

## 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 verbeitragen, 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 Kurzarbeitkonten 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 Altersgrenzanhebung 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 umfängliche 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 von CDU/CSU und SPD vom 11. November 2005 bekennt sich vor diesem Hintergrund zu einer Stärkung der Rahmenbedingungen 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.

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

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 aufgrund 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 aufgrund 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 Arbeitentgeltguthabens 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 aufgrund 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 aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann 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 Schuldbeitritte.

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

(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

(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 Zwölfwachen 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 die folgenden 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:



1. In § 131 Abs. 3 Nr. 2 wird die Angabe „§ 7 Abs. 1a“ durch die Angabe „§ 7b“ ersetzt.
2. 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 Sätze 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 Sätze 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 Sätze 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 Sätze 1 bis 4 des Vierten Buches aufgelösten Wertguthaben aufgrund 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 Sätze 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 ... 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 wird 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 (BT-Drucksache 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 Schadensersatz 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 Regelung 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 Insol-

venzschutz 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 gleitenden 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 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen 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 Insolvenzschatzes insbesondere von Seiten der Gewerkschaften beseitigen können. Daneben hat 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 von 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 Insolvenzschatzes 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 fünfzig 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 Insolvenzsicherung 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, verbeitragt, 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 Gesetzesentwurf 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 Strafgesetzbuch 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 Arbeitgeberereignis 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 die §§ 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),
- Schadensersatzanspruch 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 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.

**elektronische Vorab-Fassung\***



## **B. Besonderer Teil**

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

#### **Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)**

Redaktionelle Folgeänderung.

#### **Zu Nummer 2**

##### **Zu Buchstabe a (§ 7 Abs. 1a)**

###### 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 Paragraf § 7b.

###### 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 Freistellungsphase 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 (§ 7 Abs. 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 Wertguthabenvereinbarungen)**

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 Flexi-Konten 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 Verstärkung 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 Ausgleichzeiträume zum Inhalt haben. Dabei ist eine ausdrückliche Erwähnung des Ziels nicht notwendig.

Werk tägliche 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 Wertguthabenbegriffs 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 Elternzeitgesetz 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 „insbesondere-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 verloren gehen, 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 Einkommenssteuer. 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 (BT-Drucksache 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. 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 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 Arbeitgeber, 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 Altersteilzeitgesetz 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 Insolvenzschatzes eine Prüfung der Geeignetheit und Insolvenzfestigkeit der Sicherung vorzunehmen.

Die Vorschrift übernimmt die Regelung in § 8a Abs. 1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz 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 Insolvenzversicherung hierüber informiert und die Wertguthabenvereinbarung wirksam werden kann. Insoweit 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 BGB.

#### Zu Absatz 5

Bereits bei Einführung der Insolvenzschutzverpflichtung durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen (BGBl. I 1998, 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 gestattet 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 Schadensersatzanspruch, 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 Altersteilzeitgesetz 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 ggfs. 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 Abs. 2)

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um Folgeänderungen.

Zu Buchstabe b

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 (s. 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 den Doppelbuchstaben 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 be-

stehenden und die Führung in Zeit vorsehenden Wertguthabenvereinbarung 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 Wertguthabenvereinbarungen 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 hat. 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 (Verhältnismittel 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 Mio. 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.

elektronische Vorab-Fassung\*

## Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des o. g. 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.

elektronische Vorab-Fassung\*