

## Vorblatt zum

# Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen 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 zögerlichen Bereitschaft und geringen Verbreitung, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- oder Kurzzeitkonten zwischenzeitlich jedoch stark entwickelt, so dass in zahlreichen großen Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mittlerweile vielfältige tarifliche Regelungen vereinbart wurden und in der betrieblichen Praxis Anwendung finden. Flexibilisierungen der Arbeitszeit erlangen vor allem angesichts der noch offenen Diskussion über andere bestehende Modelle sowie eines zunehmenden Interesses in der betrieblichen Praxis und nicht zuletzt durch die Altersgrenzenanhebung in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre eine stärkere Attraktivität, so dass sich auch individuelle Lebensarbeitszeitgestaltungen durch Wertguthabenvereinbarungen weiter erheblich 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 Ratlosigkeit und 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 Ar-

beitgeberwechsel, 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 schon wegen des notwendigen Erhalts der für das Wertguthaben gestundeten Sozialversicherungsbeiträge auszugleichen und damit auch die für den Beschäftigten bestehenden Risiken deutlich zu verringern.

## **B. Lösung**

Folgende Kernbereiche sind Gegenstand notwendiger Verbesserungen:

- Ergänzung der Definition von Wertguthaben und klarere 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**

Es entstehen keine zusätzlichen Kosten für die öffentliche Hand.

## **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**

Neben der bereits bestehenden Informationsverpflichtung für den Arbeitgeber wird eine neue jährliche Informationspflicht eingeführt, die den Interessen der Wertguthabeninhaber an einer jährlichen Information über den Stand des Wertguthabens Rechnung trägt. Die hierdurch eintretenden Bürokratiekosten sind angesichts der an der Betrieblichen Altersversorgung orientierten notwendigen Information für den Beschäftigten maßvoll und belasten die Arbeitgeber lediglich mit einem absolut unumgänglichem und unverzichtbarem Aufwand.

## **G. Gleichstellungspolitische Aspekte**

Gleichstellungspolitische Aspekte sind nicht berührt.

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen**

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

#### **Artikel 1**

##### **Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch**

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

1. In § 7 Abs. 1 a Satz 1 werden nach den Worten „von der Arbeitsleistung“ die Worte „von mehr als einem Monat oder bei der der Ausgleichszeitraum, in dem das Wertguthaben auszugleichen ist, 12 oder mehr Kalendermonate beträgt“ eingefügt.
2. In § 7 Abs. 1 a Satz 1 wird in Nr. 1 nach den Worten „einer schriftlichen Vereinbarung“ das Wort „(Wertguthabenvertrag)“ eingefügt.
3. In § 7 Abs. 1 a Satz 1 wird nach den Worten „und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen“ der Punkt durch ein Komma ersetzt und es werden die Worte „sofern die Beschäftigung vor der Freistellung mehr als geringfügig ausgeübt wurde.“ angefügt.
4. In § 7 Abs. 1 a werden nach Satz 1 folgende Sätze 2 bis 4 angefügt:

„Das Wertguthaben nach Satz 1 kann in Anspruch genommen werden für gesetzliche Freistellungen, insbesondere

1. für Zeiten, in denen der Beschäftigte nach § 3 des Gesetzes über die Pflegezeit einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt,
2. für Zeiten, in denen der Beschäftigte nach § 15 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit ein Kind selbst betreut und erzieht sowie
3. für Zeiten, für die der Beschäftigte eine Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge verlangen kann; die Regelung gilt mit der Maßgabe, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann.

Das Wertguthaben nach Satz 1 kann auch für vertraglich vereinbarte Freistellungen in Anspruch genommen werden, insbesondere

1. für Zeiten der Beschäftigung, die unmittelbar vor dem Zeitpunkt liegen, zu dem eine Vollrente wegen Alters nach § 35 SGB VI oder eine Teilrente wegen Alters nach § 42 SGB VI in Anspruch genommen werden kann sowie
2. für Zeiten, in denen der Beschäftigte (nach § XX des Gesetzes.....) an Maßnahmen der beruflichen Qualifikation und beruflichen Weiterbildung insbesondere zur Vermeidung drohender Arbeitslosigkeit teilnimmt.

Die Vertragsparteien können bei Abschluss der Wertguthabenvereinbarung nach Satz 1 einen von Satz 2 abweichenden Verwendungszweck vereinbaren.“

5. In § 7 Abs. 1 a werden die Sätze 2 bis 6 die Sätze 5 bis 9.
6. In § 7 Abs. 1 a Satz 5 werden die Worte „und diese Arbeitsentgelte 400 Euro übersteigen müssen“ gestrichen.
7. In § 7 Abs. 1 a wird nach Satz 9 folgender Satz 10 angefügt:

„Wertguthaben sind als Arbeitsentgeltguthaben zu führen, Arbeitszeitguthaben sind in Arbeitsentgelt umzurechnen.“

8. In § 7 Abs. 1 a werden nach Satz 10 folgende Sätze 11 und 12 angefügt:

„Wertguthaben einschließlich der auf sie zu entrichtenden Beiträge sind getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers unter Ausschluss der Rückführung in das Betriebs- und Anlagevermögen zu führen; die Vorschriften der Vermögensanlage für die Versicherungsträger im Vierten Titel des Vierten Abschnitts gelten für die Anlage des Wertguthabens mit der Maßgabe entsprechend, dass eine Anlage in Aktien oder Aktienfonds bis zu einer Höhe von 20 v. H. 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 in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung ein hiervon abweichender Anteil vereinbart oder wenn das Wertguthaben nach der Wertguthabenvereinbarung ausschließlich für Freistellungen nach Satz 3 Nr. 1 in Anspruch genommen werden kann.“

9. In § 7 Abs. 1 a wird nach Satz 12 folgender Satz 13 angefügt:

„Wertguthaben einschließlich der auf sie zu entrichtenden Beiträge gelten als bereits ausgezahltes Arbeitsentgelt und gehören zum Vermögen des Beschäftigten; sie gelten jedoch erst zum Zeitpunkt der Fälligkeit nach Satz 1 als bezogen.“

10. Nach § 7 Abs. 1 b wird folgender Absatz 1 c angefügt:

„Bei Beendigung der Beschäftigung kann der Beschäftigte durch schriftliche Erklärung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber verlangen, dass das

1. Wertguthaben nach Abs. 1 a auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser der Übertragung zuvor zugestimmt hat. Die Wertguthabenvereinbarung kann vertraglich angepasst werden; für die Inanspruchnahme des Wertguthabens gelten Abs. 1 a Sätze 2 bis 4 entsprechend.

2. Wertguthaben nach Abs. 1 a ohne Möglichkeit der Rückübertragung auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen wird, sofern das Wertguthaben einschließlich der Beiträge einen Betrag in Höhe des Zwölfwachen der monatlichen Bezugsgröße übersteigt.

Nach erfolgter Übertragung wird der bisherige Arbeitgeber von seinen mit dem Wertguthaben verbundenen Arbeitgeberpflichten frei, die ab dem Zeitpunkt der Übernahme vom neuen Arbeitgeber und im Fall der Nummer 2 von der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erfüllen sind.“

11. Nach § 7 Abs. 1 c wird folgender Absatz 1 d angefügt:

„Der Beschäftigte kann für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung und für die in Absatz 1 a Satz 3 Nr. 1 genannten Zeiten Arbeitsentgelt aus dem der Deutschen Rentenversicherung Bund nach Absatz 1 c übertragenen Wertguthaben entnehmen, wenn er vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung aufgrund einer Vereinbarung oder aufgrund gesetzlicher Vorschriften verlangen kann; § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge findet mit der Maßgabe Anwendung, dass die Verringerung der Arbeitszeit auf die Dauer der Entnahme aus dem Wertguthaben befristet werden kann. 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 nach Maßgabe der Entnahme nach Absatz 1 a Satz 1 Nr. 2 aus dem Wertguthaben entnommen werden soll.“

12. Nach § 7 Abs. 1 d wird folgender Absatz 1 e angefügt:

„Die Deutsche Rentenversicherung Bund verwaltet die ihr übertragenen Wertguthaben einschließlich der darin enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge in Abweichung von § 28 h für die Einzugsstelle als ihr übertragene Aufgabe bis zur Auszahlung von Arbeitsentgelt an den Beschäftigten aus dem Wertguthaben und der Abführung der hierauf zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge an die Einzugsstelle getrennt von ihrem sonstigen Vermögen treuhänderisch. Die Wertguthaben sind nach den Vorschriften der Vermögensanlage für die Versicherungsträger im Vierten Titel des Vierten Abschnitts anzulegen. Die Kosten der Verwaltung der Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund sind vom Wertguthaben in Abzug zu bringen und dem Beschäftigten gegenüber in der Mitteilung nach § 7 b Abs. 3 auszuweisen.“

13. In § 7 Abs. 3 Satz 2 wird nach dem Wort „Übergangsgeld“ ein Komma gesetzt und es werden die Worte „oder Mutterschaftsgeld“ durch die Worte „Mutterschaftsgeld oder Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund nach § 7 Abs. 1 c Satz 1 Nr. 2 übertragenen Wertguthaben“ ersetzt.
14. In § 7 b Abs. 1 werden die Worte „des auf sie entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag“ durch die Worte „der Beiträge in geeigneter Weise“ ersetzt.
15. In § 7 b Abs. 1 werden folgende Sätze 2 bis 4 angefügt:
- „Eine Wertguthabenvereinbarung nach § 7 Abs. 1 a ohne getroffene Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ist nichtig und gilt bis zum schriftlichen Nachweis des vereinbarten Insolvenzschutzes im Zweifel als nicht geschlossen; die Wertguthaben sind infolge

der fehlenden Wertguthabenvereinbarung nach Maßgabe von § 23 b Abs. 2 aufzulösen. Wird bei der Prüfung der Arbeitgeber durch die Träger der Rentenversicherung nach § 28 p festgestellt, dass

1. Wertguthabenvereinbarungen ohne getroffene Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers bestehen,
2. ungeeignete Vorkehrungen und Sicherungsmittel bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nach Satz 5 vereinbart sind,
3. vereinbarte Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers im Sicherungsumfang die Höhe der Wertguthaben um mehr als 30 v. H. unterschreiten oder
4. vereinbarte Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers die im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge nicht umfassen,

weisen die Träger der Rentenversicherung in dem Verwaltungsakt nach § 28 p Absatz 1 Satz 5 den infolge der nichtigen Wertguthabenvereinbarung vom Arbeitgeber auf das Wertguthaben zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus. Führen die Vertragsparteien der Wertguthabenvereinbarung innerhalb von zwei Monaten nach der Feststellung durch die Träger der Rentenversicherung den Nachweis eines nachträglich getätigten Insolvenzschatzes, der die in Satz 3 genannten unzureichenden oder fehlenden Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ablöst (Heilung), gilt die Wertguthabenvereinbarung als von Anfang an wirksam geschlossen und das Wertguthaben ist nicht aufzulösen.“

16. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 5 angefügt:

„Bilanzielle Rückstellungen sowie zwischen Konzernunternehmen (§ 18 Aktiengesetz) begründete Einstandspflichten, insbesondere Bürgschaften, Patronatserklärungen oder Schuldbeiitte, gelten nicht als geeignete Vorkehrungen und Sicherungsmittel im Sinne des Satzes 1.“

17. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 6 angefügt:

„Wird der Insolvenzschatz durch schuldrechtliche Sicherung und nicht getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers durchgeführt und kommt es in der Folge zu einer Verringerung oder einem Verlust des Wertguthabens ohne Entnahme aus dem Wertguthaben durch den Beschäftigten, ist der Arbeitgeber zum Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verpflichtet, es sei denn, er hat den Schaden nicht zu vertreten.“

18. In § 7 b Abs. 1 wird folgender Satz 7 angefügt:

„Eine Beendigung, Auflösung oder Kündigung der Vorkehrungen zum Insolvenzschatz vor der bestimmungsgemäßen Auflösung des Wertguthabens ist unzulässig, es sei denn, die



Vorkehrungen werden durch einen mindestens gleichwertigen Insolvenzschutz abgelöst und der Beschäftigte stimmt durch schriftliche Erklärung dieser Maßnahme zu.“

19. In § 7 b Abs. 3 wird das Wort „alsbald“ durch das Wort „unverzüglich“ ersetzt.
20. In § 7 b Abs. 3 werden folgende Sätze 2 und 3 angefügt:  
„Der Arbeitgeber hat dem Beschäftigten mindestens einmal jährlich schriftlich mitzuteilen, wie hoch der Arbeitsentgeltwert des Wertguthabens bei einer Auflösung des Wertguthabens ist. Satz 2 gilt für die nach § 7 Abs. 1 c Nr. 2 übertragenen Wertguthaben für die Deutsche Rentenversicherung Bund entsprechend.“
21. In § 23 b Abs. 2 Satz 1 werden nach den Worten „nicht gemäß einer Vereinbarung nach § 7 Abs. 1 a“ die Worte „oder bei den nach § 7 Abs. 1 c Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bei Erreichen einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann oder wegen Todes des Beschäftigten“ eingefügt.
22. In § 28 e Abs. 1 Satz 1 werden nach den Worten „der Arbeitgeber“ die Worte „und in den Fällen der nach § 7 Abs. 1 c Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund“ eingefügt.
23. In § 28 g Satz 1 werden nach den Worten „Der Arbeitgeber“ die Worte „und in den Fällen der nach § 7 Abs. 1 c Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben die Deutsche Rentenversicherung Bund“ eingefügt.
24. In § 28 h Abs. 1 wird nach Satz 1 folgender Satz 2 angefügt:  
  
„In den Fällen der nach § 7 Abs. 1 c Nr. 2 an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben behält die Deutsche Rentenversicherung Bund den für die Rentenversicherung bestimmten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag ein.“
25. Nach § 115 wird folgender § 116 eingefügt:

„§ 116

Übergangsregelungen für bestehende Wertguthaben

(1) Wertguthaben für Beschäftigte, die am (Zeitpunkt des Inkrafttretens) abweichend von § 7 Abs. 1 a Satz 10 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) Wertguthabenvereinbarungen für Beschäftigte, in denen am (Zeitpunkt des Inkrafttretens) ein von § 7 Absatz 1 a Sätze 2 und 3 abweichender Verwendungszweck vereinbart ist, können bis zur Erfüllung oder Beendigung der Vereinbarung unverändert weitergeführt werden.

(3) Bei Wertguthaben für Beschäftigte, die vor (Zeitpunkt des Inkrafttretens) abweichend von § 7 b Abs. 1 ohne Vorkehrungen bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers vereinbart sind, tritt die Rechtsfolge des § 7 b Abs. 1 Satz 2 erst am (6 Monate nach Inkrafttreten) ein.“

## **Artikel 2**

### **Änderung der Beitragsverfahrensverordnung**

(860 -4 -1-15)

Die Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai. 2006 (BGBl. I S. 1138), zuletzt geändert durch vom (BGBl. I S. ) , wird wie folgt geändert:

1. In § 8 Abs. 2 werden in Nummer 7 nach den Worten „sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung“ die Worte „und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz“ eingefügt.
2. In § 8 Abs. 2 wird die Nummer 10 aufgehoben.

## **Artikel 3**

### **Änderung des Einkommensteuergesetzes**

Das Einkommensteuergesetz 2002 in der Fassung der Bekanntmachung vom .....(BGBl. I, S.....), zuletzt geändert durch Artikel.....des Gesetzes vom.....(BGBl. I, S.....) wird wie folgt geändert:

1. *(Verhinderung Lohnsteuerrechtlicher Zufluss)*
2. In § 38 wird nach Absatz 4 folgender Absatz 5 angefügt:

„(5) In den Fällen der nach § 7 Abs. 1 c Nr. 2 Sozialgesetzbuch Viertes Buch an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben gilt die Deutsche Rentenversicherung Bund für die Erhebung der Lohnsteuer als inländischer Arbeitgeber.“

## **Artikel 4** **Änderung des Altersteilzeitgesetzes**

Das Altersteilzeitgesetz vom 23. Juli 1996 (BGBl. I, S. 1078), zuletzt geändert durch Artikel.....des Gesetzes vom.....(BGBl. I, S.....) wird wie folgt geändert:

1. § 8 a wird wie folgt gefasst:

### „§ 8 a Insolvenzsicherung

(1) Führt eine Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit im Sinne von § 2 Abs. 2 zum Aufbau eines Wertguthabens, das den Betrag des Dreifachen des Regelarbeitsentgelts nach § 6 Abs. 1 einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag übersteigt, ist der Arbeitgeber nach § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verpflichtet, das Wertguthaben einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der ersten Gutschrift abzusichern; § 7b Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch findet keine Anwendung.

(2) Bei der Ermittlung der Höhe des zu sichernden Wertguthabens ist eine Anrechnung der Leistungen nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und b und § 4 Abs. 2 sowie der Zahlungen des Arbeitgebers zur Übernahme der Beiträge im Sinne des § 187a des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch unzulässig.

(3) Die Absätze 1 und 2 finden keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines 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.“

2. Nach § 15 g wird folgender § 15 h eingefügt:

„ § 15 h Übergangsregelung nach dem Gesetz zur Verbesserung von Rahmenbedingungen der sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen

Eine Insolvenzsicherung nach § 8 a in der bis zum (Tag vor Inkrafttreten) geltenden Fassung kann für Altersteilzeitarbeit, mit der vor ( Tag des Inkrafttretens) begonnen wurde, unverändert weitergeführt werden.“

### **Artikel 5**

Die Bundesregierung berichtet den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2012 über die Auswirkungen dieses Gesetzes, insbesondere über den Umfang der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben, den Umfang der durch Insolvenzen ersatzlos aufgelösten Wertguthaben und sonstigen Arbeitszeitguthaben und gibt gegebenenfalls Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes ab.

### **Artikel 6 Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am.....in 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 schon 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 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 dem so genannten „Flexigesetz“ hat der Gesetzgeber durch eine umfangreiche Änderung der bis dahin geltenden Rechtslage damit die gesetzlichen Rahmenbedingungen für vielfältigste Modelle der Flexibilisierung von Arbeitszeit geschaffen.

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

Nach der anfangs nur zögerlichen Bereitschaft und insgesamt noch geringen Verbreitung, solche Wertguthaben zu vereinbaren, haben sich zwischenzeitlich zahlreiche Modelle zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit außerhalb der klassischen kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten wie Gleitzeit- und Kurzzeitkonten entwickelt, so dass in zahlreichen bedeutenden Tarifbereichen wie beispielsweise in der Metall- und Elektroindustrie und der Chemischen Industrie mittlerweile umfangreiche tarifliche Regelungen bestehen mit teilweise ganz unterschiedlichen Zielsetzungen, die neben der Freistellung von der Arbeitszeit während der Erwerbsphase auch einen gleitenden Übergang in den Altersruhestand oder die Bereitstellung von Qualifikationszeiten oder im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen. Auch angesichts der zeitlich be-

grenzten Förderung der Altersteilzeit durch die Bundesagentur für Arbeit und nicht zuletzt durch die Altersgrenzenanhebung in der Gesetzlichen Rentenversicherung auf 67 Jahre wird sich die Attraktivität individuell vereinbarter Lebensarbeitszeitgestaltung durch Wertguthaben in den kommenden Jahren weiter erheblich fortentwickeln und zunehmen.

## II.

Mit dem „Flexigesetz“ sind im wesentlichen drei Regelungsbereiche eingeführt worden:

- die Möglichkeit, ein solches Wertguthaben durch Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung nach individuellen Anforderungen und Zielsetzungen aufzubauen;
- bei diesen Wertguthaben die Vertragsparteien zu verpflichten, Vorkehrungen für die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu treffen und
- Bestimmungen für die Verwendung des Wertguthabens im so genannten Störfall einzuführen, also dem Fall der entfallenden Möglichkeit zur bestimmungsgemäßen Verwendung des Wertguthabens.

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 und Defizite aufweisen und der vom Gesetzgeber gezogene ursprüngliche Rahmen für solche Wertguthabenvereinbarungen in zahlreichen Fällen zu unerwünschten Folgen und Ergebnissen führt.

Bereits über den derzeit geltenden Anwendungsbereich von Wertguthabenvereinbarungen bestehen erkennbar unterschiedliche Auffassungen, die in der Praxis nicht selten zu Abgrenzungsschwierigkeiten führen. So sind übliche tarifliche oder betriebliche Gleitzeitvereinbarungen typischerweise schon deshalb keine Wertguthabenvereinbarungen im Sinne von § 7 Abs. 1 a SGB IV, weil es bereits an einer Stundung der Sozialversicherungsbeiträge für die im Gleitzeitkonto angesammelte Arbeitszeit mangelt und im übrigen die Gleitzeitvereinbarung üblicherweise gerade nicht das Ziel der Freistellung von der Arbeit beinhaltet, sondern in den meisten Fällen lediglich die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit ermöglichen soll. 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 - also im SGB IV - geregelt werden, wenn hierfür Belange der Sozialversicherung berührt sind, d. h. also von den Vereinbarungen die Vorschriften über

die Fälligkeit und Beitragsentrichtung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags betroffen sind. Aus den genannten Gründen ist eine klarere Fassung der Definition von Wertguthaben dringend erforderlich.

Der ursprünglich in § 7 a SGB IV normierte Insolvenzschatz, der durch das Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit vom 20. Dezember 1999 (BGBl. I 2000, S. 2) inhaltsgleich zu § 7 d SGB IV geändert wurde und mit dem Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze vom 19. Dezember 2007 (BGBl. I, S. 3024) zu § 7 b aufgerückt ist, ist bereits im Gesetzgebungsverfahren als nicht weitgehend genug und wirkungsschwach eingeschätzt worden. Diese Bewertung hat sich in der Folge in der betrieblichen Praxis leider bestätigt. Bereits der Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 18. Dezember 2001 (BT-Drs. 14/7944) hat erkennen lassen, dass der Anforderung zu Vorkehrungen für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers in der Praxis nicht ausreichend nachgekommen wird.

Die ursprüngliche Konzeption des Insolvenzschatzes lehnte sich an die vom Tatbestand her offene Regelung der Wertguthabenvereinbarung in § 7 a Abs. 1 a SGB IV an und verzichtete demzufolge auf nähere Vorgaben zur Ausgestaltung des Insolvenzschatzes. Danach ist es bisher den Vertragsparteien überlassen, in welcher Weise und durch welche Sicherungsmittel der Insolvenzschatz durchgeführt wird. Diese offene Gestaltungsmöglichkeit ist in der Praxis nicht selten zum Anlass genommen worden, auf die Vorkehrungen zum Insolvenzschatz völlig zu verzichten, obwohl es sich nach dem Willen des Gesetzgebers um eine zwingende Vorschrift handelt. Als Schwäche der Regelung hat sich dabei herausgestellt, dass die bisherige Regelung keine Sanktion für den Fall der Nichtbeachtung vorsieht und nach der zwischenzeitlich ergangenen Rechtsprechung der Norm auch kein Schutzgesetzcharakter zukommt, der dem Beschäftigten eventuell einen Schadensersatzanspruch als Sekundäranspruch zubilligen könnte (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 Insolvenzschatz im SGB IV nicht unmittelbar das Ziel verfolgt, individuelle Arbeitnehmeransprüche auf Entgelt oder Entgeltbestandteile in Form eines Wertguthabens gegen Insolvenz zu schützen, sondern hier vielmehr der Schutz der Beiträge zur Sozialversicherung als Bestandteil des Wertguthabens im Vordergrund stehen soll. Da diesem Primärschutzziel aber zugleich auch ein drittschützender Charakter innewohnt, also zugleich auch die Ansprüche des Beschäftigten gegen die Folgen der Insolvenz geschützt werden, hat die unzureichende Beachtung des Insolvenzschatzes 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, hat dies den Gesetzgeber zum Handeln gezwungen, und zwar zum einen im Altersteilzeitgesetz selbst und daneben auch im SGB IV.

In der Folge hat der Gesetzgeber durch Gesetz vom 24. Juli 2003 in § 7 d (neu b) Abs. 3 SGB IV eine neue Informationspflicht des Arbeitgebers umgesetzt: Der Arbeitgeber hat „die Beschäftigten alsbald über die Vorkehrungen zum Insolvenzschutz in geeigneter Weise schriftlich zu unterrichten, wenn Wertguthaben die in Absatz 1 Nr. 2 genannten Voraussetzungen (Mindesthöhe des Guthabens) erfüllen.“ Diese Neuregelung sollte eine gewisse Transparenz und vor allem für den Beschäftigten einen Nachweis einführen, ggfs. den Arbeitgeber zur Erfüllung seiner Insolvenzschutzverpflichtung anhalten zu können bzw. auf die Einhaltung der Insolvenzschutzverpflichtung hinzuwirken.

Der 2004 eingeführte § 8 a Altersteilzeitgesetz schreibt Arbeitgebern (neben der ebenfalls geltenden Verpflichtung nach § 7 b) eine Sicherung des in der Altersteilzeit aufgebauten Wertguthabens einschließlich des darauf entfallenden Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit 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 Altersteilzeitgesetz übersteigt. Beim Insolvenzschutz der Altersteilzeit 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 bzw. zur Sicherheitsleistung geeigneter Wertpapiere.

Beide Regelungen haben aber nicht die grundsätzlichen Forderungen nach einer Neuordnung des Insolvenzschutzes insbesondere von Seiten der Gewerkschaften beseitigen können. Daneben hat sich in der Praxis, auch bei den Sozialversicherungsträgern und den Lohnabrechnern in den Betrieben und Unternehmen, die fehlende Mitnahmemöglichkeit von Wertguthaben beim Arbeitgeberwechsel und Behandlung als Störfall im Sinne von § 23 b 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 SGB IV zu prüfen.

Der auf die Besonderheiten der Altersteilzeit zugeschnittene Insolvenzschutz im Altersteilzeitgesetz ist jedoch für eine wirkungsvolle Verbesserung des Insolvenzschutzes für all die bisweilen völlig unterschiedlichen Formen und Modelle von Wertguthaben nur bedingt geeignet und auch nicht auf alle flexiblen Arbeitszeitmodelle anwendbar. Daneben unterliegt der normierte Anspruch auf Sicherheitsleistung wie alle vergleichbaren Rechtshandlungen der Insolvenzanfechtung und bietet für das Wertguthaben selbst keinen 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 hierauf in besonderer Weise zugeschnitten sein müssen.

Statt der generellen Übernahme der Altersteilzeitregelung in das SGB IV erscheint es daher wirkungsvoller, den bestehenden Insolvenzschutz in § 7 b SGB IV mit dem vorliegenden Gesetzentwurf vor allem inhaltlich neu zu gestalten und durch die gesetzliche Normierung von Qualitätskriterien auch effizienter auszugestalten. Der Ausschluss ungeeigneter Sicherungsformen im Altersteilzeitgesetz wird als sinnvolle Ergänzung in das SGB IV übernommen.

Grundsätzlich sind zahlreiche verschiedene Modelle zur Insolvenzversicherung von Wertguthaben geeignet, aber es gibt keines, das für alle Bedingungen und für alle Unternehmen passend erscheint. Vielmehr kann die Entscheidung für eines der Modelle nur unter Berücksichtigung des konkreten Absicherungsbedarfes und zahlreicher weiterer Rahmenbedingungen individuell getroffen werden. Vor diesem Hintergrund sieht der Gesetzentwurf vor, besondere Anforderungs- und Qualitätskriterien im Insolvenzschutz des SGB IV einzuführen, die in positiv formulierter Weise taugliche Standards beschreiben, unter welchen Rahmenbedingungen eine Insolvenzversicherung einzuführen und zu gewährleisten ist.

Als entscheidende Schwäche und der damit verbundenen Einbuße an Attraktivität bei der Möglichkeit zur Vereinbarung von Wertguthaben hat sich in der Vergangenheit die fehlende Mitnahmemöglichkeit eines Wertguthabens beim Arbeitgeberwechsel herausgestellt. Bisher müssen Wertguthaben auch in Fällen einer daran geknüpften Lebensarbeitszeitplanung mit weni-

gen tarifvertraglich geregelten Ausnahmen etwa bei der Chemischen Industrie beim Arbeitgeberwechsel als Störfall aufgelöst, verarbeitet, versteuert und ausgezahlt werden. Auf der anderen Seite ist die Regelung dieser 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 - vor allem arbeitsrechtlich schwierig zu gestalten und mit der eigentlich gewünschten Konsequenz nicht durchführbar. So kann beispielsweise der neue Arbeitgeber rechtlich nicht gezwungen werden, gegen seinen Willen und ohne Bestehen einer Wertguthabenvereinbarung den neu eingestellten Beschäftigten nach seinen Wünschen von der Arbeitsleistung freizustellen. Daher ist im Gesetzentwurf eine Freistellung zukünftig in den Fällen vorgesehen, in denen ein solcher Freistellungsanspruch gesetzlich ausdrücklich geregelt ist. Derzeit sind hierbei drei Fälle gesetzlich erfasst: Der Anspruch auf Freistellung bei Elternzeit, bei der Pflege naher Angehöriger und der Anspruch auf Teilzeitarbeit. Alle anderen Freistellungen bedürfen darüber hinaus der zusätzlichen individuellen und vertraglichen Vereinbarung und können daher nicht einseitig vom Beschäftigten verlangt oder durchgesetzt werden, da ein Eingriff in das vertragliche Synallagma des Arbeitsvertrages rechtlich nicht zugelassen werden kann.

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 anhand einer bestehenden Beziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem sind zahlreiche Verpflichtungen der Vertragsparteien und vor allem des Arbeitgebers verbunden, die bei einer Übertragung des Wertguthabens ebenfalls übertragen bzw. erhalten und sichergestellt werden müssen. Bei der Übernahme eines Wertguthabens durch den neuen Arbeitgeber und des damit verbundenen Eintritts des neuen Arbeitgebers in die bereits bestehende vertragliche Vereinbarung gestaltet sich dies vor allem durch die mögliche vertragliche Anpassung 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 können. Bei einer Übertragung der Wertguthaben an einen privatrechtlich organisierten Treuhänder wäre diese unabdingbar erforderliche Koppelung der Führung der Wertguthaben mit diesen Arbeitgeberpflichten ohne eine entsprechende vertragliche Verpflichtung nicht möglich gewesen. So wäre beispielsweise die in § 28 e SGB IV normierte Arbeitgeberpflicht, den Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen, auf ju-

ristische 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 § 266 a StGB 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. Vergleichbares gilt für die steuerrechtlichen Arbeitgeberpflichten in Bezug auf das Wertguthaben: Nach § 38 EStG muss ebenfalls der Arbeitgeber die Lohnsteuer vom Arbeitslohn einbehalten. Aus diesen Gründen musste eine Übertragungsmöglichkeit der Wertguthaben an Personen des Privatrechts ausgeschlossen bleiben.

Allerdings ist auch die Führung der Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund nicht unproblematisch. Unabhängig von der fehlenden Arbeitgebereneigenschaft der DRV Bund fehlt es vor allem am Weiterbestand der früheren Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem, so dass außer einer ruhenden Weiterführung des bis zum Arbeitgeberwechsel angesparten Wertguthabens eine weitere Auffüllung des Guthabens bei der DRV Bund zu den zwischenzeitlich entfallenen Konditionen nicht möglich ist. Daneben wäre die umfassende Führung von Wertguthaben durch die Deutsche Rentenversicherung Bund als Aufgabenerweiterung ohne besondere gesetzliche Anordnung nicht möglich. 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, da Einzahlungen eines Beschäftigten in dieses Wertguthaben nur aus bereits verbeitragtem und versteuertem Arbeitsentgelt aus der laufenden Beschäftigung möglich wären, und die im Normalfall auf den Zeitpunkt der Auszahlung aus dem Wertguthaben verschobene Fälligkeit diese Entgeltbestandteile nicht erfassen kann.

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 alten oder einen weiteren Arbeitgeber übertragen werden, so dass die Übertragung unumkehrbar ist.

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

- Abgrenzung in der Definition von Wertguthaben (§ 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV);
- Einbeziehung der geringfügig Beschäftigten in Wertguthabenvereinbarungen (§ 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV);

- Eingrenzung des zu vereinbarenden Verwendungszwecks von Wertguthaben mit vertraglicher Abweichungsmöglichkeit (§ 7 Abs. 1 a Sätze 2 bis 4 SGB IV);
- Eingrenzung der Führung von Wertguthaben als Entgeltkonten (§ 7 a Abs. 1 a Satz 10 SGB IV);
- Rechtliche Abtrennung der Wertguthaben vom Vermögen des Arbeitgebers (§ 7 Abs. 1 a Satz 11 SGB IV);
- Gebot der externen und sicheren Anlage von Wertguthaben mit Tariföffnungsklausel für die Anlagerestriktion sowie einer Öffnung für Freistellungen unmittelbar vor Bezug einer Altersrente (§ 7 Abs. 1 a Satz 11 und 12 SGB IV);
- Erweiterung des Insolvenzschutzes durch Fiktion des Vermögensübergangs des Wertguthabens auf den Beschäftigten unter Ausschluss des steuerlichen Zuflusses (§ 7 Abs. 1 a Satz 13 SGB IV);
- Übertragungsmöglichkeit des Wertguthabens bei Arbeitgeberwechsel an den neuen Arbeitgeber bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund (§ 7 Abs. 1 c SGB IV);
- Führung und Verwaltung der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben (§ 7 Abs. 1 d und 1 e 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);
- Ausweitung des Insolvenzschutzes auf den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (§ 7 b Abs. 1 SGB IV);
- Insolvenzschutz als zwingende Voraussetzung zur Wirksamkeit der Vereinbarung (Nichtigkeit bei Fehlen) mit Heilungsmöglichkeit und Anhaltskatalog für unzureichenden Insolvenzschutz bei der Arbeitgeberprüfung (§ 7 b Abs. 1 Sätze 2 bis 4 SGB IV);
- Ausschluss unsicherer Maßnahmen zum Insolvenzschutz (§ 7 b Abs. 1 Satz 5 SGB IV);
- Schadensersatzanspruch des Beschäftigten bei ungenügendem Insolvenzschutz (§ 7 b Abs. 1 Satz 6 SGB IV);
- Verbot der vorfristigen Beendigung des Insolvenzschutzes (§ 7 b Abs. 1 Satz 7 SGB IV);
- Fristverkürzung für die Informationspflicht zum Insolvenzschutz (§ 7 b Abs. 3 SGB IV);
- Einführung einer Arbeitgeberpflicht für jährlichen Kontoauszug zum Wertguthaben (§ 7 b Abs. 3 Sätze 2 und 3 SGB IV);
- Übertragung der Arbeitgeberpflichten bei den der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben auf diese (§§ 28 e Abs. 1 Satz 1, 28 g Satz 1, 28 h Abs. 1 Satz 2 SGB IV);
- Übergangsregelung für bestehende Wertguthabenvereinbarungen (§ 116 SGB IV)

sowie weitere redaktionelle Anpassungen, auch in anderen Gesetzen und Verordnungen sowie Übergangsregelungen für bisher in Zeitwerten geführten Wertguthaben und bestehende Wertguthaben ohne den vorgeschriebenen Insolvenzschutz, die nach der neuen Regelung als nichtig eingestuft werden und deshalb abgewickelt werden müssen. Ferner enthält Artikel 5 eine Be-

richtspflicht für die Bundesregierung, den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2012 über die Wirkungen des Gesetzes zu berichten.

## **B. Besonderer Teil**

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

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

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass in der Praxis der Unternehmen, bei Arbeitgebern und Beschäftigten und ihren Verbänden eine sehr weit reichende Unsicherheit darüber besteht, welche Formen von Arbeitszeitguthaben von der Regelung des § 7 Abs. 1 a SGB IV erfasst werden und welche mangels Erfüllung der Voraussetzungen nicht als Wertguthaben qualifiziert werden können, so dass für diese anderen Formen der Arbeitszeitguthaben dementsprechend auch nicht die besonderen Vorschriften für Wertguthaben Geltung beanspruchen können. Die im Arbeitszeitrecht und tariflichen Vereinbarungen verbreitete Unterscheidung zwischen Kurzzeit- und Langzeitkonten sowie auch 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 stellen nur in ganz seltenen Ausnahmefällen Wertguthaben dar und sind aus Sicht der Sozialversicherung daher nicht anders zu behandeln als üblicherweise gegen Entgelt vergütete Arbeitszeit.

Bei einer Gleitzeitvereinbarung ist typischerweise Regelungsziel nicht wie in § 7 Abs. 1 a Satz 1 SGB IV für Wertguthaben gefordert, die Freistellung von der Arbeitsleistung, sondern in den allermeisten Fällen die Flexibilisierung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit. Sofern eine solche Vereinbarung daneben die Möglichkeit eröffnet, von der angesparten Arbeitszeit eine meist streng begrenzte Anzahl von Arbeitstagen zum Freizeitausgleich nutzen zu können, ist diese Freistellung - anders als bei Wertguthaben - gerade nicht das primäre Vereinbarungsziel und setzt vor allem - auch anders als bei Wertguthaben - immer ein positives Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto voraus. Vergleichbares gilt für so genannte Flexikonten oder andere Formen der tarifvertraglich geregelten Arbeitszeitflexibilisierung. Alle diese Regelungen enthalten meist das Ziel, eine produktionsbedingte Verstetigung der Arbeitszeit herbeizuführen, möglicherweise auch über einen längeren Zeitraum. Allein die Festschreibung eines mehr als ein Jahr andauernden Ausgleichszeitraumes führt aber zu keiner Umwandlung dieser Arbeitszeitflexibilisierungsinstrumente zu Wertguthaben.

Die Regelung führt deshalb zu keinerlei Ausweitungen oder Einschränkungen im Anwendungsbereich von Wertguthaben. Solange daher tarifliche, betriebliche oder arbeitsvertragliche Abreden zur Arbeitszeitflexibilisierung nicht das Regelungsziel enthalten, angespartes Arbeitsent-

gelt zur Freistellung von der Arbeitsleistung zu verwenden, kann hierdurch auch nicht der Verpflichtungskanon für die Vertragsparteien von Wertguthabenverträgen ausgelöst werden.

Die Regelung stellt deshalb klar, dass in den gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung im SGB IV auch nur solche Formen von Arbeitszeitguthaben erfasst werden können, bei denen die normalerweise sofortige Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung und die damit verbundene sofortige Abführung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags durch den Arbeitgeber abweichend von diesen Regelungen erst an die Auszahlung des Arbeitsentgelts aus dem Wertguthaben zu einem späteren Zeitpunkt geknüpft ist und der Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch erst zu diesem Zeitpunkt fällig wird.

Diese Rechtsfolge wird daher künftig nur bei solchen Arbeitszeitvereinbarungen eintreten, bei denen in der Vereinbarung eine Mindestfreistellung von mehr als einem Monat und/oder ein Ausgleichszeitraum für das Wertguthaben von mehr als 12 Kalendermonaten vorgesehen ist, wobei die Erfüllung einer der beiden Voraussetzungen ausreichend ist. Danach muss in der Wertguthabenvereinbarung entweder eine Mindestfreistellung von mehr als einem Monat vorgesehen sein oder aber der Ausgleichszeitraum, in dem das Wertguthaben im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung auszugleichen ist, muss mehr als ein Jahr betragen. Entnahmen aus dem Wertguthaben von weniger als das einem Monat entsprechende Entgelt sind insoweit unschädlich, als das entnommene Entgelt ohnehin verbeitragt werden muss, wenn der ursprüngliche Freistellungszeitraum in dem Wertguthabenvertrag korrekt vereinbart wurde.

Soweit bereits bestehende Wertguthabenverträge weder einen Umfang der Entnahme noch den Ausgleichszeitraum für Wertguthaben regelnd erfassen, ist dies unschädlich, weil beide zukünftigen Abgrenzungsmerkmale zu anderen Formen der Arbeitszeitflexibilisierungen keine konstitutiven Voraussetzungen für die Wirksamkeit von Wertguthaben darstellen und lediglich klarstellenden Charakter haben. Insoweit war auch eine Übergangs- oder Anpassungsregelung entbehrlich.

Insbesondere bei der Arbeitgeberprüfung nach § 28 p SGB IV wird sich zukünftig recht einfach und eindeutig eine Abgrenzung zu anderen Formen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierung vornehmen lassen. Immer dann, wenn Vereinbarungen kürzere Freistellungen als einen Monat vorsehen oder zulassen oder aber wenn der Ausgleichszeitraum unterjährig bemessen ist, fehlt es künftig an den Voraussetzungen eines Wertguthabens mit der Folge, dass die strengen Anforderungen an diese Vereinbarung nicht gelten und allenfalls freiwillig vereinbart werden können; daneben fehlt es aber auch an der Rechtsfolge der aufgeschobenen Beitragsfälligkeit.

In der Praxis wird sich diese gesetzliche Abgrenzung des Geltungsbereiches vor allem auf Kurzzeit- und Gleitzeitkonten auswirken, bei denen derzeit ein Ausgleichszeitraum von mehr als 12 Monaten vorgesehen ist, da diese auch zukünftig nicht als Wertguthaben behandelt werden können, es sei denn, die Vertragsparteien sehen dies etwa durch eine ausdrückliche vertragliche Regelung vor. Ohne vertragliche Anpassung fehlt es an dem vertraglichen Regelungsziel der Verwendung des angesparten Entgelts für die Freistellung von der Arbeitsleistung, so dass die Voraussetzung von § 7 Abs. 1 a Satz 1 Nr. 1 SGB IV nicht vorliegt.

Eine grundsätzliche Rechtsänderung oder Erweiterung des Geltungsbereichs ist mit dieser Detailabgrenzung der Definition damit nicht verbunden.

**Zu Nummer 2** (§ 7 Abs. 1 a Satz 1 Nr. 1)

Durch die Einfügung einer Benennung der schriftlichen Vereinbarung als Wertguthabenvertrag wird die Möglichkeit eröffnet, Wertguthaben und die dazugehörigen schriftlichen Verträge begrifflich stärker abzugrenzen von anderen Formen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeitflexibilisierung. Damit ist die Erwartung verbunden, dass andere Bezeichnungen für Wertguthaben und die zugrunde liegenden Verträge verstärkt zurückgedrängt werden.

**Zu Nummer 3** (§ 7 Abs. 1 a Satz 1)

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 einerseits versicherungsfrei sind und zum anderen 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 % Beiträge zur Gesetzlichen Rentenversicherung und 13 % zur Gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten, wobei den Beiträgen zur Gesetzlichen Rentenversicherung auch - wenn auch geringere - Ansprüche gegenüberstehen. 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 weitgehend 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, in denen von dem Grunde nach sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten durch Verringerung des in der Freistellung gewährten Entgelts auf einen Wert un-

terhalb von 400 Euro Sozialversicherungsfreiheit herbeigeführt werden kann, werden durch die Anordnung ausgeschlossen, dass ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Freistellungsphase ein Arbeitsentgelt von mehr als 400 € erhalten muss. Zudem besteht weiterhin die Voraussetzung, dass das Entgelt in der Freistellung nicht unangemessen von der vorher gewährten Bezahlung abweichen darf, sowohl nach unten wie nach oben.

Die Regelung stellt 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 § 8 a SGB IV, bei denen die Wertguthabenvereinbarung direkt mit dem Haushaltsarbeitgeber abgeschlossen werden muss.

**Zu Nummer 4** (§ 7 Abs. 1 a Sätze 2 bis 4)

Mit der Neuregelung wird der den Vertragsparteien bisher grundsätzlich völlig frei gestellte Verwendungszweck von angespartem Wertguthaben auf gesetzlich normierte und vertraglich vereinbarte Verwendungen beschränkt. Dies hat seinen Grund vor allem in der Tatsache, dass beim Arbeitgeberwechsel der ursprüngliche Wertguthabenvertrag nicht mehr besteht, aber andererseits sich der neue Arbeitgeber auf den Wunsch nach Freistellung des Beschäftigten einrichten muss. Da ein genereller Freistellungsanspruch, also umgangssprachlich ein Anspruch auf unbezahlten Urlaub, weder gesetzlich eingeführt werden kann, noch auf tariflicher Ebene allgemeingültig besteht, war der Verwendungszweck des Wertguthabens vornehmlich auf die gesetzlich geregelten Fälle der Freistellung zu begrenzen. Weitergehende Regelungen bedeuteten einen unzulässigen Eingriff in das arbeitsvertragliche Synallagma und wären schon verfassungsrechtlich kaum begründbar, vor allem in Fällen, in denen der begehrten Freistellung jedweder gemeinnützige Zweck fehlt.

Mit der Nummer 1 in Satz 2 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 (Gesetz vom.....BGBI. I, S.....) normiert.

Mit der Nummer 2 wird auf den Anspruch auf Elternzeit nach § 15 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundesarziehungs- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5. Dezember 2006 (BGBI. I, S. 2748) abgestellt, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternzeit haben, wenn sie ein Kind selbst betreuen und erziehen.

Nummer 3 erweitert die Inanspruchnahme von Wertguthaben auf den Fall der begehrten Verringerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nach § 8 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG -) vom 21. Dezember 2000



(BGBl. I, S. 1966). Selbstverständlich bezieht sich die Angemessenheitsklausel in § 7 Abs. 1 a Satz 1 Nr. 2 SGB IV jeweils auch nur auf die verringerte Arbeitszeit bzw. das hierfür erhaltene Teilzeitentgelt.

Satz 3 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 beruflichen Weiterbildung teilnimmt. Darunter fallen auch Alterszeitvereinbarungen, 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. Die Regelung in Satz 4 stellt damit 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 § 7 Abs. 1 a Satz 2 und 3 abweichender Verwendungszweck unverändert und ohne vertragliche Anpassung weitergeführt werden kann.

#### **Zu Nummer 5**

Redaktionelle Anpassung.

#### **Zu Nummer 6 (§ 7 Abs. 1 a Satz 2)**

Mit der Aufhebung der Beschränkung des mehr als geringfügigen Arbeitsentgelts besteht auch für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit, im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung das Beschäftigungsverhältnis auch mit einer Zeit der Freistellung zu beginnen, um nach dieser Freistellung, also in der späteren Arbeitsphase, ein Wertguthaben aufzubauen. Die Regelung ist eine Folgeregelung zu Nr. 3.

#### **Zu Nummer 7 (§ 7 Abs. 1 a)**

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 § 28 p 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.

Die Regelung legt deshalb 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 den Beschäftigten sind hierdurch nicht erkennbar und dürften auch nicht entstehen.

#### **Zu Nummer 8 (§ 7 Abs. 1 a)**

Tritt die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ein, erleiden Wertguthaben häufig einen totalen Verlust, weil sie mangels Trennung vom übrigen Betriebs- und Anlagevermögen des Arbeitgebers vollständig in der Insolvenzmasse aufgehen und die Beschäftigten abgesehen von den sehr seltenen Fällen einer Sanierung des Unternehmens im günstigsten Fall nur noch einen Bruchteil ihres Wertguthabens als Quote bei der Verteilung (§§ 187 ff. InsO) 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 jedenfalls nicht mehr zum Vermögen des Arbeitgebers gehören und nur mangels Absonderung im Normalfall bei ihm im Rahmen der Verwaltung des Wertguthabens verbleiben. Nur der Umstand, dass der Beschäftigte diesen Vergütungsanspruch zum Zwecke der damit erdienten Freistellung von der Arbeitsleistung in das Wertguthaben überführt hat, darf jedoch nicht dazu führen, dass im Falle der Insolvenz diese Ansprüche des Beschäftigten zur allgemeinen Insolvenzmasse zählen (§ 35 InsO) und der Beschäftigte lediglich nur noch die Rechte eines allgemeinen Insolvenzgläubigers innehat. Dies bedeutete in der Vergangenheit eine Schlechterstellung des Beschäftigten mit einem Wertguthaben gegenüber dem Beschäftigten, der sich seine Vergütungsansprüche bereits hat auszahlen lassen und auf eine Einbringung in ein Wertguthaben verzichtet hat.

Bei dieser Sachlage ist es angemessen, das dem Beschäftigten zustehende Wertguthaben für den Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und unabhängig von der ohnehin bestehen-

den Insolvenzschutzverpflichtung durch § 7 b SGB IV in besonderer Weise vor dem Verlust in der Insolvenz zu schützen. Daher ordnet die Vorschrift ohne Ausnahme an, dass Wertguthaben im allgemeinen und auch jede einzelne Einbringung von Entgeltbestandteilen in das Wertguthaben immer und umgehend nach Einbringung in das Wertguthaben vom Vermögen des Arbeitgebers zu trennen sind und auch eine spätere Rückführung in das Vermögen des Arbeitgebers ausgeschlossen werden muss. Das bedeutet in der Praxis, dass Wertguthaben immer von einem Treuhänder oder einem sonstigen Dritten verwaltet und geführt werden, es sei denn, der Arbeitgeber überführt das Wertguthaben in ein besonderes Konto des Beschäftigten, ohne dass dieser die Möglichkeit hat, vor der vereinbarten Freistellung Zugriff auf dieses Konto zu nehmen. Die Abtrennung des Wertguthabens vom Vermögen des Arbeitgebers umfasst auch die auf diese Entgeltbestandteile zu leistenden Sozialversicherungsbeiträge.

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 v. H. begrenzte Anlage in Aktien und Aktienfonds zugelassen, so dass bei einem Maximalverlust theoretisch demnach allenfalls ein Verlust von einem Fünftel des Wertguthabens eintreten könnte, was durch die generell geltende Garantieklausel des Rückflusses indes ohnehin ausgeschlossen ist. Diese Klausel ist der Anlage der Nachhaltigkeitsrücklage in § 217 SGB VI nachgebildet.

#### **Zu Nummer 9 (§ 7 Abs. 1 a)**

Die Regelung verdeutlicht in Ergänzung von Satz 12, dass Wertguthaben Entgeltbestandteile enthalten, für die der Beschäftigte bereits die Arbeitsleistung erbracht hat, so dass 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. In Fällen der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, bei denen die Anordnung von Satz 11 nicht befolgt worden ist, wonach Wertguthaben getrennt vom Vermögen des Arbeitgebers zu führen sind, wird durch die Fiktion des Vermögensübergangs gewährleistet, dass in der späteren Insolvenz ein Aussonderungsrecht des Beschäftigten für das Wertguthaben besteht und dieses jedenfalls nicht der Insolvenzmasse zuzurechnen ist.

#### **Zu Nummer 10 (§ 7 Abs. 1 c)**

Die Regelung 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 sein Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen.

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 Zwölfwachen der monatlichen Bezugsgröße bereits überstiegen hat (für 2008 ein Betrag in Höhe von 29.820,00 Euro in den alten Bundesländern und 25.200,00 Euro in den neuen Bundesländern). Beide Voraussetzungen sollen verhindern, dass die Deutsche Rentenversicherung Bund mit einer allzu aufwändigen bürokratischen Verwaltung der Wertguthaben belastet werden. Damit ist zum einen die Übertragung von Kleinstwertguthaben 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 Nummer 11 (§ 7 Abs. 1 d)**

Die Vorschrift 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 vertraglich vereinbarten Freistellungsanspruchs. Für den Fall der

Beschäftigungslosigkeit ist dieser Anspruch entbehrlich. 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 Abs. 1 a Satz 1 Nr. 2 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 Nummer 12 (§ 7 Abs. 1 e)**

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

Die der Deutschen Rentenversicherung Bund durch die Verwaltung der Wertguthaben entstehenden Verwaltungskosten sind von dem Wertguthaben in Abzug zu bringen. In der jährlichen Mitteilung über den Stand des Wertguthabens an den Beschäftigten nach § 7 b Abs. 3 ist der Verwaltungskostenanteil gesondert auszuweisen.

**Zu Nummer 13 (§ 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 festgelegt wird. Damit ist sichergestellt, dass der Beschäftigte auch bei Zeiträumen, die über einen Monat andauern, als in einer Beschäftigung stehend angesehen wird, wie dies bei den übrigen in Abs. 3 Satz 2 geregelten Lohnersatzleistungen ebenfalls der Fall ist.

**Zu Nummer 14 (§ 7 b)**

In der Begründung zum Gesetzentwurf für den früheren § 7 a SGB IV (BT-Drs. 13/9741 vom 3. Februar 1998) findet sich keine nähere Begründung für die besondere Erwähnung des Arbeitgeberanteils zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag bei den Vorkehrungen zum geforderten Insolvenzschutz. Durch die Ersetzung durch das Wort „Beiträge“ 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 § 28 d SGB IV.

Die Einfügung, dass der Insolvenzschutz in geeigneter Weise vorzunehmen ist, ist der Regelung in § 8 a 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 Insolvenzschutzes eine Prüfung der Geeignetheit und Insolvenzfestigkeit der Sicherung vorzunehmen.

#### **Zu Nummer 15 (§ 7 b Abs. 1)**

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 nicht erhalten 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 neue Regelung geht gesetzestechnisch einen anderen Weg als die Regelung im Altersteilzeitgesetz. Die Neuregelung eröffnet den Weg über die Nichtigkeitsfolgen schuldrechtlicher Vereinbarungen nach dem Vorbild der Regelungen im allgemeinen Schuldrecht im BGB, und ordnet an, dass die Wertguthabenvereinbarung als schuldrechtlicher Vertrag als von Anfang an nichtig ist, sofern keine Insolvenzschutzverpflichtung als essentieller Bestandteil der Wertguthabenvereinbarung vereinbart worden ist. Damit sind Wertguthabenvereinbarungen ohne Insolvenzschutz gegenstandslos und bereits geleistete Zahlungen zu verbeitragen und an den Beschäftigten auszukehren.

Unabhängig von der zur Wirksamkeit der Vereinbarung unbedingt erforderlichen Regelung zum Insolvenzschutz ist dem Beschäftigten zusätzlich der tatsächlich getätigte Insolvenzschutz schriftlich nachzuweisen. Der fehlende schriftliche Nachweis über den vorgenommenen Insolvenzschutz wird wie ein offener Einigungsmangel nach § 154 Abs. 1 BGB behandelt mit der Folge, dass die Wertguthabenvereinbarung als im Zweifel nicht geschlossen gilt. Durch diese

Regelung wird erreicht, dass eine Wertguthabenvereinbarung zwar eine Bestimmung zum Insolvenzschutz enthält, nach der Unterschrift der beiden Vertragsparteien indes der Abschluss der Insolvenzversicherung unterbleibt. Die mit der Regelung insgesamt angestrebte schwebende Unwirksamkeit bzw. Nichtigkeit der Wertguthabenvereinbarung ohne getätigten Insolvenzschutz soll nicht unterlaufen werden können.

Satz 3 regelt den Fall, dass anlässlich einer Arbeitgeberprüfung vom Prüfdienst der Rentenversicherung festgestellt wird, dass Wertguthaben entweder

- ohne getroffene Vorkehrungen zum Insolvenzschutz oder
- mit ungeeignetem Insolvenzschutz oder
- mit einer im Sicherungsumfang um mehr als 30 % unterschreitenden Sicherung versehen oder
- die vereinbarte Sicherung nicht die im Wertguthaben enthaltenen Gesamtsozialversicherungsbeiträge umfasst.

Da diese Mängel des Insolvenzschutzes eigentlich zur Nichtigkeit des Wertguthabenvertrags führen, weist die Rentenversicherung in ihrem Prüfbescheid demzufolge auch umgehend den auf das gesamte Wertguthaben zu zahlenden Gesamtsozialversicherungsbeitrag aus, der im Fall der Auflösung des Wertguthabens im Störfall vom Arbeitgeber zu zahlen wäre. Nur wenn den Vertragsparteien des an sich nichtigen Vertrages innerhalb von zwei Monaten der Nachweis gelingt, dass nachträglich ein wirksamer und nicht mit den in Satz 2 genannten Mängeln behafteter Insolvenzschutz vereinbart wurde, besteht nach Satz 4 die Möglichkeit der Heilung des nichtigen Vertrages. Damit sollen Fälle erfasst werden, in denen die Vertragsparteien ohne grob fahrlässiges oder vorsätzliches Handeln die Nichtigkeit ihrer Vereinbarung nicht kannten und auf die Wirksamkeit der Vereinbarung vertraut haben. In diesen Fällen wäre das Guthaben gegen den erkennbaren Willen der Parteien aufzulösen, so dass hier in engen Grenzen die Wiederherstellung der Wirksamkeit zugelassen wird.

#### **Zu Nummer 16 (§ 7 b Abs. 1)**

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

#### **Zu Nummer 17 (§ 7 b Abs. 1)**

Die Regelung ergänzt die Vorschrift in Satz 3 und gibt dem Beschäftigten in den Fällen einen Schadensersatzanspruch, in denen der Insolvenzschutz sich nachträglich als nicht insolvenzfest herausstellt. Damit wird dem Arbeitgeber das Risiko übertragen, die Wirksamkeit bzw. Insolvenzfestigkeit des vereinbarten Insolvenzschutzes im Vorfeld der Wertguthabenvereinbarung

zu prüfen und ihre Insolvenzfestigkeit mit hoher Wahrscheinlichkeit sicherzustellen. Diese besondere Prüfung wird immer dann notwendig sein, wenn der Insolvenzschutz ohne Liquiditätsabfluss oder nicht getrennt vom Betriebs- und Anlagevermögen lediglich als schuldrechtliche Sicherung vereinbart wird. Tritt infolge der unzureichenden Sicherung ein Verlust im Wertguthaben des Beschäftigten ein, hat der Arbeitgeber hierfür einen Ersatz zu leisten mit Ausnahme der Fälle, in denen er nachweisen kann, dass ihn an dem Verlust kein Verschulden trifft.

**Zu Nummer 18** (§ 7 b Abs. 1)

Die Vorschrift 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 Vorschrift hat den dauerhaften Schutz des Wertguthabens für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers zum Ziel, so dass eine Verletzung zugleich eine Zuwiderhandlung gegen ein Schutzgesetz im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB bedeutet und den Arbeitgeber zum Schadenersatz verpflichtet.

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 durch schriftliche Erklärung zustimmt. Hierdurch wird ergänzend sichergestellt, dass der Arbeitgeber keine einseitigen Maßnahmen zur Beendigung des vereinbarten Insolvenzschutzes ergreifen oder einleiten kann.

**Zu Nummer 19** (§ 7 b Abs. 3)

Durch die Anordnung der schwebenden Unwirksamkeit der Wertguthabenvereinbarung bis zur schriftlichen Mitteilung über den getätigten Insolvenzschutz an den Beschäftigten wäre die Bestimmung des Zeitrahmens für diese Mitteilung mit dem bisher enthaltenen Wort „alsbald“ auf einen unnötig langen Zeitraum ausgedehnt. Daher soll die Ersetzung durch das Wort „unverzüglich“ sicherstellen, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten unmittelbar nach Abschluss der Insolvenzsicherung hierüber informiert und die Wertguthabenvereinbarung wirksam werden kann. 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 Nummer 20** (§ 7 b Abs. 3)

Die Vorschrift erweitert die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers aus Abs. 3 Satz 1 über den getätigten Insolvenzschutz um eine neue weitere Informationspflicht über den jeweils zum



Jahresende ermittelten Stand und Umfang des Wertguthabens bzw. den bisher erreichten Anspruch auf Freistellung von der Arbeit und den Entgeltwert des Wertguthabens im Fall der Auflösung. Der Auskunftsanspruch ist der Vorschrift in § 4 a 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 seinen erdienten Freistellungsanspruch Auskunft zu erhalten. Die Belastung des Arbeitgebers durch diese neue 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 Nummer 21** (§ 23 b Abs. 2 Satz 1)

Die Vorschrift regelt die Auflösung des Wertguthabens im Störfall, wenn dieses der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragen wurde.

**Zu Nummer 22** (§ 28 e 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 23** (§ 28 g 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 24** (§ 28 h Abs. 1 Satz 2)

Diese Regelung eröffnet der Deutschen Rentenversicherung Bund die Möglichkeit, den der Gesetzlichen Rentenversicherung zustehenden Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag nicht an die Einzugsstelle abzuführen, sondern diesen bei Auszahlung von Arbeitsentgelt aus dem Wertguthaben einzubehalten.

**Zu Nummer 25** (§ 116)

Zu Absatz 1:

Der neue § 7 Abs. 1 a Satz 10 regelt die grundsätzliche Führung von Wertguthaben in Entgeltwerten. Unternehmen, die bisher ihre Wertguthaben in Zeitwerten führen, erhalten mit dieser

Vorschrift die Möglichkeit, entweder die bisherige Führung der Wertguthaben als Zeitguthaben weiterzuführen oder diese auf Entgeltguthaben umzustellen. Daneben wird klargestellt, dass auch für Neuverträge, die auf Basis einer bestehenden und die Führung in Zeit vorsehenden 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 abweichenden Verwendungszweck vereinbart haben, kein ausdrücklicher Anpassungsbedarf besteht, sondern diese Verträge unverändert bis zur Erfüllung oder Beendigung weitergeführt werden können.

Zu Absatz 3:

Nach der Regelung in § 7 b Abs. 1 sind alle Wertguthabenvereinbarungen ohne gleichzeitige Vereinbarung über einen Insolvenzschutz nichtig und gelten bis zum Nachweis des getätigten Insolvenzschutzes im Zweifel als nicht geschlossen. Wertguthaben, die vor In-Kraft-treten des Gesetzes ohne wirksame Insolvenzschutzvereinbarung bereits bestanden haben, erhalten durch die Übergangsregelung neben der im Rahmen der Arbeitgeberprüfung bestehenden Heilungsmöglichkeit die Möglichkeit, die Nichtigkeitsfolge zu vermeiden, den Rechtsmangel zu heilen und innerhalb dieser Frist einen wirksamen Insolvenzschutz zu vereinbaren, worüber der Beschäftigte entsprechend schriftlich zu unterrichten ist.

#### **Zu Artikel 2** (Änderung der Beitragsverfahrensverordnung)

Folgeregelung zu Artikel 1 Nr. 15.

#### **Zu Artikel 3** (Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Folgeregelung der Übertragung von Wertguthaben an die Deutsche Rentenversicherung Bund für die Abführung von Lohnsteuer.

#### **Zu Artikel 4** (Änderung des Altersteilzeitgesetzes)

Zu Nummer 1:

Mit dem neuen § 7 b SGB IV wird der Insolvenzschutz effizienter ausgestaltet. Eine Wertguthabenvereinbarung ohne wirksamen Insolvenzschutz nach § 7 b SGB IV ist nichtig; die Vereinbarung von Altersteilzeitarbeit in Sinne von § 2 Abs. 2 Altersteilzeitgesetz bleibt davon unberührt. Der zuvor nur in § 8 a Abs. 1 Satz 2 Altersteilzeitgesetz geregelte Ausschluss ungeeigneter Sicherungsformen wird in § 7 b SGB IV übernommen. In der Folge wird § 8 a Altersteilzeitgesetz um die den bisherigen Insolvenzschutz des SGB IV ergänzenden, nun nicht mehr notwendigen Regelungen nach § 8 a Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bis 5 bereinigt. Der Arbeitgeber wird nach § 7b Abs. 3 Satz 2 verpflichtet, dem Beschäftigten einmal jährlich Auskunft über den

erdienten Freistellungsanspruch zu erteilen. Der Verzicht auf den bisherigen halbjährlichen Turnus dient der Entbürokratisierung.

Zu Nummer 2:

Die Vorschrift stellt klar, dass bei bereits vor Inkrafttreten der Neuregelung des § 8 a bestehender wirksamer Insolvenzversicherung keine Anpassung erfolgen muss.

**Zu Artikel 5** (Berichtspflicht)

Durch die Berichtspflicht soll die Bundesregierung verpflichtet werden, insbesondere den Umfang 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 ggfs. günstigeren Anlageprofil im Rahmen der Vermögensanlage verwaltet werden können. Daneben sollen die Neuregelungen zum Insolvenzschutz auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden.

**Zu Artikel 6** (Inkrafttreten)

Die Regelung regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.