

Insolvenzversicherung wertpapiergebundener Zeitwertkonten

Bildung von Wertguthaben durch Verpfändungslösungen

Sebastian Uckermann

Beim Thema Zeitwertkonten stellt sich – gerade für eingebundene Berater – die Frage der Insolvenzversicherung der Arbeitnehmer-Wertguthaben. Der Autor beschreibt neben den sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben und Anforderungen an die Bildung von Wertguthaben auch die Probleme bei der Insolvenzversicherung wertpapiergebundener Zeitwertkonten über Verpfändungslösungen. Er ergänzt damit die bisherige Serie seiner Beiträge in „V&S“ April, März und Februar/2008. (Red.)



Sebastian Uckermann ist gerichtlich zugelassener Rentenberater für die betriebliche Altersversorgung, Geschäftsführer der Kenston Pension GmbH, Kanzlei für betriebliche Altersversorgung, Köln und Vorsitzender des neu gegründeten Bundesverbandes der Rechtsberater für betriebliche Altersversorgung und Zeitwertkonten e. V.

Die Erweiterung des Themas ist deshalb zwingend geboten, weil in der aktuellen Diskussion zur „Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ (eine Kurzzusammenfassung der gesetzlichen Vorhaben ist diesem Beitrag auf Seite 50 angefügt) vermehrt und zu Recht von der Unausgegorenheit der diesbezüglichen

Verpfändungslösungen zur Insolvenzversicherungspflicht von Zeitwertkonten für deutsche Unternehmen nicht mehr möglich sein. Vielmehr sollen nur noch

Tatsache ist, dass die Nachfrage nach flexiblen Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen stetig zunimmt. Im Fokus hierbei steht die arbeitnehmerseitige Bildung von Wertguthaben in sogenannten Zeitwertkonten. Hierbei verzichtet der Arbeitnehmer auf bestimmte und vorab festgelegte Entgeltbestandteile, die durch den Arbeitgeber zum Zwecke einer späteren Freistellungs- oder Vorruhestandsphase in der Regel verzinslich am Kapitalmarkt angelegt werden. Als Anlageinstrument der Wertguthaben bieten sich, im Hinblick auf die erzielbare Rendite, insbesondere auch wertpapiergebundene Lösungen an.

gesetzgeberischen Vorhaben gesprochen wird (vergleiche Ulbrich/Cisch, BB Heft 7 2008 S. M 1).

Nur noch CTA-Lösungen?

Nach den ersten Vorstellungen des Gesetzgebers sollen hierbei kostengünstige und verwaltungseinfache Ver-

externe Treuhandlösungen (beziehungsweise CTA-Lösungen) zur Insolvenzversicherungspflicht von Wertguthaben herangezogen werden dürfen.

Neben den zu hinterfragenden steuerlichen Konsequenzen, die aus einer solchen ausschließlich möglichen Lösung resultieren würden, sind die ge-

nannten externen Treuhandlösungen vor allem aus kosten- und verwaltungstechnischen Gründen für eine große Anzahl an deutschen Unternehmen nur schwerlich zu verwirklichen (vergleiche: Stellungnahme der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Diskussionsentwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen; abrufbar unter: www.bda-online.de; Diskussionsentwurf abrufbar unter: www.ruv.de/de/download).

Auch wenn das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales in einem überarbeiteten Diskussionsbeziehungweise Gesetzesentwurf (abrufbar unter: <http://www.datakontext-press.de/tagungen/Service/ARGE/Novitaten/novistart.htm>) bereits einige Nachbesserungen angeboten hat und auch andere Fachautoren wohl von weiterhin möglichen Formen der Insolvenzversicherung von Wertguthaben über Verpfändungslösungen sprechen (vergleiche Wellisch, in Handelsblatt Veranstaltungen – Betriebliche Altersversorgung/Newsletter 1/2008, abrufbar unter: <http://www.handelsblatt-bav.de>), bleiben die beschriebenen und diskutierten Entwürfe erstmal im Raum stehen.

Fraglichkeit des Regierungsvorhabens

Sollte beispielsweise eine Insolvenzversicherung von Wertguthaben über Verpfändungslösungen nicht mehr ohne Weiteres möglich sein, so würde die aktuell amtierende Bundesregierung ihre eigenen Vorhaben (vergleiche Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005, S. 30) ad absurdum führen. Basierend auf den vorherigen Ausführungen wird darauf hingewiesen, dass die nachfolgend gemachten Darstellungen auf der aktuel-

len Gesetzeslage beruhen, auf eventuelle neue gesetzgeberische Einflüsse wird im Einzelfall hingewiesen. Auch darum soll dargelegt werden, warum verwaltungsarme und kostengünstige Insolvenz sicherungslösungen von Wertguthaben mittels Verpfändungslösungen weiter möglich sein müssen sowie als rechtlich unbedenklich einzustufen sind.

Die Grundlagen bezüglich der sozialversicherungsrechtlichen Kriterien für die Bildung von Wertguthaben sind im nebenstehenden Kasten nochmals dargestellt.

Sozialversicherungsrechtliche Voraussetzungen

Seit der Einfügung des Paragraphen 7 Abs. 1 a SGB IV durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen im Jahr 1998 besteht eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt unter bestimmten Voraussetzungen auch während Freistellungsphasen. Damit werden nunmehr sowohl Unterbrechungen des Arbeitslebens (zum Beispiel durch ein „Sabbatjahr“) als auch solche insbesondere zum Ende des Arbeitslebens sozialversicherungsrechtlich abgesichert.

Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV liegt nur dann vor, wenn

- die Freistellung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt,
- in der Freistellungsphase Arbeitsentgelt fällig ist,
- dieses Arbeitsentgelt mit einer vor oder nach der Freistellungsphase erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben),
- die Höhe des für die Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelts nicht unangemessen von dem monatlich fälligen Arbeitsentgelt der der Freistellungsphase unmittelbar vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht und
- diese Arbeitsentgelte während der Arbeitsphase und während der Freistellung 400 Euro im Monat übersteigen.

Diese Vorgaben (nach Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV) stellen sich im Detail wie folgt dar:

a) Wertguthaben

Unter dem Begriff Wertguthaben werden alle im Rahmen der vertraglich vereinbarten flexiblen Arbeitszeitregelungen erzielten Guthaben gefasst. Hierunter fallen alle aus einer versicherungspflichtigen Tätigkeit angesparten Arbeitsentgelte wie zum Beispiel Teile des laufenden Arbeitsentgelts, Mehrarbeitsvergütungen, Einmalzahlungen oder freiwillige zusätz-

liche Leistungen des Arbeitgebers (vertiefend: Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 29. August 2003, S. 20 ff.). Dabei werden auch Arbeitsentgelte oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt. Die Entgeltbestandteile können aber nur eingebracht werden, soweit keine Tarifregelung einer solchen Verwendung entgegensteht. Steuerfreie Entgeltbestandteile, die kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen, können nicht als sozialversicherungsrechtlich relevantes Wertguthaben verwendet werden.

Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen für die Bildung von Wertguthaben

Mit dem sogenannten Flexi-Gesetz (Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 6. April 1998, BGBl. I S. 688) wurde 1998 in Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV eine Regelung eingeführt, wonach auch während Freistellungsphasen unter bestimmten Voraussetzungen eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht. Hierdurch wird sichergestellt, dass sowohl Unterbrechungen des Arbeitslebens (beispielsweise „Sabbatjahr“) als auch Freizephasen, insbesondere zum Ende des Arbeitslebens, sozialversicherungsrechtlich als Beschäftigungszeiten gelten. Die gesetzliche Regelung war erforderlich, da ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich auch eine Verpflichtung zur Arbeitsleistung beinhaltet. Anderenfalls bleibt das Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Arbeitsvertrages bestehen, während das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis ruht.

Diesbezüglich verdeutlicht Paragraph 7 Abs. 1 SGB IV die notwendige Abgrenzung zwischen dem Begriff des Arbeitsverhältnisses aus arbeits- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht. Die Auslegung dieser Norm stellt dar, warum die einschlägigen Regelungen des „Flexi-Gesetzes“ unabdingbar gewesen sind, um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu fingieren.

Die Sozialversicherungspflicht ist in diesem Zusammenhang grundsätzlich nach den tatsächlichen Verhältnissen zu beurteilen (vergleiche Paragraph 22 Abs. 1 SGB IV). Vertragliche Abreden und Regelungen sind hierbei unerheblich (Lüdtke, in: Winkler, LPG-SGB IV, 1. Aufl. 2007, Paragraph 7 Rdn. 9). Zwar geht eine Würdigung der Rechtsverhältnisse in das zu definierende Gesamtbild mit ein (BSG 18. Dezember 2001 – B 12 KR 8/01 R – SozR 3-2400 Paragraph 7 Nr. 19). Auswirkungen haben diese gewürdigten Rechtsverhältnisse jedoch nur, sofern die tatsächlichen Begebenheiten und Verhältnisse diesen nicht entgegenstehen (BSG 4. Juni 1998 – 12 KR 5/97 R – SozR 3-2400 Paragraph 7 Nr. 13). Die Versicherungspflicht ist also nicht davon abhängig, dass die Arbeit aufgrund eines wirksamen Vertrages erbracht wird (BSG 4. Juni 1998 – 12 KR 5/97 R – SozR 3-2400 Paragraph 7 Nr. 13).

Bedingt durch die zuvor geschilderten begrifflichen Abrenzungen besteht, seit der durch das Flexi-Gesetz in Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV eingeführten Regelung, eine Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nunmehr auch ohne tatsächliche Erbringung einer Arbeitsleistung, wenn die Freistellung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung erfolgt und in der Freistellungsphase Arbeitsentgelt fällig ist, das mit einer vor oder nach der Freistellungsphase erbrachten Arbeitsleistung erzielt wird (Wertguthaben) und die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen.

b) Schriftliche Vereinbarung

Ein fiktiver (Fort-)bestand der Beschäftigung während des Zeitraums der Freistellung ist nur möglich, wenn die Freistellung aufgrund einer schriftlichen Vereinbarung über die flexible Arbeitszeitregelung erfolgt ist. Diese Vereinbarung kann einzelvertraglich oder kollektivrechtlich, das heißt durch Tarifvertrag oder, sofern eine tarifvertragliche Bestimmung nicht entgegensteht, durch Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Zusätzlich gilt zu erwähnen, dass auch im Rahmen einer Zeitwertkontenregelung auf Basis einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrages, zusätzlich eine Entgeltverzichtserklärung geschlossen werden muss zwischen Arbeitgeber und den am Zeitwertkontensystem teilnehmenden Arbeitnehmer. Hiermit müssen dann beispielsweise die Entgeltverzichtshöhe und die umzuwandelnde Entgeltart (Überstunden, Urlaubsansprüche und so weiter) individuell festgelegt werden (vergleiche Uckermann, V&S 4/2008, S. 34).

c) Fälligkeit des Arbeitsentgelts

Weiter besteht gemäß des Paragraphen 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV eine Beschäftigung auch ohne die tatsächliche Erbringung einer Arbeitsleistung, wenn in einem Zeitraum der Freistellung gleichwohl Arbeitsentgelt in einer dem Paragraph 7 Abs. 1 a Nr. 2 entsprechenden Höhe fällig wird und die sonstigen Voraussetzungen des Paragraphen 7 Abs. 1 a SGB IV erfüllt sind. Der Begriff der Freistellung ist im sozialversicherungsrechtlichen Sinne zu verstehen. Dauer und zeitliche Zuordnung der Freistellung sind nicht vorgeschrieben; Zeiten der Freistellung und der Arbeit können sich abwechseln; es kann sich aber auch um einen einzigen Freistellungszeitraum handeln (zum Beispiel „Sabbatjahr“). Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV gilt jedoch nicht für „Freistellungen“ mit Entgeltfortzahlung bei Urlaub, Krankheit oder Bildungsmaßnahmen, bei denen nicht vor- oder nachgearbeitet werden muss. Anzumerken gilt:

Beilagenhinweis

Dieser Ausgabe liegt ein Prospekt der **Röder & Partner Beratungsgesellschaft** für strategische Finanz- und Vermögensplanung mbH, Schwäbisch Gmünd, bei.

Krankheit, Kuren oder sonstige Freistellungsansprüche unterbrechen nicht die Freistellungsphase, sodass der Arbeitnehmer im Falle einer Erkrankung während der Freistellungsphase weiterhin das abgerufene Wertguthaben verbraucht. Es ist darauf zu achten, dass Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Krankengeld nicht bestehen, da rechtliche Voraussetzungen für diese Leistung die Arbeitspflicht ist. Während der Freistellungsphase besteht zwar grundsätzlich ein Anspruch auf Krankengeld.

Dieser Anspruch ruht jedoch, soweit und solange für Zeiten einer Freistellung keine Arbeitsleistung geschuldet wird (Paragraph 49 Abs. 1 Nr. 6 SGB V, vergleiche auch: Frank, DB 2007 S. 1 640). Dies gilt auch für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, sofern nicht arbeitsrechtlich eine entsprechende Verlängerung der Freistellungsphase gegen den Verzicht der Gutschrift von Wertguthaben bei der Entgeltfortzahlung in der Arbeitsphase vereinbart wird.

d) Höhe des für die Freistellungsphase gezahlten Arbeitsentgelts

Gemäß Paragraph 7 Abs. 1 a Satz 1 Nr. 2 besteht während der Freistellung nur eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt, wenn die Höhe des für die Zeit der Freistellung und des für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate monatlich fälligen Arbeitsentgelts nicht unangemessen voneinander abweichen und diese Arbeitsentgelte jeweils 400 Euro übersteigen. Dies soll gewährleisten, dass der Beschäftigte während der Freistellungszeit ein Entgelt erhält, mit dem sein Lebensstandard im Vergleich zur Zeit der Arbeitsleistungen in etwa gewahrt bleibt. Das Arbeitsentgelt während der Freistellungsphase ist jedenfalls dann angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt (Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 29. August 2003, S. 54). Für die Feststellung des Verhältnisses wird das für diese Arbeitsphase fällige Brutto-Arbeitsentgelt ohne Begrenzung (zum Beispiel auf die Beitragsbemessungsgrenze) berücksichtigt. Hierzu zählen auch regelmäßig gewährte Einmalzahlungen. Zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahlte beitragsfreie Zulagen oder beitragsfreie

Zuschläge bleiben dabei außer Betracht (Kasseler Kommentar, Paragraph 7 SGB IV, Rdn. 145 g).

Insolvenzfestigkeit der Verpfändungslösung

Die rechtsgeschäftliche Verpfändung als Sicherungsmittel ist in den Paragraphen 1204-1296 BGB geregelt, wobei zwischen Pfandrechten an beweglichen Sachen (Paragraphen 1204-1256 BGB) und Pfandrechten an Rechten (Paragraphen 1273-1296 BGB) unterschieden wird. Das Pfandrecht ist aufgrund seines akzessorischen Charakters (Paragraph 1210 BGB) abhängig vom Bestand der Hauptforderung und richtet sich im Falle eines gesicherten Wertguthabens nach der Höhe der zu sichernden Lohnansprüche.

Die Bestellung des Pfandrechts an einem Recht richtet sich gemäß Paragraph 1274 Abs. 1 nach den für die Übertragung des Rechts geltenden Vorschriften. Für die Verpfändung ist daher die Einigung zwischen Schuldner (Arbeitgeber) und Gläubiger (Arbeitnehmer) über das Entstehen des Pfandrechts erforderlich. Nach Paragraph 1280 BGB muss bei einer Forderungsverpfändung letztlich eine Anzeige an den Drittschuldner erfolgen.

Inhaberpapiere

Hinsichtlich der Verpfändung von Wertpapieren ist zu beachten, dass es sich beispielsweise bei der Inhaberaktie nach Paragraph 10 Abs. 1 AktG um ein Inhaberpapier handelt, bei dem sich die Verpfändung gemäß Paragraph 1293 BGB nach den Vorschriften über das Pfandrecht an beweglichen Sachen richtet.

Letztlich wird bei einem Inhaberpapier zwar das (verbrieft) Recht verpfändet. Dennoch wird diese Verpfändung aufgrund der untrennbaren Verbindung zwischen Recht und Papier den Regeln über die Verpfändung einer beweglichen Sache unterworfen.

Da Aktien üblicherweise in einer Sammelverwahrungsstelle aufgehoben werden, erfolgt die Bestellung des Pfandrechts gemäß Paragraph 1205 Abs. 2 BGB durch die Abtretung des nach Paragraph 7, 8 DepotG gegen die Sam-

Insolvenzschutz von Zeitwertkontenguthaben – Vorgabe des Gesetzgebers

Maßgebliche Vorschrift für den Insolvenzschutz von Wertguthaben ist die durch das „Flexi-Gesetz“ eingeführte Regelung des Paragraphen 7 d Abs. 1 SGB IV und heutigen Paragraph 7 b Abs. 1 SGB IV (abgeändert auf Paragraph 7 SGB IV mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007, BGBl. I S. 3 024). Paragraph 7 b Abs. 1 SGB IV lautet wie folgt:

„Die Vertragsparteien treffen im Rahmen ihrer Vereinbarungen nach Paragraph 7 Abs. 1 a Vorkehrungen, die der Erfüllung der Wertguthaben einschließlich des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers dienen, soweit

1. ein Anspruch auf Insolvenzgeld nicht besteht und
2. das Wertguthaben des Beschäftigten einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag einen Betrag in Höhe des Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße und 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 dem Dreifachen der monatlichen Bezugsgröße abweichender Betrag des Wertguthabens und ein von 27 Kalendermonaten abweichender Zeitraum vereinbart werden.“

Paragraph 7 b Abs. 1 SGB IV beinhaltet die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Insolvenzschutz der Wertguthaben, wobei ein Verstoß gegen diese Verpflichtung bislang noch nicht sanktioniert wird.

Der Begriff der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers in Paragraph 7 b Abs. 1 SGB IV knüpft zwar an die an den Wortlaut der Regelung des Paragraphen 17 Abs. 2 InsO an, ist jedoch nicht derart weitgehend wie der Begriff der Insolvenz. Gleichwohl wird der Begriff der Zahlungsunfähigkeit in Paragraph 7 b Abs. 1 SGB IV nicht im durch Paragraph 17 Abs. 2 InsO bestimmten engeren Sinn, sondern vielmehr als Synonym für Insolvenz verstanden (vergleiche Kasseler Kommentar, Paragraph 7 d SGB IV, Rdn. 6 unter Hinweis auf die amtliche Begründung zum Gesetzentwurf).

Unabhängig von der Regelung des Paragraphen 7 b SGB IV kann sich die Verpflichtung zur Insolvenzsicherung der Wertguthaben jedoch auch aus Tarifverträgen (vergleiche Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe [in: Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, S. 18, 2003]) ergeben. Diese stellen regelmäßig eine Rechtsgrundlage für die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben dar. Häufig beinhalten Tarifverträge zu flexiblen Arbeitszeitregelungen Klauseln, die den Arbeitgeber zu einer Insolvenzsicherung verpflichten. Vor diesem Hintergrund ist vor der Etablierung eines Zeitwertkontenmodells grundsätzlich zu prüfen, ob einzelvertragliche oder tarifvertragliche Regelungen andere Formen der Insolvenzsicherung vorsehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten hierauf hingewiesen werden.

Darüber hinaus gilt es auf die in der Literatur vertretenen Meinungen (vergleiche zum Beispiel Höfer/Greiwé, BB

2006 S. 2242) hinzuweisen, dass, trotz der genannten Sanktionsfreiheit bei ausgebliebener Insolvenzsicherung der Wertguthaben, nicht auszuschließen ist, dass sich die jeweiligen Unternehmer beziehungsweise die zuständigen Organe der jeweiligen Unternehmungen der strafrechtlichen Verfolgung aufgrund der fehlenden Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen aussetzen im Sinne des Paragraphen 266 a Abs.1 StGB, wenn bei ausgebliebener Insolvenzsicherung der Insolvenzfall eintritt. Weiter wäre im Falle der Insolvenz eine zivilrechtliche Schadenersatzpflicht gegenüber den Sozialversicherungsträgern denkbar (vergleiche Paragraph 823 Abs. 2 BGB und Paragraph 266 a Abs. 1 StGB).

Es gilt in diesem Zusammenhang jedoch auch auf das BAG-Urteil vom 13. Dezember 2005 hinzuweisen (BAG vom 13. Dezember 2005 – 9 AZR 436/04 = DB 2006 S. 1619), wonach im besagten Fall der GmbH-Geschäftsführer nicht persönlich nach Paragraph 823 Abs. 1 BGB oder Paragraph 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit Paragraph 7 d SGB IV für Schäden haftet, die den Arbeitnehmern durch die Nichterfüllung ihrer Wertguthaben wegen Insolvenz entstehen. Begründet wird dies durch das Gericht dadurch, dass Wertguthaben keine sonstigen Rechte im Sinne des Paragraphen 823 Abs. 1 BGB darstellen. Paragraph 7 d SGB IV ist demnach kein Schutzgesetz im Sinne des Paragraphen 823 Abs. 2 BGB. Somit wird in diesem Urteil zwar die Organhaftung ausgeschlossen. Jedoch ist dieses Urteil nicht im Zusammenhang von klassischen Arbeitszeit- beziehungsweise Zeitwertkonten nach dem „Flexi-Gesetz“ ergangen, sondern im Zusammenhang mit bis zum 30. Juni 2004 gebildeten Wertguthaben nach dem Altersteilzeitgesetz (BAG-Urteil v. 13. Dezember 2005 9 AZR 436/04 = BB 2006 S. 1 692). Insoweit müssen entweder der Gesetzgeber oder die Rechtsprechung entscheiden, inwieweit in Zukunft nicht insolvenzgesicherte Wertguthaben im Rahmen von Zeitwertkontenmodellen sanktioniert werden können. Diesbezüglich sind in den zuvor genannten Diskussionsentwürfen eines „Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“ konkrete Maßnahmen vorgesehen.

In der Praxis werden zur Insolvenzsicherung von Guthaben auf Zeitwertkonten diverse Modelle angewendet. Hierzu zählen zum Beispiel neben den Treuhandmodellen (CTA), den Bürgschaften und Versicherungslösungen auch die Verpfändungslösungen.

In den nachfolgenden Darstellungen erfolgt ausschließlich eine Untersuchung der Insolvenzsicherung von wertpapiergebundenen Zeitwertkonten über Verpfändungslösungen und die diesbezügliche Insolvenzfestigkeit. Dem Rechtsanwender soll hierdurch ein zielführender Argumentationsleitfaden für die Beratungspraxis gegeben werden. Denn vielfach wird nun festgestellt, dass die Insolvenzsicherung über Verpfändungslösungen im Bereich der Wertguthabenabsicherung bei flexiblen Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen neben der rechtlichen Unbedenklichkeit (vergleiche Grabmeier, Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten durch die Anlage der Wertguthaben in Investmentfonds, 2003, S. 73) auch den Vorteil einer kostengünstigen Implementierung für eine große Anzahl von Unternehmen mit sich bringt (vergleiche Uckermann, V&S 8/2007, S. 28-31).

melstelle bestehenden Herausgabeanspruch an den Pfandgläubiger (MüKo-Damrau, BGB, Paragraf 1258, Rdn. 9).

Anteile an einem Investmentfonds

Bei Anteilen an einem Investmentfonds handelt es sich in der Regel um

einen Inhaberinvestmentanteilschein nach Paragraf 18 Abs. 1 KAG. Diese Anteilsscheine verbriefen die Ansprüche des Anteilinhabers gegenüber der Kapitalanlagegesellschaft, sodass es sich zwar um ein Wertpapier eigener Art handelt, dessen Verpfändung als Inhaberpapier aber ebenfalls Paragraf 1293 BGB unterfällt. Es gilt daher für die Ver-

pfändung eines Fonds-Anteils dasselbe wie bei der Verpfändung einer Aktie. Sofern das Pfandrecht wirksam bestellt ist, berechtigt dieses den so gesicherten Pfandgläubiger (Arbeitnehmer) bei Fälligkeit der gesicherten Forderung (Pfandreife) gemäß Paragraf 1228 Abs. 2 S. 1, 1281 f. BGB zur Verwertung des Pfandobjektes. Die Verwertung erfolgt bei Forderungen durch Einziehung, bei Sachen durch Versteigerung und bei Wertpapieren durch freihändigen Verkauf (Paragraf 1235 Abs. 2, 1221 BGB).

Insolvenzanfechtung – die Rechte des Insolvenzverwalters beachten

Eine Insolvenzanfechtung nach den Paragrafen 129 ff. InsO dürfte nicht in Betracht kommen. In den Paragrafen 129 ff. InsO sind die Anfechtungsrechte des Insolvenzverwalters geregelt. Sollten Insolvenzanfechtungsgründe vorliegen, könnte der Insolvenzverwalter gemäß Paragraf 143 Abs. 1 Satz 1 von den Pfandgläubigern (Arbeitnehmern) den Verzicht auf das Pfandrecht beziehungsweise Herausgabe des Pfandrechts verlangen.

a) Anfechtung gemäß Paragrafen 130, 131 InsO

Die Paragrafen 130, 131 InsO beinhalten Anfechtungsrechte, die lediglich für Handlungen, das heißt Pfandrechtsbestellungen in den letzten drei Monaten vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder später vorgenommen worden sind. Eine Gefahr dürfte daher nur bestehen, wenn die Vereinbarung über den Entgeltverzicht zugunsten eines Wertguthabens in Insolvenznähe oder während der Insolvenz des Arbeitgebers abgeschlossen wird.

b) Anfechtung gemäß Paragraf 133 InsO

Paragraf 133 InsO sieht die Anfechtung einer Rechtshandlung vor, die der Schuldner in den letzten zehn Jahren vor dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder nach diesem Antrag mit dem Vorsatz, seine Gläubiger zu benachteiligen, vorgenommen hat, wenn der andere Teil zurzeit der Handlung den Vorsatz des Schuldners kannte.

Dieser Anfechtungsgrund dürfte regelmäßig ausscheiden, da es im Falle einer sofort wirksamen, unbedingten Verpfändung an der erforderlichen Gläubigerbenachteiligungsabsicht mangeln dürfte. Der Arbeitgeber handelt nicht in der Absicht, andere Gläubiger zu benachteiligen, sondern befolgt lediglich die durch Paragraf 7 d Abs. 1 SGB IV auferlegte Verpflichtung, die Wertguthaben der Arbeitnehmer für den Fall der Insolvenz zu sichern. Eine höchstrichterliche Entscheidung zu dieser Problematik fehlt bislang, soweit ersichtlich, jedoch.

c) Anfechtung nach Paragraf 134 InsO

Ein Anfechtungsrecht gemäß Paragraf 134 InsO dürfte ebenfalls ausscheiden, da die Sicherung der Ansprüche aus Wertguthaben regelmäßig keine anfechtbare, unentgeltliche Leistung darstellt.

d) Insolvenzplan

Auch im Falle eines Insolvenzplans im Sinne der Paragrafen 217 ff. bleiben die Wertguthaben beim Einsatz einer Verpfändungslösung insolvenzgesichert. Paragraf 251 InsO sieht vor, dass auf Antrag eines Gläubigers die Bestätigung des Insolvenzplans versagt werden kann, wenn der Gläubiger dem Plan spätestens im Abstimmungstermin schriftlich oder zu Protokoll der Geschäftsstelle widersprochen hat und durch den Plan voraussichtlich schlechter gestellt wird, als er ohne einen Plan stünde. Der Antrag ist dabei gemäß Paragraf 251 Abs. 2 InsO nur zulässig, wenn der Gläubiger glaubhaft macht, dass er durch den Plan schlechter gestellt wird. Sofern durch einen Insolvenzplan die Schlechterstellung anderer Gläubiger zu befürchten wäre, müssten diese gemeinsam die Versagung des Insolvenzplans durch das Insolvenzgericht beantragen. Eine Verschlechterung kann durch die oben beschriebene gemeinsame Vorgehensweise ausgeschlossen werden.

Verzicht auf AGB-Pfandrecht

Ein weiteres wichtiges Kriterium für die Insolvenzsicherheit des Verpfändungsmodells ist die Frage, ob der Bank möglicherweise aufgrund der AGB-Banken ein vorrangiges Pfandrecht an den Pfandgegenständen zusteht. Die Anzeige der Verpfändung an die depotführende Bank ist maßgebliches Kriterium für die Wirksamkeit der Verpfändung (Paragraf 1280 BGB). Die zugehörige Bestätigung der depotführenden Bank über den Empfang der Verpfändungsvereinbarung sollte aus Gründen der Rechtssicherheit ebenfalls obligatorisch vermerkt und nachgehalten werden.

Sofern die Bank den Empfang der Verpfändungsanzeige bestätigt und auf etwaige eigene Pfandrechte ausdrücklich verzichtet, bestehen keine Bedenken gegen die Wirksamkeit des Verpfändungsmodells zum Zwecke des Insolvenzschatzes. Der Verzicht der Bank auf das mögliche Pfandrecht aufgrund des Depotvertrages oder der AGB-Banken ist ein wesentliches Kriterium und muss unbedingt in jedem Einzelfall sichergestellt werden.

Verwertung bei eingetretener Pfandreife

Pfandreife tritt ein, wenn über das Vermögen des Arbeitgebers ein Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung eines solchen Verfahrens mangels Masse abgelehnt wird. In diesem Falle steht das Recht auf Verwertung des verpfändeten Rückübertragungsanspruches nach herrschender Auffassung dem Pfandgläubiger (Arbeitnehmer) zu. Ein Verwertungsrecht des Insolvenzverwalters besteht erst, wenn der Pfandgläubiger nicht innerhalb einer ihm gesetzten Frist zur Verwertung der For-

derung tätig geworden ist (Paragraf 173 Abs. 2 InsO).

Das Verwertungsrecht des Pfandgläubigers (Arbeitnehmer) ist darauf zurückzuführen, dass Inhaberaktien und Inhaberinvestmentanteilscheine bei der Bestellung eines Pfandrechts wie bewegliche Sachen behandelt werden, sodass das Verwertungsrecht grundsätzlich dem gesicherten Gläubiger zusteht. Dies folgt wiederum daraus, dass ein Verwertungsrecht des Verwalters nach Paragraf 166 Abs. 1 InsO nur entsteht, wenn sich die bewegliche Sache in dessen Besitz befindet. Dies ist im Falle der Verpfändung von Inhaberaktien und Inhaberinvestmentanteilscheinen jedoch nicht der Fall.

Analoge Anwendungen auf verpfändete Forderungen ...

Nach einer Mindermeinung im Schrifttum (Marotzke, ZZP, 1996, 429, 448) kann jedoch die Regelung des Paragrafen 166 Abs. 2 InsO, wonach der Verwalter eine zur Sicherung des Anspruches abgetretene Forderung verwerten darf, auf verpfändete Forderungen analog angewendet werden. Begründet wird dies damit, dass angesichts der Aufgabe der Unterscheidung zwischen angezeigten und stillen Zessionen kein Grund mehr für eine Unterscheidung zwischen abgetretenen und verpfändeten Forderungen bestünde.

Dieser lediglich von Marotzke vertretenen analogen Anwendung des Paragrafen 166 Abs. 2 InsO ist jedoch das übrige Schrifttum entgegen getreten (Breutigam/Blersch/Goetsch-Breutigam, Insolvenzrecht, Paragraf 166 Rdn. 27; Gundlach/Frenzel/Schmidt, NZI 2001, 119; Hess/Weis/Wienberg-Hess, InsO, Paragraf 166 Rdn. 53, 55; Kübler/Prütting-Kemper, InsO, Paragraf 166 Rdn. 9; Wimmer-Wegener, InsO, Paragraf 166 Rdn. 6). Auch in der Rechtsprechung wird die Auffassung von Marotzke abgelehnt (LG Tübingen, NZI 2001, 263, 264). Höchstrichterliche Rechtsprechung zu dieser Frage liegt, soweit ersichtlich, bislang nicht vor.

... ohne fundierte Basis

Vor dem Hintergrund der überwiegenden Auffassung im Schrifttum des insofern eindeutigen Wortlauts der Norm

und der Begründung des Regierungsentwurfs ist eine analoge Anwendung des Paragrafen 166 Abs. 2 InsO abzulehnen, sodass ein Einziehungsrecht des Insolvenzverwalters mit der Konsequenz, dass vom Bruttoerlös vier Prozent als Feststellungskosten und fünf Prozent als Verwertungskosten an die Masse abzuführen sind, nicht besteht.

Unterschiedliche Ausgestaltungsformen ...

Nach dem Eintritt der Pfandreife, das heißt des Sicherungsfalls (Eröffnung des Insolvenzverfahrens beziehungsweise Ablehnung mangels Masse) wird die Verwertung der bestehenden Pfandrechte der Arbeitnehmer auf Basis der hierfür vorgesehenen und zuvor beschriebenen Bestimmungen vorgenommen.

Bei diesen Bestimmungen ist zu beachten, dass in der Praxis auch unterschiedlichste Ausgestaltungsformen von Verpfändungslösungen im Rahmen der Insolvenzsicherung beziehungsweise der Abwicklung der Insolvenzsicherung wertpapiergebundener Zeitwertkonten bestehen. Dies hängt davon ab, ob die betreffenden Unternehmen mit Einzel- oder Globaldepotlösungen arbeiten.

Bei einer Einzeldepotlösung eröffnet der Arbeitgeber jeweils pro berechtigtem Arbeitnehmer ein auf den Arbeitgeber lautendes Depot samt Verrechnungskonto. Beide Konten werden dementsprechend an den Arbeitnehmer verpfändet. Bei einer Globaldepotlösung eröffnet der Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der am Zeitwertkontenmodell teilnehmenden Arbeitnehmer, nur ein Depot samt Geldkonto. Diese Konten werden dann jeweils (anteilig) an alle Arbeitnehmer verpfändet.

... mit dem Ziel, Vermögensverluste zu vermeiden

Aufgrund der Dinglichkeit des Pfandrechts treten dann im Insolvenzfall die Arbeitnehmer von ihren Rangstellen zurück, damit eine gleichmäßige Befriedigung der einzelnen Arbeitnehmer ohne Vermögensverlust erfolgen kann. In diesen Fällen werden die dementsprechenden Vermögensstände, die dem jeweiligen Wertguthaben entspre-

chen, anteilsmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt.

In diesem Zusammenhang ist die Bereitstellung eines Treuhänders unumgänglich, der diese Verteilung in koordinierender Form übernimmt und beispielsweise als alleiniger Ansprechpartner der auszahlenden Depotbank agiert. Hierfür erforderlich ist eine dementsprechende Abtretung der Ansprüche der Arbeitnehmer an den beauftragten Treuhänder.

An dieser Stelle gilt es jedoch darauf hinzuweisen, dass es sich im Rahmen einer hier beschriebenen Verpfändungslösung bei dem beauftragten Treuhänder nicht um einen Treuhänder im Sinne einer CTA-Lösung handelt, in der zumeist ein Sicherungs- und Verwaltungstreuhänder tätig wird (zur Vertiefung: Passarge, DB 2006 Seite 2 746-2 750). Dem in der hier beschriebenen Verpfändungslösung beauftragten Treuhänder kommt ausschließlich die Aufgabe zu, die ihm mit Pfandreife abgetretenen Arbeitnehmerforderungen bei einer etwaigen Depotbank beziehungsweise einer sonstigen Verwahrstelle einzuziehen und gleichmäßig an die berechtigten Arbeitnehmer zu verteilen.

Kostengünstigere Lösungen ...

Die Erfahrung und Beratungspraxis des Autors zeigt, dass eine derartige Verpfändungslösung in weiten Teilen der mittelständischen Unternehmenslandschaft, die nicht internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen unterliegt, häufig eine sehr gangbare und kostengünstige Lösung zur Insolvenzsicherung von Wertguthaben im Rahmen flexibler Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen darstellt.

Konkurrierende Lösungen wie CTA-Modelle, Bürgschafts- oder Kautionsversicherungslösungen sind sehr häufig erheblich kostenintensiver für mittelständische Unternehmen. Hinzu kommt, dass die vielfach beschworenen Verwaltungsaufwendungen im Rahmen von Verpfändungslösungen, wie zum Beispiel aufwendige Schriftformerfordernisse, in der Praxis sich eindeutig relativieren und genau mit den Anforderungen an andere Insolvenzsicherungslösungen verglichen werden müssen. Es wird

dann häufig festzustellen sein, dass die Implementierung von Verpfändungs-lösungen oftmals erheblich unkomplizierter und schneller erfolgen kann, als bei den anderen genannten Lösungen.

... als CTA-Konzepte

Anders sieht der beschriebene Sachverhalt naturgemäß bei kapitalmarktorientierten Unternehmen aus, wo beispielsweise CTA-Lösungen aufgrund von bilanziellen Möglichkeiten der internationalen Rechnungslegung gleichzeitig auch zum Insolvenzschutz von Pensionsverpflichtungen oder Wertguthabenansprüchen eingesetzt werden (vergleiche Küppers/Louven/Schröder, BB 2005 S. 763 ff.).

Doch werden auch die in der Fachliteratur so häufig gepriesenen CTA-Model-

le in jüngster Zeit einer berechtigten Kritik ausgesetzt (vergleiche in einer eindrucksvollen und systematischen Darstellung: Seeger, DB 2007, S. 697-703), sodass die klassischen Verpfändungslösungen gerade im Bereich der Insolvenzsicherung von Wertguthaben wieder sehr zweckmäßig erscheinen.

Verfügbarkeitsdisposition vor eingetretener Pfandreife

Bevor die Pfandreife entsprechend (Eröffnung des Insolvenzverfahrens oder Ablehnung mangels Masse) eintritt, ist es sinnvoll, dass der Arbeitgeber aufgrund einer dementsprechenden Verpfändungsvereinbarung weiterhin ermächtigt ist, über die Pfandgegenstände zu verfügen. Diese Verfügungsermächtigung muss dann so gestaltet

werden, dass sie bei Eintritt der Pfandreife erlischt. Per Gestaltungsoption kann schließlich vereinbart werden, dass vor Eintritt der Pfandreife die Verfügungsermächtigung von allen Personen gemeinsam widerrufen werden kann, denen Pfandrechte an den Pfandgegenständen zustehen.

Sollte es erforderlich werden, kann nach Stellung eines Insolvenzantrags die Verfügungsermächtigung des Arbeitgebers entsprechend der Regelung in der Pfändungsvereinbarung widerrufen werden, sofern Besorgnis besteht, dass der Arbeitgeber über die Pfandgegenstände verfügen und so möglicherweise dem späteren Zugriff der Arbeitnehmer entziehen könnte.

Das in diesem Beitrag beschriebene Verpfändungsverfahren wird von der

Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Führung von Zeitwertkonten

Zusammenfassung der Vorhaben des Gesetzgebers

Auf Basis der im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung getätigten Aussage, wonach die gesetzlichen Rahmenbedingungen von sogenannten Langzeitarbeitszeitkonten, beziehungsweise Zeitwertkonten, weiter verbessert werden sollen (vergleiche Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD vom 11. November 2005, S. 30), hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zwei sich ergänzende Diskussions-Gesetzesentwürfe („Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“) vom 6. Juni 2007 und vom 14. März 2008 zur Dokumentation der gesetzgeberischen Reformbestrebungen vorgelegt. Die nachfolgende Kurzzusammenfassung soll dem Rechtsanwender nun einen ersten Überblick über das geplante Gesetzesvorhaben geben.

1. Definitorische Klarstellung des Begriffes „Wertguthaben“

Hiermit stellt der Gesetzgeber in seinem Änderungsentwurf zu Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV nun klar, dass in den gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung im SGB IV nur solche Arbeitszeitguthaben erfasst werden können, die normalerweise eine sofortige Verbeitragung der zugrunde liegenden Beiträge an die zuständigen Sozialversicherungsträger auslösen würde. Jedoch wird abweichend zu dieser „eigentlichen“ Bestimmung die Zahlung des jeweiligen Gesamtsozialversicherungsbeitrages an die Auszahlung des Arbeitsentgeltes aus dem Wertguthaben zu einem späteren Zeitpunkt (gegebenenfalls im Rahmen einer sogenannten Freistellungsphase) geknüpft.

2. Möglichkeit der Bildung von Wertguthaben auch für geringfügig Beschäftigte

Durch eine Modifizierung des Paragraphen 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV kommt der Gesetzgeber nun zu dem Entschluss,

dass geringfügig Beschäftigte von den Möglichkeiten einer Wertguthabenbildung profitieren dürfen.

3. Führung von Wertguthaben nur noch als Arbeitsentgeltguthaben

Um die unternehmensinternen Buchhaltungen und die öffentlichen Stellen vor zu großem Verwaltungs- und Administrationsaufwand zu schützen, der dadurch entstehen kann, dass Wertguthaben unternehmensintern sowohl in Zeit als auch in Geld geführt werden, will der Gesetzgeber mit der Einfügung des Satzes 7 in Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV eine erhebliche Administrationsvereinfachung erreichen, indem Wertguthaben nur noch einheitlich als Arbeitsentgeltguthaben geführt werden dürfen. Eine Wertguthabenführung in Geld soll nur noch für bereits bei Inkrafttreten dieses Gesetzesvorhabens bestehende Wertguthabenvereinbarungen möglich sein.

4. Gebot einer externen Anlage mit expliziten Anlagerichtlinien

Der Gesetzgeber beabsichtigt durch Einfügung der Sätze 10 und 11 in Paragraph 7 Abs. 1 SGB IV, dass sämtliche Wertguthabenbestandteile zu jedem Zeitpunkt vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen sind und auch eine spätere Rückführung in das Vermögen des Arbeitgebers ausgeschlossen sein soll.

Zusätzlich strebt der Gesetzgeber mit seiner beabsichtigten Modifikation des Paragraphen 7 Abs. 1 a SGB IV an, dass die Anlage der gebildeten Wertguthaben den Vermögensanlagevorschriften für die Sozialversicherungsträger gemäß der Paragraphen 80 ff. SGB IV zu folgen beziehungsweise sich diesen zu unterwerfen hat.

Diese Vorgabe wird dahingehend eingeschränkt, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 Prozent zulässig ist. Ein höherer Anlageanteil in Aktien oder Aktienfonds ist nur dann zulässig, wenn

herrschenden Meinung im Schrifttum als insolvenz sicher qualifiziert.

Insolvenz sicherheit optimieren ...

Darüber hinaus können solche Lösungen für mittelständische Unternehmen häufiger kostengünstiger und flexibler installiert werden als andere Insolvenz sicherungsmaßnahmen, sodass der vom Gesetzgeber eingebrachte Diskussionsentwurf seine umfassende inhaltliche Sinnhaftigkeit vermissen lässt, sodass der Gesetzgeber in einem dann anstehenden Gesetzgebungsverfahren erhebliche Nachbesserungsarbeiten vorzunehmen hat.

Der vielfach zitierte erhöhte Arbeitsaufwand bei der Einführung von Verpfändungs lösungen im Rahmen der Insolvenz sicherung von Zeitwertkonten re-

lativiert sich häufig bei näherer Betrachtungsweise für den Praktiker.

Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass im Falle des Einsatzes des hier beschriebenen Verpfändungsverfahrens bei der Bildung von Wertguthaben im Sinne des Paragraphen 7 Abs. 1 a SGB IV für Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften einige Besonderheiten zu beachten sind.

... und dabei die Besonderheiten berücksichtigen

Somit sollte die Vereinbarung über die Bildung von Wertguthaben im oben genannten Sinne nicht vorsehen, dass der Gesellschafter-Geschäftsführer in der Freistellungsphase noch Geschäftsführer ist. Von einem Geschäftsführer einer Kapitalgesellschaft muss in seiner

Funktion als Organ der Gesellschaft nämlich erwartet werden können, dass er aktiv für die Gesellschaft tätig ist.

Ebenso sollte aufgrund des Fortbestehens der Organhaftung gemäß Paragraph 43 GmbHG während der Freistellungsphase eine Abberufung des Geschäftsführers von seiner gleichnamigen Tätigkeit erfolgen. Diese Abberufung sollte zudem unbedingt in das zuständige Handelsregister eingetragen werden.

Als Gestaltungsalternative wäre in solch einem Fall denkbar, dem abberufenen Geschäftsführer per Vereinbarung ein Recht auf Neubestellung durch die Gesellschaft nach Ablauf der Freistellungsphase einzuräumen (eindrucksvoll vertiefend in diesem Zusammenhang: Ziegenhagen/Schmidt, DB 2006, S. 181-185).

V&S

1. in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ein hiervon abweichender Anteil vereinbart und
2. ein Rückfluss zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Wertguthabens mindestens in der Höhe des angelegten Betrages gewährleistet ist.

5. Definition von Wertguthaben als Bestandteil des Vermögens des Arbeitnehmers

Durch Einfügung der Sätze 12 und 13 in Paragraph 7 Abs. 1 a SGB IV will der Gesetzgeber verdeutlichen, dass Wertguthaben Entgeltbestandteile enthalten, für die der Beschäftigte bereits die Arbeitsleistung erbracht hat, sodass fingiert wird, dass dieses Entgelt zum Zeitpunkt der Einbringung in das Wertguthaben bereits ausgezahlt worden sei und somit ab diesem Zeitpunkt zum Vermögen des Beschäftigten und nicht mehr zum Vermögen des Arbeitgebers gehört.

7. Portabilität von Wertguthaben mit der Möglichkeit zum Einbezug der Deutsche Rentenversicherung Bund

Durch die Einfügung der Absätze 1 c, 1 d und 1 e in Paragraph 7 Abs. 1 b SGB IV beabsichtigt der Gesetzgeber die Schaffung eines begrenzten Freistellungsanspruches des jeweiligen Arbeitnehmers bei gleichzeitiger Übertragung des Wertguthabens auf die Deutsche Rentenversicherung Bund. Auf diesem Wege sollen Störfälle nahezu ausgeschlossen werden.

8. Nichtigkeit der Wertguthabenvereinbarung bei fehlendem Insolvenzschutz

Nach den Vorstellungen des Gesetzgebers sind Wertguthabenvereinbarungen als schuldrechtlicher Vertrag von Anfang an nichtig, sofern keine Insolvenzschutzverpflichtung als unabdingbarer Bestandteil der Wertguthabenvereinbarung vereinbart worden ist. Damit sind Wertguthabenvereinbarungen

ohne Insolvenzschutz gegenstandslos und bereits als geleistete Zahlungen zu verbeitragen und an den Beschäftigten auszukehren.

9. Ausschluss unsicherer Insolvenz sicherungsmaßnahmen

Durch die beabsichtigte Integration des Satzes 3 in Paragraph 7 b Abs. 1 SGB werden namentlich genannte Insolvenz sicherungsinstrumente zur Verwendung der Absicherung von Wertguthaben explizit ausgeschlossen.

10. Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers bei unterlassener Insolvenz sicherung gebildeter Wertguthaben

Die beabsichtigte neue Regelung in Form des Paragraphen 7 b Abs. 1 Satz 4 SGB IV gibt dem Beschäftigten in den Fällen einen Schadensersatzanspruch, in denen der Insolvenzschutz sich nachträglich als nicht insolvenzfest herausstellt.

11. Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über den Geldwert des Wertguthabens

Gemäß den zukünftigen Regelungen des Paragraphen 7 Abs. 3 Satz 2 SGB IV hat der Arbeitgeber dem jeweiligen Beschäftigten mindestens einmal jährlich zu Beginn des Jahres schriftlich mitzuteilen, wie hoch der Geldwert des Wertguthabens bei einer diesbezüglichen Auflösung ist.

12. Übergangsfristen

Im einzufügenden Paragraph 116 SGB IV sollen die Übergangsvorschriften für bereits bei Inkrafttreten der hier behandelten Gesetzesgrundlagen bestehende Wertguthaben festgelegt werden. So können diese Wertguthaben nach Inkrafttreten der geplanten Gesetzesänderungen wahlweise als Zeitguthaben oder als Entgeltguthaben geführt werden. Bei fehlenden Insolvenz sicherungsvorkehrungen bei bereits bestehenden Wertguthaben treten die im modifizierten Paragraph 7 b Abs. 1 Satz 2 SGB IV geschilderten Folgen erst sechs Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzesvorhabens ein.