

Version 7 – Stand 18.02.2022

Kurzarbeit und die betriebliche Altersversorgung sowie Zeitwertkonten

In dieser FAQ haben wir die arbeitsrechtlichen Folgen der Kurzarbeit für die betriebliche Altersversorgung zusammengefasst und die Umsetzung in den Durchführungswegen der Allianz beschrieben. Zudem haben wir die Auswirkungen der Kurzarbeit auf Zeitwertkonten dargestellt.

Bei Bedarf werden wir diese FAQ-Liste aktualisieren, beispielweise wenn uns weitere Fragen aus der Praxis erreichen bzw. wir neue geschäftspolitische Entscheidungen treffen. Bitte achten Sie daher auf den aktuellen Stand. Im Vergleich zur letzten FAQ wesentlich geänderte sowie neue Fragen werden wir *kursiv* kennzeichnen.

Bitte beachten Sie: Im Hinblick auf unsere rechtlichen Ausführungen geben wir lediglich unsere aktuelle Einschätzung wieder. Zu einer rechtlichen Beratung unserer Kunden sind wir nicht befugt.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Kurzarbeit: Arbeitsrechtliche Auswirkungen**
- 2. Versicherungsförmige Durchführungswege: Gestaltungsrechte bei Kurzarbeit**
- 3. Besonderheiten der Unterstützungskasse**
- 4. Besonderheiten der rückgedeckten Pensionszusage**
- 5. Besonderheiten der Zeitwertkonten**

1. Kurzarbeit: Arbeitsrechtliche Auswirkungen

1.1 Was bedeutet Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist ein vorübergehender Ausnahmezustand mit reduzierter Arbeitszeit. Bei Kurzarbeit arbeiten die Arbeitnehmer im Unternehmen über einen gewissen Zeitraum hinweg weniger oder sogar überhaupt nicht.

Durch die Einführung der Kurzarbeit entsteht Verdienstaufschlag, der unter bestimmten Voraussetzungen durch das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit ausgeglichen wird. Geregelt sind die Voraussetzungen dafür in §§ 95 ff. SGB III.

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Netto-Entgeltsausfall. Beschäftigte in Kurzarbeit erhalten grundsätzlich 60 Prozent des pauschalierten Netto-Entgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt, beträgt das Kurzarbeitergeld 67 Prozent des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Die maximale gesetzliche Bezugsdauer beträgt 12 Monate. Details finden Sie auf der Homepage der Bundesagentur für Arbeit <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/kurzarbeitergeld-bei-entgeltsausfall>.

In einigen Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen ist festgelegt, dass der Arbeitgeber bei Kurzarbeit einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zahlen muss. Einen gesetzlichen Anspruch auf den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gibt es jedoch nicht.

1.2 Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung aus?

Das Kurzarbeitergeld ist eine sogenannte Entgeltersatzleistung und damit kein Entgelt.

Arbeitet der Arbeitnehmer überhaupt nicht („Kurzarbeit 0“), so ist eine Umwandlung von Entgelt in dieser Zeit nicht möglich. Einer Änderung der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung bedarf es in diesem Fall nicht. Sobald erneut Entgelt gezahlt wird, gelten die Regelungen der getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch wieder.

Arbeitet der Arbeitnehmer in reduziertem Umfang weiter und erhält er neben dem Kurzarbeitergeld einen Teil seines Entgelts, dann besteht die Entgeltumwandlungsvereinbarung grundsätzlich weiter. Die Höhe des umzuwandelnden Entgelts hängt vom Inhalt der Vereinbarung ab. Ist beispielsweise ein fester Entgeltumwandlungsbetrag vereinbart, dann kann der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Höhe der Entgeltumwandlung reduzieren.

1.3 Was gilt im Hinblick auf einen etwaigen Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld?

Der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld ist grundsätzlich steuerpflichtig. Der Gesetzgeber hat allerdings mit dem Corona-Steuerhilfegesetz eine zeitlich befristete Ausnahme davon geschaffen. Demnach sind Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld bis 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 28a EStG). Die Ausnahmeregelung gilt für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29.2.2020 beginnen und vor dem 1.1.2021 enden. Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse unterliegen jedoch dem Progressionsvorbehalt. In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung sind sie vom Arbeitgeber unter Nr. 15 zu bescheinigen.

Eine Beitragspflicht in der Sozialversicherung besteht, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Der Betrag, der 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt, ist somit beitragspflichtig.

Die Frage, ob der Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld in Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden kann, wird aktuell unterschiedlich beantwortet.

- Für die Möglichkeit der Umwandlung wird u.a. angeführt, dass der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber gezahlt wird, und nicht vom Staat. Insoweit unterscheidet er sich von rein staatlichen Leistungen wie dem Kurzarbeitergeld. Zudem wird auch die (partielle) Sozialversicherungspflicht als Argument für die Umwandelbarkeit des Zuschusses angeführt.

- Andererseits hat der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld zum Ziel, den Ausfall an verfügbarem Entgelt für den Arbeitnehmer zu reduzieren. Für diesen Zweck wird er bis zu einer bestimmten Höhe von Sozialversicherungsbeiträgen freigestellt.

Für Ihre Praxis: Relevant wird diese Frage dann, wenn keine oder eine sehr geringe Arbeitsleistung erbracht wird. Denn in diesem Fall bezieht der Arbeitnehmer kein über das Kurzarbeitergeld und den Zuschuss zum Kurzarbeitergeld hinausgehendes, für die Umwandlung in die betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stehendes Entgelt.

Im ersten Schritt empfiehlt sich ein Blick in den Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung/Versorgungsordnung. Dort können Einschränkungen für die Verwendung des Zuschusses geregelt sein.

Sehen der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung/Versorgungsordnung keine Einschränkung für die Verwendung des Zuschusses vor, liegt die Entscheidung zum weiteren Vorgehen beim Arbeitgeber. Auf der sicheren Seite ist der Arbeitgeber jedenfalls dann, wenn er dem Arbeitnehmer die Verwendung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld für die Entgeltumwandlung ermöglicht.

1.4 Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung aus?

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, dann teilt der Zuschuss in der Regel das Schicksal der Entgeltumwandlung: Fällt sie vollständig weg, ist auch kein Zuschuss zu zahlen. Bleibt die Entgeltumwandlung zum Teil bestehen, dann gilt dies grundsätzlich auch für den Zuschuss.

Bitte achten Sie auch hier auf den Inhalt der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung. Denn auch zur Zahlung des Zuschusses gibt es in der Praxis eine Vielzahl unterschiedlicher Fallkonstellationen.

1.5 Was gilt bei einer von der Entgeltumwandlung unabhängigen Arbeitgeberfinanzierung?

In der arbeitsrechtlichen Zusage ist üblicherweise geregelt, dass in entgeltlosen Dienstzeiten keine Beiträge zur bAV zu zahlen sind. Dabei werden entgeltlose Dienstzeiten in der Regel definiert als Dienstzeiten, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht und für die auch nicht kraft gesetzlicher Vorschrift Beiträge zu leisten sind.

Bei einer „Kurzarbeit 0“ entfällt damit die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags.

Arbeitet der Arbeitnehmer in einem reduzierten Umfang weiter und erhält daher auch einen Teil seines Entgelts, dann bleibt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags grundsätzlich bestehen. Dessen Höhe hängt von der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung ab.

Arbeitsrechtliche Versorgungszusagen differenzieren in der Regel zwischen Voll- und Teilzeit und sehen bei einer Teilzeittätigkeit häufig entsprechend niedrigere Arbeitgeberbeiträge vor. Kurzarbeit ist zwar kein Teilzeitarbeitsverhältnis im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Dennoch hat der Arbeitnehmer während der wirksam eingeführten Kurzarbeit nur einen Anspruch auf ein entsprechend gekürztes Arbeitsentgelt bei ebenfalls gekürzter Arbeitszeit. Daher darf der Arbeitgeber während der Kurzarbeit nach unserer Einschätzung auch einen entsprechend reduzierten Arbeitgeberbeitrag in die betriebliche Altersversorgung zahlen.

1.6 Was ist im Hinblick auf Tarifverträge zu beachten?

Viele Tarifverträge enthalten Regelungen zu der Frage, ob auch in entgeltlosen Dienstzeiten Arbeitgeberleistungen zu erbringen sind. Häufig knüpft der Tarifvertrag an den Bezug von Arbeitsentgelt an. Wird kein Arbeitsentgelt bezogen (z.B. bei „Kurzarbeit 0“), entfällt auch die Arbeitgeberleistung.

Bitte achten Sie darauf, ob ihr Kunde tarifgebunden ist oder sich an einen Tarifvertrag anlehnt. Entscheidend sind die Regelungen des jeweiligen Tarifvertrags.

1.7 Kann der Arbeitgeber im Hinblick auf seine angespannte wirtschaftliche Situation die Versorgungszusage verschlechtern?

Ziel dieser FAQ ist es, Wege zur vorübergehenden Überbrückung der aktuellen wirtschaftlichen Lage aufzuzeigen.

Für eine dauerhafte Verschlechterung von Versorgungszusagen für die Zukunft gelten die bekannten Grundsätze. Kurz skizziert bedeutet dies, dass eine Änderung von **Individualzusagen** grundsätzlich einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer bedarf. Änderung von **Gesamtzusagen** (= für alle Arbeitnehmer nach einheitlichen Regeln erteilte Versorgungszusagen) können nur unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit erfolgen (bekannt als Drei-Stufen-Theorie). Dasselbe gilt für eine Verschlechterung von auf **Betriebsvereinbarungen** beruhender betrieblicher Altersversorgung.

2. Versicherungsförmige Durchführungswege: Gestaltungsrechte bei Kurzarbeit

Ist der Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis ganz oder zum Teil nicht mehr zur Zahlung eines Beitrags in die bAV verpflichtet, dann möchte er verständlicherweise auch die Zahlung der Beiträge in den von ihm gewählten Durchführungsweg vorübergehend einstellen oder reduzieren.

2.1 Welche Möglichkeiten zur vorübergehenden Einstellung bzw. Reduzierung der Beitragszahlung sehen unsere Versicherungsverträge vor?

Unsere Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) sehen die Möglichkeit einer [Beitragsfreistellung](#) und die Möglichkeit einer [Stundung](#) vor. Zudem haben wir im Hinblick auf die aktuelle Lage [temporär kulante Sonderregelungen](#) zur vorübergehenden Einstellung bzw. Reduzierung von Beiträgen eingeführt.

Wir empfehlen, nur dann von der Beitragsfreistellung, der Möglichkeit einer Stundung bzw. den temporären kulanten Sonderregelungen Gebrauch zu machen, wenn dies auch arbeitsrechtlich zulässig ist (siehe Fragen unter der Ziffer 1). Denn so kann ein weitgehender Gleichlauf zwischen der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage und der Umsetzung im Versicherungsvertrag erreicht werden. Es entstehen insbesondere keine rechtlichen Risiken für den Arbeitgeber.

Wir empfehlen zudem im ersten Schritt, die Möglichkeit dieser Kulanzregelung zu prüfen.

2.2 Kulanzregelung

Beiträge können [bei Vorliegen von Kurzarbeit](#) reduziert oder ausgesetzt werden.

Voraussetzung dafür ist, dass der Vertrag seit mindestens 6 Monaten besteht.

- Einzelversicherungsvertrag: Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses.
- Gruppenversicherungsvertrag: Maßgeblich ist der Zeitpunkt des Beginns des Gruppenvertrags. Sie finden das maßgebliche Datum im Gruppenvertragstext auf der ersten Seite: „Der Vertrag beginnt am ____.“
- Unterstützungskassenversorgung: Maßgeblich ist die Vereinbarung des Leistungsplans.

*Bitte beachten Sie, dass diese Regelung **bis zum 30.06.2021 befristet** ist.*

Der Antrag auf die vorübergehende Reduktion oder die vorübergehende Aussetzung der Beiträge ist weiterhin formlos gültig. Er muss bis zum 30.06.2021 bei uns eingegangen sein.

Bitte denken Sie auch an den [Nachweis der Kurzarbeit](#).

2.3 Wie gehen wir mit Gruppenversicherungsverträgen um, die weniger als drei Monate bestanden haben?

Auch unseren Kunden, die wir erst kürzlich gewonnen haben, möchten wir in dieser nicht einfachen Zeit beistehen. Bitte gehen Sie dann, wenn Sie einen konkreten Fall haben, auf unsere zuständigen Kollegen von der Verwaltung zu.

2.4 Welche Leistungen werden von der Kulanzregelung erfasst?

Diese Regelung gilt sowohl für Lebensversicherungen mit Sparanteil (Alters- ggf. zuzüglich einer Hinterbliebenen- bzw. Berufsunfähigkeitsleistung), als auch für Risikoversicherungen wie die selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherung (SBV), die ergänzende Berufsunfähigkeitsversicherung (EBV), die Körperschutzpolice (KSP) sowie für reine Risikolebensversicherungen (L0).

2.5 Welche Informationen benötigen wir, um dem Wunsch nach einer vorübergehenden Einstellung oder Reduktion des Beitrags im Rahmen der Kulanzregelung zügig nachkommen zu können?

Für die Verarbeitung Ihres Wunsches benötigen wir zwingend folgende Informationen:

- Die Versicherungsnummern der betroffenen Versicherungsverträge. Wenn alle Versicherungsverträge eines Gruppenvertrages betroffen sind, genügt die Angabe der Gruppenvertragsnummer.
- Das Datum der letzten vollen Beitragszahlung und Fälligkeit, z.B.: „Der letzte Beitrag wird am 24.3.2020 für den Abrechnungsmonat März 2020 gezahlt.“
- Den Zeitraum für die Einstellung oder Reduktion der Beiträge.

2.6 Ist die Zustimmung des Arbeitnehmers als versicherter Person zur Wahl der Kulanzregelung oder Stundung erforderlich?

Nein, versicherungsvertraglich ist eine Zustimmung der versicherten Person nicht erforderlich.

2.7 Was geschieht, wenn während der Einstellung bzw. Reduktion der Beiträge im Rahmen der Kulanzregelung ein Leistungsfall eintritt?

Der Versicherungsschutz bleibt trotz der Einstellung oder Reduktion der Beiträge grundsätzlich erhalten. Die Höhe der Versicherungsleistung verringert sich um die reduzierten bzw. ausgesetzten Beträge.

2.8 Muss die unterlassene bzw. reduzierte Beitragszahlung im Rahmen der Kulanzregelung nach Ablauf der Frist nachgeholt werden *und welchen Einfluss hat dies auf die Versicherungsleistung?*

Nein. Unsere Kunden haben zwei Möglichkeiten:

a) Nach Ablauf der Frist werden die Beiträge wieder in der ursprünglich vereinbarten Höhe gezahlt. Die Versorgungsleistung reduziert sich entsprechend (dies nennen wir „Anschlusskorrektur mit technischer Summe“).

b) Nach Ablauf der Frist kann zusätzlich ein höherer Beitrag gezahlt und dadurch die Versorgungsleistung wieder aufgestockt werden. Finanziert wird er in Abhängigkeit von der Versorgungszusage durch Entgeltumwandlung, ggf. einen Zuschuss dazu bzw. einen Arbeitgeberbeitrag.

Die Höhe der dann maßgeblichen Versorgungsleistung wird in der regulären jährlichen, auf die Kurzarbeit folgenden Bescheinigung ausgewiesen.

2.9 Der Kunde wünscht nach Ablauf der Frist eine Aufstockung der Beiträge: Wie wirkt sich dies steuerlich aus?

Für die Finanzierung der durch die Kurzarbeit entstandenen Lücke gibt es keinen zusätzlichen steuer- bzw. sozialversicherungsfreien Dotierungsrahmen. Es ist daher der Dotierungsrahmen des jeweiligen Kalenderjahres maßgeblich. Werden beispielsweise Beiträge in 2020 nachgezahlt, dann kommt es darauf an, ob der Dotierungsrahmen des Jahres 2020 (steuerlich 8% bzw. sozialversicherungsrechtlich 4% der BBG) durch die Summe der regulären und der zusätzlich gezahlten Beiträge gewahrt oder überschritten wird.

2.10 Was geschieht, wenn der Arbeitnehmer während der Zeit der Beitragsreduktion aus dem Unternehmen ausscheidet?

Für diesen Fall gelten keine Besonderheiten.

Der Arbeitgeber kann bei einer Direktversicherungs- oder einer Pensionskassenzusage auch in diesem Fall seine Leistungspflicht auf die Versicherungs- bzw. Pensionskassenleistung beschränken. Er muss

dann gegenüber dem Arbeitnehmer sowie gegenüber dem Versicherer bzw. der Pensionskasse die sogenannte versicherungsförmige Lösung wählen, § 2 Abs. 2 Satz 3 und § 2 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG.

Die vorübergehend nicht oder in geringerer Höhe gezahlten Beiträge müssen nach der Kulanzregelung nicht nachgezahlt werden. Daher bestehen keine Beitragsrückstände, die der Beschränkung auf die Leistung der Versicherung bzw. der Pensionskasse entgegenstehen könnten (sogenannte soziale Auflage, § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG).

2.11 Stundung entsprechend der vereinbarten AVB

Die oben beschriebenen Kulanzregelungen werden aller Voraussicht nach den kurzfristigen und dringenden Bedarf abdecken.

Davon unabhängig sind in den meisten AVB ereignisabhängige Stundungsmöglichkeiten z.B. bei Kurzarbeit bis zu 24 Monaten vorgesehen. Voraussetzung dafür ist, dass der Vertrag seit mindestens 3 Jahren besteht.

2.12 Müssen gestundete Beiträge nach Ablauf der Stundungsfrist nachgeholt werden?

Auch hier haben unsere Kunden – wie bei der oben beschriebenen Kulanzregelung auch - zwei Möglichkeiten:

a) Nach Ablauf der Frist werden die Beiträge wieder in der ursprünglich vereinbarten Höhe gezahlt. Die Versorgungsleistung reduziert sich entsprechend (dies nennen wir „Anschlusskorrektur mit technischer Summe“).

b) Nach Ablauf der Frist kann zusätzlich ein höherer Beitrag gezahlt und dadurch die Versorgungsleistung wieder aufgestockt werden. Finanziert wird er in Abhängigkeit von der Versorgungszusage durch Entgeltumwandlung, ggf. einen Zuschuss dazu bzw. einen Arbeitgeberbeitrag.

Die Höhe der dann maßgeblichen Versorgungsleistung wird in der regulären jährlichen, auf die Kurzarbeit folgenden Bescheinigung ausgewiesen.

2.13 Welche Folgen hat eine Beitragsfreistellung?

Wird die Versorgung beitragsfrei gestellt, vermindern sich die Leistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages.

Bei Risikoabsicherungen, z. B. Absicherung von Berufsunfähigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten (KSP) kann der Versicherungsschutz in der Zeit der Beitragsfreistellung ggf. ganz entfallen.

3. Besonderheiten der Unterstützungskasse

3.1 Können Zuwendungen an die Unterstützungskasse vorübergehend abgesenkt oder ausgesetzt werden?

Grundsätzlich sind die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse gleichbleibend oder steigend. Dies ist eine der Voraussetzungen für die Anerkennung der Zuwendungen als Betriebsausgaben.

Ausnahmsweise können jedoch auch Zuwendungen an die Unterstützungskasse vorübergehend abgesenkt oder ganz ausgesetzt werden.

3.2 Welche Möglichkeiten zur vorübergehenden Einstellung bzw. Reduzierung der Zuwendungen bestehen?

Auch die Rückdeckungsversicherungen unserer Unterstützungskasse sehen die Möglichkeit einer Beitragsfreistellung und die Möglichkeit einer Stundung vor. Zudem gelten auch hier unsere temporären kulanten Sonderregelungen zur vorübergehenden Einstellung bzw. Reduzierung von Beiträgen.

3.3 Welche Optionen haben unsere Kunden nach Ablauf der Frist?

Unsere Kunden können nach Ablauf der Frist die Zuwendungen in der ursprünglich vereinbarten Höhe zahlen. Die Versorgungsleistung reduziert sich dann entsprechend.

Alternativ können fortlaufend höhere Zuwendungen gezahlt und dadurch die Versorgung wieder aufgestockt werden.

3.4 Gibt es bei Unterstützungskassenversorgungen arbeitsrechtliche Besonderheiten, die zu beachten sind?

Nein. Auch hier gelten die in den Fragen 1.2 bis 1.5 beschriebenen Grundsätze. Setzt der Arbeitgeber im Hinblick auf die Zuwendungen zur Unterstützungskasse das um, was er arbeitsrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmer darf – dies setzen wir voraus –, dann entstehen für ihn keine rechtlichen Risiken.

4. Besonderheiten rückgedeckter Pensionszusagen

4.1 Kann der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer der Rückdeckungsversicherung die Beitragszahlung aussetzen oder stunden?

Auch die AVB zu Rückdeckungsversicherungen sehen die oben genannten Möglichkeiten vor. Hier gelten die oben dargestellten Grundsätze.

5. Besonderheiten Zeitwertkonten und Altersteilzeit

Kurzarbeit wirkt bei Zeitwertkonten und der Altersteilzeit besondere Fragen auf.

6.1 Darf die Bundesagentur für Arbeit, vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes die Entspargung eines Zeitwertguthabens verlangen?

Nein. Guthaben auf Zeitwertkonten mit den in § 7c Abs.1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV genannten Freistellungszwecken werden gem. § 96 Abs. 4 SGB III ausdrücklich geschont und müssen nicht vor der Gewährung des Kurzarbeitergeldes entspart werden. Das unterscheidet die Zeitwertkonten im Grundsatz von anderen Arbeitszeitregelungen wie z.B. FlexiKonten.

6.2 Gilt die Schonung auch dann, wenn das Zeitwertkonto für Freistellungswecke bestimmt ist, die nicht ausdrücklich in § 7c Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV genannt sind?

Ja, nach Ansicht des BMAS ist die Aufzählung der in § 7c Abs. 1 SGB IV gesetzlichen und vertraglichen Freistellungszwecke nicht abschließend, so dass auch weitere vertragliche Freistellungsgründe wie das Sabbatical geschützt sind (vgl. Frage 21 FAQ Wertguthaben des BMAS).

6.3 Kann neben dem Kurzarbeitergeld eine Entnahme aus dem Zeitwertguthaben z.B. zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes erfolgen?

Ja, allerdings wirkt sich diese Entnahme negativ auf die Nettodifferenz zwischen der Vergütung vor und nach der Arbeitszeitverringerung und damit auf die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld aus. Die Entnahme wird quasi auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

6.1. Kann ein Zeitwertkonto während des Kurzarbeitergeldes weiter dotiert werden?

Wurde bereits vor der Kurzarbeit ein Zeitwertkonto dotiert, kann es während der Kurzarbeit mit Vergütungsbestandteilen weiterbespart werden, wenn die Arbeitszeit nicht etwa auf Null heruntergefahren wurde.

6.2. Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Altersteilzeit im Blockmodell aus?

Mitarbeiter in der Passivphase einer Altersteilzeit im Blockmodell sind bereits freigestellt und können Ihre Arbeitszeit nicht mehr reduzieren. Es besteht damit u.E. kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld. Müssen Mitarbeiter in der Aktivphase der Altersteilzeit ihre Arbeitszeit auf Grund der Kurzarbeit reduzieren, so muss beachtet werden, dass sich hierdurch nicht nur das laufende Regelarbeitsentgelt (inkl. der Aufstockung) reduziert, sondern auch das für die Passivphase zu bildende Wertguthaben. Während die Kürzung des Regelarbeitsentgeltes in der Aktivphase noch durch das Kurzarbeitergeld ausgeglichen wird, muss das fehlende Wertguthaben in der Passivphase i.d.R. vom Mitarbeiter später nachgearbeitet werden in dem sich die Aktivphase verlängert. (Vgl. STNE der Sozialversicherungsträger zur ATZ vom 02.11.2010 Ziffer.2.5.4. AMIS bzw. Maklerportal). Altersteilzeitmitarbeiter werden daher in der Regel sowohl in der Aktiv- als auch in der Passivphase von der Kurzarbeit ausgenommen.