

Version 5 – Stand: 01.10.2020 – Experteninformation für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Kurzarbeit und Ihre betriebliche Altersversorgung sowie Zeitwertkonten

Mit diesen Fragen und Antworten haben wir die arbeitsrechtlichen Folgen der Kurzarbeit für die betriebliche Altersversorgung zusammengefasst und die Umsetzung in den Durchführungswegen des Versorgungswerks MetallRente beschrieben.

Zudem haben wir die Auswirkungen der Kurzarbeit auf Zeitwertkonten dargestellt, die ggf. für einige unserer Kundenunternehmen ebenfalls relevant sein können.

Wir aktualisieren diese Liste nach Bedarf. Bitte achten Sie daher auf den aktuellen Stand.

Bitte beachten Sie: Im Hinblick auf unsere rechtlichen Ausführungen geben wir lediglich unsere aktuellen Einschätzungen wieder und beraten nicht rechtlich.

Inhaltsverzeichnis

- 1. Kurzarbeit: Arbeitsrechtliche Auswirkungen**
- 2. MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse und MetallPensionsfonds: Ihre Gestaltungsrechte bei Kurzarbeit**
- 3. Beispiele für Formulierungen von arbeitsrechtlichen Vereinbarungen**
- 4. Besonderheiten in der MetallRente.Unterstützungskasse**
- 5. Besonderheiten bei Zeitwertkonten und Altersteilzeit**

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. Dadurch 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.

Im Weiteren stellen wir die Regelungen und ihre Auswirkungen grundlegend dar. Für die individuelle arbeitsrechtliche Prüfung empfehlen wir Ihnen jedoch sich bei Bedarf auch an die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner Ihres Arbeitgeberverbands zu wenden.

1.2 Was gilt im Hinblick auf Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld?

Ein Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld ist nach aktueller Einschätzung steuerpflichtig. Eine Beitragspflicht zur Sozialversicherung besteht darüber hinaus, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts (Soll-Entgelt) übersteigt. Der Betrag, der 80% des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt, ist somit beitragspflichtig.

Unserer Einschätzung nach kann der Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld für die Entgeltumwandlung genutzt werden. Hierfür spricht, 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 ist auch die (partielle) Sozialversicherungspflicht ein Argument für die Umwandelbarkeit des Kurzarbeitergeld-Zuschusses.

Für Ihre Praxis: Relevant wird diese Frage dann, wenn vorübergehend keine oder nur noch 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 (siehe hierzu auch unten) oder die Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung. Dort können Einschränkungen für die Verwendung des Zuschusses geregelt sein.

Sehen der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung bzw. die 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 die Verwendung des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld für die Entgeltumwandlung mit dem Arbeitnehmer vereinbart.

1.3 Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge aus?

Das Kurzarbeitergeld ist eine sogenannte Entgeltersatzleistung und damit kein Entgelt. Zuschüsse des Arbeitgebers zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds hingegen sind grundsätzlich entgeltumwandlungsfähig, auch wenn es sich nicht um Arbeitsentgelt im sozialversicherungsrechtlichen Sinne handelt (siehe oben).

Arbeitet der Arbeitnehmer überhaupt nicht („Kurzarbeit 0“), so ist eine Umwandlung von laufendem Entgelt in dieser Zeit nicht möglich. Einer Änderung der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung bedarf es in diesem Fall in der Regel nicht. Sobald erneut Entgelt gezahlt wird, gelten die Regelungen der getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch wieder. Sofern eine Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen vereinbart ist, kann diese natürlich soweit stattfinden, wenn diese Sonderzahlungen auch während der Kurzarbeitsphase bzw. im maßgeblichen Jahr gezahlt werden.

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.

Beschäftigte können zudem bei "Kurzarbeit 0" gemäß § 1a Abs. 4 BetrAVG die Entgeltumwandlung mit eigenen Beiträgen fortführen, soweit dies nicht durch die Zahlung von Arbeitgeberzuschüssen zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds ausgeschlossen ist.

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 Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung. Denn auch zur Zahlung des Zuschusses gibt es in der Praxis eine Vielzahl unterschiedlicher Fallkonstellationen. Individuell empfehlen wir, auch die bestehende Versorgungsordnung zu prüfen, aus der sich in der Regel ergibt, inwieweit Arbeitgeberbeiträge an den Bezug von Arbeitsentgelt geknüpft sind.

1.5 Was gilt bei einer von der Entgeltumwandlung unabhängigen, durch den Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersvorsorge?

In der arbeitsrechtlichen Zusage ist üblicherweise geregelt, dass in entgeltlosen Dienstzeiten keine Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (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.

Arbeitsrechtliche Versorgungszusagen differenzieren in der Regel ohnehin 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 in der Regel einen Anspruch auf ein entsprechend gekürztes Arbeitsentgelt bei der ebenfalls gekürzten Arbeitszeit. Arbeitet der Arbeitnehmer also in einem reduzierten Umfang weiter und erhält daher auch weiter einen Teil seines Entgelts dafür, dann bleibt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags grundsätzlich bestehen. Dieser Beitrag kann (s.o.) ggf. anteilig entsprechend des Arbeitszeitausfalls gekürzt werden. Seine Höhe hängt von der zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarung ab.

Individuell empfehlen wir, auch die bestehende Versorgungsordnung zu prüfen, aus der sich in der Regel ergibt, inwieweit Arbeitgeberbeiträge an den Bezug von Arbeitsentgelt geknüpft sind.

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 bei Tarifbindung und/oder Anlehnungen an Tarifverträge in Ihrem Unternehmen auf die Regelungen des jeweiligen Tarifvertrags, die hier entscheidend sind.

In der Metall- und Elektroindustrie ist besonders im Bezirk Baden-Württemberg auf einschlägige tarifvertragliche Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss zum Kurzarbeitergeld und die entsprechenden Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung zu achten. In diesem Tarifgebiet sind zum Kurzarbeitergeld Aufstockungsbeiträge, also Zuschüsse, des Arbeitgebers vereinbart worden, die in der Regel dazu führen, dass auch während der Kurzarbeitsphase 80% des bisherigen Soll-Entgelts erreicht bzw. überschritten werden (siehe hierzu auch oben).

1.7 Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf tarifvertragliche Leistungen wie die Altersvorsorgewirksamen Leistungen (AVWL) in der Metall- und Elektroindustrie aus?

Für fast alle Tarifgebiete gilt der neu abgeschlossene Tarifvertrag „Zukunft in Arbeit“, welcher in § 7 regelt, dass bei Kurzarbeitergeldbezug keine Kürzung der AVWL eintritt. Diese Leistungen fließen also weiter in die Altersvorsorge der Beschäftigten.

Im Tarifgebiet Baden-Württemberg ist zu beachten, dass die AVWL durch den Arbeitgeber weiter zu zahlen sind, soweit das Kurzarbeitergeld und der Arbeitgeberzuschuss zur Aufstockung desselben 80% des eigentlichen Soll-Entgelts übersteigen. Die Arbeitgeberzuschüsse zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds, die in Baden-Württemberg mit dem Tarifvertrag „Kurzarbeit und Beschäftigung“ vereinbart worden sind, führen damit in der Regel

ebenfalls dazu, dass die AVWL weiter in unverminderter Höhe in die Altersvorsorge eingezahlt werden.

Werden für tarifgebundene Beschäftigte in Baden-Württemberg während der Kurzarbeitsphase nicht 80% des bisherigen Soll-Entgelts erreicht, werden die AVWL anteilig gezahlt, z.B. nur in voller Höhe für die Monate, in denen auch das Entgelt dem normalen Soll entspricht oder eben bei bzw. über 80% desselben lag.

1.8 Welche tarifvertraglichen Regelungen gelten bei Kurzarbeit für Auszubildende in der Metall- und Elektroindustrie und wie wirken sie sich auf die Entgeltumwandlung aus?

Auszubildende sind über das Berufsbildungsgesetz (BBiG) besonders vor Kurzarbeit geschützt. Bei Einkommenseinbußen können auch Auszubildende unsere Regelungen zur Überbrückung von Kurzarbeit nutzen. Das gilt sowohl für Betriebsrentenverträge als auch für Verträge zur privaten Arbeitskraftabsicherung.

Nach Ende der Lohnfortzahlung für sechs Wochen und wenn Auszubildende nur noch das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit erhalten, sind die AVWL durch den Arbeitgeber nur anteilig für die Monate zu zahlen, in denen für mindestens zwei Wochen ein Anspruch auf Arbeitsentgelt (Azubi-Vergütung) entstanden ist. Auszubildende haben daher ebenfalls einen Anspruch auf 1/12 der AVWL für diese Monate.

1.9 Kann der Arbeitgeber im Hinblick auf eine angespannte wirtschaftliche Situation die Versorgungszusage verschlechtern?

Ziel dieser Information 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.

Änderungen von Gesamtzusagen (d.h. 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 beruhenden betrieblichen Altersversorgungen, die ggf. auch unter Einbeziehung des Betriebsrats entsprechend abgestimmt werden müssen.

2. MetallDirektversicherung, MetallPensionskasse und MetallPensionsfonds: Ihre 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 von Beiträgen vor.

Zudem haben wir im Hinblick auf die aktuelle Lage temporär Kulanzregelungen zur vorübergehenden Einstellung bzw. Reduzierung von Beiträgen eingeführt.

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

2.2. Temporäre Kulanzregelung

Bei Kurzarbeit können Beschäftigte ihre Beiträge für einen zusammenhängenden Zeitraum **von längstens drei Jahren** ganz stunden oder reduzieren lassen. Voraussetzung dafür ist, dass der Vertrag seit mindestens 6 Monaten besteht (statt 12 Monate).

Es ist ein Nachweis über das Vorliegen der Kurzarbeit erforderlich.

- 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 vorerst **bis zum 31.12.2020 befristet** ist.

Der – formlos gültige – Antrag auf die vorübergehende Reduktion oder die vorübergehende Aussetzung der Beiträge muss bis zum 31.12.2020 bei uns eingegangen sein.

2.3 Welche Leistungen werden von der Kulanzregelung erfasst?

Diese Regelung gilt sowohl für Betriebsrentenverträge mit Sparanteil (ggf. zuzüglich einer Hinterbliebenen- bzw. Berufsunfähigkeitsleistung) als auch für Berufsunfähigkeitsversicherungen im Rahmen der bAV sowie den Aktiv-Baustein zur Absicherung von Grundfähigkeiten im Rahmen des Betriebsrentenvertrags.

2.4 Welche Folgen hat die Einstellung bzw. Reduktion der Beiträge im Rahmen der Kulanzregelung?

Der Versicherungsschutz bleibt trotz der Einstellung oder Reduktion der Beiträge während der Kurzarbeitsphase erhalten. Zum Erhalt des vollen Versicherungsschutzes sind die

gestundeten Beiträge danach auszugleichen. An den Bedingungen des Betriebsrentenvertrags ändert sich nichts.

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 nur die folgenden 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 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. Nach Ablauf der Frist haben unsere Kunden zwei Möglichkeiten:

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

b) Nach Ablauf der Frist kann aus der Entgeltumwandlung ein höherer Beitrag gezahlt und dadurch die Versorgungsleistung wieder auf die ursprünglich vorgesehene Höhe aufgestockt werden. Finanziert wird er in Abhängigkeit von der Versorgungszusage durch Entgeltumwandlung, ggf. einen Zuschuss dazu bzw. einen Arbeitgeberbeitrag („Anschlusskorrektur mit technischem Beitrag“). Wird nach der Kurzarbeitsphase ein höherer Beitrag gezahlt, ändert sich an den Vereinbarungen des Betriebsrentenvertrags, z.B. an einer ggf. bestehenden Garantieverzinsung, nichts. Voraussetzung hierfür ist, dass die höheren Beiträge zum Ausgleich der aufgrund von Kurzarbeit reduzierten oder eingestellten Beitragszahlungen eingezahlt werden. Bei darüber hinaus gehenden Erhöhungen von Beitragszahlungen finden die aktuell geltenden Erhöhungsregeln Anwendung.¹

¹ In PROFIL oder CHANCE Verträge können Beiträge in der Regel um 496,80 € jährlich erhöht werden. In GARANTIE Verträgen können Beiträge in der Regel um bis zu 360 € jährlich erhöht werden, GARANTIE Verträge in der MetallPensionskasse bis zu 180 € jährlich. Detaillierte Informationen hierzu erhalten Sie von Ihrer/m MetallRente Berater/in.

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

2.8 Der Kunde wünscht nach Ablauf der Kurzarbeitsphase 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 BGG) durch die Summe der regulären und der zusätzlich gezahlten Beiträge gewahrt oder überschritten wird.

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

Für diesen Fall gelten keine Besonderheiten.

Der Arbeitgeber kann bei seiner Zusage auch in diesem Fall seine Leistungspflicht auf die Versorgungsleistung beschränken. Er muss dann gegenüber dem Arbeitnehmer sowie gegenüber dem Versorgungswerk 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 des Versorgungswerks entgegenstehen könnten (sogeannte soziale Auflage, § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG).

2.10 Welche Folgen hat eine Beitragsfreistellung?

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

Bei Risikoabsicherungen, z. B. Absicherung von Berufsunfähigkeit, körperlichen und geistigen Fähigkeiten (Aktiv-Baustein) kann der Versicherungsschutz in der Zeit der Beitragsfreistellung ggf. ganz entfallen. Bei einer Stundung von Beiträgen hingegen bleibt der Versicherungsschutz voll erhalten – in der Phase der Stundung der Beiträge automatisch und danach, wenn die gestundeten Beiträge nachgezahlt werden.

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

3. Beispiele zur Formulierung von arbeitsrechtlichen Vereinbarungen

3.1 Vorübergehende Reduktion oder Aussetzung der Beiträge bzw. Zuwendungen während der Kurzarbeitsphase

Nachtrag

zur Entgeltumwandlungsvereinbarung vom _____

Versorgung Nr. _____

zwischen _____ (Arbeitgeber)

und Herrn/Frau _____ Pers. Nr. _____ (Arbeitnehmer)

1. Vorübergehende Herabsetzung des Umwandlungsbetrags

Aus Anlass der Reduktion des Entgelts aufgrund von Kurzarbeit wird die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit Wirkung vom _____ bis zur Beendigung der Kurzarbeitsphase wie folgt geändert:

Für die Zeit der Kurzarbeit wird die Umwandlung von Arbeitsentgelt und die Beitragszahlung an den Versorgungsträger:

o ausgesetzt

o auf einen Umwandlungsbetrag in Höhe von monatlich/jährlich _____ EUR herabgesetzt.

Nach Ablauf der Kurzarbeitsphase wird der Umwandlungsbetrag auf den ursprünglich vereinbarten Betrag erhöht.

2. Folgen für einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss

Ist ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zugesagt, so wird dieser während der Kurzarbeitsphase ausgesetzt oder reduziert, wenn die Voraussetzungen für die Zahlung nicht oder nicht in vollem Umfang vorliegen.

3. Reduktion der Versorgungszusage

Durch die Reduktion bzw. Aussetzung der Umwandlung sowie eines etwaigen Arbeitgeberzuschusses wird die Höhe der Versorgungszusage entsprechend der versicherungstechnischen Umsetzung reduziert.

4. Leistungsfall während der Kurzarbeitsphase

Tritt während der Zeit der Kurzarbeit ein Leistungsfall ein, so reduziert sich die Höhe der Versorgungsleistung um die reduzierten bzw. ausgesetzten Beträge.

Einzelheiten ergeben sich aus den der Versorgung zugrunde liegenden Versicherungsbedingungen bzw. dem Leistungsplan.

5. Option zur Erhöhung des Umwandlungsbetrags

In Absprache mit dem Arbeitgeber und dem Versorgungsträger können Umwandlungsbeträge nach Ablauf der Kurzarbeitsphase erhöht werden. Details werden in einer separaten Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt.

6. Sonstiges

Die weiteren Regelungen der o.g. Entgeltumwandlungsvereinbarung bleiben unverändert bestehen.

Ort/Datum Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum Unterschrift des Mitarbeiters

3.2 Erhöhung der Beiträge nach Beendigung der Kurzarbeitsphase in der MetallDirektversicherung, der MetallPensionskasse und im MetallPensionsfonds

Zusatzvereinbarung

zur Entgeltumwandlungsvereinbarung vom _____

Versorgung Nr. _____

zwischen _____ (Arbeitgeber)

und Herrn/Frau _____ Pers. Nr. _____ (Arbeitnehmer)

Mit dieser Zusatzvereinbarung werden nur Beitragszahlungen geregelt, die das Ziel haben, die ursprüngliche Leistungshöhe vor Reduzierung oder Stundung der Beitragszahlungen aufgrund der Kurzarbeitsphase ganz oder teilweise wiederherzustellen. Für darüber hinaus gehende Erhöhungen kommen die aktuell geltenden Erhöhungsregeln zur Anwendung.

1. Erhöhung des Umwandlungsbetrags

Um die Reduktion der Versorgungszusage – die infolge der vorübergehenden Aussetzung / Herabsetzung des Umwandlungsbetrages gem. Ziff. 1 des Nachtrags zur Vereinbarung eintreten würde – ganz oder teilweise auszugleichen und die ursprüngliche Leistungshöhe vor Reduzierung oder Stundung der Beitragszahlungen aufgrund der Kurzarbeitsphase wiederherzustellen, werden folgende Entgeltbestandteile - temporär begrenzt zusätzlich - umgewandelt:

o Laufendes Arbeitsentgelt,

erstmals zum _____, letztmals zum _____ in Höhe von 1/____ jährlich / monatlich _____ EUR,

o _____ (Sonderbezüge, z. B. Einmalzahlungen, Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld, Zuschläge, Mehrarbeitsvergütungen als variable Entgeltbestandteile),

erstmals zum _____, letztmals zum _____ in Höhe von 1/____ jährlich / monatlich _____ EUR

2. Folgen für einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss

Ob zu dieser Umwandlung ggf. noch ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss gewährt wird, richtet sich nach den Bestimmungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Die dort vereinbarten Regelungen zu einem Arbeitgeberzuschuss gelten entsprechend für diese Zusatzvereinbarung.

3. Sonstiges

Die Regelungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung bleiben im Übrigen unverändert bestehen. Die Höhe der dann maßgeblichen Versicherungsleistung wird in der jährlichen, auf die Kurzarbeit folgenden Bescheinigung ausgewiesen.

Wichtiger Hinweis: Durch die zusätzliche Umwandlung von Entgelt und ggf. den Arbeitgeberzuschuss dürfen im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG die jeweils im Kalenderjahr maßgeblichen steuerlichen Höchstbeträge nicht überschritten werden. Ggf. muss die Nachzahlung über mehrere Teilbeträge in den nachfolgenden Kalenderjahren erfolgen.

Ort/Datum Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum Unterschrift des Mitarbeiters

4. Besonderheiten in der MetallRente.Unterstützungskasse

4.1 Können Zuwendungen an die MetallRente.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.

4.2 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.

4.3 Welche Optionen zur Zahlung der unterlassenen bzw. reduzierten Zuwendungen bestehen nach Ablauf der Frist?

Unsere Kunden haben folgende Möglichkeiten:

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

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

4.4 Gibt es bei den Versorgungsungen über die MetallRente Unterstützungskasse arbeitsrechtliche Besonderheiten, die zu beachten sind?

Nein. Auch hier gelten die in den Fragen unter 1 beschriebenen Grundsätze. Setzt der Arbeitgeber im Hinblick auf die Zuwendungen zur Unterstützungskasse das um, was er arbeitsrechtlich gegenüber dem Arbeitnehmer darf, dann entstehen für ihn auch hier keine rechtlichen Risiken.

4.4 Erhöhung der Beiträge nach Beendigung der Kurzarbeitsphase in der MetallRente.Unterstützungskasse

Zusatzvereinbarung

zur Entgeltumwandlungsvereinbarung vom _____

Versorgung Nr. _____

zwischen _____ (Arbeitgeber)

und Herrn/Frau _____ Pers. Nr. _____ (Arbeitnehmer)

Mit dieser Zusatzvereinbarung werden nur Beitragszahlungen geregelt, die das Ziel haben, die ursprüngliche Leistungshöhe vor Reduzierung oder Stundung der Beitragszahlungen aufgrund der Kurzarbeitsphase ganz oder teilweise wiederherzustellen. Für darüber hinaus gehende Erhöhungen kommen die aktuell geltenden Erhöhungsregeln zur Anwendung.

1. Erhöhung des Umwandlungsbetrags

Wegen einer Reduktion des Gehaltes infolge Kurzarbeit wurde die Umwandlung von Entgelt und ein ggf. zusätzlich gewährter Arbeitgeberzuschuss temporär ausgesetzt / herabgesetzt und die Versorgungszusage entsprechend reduziert.

Um die Reduktion der Versorgungszusage ganz oder teilweise auszugleichen, wird die Entgeltumwandlung auf einen Betrag in Höhe von monatlich _____ EUR erhöht.

2. Folgen für einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss

Ob zu dieser Umwandlung ggf. noch ein zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss gewährt wird, richtet sich nach den Bestimmungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Die dort vereinbarten Regelungen zu einem Arbeitgeberzuschuss gelten entsprechend für diese Zusatzvereinbarung.

3. Sonstiges

Die Regelungen der Entgeltumwandlungsvereinbarung bleiben im Übrigen unverändert bestehen.

Ort/Datum Unterschrift des Arbeitgebers

Ort/Datum Unterschrift des Mitarbeiters

5. Besonderheiten bei Zeitwertkonten und Altersteilzeit

Kurzarbeit wirft bei Zeitwertkonten und der Altersteilzeit besondere Fragen auf.

5.1 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.

5.2 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).

5.3 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.

5.4 Kann ein Zeitwertkonto während des Kurzarbeitergeldes weiter dotiert werden?

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

5.5 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 aufgrund der Kurzarbeit reduzieren, so muss beachtet werden, dass sich hierdurch nicht nur das laufende Regularbeitsentgelt (inkl. der Aufstockung) reduziert, sondern auch das für die Passivphase zu bildende Wertguthaben. Während die Kürzung des Regularbeitsentgeltes in der Aktivphase noch durch das Kurzarbeitergeld ausgeglichen wird, muss das fehlende Wertguthaben in der Passivphase i.d.R. vom Mitarbeiter später nachgearbeitet werden indem 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.