

Marc Schietinger

Warum sichern so wenige Betriebe die Arbeitszeitguthaben ihrer Beschäftigten gegen die Insolvenz?

Auf den Punkt...

- Arbeitszeitkonten erfahren in den letzten Jahren eine immer größere Verbreitung. Soweit die jeweiligen Unternehmen keine Insolvenzsicherung dieser Konten vornehmen, besteht im Falle der Insolvenz für die Beschäftigten die Gefahr des Verlustes ihrer Guthaben.
- Obwohl gesetzliche Grundlagen, tarifvertragliche Vereinbarungen und verschiedene Möglichkeiten der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben vorhanden sind, trifft nur eine Minderheit von Betrieben Vorkehrungen zum Insolvenzschutz.
- Die Ursachen dafür liegen nicht in einem vermeintlich zu großen bürokratischen Aufwand oder zu hohen Kosten für die Unternehmen. Analysen zeigen vielmehr, dass fehlendes Verantwortungs- und Problembewusstsein von betrieblichen Akteuren der Grund für die mangelnde Verbreitung ist.
- Die vorhandenen regulativen Grundlagen in Gesetzen und Tarifverträgen sind meistens sehr unverbindlich und reichen nicht aus, um eine flächendeckende Verbreitung der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben sicherzustellen.
- Deshalb müssen die gesetzlichen Grundlagen so weiter entwickelt werden, dass es Unternehmen nicht mehr möglich ist, ihre Pflicht zur Insolvenzsicherung zu umgehen.

Hintergrund

Die Insolvenz ist eines der größten Risiken der Arbeitszeitflexibilisierung durch Arbeitszeitkonten. Werden Arbeitszeitguthaben nicht gegen die Insolvenz gesichert, verlieren die Beschäftigten im Insolvenzfall außer ihrem Arbeitsplatz noch zum Teil erhebliche (Zeit-)Guthaben.

Obwohl es seit einigen Jahren gesetzliche und tarifliche Verpflichtungen sowie bewährte Absicherungsmodelle gibt, hat nach wie vor nur eine Minderheit der Betriebe eine Insolvenzsicherung eingeführt (Schietinger 2005). Dieser Beitrag geht den Gründen dafür nach und deckt die (betrieblichen) Hindernisse für eine weitere Verbreitung der Insolvenzsicherung auf. Dazu wird auf Forschungsergebnisse zurückgegriffen, die im Zuge eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Promotionsvorhabens entstanden sind. Die Erkenntnisse basieren sowohl auf stati-

stischen Auswertungen der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005¹ als auch auf sechs Fallstudien in Unternehmen, die bereits eine Insolvenzversicherung eingeführt haben.

Grundlagen der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben

Die derzeitige Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben basiert auf zwei wesentlichen Elementen: den gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen sowie den darauf basierenden Möglichkeiten der Absicherung (siehe auch Abbildung 1). Regelungen in Gesetzen und Tarifverträgen geben vor, welche Art von Arbeitszeitguthaben geschützt werden müssen. Der Weg und die konkrete Ausgestaltung der Absicherung bleiben aber dem einzelnen Betrieb überlassen. Basis der Insolvenzversicherung sind die gesetzlichen Regelungen in § 7d Sozialgesetzbuch IV² und in § 8a Altersteilzeitgesetz (ATG). Während § 8a ATG nur für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen im Blockmodell gilt, regelt § 7d SGB IV die Insolvenzversicherung von allen anderen Arbeitszeitkonten.³ Vor allem bei § 7d SGB IV ist es aufgrund einer „weichen“ Formulierung umstritten, inwieweit diese Regelung tatsächlich einen verpflichtenden Charakter für die Unternehmen hat (Hanau / Rolfs 2003). Ansonsten gibt diese Regelung lediglich Mindestgrenzen bei flexiblen Arbeitszeitvereinbarungen vor, ab wann die Zeitguthaben gesichert werden sollen, sowie eine Informationspflicht des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten. § 8a ATG regelt zwar die Insolvenzversicherung von Altersteilzeitguthaben aus dem Blockmodell präziser und beinhaltet eine eindeutige arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Insolvenzversicherung sowie den Ausschluss von nicht insolvenzfesten Absicherungsmodellen. Aber auch dort fehlen Sanktions- und Kontrollmöglichkeiten sowie eine eindeutige Festlegung auf zulässige Absicherungsmodelle (Bosch u.a. 2005; Perrong 2006).

Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus kann die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben in Tarifverträgen geregelt werden. Auswertungen des Bundesarbeitsministeriums aus dem Jahr 2001 zeigen, dass es zu diesem Zeitpunkt bereits eine große Anzahl an Tarifverträgen gab, die entsprechende Regelungen beinhalteten (BMA 2001). Tieferegehende Analysen von Tarifverträgen weisen jedoch nach, dass es den Tarifvertragsparteien bis auf wenige Ausnahmen nicht gelungen ist, die Lücken zu schließen, die der Gesetzgeber gelassen hat – wie z. B. bestimmte Sicherheitsstandards, Sanktionen oder Informationsrechte. So weist die Untersuchung des Bundesarbeitsministeriums aus dem Jahre 2001 nach (BMA 2001; Schietinger 2006), dass die Verbindlichkeit der tariflichen Regelungen in der Regel nicht über die der gesetzlichen Vereinbarungen hinausgeht und es nach wie vor den Unternehmen überlassen bleibt, geeignete Formen der Insolvenzversicherung zu finden.

¹ Ich möchte mich für die Zusammenarbeit beim WSI in der Hans-Böckler-Stiftung und insbesondere Dr. Claus Schäfer bedanken. Ohne diese Unterstützung wären die vorgestellten quantitativen Auswertungen über die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben nicht möglich gewesen.

² Diese Insolvenzschutzregelung wurde im Zuge der sozialrechtlichen Flankierung von Zeitkontenmodellen im Jahre 1998 eingeführt. Es sollte damit deutlich gemacht werden, dass bei Unternehmensinsolvenzen auch Beiträge zur Sozialversicherung durch den Verfall von Arbeitszeitguthaben betroffen sind.

³ Es gibt keine allgemeingültige oder gesetzliche Typisierung von verschiedenen Zeitkontenmodellen. Vielmehr gibt es aufgrund der großen Vielfalt von Zeitkontenmodellen in der betrieblichen Praxis eine große Fülle verschiedener Bezeichnungen und Typisierungen. Für die Insolvenzversicherung hat sich folgende Typisierung bewährt (siehe auch Abb. 2): Unter Kurzzeitkonten fallen alle diejenigen Arbeitszeitkonten, die einen Ausgleichszeitraum von weniger als einem Jahr haben und vom Stundenumfang bis zu ca. ein Monatsgehalt des Beschäftigten erreichen können (so genannte Gleitzeit-, Ampel- oder Jahresarbeitszeitkonten). Bei so genannten Langzeitkonten können mehrere hundert Arbeitsstunden angesammelt werden, und der Ausgleichszeitraum läuft über viele Monate oder Jahre (z.B. Lebensarbeitszeitkonto, Sabbatical). Einen Sonderfall eines Langzeitkontos stellt die Altersteilzeit im Blockmodell dar. Sie basiert auf einer eigenständigen gesetzlichen Regelung und hat als wichtigsten Zweck, den früheren Ruhestand zu gewährleisten.

Die praktische Umsetzung einer Insolvenzversicherung erfolgt durch die Absicherungsmodelle. Das System der Insolvenzversicherung zeichnet sich durch eine Pluralität der Schutzlösungen aus. Abbildung 1 zeigt die wichtigsten Möglichkeiten auf (Schietinger 2003; Hamm 2005; Flüter-Hoffmann / Solbrig 2003).

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass für *jedes* Unternehmen verschiedene Möglichkeiten der Absicherung offen stehen und es letztlich eine betriebswirtschaftliche Entscheidung ist, welches Absicherungsmodell ausgewählt wird. Obwohl sich einige dieser Schutzlösungen in der Praxis als nicht insolvenzfest erwiesen haben, gelten sie als „zulässige“ Sicherungsmittel, da die gesetzlichen Regelungen, mit einigen Ausnahmen im Altersteilzeitgesetz, hier keine Einschränkungen vornehmen.

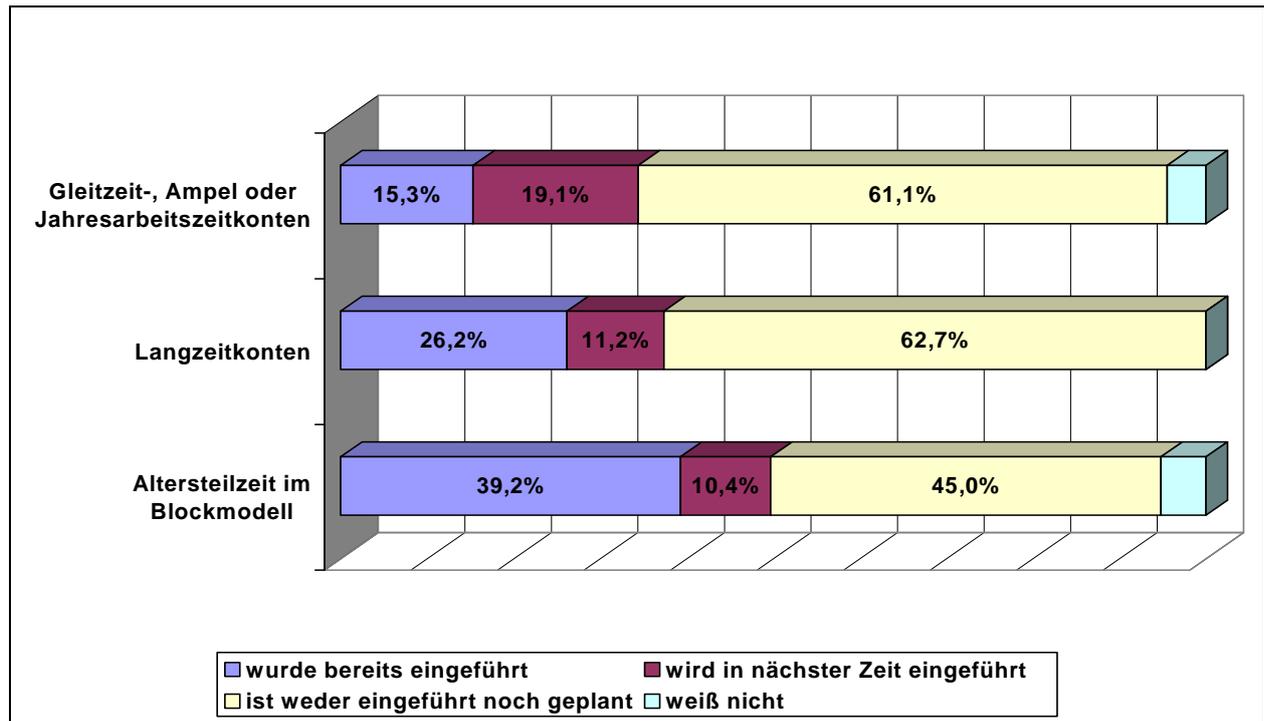
Abbildung 1: Möglichkeiten der Absicherung von Arbeitszeitguthaben

Anlagemodell	Liquide Mittel des Unternehmens werden in verschiedene Geld- oder Vermögensanlagen ausgelagert. Damit im Insolvenzfall der Insolvenzverwalter auf diese Mittel keinen Zugriff hat, müssen diese durch eine so genannte Verpfändungsvereinbarung oder doppelseitige Treuhandvereinbarung abgesichert werden.
(Bank-) Bürgschaft	Ein Kredit- oder Versicherungsunternehmen übernimmt eine Bürgschaft in Höhe der abzusichernden Guthaben. Das Unternehmen hat dafür eine Gebühr (Avalprovision) zu zahlen.
Kautionsversicherung	Ein Versicherungsunternehmen übernimmt eine Bürgschaft in Höhe der abzusichernden Wertguthaben. Ein Teil der zu erwartenden Wertguthaben (ca. 20%) werden als Kaution bei der Versicherung hinterlegt. Das Unternehmen muss eine Versicherungsprämie bezahlen.
Konzernklausel	In aller Regel übernimmt der Mutterkonzern die Auszahlung der Wertguthaben, wenn ein Tochterunternehmen Insolvenz anmelden muss. Dies wird in einer Betriebsvereinbarung festgehalten. Meldet der Mutterkonzern aber ebenfalls Insolvenz an, erweist sich die Konzernklausel als „Muster ohne Wert“.
Verpfändung von Unternehmensvermögen	Immobilien oder Wertpapiere, die im Besitz des Unternehmens sind, werden hinterlegt und durch eine Verpfändungsvereinbarung abgesichert.
Sperrkonto	Liquide Mittel des Unternehmens werden auf ein so genanntes Sperrkonto der Firma transferiert. Per Vereinbarung besteht zwar eine Begrenzung des Zugriffs auf diese Mittel, eine insolvenzfeste Absicherung durch eine Verpfändungsvereinbarung gibt es allerdings nicht.

Quelle: Schietinger 2005

Das Problem der betrieblichen Verbreitung

Immer wieder kommt es zu Insolvenzfällen, bei denen die Arbeitszeitguthaben trotz Verpflichtung in Gesetz und Tarifverträgen nicht insolvenzgesichert wurden. Das macht den Schwachpunkt der Insolvenzversicherung deutlich: die mangelnde betriebliche Verbreitung. Mit einer Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005 (Schietinger 2005) konnte zum ersten Mal detailliert nachgewiesen werden, dass nur eine Minderheit der deutschen Betriebe mit entsprechenden Arbeitszeitkonten eine Insolvenzversicherung eingeführt hat (Abbildung 2). Selbst bei der einer strengeren gesetzlichen Regelung unterliegenden Altersteilzeit hatte zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht einmal die Hälfte der Betriebe eine Sicherung für ihre Zeitguthaben eingeführt.

Abbildung 2: Betriebe mit Insolvenzschutz in 2005*

Quelle: eigene Darstellung

* Die Unterteilung in verschiedene Zeitkontentypen wird in Fußnote 2 erläutert.

Weitere deskriptive Auswertungen der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen, dass es erhebliche Unterschiede gibt, wenn nach Branchen, Betriebsgröße oder Tarifbindung differenziert wird (Schietinger 2005). So haben bei der Altersteilzeit im Blockmodell nur 37 % der Kleinbetriebe unter 100 Beschäftigten eine Insolvenzschutz eingeführt oder konkret geplant, während es bei Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten schon 63% waren. In Branchen wie z.B. Bergbau, Energie und Wasserversorgung hatten $\frac{3}{4}$ der Betriebe eine Insolvenzschutz eingeführt oder konkret geplant, während es in einigen Dienstleistungsbranchen (z.B. Hotel- und Gaststätten, Reinigung, Gesundheitswesen) nur $\frac{1}{4}$ der Betriebe waren. Zudem hat das Vorhandensein eines Flächen- oder Verbandstarifvertrags die Einführung einer Insolvenzschutz begünstigt. Diese Befunde weisen zunächst darauf hin, dass vor allem betriebliche Ressourcen, die mit der Betriebsgröße zusammenhängen, ausschlaggebend dafür sind, ob ein Betrieb seine Arbeitszeitguthaben gegen die Insolvenz schützt.

Gründe für die mangelnde Verbreitung der Insolvenzschutz

Deskriptive Analysen reichen allerdings allein nicht aus, um Gründe für die geringe betriebliche Verbreitung der Insolvenzschutz zu bestimmen. So können Unterschiede z. B. bei Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Tarifbindung oder der wirtschaftlichen Lage des Betriebs Hinweise auf gewisse Zusammenhänge geben; da diese Indikatoren aber wiederum bestimmte Abhängigkeiten untereinander aufweisen (der Dienstleistungssektor ist z.B. tendenziell kleinbetrieblicher organisiert und hat eine geringere Tarifbindung), lassen sich daraus keine eindeutigen Schlüsse ziehen. Um die *ursächlichen* Einflussfaktoren zu ermitteln, ist der Einsatz eines multivariaten Analyseverfahrens erforderlich. Aufgrund der Forschungsfrage und der vorhandenen Datengrundlage der WSI-Betriebsräte-Befragung wurde das Berechnungsverfahren der so genannten binären Logistischen Regression eingesetzt (Schietinger 2006). Zunächst wurden aufgrund theoretischer Überlegungen und Expertengesprächen aus der WSI-Betriebsrätebefragung acht mögliche Einflussfaktoren auf die Einführung einer Insolvenzschutz-

rung identifiziert und in ein Berechnungsmodell aufgenommen (siehe Abbildung 3). Nachfolgend werden die signifikanten Zusammenhänge dargestellt.⁴

Abbildung 3: Einflussfaktoren auf die Einführung einer Insolvenzversicherung

	<i>Insolvenzversicherung wurde bereits eingeführt oder ist konkret geplant</i>	
	Altersteilzeit im Blockmodell	Kurzzeitkonten
Betriebsgröße (Referenzgruppe: Mittelgroßer Betrieb)	<i>positiver Effekt:</i> Großbetrieb	kein Effekt
Tarifbindung (Referenzgruppe: keine Tarifbindung)	kein Effekt	<i>positiver Effekt:</i> Tarifbindung vorhanden
Branchenzugehörigkeit (Referenzgruppe: Produzierendes Gewerbe)	<i>negativer Effekt:</i> Dienstleistungsbranche <i>positiver Effekt:</i> Baubranche	<i>negativer Effekt:</i> Dienstleistungsbranche <i>positiver Effekt:</i> Baubranche
Betriebsratsschulung zur Arbeitszeit (Referenzgruppe: Schulung wurde nicht besucht)	<i>positiver Effekt:</i> Betriebsratschulung wurde besucht	kein Effekt
Zusammenarbeit Betriebsrat mit der Gewerkschaft (Referenzgruppe: Zusammenarbeit ist befriedigend)	kein Effekt	kein Effekt
Zusammenarbeit Betriebsrat mit Arbeitgeber (Verhinderung von Mitwirkungsrechten) (Referenzgruppe: Mitwirkungsrechte werden manchmal verhindert)	<i>negativer Effekt:</i> häufige Verhinderung von Mitwirkungsrechten	kein Effekt
Wirtschaftliche Lage (Umsatz) (Referenzgruppe: wirtschaftliche Lage ist eher schlecht)	kein Effekt	kein Effekt
Betrieb liegt in Ost- oder Westdeutschland (Referenzgruppe: westdeutscher Betrieb)	kein Effekt	<i>negativer Effekt:</i> Betrieb liegt in Ostdeutschland

Quelle: eigene Berechnungen nach WSI-Betriebsrätebefragung 2004/2005

Betriebliche Ressourcen wie z.B. die Betriebsgröße, die wirtschaftliche Lage oder die Tarifbindung haben einen sehr viel geringeren Einfluss auf die Einführung einer Insolvenzversicherung als eine Reihe anderer Faktoren. Zwar spielen sie in einigen Konstellationen eine Rolle (z.B. ist die Tarifbindung bei der Insolvenzversicherung von Kurzzeitkonten aufgrund fehlender gesetzlicher Grundlagen wichtig), viel bedeutender sind dagegen die Branchenzugehörigkeit, das Verhältnis zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat oder ob der Betrieb in Ost- oder Westdeutschland liegt. Vor allem die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Branche (unabhängig von Betriebsgrößen-, Branchenkonjunktur- oder Tarifbindungseffekten!) hat sich als ausschlaggebend dafür erwiesen, ob ein Betrieb eine Insolvenzversicherung eingeführt hat oder nicht. Unabhängig davon,

⁴ Wegen der besseren Übersicht werden in dieser Darstellung keine Regressionskoeffizienten ausgewiesen. Die konkrete Modellbildung, die methodische Vorgehensweise sowie die Regressionskoeffizienten werden in Schietinger 2006 ausführlich beschrieben.

ob es sich um Kurzzeitkonten oder um Zeitguthaben aus Altersteilzeitvereinbarungen handelt, ist die Zugehörigkeit zum Dienstleistungssektor ein wichtiger Faktor für die unterdurchschnittliche Verbreitung der Insolvenzversicherung. Besser schneiden dagegen die Industriebranchen und die an der Befragung teilnehmenden Baubetriebe ab.

Das überraschende Ergebnis der Analysen ist, dass kaum finanzielle oder organisatorische Faktoren den Ausschlag für oder gegen die Einführung einer Insolvenzversicherung im Betrieb geben, sondern „weiche“ Faktoren, die mit dem Problem- bzw. Verantwortungsbewusstsein der betrieblichen Akteure zusammenhängen dürften. Vor allem der starke Brancheneffekt wirkt dabei Fragen auf. So scheint in einigen Branchen das Problem- und Verantwortungsbewusstsein für das Thema ausgeprägter zu sein als in anderen Branchen. Dies hängt vermutlich auch vom Insolvenzrisiko in einer Branche ab (der Dienstleistungssektor hat durchschnittlich ein geringeres, die Baubranche ein höheres Insolvenzrisiko als das produzierende Gewerbe). Die Faktoren „Betriebsratsschulung zur Arbeitszeit“ und „Zusammenarbeit Betriebsrat mit dem Arbeitgeber“ weisen darauf hin, dass die Anerkennung der Schutzrechte der Beschäftigten vom Arbeitgeber sowie eine etablierte Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass das Thema Insolvenzversicherung im Betrieb bereits aufgegriffen wurde.

Diese Befunde deuten darauf hin, dass die Ursachen für die Probleme des derzeitigen Systems der Insolvenzversicherung kaum in vermeintlich hohen bürokratischen Hürden oder in der Überforderung der Unternehmen liegen, entsprechende Sicherungslösungen auszuwählen und zu finanzieren – denn dann müssten der Faktor „Kleinbetriebe“ oder die wirtschaftliche Lage des Betriebs einen (negativen) signifikanten Einfluss haben.

Aufwand für die Betriebe

Die Ergebnisse aus den quantitativen Analysen werden durch Fallstudien, die in sechs Unternehmen mit Insolvenzversicherung durchgeführt wurden, unterstützt. Ziel dieser Fallstudien war es, sowohl Entscheidungs- und Aushandlungsprozesse zu untersuchen als auch Aufwand und Kosten zu bestimmen, die im Zusammenhang mit der Einführung einer Insolvenzversicherung stehen (Schieter 2006).

In den Interviews mit Personalverantwortlichen und Betriebsräten hat sich bestätigt, dass das Thema der Insolvenzversicherung nicht automatisch bei der Einführung eines flexiblen Arbeitszeitmodells aufgegriffen wurde. Es hing vielmehr sehr stark vom Engagement einzelner betrieblicher Akteure ab, ob das Thema im Unternehmen vorangebracht wurde. Es sind dabei häufig nicht die Betriebsräte, sondern die Personalverantwortlichen, die die Initiative ergreifen. Zudem zeigte sich in einigen Fällen, dass Betriebsräte ihrer Schutzfunktion gegenüber den Beschäftigten nicht nachkommen, was entweder auf ein mangelndes Problembewusstsein oder einen erheblichen Informationsmangel zurückzuführen ist. Auch darin liegt eine der zentralen Ursachen für die mangelnde betriebliche Verbreitung der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben.

Nach übereinstimmenden Aussagen der betrieblichen Akteure sind der Aufwand und die Kosten für die Insolvenzversicherung kein Hinderungsgrund, ein Absicherungsmodell im Unternehmen einzuführen. Es ist vor allem die Suche nach einer passenden Sicherungslösung, die teilweise erhebliche (zeitliche) Ressourcen benötigt. Die betrieblichen Akteure müssen sich zunächst einen Überblick über verschiedene Absicherungsmodelle und Anbieter verschaffen, was noch vor drei bis vier Jahren ziemlich schwierig war, weil der Markt an Absicherungsmodellen zwar klein, aber sehr intransparent war.⁵ Es ist daher auch nicht weiter verwunderlich, dass die Unternehmen hier pragmatisch vorgehen und sich keinen vollständigen Marktüberblick verschaf-

⁵ Seit Einführung der Insolvenzversicherung im Altersteilzeitgesetz in 2004 hat sich die Lage erheblich verbessert, da nun sehr viele Banken, Versicherungen und sonstige Finanzdienstleister Absicherungsmodelle für Arbeitszeitguthaben anbieten.

fen. Die administrative Einführung einer Insolvenzversicherung sowie die laufende Sicherung werden im Gegensatz zur Suche einer Sicherungslösung von betrieblichen Akteuren in der Regel als nicht besonders aufwändig beschrieben. Dabei muss vor allem ein regelmäßiger Transfer von bestimmten Lohn- und Sozialversicherungsdaten zwischen Unternehmen und dem Anbieter des Sicherungsmodells sichergestellt werden. Die Kosten für die Absicherung der Arbeitszeitguthaben sind zwar je nach Anbieterunternehmen unterschiedlich strukturiert, aber für jedes Unternehmen tragbar, wenn man die (finanziellen) Vorteile der flexiblen Arbeitszeitregelungen gegenüberstellt (Schietering 2004). Ein Gesprächspartner bezeichnete diese Kosten sogar als „peanuts“.

Auch formelle Aushandlungsprozesse zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber erzeugen kaum einen Aufwand bei der Einführung einer Insolvenzversicherung. Die Auswahl und der Abschluss eines Absicherungsmodells werden eindeutig der Sphäre des Arbeitgebers zugeordnet. Betriebliche Interessenvertretungen sind nur selten in den Auswahlprozess involviert, und nur in Ausnahmefällen wird eine Betriebsvereinbarung bei der Einführung einer Insolvenzversicherung abgeschlossen (siehe auch Böker 2007). Geht der Arbeitgeber verantwortlich mit der Insolvenzversicherung um, muss dies kein Nachteil sein. Allerdings besteht die Gefahr, dass Betriebsräte nur mangelhaft über das Thema informiert sind und deshalb auch nicht beurteilen können, ob die Sicherungslösung tatsächlich insolvenzfest ist. Dass die Betriebsräte ihrer Überwachungsaufgabe nicht nachkommen (können), dürfte eine der Hauptgründe sein, dass noch immer so viele Unternehmen unbrauchbare Schutzlösungen eingehen (Schietering 2005).

In keinem Fall hat sich die Insolvenzversicherung als das „bürokratische Monster“ herausgestellt, als das es häufig betrachtet wird. Der (bürokratische) Aufwand und die Kosten können somit eindeutig *nicht* als Grund aufgeführt werden, dass Unternehmen eine Insolvenzversicherung ihrer Arbeitszeitguthaben unterlassen.

Fazit

Sowohl die quantitativen als auch die qualitativen Analysen stützen die These, dass das Problem der mangelnden Verbreitung der Insolvenzversicherung nicht auf finanzielle und organisatorische Zusatzbelastungen zurückzuführen ist. Vielmehr scheinen es „weiche“ Faktoren wie das Problem- und Verantwortungsbewusstsein der betrieblichen Akteure zu sein, die den maßgeblichen Ausschlag dafür geben, ob ein Betrieb eine Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben einführt. Darauf weisen auch die Fallstudien hin, die gezeigt haben, dass es vom Engagement einzelner betrieblicher Akteure abhängt, ob bei der Einrichtung von flexiblen Arbeitszeitsystemen die Frage der Insolvenzversicherung gleich mit gelöst wird.

Soll nun das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung nicht weiterhin einseitig auf die Beschäftigten verlagert und die Verbreitung der Insolvenzversicherung gefördert werden, muss genau geprüft werden, wie die Insolvenzversicherung verbindlicher geregelt werden kann, damit es zukünftig nicht mehr auf das Engagement bzw. Problem- und Verantwortungsbewusstsein einzelner betrieblicher Akteure ankommt. Bislang waren die Tarifparteien nicht oder nur in Ausnahmefällen in der Lage, für tragfähige tarifliche Vereinbarungen zu sorgen, die über die Minimalstandards vor allem in § 7d SGB IV hinausgehen. Auch können die Gewerkschaften über ihren Einfluss auf die Betriebsräte offenbar nicht sicherstellen, dass die vorhandenen regulativen Grundlagen zur Anwendung kommen. So bleibt nur die Verschärfung der gesetzlichen Grundlagen. Mit § 8a Altersteilzeitgesetz erfolgte ein erster Schritt in diese Richtung, der zwar eine positive Wirkung hatte, aber nicht für den großen Durchbruch gesorgt hat (Schietering 2005). Verschiedene Vorschläge für die Weiterentwicklung der gesetzlichen Grundlagen liegen vor (Bosch u. a. 2005; Hanau / Rolfs 2003; DGB 2004). Neben einer eindeutigen arbeitsrechtlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Insolvenzversicherung ist eine wirksame Überwachung, der Einsatz von Sanktionsmöglichkeiten und die Spezifizierung von zulässigen (insolvenzfesten!) Absicherungsmodellen notwendig. Nur wenn alle diese Punkte sowohl für Arbeitszeitguthaben aus Altersteilzeitver-

einbarungen im Blockmodell als auch für Jahres- und Langzeitkonten umgesetzt werden, besteht die Hoffnung, dass zukünftig mehr Beschäftigte in den eigentlich selbstverständlichen „Genuss“ einer Insolvenzversicherung ihrer Arbeitszeitguthaben kommen.

Literatur

- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber)**, 2005: Insolvenzversicherung von Arbeitszeitkonten. Berlin: BDA. <http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/17D63EC19861F8B5C1256DE70069F45F>
- BMA (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung)**, 2001: Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach §7d Viertes Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarung zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes. Berlin: BMA. <http://dip.bundestag.de/btd/14/079/1407944.pdf>
- Bosch, Gerhard / Schief, Sebastian / Schietinger, Marc**, 2005: Trends in der Arbeitszeitpolitik. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung. ISBN 3-89892-306-1. <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2005/bosch04.pdf>
- Böker, Karl-Hermann**, 2007: Insolvenzschutz von Arbeitszeitguthaben bei Langzeitkonten. Analyse von Betriebsvereinbarungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Archiv Betriebliche Vereinbarungen. http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_insolvenzschutz_2007.pdf
- DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund)**, 2004: Mehr Schutz für Zeitguthaben gefordert. In: einblick, H. 18, S. 5. <http://www.einblick.dgb.de/download/2004/18/0418.pdf>
- Flüter-Hoffmann, Christiane / Solbrig, Jörn**, 2003: Arbeitszeitflexibilisierung: Erfolgskonzept auch für kleinere und mittlere Unternehmen. Praxistipps und Potenziale. Köln: Dt. Instituts-Verl., ISBN 3-602-14611-1
- Hamm, Ingo**, 2005: Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten. In: Arbeitsrecht im Betrieb, H. 2, S. 92-96.
- Hanau, Peter / Rolfs, Christian**, 2003: Insolvenzschutz von Wertguthaben. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, Arbeitspapier Nr. 70. http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-DBFA47D0/hbs/hs.xsl/show_product_hbs.html?productfile=HBS-002773.xml
- Perrong, Martina**, 2006: Arbeitszeitkonten und Insolvenzschutz. In: Arbeitsrecht im Betrieb, H. 11, S. 687-689. http://www.aib-web.de/aib/Ausgabe-11-06/Zusatzinfos/Arbeitszeitkonten_Insolvenzschutz.pdf
- Schietinger, Marc**, 2003: Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien. Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. Praxis in NRW. <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2003/schietin01.pdf>
- Schietinger, Marc**, 2004: Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Arbeitsmaterialien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Arbeitszeitberatung, Verbänden und Gewerkschaften. Düsseldorf: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen. <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2003/schietin02.pdf>
- Schietinger, Marc**, 2005: Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: wer trägt das Risiko der Arbeitszeitflexibilisierung? In: WSI-Mitteilungen 58, S. 339-345. http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-307064AD/hbs/hs.xsl/169_36220.html
- Schietinger, Marc**, 2006: Die Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben – Formen der Regulierung und ihre Wirksamkeit. Dissertation, eingereicht am 18.12.2006 an der Universität Duisburg-Essen.

Marc Schietinger ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsabteilung Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: marc.schietinger@uni-due.de

IAQ-Report 2007-01		Redaktionsschluss: 05.06.2007
Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen 45117 Essen		
Redaktion	IAQ im Internet	
Claudia Braczko claudia.braczko@uni-due.de	Homepage: http://www.iaq.uni-due.de	
Matthias Knuth matthias.knuth@uni-due.de	IAQ-Reports: http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/	
Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: http://lists.uni-due.de/mailman/listinfo/iaq_report		
Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.		
Vorläufer dieser Veröffentlichung von 2002 bis 2006 war der IAT-Report: http://www.iaq.uni-due.de/iat-report		