensjahres. Und in sozialrechtlicher Hinsicht ist es ähnlich. Wer früher ausscheidet, erhält meist keine Altersrente. Nur in Ausnahmefällen gibt es die vorgezogene Altersrente für langjährig Versicherte und für Schwerbehinderte, die aber mit Abschlägen verbunden und mit Hinzuverdienstbegrenzungen bestraft wird.<sup>2</sup> Umgekehrt gibt es für die spätere, also nach dem 65. Lebensjahr (teilweise) in Anspruch genommene Altersrente zwar rentenerhöhende Bonuspunkte. Diese sind aber niedrig genug, um vernünftige Menschen von der Inanspruchnahme abzuhalten.<sup>3</sup> Einen erheblichen Anreiz zum Arbeiten nach dem 65. Lebensjahr gibt es aber dennoch – er liegt in der fehlenden Rentenversicherungspflicht von Altersrentnern.<sup>4</sup> Altersrentner sind deshalb für manche Tätigkeiten durchaus beliebte Arbeitnehmer, da bei ihrer Beschäftigung 19,9% Rentenversicherungsbeitrag gespart wird.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Die langfristig vorgelagerte Vereinbarung eines vorherigen oder eines späteren Ausscheidens oder die entsprechende arbeitgeberseitige Kündigung aus Altersgründen ist in der Regel unwirksam, weil sie meist gegen § 14 Abs. 1 TzBfG, § 1, § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG oder § 1 Abs. 2 KSchG verstoßen wird.

<sup>2</sup> § 34, § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 a SGB VI.

<sup>3</sup> § 42, § 77 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 b SGB VI.

<sup>4</sup> § 5 Abs. 4 Nrn. 1, 3 SGB VI.

<sup>5</sup> Jedoch erfolgt diese Beschäftigung meist an anderen Arbeitsplätzen, weil für die Fortsetzung bisheriger Arbeitsverhältnisse die arbeitgeberseitigen Risiken zu groß sind (§ 41 SGB VI, § 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG).

## II. Probleme der Flexibilisierung durch Zeitwertkonten

Für die unternehmerische Praxis ist aber weniger die Flexibilisierung durch *Verlängerung* der Arbeitszeit über das Rentenalter hinaus von Bedeutung, sondern mehr die Flexibilisierung durch *Verkürzung* der Arbeitszeit in der Zeit vor Erreichen des Rentenalters. Denn sie ermöglicht dem Arbeitgeber Personalabbau, ohne dass der hergebrachte Besitzstand von Kündigungsschutz und Sozialplanwesen angetastet werden muss. Mit anderen Worten: Der besondere arbeitsrechtliche Schutz auch und gerade des älteren Arbeitnehmers durch die Beschränkung betriebsbedingter Kündigungen (§ 1 Abs. 2, Abs. 3 KSchG), vor allem aber durch die Erzwingbarkeit relativ großzügiger Sozialplanabfindungen (§§ 111 ff. BetrVG) und die Erstreikbarkeit von entsprechenden Sozialplantarifverträgen<sup>6</sup> macht die Modelle der Flexibilisierung für den Arbeitgeber attraktiv.<sup>7</sup> In sozialpolitischer Hinsicht muss deutlich sein, dass ein vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsleben prinzipiell schädlich ist. Die staatliche Subventionierung früher des Vorruhestandes<sup>8</sup> und heute der „verblockten“ Altersteilzeit<sup>9</sup> ist daher vor dem Hintergrund der genannten Probleme beim Personalabbau nachvollziehbar, aber schädlich.<sup>10</sup>

Unabhängig davon ergibt sich aber die Notwendigkeit der arbeits- und sozialrechtlichen Flankierung des vorzeitigen (teilweisen oder vollständigen) Übergangs in den Ruhestand.

Eine erste Quelle der Probleme liegt dabei in der Flexibilisierung des Volumens der Arbeitszeit. Man kann im Prinzip ohne weiteres durch Vertragsänderung Arbeitszeit dauerhaft verkürzen oder verlängern. Auch die Vereinbarung einer einseitigen Bestimmung des Arbeitszeitvolumens durch den Arbeitgeber wird vom Gesetz in Grenzen zugelassen (§ 12 TzBfG). Außerhalb der einvernehmlichen Vertragsänderung kommt bei veränderten betrieblichen Gegebenheiten für den Arbeitgeber die Änderungskündigung hin zu einem kürzeren Arbeitsverhältnis in Betracht. Auch der Arbeitnehmer kann in den Fällen des §§ 8, 9 TzBfG, § 15 BEEG, § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX eine Freistellungsphase oder die Änderung der vertraglichen Arbeitszeit verlangen.

Die zweite Schwierigkeit ergibt sich, wenn nicht nur die Arbeitszeit flexibilisiert wird, sondern mit der Flexibilisierung auch die Synchronisation der Entgeltzahlung wegfällt. Mit anderen Worten: Die Lage wird komplizierter, sobald der Arbeitnehmer nicht mehr zeitnah

---

<sup>6</sup> BAG 24.4.2007 – 1 AZR 252/06, DB 2007, 1924.

<sup>7</sup> Ökonomisch ist das nicht besonders vernünftig. Klüger ist beispielsweise das dänische Modell, in welchem die Arbeitnehmer beim Personalabbau zwar ähnliche finanzielle Vergünstigungen erhalten wie in Deutschland, diese Vergünstigungen aber nicht vom (beim Arbeitsplatzabbau meist ohnehin finanziell belasteten) Arbeitgeber finanziert werden, sondern durch die von den Sozialpartnern organisierte Arbeitslosenversicherung, s. *Giesen/Eriksen*, EuZA 2009, 1 ff.

<sup>8</sup> S. das Gesetz zur Förderung von Vorruhestandsleistungen, BGBl. I 1984, 601.

<sup>9</sup> §§ 4, 10 ATG, § 3 Nr. 28 EStG. Zum Entfallen der arbeitsförderungsrechtlichen Förderung ab dem 1.1.2010 § 1 Abs. 2 ATG, vgl. auch § 1 Abs. 3 ATG. Zur über diesen Zeitpunkt hinaus arbeitsrechtlich und steuerrechtlich geförderten Altersteilzeit *Hanau*, NZA 2009, 225 ff. S. näher zur „verblockten“ Altersteilzeit *Rittweger* in *Rolfs/Giesen/Kreikebohm/Udsching*, Beck-OK, § 2 ATG, Rn. 11, 13.

<sup>10</sup> *Giesen*, NZA 2008, 905 ff.

für seine Arbeitszeit entgolten wird, sondern später.

Auch die frühere Entgeltzahlung ist möglich, fordert aber als Vorschuss zugunsten des Arbeitnehmers keine besonderen Schutzinstrumente. Der Arbeitgeber muss selbst wissen, inwieweit er darauf vertrauen darf, dass der Arbeitnehmer die voraus gezahlte Arbeitsleistung auch erbringen wird.<sup>11</sup> Erforderlich sind hier aber Vorkehrungen zur Vermeidung der manipulativen Erweiterung sozialversicherungsrechtlicher Beschäftigungszeiten. Deshalb fordert § 7 Abs. 1a Satz 2 SGB IV, dass das im Vorhinein gezahlte Arbeitsentgelt nicht unangemessen vom später avisierten Arbeitsentgelt abweicht.<sup>12</sup>

Problematisch und auch viel häufiger ist die spätere Entgeltzahlung, also die langfristige Vorausleistung des Arbeitnehmers. Bei ihr geht es darum, eine Vereinbarung über ein erst spät zu erfüllendes Leistungsversprechen des Arbeitgebers zugunsten des Arbeitnehmers sozialrechtlich zu flankieren und arbeitsrechtlich zu sichern. Wenn der Arbeitnehmer die Vorauszahlung später in einer Freistellungsphase „abfeiern“ soll, ist dabei in dreierlei Hinsicht Vorsorge zu treffen:

1. Als erstes fragt sich, welches Schicksal bei der Entgeltflexibilisierung der Sozialversicherungsschutz hat. Soweit man in der Phase der Freistellung kein Beschäftigungsverhältnis annimmt, ist der Arbeitnehmer nicht mehr sozialversichert und fällt zudem als Beitragszahler aus. Soweit dagegen Arbeitsentgelt auf einen längeren Zeitraum als den der Arbeitstätigkeit verteilt wird, also auch auf Phasen der Freistellung (im weitesten Sinne: des „Nichtstuns“), kann es zwar gesetzlich zur Grundlage sozialversicherungsrechtlicher Beitragspflicht gemacht werden. Dadurch wird die Sozialversicherung aber möglicherweise einer Mehrlast unterworfen. Das betrifft vor allem diejenigen Zweige, deren Leistungsumfänge überwiegend entgeltunabhängig sind, also die Kranken- und Pflegeversicherung.
2. Weiter bedarf es einer arbeitsrechtlichen Erfassung der Vorleistung durch den Arbeitnehmer. Sein Anspruch gegen den Arbeitgeber ist Entgeltanspruch aus § 611 Abs. 1 BGB. Die Modalitäten der Abweichung von der Fälligkeitsregel des § 614 Satz 2 BGB, also seiner verspäteten Erfüllung, müssen geregelt werden. Insbesondere ist die Frage zu beantworten, wann der Arbeitnehmer sein Entgelt verlangen kann – auf Verlangen in bar, verzögert in Freistellungsphasen oder erst im Alter.
3. Zuletzt bedarf es einer gewissen Insolvenzversicherung. Der Arbeitnehmer ist als vorleistende Person zu schützen. Der Arbeitgeber soll ihn nicht als Kreditgeber missbrauchen. Zwar kann nicht jedes Ausfallrisiko des vorleistenden Arbeitnehmers voll abgesichert werden. In einem bestimmten Maß sollte aber ein Auffangsystem ein-

---

<sup>11</sup> S. zum Ausgleich eine negativen Arbeitszeitguthabens LAG Mecklenburg-Vorpommern 26.3.2008 – 2 Sa 314/07, BB 2009, 558 ff. m. Anm. *Bittmann/Schwarz*. Laut LAG hat der Arbeitgeber bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers jedenfalls dann keinen Anspruch auf Zahlungsausgleich durch den Arbeitnehmer, wenn das negative Guthaben aufgrund von Arbeitsmangel entstanden ist.

<sup>12</sup> S. dazu Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 31.3.2009, S. 23; *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1467); zum bisherigen Stand *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (297).

greifen. Hier muss abgewogen werden zwischen der vollen Risikotragung durch den Arbeitnehmer einerseits und einem überregulierten und teuren „Rundumsorglos-System“ andererseits.

Diesen drei Punkten soll im Folgenden weiter nachgegangen werden, und zwar jeweils mit Blick auf die Regeln über Zeitwertguthaben, wie sie in den neuen § 7 Abs. 1a, 1b, §§ 7b-7g, § 23b SGB IV normiert sind.

### **1. Sozialrechtliche Erfassung von „Ansparphase“ und „Ausschüttungsphase“**

Zunächst ist zu klären, welches Schicksal bei der Entgeltflexibilisierung der Sozialversicherungsschutz hat. Bis 1999 war der Gesetzgeber gewissermaßen „flexibilisierungsfeindlich“ und vertrat den Standpunkt, dass bei fehlender Arbeitstätigkeit eines Arbeitnehmers weder Beitragspflicht gefordert noch Sozialversicherungsschutz geboten wird. Das war folgerichtig insoweit, als es ja die „Beschäftigung“ ist, an die das Sozialversicherungssystem als Merkmal der Vorsorgebedürftigkeit anknüpft. Nachdem Flexibilität ermöglicht werden sollte, mussten die Freistellungsphasen, in denen jemand zuvor erarbeitetes Entgelt erhält, als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsphasen anerkannt werden – in dem Maße, in dem Flexibilität erwünscht war und nicht zum Erschleichen von Sozialversicherungsschutz missbraucht werden sollte.

Das hat der deutsche Gesetzgeber getan, als er Freistellungsphasen, in denen Ausschüttungen geleistet werden, zu sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsphasen gemacht hat. Dafür musste die Beschäftigung in dieser Zeit gesetzlich fingiert werden (§ 7 Abs. 1a SGB IV). Und es musste eine Umstellung vom Anspruchsentstehungs- (§ 22 SGB IV) zum Zuflussprinzip erfolgen. Das Ergebnis ist, dass heute gemäß § 23b Abs. 1 SGB IV dasjenige Geld, welches zunächst angespart und später ausgeschüttet wird, sozialrechtlich dem späteren Zeitraum zugewiesen wird.<sup>13</sup> In der Anspar- und Tätigkeitsphase wird dementsprechend lediglich diejenige Summe der Beitragspflicht unterworfen, welche nicht ins Zeitwertguthaben eingestellt wird. Die zunächst angesparten Beträge werden dann erst später bei Auszahlung verarbeitet. Nur wo das Abfeiern der angesparten Zeitwertguthaben scheitert und somit die Barauszahlung notwendig ist, wird gemäß § 23b Abs. 2 SGB IV dieser Effekt rückgängig gemacht. Im Ergebnis stellt man hier dann die Rückbeziehung auf den Entstehungszeitraum wieder her.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Dabei gilt, dass der Arbeitgeber den Bruttobetrag in das Zeitwertkonto einstellen muss. Unklar ist allerdings, auf welcher Grundlage dieser Bruttobetrag zu berechnen ist. S. dazu *Schlegel*, juris Praxisreport Sozialrecht 3/2009, Anm. 3a, der meint, maßgeblich sei das Bruttoarbeitsentgelt einschließlich Arbeitgeberbeitrag im Zeitpunkt, in dem es in das Wertguthaben einfließt; Abweichungen, die sich daraus ergäben, dass erst später ein beitragspflichtiger Zufluss erfolge, dessen Höhe nicht feststehe, seien auch erst später zu korrigieren. Abweichend aber *Ars/Blümke/Scheitauer*, BB 2009, 1358 f.

<sup>14</sup> S. näher *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1470). In steuerrechtlicher Hinsicht gilt ohnehin das Zuflussprinzip, nach welchem Besteuerungszeitpunkt für den Arbeitnehmer immer derjenige Zeitpunkt ist, in welchem die an ihn gezahlt wird. Das gilt für die Auszahlung des Guthabens während des Freistellungszeitraums, für die Zahlung von Zinsen an ihn oder auch für die Ausschüttung im „Störfall“ ist, s. BMF-Schreiben vom 17.6.2009, Az. IV C 5 – S 2332/07/0004, unter A II, B II, C I, C II, zitiert nach juris. S. dort unter A III zur steuerlichen Bewertung der (noch möglichen, § 23b Abs. 3a Satz 2 SGB IV) Verwendung für die

In der Ausschüttungs- und Freistellungsphase führt dieses Vorgehen bei Personen, die über den Beitragsbemessungsgrenzen verdienen, zu zusätzlichen Sozialversicherungs- und entsprechenden Beitragspflichten, aber natürlich ebenso zum diesbezüglichen Sozialversicherungsschutz. Dieser bringt vor allem für ansonsten nicht gesetzlich Kranken- und Pflegeversicherte Vorteile, außerdem kann man auf diese Weise beispielsweise rentenrechtliche Wartezeiten auffüllen (s. zur Rentenwirksamkeit im Übrigen § 70 Abs. 3 SGB VI). Andererseits kann es auch Nachteile nach sich ziehen, weil durch die spätere Auszahlung Arbeitsentgelt der Beitragspflicht unterworfen wird, welches früher bei Überschreiten von Beitragsbemessungsgrenzen nicht „verbeitragt“ worden wäre.<sup>15</sup> Und natürlich gibt es den Nachteil des „ausgefallenen“ Arbeitslosengeldes. Wer nicht arbeitstätig ist, aber Ausschüttungen aus Zeitwertkonten erhält, steht im Beschäftigungsverhältnis und hat Arbeitseinkommen, so dass kein Arbeitslosengeldanspruch entsteht.<sup>16</sup>

Mithin gibt es durch die Anerkennung von Zeitwertkonten zwar sozialpolitische Verwerfungen. Aber diese ziehen nach Meinung des Gesetzgebers insgesamt weniger Missbrauchs- und Manipulationsgefahren nach sich als der Gewinn an Flexibilität Vorteile bringt. Das Grundprinzip, das sich hier zeigt, erscheint mir bei alledem zumindest in sich schlüssig: Bei Verschieben von Entgeltausschüttungen in Phasen der Untätigkeit kann für diese Phasen ein entsprechendes sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis generiert werden. Entsprechend gilt das hierauf entfallende Entgelt erst als im Zeitpunkt der Ausschüttung verdient, so dass in der Ansparphase auch nur verringerte Beitragspflichten bestehen.

Bei alledem muss klar sein, dass die sozialrechtliche Erfassung der betreffenden Phasen rechtssicher ausgestaltet sein muss. Das Gesetz verlangt hier Schriftlichkeit der entsprechenden Vereinbarungen (§ 7b Nr. 1 SGB IV) und die Verwendung der angesparten Mittel in bestimmten Phasen der gesetzlich oder vertraglich bestimmten Freistellung (§ 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Zudem wird auch der so genannte „Störfall“ geregelt, in welchem die Freistellung nicht mehr möglich ist, etwa wegen der vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder Tod. Hier wird dann doch wieder die Phasenverschiebung rückgängig gemacht, so dass insbesondere die Sozialversicherungsbeiträge für den Zeitraum des Ansparens als angefallen gelten. Sie müssen dann nachentrichtet werden (§ 23b Abs. 2 SGB IV).

## **2. Zur Trennung von arbeitsrechtlichen und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen der Regelung von Zeitwertkonten**

Damit bin ich beim zweiten der genannten drei Punkte, den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für das Ansparen und Ausschütten von Zeitwertkonten. Die Vereinbarung von Zeitwertguthaben muss arbeitsvertraglich erfasst werden. Der Anspruch des

---

betriebliche Altersversorgung.

<sup>15</sup> Dazu *Ars/Blümke/Scheitauer*, BB 2009, 1358 (1361).

<sup>16</sup> Vgl. § 119 Abs. 1 Nr. 1, § 143 Abs. 3 Satz 1 SGB III.

Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber ist Entgeltanspruch aus § 611 Abs. 1 BGB. Die spätere Fälligkeit des Anspruchs muss als Abweichung von § 614 BGB zwischen den Vertragsparteien vereinbart werden, und dementsprechend ergibt sich auch die Notwendigkeit, die Daten der Fälligkeit sowie die Höhe der jeweiligen Beträge in Geld oder Arbeitsstunden einschließlich Verzinsung festzulegen. Ebenfalls können Festlegungen über die Anlage der betreffenden Mittel sowie den Insolvenzschutz erfolgen, insbesondere, um die Vorgaben der §§ 7d, 7e SGB IV einzuhalten.<sup>17</sup> Zudem kann der arbeitsrechtliche Status des Arbeitnehmers während der Freistellungsphase geregelt werden.<sup>18</sup>

a. Definition von Wertguthabenvereinbarungen, § 7b SGB IV

Bei der gesetzlichen Regelung der Zeitwertkonten ist leider ein struktureller Fehler gemacht worden. Der Gesetzgeber hat sozialrechtliche Bestimmungen über Zeitwertkonten geschaffen, aber innerhalb dieser Vorschriften Vorgaben für die arbeitsrechtliche Ausgestaltung gemacht. Sozialrecht und Arbeitsrecht sind somit nicht klar voneinander getrennt, so dass immer wieder zu klären ist, ob sozialrechtliche Erfordernisse auch arbeitsrechtliche Regelungen enthalten.

Meines Erachtens sollte etwa die Definition von Wertguthabenvereinbarungen, wie sie in § 7b SGB IV enthalten ist, ausschließlich sozialrechtlich gedeutet werden. Wer also die Schriftform nach § 7b Nr. 1 SGB IV nicht einhält, hat damit noch keine arbeitsrechtlich unwirksame Vereinbarung getroffen. Der Arbeitnehmer kann hier selbstverständlich die spätere vertragsgemäße Ausschüttung verlangen. Wer andererseits eine solche schriftliche Vereinbarung nicht mit dem Arbeitnehmer, sondern als Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat geschlossen hat, der hat zwar die für die sozialversicherungsrechtliche Dokumentation wichtige Schriftform gewahrt, damit aber noch keine arbeitsrechtlich wirksame Festlegung über Zeitwertguthaben getroffen, weil es für die Abbedingung von § 614 BGB immer noch einer arbeitsvertraglichen Grundlage bedarf (auch ein Tarifvertrag kann die wirksame Grundlage bilden, soweit die Voraussetzungen für die normative Wirkung nach §§ 3, 4 TVG erfüllt sind oder eine arbeitsvertragliche Bezugnahme besteht).<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Hinzu kommt, dass bei einheitlicher Einführung von Zeitwertkonten ein Ausschluss etwa von befristet tätigen Arbeitnehmern prinzipiell unzulässig ist, s. dazu *Ars/Blümke/Scheitauer*, BB 2009, 1358 (1360 f.).

<sup>18</sup> S. zu den Fragen des Anspruchs etwa auf Entgeltfortzahlung, Urlaub, Sonderzahlungen, Dienstwagen und betriebliche Altersversorgung während der Freistellung *Ars/Blümke/Scheitauer*, BB 2009, 1358 (1363 f.).

<sup>19</sup> So zutreffend *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1467). *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (296), halten eine Betriebsvereinbarung wohl für arbeitsrechtlich ausreichend. Unabhängig davon stellt sich die Frage, inwieweit ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Zeitwertkonten besteht. Ein solches ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 4 BetrVG zu bejahen, s. *Ars/Blümke/Scheitauer*, BB 2009, 1358 (1361 f.); *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182 (185) m.w.N. *Ars/Blümke/Scheitauer* (a.a.O., S. 1362) stellen zusätzlich die Frage, ob sich Zeitwertvereinbarungen auch auf tarifvertragliche Entgeltbestandteile beziehen können oder ob eine solche Einbeziehung das Günstigkeitsprinzip nach § 4 Abs. 3 Satz 1 TVG oder auch das Verzichtsverbot nach § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG verletzt und somit unzulässig sei. Meines Erachtens hängt dies davon ab, ob im Tarifvertrag Fälligkeitsregeln existieren, welche nach dem Prinzip des § 614 Satz 2 BGB den Zeitpunkt der Entgeltzahlung betreffen. Soweit das nicht der Fall ist, wird wohl nicht vom Tarifvertrag abgewichen, da dieser keine konkurrierende Regelung enthält. Im Übrigen gilt im Fall der Tarifgeltung kraft Bezugnahme auf den Tarifvertrag, dass die Zeitwertvereinbarung eine einfache Arbeitsvertragsänderung enthält und somit ohnehin wirksam ist.

Gleiches gilt etwa für die Mindestsumme von 400 Euro monatlich, die gemäß § 7b Nr. 5 SGB IV Voraussetzung für eine sozialrechtliche Anerkennung als Wertguthaben ist, und nur unterschritten werden kann, wenn schon zuvor Geringfügigkeit gegeben war.<sup>20</sup> Deren sonstige Unterschreitung kann nicht zur arbeitsrechtlichen Unwirksamkeit führen. Wer sich also für das spätere Abfeiern von Arbeitsstunden vom Arbeitgeber 100 Euro monatlich versprechen lässt, muss sich auf diese Vereinbarung verlassen können.<sup>21</sup> Er hat sich nur darüber klar zu sein, dass die sozialrechtlichen Voraussetzungen für die Anerkennung als Wertguthabensvereinbarung nach § 7b SGB IV nicht erfüllt werden. Sozialversicherungsbeiträge fallen also bereits mit der Anspruchsentstehung an, und in der späteren Auszahlungsphase existiert kein Beschäftigungsverhältnis.

Diese Trennung zwischen sozialrechtlicher Anerkennung als Wertguthaben und arbeitsrechtlicher Wirksamkeit der betreffenden Vereinbarung ergibt sich nicht zuletzt daraus, dass in § 7b SGB IV auch im Übrigen Definitionsnormen enthalten sind, welche das Zeitwertguthaben lediglich von anderen – wirksamen – arbeitsrechtlichen Instrumenten abgrenzen sollen, wie etwa Gleitzeit- oder Flexikonten (§ 7b Nr. 2 SGB IV).<sup>22</sup>

### b. Verwendung von Wertguthaben, § 7c SGB IV

Problematisch sind vor diesem Hintergrund die Regeln über die Verwendung von Wertguthaben. § 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV gewährt dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Verwendung von Wertguthaben für gesetzlich vorgesehene Freistellungen bei Pflegezeit, Erziehung und bei der Wahrnehmung des teilzeitrechtlichen Freistellungsanspruchs (§ 3 PflegezeitG, § 15 BEEG, § 8 TzBfG).<sup>23</sup> Eine Einschränkung dieser Wahlfreiheit ist möglich, muss aber nach § 7c Abs. 2 SGB IV ausdrücklich vereinbart werden.<sup>24</sup>

In § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wird die freiwillige arbeitsvertragliche Freistellung erfasst. Die Regelung stellt klar, dass auch sonstige arbeitsvertragliche Freistellungen die sozialrechtlichen Konsequenzen der Phasenverschiebung nach sich ziehen können. Die Vorschrift nennt insbesondere die Freistellung bei Qualifizierungsmaßnahmen und unmittelbar vor dem Altersrentenalter. Die Verwendung für andere Zwecke ist zulässig, wird aber nicht näher geregelt. Der Gesetzgeber will vertragliche Freistellungen vor allem im Vorfeld des Rentenalters erlauben, um den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand zu flexibilisieren und vielleicht auch, um rentennahe Arbeitslosigkeit statistisch zu

---

<sup>20</sup> Vgl. BT-Drucks. 16/10289, S. 13; näher *Schlegel*, juris Praxisreport Sozialrecht 3/2009, Anm. 2b (5); *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 f. S. bei *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (296 f.) zu einer möglichen Verletzung des Diskriminierungsverbots zugunsten Teilzeitbeschäftigter durch § 7b Nr. 5 SGB IV. Diese kann sich aus einem Verstoß gegen die Teilzeitrichtlinie ergeben (Richtlinie über Teilzeitarbeit 97/81/EWG zur Umsetzung der UNICE/CEEP/EGB-Rahmenvereinbarung vom 6.6.1997, ABl. EG 1998 L 14/9). Eine Verletzung unmittelbar von § 4 Abs. 1 TzBfG kommt dagegen nicht in Betracht, da insofern § 7b Nr. 5 SGB IV vorrangiges Spezialgesetz ist.

<sup>21</sup> Anders wohl *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (296), die der Mindestgrenze auch eine Zweckrichtung im Hinblick auf Arbeitnehmerschutz entnehmen.

<sup>22</sup> S. zur Abgrenzung *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (296).

<sup>23</sup> Vgl. dazu die Übergangsvorschrift des § 116 Abs. 2 SGB IV.

<sup>24</sup> *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1467).

minimieren. Dennoch sind auch andere Freistellungszeiten denkbar. Man stelle sich etwa den angestellten Rechtsanwalt vor, der ein Jahr in Vollzeit bei halber Bezahlung arbeitet und sich im Folgejahr die zweite Gehaltshälfte auszahlen lässt, weil er beispielsweise in dieser Zeit eine Dissertation fertigen will. Dank § 7c Abs. 2 SGB IV<sup>25</sup> fallen die Sozialversicherungsbeiträge im ersten Jahr nur in Höhe der Auszahlung an, und der Anwalt ist im zweiten Jahr mit den dann ausgezahlten niedrigeren Beiträgen ebenfalls versichert, was sich insbesondere bei der Kranken- und Pflegeversicherung für ihn positiv auswirken kann.<sup>26</sup>

c. Möglichkeit der Ausschüttung von Zeitwertguthaben in verfassungskonformer Auslegung von § 7c SGB IV

In sozialrechtlicher Hinsicht ist somit klargestellt, dass die Phasenverschiebung in Zeiten der gesetzlich oder vertraglich vorgesehenen Freistellung von der Arbeit eingreifen kann. In arbeitsrechtlicher Hinsicht stellt sich dagegen eine weitergehende Frage. Soll der Arbeitnehmer als Inhaber eines für ihn eingerichteten Wertguthabens daran gehindert sein, dieses anders als durch Abfeiern von Zeiten in Anspruch zu nehmen, insbesondere durch Auszahlung in bar? Das Gesetz verbietet dies wohl, indem es die Barauszahlung auf die so genannten Störfälle begrenzen will, also auf diejenigen Fälle, in denen die Freistellung nicht mehr möglich ist, insbesondere bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Todesfall. Die Reichweite des Auszahlungsverbots ist aber wegen der Vermengung von Sozial- und Arbeitsrecht nicht ganz trennscharf. In § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV heißt es:

„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.“

Hier soll verhindert werden, dass von vornherein vereinbart wird, die Zeitwertguthaben in bar auszuzahlen, soweit nicht aufgrund der genannten Umstände die Freistellung verhindert wird. Eine spätere Vereinbarung über die Barauszahlung ist somit erlaubt. Sie kommt natürlich nur dann zustande, wenn beide Arbeitsvertragsparteien sie wollen.

Man sollte sich darüber im Klaren sein, dass der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer auf diese Weise weitgehend die Verfügungsmacht über seinen eigenen Entgeltanspruch entzieht. Schließlich hat sich der Arbeitnehmer Geld und Guthaben selbst verdient, und mit der Zeitwertkontenvereinbarung bereits durch Verzicht auf die alsbaldige Fälligkeit nach § 614 Satz 2 BGB ein erhebliches Opfer gebracht. Ihm die Verfügungsmacht ganz zu entziehen,

---

<sup>25</sup> Man kann fragen, ob es ein in Nrn. 1, 2 nicht geregelter Fall ist oder das Schreiben der Dissertation eine berufliche Qualifizierungsmaßnahme i.S.d. Nr. 2 darstellt, jedenfalls dürfte aber § 7c Abs. 2 SGB IV greifen. S. zur Reichweite von § 7c Abs. 2 SGB IV, insbesondere zur Erfassung auch so genannter Sabbatjahre, *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182 (183); *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (298).

<sup>26</sup> Zu den Vor- und Nachteilen für den Betroffenen, insbesondere zur zusätzlichen Beitragslast, wenn früher die Beitragsbemessungsgrenze überschritten wurde, oben II 1.

kann im Hinblick auf den Schutz privater Ansprüche aus Art. 14 Abs. 1 GG und auf Grund des Schutzes der Arbeitsvertragsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG nicht akzeptiert werden. Man müsste schon erhebliche Gemeininteressen vorbringen, die es dem Staat erlauben könnten, dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer die Vereinbarung der Auszahlung von Arbeitsentgelt außerhalb von Freistellungsphasen zu verbieten. Das allgemeine Bedürfnis, das in einer Lebensphase erzielte Einkommen auf mehrere Lebensphasen zu verteilen, um so Sozialversicherungszeiten zu erweitern und die Arbeitslosen- und Frührentnerstatistik zu schönen, kann hierfür sicher nicht ausreichen. Im Übrigen sollte man sich darüber klar sein, dass solche Eingriffe in die Vertragsfreiheit dem Anliegen der Flexibilisierung mehr schaden als nützen. Ein übermäßig bevormundender Staat, der dem Arbeitnehmer sein eigenes sauer verdientes Geld vorenthält, disqualifiziert sich selbst. Auch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die – gewissermaßen freiwillig und ohne gesetzgeberischen Zwang – einen entsprechenden Zahlungsaufschub enthält, müsste sich wegen § 307 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. § 614 Satz 2 BGB, § 308 Nr. 1 BGB zumindest AGB-rechtlich in Frage stellen lassen.

Deshalb sollte meines Erachtens das Auszahlungsverbot des § 7 Abs. 1a Satz 4 SGB IV in verfassungskonformer Auslegung als rein sozialrechtliche Regelung gelesen werden, welche die arbeitsrechtliche Zulässigkeit der Barauszahlung von Zeitwertkonten unberührt lässt. Diese sozialrechtliche Wirkung der Vorschrift führt dazu, dass die Barauszahlung keine sozialrechtliche Phasenverschiebung bewirken kann. Für den Arbeitnehmer, der sein Wertguthaben ohne Freistellung ausgezahlt verlangt, fallen also – anders als bei dem eben genannten angestellten Rechtsanwalt – die für ihn abzuführenden Sozialversicherungsbeiträge nach § 23b Abs. 2 SGB IV für die Arbeitsphase an, und er hat nach der Auszahlung kein fingiertes Beschäftigungsverhältnis mit entsprechendem Sozialversicherungsschutz. Er kann sich aber gegebenenfalls arbeitslos melden. Sollte er mit seinem Arbeitgeber eine Übereinkunft über das vorzeitige Ende des Arbeitsverhältnisses getroffen haben, wird eine Sperrzeit wegen Arbeitsaufgabe nach § 144 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III zu gewärtigen sein, mit der Rechtsfolge auch der nach § 128 Abs. 1 Nr. 4 SGB III verkürzten Zahlung des Arbeitslosengeldes.

Nach alledem gilt: Wenn man nicht eine rechtlich unsichere und verfassungsrechtlich unzulässige „Einheitslösung“ für die Behandlung von Zeitwertguthaben will, sind somit Arbeitsrecht und Sozialrecht voneinander zu trennen. Die § 7 Abs. 1a, §§ 7b, 7c SGB IV definieren in erster Linie die Vorgaben, welche Zeitwertkonten erfüllen müssen, um eine sozialrechtliche Phasenverschiebung zu bewerkstelligen. Eine arbeitsrechtliche Regelung enthält lediglich § 7c Abs. 1 SGB IV, der dem Arbeitnehmer für gesetzlich vorgesehene Freistellungsphase einen Anspruch auf Wahrnehmung des Zeitwertguthabens gewährt. Im Übrigen handelt es sich aber um Voraussetzungen für die sozialrechtliche Phasenverschiebung. Sobald also die dort vorgegebenen Regeln von den Arbeitsvertragsparteien nicht erfüllt werden, scheidet somit die Phasenverschiebung. Aber es bleibt bei der arbeitsrechtlichen Wirksamkeit der Zeitwertvereinbarung, so dass Guthaben auch in bar ausgezahlt werden können.

### 3. Anlage- und Insolvenzschutz, §§ 7d, 7e SGB IV

Gleichermaßen sozialrechtlichen und arbeitsrechtlichen Charakter haben dagegen die Vorschriften über die Führung und Verwaltung von Wertguthaben sowie zum Insolvenzschutz, §§ 7d, 7e SGB IV. Diese stehen zwar im Sozialgesetzbuch, ihre Schutzrichtung ist aber deutlich arbeitsrechtlicher und nicht nur sozialrechtlicher Natur.

#### a. Führung und Verwaltung von Wertguthaben, § 7d SGB IV

Nach § 7d Abs. 1, 2 SGB IV hat der Arbeitgeber Zeitwertguthaben als Arbeitsentgeltguthaben zu führen, in Arbeitsentgelt umzurechnen und den Arbeitnehmer jährlich über den Guthabensstand zu unterrichten.<sup>27</sup> Das sind Pflichten, die zwar auch zugunsten der Sozialversicherung bestehen, aber dem Arbeitnehmer ebenfalls Ansprüche gegen den Arbeitgeber verschaffen. § 7d Abs. 3 SGB IV enthält strenge Vorgaben für die Anlage des Wertguthabens, und diese Vorgaben sind nach ihrem Schutzzweck ebenfalls so ausgelegt, dass sie den Sozialversicherungsträger und den Arbeitnehmer als Gläubiger des Zeitwertkontos schützen.

Problematisch an diesen Regeln ist allerdings nicht ihre arbeitsrechtliche Natur. Bemerkenswert ist vielmehr, mit welcher Rigorosität der Gesetzgeber den Arbeitsvertragsparteien die Verfügungsmacht über die Zeitwertkonten entzogen hat. Der Arbeitgeber wird nämlich mit § 7d Abs. 3 SGB IV denjenigen Vorschriften unterworfen, welche für die Vermögensanlage von Sozialversicherungsträgern gelten. Die somit für anwendbar erklärten §§ 80-86 SGB IV sind vor allem auf die Sicherheit der betreffenden Anlagen gerichtet. Die Anlage in Aktien bzw. Aktienfonds wird erlaubt, aber auf 20% beschränkt. Diese Beschränkung kann merkwürdigerweise bei Anlagen für Freistellungen im Vorruhestand und im Übrigen durch Tarifvertrag überschritten werden (§ 7d Abs. 3 Satz 2 Nrn. 1, 2 SGB IV). Zusätzlich wird der Arbeitgeber verpflichtet, als Minimum den Barwert des Wertguthabens im Zeitpunkt seiner Inanspruchnahme zur Verfügung zu halten – er schuldet also eine nominelle Werterhaltungsgarantie (§ 7d Abs. 3 Satz 1 a.E. SGB IV).<sup>28</sup>

Dementsprechend darf der Arbeitgeber über die Mittel, die ins Zeitwertguthaben eingestellt sind, praktisch nicht mehr frei verfügen. Insbesondere ist das Geld seiner eigenen Wirtschaftstätigkeit entzogen, und dies nicht etwa ab Erreichen eines bestimmten Zeitpunkts oder Geldwerts, sondern ab sofort. In Zeiten der paralytischen Angst vor der Wirtschaftskrise ist das vielleicht nachvollziehbar. Aber das Vermögen wird nicht nur der Wirtschaftstätigkeit entzogen, welcher der Arbeitgeber zusammen mit seinen Arbeitnehmern nachgeht, um deren Entgelt es sich ja immerhin handelt. Es wird auch entwertet. Die gesetzlich-sichere Vermögensanlage ist nämlich nicht die lukrativste Vermögensanlage.

Zur Erklärung dieser Restriktionen verweist die Entwurfsbegründung darauf, dass das Geld

---

<sup>27</sup> *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1467 f.); *Jacobsen*, ZTR 2009, 115 (116 f.); s. dort auch zur Übergangsvorschrift des § 116 Abs. 1 SGB IV.

<sup>28</sup> *Cisch/Ulbrich*, BB 2009, 550 (552 f.); *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1468 f.).

in erster Linie dem Staat zustehe und schon deshalb wertsicher angelegt werden müsste:

„Wertguthaben sind keine Privatvermögen, sondern bestehen zu weit mehr als der Hälfte des Betrages aus noch abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen und der zu entrichtenden Einkommensteuer. Der genaue Anteil dieser Beiträge kann aufgrund der Gesamtbruttoführung der Wertguthaben erst bei Entnahme von Arbeitsentgelt bzw. im Störfall errechnet werden. Eine privat verantwortete spekulative Anlage ... muss daher ausgeschlossen werden, zumal sie im Übrigen typischerweise auch nicht im Interesse der Beschäftigten liegt ...“<sup>29</sup>

Mit anderen Worten könnte man sagen: Der Bruttoentgeltanspruch des Arbeitnehmers steht wegen der Abgabenlast ohnehin weitgehend dem Staat zu. Und weil es dem Staat zu schwierig ist, klar zwischen Mein und Dein zu unterscheiden, kann er den Vertragsparteien sofort die Verfügungsmacht darüber entziehen, zumal er ohnehin besser weiß, was man mit seinem Geld anfangen sollte.

Fraglich ist bei alledem, wem eventuelle Anlagegewinne, die aus den Zeitwertguthaben erlöst werden, zustehen. Dazu sagt die Entwurfsbegründung nichts. In der Praxis bestehen Partizipationsmodelle, bei denen Arbeitnehmer an den Kosten und Erlösen der Konten teilhaben, und Zinsmodelle, in denen ihnen bestimmte (variable) Zinssätze zugesagt werden.<sup>30</sup> Eine gesetzliche Klärung, nach welcher der Arbeitnehmer in der ein oder anderen Weise am Erlös zu beteiligen ist, empfiehlt sich.

### b. Insolvenzschutz, § 7e SGB IV

Zusätzlich zu den genannten Vorgaben für die Wertanlage wurde in § 7e SGB IV ein umfassendes System des Insolvenzschutzes installiert.<sup>31</sup> Die Vorschrift ist eine Reaktion auf den bisher nur schwachen Schutz von Zeitwertguthaben vor insolvenzbedingtem Ausfall.<sup>32</sup> Die heutigen Regeln greifen zwar nicht sofort, aber schon nach Überschreiten relativ niedriger Summen- und Zeitgrenzen. Soweit das Zeitwertguthaben höher ist als die monatliche Bezugsgröße (das sind derzeit 2.520 Euro im Westen und 2.135 Euro im Osten) und sein Ausfall nicht mehr durch Insolvenzgeld gedeckt ist (das ist bereits bei mehr als drei Monate alten Verbindlichkeiten der Fall, s. näher § 183 Abs. 1 Satz 1 SGB III), besteht die Verpflichtung des Arbeitgebers zur insolvenzgeschützten Anlage. Zu diesem Zweck muss das Guthaben auf einen Treuhänder übertragen oder in sonstiger Weise aus dem Vermögen des Arbeitgebers sowie der mit ihm verbundenen Unternehmen herausgelöst und anderweitig sicher untergebracht werden. Alternative Insolvenzschutzmodelle,

---

<sup>29</sup> BT-Drucks. 16/10289, Begründung zu § 7d Abs. 3 SGB IV.

<sup>30</sup> S. näher *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1468). Nach öfter geäußelter Ansicht sollen Erträge mangels entsprechender Vereinbarungen dem Arbeitgeber zustehen, *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (300); *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182 (185). Das ist, nachdem es sich ja um Entgeltansprüche des Arbeitnehmers geht, allerdings fraglich.

<sup>31</sup> S. näher *Jacobsen*, ZTR 2009, 115 (118 f.); *Cisch/Ulbrich*, BB 2009, 550 (553 ff.); *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1469 f.); *Schlegel*, juris Praxisreport Sozialrecht 3/2009, Anm. 4.

<sup>32</sup> Zum alten Recht BAG 13.2.2007 – 9 AZR 106/06, NZA 2008, 121; BSG 17.4.2007 – B 5 R 16/06 R, SGB 2008, 303 ff. m. Anm. *Rolfs*. Vgl. auch die Übergangsvorschrift des § 116 Abs. 3 SGB IV.

etwa durch Bürgschaften, sind zugelassen.

Die Einhaltung der Insolvenzschutzregeln wird von der Rentenversicherung überwacht.<sup>33</sup> Außerdem greift bei Kapitalgesellschaften im Fall ihrer Verletzung die persönliche Haftung der organschaftlichen Vertreter aus vermutetem Verschulden nach § 7e Abs. 7 SGB IV. Es besteht hier also eine ähnliche Situation wie bei der Vorenthaltung von Sozialversicherungsbeiträgen (§ 266a StGB, § 823 Abs. 2 BGB).

#### **4. Übertragbarkeit von Zeitwertguthaben, § 7f SGB IV**

Nach § 7f SGB IV können Wertguthaben auch übertragen werden. Freiwillig kann sie nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB IV ein neuer Arbeitgeber übernehmen, mit dem ebenfalls eine Wertguthabenvereinbarung besteht. Auf diese Weise wird bei Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses der Eintritt des Störfalls verhindert, der die Auszahlung an den Arbeitnehmer bewirkt und die sozialrechtliche Phasenverschiebung verhindert hätte.<sup>34</sup> Gewissermaßen als „Ersatzarbeitgeber“ kann gemäß § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Abs. 2, 3 SGB IV auch die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) eintreten. Sie ist in der Lage, in Freistellungsphasen wie ein Arbeitgeber aufzutreten, indem sie die dem Arbeitnehmer nach Vereinbarung zustehenden Beträge ausschüttet. Leider hält der Gesetzgeber diese Behörde für so unflexibel, dass er eine Übertragung des Wertguthabens von der DRV auf einen neuen Arbeitgeber ausgeschlossen hat.<sup>35</sup>

#### **5. Fazit zu „Flexi II“: Die Bildung von Zeitwertkonten wird erheblich erschwert – einziger Ausweg ist die Arbeitszeitflexibilisierung mit synchronisierter Entgeltzahlung**

Sicherlich ist es richtig, wenn zum neuen Recht beklagt wird, dass „Wertguthaben bürokratischer, kostenintensiver und als Mittel der Personalpolitik unattraktiver“ geworden sind.<sup>36</sup> Die beschriebene finanzielle Abschreckung sowie die organisatorischen Hürden, die das neue Recht mit sich bringt, haben für kleinere Arbeitgeber prohibitiven Charakter. Aber auch bei größeren Arbeitgebern wird es weniger Arbeitszeitflexibilisierung im Sinne des Gesetzes geben als erhofft.

Die alternative Methode der Arbeitszeitflexibilisierung ist diejenige, die mit synchronisierter Lohnzahlung einhergeht. Das bedeutet, dass variable Arbeitszeit zwar

---

<sup>33</sup> Dazu *Schlegel*, juris Praxisreport Sozialrecht 3/2009, Anm. 4f; *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182 (185 f.); *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (299).

<sup>34</sup> S. näher *Jacobsen*, ZTR 2009, 115 (117 f.); *Cisch/Ulbrich*, BB 2009, 550 (556 f.); *Ulbrich/Rihn*, DB 2009, 1466 (1470). S. dort auch zu den Problemen, die eintreten, wenn beim neuen Arbeitgeber der „Störfall“ eintritt und er bei rückwirkend zu zahlender Beiträge wegen Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenzen weniger an die Sozialversicherungsträger zahlen muss als angenommen. Meines Erachtens muss die dann verbliebene Summe an den Arbeitnehmer und müssen die darin enthaltenen Arbeitgeberbeiträge an den ehemaligen Arbeitgeber ausgeschüttet werden.

<sup>35</sup> Zu Recht kritisch *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182 (186); *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (302).

<sup>36</sup> So *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (302).

möglich, aber die Phasenverschiebung bei der Entgeltzahlung ausgeschlossen ist. Man wird also flexible Arbeitszeiten immer in der Weise vereinbaren müssen, dass tatsächlich nach Maßgabe von § 614 BGB für das jeweils Erarbeitete gezahlt wird und keine Rückstände des Arbeitgebers bzw. entsprechende Wertguthaben des Arbeitnehmers entstehen, soweit nicht die besonderen Fälle der Gleitzeit- oder Flexikonten betroffen sind (§ 7b Nr. 2 SGB IV). Es ist klar, dass auf diese Weise die Vorteile der Flexibilisierung teilweise verloren gehen, weil die Arbeitnehmer kein planbares festes Einkommen haben und stattdessen Einkommensschwankungen in Kauf nehmen müssen. Außerdem kann die sozialversicherungsrechtliche Verschiebung von Einkommensphasen in Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung nicht gelingen.

### **III. Vergleich der Zeitwertkonten mit betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit**

Nun hat der Gesetzgeber sein eigenes Versagen in gewisser Weise bereits selbst vorausgesehen. Zumindest hat er der Bundesregierung in § 7g SGB IV aufgegeben, bis zum 31.3.2012 einen Bericht über das so genannte Flexi II-Gesetz zu erstatten. Auf der Grundlage dieses Berichts wird man die rechtspolitische Diskussion der Zeitwertguthaben fortsetzen und zu neuen Gesetzen kommen.

Die Frage ist, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden sollten, um dem Anliegen der Flexibilisierung des Übergangs von der Arbeit in den Ruhestand zu entsprechen.

#### **1. Anlage- und Insolvenzschutz bei Zeitwertkonten, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit**

In ökonomischer Hinsicht muss man sich darüber klar sein, dass die bisherigen Regelungen über die Führung und Verwaltung sowie über den Insolvenzschutz von Wertguthaben überzogen sind. Sie entziehen den Arbeitsvertragsparteien die betreffenden Mittel und zwingen zu einer weitgehenden Lähmung von Kapital. Wie wenig sinnvoll das ist, zeigt sich, wenn man sich die sonstigen arbeits- und sozialrechtlichen Schutzsysteme ansieht, welche zugunsten vorleistender Arbeitnehmer bestehen. Es ist nämlich keineswegs so, dass man nur im Bereich der Zeitwertkonten mit dem Phänomen der Vorausleistung des Arbeitnehmers zu tun hätte. Schutz des vorausleistenden Arbeitnehmers liefert auch das Recht der betrieblichen Altersversorgung und das Altersteilzeitrecht.

Das größte praktische Schutzbedürfnis zugunsten des vorausleistenden Arbeitnehmers besteht sicherlich in der betrieblichen Altersversorgung. Hier werden über sehr große Zeiträume sehr hohe Summen angespart, auf deren Ausschüttung der Arbeitnehmer im Alter ganz besonders angewiesen ist. Trotz dieser hohen Anforderungen bietet das BetrAVG keinen lückenlosen Schutz. Anlagevorschriften für die unmittelbare Versorgung durch den Arbeitgeber existieren nicht (anders bei Vorsorge durch Direktversicherung, Pensionskassen und Unterstützungskassen), und der Insolvenzschutz seitens des Pensionssicherungsvereins greift erst ein, sobald der Arbeitnehmer eine unverfallbare

Rentenanwartschaft erworben hat, also nach fünfjährigem Bestehen der Versorgungszusage ab Überschreiten des 25. Lebensjahres.<sup>37</sup>

Im Altersteilzeitrecht ist das Schutzbedürfnis der Arbeitnehmer niedriger als bei der betrieblichen Altersversorgung. Die dort angesammelten Anwartschaften der Arbeitnehmer sind in der Regel weniger umfangreich. Zudem werden sie über kürzere Zeiträume geschuldet, so dass auch das zeitabhängige Ausfallrisiko viel geringer ist. Die Insolvenzsicherung ist hier anders, aber tendenziell wohl strenger ausgestaltet als im Betriebsrentengesetz. Es besteht Insolvenzschutzpflicht ab Überschreiten des dreifachen Monats-Regelarbeitsentgelts.<sup>38</sup>

Das allgemeine Ausfallrisiko desjenigen Arbeitnehmers, der vom Arbeitgeber nicht bezahlt wird, wird lediglich durch §§ 183 ff. SGB III, also durch die Vorschriften über das Insolvenzgeld, abgesichert. Hiernach steht dem Arbeitnehmer der Lohnausfall aus den letzten drei Monaten vor Eintritt des so genannten Insolvenzereignisses zu, und dies auch nur bis zum Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze.<sup>39</sup> Im Übrigen ist der Arbeitnehmer in der Insolvenz des Arbeitgebers „gewöhnlicher“ Insolvenzgläubiger. Sein Lohnausfall wird also mit der Insolvenzquote befriedigt.<sup>40</sup> Diese beträgt oft genug „0“.

Somit zeigt sich, dass Anlageschutz und Insolvenzvorsorge bei Zeitwertkonten, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit unterschiedlich ausgestaltet sind, obwohl es stets um ein und dasselbe geht: Den Schutz des vorleistenden Arbeitnehmers vor dem Ausfallrisiko des Arbeitgebers. Die genannten Unterschiede spiegeln die wechselnden Neigungen des Gesetzgebers, den Schutz überhaupt zu gewähren, und wenn er ihn gewährt, ob dies

- durch besondere Anlagevorschriften (Altersteilzeit, Zeitwertkonten, betriebliche Altersvorsorge bei Direktversicherung, Pensionskassen und Unterstützungskassen, Zeitwertkonten) oder
- durch versicherungsartige Vorsorge (beitragsfinanzierter Insolvenzschutz durch den Pensionsversicherungsverein in der betrieblichen Altersvorsorge sowie beim Insolvenzgeld)

geschieht. Die jeweilige Wahl eines Sicherungsmittels hat praktische, aber auch historische Gründe.

---

<sup>37</sup> § 7 Abs. 2, Abs. 3, § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG.

<sup>38</sup> § 8a Abs. 1, § 6 Abs. 1 ATG, mit ausdrücklicher Klarstellung der Nichtanwendbarkeit von § 7e SGB IV in § 8a Abs. 1 Satz 1 a.E. ATG.

<sup>39</sup> § 183 Abs. 1, § 185 SGB III.

<sup>40</sup> §§ 38, 174 f. InsO. Ausnahme ist die Inanspruchnahme von Leistungen des Arbeitnehmers durch den vorläufigen Insolvenzverwalter nach § 55 Abs. 2 Satz 2 InsO. Diese Situation ist vom Gesetzgeber ausdrücklich gewünscht. Mit der InsO entfielen 1999 die bis dahin existierenden Rangprivilegien für Entgeltforderungen aus der Zeit vor Verfahrenseröffnung, § 59 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 2, § 61 Nr. 1 KO.

## 2. Unterschiede zwischen Zeitwertkonto, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit: Verfügbarkeit der Leistungen und sozialrechtliche Phasenverschiebung

Daneben ergeben sich aber zwei strukturelle Unterschiede zwischen den genannten Systemen. Sie betreffen die Verfügbarkeit der Leistungen und die sozialrechtliche Phasenverschiebung.

Zunächst zur Verfügbarkeit der Leistungen. Die betriebliche Altersversorgung und auch die Altersteilzeit kennzeichnen sich dadurch, dass der Arbeitnehmer eine Vorleistung trifft, auf deren vorzeitige Erstattung er verzichtet. Betriebliche Altersversorgung soll im Alter wahrgenommen werden, und deshalb ist die vorzeitige Auszahlung von unverfallbaren Anwartschaften verboten.<sup>41</sup> Bei der Altersteilzeit ist es etwas anders. Theoretisch können sich die Arbeitsvertragsparteien darauf einigen, dass der Altersteilzeitvertrag aufgehoben und angespartes Geld ausgezahlt wird. Das ist bisher aber selten, da in diesem Fall eventuelle Zusatzzahlungen des Arbeitgebers sowie die – demnächst allerdings weitgehend aufgehobenen – staatlichen Subventionen für die Altersteilzeit entfallen.<sup>42</sup> Im Prinzip bewirken also staatliche Anreize die fehlende Verfügbarkeit des angesparten Geldes.

Bei den Zeitwertkonten ist es wieder anders. Hier hat der Gesetzgeber, wie dargestellt, schon frühzeitige Verfügbarkeit angeordnet, die bereits in jungen Jahren Phasen der Beschäftigungslosigkeit umfassen kann. Es geht um Freistellungen bei Pflegezeit, Erziehung und bei der Wahrnehmung des teilzeitrechtlichen Freistellungsanspruchs (§ 7c Abs. 1 Nr. 1 SGB IV, § 3 PflegezeitG, § 15 BEEG, § 8 TzBfG) sowie um vertraglich vereinbarte Freistellungsphasen (s. näher § 7c Abs. 1 Nr. 2 SGB IV). Dabei hat der Gesetzgeber aber, wie gesagt, meines Erachtens über das Ziel hinaus geschossen, weil er den Arbeitsvertragsparteien jede Rückzahlung in bar verbieten wollte. Unabhängig davon kann man aber festhalten, dass das Zeitwertguthaben eben nicht nur Entgeltausfälle in der Zeit kurz vor und nach Erreichen des Rentenalters abdecken kann, sondern eben auch jede vorangehende Phase der Erwerbslosigkeit.

Diese unterschiedliche Verfügbarkeit der Leistungsansprüche des Arbeitnehmers hat natürlich durchaus ihre sozialpolitische Funktion. Ziel des Gesetzgebers insbesondere des BetrAVG ist es, die Arbeitsvertragsparteien daran zu hindern, das fürs Alter bestimmte Geld bereits vorzeitig zu verbrauchen. Das strenge Verbot der §§ 3, 4 BetrAVG, unverfallbare Anwartschaften auszuschütten, erzwingt das Festhalten an der Altersversorgung,

---

<sup>41</sup> Unverfallbare Anwartschaften dürfen nach §§ 3, 4 BetrAVG nur unter engen Voraussetzungen und ausnahmsweise abgefunden oder abgetreten werden. Die Regel ist, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber daran gehindert sind, eine andere Bestimmung des angesparten Geldes als die der Altersversorgung zu vereinbaren. Tun sie es dennoch und zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer beispielsweise eine Abfindung auf seine Anwartschaft aus, so ist der damit verbundene Verzicht des Arbeitnehmers auf seine Altersversorgung unwirksam. Er kann sie im Alter ausgezahlt verlangen.

<sup>42</sup> S. näher §§ 1 Abs. 2, 3 § 4, § 10 ATG, § 3 Nr. 28 EstG, s. *Hanau*, NZA 2009, 225 ff. Im „Störfall“ sind auch nach Altersteilzeitvereinbarung die angesparte Beträge an den Arbeitnehmer auszuzahlen, wobei der Arbeitgeber u.U. mit eigenen Vorleistungen aufrechnen kann, s. BAG NZA 2003, 1112; BAG NZA 2004, 860; *Rittweger* in Rolf/Giesen/Kreikebohm/Udsching, Beck-OK, § 10 ATG, Rn. 23 ff.

selbst wenn beide Arbeitsvertragsparteien sie nicht mehr wollen. Die klare sozialpolitische Zielsetzung dieses Zwangs liegt auf der Hand. Zudem hat das strenge Festhalten am einmal vereinbarten Verwendungszweck und Verwendungszeitpunkt aber auch einen erheblichen betriebswirtschaftlichen Effekt. Dadurch, dass die angesparten Beträge nicht jederzeit auszahlbar sein müssen, ergibt sich die Möglichkeit der langfristigen Vermögensanlage. Der Schuldner der betrieblichen Altersversorgung kann – im Gegensatz zum Schuldner aus Zeitwertkonten – Geld teilweise über Jahrzehnte investieren, was große Zusatzeinnahmen nach sich zieht.

Es zeigt sich somit, dass die Vorleistung des Arbeitnehmers zwecks Vorsorge „für später“ durchaus unterschiedliche Wechselfälle des Lebens erfassen kann, nämlich nicht nur Zeiten der Altersversorgung und der Frühverrentung, sondern eben auch vorgezogene – gewollte und ungewollte – Unterbrechungen der Erwerbsbiographie.

Überall dort, wo diese Unterbrechungen solchermaßen privat vorfinanziert sind und der Staat zusätzlich Schutzwürdigkeit des Betroffenen annimmt, kommt dann noch ein zusätzliches, sozialrechtliches Moment hinzu, nämlich die sozialrechtliche Phasenverschiebung. Nicht nur im System der Zeitwertkonten, sondern auch bei der Altersteilzeit fingiert der Gesetzgeber während der Ausschüttungsphase ein Beschäftigungsverhältnis, wo mangels Beschäftigung eigentlich keins existiert. Die damit einhergehenden möglichen Mitnahmeeffekte nimmt er dabei bewusst in Kauf, um in den geeigneten Situationen unterstützend zu wirken. Die Motive sind hierfür durchaus lauter, wenn man einmal von der Manipulation der Arbeitslosen- und Frührentnerstatistik absieht.

#### **IV. Kompatibilität von Zeitwertkonto, betrieblicher Altersversorgung und Altersteilzeit – Vorschlag eines einheitlichen Kapitalvorsorgekontos**

Somit ergibt sich folgende Situation: Betriebliche Altersversorgung, Zeitwertkonten und Altersteilzeit haben die wesentliche Gemeinsamkeit, dass der Arbeitnehmer als Gegenwert für die Vorausleistung seiner Arbeit einen Anspruch auf Leistungen zu Zeiten späterer Nicht-Tätigkeit erhält. Unterschiede liegen zum einen darin, dass eine vorherige Inanspruchnahme insbesondere bei der betrieblichen Altersversorgung verhindert wird, um in jedem Fall – notfalls auch gegen den späteren Willen der Vertragsparteien – die anfänglich vereinbarte Altersvorsorge sicherzustellen. Und zum anderen liegen Unterschiede darin, dass Freistellungsphasen im Vorfeld des Rentenalters teilweise durch sozialrechtliche Phasenverschiebungen flankiert werden.

Trotz der Gemeinsamkeiten behandelt der Gesetzgeber diese arbeits- und sozialrechtlichen Sicherungsinstrumente völlig unterschiedlich, und vor allem macht er sie inkompatibel. Die Inkompatibilität hat sich mit dem Flexi II-Gesetz zuletzt noch gesteigert. Die bisher mögliche Übertragung von Zeitwertkonten in die betriebliche Altersversorgung wurde für sämtliche Zeitwertvereinbarungen, die nach dem 13.11.2008 geschlossen

wurden, abgeschafft.<sup>43</sup> Der Grund dafür war nicht, dass die Übertragungsmöglichkeit zu wenig, sondern dass sie zu viel in Anspruch genommen wurde, nämlich um Wertguthaben beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung zu überführen.<sup>44</sup> Die Reaktion des Gesetzgebers war ein typischer Fall des Operierens am Symptom. Anstatt die Beitragsbelastung in diesem Fall zu vereinheitlichen, um Missbrauch zu verhindern, wurde der Transfer zwischen Zeitwertkonten und betrieblicher Altersversorgung verboten. Man kann das nur bedauern. Schließlich weiß der Arbeitnehmer nicht, mit welchen Risiken er es im Laufe seines Arbeitslebens noch zu tun bekommen wird. Während heute die Generation der Rentner im Vergleich zur Generation der Beschäftigten und Arbeitslosen teils recht gut gestellt ist, besteht für letztere oft die Notwendigkeit, Zeiten der Beschäftigungslosigkeit tatsächlich mit angesparten Mitteln zu überbrücken. Der Arbeitnehmer kann nicht wissen, welchen Versorgungsbedarf er in ferner Zukunft haben wird – auch seine künftige Erwerbsbiographie ist ihm unbekannt.

Zeitwertkonten, Altersteilzeit und betriebliche Altersversorgung sollten daher meines Erachtens miteinander verbunden werden. Es kann nicht sein, dass unterschiedliche und inkompatible Systeme vorgehalten werden, die an der Zäsur der Verrentung festhalten. Der Gedanke der Flexibilität, aber auch die erheblichen Risiken, mit denen heutige Erwerbsbiographien bedroht sind, legen es nahe, einheitliche Kapitalvorsorgekonten zu bilden, welche die Aufgaben von Zeitwertkonten, Altersteilzeit und betrieblicher Altersversorgung in sich aufnehmen. Diese Kapitalvorsorgekonten könnten, ebenso wie dies jetzt schon in der betrieblichen Altersvorsorge und den Zeitwertkonten der Fall ist, durch den Arbeitgeber selbst oder durch von den Arbeitsvertragsparteien festgelegte Finanzdienstleister geführt werden.

Die Arbeitsvertragsparteien hätten dabei die Möglichkeit, von vornherein eine kurzfristige Verfügbarkeit zu vereinbaren, verbunden mit einer einfachen Erlösbeteiligung oder einer entsprechend niedrigeren Verzinsung. Hierbei könnte auch die Barauszahlung zulassen, eventuell belegt mit einem Abschlag nach dem Prinzip der Vorfälligkeitsentschädigung.

Alternativ könnten die Arbeitsvertragsparteien die kurzfristige Verfügbarkeit ausschließen und einen Ausschüttungsanspruch auf Zeiten des besonderen Bedarfs legen, als etwa auf gesetzliche Freistellungszeiten, Frühverrentung oder die „normale“ Verrentung ab Erreichen des Rentenalters. Für solche Verpflichtungen könnte eine höhere Rendite gewährt werden, so wie dies etwa in der Anpassungsregelung des § 16 BetrAVG vorgesehen ist.

Die Kapitalvorsorgekonten würden einen einheitlichen Anlage- und Insolvenzschutz enthalten, wobei sich hierfür das Modell der betrieblichen Altersvorsorge empfiehlt. Hier existieren Anlagevorgaben bei der „Fremdvergabe“ an Finanzdienstleister, während bei der

---

<sup>43</sup> § 23b Abs. 3a Satz 2 SGB IV, s. dazu *Cisch/Ulbrich*, BB 2009, 550 (557); *Hanau/Veit*, NJW 2009, 182 (184); *Rolfs/Witschen*, NZS 2009, 295 (298).

<sup>44</sup> BT-Drucks. 16/10901, S. 14; *Cisch/Ulbrich*, BB 2009, 550 (557). S. zur steuerlichen Behandlung, insbesondere nach § 3 Nr. 28 ESt, BMF-Schreiben vom 17.6.2009, Az. IV C 5 – S 2332/07/0004, Schreiben des Bayerischen Landesamtes für Steuern vom 26.6.2009, Az. S 2332.1.1-5/2 St32/St33, unter A III, zitiert nach juris; BMF-Schreiben vom 20.1.2009, BStBl I S. 273, Rn. 189.

unmittelbaren Versorgung durch den Arbeitgeber die Absicherung ab einem bestimmten Zeitpunkt durch den beitragsfinanzierten Pensionssicherungsverein greift. Mir ist klar, dass dieses Verfahren derzeit stark angegriffen wird, weil diese Beitragsfinanzierung zur erheblichen Belastung seriös wirtschaftender Arbeitgeber führt. Andererseits würde die Anlageregulierung nach dem Prinzip des § 7d SGB IV dazu führen, dass der jeweilige Arbeitgeber mit dem angesparten Geld nicht frei wirtschaften kann, was ebenfalls erhebliche Beeinträchtigungen nach sich zieht.

Dem Gesetzgeber stünde dabei die Möglichkeit zu, in der Anspar- und der Auszahlungsphase entsprechende steuerrechtliche und sozialrechtliche Flankierungen vorzunehmen. Er könnte nach § 3 Nr. 28 EStG all diejenigen Leistungen steuerrechtlich privilegieren, die eine langfristige Vorsorge bewirken. Damit würden Barauszahlungen der gewöhnlichen Einkommensteuerpflicht unterworfen. Und er könnte das Prinzip der sozialrechtlichen Phasenverschiebung generell auf alle förderungswürdigen Ausschüttungs- und Freistellungsphasen beziehen. Das bedeutet, dass er nach dem Verfahren des § 7 Abs. 1a SGB IV und des § 23b SGB IV den Ansparvorgang beitragsfrei hält und in besonderen Auszahlungsphasen die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fingiert und somit die Beitragspflicht für die ausgezahlten Mittel begründet. Im Übrigen würde sich die Möglichkeit ergeben, die entsprechenden Beitragsbelastungen aus Ansammlung und Ausschüttung einheitlich zu gestalten, womit sich Umgehungs- und Missbrauchsgefahren vermeiden ließen, die sich bisher aus dem Wechsel insbesondere von den Zeitwertkonten in die betriebliche Altersversorgung ergeben.

Den Arbeitsvertragsparteien wäre es auf diese Weise möglich, kompatibel für alle Wechselfälle des Lebens vorzusorgen. Sie könnten vor allem die Mittel der Altersvorsorge im Notfall bereits vorher in Anspruch nehmen, etwa während der Pflege von Angehörigen oder Kindern. Sie könnten umgekehrt die für Freistellungsphasen zurückgelegten Mittel, wenn sie nicht benötigt werden, für die Altersvorsorge nutzen, wobei sie wiederum zwischen Vorruhestand und Altersrente wählen könnten. Erst solche variablen Zuordnungsmöglichkeiten würden die Bezeichnung „Flexibilität“ wirklich verdienen.

---

**Neue Kapitalanlagemodelle für Zeitwertkonten unter Flexigesetz II –  
Das Gebot der sicheren Anlage gemäß § 7d Abs. 3 SGB IV**

Nikolaus Schmidt-Narischkin

Deutsche Bank AG

**Neue Kapitalanlagemodelle unter Flexi-II  
Das Gebot der sicheren Anlage**

Nikolaus Schmidt-Narischkin

ZAAR-Tagung, Frankfurt/M.  
September 2009

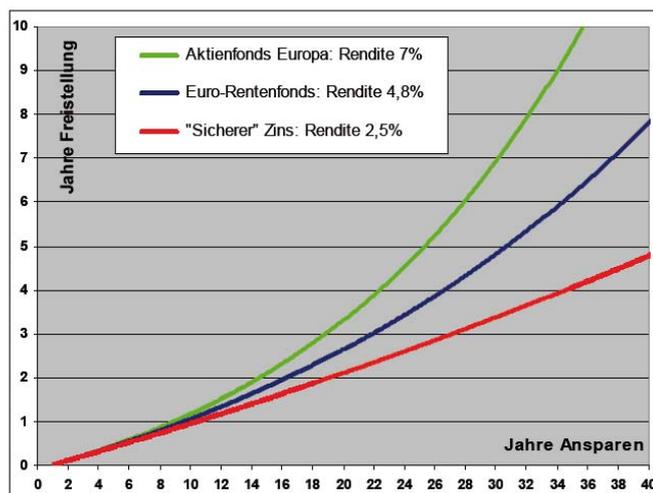
## Agenda

- 1 Interessenlage und Entscheidungsparameter bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen
- 2 Funktionsweise, Chancen und Risiken traditioneller Modelle
- 3 Die neuen Spielregeln, Interpretationsspielräume und jüngste Erkenntnisse
- 4 Und jetzt?
  - Der Charme von Versicherungslösungen
  - Fondsanbieter vor ihrer Bewährungsprobe

## Interessen der Mitarbeiter in Bezug auf die Kapitalanlage (I)

Eine lange Freistellungsphase

Die Rendite der Kapitalanlage bestimmt die erreichbare Freistellungszeit



Annahmen:

- Monatlicher Sparbeitrag von 10% des Einkommens
- 1,5% Gehaltssteigerung p.a.

Die Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen Anspardauer und Freistellungszeit in Abhängigkeit von der erzielten Rendite, sie zeigt keine Zeitpfade.

Im Beispiel ergeben 25 Jahre Ansparen folgende Freistellungszeiten:

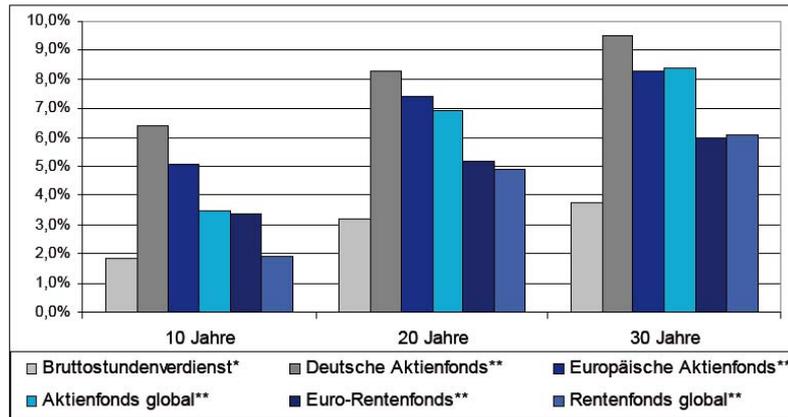
- Geldmarkt → unter 3 Jahre
- Rentenfonds → unter 4 Jahre
- Aktienfonds → über 5 Jahre

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V., Fachkreis Kapitalanlage, 09/08

## Interessen der Mitarbeiter in Bezug auf die Kapitalanlage (II)

Die Rendite muss die persönliche Gehaltsentwicklung und die Inflation übertreffen

Eine renditestärkere Geldanlage ist auch in den Jahren attraktiv, in denen es zu einer stärkeren Anhebung der Löhne/Gehälter kommt (wie 2008)

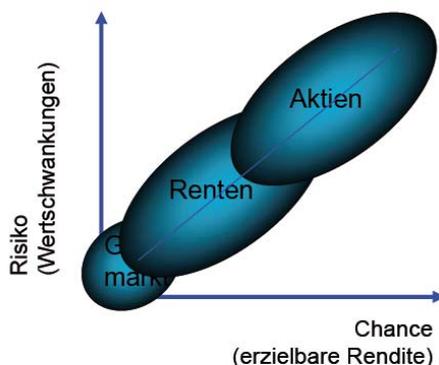


Basis: Entwicklung bis 2006, Eigene Berechnung auf Basis der angegebenen Quellen  
\* Durchschnittliche Bruttostundenverdienste der Arbeiter/-innen im Produzierenden Gewerbe, Früheres Bundesgebiet - Quelle: Statistisches Bundesamt  
\*\* Quelle: BVI, Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V., Fachkreis Kapitalanlage

## Interessen der Mitarbeiter in Bezug auf die Kapitalanlage (III)

### Planungssicherheit

„Eine privat verantwortete spekulative Anlage von Wertguthaben muss ausgeschlossen werden, da sie typischerweise nicht im Interesse der Beschäftigten liegt, die eher auf den Bestand ihrer Lebensarbeitszeitplanung vertrauen wollen, als auf mögliche spekulative Anlagegewinne.“ (aus: amtliche Begründung zu Flexi-II)



Höhere Planungssicherheit ist nur auf Kosten der Rendite und damit der möglichen Freistellungsdauer erreichbar

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten e.V., Fachkreis Kapitalanlage, 09/08

## Interessen der Sozialversicherungsträger

Vermeiden von Beitragsausfällen, Steigerung der Beitragseinnahmen, Finanzierung von aktuellen und zukünftigen SV-Ausgaben, Kostenminimierung im Leistungsfall

„Es könne nicht hingenommen werden, dass der Sozialversicherung und dem Fiskus allein durch riskante Anlageentscheidungen der Vertragsparteien Beiträge und Steuern in erheblichem Umfang verloren gehen, zumal wenn man bedenke, dass in den Wertguthaben weit mehr als die Hälfte des Umfangs öffentliche Mittel enthalten seien.“

(aus: H.-D. Steinmeier, Rechtsgutachten zur Frage des Anwendungsbereiches des § 7d, Abs. 3 SGB IV)

### Einfluss aktueller Zeitwertkonten-Modelle auf das Beitragsaufkommen bei den Sozialversicherungsträgern

- + Ursprünglich SV-freie Entgeltbestandteile oberhalb BBG sowie Kapitalzinsen werden in der späteren Freistellungsphase der SV-Pflicht unterworfen
- + Durch höhere Renditen verlängern sich die Freistellungsphasen, was zu höheren Beitragseinnahmen der SV-Träger führt
- + Einsparungen bei Krankengeld in der Beschäftigungsphase
- In Einzelfällen Beitragseinbußen möglich bei negativer Wertentwicklung für Umwandlungsbeträge unterhalb der BBG

## Zusätzliche Entscheidungsparameter



## Agenda

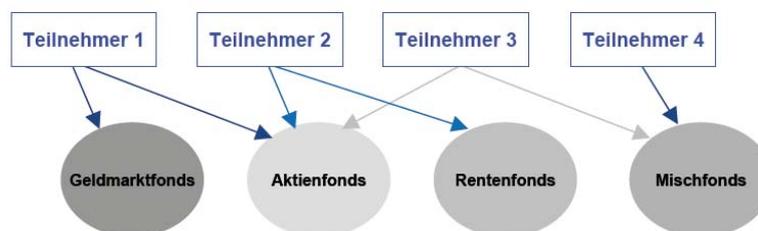
---

- 1 Interessenlage und Entscheidungsparameter bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen
- 2 Funktionsweise, Chancen und Risiken traditioneller Modelle
- 3 Die neuen Spielregeln, Interpretationsspielräume und jüngste Erkenntnisse
- 4 Und jetzt?
  - Der Charme von Versicherungslösungen
  - Fondsanbieter vor ihrer Bewährungsprobe

## Fondslösungen

---

- Fondslösungen als bislang beliebtestes Mittel zur Rückdeckung von Ansprüchen aus ZWK-Modellen
- Einzelfondslösung - Mischfondslösung
  - Einfaches Modell mit geringem administrativen Aufwand
  - Einsatz insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen
  - Einzelfonds wurden in starrer Allokation unabhängig vom Alter genutzt
  - Mischfonds mit interner Allokationsanpassung je nach Marktphase

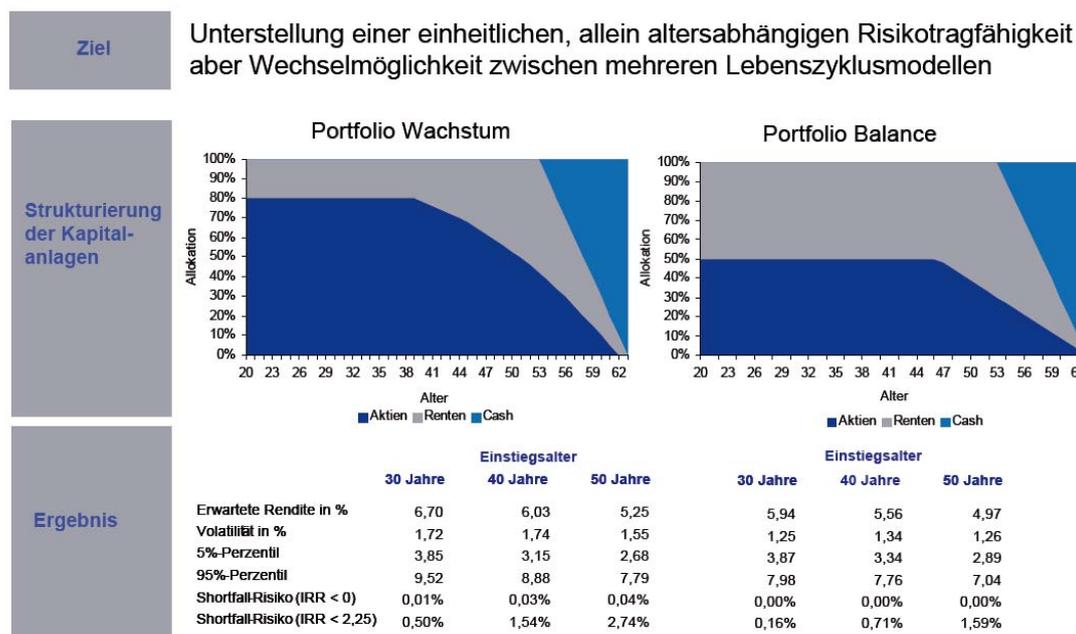


## Lebenszyklusmodell - Bisheriger Best Practice der Kapitalanlage für ZWK

Lebenszyklusmodelle, die jedem Mitarbeiter zu jedem Zeitpunkt seines Lebens eine für ihn optimale Mischung aus Aktien, Renten und Geldmarktanlagen ermöglichen

- Statisches Modell mit jährlicher Allokationsanpassung
  - Die Anpassung und das Rebalancing der altersspezifischen Allokation erfolgt jährlich zu einem determinierten Zeitpunkt
  - Das Modell beginnt mit einer chancenorientierten Ansparphase und wird im Zeitverlauf automatisch in eine werterhaltende, risikoarme Auszahlungsphase überführt - Zielallokation für alle Mitarbeiter ist 100% in Geldmarktanlagen
- Individuelles Modell unter Einbezug unterschiedlicher Risikoklassen
  - Arbeitnehmer haben die Wahl zwischen unterschiedlichen Risikoklassen
  - Jede Risikoklasse wird mit unterschiedlichen Fonds in einer zwischen Arbeitgeber und KAG festgelegten prozentualen Aufteilung bestückt
  - Arbeitnehmer kann die Risikoklassen wechseln, bestehende Bestände werden reallokiert

## Statisches Lebenszykluskonzept



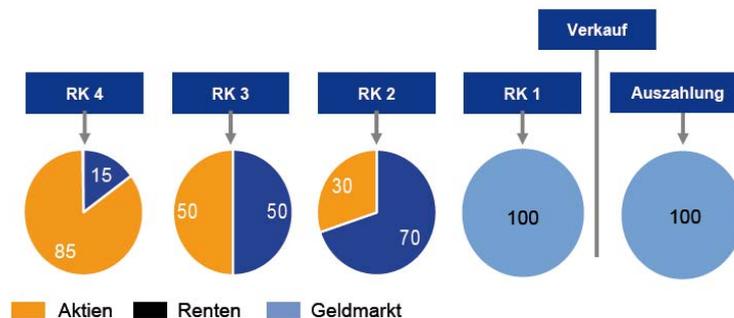
## Individuelles Lebenszykluskonzept

Ziel

Individuell unterschiedliche und sich im Zeitablauf unterschiedlich entwickelnde Risikotragfähigkeit führt langfristig zu individuell gewünschten Ergebnissen

Strukturierung  
der Kapital-  
anlagen\*

Unterschiedliche Anlagestrukturen für unterschiedliche Risikoklassen, darstellbar durch Publikumsfonds wie auch Spezialfonds verschiedener Asset-Klassen



\* Darstellung in Anlehnung Metzler Asset Management GmbH.

## Agenda

- 1 Interessenlage und Entscheidungsparameter bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen
- 2 Funktionsweise, Chancen und Risiken traditioneller Modelle
- 3 Die neuen Spielregeln, Interpretationsspielräume und jüngste Erkenntnisse
- 4 Und jetzt?
  - Der Charme von Versicherungslösungen
  - Fondsanbieter vor ihrer Bewährungsprobe

## Unstrittige Vorgaben für die Kapitalanlage ...

---

- Beiträge von Beschäftigten zu Gunsten von Zweitwertkonten müssen garantiert werden
  - Durch den Arbeitgeber
  - Zum Zeitpunkt der planmäßigen Entnahme
  - Im Umfang der zur Anlage gekommenen Beiträge (netto, zumindest sozialversicherungsrechtlich)
  
- Beiträge müssen nach dem „Gebot der sicheren Anlage“ investiert werden
  - Gemäß der Anlagegrundsätze für die Sozialversicherer (§ 80ff SGB IV)
  - Ausschluss von Verlustrisiken, Ertrag gewährleistet und liquide
  - Obergrenze für Investments in Aktien oder Aktienfonds: 20%
  - Anhebung dieser Obergrenze möglich nur in Fällen
    - Einer entsprechenden Regelung in einem Tarifvertrag oder BV auf der Grundlage eines TV
    - Begrenzung der plangemäßen Entnahme auf die ruhestandsnahe Entnahme

## und was danach kam

---

„Es wird jedoch betont, dass die Einschätzung der Sozialversicherungsträger zu den zugrunde liegenden Regelungen (...) völlig unverbindlich sei.

Generell sähen es die Sozialversicherungsträger nicht ein, Defizite des Gesetzes durch eigene Auslegungen ausfüllen zu müssen.“ (aus: BVI, Mitteilung 012/2009)

## Inzwischen geklärt: Der Begriff der „Anlage“

---

Vermögensanlage, deren Wertentwicklung Einfluss auf die Entwicklung des individuellen Wertguthabens hat. **Keine** Anlage (und damit keine Einschlägigkeit von § 7d, Abs. 3 SGB IV) bei:

- Rückdeckung von „in Zeit“ geführten Modellen zu Zwecken der Insolvenzversicherung
- Rückdeckung von Modellen mit einer Festzinszusage des Arbeitgebers (z.B. 4,5% p.a.) zu Zwecken der Insolvenzversicherung
- Bürgschafts- oder Kautionsmodellen, bei denen überhaupt kein Vermögen angelegt wird (Insolvenzversicherung gegen Zahlung von Beiträgen durch Dritte)

Aber Beachtung von § 7e SGB IV:

Wenn Sicherungsmittel bei Prüfung < 70% der Wertguthaben, dann

- Ausweis des auf das Wertguthaben entfallenden Gesamtsozialvers.-beitrags
- Fälligstellung
- Auflösung der Wertguthaben, wenn nicht innerhalb 2 Mt. Aufgestockt wird

## Inzwischen geklärt?: Anwendbarkeit §§ 80ff SGB IV

---

- § 80 – vor dem Hintergrund der gesetzgeberischen Zielsetzung i.O.
- §§ 81, 82 und 85 – sozialversicherungstypische Bestimmungen, auf den Regelungsgegenstand nicht anwendbar
- Streitpunkt § 83 SGB IV (detaillierte Vorschriften u. Positivliste für die Anlage von Rücklagen der Versicherer)
  - Kritik: geschaffen für Versicherer, die an kurzfristigen Anlagen interessiert sind, weil sie für ihre Leistungen keine Kapitaldeckung betreiben müssen
  - Kritik: wesentliche Instrumente für die Garantieerstellung fehlen
  - Nunmehr erzielter Konsens:
    - Keine Anwendung bei Garantiezusage eines Anbieters
    - Keine Anwendung bei Verzinsungszusage, bei der der Werterhalt zu jedem Zeitpunkt garantiert ist
    - Keine sozialversicherungsrechtliche Sanktionierung bei Nichteinhaltung (aber ggf. zivilrechtliche Schadensersatzansprüche)

## Inzwischen geklärt: Werterhaltungsgarantie

---

- Bezieht sich auf den Zeitpunkt der plangemäßen Entnahme; nicht eingeschlossen:
  - Störfälle
  - Übertragungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Umfang:
  - Sozialversicherungsrechtlich: netto (nach Abzug von Kosten) = angelegte Beträge
  - Steuerrechtlich: Innerbetriebliche Dotierung des Mitarbeiters
- Stichtagsregelung für Altfälle
  - Garantie bezieht sich auf Wertguthaben per 31.12.08
  - Nichtanwendung der übrigen Vorschriften aus § 7d, Abs. 3 SGB IV i.V.m. §80ff SGB IV wenn keine Neuanlageentscheidungen getroffen werden, d.h.:
    - Altersklassenwechsel, automatisches Rebalancing etc. ist o.k.
    - Grundsätzliche Neuausrichtung der Anlagepolitik od. Überführung in Flexi-II-konformes Modell nicht

## Agenda

---

- 1 Interessenlage und Entscheidungsparameter bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen
- 2 Funktionsweise, Chancen und Risiken traditioneller Modelle
- 3 Die neuen Spielregeln, Interpretationsspielräume und jüngste Erkenntnisse
- 4 Und jetzt?
  - Der Charme von Versicherungslösungen
  - Fondsanbieter vor ihrer Bewährungsprobe

## Der Charme von Versicherungslösungen

---

Versicherungsprodukte spielten bis 2009 nur eine sehr untergeordnete Rolle bei der Anlage von Beiträgen zu Gunsten von Wertguthabenmodellen. Dies wird sich im Zuge der gesetzlichen Neuregelungen ändern.

- Garantieverzinsung + laufzeitabhängige Überschussbeteiligung
- Werterhalt der angelegten Beiträge (vorbehaltlich Beitragskosten) zu jedem beliebigen Zeitpunkt (also auch bei Störfällen und Übertragung)
- In jedem Fall Flexi-II konform (auch bei Anlage des Deckungsstocks außerhalb der Grenzen von § 83 SGB IV)
- Plattformen zur
  - Einzelvertraglichen Rückdeckung (Verpfändung von Ansprüchen)
  - Kollektiven Insolvenzversicherung (Treuhandmodelle)

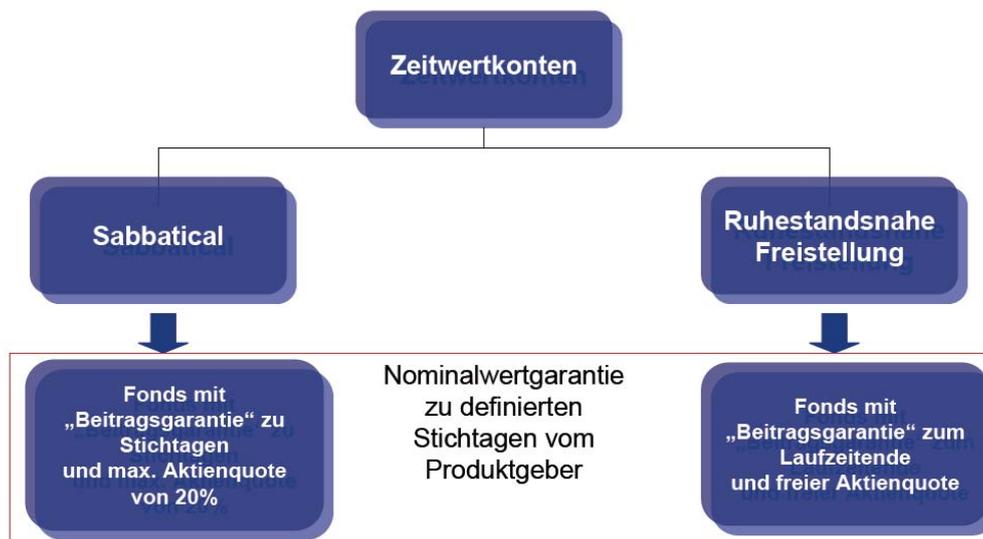
## Fondsanbieter vor ihrer Bewährungsprobe

---

Der Großteil von Beiträgen zu Gunsten von Wertkontensystemen wird auch künftig in Fondsprodukte investiert werden – Anbieter müssen allerdings bestehende Konzepte überarbeiten

- Der Großteil der Zusagen der Vergangenheit gewährte weder eine Mindest- noch eine Garantieverzinsung
- Rd. 80% der Beiträge flossen in Wertpapierfonds
- Rd. 13% der Beiträge waren allein rückstellungs- / binnenfinanziert und müssen spätestens seit 01/09 insolvenzgesichert werden
- Die Vorteile von Fonds:
  - Renditestark
  - Günstig
  - Flexibel in der Handhabung durch den Arbeitgeber
- Bisheriges Manko: Garantien ließen sich – wenn der Fonds attraktiv bleiben soll – nur bei vordefinierter, langer Laufzeit darstellen.

## Trennung der Kapitalanlage nach Freistellungszweck



## Die Zukunft der Sabbaticalfonds

Neue Publikumsfonds für die Anlagebedürfnisse bei Zeitwertkonten

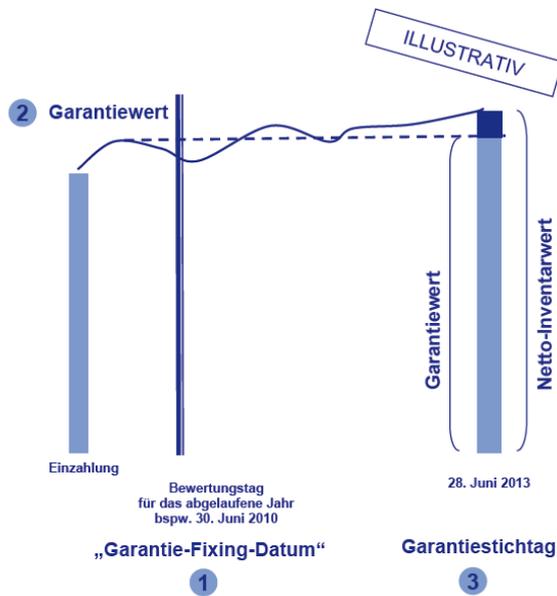
Garantiefonds für die Nutzung als Investment im Rahmen von Zeitwertkonten	✓
Anlage in ein diversifiziertes Portfolio, max. Aktienquote von 20%	✓
Höchststandssicherung* im Jahr der Einzahlung	✓
Garantie* zum jeweiligen Stichtag	✓
Börsentäglich handelbar zum aktuellen Anteilwert	✓
CPPI - Managementmodell hat sich in der Vergangenheit bewährt**	✓

\*Nähere Details zur Garantie enthält der Verkaufsprospekt.

\*\*CPPI = Constant Proportion Portfolio Insurance. Wertentwicklungen der Vergangenheit sind keine Garantie für zukünftige Ergebnisse

## Sabbaticalfonds

### Umsetzung bewährter Anlagemodelle plus Garantie



1 Garantiewerte werden jährlich am Garantie-Fixing-Datum ermittelt.  
Das erste Garantie-Fixing-Datum für Einzahlungen vom 3.8.2009 (Auflegungsdatum) bis 30.6.2010 ist der 30.6.2010.

2 Die Höhe des Garantiewertes beträgt 100% des höchsten, seit dem letzten Garantie-Fixing-Datum (für die Ermittlung des ersten Garantiewertes: seit dem Tag der Fondsauflegung) ermittelten Netto-Inventarwertes des Fonds.

**Die Kapitalanlagegesellschaft garantiert, dass der Anteilwert des Fonds zuzüglich etwaiger Ausschüttungen („Garantiewert“) an jedem Garantiestichtag nicht unter dem für diesen Garantiestichtag festgeschriebenen Garantiewert liegt.**

3 Garantiestichtag für einen Garantiewert des Fonds ist der letzte Bewertungstag im Juni des dritten, auf das Garantie-Fixing-Datum folgenden Kalenderjahres.

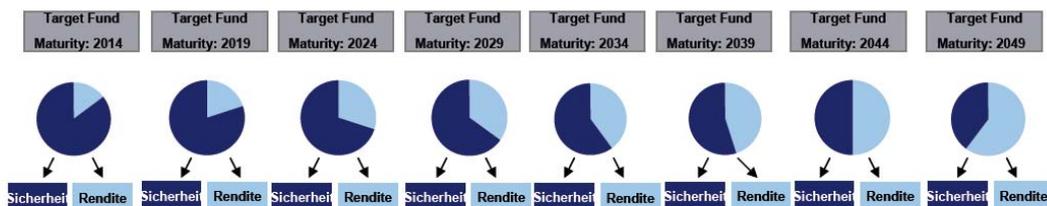
Der Garantiestichtag für den ersten Garantiewert ist somit der 28.06.2013.

## Fonds für „ruhestandsnaher Freistellung“

### Wertsicherungskonzept für bestimmte Freistellungstermine

- Das Wertsicherungskonzept besteht immer aus mindestens 8 Laufzeitfonds mit 5 Jahresabstand gewährleisten eine optimierte Assetallokation für jede Mitarbeitergruppe
- Auflage neuer Spezialfonds alle 5 Jahre, erstmals 2014 mit Laufzeit 2054. Damit bestehen auch künftig für jede Mitarbeitergeneration die entsprechenden Laufzeitfonds

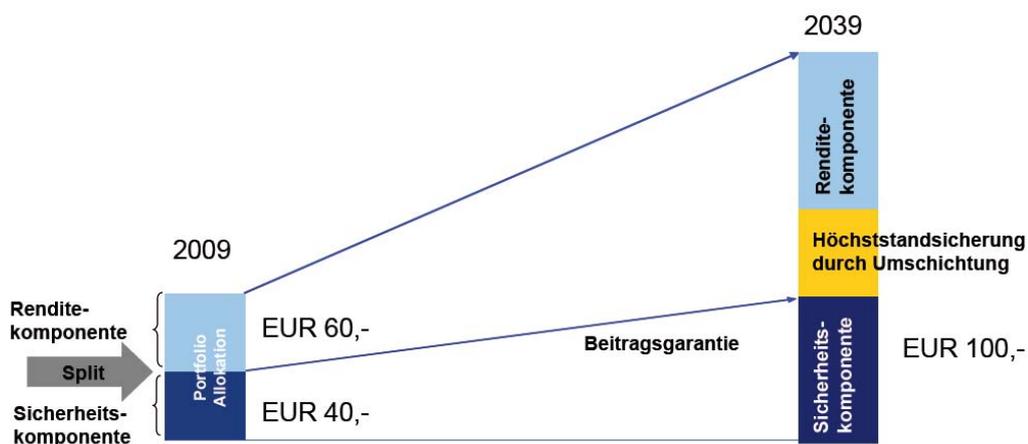
#### Kapitalanlagegesellschaft Auflegung der Spezialfonds



## Fonds für “ruhestandsnahe Freistellung” Laufzeitfonds mit Garantie in der Übersicht

Beispiel

- Mitarbeiter möchte im Jahr 2039 in den Vorruhestand gehen = Fonds mit Laufzeit 2039
- EUR 100,- werden in 2009 eingebracht
- EUR 40,- werden für die Garantie von EUR 100,- zum Garantiezeitpunkt (Freistellung in 2039) aufgrund einer Abzinsung und entsprechender Investition benötigt
- EUR 60,- werden entsprechend innerhalb des Laufzeitfonds in den Renditeteil investiert



## Methodik bei Anlage der Sicherheitskomponente Beispielallokation auf Mitarbeiterebene

Festlegung der Sicherheitskomponente durch Laufzeitgemäße Abzinsung mit Marktzins	Beispielhafte Allokationen für verschiedene Restlaufzeiten									
<p>Abgezinst mit Marktzins</p> <p>Jährliche Zinserträge</p> <p>Jahr 1: 40 Euro</p> <p>Jahr 30 (2039): 100 Euro</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Altersstruktur der MA</th> <th>Allokation: 01.01.2007*</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Bei: Alter 30 Rentenalter: 60</td> <td> 72% Aktienquote</td> </tr> <tr> <td>Bei: Alter 40 Rentenalter: 60</td> <td> 58% Aktienquote</td> </tr> <tr> <td>Bei: Alter 50 Rentenalter: 60</td> <td> 30% Aktienquote</td> </tr> </tbody> </table>	Altersstruktur der MA	Allokation: 01.01.2007*	Bei: Alter 30 Rentenalter: 60	72% Aktienquote	Bei: Alter 40 Rentenalter: 60	58% Aktienquote	Bei: Alter 50 Rentenalter: 60	30% Aktienquote	
Altersstruktur der MA	Allokation: 01.01.2007*									
Bei: Alter 30 Rentenalter: 60	72% Aktienquote									
Bei: Alter 40 Rentenalter: 60	58% Aktienquote									
Bei: Alter 50 Rentenalter: 60	30% Aktienquote									
<p>**Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• MA geht im Jahr 2039 in den Vorruhestand (Fonds 2039)</li> <li>• EUR 100,- werden in 2009 eingebracht</li> <li>• EUR 40,- werden für die Garantie von EUR 100,- zum Garantiezeitpunkt (Freistellung in 2039) aufgrund einer Abzinsung und entsprechender Investition benötigt</li> <li>• EUR 60,- werden entsprechend innerhalb des Laufzeitfonds in den Renditeteil investiert</li> </ul>	<p>**Stand: 09.06.2009</p>									

## Fazit

---

Zeitwertkonten haben auch weiterhin eine große Zukunft, trotz oder vielleicht sogar gerade aufgrund Flexigesetz II

- Anlagemodelle sowie die Insolvenzversicherung werden standardisiert
- Werterhalt der Beiträge zum Freistellungszeitpunkt führt zu größerem Vertrauen der Beteiligten
- Plattformen zur Administration der Mitarbeiterkonten werden weiter standardisiert und optimiert
- Überführungsmöglichkeit von Wertguthaben auf Dritte, insbesondere auf die Deutsche Rentenversicherung Bund dürfte die Verbreitung der Modelle weiter fördern
- Überprüfung der weiteren Entwicklung durch die Bundesregierung zum 31. März 2012 gemäß § 7g SGB IV wird neue interessante Erkenntnisse bringen
- Das Interesse der Unternehmen zeigt bereits heute, dass Zeitwertkonten ein wichtiges positives personalpolitisches Instrument darstellen

## Ansprechpartner

---

DB Advisors  
Deutsche Asset Management Investmentgesellschaft mbH  
Mainzer Landstraße 178 - 190  
60327 Frankfurt am Main

Nikolaus Schmidt-Narischkin  
Tel. +49 (69) 71 706 - 3100  
Fax +49 (69) 71 706 - xxxx  
nikolaus.schmidt-narischkin@db.com

Die in dieser Präsentation enthaltenen Meinungsäußerungen geben die aktuelle Einschätzung von DB Advisors wieder und können sich jederzeit ohne vorherige Ankündigung ändern. Weder DB Advisors noch ihre assoziierten Unternehmen übernehmen irgendeine Art von Haftung für die Verwendung dieser Publikation oder deren Inhalt. Wertentwicklungen der Vergangenheit bieten keine Gewähr für zukünftige Ergebnisse.

DB Advisors ist der Markenname der Sparte für die institutionelle Vermögensverwaltung der Deutschen Asset Management, dem Unternehmensbereich für Vermögensverwaltung der Deutsche Bank AG.



## Werterhalt und Anlagerisiko – Unterschiedliche Regelungskonzepte für Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung

Dr. Dirk Kruij

Watson Wyatt Heissmann

watsonwyatt-heissmann.com



### Werterhalt und Anlagerisiko Unterschiedliche Regelungskonzepte für Zeitwertkonten und Entgeltumwandlung

Dr. Dirk Kruij

04.09.2009



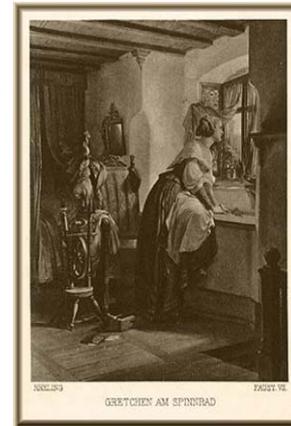
#### Agenda

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Entgeltumwandlung und Wertguthaben
- Werterhalt und Anlagerisiko bei Entgeltumwandlung
- Werterhalt und Anlagerisiko bei Wertguthaben
- Überführung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung als Störfall

## Gretchenfrage

- „Wie hast Du's mit der Kapitalanlage?“
  - Wie wird Geld angelegt?
  - Wer trägt die Chancen einer Kapitalanlage?
  - Wer trägt die Risiken einer Kapitalanlage?

„Du bist ein herzlich guter Mann, allein ich glaub, du hältst nicht viel davon?“



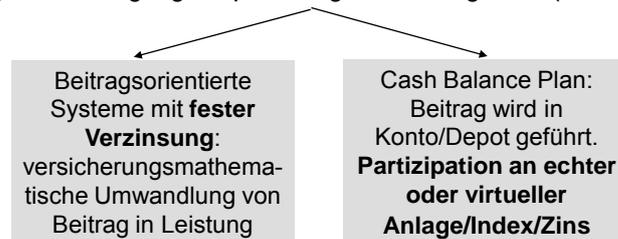
Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen  
Entgeltumwandlung und Wertguthaben

## Entgeltumwandlung: Dogmatische Grundlagen

- Finanzierungsform der betrieblichen Altersversorgung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG)
- Gesetzliche Regelung im BetrAVG
  - Schutzrichtung: **Arbeitnehmer**
  - aber: Gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) erfordert Berücksichtigung von Arbeitgeberinteressen
- Künftiger Entgeltanspruch wird umgewandelt
  - Entgeltanspruch entsteht nicht mehr
  - Der Praxis reicht, dass Entgeltanspruch noch nicht fällig war
- Versorgungsanwartschaft anstelle des Entgeltanspruches
- **Änderung der Rechtsnatur:** Versorgung i.S.d. BetrAVG
  - Daher z.B. keine Vererblichkeit
  - Regelmäßig Einbeziehung von Biometrie

## Entgeltumwandlung: Durchführungsformen

- In der Praxis übliche Durchführungsformen
  - Einschaltung eines externen Versorgungsträgers
    - Direktversicherung, (rückgedeckte) Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds
  - Eigene Versorgungsverpflichtung des Arbeitgebers (Direktzusage)



## Wertguthaben: Dogmatische Grundlagen

- Gesetzliche Regelung im SGB IV
  - Primäre Schutzrichtung: **Sozialversicherungsträger**
  - Kein „Anspruch des Arbeitnehmers auf Einrichtung eines Wertguthabens“
- Arbeitnehmer stundet Entgelt
  - Abgrenzung zu Verstetigungsmodellen
  - Entgeltanspruch bleibt bestehen, wird aber zunächst nicht fällig
- **Rechtsnatur bleibt unverändert**: Entgeltanspruch
  - Daher z.B. vererblich
  - Keine Einbeziehung von Biometrie
- Hinzu tritt der AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag
  - Ist Teil des Wertguthabens
  - Lt. Auffassung der Sozialversicherungsträger nicht begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze, d.h. mögliche Überfinanzierung

## Wertguthaben: Durchführungsformen

### ■ Grundlegende Unterscheidung in zwei Modelle

**Partizipationsmodell:**  
Wertguthaben entwickelt sich das  
entsprechend einer echten oder  
virtuellen Kapitalanlage

**Garantieverzinsungsmodell:**  
Jeder Beitrag verzinst sich mit  
einem vorgegeben Zins

- Viele Mischformen denkbar (etwa Partizipationsmodelle mit Garantien)
- Merke: Ähnliche Unterteilung bei den gebräuchlichen Formen der Entgeltumwandlung
  - Partizipationsmodell: vgl. externe Finanzierung oder Cash Balance Pläne
  - Garantieverzinsungsmodell: vgl. beitragsorientierte Systeme mit fester Verzinsung

Werterhalt und Anlagerisiko bei  
Entgeltumwandlung

## Gebot der Wertgleichheit

- Arbeitnehmerschutz durch: **Wertgleichheit** (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG)
  - Definition nicht geklärt
  - Vollständige Verwendung des umgewandelten Entgeltes zugunsten der Versorgungszusage
    - Ggf. abzgl. Kosten / PSV-Beiträgen
  - Beitragsorientierte Systeme mit fester Verzinsung: Angemessener Zinssatz
  - Systeme mit variabler Leistungskomponente
    - Ausgewogenes Verhältnis von **Chancen und Risiken**
    - **Sämtliche Erträge** müssen dem Begünstigten zugute kommen
  - Wertgleichheit schaltet Anlagerisiko nicht aus

## Beitragsgarantie

- Arbeitnehmerschutz durch: **Beitragsgarantie**
  - Bei der **Beitragszusage mit Mindestleistung** muss für Leistungen der Altersversorgung **mindestens die Summe der zugesagten Beiträge** zur Verfügung stehen, sofern sie nicht für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurde (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)
    - Nur bei Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse zulässig
  - Prüfungszeitpunkt: hM nur im Versorgungsfall Alter, nicht bei Invalidität oder Tod

## Beitragsgarantie

- Beitragsgarantie auch außerhalb der BZML?
  - Rechtlich zweifelhaft
    - Auch ein Verlustrisiko kann angemessen sein, wenn ihm ein entsprechendes Gewinnrisiko gegenübersteht
    - Vgl. auch etwa Versicherungsverträge / Zillmerung
  - In Direktzusagen durch die betriebliche Praxis, insbesondere bei Cash Balance Plänen, antizipiert

## Anlagevorschriften

- Arbeitnehmerschutz durch: **Anlagevorschriften?**
  - Keine betriebsrentenrechtlichen Anlagevorschriften
  - Aufsichtsrechtliche Anlagevorschriften bei Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
    - Mittelbar auch bei rückgedeckter Unterstützungskasse
  - Bei Durchführung über Direktzusage (insb. bei Cash Balance Plänen)
    - Kein zwingender Einfluss des Arbeitnehmers auf eine Anlageentscheidung
    - Jede (virtuelle) Anlageform möglich
  - Arbeitgeber kann Direktzusage nicht einseitig durchsetzen, § 1a Abs. 1 BetrAVG
    - Direktversicherung als Auffanglösung
    - Arbeitgeber wählt konkreten Versorgungsträger (BAG vom 19.07.2005 – 3 AZR 502/04 (A))

## Haftung bei schlechter Kapitalanlage

- Arbeitnehmerschutz durch: **Haftung bei „schlechter“ Kapitalanlage?**
  - Arbeitgeber ist **nicht** (Verwaltungs-) **Treuhänder** des Arbeitnehmers (etwa BAG vom 8.6.1999 – 3 AZR 136/98)
    - Der angelegte Betrag stammt nicht unmittelbar aus dem Vermögen des Arbeitnehmers
  - Möglicherweise arbeitsvertragliche Pflicht zur sorgsamem Vermögensanlage
    - M.E. im Sicherungssystem nicht notwendig
    - Arbeitgeber wird Entgeltumwandlung u.U. „aufgedrängt“
    - Arbeitnehmer kann auf externer Durchführung bestehen und ist durch aufsichtsrechtliche Anlagevorschriften, Wertgleichheit und (regelmäßig) Beitragsgarantie geschützt
    - Mindestens umfangreicher Ermessensspielraum des Arbeitgebers

## Informationspflichten

- Arbeitnehmerschutz durch: **Informationspflichten**
  - Arbeitnehmer muss Chancen und Risiken der Entgeltumwandlung erkennen können
  - Anlagepolitik

## Entgeltumwandlung

- Antworten an Gretchen bei der Entgeltumwandlung
  - Wie wird Geld angelegt?
    - ⇒ Weitgehend freie Entscheidung des Arbeitgebers
  - Wer trägt die Chancen einer Kapitalanlage?
    - ⇒ Arbeitnehmer
  - Wer trägt die Risiken einer Kapitalanlage?
    - ⇒ Arbeitnehmer, abgemildert durch Wertgleichheit und ggf. Beitragsgarantie



## Werterhalt und Anlagerisiko bei Wertguthaben

### Anlagevorschriften

- Schutz der Sozialversicherungsträger durch: **Anlagevorschriften** (§ 7d Abs. 3 SGB IV)
  - Anlage entsprechend den Vorgaben aus §§ 80 ff. SGB IV für Versicherungsträger, aber bis zu 20% Aktien und Aktienfonds
  - Erhöhte Aktien/Aktienfondsquote durch/aufgrund Tarifvertrag und bei „Vorruhestandsfinanzierung“
- Gilt für (reine) Partizipationsmodelle
- Geltung für Garantieverzinsungsmodelle oder Mischmodelle mit Garantien?
  - Wortlaut spricht gegen einschränkende Auslegung
  - Sinn und Zweck (Vermeidung von Spekulationsrisiken zu Lasten der Sozialversicherungsträger) erlaubt Einschränkung
    - ⇒ so jedenfalls die Auffassung der Sozialversicherungsträger

### Werterhaltsgarantie

- Schutz der Sozialversicherungsträger durch: **Werterhaltsgarantie** (§ 7d Abs. 3 SGB IV)
  - Rückfluss in Höhe des „angelegten Betrages“
    - Gilt für Partizipationsmodelle
    - Im Garantieverzinsungsmodell ohnehin gewährleistet

## Werterhaltsgarantie

- Werterhaltsgarantie schließt Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein
  - Modell eines statischen Wertguthabens?
  - Wenn ja: Mögliche Entwertung der Werterhaltsgarantie, wenn gestiegene Sozialversicherungsabgaben aus dem Wertguthaben bezahlt werden
- Werterhalt vor Kostenentnahme (aA Sozialversicherungsträger)
  - Anders nach Übertragung auf DRB, vgl. § 7f Abs. 3 Satz 3 SGB IV

## Werterhaltsgarantie

- Prüfungszeitpunkt
  - Planmäßige Inanspruchnahme
    - Kurzfristige Inanspruchnahme (Finanzierung von Elternzeit, Teilzeit usw.)
    - Langfristige Inanspruchnahme (Vorruhestand)
  - Nicht: Störfall
    - Schutzlücke gering wegen Anlagevorschriften (bzw. Garantiezins)
  - Übertragung?
    - auf den neuen Arbeitgeber
    - auf die DRB

## Wertgleichheit

### ■ Gebot der Wertgleichheit?

- Kein gesetzliches Gebot der Wertgleichheit für Wertguthaben
- Das heißt:
  - Bei Partizipationsmodell:
    - Keine zwingende Partizipation des Arbeitnehmers am vollem Anlageerfolg
    - Arbeitgeber kann Anlageerfolg (teilweise) für sich verwenden
  - Bei Garantieverzinsungsmodell:
    - Keine Vorgabe für den Zinssatz
    - „Nullzinsgarantie“ (= Beitragsgarantie ohne Anlageerfolg) möglich

## Wertgleichheit

- Gesetzeszweck erzwingt keine Wertgleichheit (vgl. Gesetzesbegründung: BT-Drucks. 16/10289, S. 15 r.Sp., S. 16 l.Sp.)
  - Anlagevorschriften des SGB IV dienen nicht primär dem **Arbeitnehmerschutz**
  - Schutz der Sozialversicherungsträger ist durch Anlagevorschriften/Werterhaltsgarantie Genüge getan
  - Verteilung des „Übergewinns“ kann – aus Sicht der Sozialversicherungsträger – den Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen werden

## Wertgleichheit

- Verpflichtung zur Wertgleichheit aus anderen Gründen?
- „Analogie zur Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG)“
  - Ziel des Gesetzgebers bei der Entgeltumwandlung: Austauschgerechtigkeit
    - Austauschgeschäft Entgelt ↔ Versorgung
  - Beim Wertguthaben geht es nicht um Austauschgeschäft, sondern um **Konditionen einer Stundung**
    - Wertgleichheit ist der falsche Maßstab
  - Vor Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung zur Entgeltumwandlung keine Wertgleichheit aufgrund Richterrecht

## Wertgleichheit

- AGB-Kontrolle: §§ 305 ff BGB
  - Gesetzliches Leitbild einer Stundung ist die **Unentgeltlichkeit** (iGz. Darlehen)
  - Preisregel

## Wertgleichheit

- Keine Treuhand zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - Wertguthaben stammt nicht unmittelbar aus dem Vermögen des Arbeitnehmers (BAG vom 24.9.2003 – 10 AZR 640/02)
- Sonderfall: Übertragung des Wertguthabens
  - Bei Übertragung auf DRB
    - Rechtsnatur des Vertrages ändert sich
    - DRB verwaltet übertragenes Wertguthaben **treuhänderisch** für den Mitarbeiter (vgl. § 7f Abs. 3 Satz 1 SGB IV)
    - Etwaige Erträge erhöhen das Wertguthaben und stehen dem Arbeitnehmer zu
  - Bei Übertragung auf neuen Arbeitgeber?

## Informationspflichten

- Arbeitnehmerschutz durch **Informationspflichten**
  - Aufteilung der Chancen und Risiken muss vor Vertragsschluss transparent geregelt sein
  - Anlagepolitik
  - Wenn Modell des statischen Wertguthaben vertreten wird: Folgen der Veränderung der Beitragssätze
  - Geht über die in § 7d Abs. 3 SGB IV geregelten Jahresmitteilungen hinaus

## Haftung bei schlechter Kapitalanlage

- Arbeitnehmerschutz durch: **Haftung bei „schlechter“ Kapitalanlage?**
  - Kaum denkbar, wenn Arbeitgeber gesetzliche Vorgaben einhält
  - Bei Verstoß gegen gesetzliche Vorgaben liegt Haftung nah

## Wertguthaben

- Antworten an Gretchen bei den Wertguthaben
  - Wie wird Geld angelegt?
    - ⇒ Entscheidung des Arbeitgebers innerhalb der gesetzlichen Vorgaben
  - Wer trägt die Chancen einer Kapitalanlage?
    - ⇒ Je nach Vereinbarung: Arbeitgeber oder Arbeitnehmer
  - Wer trägt die Risiken einer Kapitalanlage?
    - ⇒ Je nach Vereinbarung: Arbeitgeber oder Arbeitnehmer
    - ⇒ für den Arbeitnehmer abgemildert durch Werterhaltungsgarantie



Überführung von Wertguthaben in betriebliche Altersversorgung als Störfall

## Überführung von Wertguthaben in bAV

- Überführung von Wertguthaben in bAV ist nicht verboten
- Aber: Gem. § 23 b Abs. 3a SGB IV führt Überführung zum **Störfall**
  - Verbeitragung (aber keine Besteuerung! BMF-Schr. vom 17.06.2009)
  - Gilt für Vereinbarungen, die nach dem 13.11.2008 geschlossen wurden

## Überführung von Wertguthaben in bAV

- Dogmatisch konsequent?
  - Es liegt ein **Unterfall der Entgeltumwandlung** vor
    - Künftiger (= noch nicht fälliger) Anspruch wird in Versorgungsanwartschaft umgewandelt
  - Auch Entgeltumwandlung ist nur in den engen Grenzen des § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV / § 1 Abs. 1 SvEV **beitragsfrei**
  - Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktzusage ist **umfassend steuerfrei**, daher bleibt auch die Überführung eines Wertguthabens in bAV steuerfrei

## Wichtige Hinweise

- Die Ihnen als „Hand-out“ überlassenen Unterlagen basieren auf Einschätzungen, Trendaussagen und rechtlichen, insbesondere steuerrechtlichen Einschätzungen unseres Hauses zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Die Unterlagen sind damit nicht geeignet, eine Beurteilung im Einzelfall abzuleiten oder sie zur Grundlage vertraglicher Regelungen zu machen. Durch die Überlassung der Unterlagen wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger (Teilnehmer) oder Dritten nicht begründet.
- Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum unseres Unternehmens. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedürfen der Zustimmung von Watson Wyatt Heissmann.

## **Mitarbeiterbindung und –motivation durch tarifvertragsgestützte Finanzdienstleistungen**

Frank-Henning Florian

Vorstand R+V Lebensversicherung AG

Die gegenwärtige Krise auf den Finanzmärkten hat historische und globale Ausmaße angenommen – trotzdem bleibt die Vorsorgebereitschaft in der Bevölkerung weiterhin hoch. Eine Zusatzvorsorge ist unverzichtbar, denn die Lücke aus steigender Lebenserwartung und sinkendem Rentenniveau wird immer größer.

Die betriebliche Altersvorsorge bietet attraktive Vorteile – sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Dabei wird der Markt zunehmend getragen durch Branchenversorgungswerke. Diese können jedoch nur erfolgreich sein, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander eng kooperieren

**Anhang**

Bundestags-Drucksache 16/10289

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Bundesgesetzblatt 2008 I, 2940

Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen**

#### **A. Problem und Ziel**

Die seit 1998 mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen geschaffene Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit in einem besonderen Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- oder sogar längerfristigen Freistellung von der Arbeit einzusetzen und auch erst zum Zeitpunkt der Auszahlung für die Sozialversicherung zu verrechnen, hat sich grundsätzlich bewährt. Nach der anfangs nur geringen Verbreitung und zögerlichen Bereitschaft, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten zwischenzeitlich jedoch erheblich entwickelt, so dass in zahlreichen großen Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mittlerweile vielfältige tarifliche Regelungen vereinbart wurden und in der betrieblichen Praxis Anwendung finden. Flexibilisierungen der Arbeitszeit erlangen vor allem angesichts der noch offenen Diskussion über andere bestehende Modelle sowie eines zunehmenden Interesses in der betrieblichen Praxis und nicht zuletzt durch die Altersgrenzenanhebung in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre eine stärkere Attraktivität, so dass sich auch individuelle Lebensarbeitszeitgestaltungen durch Wertguthabenvereinbarungen weiter fortentwickeln werden.

Allerdings hat sich in der betrieblichen Praxis und der beitrags- und melderechtlichen Behandlung dieser Wertguthaben durch die Sozialversicherung gezeigt, dass der vom Gesetzgeber vorgegebene Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen bei der Handhabung in einigen Fällen zu Unsicherheit führt und insbesondere zwischen den Tarifpartnern nicht immer mit der gebotenen Sorgfalt die erforderliche Abgrenzung zu anderen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltungsmöglichkeiten vorgenommen wird. Daneben wird die vom Gesetzgeber angeordnete Insolvenzschutzverpflichtung nur unzureichend befolgt mit dem Ergebnis, dass bisweilen umfangreiche Wertguthaben von Beschäftigten der Insolvenz des Arbeitgebers zum Opfer fallen, obwohl hiergegen nach geltendem Recht zwingend Vorkehrungen zu treffen gewesen wären. Eine weitere Schwäche der bestehenden Regelungen ist die zwingende Auflösung der Wertguthaben im so genannten Störfall vor allem beim Arbeitgeberwechsel, bei dem die Wertguthaben entgegen der früheren Planung und Vereinbarung vollständig aufgelöst werden müssen und nicht erhalten werden können.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 bekennt sich vor diesem Hintergrund zu einer Stärkung der Rahmenbedingun-

gen für Wertguthaben im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung und sieht insbesondere die Notwendigkeit, die bestehenden Defizite im gesetzlich angeordneten Insolvenzschutz für Wertguthaben zu beheben. Damit wird insbesondere der notwendige Erhalt der für das Wertguthaben gestundeten Sozialversicherungsbeiträge sowie der Einkommensteuer gewährleistet und die für den Beschäftigten bestehenden Risiken werden deutlich verringert.

## **B. Lösung**

Folgende Kernbereiche sind Gegenstand notwendiger Verbesserungen:

- 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.

## **C. Alternativen**

Beibehaltung der bestehenden Regelungen.

## **D. Kosten der öffentlichen Hand**

Die angestrebte Verbesserung des Insolvenzschutzes der Wertguthaben verringert bisher auftretende Verluste bei Beiträgen für die Sozialversicherung und Steuereinnahmen für den Fiskus. Soweit die verbesserten Rahmenbedingungen zu einer stärkeren Nutzung der Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitregelungen führen, erhöht sich gleichzeitig das Volumen zunächst nicht zur Verfügung stehender, sondern erst künftig abzuführender Steuern und Beiträge. Eine konkrete quantitative Abschätzung ist jedoch nicht möglich. Mit dem im Gesetz für 2012 vorgesehenen Bericht wird eine Verbesserung der Datenlage angestrebt.

## **E. Sonstige Kosten**

Die Wirtschaft, insbesondere mittelständische Unternehmen, werden nicht mit direkten Kosten zusätzlich belastet. Auswirkungen auf Einzelpreise, auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

## **F. Bürokratiekosten**

Mit dem vorliegenden Entwurf wird für die Wirtschaft eine Informationspflicht eingeführt und eine geändert. Es entstehen Bürokratiekosten in Höhe von ca. 2,88 Mio. Euro pro Jahr. Für Bürgerinnen und Bürger werden zwei Informationspflichten, für die Verwaltung eine Informationspflicht eingeführt.

**BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND**  
**DIE BUNDESKANZLERIN**

Berlin, 22 September 2008

An den  
Präsidenten des  
Deutschen Bundestages  
Herrn Dr. Norbert Lammert  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen  
für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Abs. 1 NKRG  
ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Gesetzentwurf ist dem Bundesrat am 29. August 2008 als besonders  
eilbedürftig zugeleitet worden.

Die Stellungnahme des Bundesrates zu dem Gesetzentwurf sowie die Auffassung  
der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates werden unverzüg-  
lich nachgereicht.

Mit freundlichen Grüßen





## Anlage 1

## Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### Artikel 1

#### Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angaben zu den §§ 7b bis 7d werden wie folgt gefasst:

„§ 7b Wertguthabenvereinbarungen

§ 7c Verwendung von Wertguthaben

§ 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben“.

b) Nach der Angabe zu § 7d werden folgende Angaben eingefügt:

„§ 7e Insolvenzschutz

§ 7f Übertragung von Wertguthaben

§ 7g Bericht der Bundesregierung“.

c) Die Angabe zu § 116 wird wie folgt gefasst:

„§ 116 Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben“.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1a werden die Sätze 1 und 2 wie folgt gefasst:

„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

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.

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.“

b) In Absatz 3 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird.“

3. § 7b wird wie folgt gefasst:

„§ 7b

Wertguthabenvereinbarungen

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.“

4. Nach § 7b werden folgende §§ 7c bis 7g eingefügt:

„§ 7c

Verwendung von Wertguthaben

(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.

#### § 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

(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 des Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt und
3. der vereinbarte Zeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 27 Kalendermonate nach der ersten Gutschrift übersteigt.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung können ein von Satz 1 Nr. 2 abweichender Betrag und ein von Satz 1 Nr. 3 abweichender Zeitraum vereinbart werden.

(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.

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

(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 und 3 genannten Voraussetzungen erfüllt.

(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 Insolvenzschutz des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

(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

ber 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.

(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.

(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.

(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.

#### § 7f

##### Übertragung von Wertguthaben

(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 Wertguthabenvereinbarung 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 Zwölffachen 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

Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen des Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom ... [einsetzen: Ausfertigungsdatum und Fundstelle dieses Gesetzes], 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.“

5. § 22 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 2 werden nach dem Wort „Arbeitsentgelt“ die Wörter „sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird,“ eingefügt.
- b) In Satz 3 werden nach den Wörtern „nicht ausgezahlt worden ist“ die Wörter „oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden“ eingefügt.

6. § 23b wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ und werden die Wörter „der Freistellung“ durch die Wörter „für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c“ ersetzt.
- b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
  - aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
 

„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.“
- bb) nach Satz 1 werden folgende Sätze eingefügt:
- „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. Bei einem nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung 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.“
- cc) Nach dem neuen Satz 9 wird folgender Satz eingefügt:
- „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.“
- dd) In den neuen Sätzen 6, 8 Nr. 1 und in dem neuen Satz 11 wird jeweils das Wort „Zahlungsunfähigkeit“ durch das Wort „Insolvenz“ ersetzt.
- c) In Absatz 2a Satz 2 wird die Angabe „Absatz 2 Satz 2 bis 8“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 5 bis 12“ ersetzt.
- d) In Absatz 3 werden die Wörter „gemäß einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1“ ersetzt.
- e) Absatz 3a wird wie folgt geändert:
- aa) Im Wortlaut vor der Nummer 1 wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitsleistung“ die Wörter „oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ eingefügt.
- bb) In der Nummer 2 werden die Wörter „der Freistellung von der Arbeitsleistung“ durch die Angabe „nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1“ ersetzt.
7. In § 28e Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wörter „und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund“ eingefügt.
8. In § 28g Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wörter „und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund“ eingefügt.
9. Nach § 115 wird folgender § 116 eingefügt:
- „§ 116  
Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben
- (1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] 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 ... [einsetzen: Datum des Inkrafttretens dieses Gesetzes] geschlossen worden sind.
- (3) Für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b, die vor dem ... [einsetzen: Datum des dem Inkrafttreten dieses Gesetzes vorausgehenden Tages] 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 ... [einsetzen: Datum des ersten Tages des sechsten auf die Verkündung dieses Gesetzes folgenden Kalendermonats].“

## Artikel 2

### Änderung des Altersteilzeitgesetzes

In § 8a Abs. 1 Satz 1 des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 26a des Gesetzes vom 20. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3150, 3187) geändert worden ist, wird der Schlusspunkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„§ 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung.“

## Artikel 3

### Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- In § 131 Abs. 3 Nr. 2 wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.
- In § 170 Abs. 4 Satz 3 werden nach den Wörtern „Auflösung eines Arbeitszeitguthabens“ die Wörter „oder eines Arbeitsentgeltguthabens“ eingefügt.

## Artikel 4

### Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom

19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), zuletzt geändert durch ... (BGBl. I S. ...), wird wie folgt geändert:

1. § 66 Abs. 1 Nr. 7 wird wie folgt gefasst:  
„7. Arbeitsentgelt aus nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 4 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben und“.
2. In § 70 Abs. 3 Satz 1 werden die Wörter „nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendeten“ durch die Wörter „nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 4 des Vierten Buches aufgelösten“ ersetzt.
3. § 113 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 wird wie folgt gefasst:  
„7. zusätzlichen Entgeltpunkten für Arbeitsentgelt aus nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 4 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben,“.
4. Dem § 153 wird folgender Absatz 3 angefügt:  
„(3) Nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches übertragene Wertguthaben sind nicht Teil des Umlageverfahrens. Insbesondere sind die aus der Übertragung und Verwendung von Wertguthaben fließenden und zu verwaltenden Mittel keine Einnahmen, Ausgaben oder Zahlungsverpflichtungen der allgemeinen Rentenversicherung.“
5. § 254d Abs. 1 Nr. 4b wird wie folgt gefasst:  
„4b. zusätzliche Entgeltpunkte für Arbeitsentgelt aus nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 4 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben auf Grund einer Arbeitsleistung“.
6. In § 256a Abs. 1a werden die Wörter „nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendeten“ durch die Wörter „nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 4 des Vierten Buches aufgelösten“ ersetzt.

### Artikel 5

#### Änderung der Beitragsverfahrensverordnung

§ 8 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Nr. 7 werden nach den Wörtern „jede Änderung“ die Wörter „und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz“ eingefügt.

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Nummer 10 wird aufgehoben.
- b) Die Nummern 11 bis 13 werden die Nummern 10 bis 12.

### Artikel 6

#### Änderung anderer Rechtsvorschriften

1. In § 47 Abs. 2 Satz 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.
2. In § 47 Abs. 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird die Angabe „7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.
3. In § 16a Abs. 2 Satz 4 des Bundesversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1982 (BGBl. I S. 21), das zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.
4. Die Datenerfassungs- und Übermittlungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 152), die zuletzt durch ... (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:
  - a) In § 9 Abs. 1 wird die Angabe „§ 7 Abs. 3 Satz 2“ durch die Angabe „§ 7 Abs. 3 Satz 3“ ersetzt.
  - b) In § 11a Abs. 1 werden die Wörter „gemäß einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „nach § 7c oder § 7f Abs. 2 Satz 1“ ersetzt.

### Artikel 7

#### Inkrafttreten und Außerkrafttreten

- (1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2009 in Kraft.
- (2) § 7g, der durch Artikel 1 Nr. 4 eingefügt wird, tritt am 31. Dezember 2012 außer Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeiner Teil

#### I.

Wertguthaben haben seit ihrer Einführung durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitgestaltungen vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) beachtlich an Bedeutung gewonnen und stellen heute angesichts ihrer überaus großen Einsatzbandbreite einen wichtigen Pfeiler bei der Organisation und der Durchführung von Arbeitszeitflexibilisierungen in den Betrieben und Unternehmen dar. Die Möglichkeit, geleistete Arbeitszeit oder andere Entgeltbestandteile in einem besonderen und gegen Insolvenz geschützten so genannten Wertguthaben anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt zur kurz-, mittel- und auch längerfristigen Freistellung von der Arbeit unter gleichzeitiger Fortdauer des Beschäftigungsverhältnisses einzusetzen und auch damit verbunden den Zeitpunkt der Fälligkeit der Sozialversicherungsbeiträge und der Steuer auf den Zeitpunkt der Auszahlung von Entgelt aus dem Wertguthaben aufzuschieben, hat sich grundsätzlich bewährt und ist heute fester Bestandteil betrieblicher und tariflicher Arbeitszeitflexibilisierung. Mit diesem so genannten Flexigesetz hat der Gesetzgeber durch eine umfängliche Änderung der bis dahin geltenden Rechtslage die gesetzlichen Rahmenbedingungen für vielfältigste Modelle der Flexibilisierung von Arbeitszeit geschaffen.

Im Vordergrund stand dabei das Ziel, den berechtigten Interessen der Arbeitnehmer, Arbeitgeber und den Sozialversicherungsträgern in diesem Bereich Rechnung zu tragen. Denn das klassische Austauschverhältnis Arbeit gegen Entgelt unter sofortiger Auszahlung und Verbeitragung des Entgelts eröffnet heute immer weniger die Möglichkeit, individuell gewünschte oder aus betrieblichen Interessen gebotene Anpassungen der erbrachten und zu erbringenden Arbeitsleistung an die Lebens- und Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten zu berücksichtigen.

Nach der anfangs noch geringen Verbreitung und nur zögerlichen Bereitschaft, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich zwischenzeitlich zahlreiche Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- und Kurzzeitkonten entwickelt. In zahlreichen bedeutenden Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie bestehen mittlerweile umfängliche tarifliche Regelungen mit teilweise ganz unterschiedlichen Zielsetzungen. Diese sehen neben der Freistellung von der Arbeitszeit während der Erwerbsphase auch einen gleitenden Übergang in den Altersruhestand oder die Bereitstellung von Qualifikationszeiten oder Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor. Nicht zuletzt auch wegen der zeitlich begrenzten Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit und der Anhebung der Altersgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre werden die Attraktivität individuell vereinbarter Lebensarbeitszeitgestaltung durch Wertguthaben in den kommenden Jahren weiter zunehmen und die bisher existierenden Modelle weiter fortentwickelt werden.

#### II.

Mit dem „Flexigesetz“ sind im Wesentlichen folgende Regelungsbereiche neu eingeführt worden:

- die Möglichkeit, ein solches Wertguthaben durch Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung nach individuellen Anforderungen und Zielsetzungen aufzubauen;
- die Verpflichtung der Vertragsparteien, Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zu treffen und
- die Verwendung des Wertguthabens im so genannten Störfall, wenn die Möglichkeit zur bestimmungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens entfallen ist.

Auch wenn sich die Regelungen in den vergangenen Jahren grundsätzlich bewährt haben, hat sich in der betrieblichen Praxis und bei der beitrags- und melderechtlichen Behandlung der Wertguthaben in der Sozialversicherung gezeigt, dass die bestehenden Regelungen Schwächen aufweisen und der vom Gesetzgeber gezogene ursprüngliche Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen in zahlreichen Fällen nicht eingehalten wird.

Bereits über den derzeit geltenden Anwendungsbereich von Wertguthabenvereinbarungen bestehen erkennbar unterschiedliche Auffassungen, die in der Praxis nicht selten zu Abgrenzungsschwierigkeiten führen. So sind tarifliche oder betriebliche Gleitzeitvereinbarungen nicht selten schon deshalb keine Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des § 7 Abs. 1a (alt) des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV), weil es bereits an einer Stundung der Sozialversicherungsbeiträge für die im Gleitzeitkonto angesammelte Arbeitszeit mangelt. Die Gleitzeitvereinbarung verfolgt gerade nicht das Ziel der Freistellung von der Arbeit. Im Vordergrund steht lediglich die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit. Daneben wird es bei vielen auf tariflichen oder betrieblichen Vereinbarungen beruhenden Gleitzeitregelungen häufig an der schriftlichen Vereinbarung mit dem Beschäftigten fehlen. Arbeitsrechtliche Arbeitszeitflexibilisierung kann jedoch nur in solchen Fällen im Rahmen der gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung im Vierten Buch Sozialgesetzbuch geregelt werden, wenn hierdurch Belange der Sozialversicherung berührt sind, d. h. wenn von den Vereinbarungen die Vorschriften über die Fälligkeit und Beitragsentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags betroffen sind. Aus den genannten Gründen ist eine klare Fassung der Definition von Wertguthaben dringend erforderlich.

Der in § 7b (alt) geregelte Insolvenzschutz hat sich in der Folge in der betrieblichen Praxis nicht bewährt. Bereits der Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 18. Dezember 2001 (Bundestagsdrucksache 14/7944) hat verdeutlicht, dass der Anforderung zu Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers in der Praxis nicht ausreichend nachgekommen wird.

Die derzeitige Konzeption des Insolvenzschutzes lehnt sich an die vom Tatbestand her offene Regelung der Wertguthabenvereinbarung in § 7 Abs. 1a SGB IV (alt) an und verzichtet demzufolge auf nähere Vorgaben zur Ausgestaltung

des Insolvenzschutzes. Danach ist es bisher den Vertragsparteien überlassen, in welcher Weise und durch welche Sicherungsmittel der Insolvenzschutz durchgeführt wird. Diese offene Gestaltungsmöglichkeit ist in der Praxis nicht selten zum Anlass genommen worden, auf die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz völlig zu verzichten. Als Schwäche der Regelung hat sich dabei herausgestellt, dass diese Regelung keine Sanktion für den Fall der Nichtbeachtung vorsieht. Die Rechtsprechung hat dieser Vorschrift auch keinen Schutzgesetzcharakter zugebilligt, der dem Beschäftigten eventuell einen Schadenersatz als Sekundäranspruch ermöglicht hätte (vgl. z. B. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 16. August 2005 – 9 AZR 470/04).

In der rechtswissenschaftlichen Diskussion hat sich ferner als problematisch erwiesen, dass der Insolvenzschutz im Vierten Buch Sozialgesetzbuch nicht unmittelbar das Ziel verfolgt, individuelle Arbeitnehmeransprüche auf Entgelt oder Entgeltbestandteile in Form eines Wertguthabens gegen Insolvenz zu schützen. Vielmehr steht der Schutz der Beiträge zur Sozialversicherung als Bestandteil des Wertguthabens im Vordergrund. Da diesem Primärschutzziel aber zugleich auch ein drittschützender Charakter innewohnt, also auch die Ansprüche des Beschäftigten gegen die Folgen der Insolvenz geschützt werden, hat die unzureichende Beachtung des Insolvenzschutzes erkennbar negative Folgen für die Beitragserhebung durch die Sozialversicherung.

In den vergangenen Jahren ist es zu einer ansteigenden Zahl von Insolvenzen gekommen, bei denen auch Wertguthaben in der Form von Blockmodell-Altersteilzeitvereinbarungen betroffen waren. Da in zahlreichen Fällen überhaupt keine Insolvenzschutzvorkehrungen vereinbart waren, sah sich der Gesetzgeber zum Handeln gezwungen und hat entsprechende Regelungen in das Altersteilzeitgesetz sowie das Vierte Buch Sozialgesetzbuch eingefügt.

Zunächst wurde durch Gesetz vom 24. Juli 2003 in § 7d Abs. 3 SGB IV eine Informationspflicht des Arbeitgebers eingeführt: Der Arbeitgeber hat „die Beschäftigten alsbald über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn Wertguthaben die in Absatz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen (Mindesthöhe des Guthabens) erfüllen“. Durch die Regelung sollte eine gewisse Transparenz sichergestellt und vor allem den Beschäftigten die Möglichkeit gegeben werden, den Arbeitgeber gegebenenfalls zur Erfüllung seiner Insolvenzschutzverpflichtung anhalten zu können.

Der durch Artikel 1 des Gesetzes zur Förderung eines gleichenden Übergangs in den Ruhestand 2004 eingeführte § 8a des Altersteilzeitgesetzes schreibt Arbeitgebern (neben der ebenfalls geltenden Verpflichtung nach § 7b – alt) eine Sicherung des in der Altersteilzeit aufgebauten Wertguthabens einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers vor. Diese Pflicht greift, wenn sich aus der Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit ergibt, dass ein Wertguthaben aufgebaut wird, welches den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgeltes nach § 6 des Altersteilzeitgesetzes übersteigt. Beim Insolvenzschutz nach dem Altersteilzeitgesetz sind bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 des Aktiengesetzes – AktG) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatsklärungen

oder Schuldbeiträge nicht zugelassen. Daneben obliegt dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer eine umfassende Informationspflicht. Er ist zum Nachweis der zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahme verpflichtet. Dieser Nachweis ist zunächst mit der ersten Gutschrift und danach mindestens in Abständen von sechs Monaten in Textform zu erbringen. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Sicherheitsleistung durch Stellung eines tauglichen Bürgen oder Hinterlegung von Geld oder zur Sicherheitsleistung geeigneter Wertpapiere.

Beide Regelungen haben aber nicht die grundsätzlichen Forderungen nach einer Neuordnung des Insolvenzschutzes insbesondere von Seiten der Gewerkschaften beseitigen können. Daneben haben sich in der Praxis die fehlende Mitnahmemöglichkeit von Wertguthaben beim Arbeitgeberwechsel und die Behandlung als Störfall im Sinne des § 23b SGB IV als unbefriedigend herausgestellt.

### III.

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 bekennt sich zur Förderung von Wertguthaben und Langzeitkonten und sieht die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bei der Verwendung und beim Schutz von Langzeitarbeitszeitkonten vor. Ferner enthält er den Auftrag, die Übernahme der Insolvenzschutzregelung im Altersteilzeitgesetz in das Vierte Buch Sozialgesetzbuch zu prüfen.

Der auf die Besonderheiten der Altersteilzeit zugeschnittene Insolvenzschutz im Altersteilzeitgesetz ist für eine wirkungsvolle Verbesserung des Insolvenzschutzes für all die bisweilen völlig unterschiedlichen Formen und Modelle von Wertguthaben nur bedingt geeignet und auch nicht auf alle flexiblen Arbeitszeitmodelle anwendbar. Daneben unterliegt der normierte Anspruch auf Sicherheitsleistung wie alle vergleichbaren Rechtshandlungen der Insolvenzanfechtung und bietet für das Wertguthaben selbst keinen hinreichenden Insolvenzschutz. Im Übrigen muss der Insolvenzschutz anders als bei der Altersteilzeit in vielen Fällen auf eine Laufzeit von Wertguthaben von mehreren Jahrzehnten, im Extremfall auf 50 Jahre abgestimmt sein, so dass die Anforderungen hieran in besonderer Weise zugeschnitten sein müssen.

Statt der generellen Übernahme der Altersteilzeitregelung in das Vierte Buch Sozialgesetzbuch erscheint es daher wirkungsvoller, den bestehenden Insolvenzschutz in § 7b SGB IV (alt) insgesamt neu zu gestalten und dabei effizienter auszuformen. Der Ausschluss ungeeigneter Sicherungsformen nach dem Altersteilzeitgesetz wird daher als sinnvolle Ergänzung in das Vierte Buch Sozialgesetzbuch übernommen.

Grundsätzlich sind verschiedene Modelle zur Insolvenzversicherung von Wertguthaben geeignet, aber es gibt keines, das für alle Bedingungen und für alle Unternehmen passend erscheint. Vielmehr kann die Entscheidung für eines der Modelle nur unter Berücksichtigung des konkreten Absicherungsbedarfes und zahlreicher weiterer Rahmenbedingungen individuell getroffen werden. Vor diesem Hintergrund beschränkt sich der Gesetzentwurf darauf, besondere Anforderungen an den Insolvenzschutz einzuführen.

Die bisher fehlende Mitnahmemöglichkeit steht der Verbreitung von Wertguthaben beim Arbeitgeberwechsel entgegen. Nach geltendem Recht müssen Wertguthaben auch in Fällen einer daran geknüpften Lebensarbeitszeitplanung – mit wenigen tarifvertraglich geregelten Ausnahmen etwa bei der Chemischen Industrie – beim Arbeitgeberwechsel als Störfall aufgelöst, verarbeitet, versteuert und ausgezahlt werden. Auf der anderen Seite ist die erwünschte Portabilität – anders als beispielsweise in der betrieblichen Altersversorgung, bei der der neue Arbeitgeber (mit Ausnahme bei der Entgeltumwandlung) arbeitsrechtlich von der Wertguthabenvereinbarung mit dem früheren Arbeitgeber nicht betroffen ist – arbeitsrechtlich schwierig zu gestalten und mit der eigentlich gewünschten Konsequenz nicht durchführbar. Im Gesetzentwurf ist eine Entnahme aus dem Wertguthaben zukünftig in den Fällen vorgesehen, in denen ein gesetzlicher Anspruch auf Freistellung besteht oder der Arbeitgeber freiwillig eine Freistellung mit dem Beschäftigten vereinbart. Bezüglich der gesetzlichen Freistellungen sind in der Regelung drei Fälle genannt: Der Anspruch auf Freistellung bei Elternzeit, bei der Pflege naher Angehöriger und der Anspruch auf Teilzeitarbeit. Alle anderen Freistellungen bedürfen einer individuellen vertraglichen Vereinbarung und können nicht einseitig vom Beschäftigten verlangt oder durchgesetzt werden.

Ein anderes Problem der Portabilität von Wertguthaben ist die treuhänderische Weiterführung des Wertguthabens bei Wegfall der ursprünglich zugrunde liegenden Wertguthabenvereinbarung. Mit der Führung eines Wertguthabens aufgrund einer bestehenden vertraglichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem sind zahlreiche Verpflichtungen der Vertragsparteien und vor allem des Arbeitgebers verbunden, die bei einer Übertragung des Wertguthabens ebenfalls übertragen und deren Einhaltung sichergestellt werden müssen. Bei der Übernahme eines Wertguthabens durch den neuen Arbeitgeber mit dem damit verbundenen Eintritt des neuen Arbeitgebers in die bereits bestehende vertragliche Vereinbarung gestaltet sich dies vor allem durch die mögliche vertragliche Anpassung meist unproblematisch. Anders gestaltet sich der Erhalt dieser Arbeitgeberpflichten in den Fällen, in denen der neue Arbeitgeber weder Vertragspartner der Wertguthabenvereinbarung werden möchte, noch sich an die bestehenden arbeitgeberseitigen Verpflichtungen binden will. Bei der Auswahl eines geeigneten Treuhänders für die Führung dieser portabel gestalteten Wertguthaben war es deshalb erforderlich, gesetzlich einen Treuhänder auszuwählen und zu verpflichten, dem diese öffentlich-rechtlichen Verpflichtungen des Sozialversicherungsrechts in einem dem Arbeitgeber vergleichbaren Pflichtenkanon in rechtlich zulässiger Weise auferlegt werden kann. Bei einer Übertragung der Wertguthaben an einen privatrechtlich organisierten Treuhänder wäre diese unabdingbar erforderliche Koppelung der Führung der Wertguthaben an diese Arbeitgeberpflichten ohne eine entsprechende gesetzliche Verpflichtung nicht möglich gewesen. So wäre beispielsweise die in § 28e SGB IV normierte Arbeitgeberpflicht, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen, auf juristische und natürliche Personen auszudehnen gewesen, die im Gesetz nicht namentlich bezeichnet werden könnten. Vergleichbares gilt für alle anderen arbeitgeberseitigen Pflichten im Beitrags- und Melderecht der Sozialversicherung. Ebenso wäre die Strafbarkeit der Nichtabführung

von Sozialversicherungsbeiträgen nach § 266a des Strafgesetzbuchs auf natürliche Personen auszudehnen gewesen, die die Wertguthaben mit den dazugehörigen Arbeitgeberpflichten übernehmen. Auch eine solche Ausdehnung wäre rechtlich nicht unproblematisch, ohne hieran die tatsächlichen Arbeitgeberfunktionen zu koppeln. Umgekehrt wäre es erforderlich gewesen, eine Ausweitung der Arbeitgeberprüfung nach § 28p SGB IV auf sensible, möglicherweise dem so genannten Bankgeheimnis unterfallende Unterlagen von Banken und Versicherungen auszudehnen. Vergleichbares gilt für die steuerrechtlichen Arbeitgeberpflichten in Bezug auf das Wertguthaben: Nach § 38 des Einkommensteuergesetzes muss ebenfalls der Arbeitgeber die Lohnsteuer vom Arbeitslohn einbehalten. Aus diesen Gründen muss eine Übertragungsmöglichkeit der Wertguthaben an Personen des Privatrechts ausgeschlossen bleiben.

Allerdings ist auch die Führung der Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht unproblematisch. Im Hinblick auf die übernommenen Wertguthaben fehlt es unabhängig von der fehlenden Arbeitgebereneigenschaft der Deutschen Rentenversicherung Bund vor allem am Weiterbestand der früheren Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem. Außer einer ruhenden Weiterführung des bis zum Arbeitgeberwechsel angesparten Wertguthabens ist eine weitere Auffüllung des Guthabens bei der Deutschen Rentenversicherung Bund zu den zwischenzeitlich entfallenen Konditionen nicht möglich. Daneben wäre die umfassende Führung von Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund als Aufgabenerweiterung ohne besondere gesetzliche Anordnung nicht zulässig. Zu berücksichtigen ist hierbei allerdings, dass auch die Weiterführung der Wertguthaben durch private Anbieter gerade nicht den erwünschten Stundungseffekt von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern ermöglichen würde. Einzahlungen eines Beschäftigten in dieses Wertguthaben wären nur aus bereits verbeitragtem und versteuertem Arbeitsentgelt aus der laufenden Beschäftigung möglich. Die im Normalfall auf den Zeitpunkt der Auszahlung aus dem Wertguthaben verschobene Fälligkeit kann diese Entgeltbestandteile nicht erfassen.

Neben der ausgeschlossenen weiteren Einzahlung von Entgeltbestandteilen in das bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführte Wertguthaben unterliegt dieses auch einer Einschränkung in der Mitnahme: Das einmal an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragene Wertguthaben kann nicht an den früheren oder einen weiteren Arbeitgeber übertragen werden, so dass die Übertragung unumkehrbar ist. Dies ist für die Durchführbarkeit dieser neuen Möglichkeit einer beschränkten Portabilität aus Gründen der Verwaltungssicherheit und Finanzierung unabdingbar notwendig.

Im Übrigen ist das Wertguthaben bei Nichtvornahme der Übertragung entweder an den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund wie bisher nach Maßgabe des § 23b aufzulösen.

Der Gesetzentwurf sieht folgende Änderungen bei den Wertguthaben und dem zu vereinbarenden Insolvenzschutz vor:

- Abgrenzung von Wertguthabenvereinbarungen, die unter § 7 Abs. 1a sowie § 7b ff., fallen (§ 7 Abs. 1a Satz 1; § 7b SGB IV),

- Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in die Änderung der Definition von Wertguthabenvereinbarungen (§ 7 Abs. 1a Satz 2, § 7b SGB IV),
- Fiktion der Beschäftigung für die Dauer der Entnahme aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (§ 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV),
- Beispielhafte Aufzählung des zu vereinbarenden Verwendungszwecks von Wertguthaben mit vertraglicher Abweichungsmöglichkeit (§ 7c SGB IV),
- Eingrenzung der Führung von Wertguthaben als Arbeitsentgeltkonten (§ 7d Abs. 1 SGB IV),
- Einführung einer Arbeitgeberpflicht für jährlichen Kontoauszug zum Wertguthaben (§ 7d Abs. 2 SGB IV),
- Gebot der sicheren Anlage von Wertguthaben mit Tariföffnungsklausel für die Anlagerestriktion sowie einer Öffnung für Freistellungen unmittelbar vor Bezug einer Altersrente (§ 7d Abs. 3 SGB IV),
- Ausweitung des Insolvenzschutzes auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7e Abs. 1 SGB IV),
- Grundsätzliche Führung der Wertguthaben durch Dritte (§ 7e Abs. 2 SGB IV),
- Ausschluss unsicherer Insolvenzschutzmaßnahmen (§ 7e Abs. 3 SGB IV),
- Fristverkürzung für die Informationspflicht zum Insolvenzschutz (§ 7e Abs. 4 SGB IV),
- Kündigungsmöglichkeit der Wertguthabenvereinbarung des Beschäftigten bei fehlendem Insolvenzschutz des Arbeitgebers (§ 7e Abs. 5),
- Prüfung des Insolvenzschutzes durch die Deutsche Rentenversicherung Bund und Unwirksamkeitsfolge (§ 7e Abs. 6 SGB IV),
- Schadenersatzanspruch des Beschäftigten bei ungenügendem Insolvenzschutz (§ 7e Abs. 7 SGB IV),
- Verbot der vorfristigen Beendigung des Insolvenzschutzes (§ 7e Abs. 8 SGB IV),
- Übertragungsmöglichkeit des Wertguthabens bei Arbeitgeberwechsel auf den neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7f Abs. 1 SGB IV),
- Führung und Verwaltung der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (§ 7f Abs. 2 und 3 SGB IV),
- Berichtspflicht der Bundesregierung zu den Auswirkungen der Änderungen bis zum 31. März 2012 (§ 7g SGB IV),
- Übertragung der Arbeitgeberpflichten bei auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben auf diese (§ 28e Abs. 1 Satz 1, § 28g Satz 1 SGB IV),
- Übergangsregelung für bestehende Wertguthabenvereinbarungen (§ 116 SGB IV).

Die Kompetenz des Bundes zur Gesetzgebung ergibt sich aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes (GG).

#### IV.

Durch die Eröffnung der Möglichkeit der Wertguthabenbildung auch für geringfügig Beschäftigte wird eine positive gleichstellungspolitische Wirkung erzielt, da in dem

Segment der geringfügigen Beschäftigung überwiegend Frauen beschäftigt sind. Unter Gleichstellungsaspekten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv ist auch die Möglichkeit, mit Zustimmung des Arbeitgebers beziehungsweise aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben auch für Freistellungen in Familienzeiten (Elternzeit, Pflege) Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben zu entnehmen. Gleichstellungspolitische Aspekte sind im Übrigen nicht berührt. Die Regelungen betreffen Männer und Frauen in gleicher Weise.

### B. Besonderer Teil

**Zu Artikel 1** (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

**Zu Nummer 1** (Inhaltsübersicht)

Redaktionelle Folgeänderung.

**Zu Nummer 2** (§ 7)

**Zu Buchstabe a** (Absatz 1a)

Zu Satz 1

In Absatz 1a Satz 1 wird die Beschäftigungsfiktion auf Zeiten der Freistellung von mehr als einem Monat bei Bezug von Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben erstreckt. Die Definition von Vereinbarungen über Wertguthaben erfolgt aus systematischen Gründen nunmehr im § 7b.

Zu Satz 2

Mit der Einführung gesetzlicher Vorschriften für die Vereinbarung von Wertguthaben durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeiten vom 6. April 1998 (BGBl. I S. 688) waren geringfügig Beschäftigte von der Möglichkeit, Arbeitszeit mittels eines Wertguthabens flexibel für Zeiten der Freistellung von der Arbeit einzusetzen, ausgeschlossen. Diese Regelung hatte in der Vergangenheit ihre Berechtigung, weil geringfügige Beschäftigungen versicherungsfrei sind und vor 1999 auch keine Beiträge für geringfügig Beschäftigte zu entrichten waren. Diese Situation hat sich jedoch zwischenzeitlich verändert: Für geringfügig Beschäftigte hat der Arbeitgeber im Regelfall 15 Prozent Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung und 13 Prozent zur gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten. Den Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung stehen auch – wenn auch geringere – Ansprüche gegenüber. Der geringfügig Beschäftigte hat zudem nach § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI die Möglichkeit, unter Verzicht auf die Versicherungsfreiheit durch Aufstockung des Arbeitgeberbeitrags zum jeweils geltenden vollen Beitragssatz durch einen eigenen Beitrag eine vollwertige Pflichtmitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung zu erwerben. Daneben ist mittlerweile anerkannt, dass Teilzeitbeschäftigten grundsätzlich die gleichen Rechte zustehen müssen wie anderen Beschäftigten, schon um ungerechtfertigte Benachteiligungen und Diskriminierungen zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund ist es nicht länger sinnvoll, geringfügig Beschäftigte aus dem Anwendungsbereich von Wertguthaben auszuschließen. Die theoretisch möglichen Missbrauchsfälle werden durch die Anordnung ausgeschlossen, dass ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Freistellungs-

phase ein Arbeitsentgelt von mehr als 400 Euro erhalten muss. Damit wird verhindert, dass von dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten durch Verringerung des in der Freistellung gewährten Entgelts auf einen Wert unterhalb von 400 Euro Sozialversicherungsfreiheit herbeigeführt werden kann. Zudem besteht weiterhin die Voraussetzung, dass das Entgelt in der Freistellung nicht unangemessen von der vorher gewährten Bezahlung abweichen darf, sowohl nach unten als auch nach oben.

Die Regelung stellt durch die Streichung des Halbsatzes „und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen müssen“ klar, dass nunmehr auch alle geringfügig Beschäftigten sich ein Wertguthaben aufbauen können, um – im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung – auch Phasen der Freistellung von der Arbeitsleistung beanspruchen zu können. Die Regelung gilt auch für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt nach § 8a SGB IV.

Satz 2 ist im Übrigen eine Folgeregelung zur neuen Definition in § 7b.

#### **Zu Buchstabe b** (Absatz 3 Satz 2)

Mit der Ergänzung wird klargestellt, dass bei einer Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben unabhängig von den tatsächlichen Verhältnissen die Fiktion der andauernden Beschäftigung gilt. Damit ist sichergestellt, dass der Beschäftigte auch bei Zeiträumen, die über einen Monat andauern, als in einer Beschäftigung stehend angesehen wird.

#### **Zu Nummer 3** (§ 7b)

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass in der Praxis der Unternehmen bei Arbeitgebern und Beschäftigten und ihren Verbänden eine sehr weitreichende Unsicherheit darüber besteht, welche Formen von Arbeitszeitguthaben von der Regelung des § 7 Abs. 1a SGB IV (alt) erfasst werden und welche mangels Erfüllung der Voraussetzungen nicht als Wertguthaben qualifiziert werden können. Für diese anderen Formen der Arbeitszeitguthaben können dementsprechend auch nicht die besonderen Vorschriften für Wertguthaben Geltung beanspruchen. Die im Arbeitszeitrecht und in tariflichen Vereinbarungen verbreiteten Kurzzeitkonten stellen entgegen der Praxis nur in ganz seltenen Ausnahmefällen Wertguthaben dar und sind aus Sicht der Sozialversicherung daher nicht anders zu behandeln als üblicherweise gegen Entgelt vergütete Arbeitszeit. Dies gilt auch für andere Formen der Flexibilisierung von Arbeitszeit in der Form des Ansparens von bereits erfüllter Arbeitszeit als Abweichung von der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit, wie etwa Gleitzeitkonten oder Jahresarbeitszeitvereinbarungen.

Bei Arbeitszeitvereinbarungen, beispielsweise so genannten Gleitzeitvereinbarungen, ist typischerweise Regelungsziel nicht, wie für Wertguthaben gefordert, die vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung. In den allermeisten Fällen ist Ziel die Flexibilisierung von Beginn und Ende der vertraglich geschuldeten werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit. Solche Vereinbarungen eröffnen nicht selten zusätzlich die Möglichkeit, von der angesparten Arbeitszeit eine meist begrenzte Anzahl von Arbeitstagen als Freizeitausgleich zu nutzen. Hierbei ist die Freistellung nicht primäres Vereinbarungsziel und setzt vor allem in der Regel

ein positives Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto voraus. Vergleichbares gilt für so genannte Flexikonten oder andere Formen der tarifvertraglich geregelten Arbeitszeitflexibilisierung. Charakteristisch für diese Konten ist ferner, dass im Unterschied zu Wertguthaben in der Regel keine Auszahlung als Arbeitsentgelt erfolgt. Üblicherweise wird dabei ein Ausgleich im Zeitkonto vorgenommen. Nur ausnahmsweise erfolgt eine Auszahlung als Einmalzahlung zusätzlich zum und unabhängig vom monatlichen Entgelt. Alle diese Regelungen enthalten meist das Ziel, eine produktionsbedingte Verstetigung der Arbeitszeit herbeizuführen, möglicherweise auch über einen längeren Zeitraum.

In den gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung im Vierten Buch Sozialgesetzbuch können nur solche Formen von Arbeitszeitguthaben erfasst werden, bei denen die normalerweise sofortige Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung auf den Zeitpunkt der Entnahme verschoben ist. Dabei wird die sofortige Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags durch den Arbeitgeber an die spätere Auszahlung des Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben geknüpft.

Die Änderung bewirkt in erster Linie eine sprachliche Klarstellung der gesetzlichen Definition von Wertguthaben und soll den Anwendungsbereich von Wertguthaben – der in der Vergangenheit von der Praxis teilweise entgegen der gesetzlich intendierten Zielsetzung tatbestandlich sehr weit ausgelegt worden ist – auf ein gebotenes Maß eingrenzen. Eine grundsätzliche Rechtsänderung ist damit nicht verbunden. Wenn tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Abreden zur Arbeitszeitflexibilisierung nicht das Regelungsziel enthalten, angespartes Arbeitsentgelt zur Freistellung von der Arbeitsleistung zu verwenden, entstehen auch nicht die Rechtsfolgen von Wertguthabenvereinbarungen.

Unter die Definition von Wertguthaben fallen künftig nur noch solche Arbeitszeitvereinbarungen, die nicht das Ziel der flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder den Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen aufgrund tariflicher oder betrieblicher Ausgleichszeiträume zum Inhalt haben. Dabei ist eine ausdrückliche Erwähnung des Ziels nicht notwendig.

Werktägliche Arbeitszeit ist die individuell geschuldete oder tarifvertraglich vereinbarte tägliche Arbeitszeit, bei der typischerweise ein Kernzeitbestandteil und eine Rahmenzeit für den individuell festzulegenden Beginn und das Ende der täglich geleisteten Arbeitszeit festgelegt wird. Bei mittelfristig angelegten Arbeitszeitflexibilisierungen wird üblicherweise vor allem der Zeitraum, in dem das Arbeitszeitguthaben auszugleichen ist, auf einen längeren Zeitraum ausgedehnt. In Einzelfällen kann dies einen Zeitraum von mehreren Jahren umfassen. Eine Vereinbarung mit dem Ziel der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit sehen viele Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder auch individuell gestaltete Arbeitsverträge vor.

Das entscheidende Merkmal, das Ziel der Vereinbarung der Freistellung von der Arbeitsleistung, wird mit der Neufassung stärker hervorgehoben. Immer dann, wenn Vereinbarungen die flexible Gestaltung der werktäglichen Arbeitszeit unter Verstetigung z. B. des monatlichen Entgelts vorsehen, fehlt es künftig schon nach dem Wortlaut an den Voraussetzungen eines Wertguthabens. Dies hat zur Folge, dass die strengen Anforderungen insbesondere des Insolvenzschutzes

für diese Vereinbarung nicht gelten. Sie können allenfalls freiwillig und zusätzlich vereinbart werden, wie dies einige Tarifverträge auch vorsehen. Dies gilt auch, wenn bei verstetigtem Entgelt das in der Regel längerfristige Ziel des Ausgleichs betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen verfolgt wird.

In der Praxis wird sich diese gesetzliche Abgrenzung des Geltungsbereiches somit vor allem auf Kurzzeit- und Gleitzeitkonten auswirken, da diese zukünftig nicht (mehr) als Wertguthaben behandelt werden können und eine bisher praktizierte Ausdehnung des Wertguthabensbegriffs zurückgeführt werden muss.

Die Vorschrift befasst sich nicht mit dem Aufbau von Wertguthaben. Der tatsächliche Vorgang der Einbringung von Arbeitszeit bzw. Arbeitsentgelt in ein Wertguthaben ist naturgemäß immer produktionsbedingt. Hier entstehen die Überstunden, deren Einbringung in ein Wertguthaben oder in ein sonstiges Konto zur Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Gleitzeitkonto) je nach Vereinbarung festgelegt wird. Entscheidend ist, dass Wertguthabenvereinbarungen von vornherein das Ziel der (längerfristigen) Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Zahlung von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben verfolgen. Ein Transfer von Guthaben zwischen diesen Konten bleibt zulässig.

#### **Zu Nummer 4** (§§ 7c bis 7g)

##### Zu § 7c

##### Zu Absatz 1

Mit der Neuregelung wird der Verwendungszweck des angesparten Wertguthabens auf gesetzlich normierte und vertraglich vereinbarte Verwendungen festgelegt. Bei einem Arbeitgeberwechsel besteht die ursprüngliche Wertguthabenvereinbarung nicht mehr. Die neuen Vertragsparteien müssen bei der Frage einer möglichen Übernahme des Wertguthabens und der dabei vorzunehmenden Gestaltung der Wertguthabenvereinbarung die verschiedenen Freistellungsgründe in ihre Überlegungen einbeziehen. Daher wird stets eine neue Wertguthabenvereinbarung abzuschließen sein.

Mit der Nummer 1 Buchstabe a wird die Inanspruchnahme des Wertguthabens – gleich, ob beim Arbeitgeber oder bei der Deutschen Rentenversicherung Bund geführt – für die neu eingeführte Pflegezeit nach § 3 des Gesetzes über die Pflegezeit vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) normiert.

Mit der Nummer 1 Buchstabe b wird auf den Anspruch auf Elternzeit nach § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) abgestellt, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit haben, wenn sie ein Kind selbst betreuen und erziehen.

Nummer 1 Buchstabe c erweitert die Inanspruchnahme von Wertguthaben auf den Fall der begehrten Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966). Selbstverständlich bezieht sich die Angemessenheitsklausel in § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 2 SGB IV jeweils auch nur auf die verringerte Arbeitszeit oder das hierfür erhaltene Teilzeitentgelt.

Nummer 2 erweitert die Entnahmemöglichkeit aus dem Wertguthaben auf vertraglich vereinbarte Freistellungen.

Namentlich genannt sind hier die Zeiträume vor dem Bezug einer Altersrente, in denen der Beschäftigte nicht mehr im Erwerbsleben steht oder stehen möchte, der Zeitpunkt, zu dem eine Altersrente bezogen werden kann, aber noch nicht erreicht ist oder nur mit Abschlägen bezogen werden könnte, sowie Zeiten, in denen der Beschäftigte an Maßnahmen der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung teilnimmt. Darunter fallen auch Altersteilzeitvereinbarungen, die sich bis zu dem Zeitpunkt erstrecken, zu dem eine Rente wegen Alters bezogen werden kann.

Grundsätzlich sind die Vertragsparteien in der Vereinbarung der Verwendung des Wertguthabens frei und können auch von den „Inbesondere-Vorgaben“ beliebig abweichen.

##### Zu Absatz 2

Die Regelung in Absatz 2 stellt klar, dass die individuelle Vereinbarung wie auch bisher in die Verfügungsmacht der Vertragsparteien gestellt wird und damit jede Form der Arbeitszeitflexibilisierung bei Wertguthaben weiterhin zulässig ist. Dies wird auch ergänzend durch die Übergangsregelung in § 116 klargestellt, wonach ein vereinbarter und von § 7c Abs. 1 abweichender Verwendungszweck unverändert und ohne vertragliche Anpassung weitergeführt werden kann.

##### Zu § 7d

##### Zu Absatz 1

Die Regelung legt verbindlich fest, dass Wertguthaben nur noch einheitlich als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden können und eine Führung des Wertguthabens in Arbeitszeit zukünftig nicht mehr möglich ist. Nachteile für die Beschäftigten und Arbeitgeber sind hierdurch nicht erkennbar und dürften auch nicht entstehen. Hiervon ist nicht die Einbringung von Arbeitszeit in das Wertguthaben betroffen. Dies ist unverändert möglich. Zudem legt die Vorschrift fest, dass das Bruttoarbeitsentgelt einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag in das Wertguthaben einzubringen ist. Maßgebend ist somit das Bruttoentgelt im Zeitpunkt der Einbringung. Eine Regelung, wem die Rendite aus der Anlage zusteht, bleibt den Vertragsparteien überlassen.

Nach § 8 Abs. 1 Nr. 7 der Verordnung über die Berechnung, Zahlung, Weiterleitung, Abrechnung und Prüfung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages – Beitragsverfahrensverordnung (BVV) – vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138) sind Aufzeichnungen des Arbeitgebers über beitragspflichtige Arbeitsentgelte entbehrlich, soweit das Wertguthaben 250 Stunden Freistellung von der Arbeitsleistung nicht überschreitet. Umgekehrt bedeutet dies, dass mit Ausnahme von sehr geringen Wertguthaben, also solchen mit einem Freistellungsumfang von deutlich weniger als zwei Monaten, bereits heute für alle Wertguthaben oberhalb dieses Wertes vom Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen Aufzeichnungen über das dem Arbeitszeitwert des Wertguthabens zugrunde liegende beitragspflichtige Arbeitsentgelt vorgehalten werden müssen. Des Weiteren muss für Entgeltbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ebenfalls der Zeitwert von Einbringungen in das Wertguthaben als Arbeitsentgelt umgerechnet werden, um die mögliche Beitragsfreiheit zu dokumentieren.

Daneben muss berücksichtigt werden, dass im Fall der Arbeitgeberprüfung nach § 28p SGB IV durch die Träger der Rentenversicherung keine effiziente, einheitliche und übersichtliche Prüfung ermöglicht wird, wenn Wertguthaben in einem Fall als Arbeitszeitguthaben und im anderen Fall als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden und die Träger der Rentenversicherung die hierdurch erforderlichen Umrechnungen im Einzelfall nachhalten müssen.

#### Zu Absatz 2

Die Vorschrift ergänzt die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers aus § 7e Abs. 4 über den getätigten Insolvenzschutz um die Information über den Stand und Umfang des Wertguthabens im Fall der Auflösung. Der Auskunftsanspruch ist der Vorschrift des § 4a Abs. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) nachgebildet und trägt dem berechtigten Interesse des Beschäftigten Rechnung, in regelmäßigen wiederkehrenden Zeitabständen Auskunft über sein erdientes Wertguthaben zu erhalten. Die Belastung des Arbeitgebers durch die ergänzte Informationsverpflichtung steht in einem ausgewogenen Verhältnis zwischen dem Informationsinteresse des Beschäftigten und der unmittelbaren bürokratischen Belastung des Arbeitgebers und ist beispielsweise bei privatrechtlichen Sparverträgen der unterschiedlichsten Art (Kapitallebensversicherungen, Bausparverträge etc.) ohnehin üblich. Eine weitergehende Informationsverpflichtung resultiert auch nicht aus den Nachweiserfordernissen gegenüber der Sozialversicherung, da das Wertguthaben erst zum Zeitpunkt der Auflösung verbeitragt werden muss und der Arbeitgeber in der Folge ohnehin die erforderlichen Entgeltmeldungen an die Einzugsstelle übersenden muss.

#### Zu Absatz 3

Die nachhaltige Verbesserung des Insolvenzschutzes von Wertguthaben erfordert außerdem eine Regelung zum Schutz gegen das Anlage- oder Börsenrisiko von Wertguthaben. Es kann nicht hingenommen werden, dass der Sozialversicherung und dem Fiskus allein durch riskante Anlageentscheidungen der Vertragsparteien Beiträge und Steuern in erheblichem Umfang verlorengehen, zumal wenn man bedenkt, dass in den Wertguthaben weit mehr als die Hälfte des Umfangs öffentliche Mittel enthalten sind. Wertguthaben sind keine Privatvermögen, sondern bestehen zu weit mehr als der Hälfte des Betrages aus noch abzuführenden Sozialversicherungsbeiträgen und der zu entrichtenden Einkommensteuer. Der genaue Anteil dieser Beiträge kann aufgrund der Gesamtbruttoführung der Wertguthaben erst bei Entnahme von Arbeitsentgelt bzw. im Störfall errechnet werden. Eine privat verantwortete spekulative Anlage von Wertguthaben muss daher ausgeschlossen werden, zumal sie im Übrigen typischerweise auch nicht im Interesse der Beschäftigten liegt, die eher auf den Bestand ihrer Lebensarbeitszeitplanung vertrauen wollen als auf mögliche spekulative Anlagegewinne. Aufgrund der Vielfalt und geringen Planbarkeit von Freistellungsgründen im Lauf der Erwerbsbiografie und damit der Laufzeit von Wertguthaben ist ein höherer Aktienanteil auch für den Beschäftigten unter Renditegesichtspunkten nicht sinnvoll. Eine höhere Anlage in Aktien steht den Beteiligten nach Auflösung, Verbeitragung und Versteuerung des Wertguthabens uneingeschränkt zur Verfügung.

Bei einer externen Anlage des Wertguthabens soll der Anreiz ausgeschlossen werden, das Wertguthaben in spekulativen Anlageformen Kurs- und Börsenrisiken auszusetzen, bei denen ein Verlust drohen könnte. Daher wird für die Anlage von Wertguthaben vorgegeben, dass diese in entsprechender Anwendung den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger in § 80 ff. SGB IV unterfallen und der Grundsatz der Sicherheit der Anlage gemäß § 80 Abs. 1 SGB IV auf die Anlage von Wertguthaben Anwendung findet.

Da gegenüber der meist eher kurzen Anlage von Vermögen der Sozialversicherungsträger Wertguthaben typischerweise eine längere Anlagezeit aufweisen, wird in Abweichung von den Anlagevorschriften eine auf 20 Prozent begrenzte Anlage in Aktien und Aktienfonds zugelassen. Durch die generell geltende Garantieklausel des Rückflusses wird dabei der Bestand vor Verlusten geschützt. Diese Klausel ist der Anlage der Nachhaltigkeitsrücklage in § 217 SGB VI nachgebildet.

In vernünftiger Abwägung der Risiken sind von diesen Beschränkungen allein zwei Ausnahmen denkbar und zulässig. Zum einen kann hiervon abgewichen werden, wenn die Tarifvertragsparteien das Anlagerisiko in ihrer Vereinbarung ausreichend berücksichtigen und ein gemeinsam verantwortetes Modell vereinbaren. Zum anderen kann hiervon aufgrund des längerfristig abdämpfbaren Risikos bei so genannten Lebenszyklusmodellen abgewichen werden. Dies betrifft Vereinbarungen über eine Freistellung in fernerer Zukunft, geknüpft an das Erreichen einer Altersgrenze zur Gestaltung des Übergangs in die Altersvollrente.

#### Zu § 7e

##### Zu Absatz 1

In der Begründung zum Gesetzentwurf für den früheren § 7a SGB IV (Bundestagsdrucksache 13/9741) finden sich keine Ausführungen über die besondere Erwähnung des Arbeitgeberanteils zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei den Vorkehrungen zum geforderten Insolvenzschutz. Durch die Ersetzung der Wörter „des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ durch die Wörter „des Gesamtsozialversicherungsbeitrags“ wird klargestellt, dass das Wertguthaben als Bruttowert gegen Insolvenz zu sichern ist, und zwar einschließlich des auf das Wertguthaben entfallenden und noch nicht entrichteten Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Sinne von § 28d SGB IV.

Die weiteren Änderungen berücksichtigen sprachliche Anpassungen.

##### Zu Absatz 2

Wird der Arbeitgeber insolvent, erleiden Wertguthaben häufig einen totalen Verlust, weil sie mangels Trennung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers und Übertragung auf einen Dritten vollständig in der Insolvenzmasse aufgehen und die Beschäftigten – abgesehen von den Fällen einer Sanierung des Unternehmens – im günstigsten Fall nur noch einen Bruchteil ihres Wertguthabens als Quote bei der Verteilung (§ 187 ff. der Insolvenzordnung) beanspruchen können.

Auf der anderen Seite darf nicht übersehen werden, dass Wertguthaben im Regelfall aus Vergütungsansprüchen des

Beschäftigten für bereits erbrachte Arbeitsleistung bestehen und damit nicht mehr zur alleinigen Disposition des Arbeitgebers stehen können. Nur der Umstand, dass der Beschäftigte diesen Vergütungsanspruch zum Zwecke der damit erdienten Freistellung von der Arbeitsleistung in das Wertguthaben überführt hat, darf nicht dazu führen, dass im Falle der Insolvenz diese Ansprüche des Beschäftigten zur allgemeinen Insolvenzmasse zählen (§ 35 der Insolvenzordnung) und der Beschäftigte lediglich nur noch die Rechte eines allgemeinen Insolvenzgläubigers hat. Dies bedeutete in der Vergangenheit eine Schlechterstellung des Beschäftigten mit einem Wertguthaben gegenüber dem Beschäftigten, der sich seine Vergütungsansprüche bereits hat auszahlen lassen und auf eine Einbringung in ein Wertguthaben verzichtet hat.

Bei dieser Sachlage ist es angemessen, das dem Beschäftigten zustehende Wertguthaben für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers und unabhängig von der ohnehin bestehenden Insolvenzschutzverpflichtung durch § 7e SGB IV in besonderer Weise vor dem Verlust in der Insolvenz zu schützen. Daher ordnet die Vorschrift an, dass Wertguthaben durch Dritte zu führen sind, die im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers für die Erfüllung der Ansprüche aus dem Wertguthaben für den Arbeitgeber eintreten. Diese Vorgaben werden insbesondere durch Treuhandmodelle gewährleistet. Sie stellen die unmittelbare Übertragung des Wertguthabens in das Vermögen des Dritten und die Anlage des Wertguthabens auf einem offenen Treuhandkonto oder in anderer geeigneter Weise sicher. Die Abtrennung des Wertguthabens vom Vermögen des Arbeitgebers umfasst auch die auf diese Entgeltbestandteile zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge.

Als Ausnahme von einer vollständigen Führung durch Dritte werden andere geeignete Sicherungsformen zugelassen. Dies gilt namentlich für Versicherungsmodelle und schuldrechtliche Verpfändungs- oder Bürgschaftsmodelle mit ausreichender Sicherung gegen Kündigung.

#### Zu Absatz 3

Die Einfügung, dass der Insolvenzschutz in geeigneter Weise vorzunehmen ist, ist der Regelung in § 8a Abs. 1 des Altersteilzeitgesetzes nachgebildet. Sie soll sicherstellen, dass für den Insolvenzschutz völlig ungeeignete und von vornherein als solche erkennbar untaugliche Sicherungsmittel bereits durch die gesetzlichen Anforderungen ausgeschlossen werden. In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass viele Insolvenzschutzregelungen in der betrieblichen Praxis ungeeignet und wirkungslos geblieben sind und im Insolvenzfall bestehende Wertguthaben schutzlos der Masse zugeführt wurden, ohne dass die Beschäftigten den Primär- oder einen Sekundäranspruch realisieren konnten. Daher soll die Verpflichtung zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise ein gewisses Qualitätsniveau der Sicherung vorschreiben, die die Vertragsparteien verpflichtet, im Vorfeld der Vereinbarung des Insolvenzschutzes eine Prüfung der Geeignetheit und Insolvenzfestigkeit der Sicherung vorzunehmen.

Die Vorschrift übernimmt die Regelung in § 8a Abs. 1 Satz 2 des Altersteilzeitgesetzes für alle anderen Wertguthaben und schließt namentlich genannte und absolut unsichere Sicherungsmittel für den Insolvenzschutz aus, insbesondere konzerninterne schuldrechtliche Absicherungen, bei denen es lediglich zu einer internen Absicherung kommt und die im Insolvenzfall ganz überwiegend keinen wertguthabenschützenden Insolvenzschutz darstellen.

#### Zu Absatz 4

Die Regelung übernimmt § 7b Abs. 3 (alt). Bis zur schriftlichen Mitteilung über den getätigten Insolvenzschutz an den Beschäftigten wäre die Bestimmung des Zeitrahmens für diese Mitteilung mit dem bisher enthaltenen Wort „alsbald“ auf einen unnötig langen Zeitraum ausgedehnt. Daher soll die Ersetzung durch das Wort „unverzüglich“ sicherstellen, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten unmittelbar nach Abschluss der Insolvenzsicherung hierüber informiert und die Wertguthabenvereinbarung wirksam werden kann. Insofern wird die in der früheren Formulierung liegende Verzögerungskomponente herausgelöst und dem Arbeitgeber die Verpflichtung aufgegeben, ohne schuldhaftes Zögern die Mitteilung an den Beschäftigten zu übermitteln. Die Vorschrift orientiert sich dabei an der Fristbestimmung in § 121 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB).

#### Zu Absatz 5

Bereits bei Einführung der Insolvenzschutzverpflichtung durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (BGBl. I S. 688) ist kritisiert worden, dass einerseits nicht normiert wurde, inwieweit diese Verpflichtung tatsächlich bindend ist, und zum anderen, dass die Nichtbefolgung der Insolvenzschutzverpflichtung sanktionslos bleibt. In der Folge hat sich gezeigt, dass Arbeitgeber bzw. Vertragsparteien ihrer Verpflichtung in der Praxis tatsächlich unzureichend nachkommen und viele Wertguthabenverpflichtungen ohne Insolvenzschutz vereinbart werden und zahlreiche Wertguthaben in der Insolvenz zum Nachteil des Beschäftigten aufgelöst wurden. Dieser unerwünschte Zustand hat im Altersteilzeitgesetz zur Einführung einer eigenständigen Insolvenzschutzregelung geführt, deren Übernahme in das Sozialgesetzbuch nach dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag zu prüfen war. Die Regelung gibt dem Beschäftigten die Möglichkeit der Kündigung für den Fall, dass der Arbeitgeber trotz schriftlicher Aufforderung seinen Verpflichtungen zum Insolvenzschutz nicht nachkommt. Das Wertguthaben ist dann nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

#### Zu Absatz 6

Neben der Kündigungsmöglichkeit des Beschäftigten aus Absatz 5 können die Prüfer der Deutsche Rentenversicherung Bund im Rahmen der Betriebsprüfung bei fehlendem Insolvenzschutz die Unwirksamkeit der Wertguthabenvereinbarung bewirken.

Wird anlässlich einer Arbeitgeberprüfung vom Prüfdienst der Rentenversicherung festgestellt, dass Wertguthaben entweder

- ohne getroffene Vorkehrungen zum Insolvenzschutz oder
- mit ungeeignetem Insolvenzschutz im Sinne des Absatzes 3 ausgestattet sind oder
- mit einer im Sicherungsumfang um mehr als 30 Prozent unterschreitenden Sicherung versehen sind oder
- die vereinbarte Sicherung nicht die im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge umfasst,

ist die Wertguthabenvereinbarung von Anfang an unwirksam, wenn eine Heilung nicht erfolgt. Die Rentenversicherung weist in ihrem Prüfbescheid den auf das gesamte Wertguthaben zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag

aus, der im Fall der Auflösung des Wertguthabens im Störfall vom Arbeitgeber zu zahlen wäre. Hierdurch wird den Vertragsparteien verdeutlicht, welche Konsequenzen bei fehlendem Insolvenzschutz entstehen. Weist der Arbeitgeber dem Träger der Rentenversicherung innerhalb von zwei Monaten einen ausreichenden Insolvenzschutz nach, gilt die Wertguthabenvereinbarung von Beginn an als wirksam geschlossen.

Zu Absatz 7

Die Regelung in Absatz 7 ergänzt die Vorschriften in den Absätzen 5 und 6 und gibt dem Beschäftigten in den Fällen einen Schadenersatzanspruch, in denen der Insolvenzschutz sich nachträglich als nicht insolvenzfest herausstellt. Damit wird der Seite des Arbeitgebers das Risiko übertragen, die Wirksamkeit bzw. Insolvenzfestigkeit des vereinbarten Insolvenzschutzes im Vorfeld der Wertguthabenvereinbarung zu prüfen und ihre Insolvenzfestigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit sicherzustellen. Tritt infolge der (unzureichenden) Sicherung ein Verlust im Wertguthaben des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber bzw. der auf Seiten des Arbeitgebers persönlich haftende Geschäftsführer oder Vorstand hierfür einen Ersatz zu leisten. Ausgenommen sind die Fälle, in denen er nachweisen kann, dass ihn an dem Verlust kein Verschulden trifft.

Zu Absatz 8

Die Vorschrift in Absatz 8 stellt sicher, dass der bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung vereinbarte Insolvenzschutz nicht zu einem späteren Zeitpunkt wieder beseitigt werden kann, beispielsweise wenn der Arbeitgeber einen zusammen mit der Wertguthabenvereinbarung abgeschlossenen Kautionsversicherungsvertrag beim Versicherungsunternehmen später kündigt oder das Versicherungsunternehmen durch Säumnis der Prämienzahlungen zur Kündigung zwingt.

Die Beendigung, Auflösung oder Kündigung des Insolvenzschutzes ist nur dann zulässig, wenn zugleich ein neuer zumindest gleichwertiger Insolvenzschutz vereinbart wird und der Beschäftigte dieser Ablösung ausdrücklich zustimmt. Hierdurch wird ergänzend sichergestellt, dass der Arbeitgeber keine einseitigen Maßnahmen zur Beendigung des vereinbarten Insolvenzschutzes ergreifen oder einleiten kann.

Zu Absatz 9

In Absatz 9 ist aus Gründen der Rechtsvereinheitlichung die Formulierung des § 8a Abs. 6 des Altersteilzeitgesetzes übernommen worden.

Zu § 7f

Zu Absatz 1

Die Regelung des § 7f Abs.1 eröffnet erstmals die Möglichkeit, bei Beendigung einer Beschäftigung ein im vorangehenden Beschäftigungsverhältnis aufgebautes Wertguthaben zu erhalten und nicht als Störfall auflösen zu müssen. Grundsätzlich sind zwei Fälle zu unterscheiden: Ist der neue Arbeitgeber bereit, an die Stelle des alten Arbeitgebers zu treten, kann das Wertguthaben an ihn übertragen werden. Fehlt diese Bereitschaft des neuen Arbeitgebers oder knüpft an die beendete Beschäftigung entweder eine selbständige Tätigkeit oder eine Phase der Nichtbeschäftigung, kann der Beschäftigte in freier Entscheidung sein Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen oder das Wertguthaben als Störfall auflösen lassen.

Der erste Fall, die Übertragung des Wertguthabens an den neuen Arbeitgeber, ist rechtlich unproblematisch. Der neue Arbeitgeber tritt an die Stelle des alten Arbeitgebers und übernimmt im Wege der Schuldübernahme die Verpflichtungen aus dem Wertguthabenvertrag. Die Vertragsparteien haben dabei die Möglichkeit, den Wertguthabenvertrag ggf. an bereits bestehende Vereinbarungen beim neuen Arbeitgeber oder im neuen Tarifgebiet anzupassen oder aber auch völlig neue Vereinbarungen zu schließen oder aber den alten Vertrag unverändert fortzuführen.

Für den Fall, dass der neue Arbeitgeber den Wertguthabenvertrag nicht übernehmen möchte oder aber der Beschäftigte in kein neues Beschäftigungsverhältnis eintritt, kann er das Wertguthaben auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen lassen. Diese Übertragung ist unumkehrbar und ist erst dann möglich, wenn das Wertguthaben einen Betrag vom Zwölffachen der monatlichen Bezugsgröße bereits überstiegen hat (für 2008 ein Betrag in Höhe von 29 820 Euro in den alten Bundesländern und 25 200 Euro in den neuen Bundesländern). Beide Voraussetzungen sollen verhindern, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund mit einer allzu aufwändigen bürokratischen Verwaltung der Wertguthaben belastet wird. Damit ist die Übertragung von Wertguthaben unter dieser Grenze ausgeschlossen, ebenso wie die Rückübertragung im Falle, dass in einem weiteren Arbeitsverhältnis der nächste Arbeitgeber das Wertguthaben übernehmen möchte. In diesem Fall muss der Beschäftigte einen neuen Wertguthabenvertrag abschließen.

Satz 2 regelt den Übergang der mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten entweder auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund, soweit die Führung der Wertguthaben bei dieser mit verbliebenen Arbeitgeberpflichten verbunden ist. Der bisherige Arbeitgeber wird nach Übertragung des Wertguthabens von seinen bisherigen Arbeitgeberpflichten frei.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift des § 7f Abs. 2 regelt die Entnahme von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben, wenn dieses an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen worden ist. Voraussetzung ist das Bestehen eines gesetzlichen oder freiwillig vertraglich vereinbarten Freistellungsanspruchs. Außerhalb eines Arbeitsverhältnisses ist die Entnahme für die in § 7c Abs. 1 Nr. 2 Buchstabe a genannten Zeiten möglich. Um zu verhindern, dass der Beschäftigte mit Minimalbeträgen möglicherweise längere Zeiten der Erwerbslosigkeit überbrücken will, ist die Entnahme ausdrücklich an die nicht unangemessene Abweichung des entnommenen Entgelts in § 7 Abs. 1a Satz 1 gekoppelt. Die Entnahme muss mindestens einen Monat vor der begehrten Auszahlung schriftlich bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angekündigt und beantragt werden, um die rechtzeitige Auszahlung sicherzustellen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Verwaltung der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben. Damit wird klargestellt, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund die Verwaltung der Wertguthaben als eine ihr nach § 30 Abs. 1 SGB IV übertragene Aufgabe ausführt und die Verwaltung als Treuhänder vornimmt. Die Wertguthaben sind getrennt vom übrigen Vermögen zu verwalten, und bei Auszahlung

von Arbeitsentgelt an den Beschäftigten ist der Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die Einzugsstelle abzuführen. Die Verwaltung von Wertguthaben lässt den sonstigen Vermögens- und Finanzhaushalt der Deutschen Rentenversicherung Bund unberührt.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat die Wertguthaben nach Maßgabe der Vermögensanlagevorschriften anzulegen.

Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Übertragung, Verwaltung und Verwendung der Wertguthaben entstehenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten sind ausschließlich von dem Wertguthaben in Abzug zu bringen. Dazu gehören auch die bei Einführung entstehenden Anlaufkosten. Damit erfolgt eine Trennung von den Verwaltungs- und Verfahrenskosten, die der Deutschen Rentenversicherung für die Aufgabenwahrnehmung im Umlageverfahren entstehen (so auch der durch Artikel 5 Nr. 2 eingefügte § 153 Abs. 3 SGB VI). In der jährlichen Mitteilung über den Stand des Wertguthabens an den Beschäftigten nach § 7d Abs. 2 ist der Verwaltungskostenanteil gesondert auszuweisen.

Zu § 7g

Durch die Berichtspflicht soll die Bundesregierung verpflichtet werden, insbesondere über die Entwicklung der Inanspruchnahme und Nutzung der Wertguthaben zu berichten, den Umfang und die Kosten der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben zu beobachten und für den Fall, dass dies in einem wider Erwarten hohen Maße genutzt wird, Möglichkeiten zu entwickeln, wie die Wertguthaben in einem gegebenenfalls günstigeren Anlageprofil im Rahmen der Vermögensanlage verwaltet werden können. Daneben sollen die Neuregelungen zum Insolvenzschutz auf ihre Wirksamkeit und Effizienz hin überprüft werden.

#### **Zu Nummer 5** (§ 22 Abs. 1)

In den meisten Betrieben in Deutschland ist heute die Führung von Arbeitszeitkonten üblich. Dabei wird häufig zur Flexibilisierung der werktäglichen Arbeitszeit von der in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträgen vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, in Zeiten betrieblicher Mehrarbeit Arbeitszeitguthaben anzusammeln. Die Erfassung dieser Arbeitszeitguthaben durch die Sozialversicherungsträger ist nicht unproblematisch. Bisher wurde für die Frage, ob solche Arbeitszeitguthaben zu verbeitragen sind, oft allein die Grenze von 250 Stunden aus dem gemeinsamen Rundschreiben der Sozialversicherungsträger als Abgrenzungsmerkmal herangezogen. Dies erfolgte auch unabhängig davon, ob es sich tatsächlich um Wertguthaben handelte, bei denen ein Stundungseffekt der Beiträge bis zur Auszahlung eintritt, oder ob die Fälligkeit sich nach der üblichen, mit Arbeitsentgelt verknüpften Fälligkeitsregelung richtet.

Ein Arbeitszeitguthaben zählt beitragsrechtlich typischerweise nicht als Arbeitsentgelt und ist deshalb auch nicht zu verbeitragen. Dem steht auch das in der Sozialversicherung maßgebliche Entstehungsprinzip nicht entgegen. Anders stellt sich die Sachlage dann dar, wenn die Arbeitszeit stundenweise abgerechnet und auf der Basis von Stundenlöhnen vergütet wird. Selbst wenn in diesen Fällen ein verstetigtes

Entgelt gezahlt wird, verbleibt nach dem Entstehungsprinzip das unerwünschte Ergebnis, dass diese in ein Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitszeit normalerweise den Beitragsanspruch auslöst, weil der Entgeltanspruch hierdurch bereits entstanden ist.

Daher wird auch für diese aus Arbeitszeitkonten abgeleiteten Entgeltkonten das im Steuerrecht sowie für Einmalzahlungen nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV bereits geltende Zuflussprinzip eingeführt. Das bedeutet zukünftig, dass Arbeitszeitkonten, die als Entgeltkonten geführt werden, erst bei Auszahlung als Arbeitsentgelt an den Beschäftigten verbeitragt und versteuert werden müssen.

#### **Zu Nummer 6** (§ 23b)

##### **Zu Buchstabe a** (Absatz 1 Satz 1)

Es handelt sich um Folgeänderungen.

##### **Zu Buchstabe b** (Absatz 2)

##### **Zu Doppelbuchstabe aa**

Es handelt sich lediglich um eine rein sprachliche Anpassung mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit. Der Regelungsgehalt wird dadurch nicht verändert.

##### **Zu Doppelbuchstabe bb**

Die Sätze 2 und 3 sind rein sprachliche Anpassungen mit dem Ziel der besseren Verständlichkeit. Auch hier wird der Regelungsgehalt dadurch nicht verändert. Die Regelung in Satz 4 betrifft die Auflösung der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben. Aufzulösen ist dieses Wertguthaben, wenn eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder eine Rente wegen Alters in Anspruch genommen wird, sowie wegen des Todes des Beschäftigten. Bei Inanspruchnahme einer Rente werden dann zusätzliche Entgeltpunkte ermittelt, so dass sich die Rente entsprechend erhöht. Im Fall der Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit wird das Wertguthaben nicht aufgelöst, wenn der Versicherte widerspricht (siehe Doppelbuchstabe cc).

##### **Zu Doppelbuchstabe cc**

Bei Inanspruchnahme einer Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit ist die Auflösung des Wertguthabens für den Versicherten in der Regel vorteilhaft, weil sich seine Rente entsprechend erhöht. Sollte dies im Einzelfall von dem Versicherten anders eingeschätzt werden, kann er der Auflösung des Wertguthabens widersprechen.

##### **Zu Doppelbuchstabe dd**

Es handelt sich um eine sprachliche Anpassung.

##### **Zu den Buchstaben c bis e**

Es handelt sich um Folgeänderungen.

#### **Zu Nummer 7** (§ 28e Abs. 1 Satz 1)

Mit der Regelung wird die Arbeitgeberpflicht der Zahlung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags auf die Deutsche Rentenversicherung Bund erweitert, wenn Wertguthaben an diese übertragen worden sind.

**Zu Nummer 8** (§ 28g Satz 1)

Mit dieser Regelung wird klargestellt, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund bei den ihr übertragenen Wertguthaben gegen den Beschäftigten auch den Anspruch des Arbeitgebers auf Abzug von dem von diesem zu zahlenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag hat.

**Zu Nummer 9** (§ 116)

## Zu Absatz 1

Der neue § 7d Abs. 1 regelt die grundsätzliche Führung von Wertguthaben in Entgeltwerten. Unternehmen, die bisher ihre Wertguthaben in Zeitwerten führen, erhalten mit dieser Vorschrift die Möglichkeit, entweder die bisherige Führung der Wertguthaben als Zeitguthaben weiterzuführen oder diese auf Entgeltguthaben umzustellen. Daneben wird klargestellt, dass auch für Neuverträge, die auf Basis einer bestehenden und die Führung in Zeit vorsehenden Wertguthabensvereinbarung geschlossen werden, die Möglichkeit weiter besteht, diese in Zeitguthaben zu führen.

## Zu Absatz 2

Die Vorschrift stellt klar, dass bei Wertguthabenverträgen, die einen von der Neuregelung in § 7c Abs. 1 abweichenden Verwendungszweck vereinbart haben, kein Anpassungsbedarf besteht, sondern diese Verträge bis zur Erfüllung oder Beendigung unverändert weitergeführt werden können.

## Zu Absatz 3

Nach den Regelungen in § 7e Abs. 5 und 6 können Wertguthabensvereinbarungen ohne gleichzeitige Vereinbarung über einen Insolvenzschutz entweder vom Beschäftigten gekündigt werden oder sich im Rahmen der Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund als von Anfang an unwirksam erweisen. Die Vertragsparteien können durch die Übergangsregelung für Wertguthaben, die vor Inkrafttreten des Gesetzes ohne wirksame Insolvenzschutzvereinbarung bereits bestanden haben, die Unwirksamkeitsfolge vermeiden.

**Zu Artikel 2** (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Die Insolvenzversicherung der Altersteilzeitarbeit bemisst sich weiterhin nach § 8a als *lex specialis* zu § 7e SGB IV; im Übrigen finden die Wertguthabenvorschriften des Vierten Buches Sozialgesetzbuch Anwendung. Mit der Ergänzung des § 8a Abs. 1 Satz 1 werden Altersteilzeitarbeitsverhältnisse in ihrem Bestand geschützt. Gemäß § 7 Abs. 1a und § 7b SGB IV besteht während der Freistellungsphase im Blockmodell nur dann eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn für diese Zeit Arbeitsentgelt fällig wird, das mit einer vor oder nach der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt wurde (Wertguthaben). Die Regelung stellt sicher, dass dem Arbeitsentgelt ein Wertguthaben gegenübersteht und damit versicherungsrechtlich ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

**Zu Artikel 3** (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**Zu Nummer 1**

Folgeänderung zu § 7 Abs. 1a und § 7b SGB IV.

**Zu Nummer 2**

Die Regelung ist zum einen eine Folgeänderung zu Artikel 1 Nr. 3. Daneben hat sich in der Praxis gezeigt, dass auch bei Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten, insbesondere auch bei Entgeltzahlung auf der Basis von Stundenlöhnen, in Arbeitszeitkonten Entgeltbestandteile enthalten sein können. Der allgemeine Oberbegriff „Arbeitszeitkonten“ war daher durch „Arbeitsentgeltkonten“ zu ergänzen, um weiterhin auch Wertguthaben und andere Konten mit Entgeltbestandteilen zu erfassen.

**Zu Artikel 4** (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)**Zu Nummer 1** (§ 66)

Bei der Ermittlung der persönlichen Entgeltpunkte werden im Störfall auch die zusätzlichen Entgeltpunkte aus Wertguthaben berücksichtigt, die der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches übertragen wurden.

**Zu Nummer 2** (§ 70)

Die Ergänzung bestimmt im Störfall die Ermittlung von zusätzlichen Entgeltpunkten aus Wertguthaben, die der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV übertragen wurden.

**Zu Nummer 3** (§ 113)

Bei nicht nur vorübergehendem Aufenthalt im Ausland werden im Störfall auch zusätzliche Entgeltpunkte aus Wertguthaben berücksichtigt, die der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB IV übertragen wurden.

**Zu Nummer 4** (§ 153)

Mit der Ergänzung der Grundsatznorm zum Finanzierungsverfahren wird gewährleistet, dass die Übertragung, Verwaltung und Verwendung von Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund keinerlei Auswirkungen auf die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung haben. Es handelt sich somit nicht um Einnahmen und Ausgaben im Umlageverfahren. Dadurch werden insbesondere Auswirkungen der Wertguthabenübertragung, -verwaltung und -verwendung auf den Beitragssatz (§ 158), auf den Bundeszuschuss (§ 213), auf die Nachhaltigkeitsrücklage (§ 216), auf den Finanzverbund (§ 219) sowie die Bundesgarantie (§ 214) ausgeschlossen.

**Zu Nummer 5** (§ 254d)

Für verbeitragtes Arbeitsentgelt aus Wertguthaben, das durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt wurde und das der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches übertragen wurde, werden im Störfall Entgeltpunkte (Ost) ermittelt.

**Zu Nummer 6** (§ 256a)

Im Störfall verbeitragtes Arbeitsentgelt aus Wertguthaben, das durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt wurde und das der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches übertragen wurde,

wird mit dem dazugehörigen Wert der Anlage 10 (Verhältnismäßig Durchschnittsentgelt West und Ost) „hochgewertet“.

**Zu Artikel 5** (Änderung der Beitragsverfahrensverordnung)

Folgeänderung zu Artikel 1 Nr. 4 (§ 7d SGB IV).

**Zu Artikel 6** (Änderung anderer Rechtsvorschriften)

Es handelt sich um Folgeänderungen.

**Zu Artikel 7** (Inkrafttreten und Außerkrafttreten)

Absatz 1 regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

Absatz 2 regelt das Außerkrafttreten der dann gegenstandslosen Vorschrift des § 7g SGB IV.

### **C. Bürokratiekosten**

Berechnung der Kosten

Die jährliche Information in Textform nach § 7d Abs. 2 SGB IV betrifft etwa 400 000 Unternehmen mit 2,5 Millionen Arbeitnehmern. Die Übermittlung in Textform dauert etwa 2 Minuten.

Die IP für den Bürger stellen sich wie folgt dar:

In § 7f Abs. 1 SGB IV wird für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Obliegenheit eingeführt, sich schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber zu erklären, wenn sie das Wertguthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen möchten. Nach § 7 Abs. 1d SGB IV müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Antrag bei der Deutschen Rentenversicherung Bund stellen, wenn sie Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben entnehmen wollen.

**Anlage 2****Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des Gesetzes auf Bürokratiekosten, die durch Informationspflichten begründet werden, geprüft.

Mit dem vorliegenden Entwurf werden für die Wirtschaft eine Informationspflicht eingeführt und eine geändert. Es entstehen Bürokratiekosten in Höhe von ca. 2,88 Mio. Euro pro Jahr. Für Bürgerinnen und Bürger werden zwei Informationspflichten, für die Verwaltung eine Informationspflicht eingeführt.

Der Nationale Normenkontrollrat hat im Rahmen seines gesetzlichen Prüfauftrags keine Bedenken gegen das Regelungsvorhaben.

**Gesetz**  
**zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung**  
**flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze**

Vom 21. Dezember 2008

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**  
**Änderung des**  
**Vierten Buches Sozialgesetzbuch**

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2933), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
  - a) Die Angaben zu den §§ 7b bis 7d werden wie folgt gefasst:
    - „§ 7b Wertguthabenvereinbarungen
    - § 7c Verwendung von Wertguthaben
    - § 7d Führung und Verwaltung von Wertguthaben“.
  - b) Nach der Angabe zu § 7d werden folgende Angaben eingefügt:
    - „§ 7e Insolvenzschutz
    - § 7f Übertragung von Wertguthaben
    - § 7g Bericht der Bundesregierung“.

c) Die Angabe zu § 116 wird wie folgt gefasst:

„§ 116 Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben“.

2. § 7 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1a werden die Sätze 1 und 2 wie folgt gefasst:

„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
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.

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.“

b) In Absatz 3 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird.“

3. § 7b wird wie folgt gefasst:

„§ 7b

#### Wertguthabenvereinbarungen

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.“
4. Nach § 7b werden folgende §§ 7c bis 7g eingefügt:

„§ 7c

#### Verwendung von Wertguthaben

(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.

§ 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

(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.

(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.

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

(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.

(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 Insolvenzsicherung des Wertguthabens nach, kann der Beschäftigte die Vereinbarung nach § 7b mit sofortiger Wirkung kündigen; das Wertguthaben ist nach Maßgabe des § 23b Abs. 2 aufzulösen.

(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.

(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.

(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.

(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.

## § 7f

### Übertragung von Wertguthaben

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 Wertguthabensvereinbarung nach § 7b abgeschlossen und der Übertragung zugestimmt hat.

## § 7g

### Bericht der Bundesregierung

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.“

4a. § 7f wird wie folgt gefasst:

## „§ 7f

### Übertragung von Wertguthaben

(1) Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegen-

über 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.“

5. § 22 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 2 werden nach dem Wort „Arbeitsentgelt“ die Wörter „sowie bei Arbeitsentgelt, das aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben errechnet wird,“ eingefügt.
- b) In Satz 3 werden nach den Wörtern „nicht ausgezahlt worden ist“ die Wörter „oder die Beiträge für aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten Entgeltguthaben schon aus laufendem Arbeitsentgelt gezahlt wurden“ eingefügt.

6. § 23b wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ und werden die Wörter „der Freistellung“ durch die Wörter „für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens nach § 7c“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(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. 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 7 und 8 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

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. Ist für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers ein Dritter Schuldner des Arbeitsentgelts, erfüllt dieser insoweit die Pflichten des Arbeitgebers.“

- c) In Absatz 2a Satz 2 wird die Angabe „Absatz 2 Satz 2 bis 8“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 4 bis 9“ ersetzt.
- d) In Absatz 3 werden die Wörter „gemäß einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „nach § 7c“ ersetzt.
- e) Absatz 3a wird wie folgt geändert:
- aa) Im Wortlaut vor der Nummer 1 wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt und werden nach dem Wort „Arbeitsleistung“ die Wörter „oder der Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit“ eingefügt.
- bb) In der Nummer 2 werden die Wörter „der Freistellung von der Arbeitsleistung“ durch die Angabe „nach § 7c“ ersetzt.
- cc) Folgender Satz wird angefügt:
- „Die Bestimmungen dieses Absatzes finden keine Anwendung auf Vereinbarungen, die nach dem 13. November 2008 geschlossen worden sind.“
- 6a. § 23b wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- aa) Nach Satz 3 wird der folgende Satz eingefügt:
- „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.“
- bb) In dem neuen Satz 7 wird die Angabe „7 und 8“ durch die Angabe „8 und 9“ ersetzt.
- cc) Nach dem neuen Satz 9 wird folgender Satz eingefügt:
- „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.“
- b) In Absatz 2a Satz 2 wird die Angabe „Absatz 2 Satz 4 bis 9“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 5 bis 11“ ersetzt.
- c) In Absatz 3 und 3a Nr. 2 wird jeweils nach der Angabe „nach § 7c“ die Angabe „oder § 7f Abs. 2 Satz 1“ eingefügt.
7. In § 28e Abs. 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wörter „und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund“ eingefügt.
8. In § 28g Satz 1 werden nach dem Wort „Arbeitgeber“ die Wörter „und in den Fällen der nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 auf die Deutsche Rentenver-

sicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund“ eingefügt.

8a. In § 28i wird nach Satz 3 folgender Satz eingefügt:

„Zuständige Einzugsstelle ist in den Fällen des § 2 Abs. 3 die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See.“

9. Nach § 115 wird folgender § 116 eingefügt:

#### „§ 116

#### Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(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.“

### Artikel 2

#### Änderung des Altersteilzeitgesetzes

In § 8a Abs. 1 Satz 1 des Altersteilzeitgesetzes vom 23. Juli 1996 (BGBl. I S. 1078), das zuletzt durch Artikel 26a des Gesetzes vom 20. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3150) geändert worden ist, wird der Schlusspunkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„§ 7e des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung.“

### Artikel 3

#### Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2917), wird wie folgt geändert:

1. § 131 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:

„2. die als Wertguthaben einer Vereinbarung nach § 7b des Vierten Buches nicht nach dieser Vereinbarung verwendet werden.“

b) In Absatz 3 Nr. 2 wird jeweils die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.

2. § 170 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 wird wie folgt gefasst:

„2. ausschließlich für die in § 7c Abs. 1 des Vierten Buches genannten Zwecke bestimmt ist,“.

#### Artikel 4

##### Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2933), wird wie folgt geändert:

0. In § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 wird das Wort „stationäre“ gestrichen.
1. § 66 Abs. 1 Nr. 7 wird wie folgt gefasst:
  - „7. Arbeitsentgelt aus nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben und“.
2. In § 70 Abs. 3 Satz 1 werden die Wörter „nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendeten“ durch die Wörter „nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches aufgelösten“ ersetzt.
3. § 113 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 wird wie folgt gefasst:
  - „7. zusätzlichen Entgeltpunkten für Arbeitsentgelt aus nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben,“.
4. Dem § 153 wird folgender Absatz 3 angefügt:
  - „(3) Nach § 7f Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches übertragene Wertguthaben sind nicht Teil des Umlageverfahrens. Insbesondere sind die aus der Übertragung und Verwendung von Wertguthaben fließenden und zu verwaltenden Mittel keine Einnahmen, Ausgaben oder Zahlungsverpflichtungen der allgemeinen Rentenversicherung.“
5. § 254d Abs. 1 Nr. 4b wird wie folgt gefasst:
  - „4b. zusätzliche Entgeltpunkte für Arbeitsentgelt aus nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben auf Grund einer Arbeitsleistung“.
6. In § 256a Abs. 1a werden die Wörter „nicht gemäß einer Vereinbarung über flexible Arbeitszeitregelungen verwendeten“ durch die Wörter „nach § 23b Abs. 2 Satz 1 bis 3 des Vierten Buches aufgelösten“ ersetzt.
- 6a. In § 66 Abs. 1 Nr. 7, § 70 Abs. 3 Satz 1, § 113 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7, § 254d Abs. 1 Nr. 4b, § 256a Abs. 1a wird jeweils die Angabe „§ 23b Abs. 2 Satz 1 bis 3“ durch die Angabe „§ 23b Abs. 2 Satz 1 bis 4“ ersetzt.

#### Artikel 4a

##### Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), zuletzt geändert durch Ar-

tikel 5 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2933), wird wie folgt geändert:

1. In § 2 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Versichert sind auch Personen, die nach Erfüllung der Schulpflicht auf der Grundlage einer schriftlichen Vereinbarung im Dienst eines geeigneten Trägers im Umfang von durchschnittlich mindestens acht Wochenstunden und für die Dauer von mindestens sechs Monaten als Freiwillige einen Freiwilligendienst aller Generationen unentgeltlich leisten. Als Träger des Freiwilligendienstes aller Generationen geeignet sind inländische juristische Personen des öffentlichen Rechts oder unter § 5 Abs. 1 Nr. 9 des Körperschaftsteuergesetzes fallende Einrichtungen zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke (§§ 52 bis 54 der Abgabenordnung), wenn sie die Haftpflichtversicherung und eine kontinuierliche Begleitung der Freiwilligen und deren Fort- und Weiterbildung im Umfang von mindestens durchschnittlich 60 Stunden je Jahr sicherstellen. Die Träger haben fortlaufende Aufzeichnungen zu führen über die bei ihnen nach Satz 1 tätigen Personen, die Art und den Umfang der Tätigkeiten und die Einsatzorte. Die Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre lang aufzubewahren.“

2. In § 80a Abs. 2 werden nach dem Wort „Zeitpunkt“ die Wörter „oder, wenn kein Anspruch auf Verletzungsgeld entstanden ist, für die ersten 26 Wochen nach Eintritt des Versicherungsfalls,“ eingefügt.

3. In § 135 wird nach Absatz 5 folgender Absatz 5a eingefügt:

„(5a) Die Versicherung nach einer Vorschrift des § 2 Abs. 1 geht der Versicherung nach § 2 Abs. 1a vor. Die Versicherung nach § 2 Abs. 1a geht der Versicherung nach § 2 Abs. 2 Satz 1 vor.“

4. § 143e Abs. 4 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 4 wird nach dem Wort „Unfallverhütungsvorschriften“ am Ende das Wort „und“ durch ein Semikolon ersetzt.

b) In Nummer 5 wird der Schlusspunkt durch das Wort „und“ ersetzt.

c) Folgende Nummer 6 wird angefügt:

„6. Geltendmachung und Durchsetzung von Ansprüchen nach den §§ 110 bis 113 im Namen seiner Mitglieder.“

5. Dem § 199 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 werden nach dem Wort „Kapitel“ die Wörter „einschließlich Überprüfung der Leistungsvoraussetzungen und Abrechnung der Leistungen“ angefügt.

6. In § 201 Abs. 1 Satz 1 werden nach den Wörtern „Zahnärzte, die“ die Wörter „nach einem Versicherungsfall“ und nach dem Wort „Leistungen“ die Wörter „einschließlich Überprüfung der Leistungsvoraussetzungen und Abrechnung der Leistungen“ eingefügt.

7. § 205 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften, die landwirtschaftlichen Alterskassen, die landwirtschaftlichen Krankenkassen, die landwirtschaftlichen Pflegekassen und der Spitzenverband

der landwirtschaftlichen Sozialversicherung dürfen Sozialdaten in gemeinsamen Dateien und im gemeinsamen Rechenzentrum der landwirtschaftlichen Sozialversicherung (§ 143e Abs. 2 Nr. 1 Buchstabe a) verarbeiten, soweit die Daten jeweils zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach dem Sozialgesetzbuch erforderlich sind. Die Einrichtung eines automatisierten Verfahrens, das die Übermittlung von Sozialdaten aus Dateien nach Satz 1 durch Abruf ermöglicht, ist sowohl zwischen den Trägern der landwirtschaftlichen Sozialversicherung als auch mit dem Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung zulässig, ohne dass es einer Genehmigung nach § 79 Abs. 1 des Zehnten Buches bedarf."

8. § 209 Abs. 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:

a) Nummer 2 wird wie folgt gefasst:

„2. einer vollziehbaren Anordnung nach § 19 Abs. 1 zuwiderhandelt“.

b) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 19 Abs. 1 Satz 2“ durch die Angabe „§ 19 Abs. 2 Satz 2“ ersetzt.

9. Dem § 213 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) § 2 Abs. 1 Nr. 16 in der Fassung des Artikels 1 Nr. 2 Buchstabe b des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2130) gilt auch für Versicherungsfälle, die in der Zeit vom 1. Mai 2007 bis zum 4. November 2008 eingetreten sind.“

#### **Artikel 4b**

##### **Änderung des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte**

§ 32 des Gesetzes über die Alterssicherung der Landwirte vom 29. Juli 1994 (BGBl. I S. 1890, 1891), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2130) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Anspruchsvoraussetzungen für den Zuschuss zum Beitrag sind in den Fällen des Satzes 4 Nr. 1 frühestens vom Kalendermonat der Ausfertigung des Einkommensteuerbescheides an erfüllt.“

2. In Absatz 4 Satz 2 werden der Schlusspunkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

„dies gilt entsprechend, wenn vor erstmaliger Bewilligung eines Zuschusses zum Beitrag Einkommensteuerbescheide aus unterschiedlichen Veranlagungsjahren vorliegen.“

#### **Artikel 4c**

##### **Änderung des Gesetzes über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft**

Das Gesetz über die Errichtung einer Zusatzversorgungskasse für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft vom 31. Juli 1974 (BGBl. I S. 1660), zuletzt

geändert durch Artikel 10b des Gesetzes vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2130), wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Abs. 1 werden die Wörter „am Sitz des Bundesverbandes der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften“ gestrichen.

2. In § 6 werden die Wörter „des Bundesverbandes der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften“ durch die Wörter „des Spitzenverbandes der landwirtschaftlichen Sozialversicherung“ ersetzt.

3. § 9 wird wie folgt gefasst:

#### **„§ 9**

Durch Verwaltungsvereinbarung kann geregelt werden, dass der Spitzenverband der landwirtschaftlichen Sozialversicherung Verwaltungsaufgaben der Zusatzversorgungskasse wahrnimmt. Die Verwaltungsvereinbarung hat die wahrzunehmenden Aufgaben zu bezeichnen und eine Regelung über die Erstattung der bei der Durchführung der wahrzunehmenden Aufgaben entstehenden Verwaltungskosten zu enthalten; sie bedarf der Genehmigung des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz, die nur im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales erteilt werden kann. Die Verwaltungsvereinbarung ist in derselben Weise wie die Satzung der Zusatzversorgungskasse zu veröffentlichen.“

4. § 10 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 werden die Wörter „der Reichsversicherungsordnung.“ gestrichen und nach dem Wort „Vierten“ ein Komma und das Wort „Siebten“ eingefügt.

b) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Die §§ 144 bis 147, 172c und 219a Abs. 2 bis 4 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch gelten nicht.“

5. In § 12 Abs. 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb werden die Wörter „Träger der Rehabilitation“ durch die Wörter „anderen Leistungsträger“ ersetzt.

6. In § 14 Abs. 1 Satz 1 werden nach den Wörtern „für den verheirateten Berechtigten“ die Wörter „bis 30. Juni 2009 62 Euro und ab dem 1. Juli 2009“ eingefügt.

#### **Artikel 4d**

##### **Änderung des Aufwendungsausgleichsgesetzes**

§ 2 des Aufwendungsausgleichsgesetzes vom 22. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3686), das zuletzt durch Artikel 41 des Gesetzes vom 26. März 2007 (BGBl. I S. 378) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Der Arbeitgeber kann einen Antrag nach Absatz 2 Satz 1 durch gesicherte und verschlüsselte Datenfernübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfe an die zuständige Krankenkasse übermitteln. Dabei ist zu gewährleisten, dass dem jeweiligen Stand der Technik entsprechende Maßnahmen zur Sicherstellung von Datenschutz und Datensicherheit getroffen

werden, die insbesondere die Vertraulichkeit und Unversehrtheit der Daten sowie die Authentifizierung der übermittelnden und empfangenden Stelle gewährleisten. Bei der Nutzung allgemein zugänglicher Netze sind Verschlüsselungsverfahren zu verwenden. Den Übertragungsweg und die Einzelheiten des Verfahrens wie den Aufbau des Datensatzes legt der Spitzenverband Bund der Krankenkassen in Grundsätzen fest, die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit zu genehmigen sind; die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist anzuhören.“

2. In Absatz 3 Satz 1 werden das Wort „kann“ durch das Wort „hat“ ersetzt und nach dem Wort „Krankenkasse“ das Wort „zu“ eingefügt.

#### **Artikel 4e**

##### **Änderung des Betriebsrentengesetzes**

Das Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 10. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2838), wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt geändert:

- a) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Eine Abfindung des Anspruchs nach § 3 ist weiterhin möglich.“

- b) Absatz 3 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 2 Satz 3 bis 7 gilt entsprechend.“

2. In § 7 Abs. 1a Satz 3 wird das Wort „sechs“ durch das Wort „zwölf“ ersetzt.

#### **Artikel 4f**

##### **Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes**

In § 48 Abs. 1a Satz 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2122) geändert worden ist, wird nach der Angabe „§ 2“ die Angabe „Abs. 1 Nr. 3, 4a, 7, 8 und 10 sowie Abs. 2“ eingefügt.

#### **Artikel 5**

##### **Änderung der Beitragsverfahrensverordnung**

§ 8 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2933) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 Nr. 7 werden nach den Wörtern „jede Änderung“ die Wörter „und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz“ eingefügt.

2. Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- a) Die Nummer 10 wird aufgehoben.

- b) Die Nummern 11 bis 13 werden die Nummern 10 bis 12.

#### **Artikel 6**

##### **Änderung anderer Rechtsvorschriften**

1. In § 47 Abs. 2 Satz 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 4a des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2917) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.

2. In § 47 Abs. 1 Satz 4 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), das zuletzt durch Artikel 8 Abs. 2 des Gesetzes vom 18. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2984) geändert worden ist, wird die Angabe „7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.

- 2a. § 37 Abs. 2 Satz 1 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2933) geändert worden ist, wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Ein schriftlicher Verwaltungsakt, der im Inland durch die Post übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als bekannt gegeben. Ein Verwaltungsakt, der im Inland oder Ausland elektronisch übermittelt wird, gilt am dritten Tag nach der Absendung als bekannt gegeben.“

3. In § 16a Abs. 2 Satz 4 des Bundesversorgungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Januar 1982 (BGBl. I S. 21), das zuletzt durch die Verordnung vom 18. Juli 2008 (BGBl. I S. 1300) geändert worden ist, wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.

4. Die Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 152), zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2933), wird wie folgt geändert:

- a) In § 9 Abs. 1 wird die Angabe „§ 7 Abs. 3 Satz 2“ durch die Angabe „§ 7 Abs. 3 Satz 3“ ersetzt.

- b) In § 11a Abs. 1 werden die Wörter „gemäß einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „nach § 7c“ ersetzt.

- c) In § 11a Abs. 1 wird nach der Angabe „nach § 7c“ die Angabe „oder § 7f Abs. 2 Satz 1“ eingefügt.

5. In Artikel 13 Abs. 6 des Unfallversicherungsmodernisierungsgesetzes vom 30. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2130) wird die Angabe „2011“ durch die Angabe „2014“ ersetzt.

#### **Artikel 6a**

##### **Neufassung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann den Wortlaut des Vierten Buches Sozialgesetzbuch in

der vom 1. Juli 2009 an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.

#### **Artikel 7**

##### **Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

(1) Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2009 in Kraft, soweit in den folgenden Absätzen nichts Abweichendes bestimmt ist.

(2) Artikel 4a Nr. 8 und Artikel 4c Nr. 6 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(3) Artikel 1 Nr. 2b, § 7g in Nr. 4, Nr. 4a, Nr. 6a, Nr. 7 und Nr. 8, Artikel 4 Nr. 4 und Nr. 6a, Artikel 6 Nr. 4 Buchstabe c sowie Artikel 6a treten am 1. Juli 2009 in Kraft.

(4) Artikel 4d Nr. 2 tritt am 1. Januar 2011 in Kraft.

(5) § 7g des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 86, 466), das zuletzt durch Artikel 1 dieses Gesetzes geändert worden ist, tritt am 31. Dezember 2012 außer Kraft.

---

Die verfassungsmäßigen Rechte des Bundesrates sind gewahrt.

Das vorstehende Gesetz wird hiermit ausgefertigt. Es ist im Bundesgesetzblatt zu verkünden.

Berlin, den 21. Dezember 2008

Der Bundespräsident  
Horst Köhler

Die Bundeskanzlerin  
Dr. Angela Merkel

Der Bundesminister  
für Arbeit und Soziales  
Olaf Scholz

Die Bundesministerin  
für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz  
Ilse Aigner

Die Bundesministerin  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Ursula von der Leyen

Die Bundesministerin für Gesundheit  
Ulla Schmidt