

## FAQ Zeitwertkonten und Kurzarbeit

Als Fachverband für betriebliche Zeitwertkonten erreichten uns aktuell einige Anfragen im Zusammenhang mit dem Kurzarbeitergeld. Gerne möchten wir nachstehend einige Fragen und Antworten mit Ihnen teilen. Sollten Sie weitere Fragen rund um Corona und Zeitwertkonten haben, zögern Sie bitte nicht, sich über unsere Geschäftsstelle an einen unserer Fachkreise zu wenden. Wir werden bemüht sein, Ihre Anfrage zeitnah zu beantworten und sind bestrebt, den nachfolgenden Themenkatalog fortlaufend ajour zu halten. In Sachen **Altersteilzeit** finden Sie übrigens unter folgendem Link eine interessante [FAQ der Deutschen Rentenversicherung Bund](#).

### 1. Schutz von Zeitwertkonten

#### **Darf die Bundesagentur für Arbeit vor Gewährung des Kurzarbeitergeldes die Entspargung eines Zeitwertguthabens verlangen?**

Nein. Guthaben auf Wertguthaben mit den in § 7c Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV genannten Freistellungszwecken werden gemäß § 96 Abs. 4 SGB III ausdrücklich geschont und müssen nicht vor der Gewährung des Kurzarbeitergeldes entspart werden. Damit unterscheiden sich die Wertguthaben ausdrücklich von Flexikonten oder Überstundenmodellen, die im Vorfeld einer Kurzarbeit abgebaut oder aber in ein Zeitwertkonto eingebracht werden müssen.

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

Ja, insbesondere nach den Ausführungen des Bundesministeriums für Arbeit (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](#)).

### 2. Einbringungen

#### **Kann ein Zeitwertkonto während des Kurzarbeitergeldes weiter dotiert werden?**

Ein Zeitwertkonto kann auch während der Kurzarbeit mit Vergütungsbestandteilen weiter bespart werden, wenn die Arbeitszeit nicht auf „Null“ runtergefahren ist und der Arbeitgeber noch Arbeitsentgelt gewährt. Eine Einbringung von Kurzarbeitergeld ist dagegen nicht möglich, da es sich hierbei nicht um Arbeitsentgelt, sondern um eine Ersatzleistung des Staates handelt.

### **Kann die freiwillige (steuerpflichtige) AG-Aufstockung zum Kurzarbeitergeld in ein Zeitwertkonto eingebracht werden?**

Eine Wertguthabenvereinbarung gemäß § 7b SGB IV setzt die Einbringung von Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV voraus. Dies ist auch bei Kurzarbeit aus verbleibenden Arbeitsentgeltzahlungen möglich, soweit keine Kurzarbeit „Null“ vorliegt (s. o.). Aber auch die Aufstockungszahlungen von Arbeitgebern lassen sich u. E. in diesem Sinne als Arbeitsentgelt qualifizieren. Damit scheidet die Einbringung u. E. nicht schon am § 7b SGB IV und auch nicht an § 1 Abs. 1 Nr. 8 SvEV, der nur die partielle Beitragsfreiheit der Aufstockungen regelt.

Allerdings ist die Dotierung eines vom Arbeitgeber gewährten Zuschusses unter Umständen mit arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Anschlussfragen verbunden und dürfte zudem aufgrund der differenzierten Führung nach beitragsfreien und beitragspflichtigen Einbringungen einen gewissen Verwaltungsmehraufwand begründen. Eine genauere Prüfung ist hier also unerlässlich.

### **Können Guthaben einer reinen Arbeitszeitregelung (Gleitzeit- und Flexikonten) vor der Kurzarbeit in ein Zeitwertkonto übertragen werden?**

Guthaben aus reinen Arbeitszeitregelungen können im Grundsatz einmalig oder laufend in ein Wertguthaben i. S. d. SGB IV überführt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn eine dahingehende Regelung bereits betriebliche Praxis ist. Bitte bedenken Sie, dass mit der Übertragung auch ein AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag anfällt, der ebenfalls dann mit in das Wertguthaben einzustellen ist.

### **Berechtigt Kurzarbeit zur kurzfristigen (außerordentlichen) Herabsetzung von vereinbarten Einbringungen in ein Zeitwertkonto, auch wenn kein Widerrufsrecht eingeräumt wurde?**

Bei Kurzarbeit kommt es bei den Mitarbeitern zu z. T. erheblichen Einbußen im Nettoeinkommen. Bei Kurzarbeit „Null“ ist im Zweifel mangels Entgelts die Geschäftsgrundlage der Einbringung weggefallen. Aber auch wenn keine Kurzarbeit „Null“ vereinbart ist, haben betroffene Mitarbeiter typischerweise deutlich weniger Nettoeinkommen zur Verfügung. Dem Wunsch von Mitarbeitern nach einer kurzfristigen Anpassung von Umwandlungsvereinbarungen zur Absenkung von z. B. monatlichen Einbringungsbeträgen kann durch eine abändernde Vereinbarung entsprochen werden. Dabei sind tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Vorgaben zu beachten. Im Einzelfall kann ggf. auch auf zivilrechtlicher Basis ein einseitiger Anpassungsanspruch der Mitarbeiter abgeleitet werden.

### 3. Entsparen

#### **Kann der Arbeitgeber eine Freistellung verlangen bzw. kann er verlangen, dass ich meine bereits vereinbarte Freistellung vorziehe?**

Nein, dies ist grundsätzlich nicht einseitig möglich; der Mitarbeiter hat stets die Hoheit über die Inanspruchnahme seines Wertguthabens. Eine Verfügungsmacht des Arbeitgebers entspricht ausweislich des § 7b Nr. 2 SGB IV nicht dem mit Zeitwertkonten verfolgten gesetzlichen Zweck.

#### **Kann das Kurzarbeitergeld durch Entnahmen aus dem Zeitwertguthaben aufgestockt werden?**

Bei Kurzarbeit „Null“ dürfte dies schwer begründbar sein, da eine Freistellung von einer Arbeitsverpflichtung nicht erforderlich ist, mithin der mit dem Zeitwertkonto verfolgte Zweck nicht erreicht werden kann.

Eine Aufstockung von Teilzeitentgelt ist denkbar, bedarf aber sorgfältiger Gestaltung. Zudem könnte sich die Entnahme negativ auf die Nettodifferenz zwischen der Vergütung vor und nach der Kurzarbeit und damit auf die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitergeld selbst auswirken.

#### **Wie ermittelt sich bei Freistellungen innerhalb von 12 Monaten nach Kurzarbeit das Freistellungsgehalt?**

Bei Kurzarbeit „Null“ ist es gut begründbar, die Kurzarbeit unberücksichtigt zu lassen und beispielsweise auf das letzte vor Kurzarbeit bezogene Gehalt abzustellen. Für Zeiten des parallelen Bezugs von Arbeitsentgelt, Kurzarbeitergeld (und ggf. einem Zuschuss zum Kurzarbeitergeld) ist es u. E. gut vertretbar, mit Blick auf die Erhaltung des Vergütungsniveaus auf ein fiktives Vergleichsarbeitsentgelt abzustellen. Das fiktive Arbeitsentgelt sollte dem Entgelt entsprechen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall bei Zugrundelegung seiner regelmäßigen Arbeitszeit, also ohne Berücksichtigung von Mehrarbeit erzielt hätte.