

Von: Jürgen Achhammer <juergen.achhammer@zurich.com>

Gesendet: Donnerstag, 2. April 2020 19:29

An: Jürgen Achhammer <juergen.achhammer@zurich.com>

Betreff: Zurich Lebensversicherung: Unterstützung in der Corona-Krise



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit hervorragenden Produkten und **mehr Service!** ist Zurich **der verlässliche Partner an Ihrer Seite.**

Lesen Sie heute meine Neuigkeiten:

Lebensversicherung: Unterstützung in der Corona-Krise	Handlungsmöglichkeiten bei Liquiditätsengpässen und Stornoregelungen in der Lebensversicherungen
--	--

Für Fragen stehe ich jederzeit gerne zur Verfügung.

[Mit freundlichen Grüßen](#)
[Jürgen Achhammer](#)

[Jürgen Achhammer](#)
[Broker Consultant Life](#)
[Versicherungsfachwirt \(IHK\)](#)
[Experte Betriebliche Altersversorgung \(DMA\)](#)
[Sales Broker Retail Life](#)

[Zurich Gruppe Deutschland](#)
[Zürich Beteiligungs-AG \(Deutschland\)](#)
[Deutzer Allee 1](#)
[50679 Köln](#)

[+49 \(0\)172 5653244 \(Mobil\)](#)
juergen.achhammer@zurich.com

www.zurich.de/gesellschaftsangaben

[Unsere Informationen zum Datenschutz](#)
finden Sie unter www.zurich.de/datenschutz

[Ihr Tandem Partner in Bonn:](#)

[Patrick Wiertz](#)
[Inhouse Sales / Tandempartner Life](#)
[Sales Support Broker Retail](#)

Zurich Gruppe Deutschland
Zürich Beteiligungs-AG (Deutschland)
Deutzer Allee 1
50679
Köln

+49 (0)221 7715-6553 (Telefon)
patrick.wiertz@zurich.com

www.zurich.de/gesellschaftsangaben

Unsere Informationen zum Datenschutz
finden Sie unter www.zurich.de/datenschutz

Wir sind umgezogen. Bitte beachten Sie unsere neuen Kontaktdaten.
Sie finden uns in der Deutzer Allee 1, 50679 Köln.
Ihre Post senden Sie bitte an die Zurich Gruppe Deutschland, 50427 Köln



Gute Zukunftsperspektiven für Ihre Kunden –
jetzt auch mit nachhaltigen Aussichten für die Welt.

Mehr Informationen erhalten Sie unter www.die-fondspolice-ist-wieder-da

ZURICH LIFE, EAGLE STAR-Rechner:

Eagle Star Krankheits-Schutzbrief: <https://www.zurich-irland.de/partner/illustrations/generic/degtpsi>

Eagle Star RisikoLeben-top: <https://www.zurich-irland.de/partner/illustrations/generic/degtp>

Eagle Star RisikoLeben-basic: <https://www.zurich-irland.de/partner/illustrations/generic/degtpbas>

ANGEBOTSSERVICE bAV: bav.angebote@zurich.com

Zurich Protection: www.mach-plus-mit-protection.de

Zurich Altersvorsorge : www.die-fondspolice-ist-wieder-da.de

ONLINE-Portal & Online-Rechner der ZDHL: Zurich Leben im EXTRANET www.maklerweb.de

ONLINE-Portal der Zurich Life Irland (Eagle Star): www.zurich-irland.de

🌱 Sparen Sie pro Seite ca. 200 ml Wasser, 2 g CO2 und 2 g Holz: Drucken Sie daher bitte nur, wenn es wirklich notwendig ist.

Handlungsmöglichkeiten bei Liquiditätsengpässen und Stornoregelungen in der Lebensversicherung

Die Themen im Überblick

- Verbesserte Regelungen bei Liquiditätsengpässen unserer Kunden in der Lebensversicherung
- Informationen zum Kurzarbeitergeld (KuG) und mögliche Auswirkungen auf die bAV

Ausführliche Infos

Ausführliche Infos finden Sie im Folgenden. Bitte beachten Sie auch die beigefügten Anlagen.

Verbesserte Regelungen bei Liquiditätsengpässen unserer Kunden in der Lebensversicherung

In der aktuellen Situation ist zu befürchten, dass es neben Kurzarbeit auch zu betriebsbedingten Kündigungen, unbezahlten Urlauben und Gehaltskürzungen kommen wird.

Ist bei Ihrem Kunden die finanzielle Situation angespannt, wird er schnell überlegen, die **Beiträge** für Versicherungen zu **reduzieren** oder gar den Versicherungsvertrag **beitragsfrei** zu stellen oder kündigen zu wollen.

Dies kann weitreichende Konsequenzen haben: Angefangen beim fehlenden Versicherungsschutz und dem Risiko, später diese Absicherung nicht mehr erhalten zu können bis hin zu speziellen arbeitsrechtlichen Thematiken in der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Klären Sie Ihren Kunden daher über anderweitige Möglichkeiten bzw. die Folgen einer Beitragsfreistellung auf.

Zurich hat für Ihre Kunden zu den bekannten Möglichkeiten bei Zahlungsschwierigkeiten Sonderregelungen geschaffen, um gemeinsam die schwierige Zeit zu meistern.

Bitte beachten Sie vorab folgende Hinweise:

- Die aufgeführten **Sonderregelungen** sind zunächst **bis zum 30.06.2020 gültig**.
- Die erweiterten Regelungen zur **befristete Beitragsfreistellung** und zur **Beitragsstundung** können **nur** bei Verträgen mit **Beginndatum** bis **einschließlich 01.03.2020 angewendet** werden.
- Die **nachfolgenden Möglichkeiten** gelten **nicht für Produkte der Zurich Life Assurance plc** (Krankheits-Schuttbrief, RisikoLeben). Hier sind Handlungsoptionen noch in Abstimmung, wir werden Sie zeitnah informieren.
- **Bitte wenden Sie sich, wenn Ihr Kunde eine der nachfolgenden Möglichkeiten nutzen möchte, bitte unbedingt an den Kundenservice Leben.** Die Mitarbeiter des Kundenservice Leben können Ihnen ab heute (Freitag, den 27. März 2020) vertragsspezifische Rückfragen beantworten. Die Schulungen für die Mitarbeiter haben begonnen, bitte haben Sie aber Verständnis für die Kollegen, wenn nicht jede Frage ad-hoc beantwortet werden kann. Zudem sind seitens Kundenservice **einfache Lösungen** zur **Beantragung** für die nachfolgenden Möglichkeiten in Arbeit, diese werden zeitnah kommuniziert.
- Bei der **Beitragsstundung** sind zudem, bei **geförderten Produkten steuerliche Themen zu berücksichtigen**. Bei einer vertragsspezifischen Beantragung einer Stundung, wird der Kundenservice Sie auf die zu berücksichtigten Punkte hinweisen.

Handlungsmöglichkeiten Leben im Überblick

1. Befristete Beitragsfreistellung - möglich bei allen Anspar-Produkten:

- Bei allen Produkten ist eine befristete Beitragsfreistellung von 6 Monaten möglich, die Mindestgrenzen in Hinblick auf den Rückkaufswert oder die Mindestrente müssen erreicht werden. Längere befristete Beitragsfreistellungen sind, Produkt-abhängig, möglich.
- Nach Ablauf der Beitragsfreistellungsfrist erfolgt die Wiederaufnahme der Beitragszahlung.
- Bitte beachten Sie, dass die befristete Beitragsfreistellung immer möglich ist, wenn die Mindestwerte bei Rückkaufswert bzw. Mindestrente erreicht werden, da dies abhängig von der Tarifgeneration ist, wenden Sie sich bitte an den Kundenservice.
- **Stornoauswirkung:** Kein Storno zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung. Stornowirksam erst zum Ende der Beitragsfreistellungszeit. Bitte beachten Sie, dass wir hierzu noch an einer technischen Lösung arbeiten.

Sollte uns diese nicht gelingen, werden wir die finanzielle Wirkung einer Stornoneutralität auf anderen Wegen sicherstellen.

2. Beitragsstundung – möglich bei Protection- und Ansparprodukten in der bAV, der 3. Schicht und Riester:

- Bei allen Produkten, außer der Basis-Rente (Schicht 1) ist eine Beitragsstundung von mindestens 6 Monaten möglich. Längere Beitragsstundungen sind, abhängig vom Produkt, möglich.
- Das Produkt wird während der Stundungsdauer weiter durch Zurich mit Beiträgen bedient.
- Die Nachzahlung erfolgt zum Ende der vereinbarten Stundungszeit und ist auch in bis zu 24 Raten möglich. Alternativ zur Nachzahlung ist eine Reduzierung der Leistung möglich.
- Bitte beachten Sie, dass eine Stundung um 6 Monate auch unabhängig von der bisherigen Vertragslaufzeit (regulär: Protection 2 Jahre, Savings 1 Jahr), bzw. dem vorhandenen Deckungskapital, immer möglich ist.
- Bei einer Stundung fällt für den Kunden kein Stundungszins an.
- **Stornoauswirkung:** Eine Stornobuchung erfolgt erst zum Ende des Stundungszeitraum.

3. Beginnverlegung – möglich bei allen Life-Verträgen (ausgenommen FV-Verträge):

- Für Verträge mit Beginn in 2020 ist eine Beginnverlegung möglich, mit dem spätestmöglichen Beginn 01.10.2020.
- **Stornoauswirkung:** Stornowirksam, wenn bereits Provision ausgezahlt wurde.

Alle Möglichkeiten bei Zahlungsschwierigkeiten Ihrer Kunden für die private Lebensversicherung finden Sie in der Übersicht zur pAV „Zahlungshilfe-Fahrplan pAV“ (siehe Anlage 1).

4. Die oben beschriebenen Handlungsmöglichkeiten gelten auch für die bAV. Bitte beachten Sie für die bAV zudem folgende Sonderregelungen:

- **Befristete Beitragsfreistellung,** eine befristete Beitragsfreistellung kann in den folgenden Fällen vorgenommen werden:
 - Der Kunde ist sich bereits sicher, dass er zum Zeitpunkt der Wiederinkraftsetzung den ausstehenden Beitrag nicht nachzahlen wird bzw. sich hierzu noch nicht festlegen kann oder möchte.
 - Wenn es sich um einen Vertrag ohne BU-Schutz handelt.
 - Bitte beachten Sie: Eine befristete Beitragsfreistellung ist unabhängig davon möglich, ob in dem Unternehmen Kurzarbeit vorliegt.
- **Beitragsstundung:** Aufgrund der besonderen Situation im Zusammenhang mit der Corona-Krise bieten wir unseren Kunden nun auch in der bAV die Möglichkeit einer Stundung für maximal 6 Monate an, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - In dem betroffenen Unternehmen liegt Kurzarbeit vor.
 - Der Kunde möchte die gestundeten Beiträge nach Ablauf der Stundungsfrist nachzahlen oder es handelt sich um einen Vertrag, bei dem ein BU-Schutz eingeschlossen ist.
 - Bitte beachten Sie: Die Beantragung einer Stundung ist zunächst befristet bis zum 30.06.2020 möglich und gilt für Versicherungsbeginne bis einschließlich 31.03.2020.

Ergänzende Regelungen hierzu sowie weitere Möglichkeiten bei Zahlungsschwierigkeiten kann dem „Zahlungshilfeplan für die bAV“ (siehe Anlage 2) entnommen werden. Die Beantragung einer temporären befristeten Beitragsunterbrechung erfolgt mit dem neuen Formular „Beantragung einer Beitragsunterbrechung in der bAV“ (Anlage 3).

	Keine Kurzarbeit	Kurzarbeit teilweise	Kurzarbeit „Null“				
Entgeltumwandlung	<ul style="list-style-type: none"> Da voller Lohn gezahlt wird, gilt die EU-Vereinbarung weiter Der AG hat wirtschaftlich keine Veranlassung und rechtlich in der Regel keine Möglichkeit, die EU einseitig zu reduzieren/aufzuheben. Eine Weiterzahlung ist sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> Die EU-Vereinbarung gilt weiter Der AG hat wirtschaftlich keine Veranlassung und rechtlich in der Regel keine Möglichkeit, die EU einseitig zu reduzieren/aufzuheben. Wenn der AN die EU reduzieren/aussetzen will, müssen AG und AN dies einvernehmlich vereinbaren. * Sofern die Entgeltumwandlung aus dem verbleibenden Lohn finanziert werden kann, ist eine Weiterzahlung sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung Eine Entgeltumwandlung ist steuerlich/ Sozialversicherungsrechtlich nicht möglich VP hat das Recht die Beiträge mit eigenen, ungeforderten Beiträgen fortzuführen 				
Mischfinanziert	<ul style="list-style-type: none"> Da voller Lohn gezahlt wird, kann die Entgeltumwandlung weiter erfolgen Arbeitgeberpflichtzuschuss bzw. Arbeitgeberbeteiligung ist weiter zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Entgeltumwandlung s.o. Arbeitgeberpflichtzuschuss ist weiter zu erbringen Arbeitgeberbeteiligung ist abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Entgeltumwandlung s.o. Arbeitgeberpflichtzuschuss entfällt Arbeitgeberbeteiligung ist abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage 				
Firmenfinanziert	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Im Regelfall ist die firmenfinanzierte Versorgung weiter unverändert zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Im Regelfall ist die firmenfinanzierte Versorgung weiter unverändert zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Firmenfinanzierte Versorgung kann eventuell vorübergehend eingestellt werden. 				
So helfen wir unseren Kunden	<p style="text-align: center;">Grundsatz ohne Kurzarbeit:</p> <p>⇒ Eine Stundung ist nicht möglich</p> <p>⇒ Aber: befristete Beitragsfreistellung mit reduzierten Versicherungsleistungen möglich</p>						
	<p style="text-align: center;">Grundsatz bei Kurzarbeit:</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"> ⇒ Kunde will später nicht nachzahlen ⇒ oder Kunde ist sich noch nicht sicher ⇒ oder Vertrag ohne BU-Schutz </td> <td style="width: 50%;"> ⇒ Kunde will später nachzahlen ⇒ oder Vertrag mit BU-Schutz </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Angebot zur befristeten Beitragsfreistellung</td> <td style="text-align: center;">Angebot einer Stundung der Beiträge für max. 6 Monate im gleichen Kalenderjahr (unabhängig von ausreichendem Vertragsguthaben) **</td> </tr> </table>			⇒ Kunde will später nicht nachzahlen ⇒ oder Kunde ist sich noch nicht sicher ⇒ oder Vertrag ohne BU-Schutz	⇒ Kunde will später nachzahlen ⇒ oder Vertrag mit BU-Schutz	Angebot zur befristeten Beitragsfreistellung	Angebot einer Stundung der Beiträge für max. 6 Monate im gleichen Kalenderjahr (unabhängig von ausreichendem Vertragsguthaben) **
⇒ Kunde will später nicht nachzahlen ⇒ oder Kunde ist sich noch nicht sicher ⇒ oder Vertrag ohne BU-Schutz	⇒ Kunde will später nachzahlen ⇒ oder Vertrag mit BU-Schutz						
Angebot zur befristeten Beitragsfreistellung	Angebot einer Stundung der Beiträge für max. 6 Monate im gleichen Kalenderjahr (unabhängig von ausreichendem Vertragsguthaben) **						
	<small>* Dabei muss der AG prüfen, ob hierfür in der EUV Fristen geregelt sind. Fristen können sich auch aus Tarifverträgen geben; in manchen Tarifverträgen ist geregelt, dass EUV nur alle 12 Monate angepasst werden können.</small> <small>** Bei Nachzahlung im neuen Kalenderjahr sind die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenzen zu beachten!</small>						

Informationen zum Kurzarbeitergeld (KuG) und mögliche Auswirkungen auf die bAV

Die Corona-Epidemie hat weitreichende Auswirkungen auf die Wirtschaft und stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor ungewollte Situationen. Zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen hat die Regierung im Schnellverfahren den **einfacheren Zugang zum Kurzarbeitergeld** beschlossen. So sollen die Auswirkungen des Coronavirus abgefedert und Entlassungen vermieden werden. Die neuen Regelungen gelten rückwirkend zum 1. März 2020 und sind befristet bis zum 31.12.2020.

Aufgrund der aktuellen Geschehnisse geben wir im Folgenden einen Überblick zu

- den wichtigsten **Regelungen beim Kurzarbeitergeld**
- dessen **Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung** und
- den **Umgang mit Beitragsunterbrechungen**

1. Welche allgemeinen Voraussetzungen gelten für den Bezug von Kurzarbeitergeld?

Grundsätzlich sind die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld im SGB III geregelt. Prinzipiell kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anmelden, wenn der Arbeitsausfall unvermeidbar ist und der Betrieb alles getan hat, um ihn zu vermindern oder zu beheben.

Darüber hinaus gelten für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld folgende Anforderungen:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis.
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und es kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang in reguläre Arbeitszeit gerechnet werden.
- Es muss in der betreffenden Firma einen erheblichen Arbeitsausfall geben. Das heißt: mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sind von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen.
- Der Betrieb muss mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen.
Hinweis: Weil Selbstständige nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind, haben sie auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Betroffenen Arbeitnehmern darf vor der Kurzarbeit nicht gekündigt worden sein und nach Beginn des Arbeitsausfalls wird die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt.
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitsausfall im Lauf des Monats anzeigen, in dem die Kurzarbeit beginnt.

2. Welche Neuerungen gibt es beim Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Krise?

Um den Bezug von Kurzarbeitergeld leichter und schneller zu ermöglichen, wurden folgende Erleichterungen rückwirkend zum 1. März 2020 erlassen und gelten befristet bis zum 31.12.2020:

- Betriebe können Kurzarbeitergeld nun bereits nutzen, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Bislang lag die Schwelle bei einem Drittel der Arbeitnehmer (s.o.).
- Mitarbeiter sollen keine Minusstunden produzieren müssen. Folglich müssen Arbeitgeber die Arbeitszeitkonten ihrer Mitarbeiter künftig nicht mehr zum Ausgleich einsetzen. Bislang gilt, dass ein Betrieb zunächst die Überstunden und Zeitkonten seiner Mitarbeiter berücksichtigen muss, ehe er Anspruch auf Hilfe anmelden kann.
- Die betroffenen Unternehmen bekommen die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ihrer Kurzarbeiter vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Auch Leiharbeitskräfte können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

3. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld bezahlt?

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird ein Vergleich zwischen dem Nettoentgelt bei voller Beschäftigung mit dem Nettoentgelt bei Kurzarbeit erstellt.

Der Verlust an Nettoentgelt beim Arbeitnehmer wird **grundsätzlich zu 60 %** durch das Kurzarbeitergeld ausgeglichen.

Lebt **mindestens ein Kind** mit in dem Haushalt, erhöht sich der Satz auf **67 %**.

Ggf. kann der Arbeitnehmer aufgrund **tarifvertraglicher Regelungen** auch einen höheren Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben (z.B. Sonderregelung in der Metall- und Elektroindustrie). Die genauen Regelungen sind vom Arbeitgeber zu prüfen.

4. Wo finden sich weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld?

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld können der Anlage „Fragen und Antworten zur Kurzarbeit und Qualifizierung“ des BMAS (siehe Anlage 4) oder der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) entnommen werden. Dort findet sich u.a. auch eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes.

5. Beeinflusst eine Entgeltumwandlung die Höhe des Kurzarbeitergeldes?

Die Entgeltumwandlung ist rechtlich ein Entgeltverzicht. Deshalb bleibt der Umwandlungsbetrag bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes unberücksichtigt. In Folge dessen ist das Kurzarbeitergeld ohne Entgeltumwandlung aufgrund des höheren Ausgangsgehalts höher als mit Entgeltumwandlung. Allerdings hinkt dieser Vergleich: zwar erhält der Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung weniger Gesamt-Netto (Nettoentgelt aus Kurzarbeit + Kurzarbeitergeld), aber der Umwandlungsbetrag fließt weiter in die bAV.

Beispielrechnung:

OHNE Entgeltumwandlung

Bruttoverdienst: 2.500 EUR, 100% Arbeitszeit => Nettoverdienst ca.:	1.700 EUR
Arbeitgeber verkürzt auf 75% der Arbeitszeit: Bruttoverdienst 1.875 EUR =>	
Nettoverdienst ca.:	1.350 EUR
Die Nettoentgeltdifferenz beträgt:	350 EUR
Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% der Nettoentgeltdifferenz, also ca.:	210 EUR

MIT Entgeltumwandlung

Bruttoverdienst: 2.500 EUR, abzüglich 100 EUR Entgeltumwandlung ergibt 2.400 EUR bei 100% Arbeitszeit => Nettoverdienst ca.:	1.644 EUR
Arbeitgeber verkürzt auf 75% der Arbeitszeit; Bruttoverdienst: 1.800 EUR => Nettoverdienst ca.:	1.302 EUR
Die Nettoentgeltdifferenz beträgt:	342 EUR
Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% der Nettoentgeltdifferenz, also ca.	205 EUR

Hinweis: Das Kurzarbeitergeld ist eine steuerfreie Lohnersatzleistung, wird aber in den so genannten Progressionsvorbehalt mit einbezogen und erhöht damit die Steuerlast für das reguläre Einkommen. Kunden müssen in der Regel bei der nächsten Steuererklärung daher mit einer Nachzahlung rechnen.

Die abschließende Klärung der tatsächlichen Steuerbelastung muss mit dem Steuerberater geklärt werden.

6. Welche Auswirkungen hat Kurzarbeitergeld auf die bAV?

Grundsätzlich ist die betriebliche Altersversorgung von der Kurzarbeit nicht betroffen. Das Arbeitsverhältnis besteht rechtlich weiterhin fort und lediglich der Entgeltausfall wird teilweise von der Bundesagentur für Arbeit aufgefüllt. Dementsprechend sind auch Zeiten, in denen Kurzarbeitergeld geflossen ist, vollständig bei der Ermittlung der Unverfallbarkeitsfristen zu berücksichtigen.

- **Entgeltumwandlung**

Bei einer **anteiligen Kurzarbeit**, wenn also die Kurzarbeit nicht zu einer Null-Beschäftigung führt und dadurch das Entgelt ganz entfällt, gilt die Entgeltumwandlungsvereinbarung unverändert weiter. Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, die umgewandelten Entgeltbestandteile an den Versicherer als Beiträge abzuführen und hierauf den gesetzlichen Zuschuss zu zahlen. Für den Arbeitgeber ist das ein durchlaufender Posten, denn der Beitrag wird vollständig durch den Entgeltverzicht des AN finanziert (auch bei vermindertem Gehalt) und der Zuschuss aus der SV Ersparnis. Für den Arbeitgeber gibt es rechtlich und wirtschaftlich daher keinen Grund, etwas zu ändern.

Sofern der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltumwandlung wünscht, sind die Fristen hierfür vom Arbeitgeber zu prüfen. Insbesondere bei tarifvertraglichen bAV-Lösungen ist die Änderung der Entgeltumwandlung oft nur alle 12 Monate zulässig.

Bei „**Kurzarbeit Null**“ entfällt die Entgeltumwandlung, denn der Beschäftigte erhält kein Entgelt. Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung und kann nicht umgewandelt werden. In diesem Fall ist denkbar, dass Verträge in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gemäß §1a (4) Betriebsrentengesetz mit privaten Mitteln (z.B. aus dem Kurzarbeitergeld) fortgeführt werden können. Alternativ hierzu besteht auch die Möglichkeit einer beitragsfreien Fortführung oder Stundung der Beiträge. Besonderheiten hierzu sind unten aufgeführt.

- **Arbeitgeberfinanzierte bAV**

Ob im Fall von Kurzarbeit eine arbeitgeberfinanzierte bAV weiter vom Arbeitgeber dotiert werden muss, hängt vom Einzelfall ab, da entscheidend die jeweiligen kollektiven bzw. individuellen Versorgungszusagen sind. Sofern die Zusage keinen Bezug zur Entgeltzahlungspflicht enthält, ist nicht auszuschließen, dass der Arbeitgeber zur weiteren Beitragszahlung selbst bei ruhendem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist. Grundsätzlich sind Auswirkungen auch möglich, wenn die Höhe des Arbeitgeber-Beitrags an das Arbeitsentgelt gekoppelt ist. Sinkt das Arbeitsentgelt, könnte dies auch zu einem reduzierten Arbeitgeber-Beitrag führen.

Für eine abschließende Bewertung empfehlen wir dem Arbeitgeber, sich anwaltlichen Rat einzuholen. Eine Rechtsberatung durch Zurich ist nicht zulässig.

Zahlungshilfen für Kunden – in der Übersicht

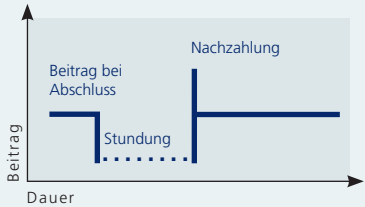
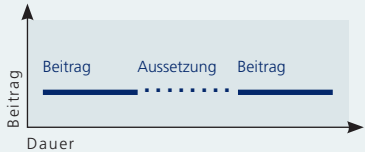
Bitte beachten Sie, dass dieses Dokument aufgrund der Tarifvielfalt keinen vollständigen Überblick über alle möglichen Lösungen bieten kann. Es gelten immer die jeweiligen vertraglichen Bedingungen. Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an den zuständigen Kundenservice.

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766
- Riesterrente: 0221 7715-6775**
- Basisrente: 0221 7715-6767**

Kurz- bis mittelfristige Zahlungsschwierigkeiten

Die laufende finanzielle Belastung ist für Ihren Kunden nur vorübergehend zu hoch, z. B. wegen Neuanschaffungen

Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	zu beachten
Stundung Aussetzen der Beitragszahlung 	Der Versicherungsschutz bleibt in voller Höhe bestehen. Es erfolgt keine Zinserhebung. Evtl. Vereinbarung von Ratenzahlung zum Ausgleich.	Fondsgebundene Versicherungen z. B. Vorsorgeinvest (Spezial), VariolInvest Rente, Vorsorgeinvest Premium, SWP Klassische Rentenversicherungen z. B. Rente classic , Rente classic select Lebensversicherungen z. B. Leben classic , Risikoleben Top/Basis SBU/SEU z. B. Berufsunfähigkeits Vorsorge , Erwerbsunfähigkeits Vorsorge	In Abhängigkeit vom Tarif bis zu max. 24 Monate möglich Bei Risikoversicherungen nicht möglich Stundung für max. 6 Monate
Aussetzen der Beitragszahlung 	Beiträge müssen nicht ausgeglichen werden. Zuzahlungen sind möglich (max. 2.100 EUR p. a.).	Förder Renteinvest (Spezial) Förder Renteinvest DWS Premium VariolInvest FörderRente	Jederzeit möglich Auswirkungen auf staatliche Förderung ist zu beachten

Die Beiträge für das 1. Versicherungsjahr sind vollständig bezahlt

Das Deckungskapital muss bei kapitalbildenden Versicherungen höher als die zu stundenden Beiträge sein

Bei Rechten Dritter (z. B. Abtretung): Einverständnis des Gläubigers erforderlich

Die gestundeten Beiträge können i. d. R. verrechnet werden.

Wenn eine Nachzahlung gewünscht wird, soll der Kundenservice kontaktiert werden.

Aktuelle Sonderregelung aufgrund der Corona-Krise (gilt für Risikolebensversicherung, Grundfähigkeit, Sparprodukte in der 3. Schicht sowie bei Riester-Verträgen und SBU / SEU):

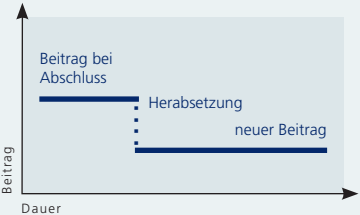
Sechs Monate Stundung ist auch unabhängig von bisheriger Vertragslaufzeit (regulär zwei Jahre Mindestlaufzeit) oder dem vorhandenen Deckungskapital möglich. Zeitliche Befristung der Sonderregelung bis **zunächst 30.06.2020 und nur für Verträge mit Beginn bis einschließlich **01.03.2020****

Langfristige Zahlungsschwierigkeiten

Die laufende finanzielle Belastung ist für Ihren Kunden zu hoch, z. B. wegen langer Arbeitslosigkeit

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766
- Riesterrente: 0221 7715-6775**
- Basisrente: 0221 7715-6767**

Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	zu beachten	
Herabsetzung des Beitrags  <p>In der Folge wird die Versicherungsleistung reduziert.</p> <p>Achtung: Eine Beitragsfreistellung ist i. d. R. dauerhaft. Bei vorübergehender Freistellung handelt es sich um eine Stundung.</p>	<p>Teilweise Erhaltung des Versicherungsschutzes.</p> <p>Evtl. Steuervorteil geht nicht verloren.</p>	<p>Fondsgebundene Versicherungen Vorsorgeinvest Premium Variolinvest Rente</p> <hr/> <p>Vorsorgeinvest (Spezial)</p> <hr/> <p>SWP</p> <p>Klassische Rentenversicherungen z. B. Renteclassic, Renteclassic select</p> <hr/> <p>Lebensversicherungen z. B. Lebenclassic, Risikopremium, Risikoleben Top/Basis</p> <hr/> <p>SBU/SEU/GFV z. B. BerufsunfähigkeitsVorsorge, ErwerbsunfähigkeitsVorsorge Grundfähigkeits-Schutzbrief</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 15 EUR/mtl. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestbeitrag 10 EUR/mtl. bei individueller Fondsanlage/DWS FlexPension <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestbeitrag 50 EUR/mtl. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestrente: 25 EUR/mtl. (ab Versicherungsbeginn 01/2007, davor 50 EUR/mtl.) • Mindestbeitrag: 10 EUR/mtl. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestversicherungssumme: 2.500 EUR • inkl. BUZ: 5.000 EUR • Mindestbeitrag: 10 EUR/mtl. • Bei Risikoversicherungen: Herabsetzung der Beiträge nur möglich, wenn die Mindesttodesfallsumme 5.000 EUR beträgt • Wiederinkraftsetzung innerhalb von 6 Monaten ohne erneute Gesundheitsprüfung (falls keine BU/EU vorliegt) <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestrente: 50 EUR/mtl. • Mindestbeitrag: 10 EUR/mtl. 	<p><i>Bei Rechten Dritter (z. B. Abtretung): Einverständnis des Gläubigers erforderlich.</i></p>
	<p>Bei staatlich geförderten Versicherungen ist die Rückführung in den alten Zustand (Erhöhung) jederzeit möglich, auch Zuzahlungen, um die Förderung sicherzustellen.</p>	<p>Staatl. geförderte Altersvorsorge Basis Renteclassic (select)</p> <hr/> <p>Basis Renteinvest Premium Variolinvest BasisRente</p> <hr/> <p>Basis Renteinvest (Spezial)</p> <hr/> <p>Förder Renteinvest (Spezial) Förder Renteinvest DWS Premium Variolinvest FörderRente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestrente: 25 EUR/mtl. • Mindestbeitrag: 10 EUR/mtl. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestbeitrag: 25 EUR/mtl. • Mindestbeitrag: 10 EUR/mtl. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestbeitrag: 25 EUR/mtl. bei individueller Fondsanlage/DWS FlexPension <hr/> <ul style="list-style-type: none"> • Mindesteigenbeitrag: 10 EUR/mtl. 	<p><i>Hier ist die Produktausgestaltung hinsichtlich der Beitragsaufteilung, z. B. bei eingeschlossener BUZ, zu beachten (Stichwort: 50 %-Regelung).</i></p>
<p>Beitragsreduzierung HV in Kombination mit BUZ-R („BUZ-Retter“)</p>	<p>Beitragsreduzierung Hauptversicherung und BUZ, Differenz zum bisherigen BU-Schutz wird in SBU fortgeführt, ohne erneute Gesundheitsprüfung.</p>	<p>Kombination HV/BUZ-R</p>	<p>Individuelle Beantragung nach einzelvertraglicher Prüfung notwendig</p>	<p><i>Erhöhung des Beitrags: In den letzten acht Jahren der Laufzeit ist eine Rücksprache mit dem Kundenservice zur Genehmigung erforderlich.</i></p>

Langfristige Zahlungsschwierigkeiten (2)

Die laufende finanzielle Belastung ist für Ihren Kunden zu hoch, z. B. wegen langer Arbeitslosigkeit

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766
- Riesterrente: 0221 7715-6775**
- Basisrente: 0221 7715-6767**

Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	zu beachten	
Beitragsfreistellung  In der Folge werden die Versicherungsleistungen reduziert.	Der Kunde ist weiterhin am Überschuss beteiligt. Innerhalb der ersten 24 Monate (altes Steuerrecht) bzw. 36 Monate (AltEinkG) kann der Vertrag wieder in den vorherigen Stand zurückversetzt werden, ggf. mit erneuter Gesundheitsprüfung. Für Wiederinkraftsetzung muss die Beitragslücke zwischen den Terminen der Beitragsfreistellung und Weiterführung geschlossen werden. Dies kann durch Nachzahlen oder Beitragsüberbrückung geschehen (sofern Werte im Vertrag ausreichen).	Fondsgebundene Versicherungen Alter Tarif (Kennz. FL), Neuer Tarif (Kennz. FV) z. B. Vorsorgeinvest (Spezial), Vorsorgeinvest Premium, VariolInvest Rente Klassische Rentenversicherungen z. B. Rentenclassic, Renteclassic select	<ul style="list-style-type: none"> • Mindesttodesfallsumme: 1.500 EUR (FL) • Mindestrückkaufwert (nach Stornoabschlag): 1.000 EUR (FV) • Mindestrente: 25 EUR/mtl. ab Versicherungsbeginn 01/2007, davor 50 EUR/mtl. 	
<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 5px;"> <p>Aktuelle Sonderregelung aufgrund der Corona-Krise (gilt nur für Sparprodukte, d. h. alles außer SBU/SEU/GFV):</p> <p>Befristete Beitragsfreistellung: Sechs Monate befristete Beitragsfreistellung ist immer möglich, wenn Mindestwerte bei Rückkaufswert bzw. Mindestrente erreicht werden.</p> <p>Zeitliche Befristung der Sonderregelung bis zunächst 30.06.2020 und nur für Verträge mit Beginn bis einschließlich 01.03.2020</p> </div>	Bei Risikoversicherungen ist die Wiederinkraftsetzung nur möglich, wenn die Beiträge für das erste Versicherungsjahr bezahlt sind und der Rückkaufswert mindestens 500 EUR beträgt.	Lebensversicherungen z. B. Lebenclassic, Risikopremium, Risikoleben Top/Basis SBU/SEU/GFV z. B. BerufsunfähigkeitsVorsorge, ErwerbsunfähigkeitsVorsorge, Grundfähigkeits-Schutzbrief	<ul style="list-style-type: none"> • Mindestversicherungssumme: 2.500 EUR • BUZ-Rente: 25 EUR / mtl. • Risikoversicherungen: Mindestversicherungssumme 500 EUR • BU-Rente: 50 EUR/mtl. 	
	Staatl. geförderte Altersvorsorge Basis Renteclassic (select) Basis Renteinvest (Spezial) Basis Renteinvest Premium VariolInvest BasisRente	Möglich, sofern ausreichendes Guthaben vorhanden, ggf. Rücksprache mit Kundenservice.	Förder Renteinvest (Spezial) Förder Renteinvest DWS Premium VariolInvest FörderRente	Auswirkungen auf staatliche Förderung beachten.
	Kombination HV/BUZ-R	Individuelle Beantragung nach einzelvertraglicher Prüfung notwendig.	Bei Wiederinkraftsetzung in den letzten neun Jahren der Laufzeit ist eine Rücksprache mit dem Kundenservice zur Genehmigung erforderlich.	
Beitragsfreistellung HV in Kombination mit BUZ-R („BUZ-Retter“)	Beitragsfreistellung Hauptversicherung, Fortführung BUZ-R als SBU, BU-Schutz bleibt erhalten, ohne erneute Gesundheitsprüfung.	Kombination HV/BUZ-R	Individuelle Beantragung nach einzelvertraglicher Prüfung notwendig.	

Langfristige Zahlungsschwierigkeiten (3)

Die laufende finanzielle Belastung ist für Ihren Kunden zu hoch, z. B. wegen langer Arbeitslosigkeit

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766

Riesterrente: 0221 7715-6775
Basisrente: 0221 7715-6767

Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	zu beachten
<p>Änderung der Zahlungsweise Andere Aufteilung der Beiträge, Umwandlung der Jahresbeiträge in ½, ¼, ⅓ Zahlungen</p>	<p>Der Versicherungsschutz bleibt in voller Höhe bestehen.</p> <p>Gleiche Zinsüberschussbeteiligung</p>	<p>Bei allen Produkten möglich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Beiträge sind bis zum Änderungstermin bezahlt. • Die Änderung ist nur zu Beginn eines Zahlungsabschnitts möglich. • Bei der Änderung der Zahlungsweise in der Basisrente ist zu beachten, dass die steuerlichen Höchstgrenzen nicht überschritten werden. <p><i>Zahlungsweisenänderung bei Vorsorgeinvest Premium führt aufgrund der derzeitigen Kapitalmarktlage bei einer Umstellung trotz identischer Beitragssumme i. d. R. zu einer reduzierten Garantie. Bitte dazu mit dem Kundenservice in Verbindung setzen.</i></p>
<p>Ausschluss von Zusatzversicherungen</p> 	<p>Der Beitrag reduziert sich.</p>	<p>Bei allen Produkten möglich (außer Riester, SBU/SEU und Renteclassic select [bei Abschlüssen vor 04/2012], da hier keine Zusatzversicherung vereinbar).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Ausschluss einer BUZ ist in den letzten 5 Jahren der Versicherungsdauer nicht mehr möglich. • Bei Ausschluss einer BUZ geht der BU-Schutz verloren. <p><i>Ist eine BUZ-Rente versichert, kann die BUZ-Beitragsbefreiung nicht allein gekündigt werden. Bei Rechten Dritter (z. B. Abtretung): Einverständnis des Gläubigers erforderlich.</i></p>

Die Spartenkennzeichen können Sie der Versicherungs-Nr. entnehmen.

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766
- Riesterrente: 0221 7715-6775**
- Basisrente: 0221 7715-6767**

Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	zu beachten
<p>Policendarlehen Eigenständiger Darlehensvertrag durch ZDHL mit Verpfändung des Lebensversicherungsvertrages.</p>	<p>Kurzfristige Auszahlung des Darlehensbetrages.</p>	<p>Alle Produkte außer bei SBU/SEU, Risikopremium und staatlich geförderten Versicherungen (Riester- und Basisrente).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darlehensbetrag min. 1.500 EUR • Max. 80 % des Rückkaufswertes bei konventionellen Produkten (z. B. Lebenclassic, Renteclassic, Renteclassic select) • Max. 50 % des Zeitwertes (Fondsguthaben) bei fondsgebundenen Produkten (z. B. Vorsorgeinvest (Spezial), Vorsorgeinvest Premium) • Der Darlehenszins beträgt derzeit 6,5 % (einschließlich eventueller Gebühren; er ist monatlich nachschüssig zu zahlen).
<p>Ausnahme für fondsgebundene Verträge mit Abschluss vor 01.01.2005:</p> <p>Vorauszahlung aus dem Versicherungsguthaben vor Fälligkeit der Ablaufleistung.</p> <p>(Der Hinweis in der Spalte „Produkt“ ist unbedingt zu beachten!)</p>		<p>Hinweis: Nur bei fondsgebundenen Versicherungen (Kennzeichen FL ungemanagt) nach altem Steuerrecht, d. h. Verträge, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden und zu denen die steuerlichen Mindestlaufzeiten (12 Jahre Versicherungsdauer und 5 Jahre Beitragszahlungsdauer, und zusätzlich bei fondsgebundenen Lebensversicherungen z. B. SWP mind. 60 % Todesfallschutz vereinbart) ab Beginn bzw. ab Novation abgelaufen sind.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darlehensbetrag min. 1.500 EUR • Max. 90 % des Rückkaufswertes • Es wird eine einmalige Gebühr erhoben. • Bei Auszahlung der Versicherungsleistung reduziert sich die Summe in Höhe des Policendarlehens. • Die Rückzahlung eines solchen Policendarlehens führt zu einer Novation und somit zur Steuerpflicht der Erträge daraus. <p style="text-align: right;"><i>Wurde der Vertrag abgetreten, so bedarf es auch der Zustimmung des Gläubigers.</i></p>
<p>Teilauszahlung Ein Teil des Versicherungsvertrages wird gekündigt (Mindestbetrag 300 EUR).</p>	<p>Teilweise Erhaltung des Versicherungsschutzes.</p>	<p>Fondsgebundene Versicherungen (Bei beitragsfrei gestellten Verträgen der Sparte LV ist ein Vollstorno ggf. günstiger.) Neuer Tarif (Kennz. FV, auch Premium-Produktlinie) (außer Riester und Basisrente, da keine Teilentnahmen möglich)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wird der Vertrag beitragspflichtig weitergeführt, können nach Steuern i. d. R. bis zu max. 90 % des Rückkaufswertes ausgezahlt werden (Mindestentnahme 300 EUR). • Der Mindestbeitrag (300 EUR p. a.) darf nicht unterschritten werden. Bei regelbasierter FV (Premium) beträgt der Mindestbeitrag 3.000 EUR p. a. • Bei „Premium“-Produkten und bei vollständig beitragsfreien Verträgen der Sparte FV muss der Rückkaufswert nach einer Teilauszahlung mind. 1.000 EUR betragen. • Durch die Teilauszahlung ändern sich die garantierten Leistungen. <p style="text-align: right;"><i>Steuerpflichtig analog zur Kündigung.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Bei Rechten Dritter (z. B. Abtretung): Einverständnis des Gläubigers erforderlich.</i></p>

Die Spartenkennzeichen können Sie der Versicherungs-Nr. entnehmen.

Stornoregelungen für den Kunden

Die Darstellung im Persönlichen Vorschlag wurde dahin gehend verbessert, dass die Rückkaufswerte abzüglich der Stornobeträge eindeutig nachrechenbar sind. Bei Verträgen nach VVG neu kann es zu Stornoabschlägen kommen. Im Einzelnen wenden Sie sich bitte an den Kundenservice.

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766

Riesterrente: 0221 7715-6775
Basisrente: 0221 7715-6767

kapitalbildende Produkte

	Verträge mit Vertragsabschluss 2011	Neuabschlüsse ab 01/2012 ¹	Für Neuabschlüsse 10/2014
Förder <i>Renteinvest</i> DWS Premium	5 % des Deckungskapitals, mind. 10 EUR, max. 100 EUR (höchstens das vorhandene Deckungskapital)	6,5 % des Vertragsguthabens, max. 100 EUR	unverändert
Vorsorge <i>invest</i> Premium	500 EUR zuzüglich 1/120 % des Vertragsguthabens multipliziert mit der Restlaufzeit in Monaten (höchstens aber mit 360 Monaten)	6,5 % des Vertragsguthabens, max. 250 EUR	250 EUR; der Abzug entfällt nach Vollendung des 62. Lebensjahres und in der Verfügungsphase
Vorsorge <i>invest</i> Variol <i>Invest</i> Rente ²	5 % des Deckungskapitals, mind. 10 EUR, max. 100 EUR (höchstens das vorhandene Deckungskapital)	6,5 % des Vertragsguthabens, max. 500 EUR	250 EUR ³ ; der Abzug entfällt nach Vollendung des 62. Lebensjahres und in der Verfügungsphase
Zurich Vorsorgeflex		keine Stornoabschläge	unverändert
Renteclassic Select Sofort Renteclassic Select Depot Renteclassic Lebenclassic	Prozentsatz des Deckungskapitals, der sich ergibt aus 0,55 % multipliziert mit der verbleibenden Aufschubzeit des Vertrags in Jahren (höchstens aber 30 Jahre)	6,5 % des Vertragsguthabens, max. 750 EUR	unverändert

1 Zurich Vorsorgeflex seit 10/2013

2 VariolInvest Rente seit 01/2017

3 Bei VariolInvest Rente: 250 EUR in den Jahren 1 bis 20

Aktuelle Sonderregelung aufgrund der Corona-Krise:

Befristete Beitragsfreistellung: Kein Storno zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung. Stornowirksam erst zum Ende der Beitragsfreistellungszeit.

Beitragsstundung: Eine Stornobuchung erfolgt erst zum Ende des Stundungszeitraums.

Zeitliche Befristung der Sonderregelung **bis zunächst 30.06.2020 und nur für Verträge mit Beginn bis einschließlich 01.03.2020**

Stornoregelungen für den Kunden

Die Darstellung im Persönlichen Vorschlag wurde dahin gehend verbessert, dass die Rückkaufswerte abzüglich der Stornobeträge eindeutig nachrechenbar sind. Bei Verträgen nach VVG neu kann es zu Stornoabschlägen kommen. Im Einzelnen wenden Sie sich bitte an den Kundenservice.

Telefon Kundenservice Bestandsverwaltung (ohne Riester-/Basisrente)

- Z-EP: 0221 7715-6764
- Maklervertrieb: 0221 7715-6769
- Bonnfinanz: 0221 7715-6766
- Riesterrente: 0221 7715-6775**
- Basisrente: 0221 7715-6767**

Risikoprodukte

BerufsunfähigkeitsVorsorge
ErwerbsunfähigkeitsVorsorge

Grundfähigkeits-Schutzbrief

RisikoLeben

PflegeRente

Verträge mit Vertragsabschluss 2011

50 % des Deckungskapitals multipliziert mit dem Verhältnis zwischen ausstehender Beitragszahlungsdauer und ausstehender Versicherungsdauer zuzüglich 10 % dieses Betrages, mindestens jedoch 5 % der garantierten jährlichen Berufsunfähigkeitsrente

Differenzierung hinsichtlich Überschussverwendungsform und Rauchverhalten

- bei Rückkauf: 25 % auf das Deckungskapital der versicherten Pflegerente
- bei Beitragsfreistellung: 5 % auf das Deckungskapital der versicherten Pflegerente

Neuabschlüsse ab 01/2012¹

- laufende Zahlweise: 65 % des garantierten Deckungskapitals, mind. 5 % der garantierten Jahresleistung
- Einmalbeitrag: 10 % des garantierten Deckungskapitals mind. 5 % der garantierten Jahresleistung

- 75 % des garantierten Deckungskapitals, mind. 6 % der garantierten jährlichen Rentenleistung

- laufende Zahlweise: 65 % des garantierten Deckungskapitals, mind. 5 % der garantierten, aktuellen Todesfallsumme
- Einmalbeitrag: 10 % des garantierten Deckungskapitals, mind. 5 % der garantierten, aktuellen Todesfallsumme

- bei Rückkauf
 - 10 % auf das Deckungskapital der versicherten Pflegerente (bei Einmalbeitrag)
 - 25 % auf das Deckungskapital der versicherten Pflegerente (bei laufendem Beitrag)
- bei Beitragsfreistellung: kein Stornoabzug

¹ Grundfähigkeits-Schutzbrief seit 01/2015

Aktuelle Sonderregelung aufgrund der Corona-Krise:

Befristete Beitragsfreistellung: Kein Storno zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung. Stornowirksam erst zum Ende der Beitragsfreistellungszeit.

Beitragsstundung: Eine Stornobuchung erfolgt erst zum Ende des Stundungszeitraums.

Zeitliche Befristung der Sonderregelung **bis zunächst 30.06.2020 und nur für Verträge mit Beginn bis einschließlich 01.03.2020**

Zurich Deutscher Herold
Lebensversicherung AG
50427 Köln
www.zurich.de

Zahlungshilfen für Kunden im Überblick:

Direktversicherung gem. § 40b EStG / § 3 Nr. 63 EStG

Bitte beachten Sie, dass dieses Dokument aufgrund der Tarifvielfalt keinen vollständigen Überblick über alle möglichen Lösungen bieten kann. Es gelten immer die jeweiligen vertraglichen Bedingungen. Bitte kontaktieren Sie im Zweifelsfall den zuständigen Kundenservice.

Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	Mindestgrenzen / Mindestbeiträge	Zu beachten
<p>Beitragsfreistellung</p> <p>Die garantierte Versicherungsleistung wird reduziert</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Bei der bAV werden keine Stornokosten erhoben • Rückständige Beiträge können auf Wunsch mit dem Deckungskapital verrechnet werden • Der Kunde ist weiterhin am Überschuss beteiligt 	<p>Fondsgebundene Versicherungen zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variolinvest • Vorsorgeinvest (Spezial) <p>Konventionelle Produkte zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Renteclassic • Renteclassic select • Lebenclassic 	<p>Die Beiträge für das 1. Versicherungsjahr sind vollständig bezahlt.</p> <p>Beitragsfreistellungsgrenzen:</p> <p>FV: Aktueller Rückkaufswert muss größer 500 EUR sein</p> <p>Rente: 60 EUR garantierte jährliche Altersrente</p> <p>BUZ: 300 EUR garantierte jährliche BU-Rente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die Wiederinkraftsetzung muss i.d.R. innerhalb von 24 Monaten nach dem Termin der Beitragsfreistellung erfolgen. • Wird bei einem vertraglich vereinbarten Premiumschutz mit Faktor > 100 oder einer Berufs-/ Erwerbsunfähigkeitszusatzversicherung das Recht zur WIK später als 6 Monate nach Beitragsfreistellung dem Versicherer gegenüber geltend gemacht, kann dieser eine erneute Gesundheitsprüfung verlangen. <p>Besonderheit während der Elternzeit: Die versicherte Person kann innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf der Elternzeit und Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit ohne erneute Gesundheitsprüfung den Vertrag zu den vereinbarten Bedingungen fortsetzen.</p>

Telefon Kundenservice betriebliche Altersversorgung

Maklervertrieb: + 49 (0)221 7715-6693
 Bonnfinanz: + 49 (0)221 7715-6677



Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	Mindestgrenzen / Mindestbeiträge	Zu beachten								
<p>Beitragsreduzierung</p> <p>Die garantierte Versicherungsleistung wird reduziert.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Beitrag reduziert sich • Teilweise Erhalt des Versicherungsschutzes • Eventuelle Steuervorteile gehen nicht vollständig verloren • Der Kunde ist weiterhin am Überschuss beteiligt 	<p>Bei allen Produkten möglich</p>	<p>Mindestbeiträge (für die Hauptversicherung)</p> <p>Fondsgebundene Versicherungen: zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorsorgeinvest (Spezial) <p>Monatliche Zahlung: 10 EUR Jährliche Zahlung: 120 EUR</p> <p>zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Variolinvest • Vorsorgeinvest Premium <p>Monatliche Zahlung: 15 EUR Jährliche Zahlung: 180 EUR</p> <p>Konventionelle Produkte: zum Beispiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rente classic • Rente classic select • Leben classic <p>Monatliche Zahlung: 10 EUR Jährliche Zahlung: 60 EUR</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Der Beitrag zur Hauptversicherung erhöht sich ggf. noch um den Beitrag für eine eingeschlossene Zusatzversicherung. • Die Beiträge sind bis zum Änderungstermin gezahlt. • Die Reduzierung ist nur zu Beginn eines Ratenzahlungsabschnittes möglich. <p>Besonderheit Rente classic und Rente classic select:</p> <p>Die angegebenen Mindestbeiträge gelten nur dann, wenn die bedingungsgemäß vorgeschriebene Mindestrente in Verbindung mit der Beitragshöhe erreicht wird.</p> <p>Mindestrente:</p> <table> <tr> <td>1/12 Rentenzahlweise:</td> <td>5 EUR</td> </tr> <tr> <td>1/4 Rentenzahlweise:</td> <td>15 EUR</td> </tr> <tr> <td>1/2 Rentenzahlweise:</td> <td>30 EUR</td> </tr> <tr> <td>1/1 Rentenzahlweise:</td> <td>60 EUR</td> </tr> </table>	1/12 Rentenzahlweise:	5 EUR	1/4 Rentenzahlweise:	15 EUR	1/2 Rentenzahlweise:	30 EUR	1/1 Rentenzahlweise:	60 EUR
1/12 Rentenzahlweise:	5 EUR											
1/4 Rentenzahlweise:	15 EUR											
1/2 Rentenzahlweise:	30 EUR											
1/1 Rentenzahlweise:	60 EUR											

Telefon Kundenservice betriebliche Altersversorgung

Maklervertrieb: + 49 (0)221 7715-6693

Bonnfinanz: + 49 (0)221 7715-6677



Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	Zu beachten
Änderung der Zahlweise Andere Aufteilung der Beiträge, Umwandlung der Jahresbeiträge in monatliche, vierteljährliche oder halbjährliche Raten	<ul style="list-style-type: none">• Der Versicherungsschutz bleibt in voller Höhe bestehen• Gleiche Zinsüberschussbeteiligung	Bei allen Produkten möglich	<ul style="list-style-type: none">• Die Beiträge sind bis zum Änderungstermin bezahlt• Die Änderung ist nur zu Beginn eines Zahlungsabschnitts möglich
Ausschluss von Zusatzversicherungen	<ul style="list-style-type: none">• Der Beitrag reduziert sich• Teilweise Erhalt des Versicherungsschutzes• Eventuelle Steuervorteile gehen nicht vollständig verloren	Bei allen Produkten möglich	<ul style="list-style-type: none">• Ist eine BUZ-Rente versichert, kann die BUZ-Beitragsbefreiung nicht alleine gekündigt werden• Der Ausschluss einer BUZ ist gemäß der Bedingungen i.d.R. in den letzten 5 Jahren der Versicherungsdauer nicht mehr möglich.• Bei Ausschluss einer BUZ geht der BU-Schutz verloren.

Telefon Kundenservice betriebliche Altersversorgung

Maklervertrieb: + 49 (0)221 7715-6693
 Bonnfinanz: + 49 (0)221 7715-6677

**Corona-Krise:
 Aktuelle Sonderregelung
 gilt vorerst bis 30.06.2020!**



Zahlungshilfe	Vorteile	Produkt	Zu beachten
<p>Beitragsunterbrechung:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsunterbrechung ist auch im ersten Versicherungsjahr zulässig • Höhe des Rückkaufwertes nicht relevant • Es erfolgt keine Differenzierung zwischen Kollektiv- und Einzelgeschäft • Regelungen gelten für Direktversicherungen und Rückdeckungsversicherung einschließlich Unterstützungskassenversicherungen der ZDHUK 	<p>Bei allen Produkten möglich</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nachweis über das vom Arbeitsamt für alle oder bestimmte Arbeitnehmergruppen gewährte Kurzarbeitergeld ist mit der Beitragsunterbrechungsanfrage durch den VN beizulegen • Verträge dürfen nicht gekündigt sein • Arbeitnehmer müssen vor der Kurzarbeit in einem aktiven Arbeitsverhältnis gestanden haben • Unabhängig von einer Beitragsunterbrechung ist der AG dafür verantwortlich zu prüfen, ob er arbeitsrechtlich berechtigt ist, die Entgeltumwandlungsvereinbarung aufzuheben / zu ändern oder seine AG-Beteiligung oder seinen AG-Pflichtzuschuss oder seine firmenfinanzierte Versorgung vorübergehend einzustellen • Der AG muss im Rahmen seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht sicherstellen, dass er seine AN über Risiken und Folgen aus einer Beitragsunterbrechung aufklärt. • Für bAV-Verträge, die nach Ausscheiden auf privat übertragen worden sind, gelten die Regelungen wie im Privatkundengeschäft • Bei Sonder- oder Großkunden können in begründeten Fallkonstellationen abweichende Regelungen mit dem Kundenservice bAV getroffen werden

**Corona-Krise:
 Aktuelle Sonderregelung
 gilt vorerst bis 30.06.2020!**



Beitragsunterbrechung von bAV-Verträgen während Corona

	Keine Kurzarbeit	Kurzarbeit teilweise	Kurzarbeit „Null“
Entgeltumwandlung	<ul style="list-style-type: none"> Da voller Lohn gezahlt wird, gilt die EU-Vereinbarung weiter Eine Weiterzahlung ist sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> Die EU-Vereinbarung gilt weiter Der AG hat wirtschaftlich keine Veranlassung und rechtlich in der Regel keine Möglichkeit, die EU einseitig zu reduzieren/aufzuheben Wenn der AN die EU reduzieren/ aussetzen will, müssen AG und AN dies einvernehmlich vereinbaren* Sofern die Entgeltumwandlung aus dem verbleibenden Lohn finanziert werden kann, ist eine Weiterzahlung sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung Eine Entgeltumwandlung ist steuerlich/ sozialversicherungsrechtlich nicht möglich VP hat das Recht, die Beiträge mit eigenen, ungeforderten Beiträgen fortzuführen
Mischfinanziert	<ul style="list-style-type: none"> Da voller Lohn gezahlt wird, kann die Entgeltumwandlung weiter erfolgen Arbeitgeberpflichtzuschuss bzw. -beteiligung ist weiter zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Entgeltumwandlung s.o. Arbeitgeberpflichtzuschuss ist weiter zu erbringen Arbeitgeberbeteiligung ist abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Entgeltumwandlung s.o. Arbeitgeberpflichtzuschuss entfällt Arbeitgeberbeteiligung ist abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage
Firmenfinanziert	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Im Regelfall ist die firmenfinanzierte Versorgung weiter unverändert zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Im Regelfall ist die firmenfinanzierte Versorgung weiter unverändert zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Firmenfinanzierte Versorgung kann eventuell vorübergehend eingestellt werden
So helfen wir unseren Kunden	Grundsatz ohne Kurzarbeit <ul style="list-style-type: none"> Eine Stundung ist <u>nicht</u> möglich Aber: befristete Beitragsfreistellung mit reduzierten Versicherungsleistungen möglich 	Grundsatz bei Kurzarbeit	
		<ul style="list-style-type: none"> Kunde will später nicht nachzahlen oder Kunde ist sich noch nicht sicher oder Vertrag ohne BU-Schutz Angebot zur befristeten Beitragsfreistellung 	<ul style="list-style-type: none"> Kunde will später nachzahlen oder Vertrag mit BU-Schutz Angebot einer Stundung der Beiträge für max. 6 Monate im gleichen Kalenderjahr (unabhängig von ausreichendem Vertragsguthaben)**

* Dabei muss der AG prüfen, ob hierfür in der EUV Fristen geregelt sind. Fristen können sich auch aus Tarifverträgen geben; in manchen Tarifverträgen ist geregelt, dass EUV nur alle 12 Monate angepasst werden können.

** Bei Nachzahlung im neuen Kalenderjahr sind die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenzen zu beachten!

Antrag auf Beitragsunterbrechung der betrieblichen Altersversorgung aufgrund Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Krise



Versicherungsnummer:

Versicherungsnehmer:

Versicherte Person:

Soll für mehrere Arbeitnehmer eine Beitragsunterbrechung beantragt werden?
 Eine Übersicht mit allen Vertragsnummern und Namen der versicherten Personen liegt dem Antrag bei.

<p>In unserem Unternehmen besteht aktuell:</p> <p><input type="checkbox"/> Kurzarbeit „Null“ <input type="checkbox"/> teilweise Kurzarbeit</p> <p>Im Rahmen von Kurzarbeit wird wegen der Zahlung der Lohnersatzleistung „Kurzarbeitergeld“ eine Aussetzung der Beitragszahlung für maximal 6 Monate beantragt (spätester Antragseingang bis 30.06.2020). Dies gilt auch für einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.</p> <p><input type="checkbox"/> Die unbezahlten Beiträge werden nachgezahlt. Zurich stundet die Beitragszahlung (für Verträge mit Versicherungsbeginn bis einschließlich 01.03.2020) bis zum _____. Der Versicherungsschutz bleibt während der Kurzarbeit in voller Höhe bestehen.</p> <p><input type="checkbox"/> Die unbezahlten Beiträge werden nicht nachgezahlt. Die Versorgung wird unter Herabsetzung der Versorgungsleistungen befristet für einen Zeitraum von _____ Monaten beitragsfrei gestellt. Wir sind damit einverstanden, dass nach Ende der befristeten Beitragsfreistellung die offenen Beitragsfälligkeiten ausgeglichen werden (z.B. durch Verrechnung mit dem vorhandenen Vertragsguthaben).</p> <p>Uns ist bewusst, dass wir bei einer fondsgebundenen Versicherung das Kapitalanlagerisiko für etwaige, in der Zwischenzeit eintretende Fondsverluste tragen.</p>	<p>In unserem Unternehmen besteht aktuell:</p> <p><input type="checkbox"/> keine Kurzarbeit</p> <p>wegen Zahlungsschwierigkeiten wird eine befristete Beitragsfreistellung von _____ Monaten mit reduzierten Versicherungsleistungen beantragt. Dies gilt auch für einen etwaigen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.</p> <p>Die unbezahlten Beiträge werden nicht nachgezahlt. Die Versorgung wird unter Herabsetzung der Versorgungsleistungen befristet beitragsfrei gestellt. Wir sind damit einverstanden, dass nach Ende der befristeten Beitragsfreistellung die offenen Beitragsfälligkeiten ausgeglichen werden (z.B. durch Verrechnung mit dem vorhandenen Vertragsguthaben).</p>
---	---

Die **letzte** Beitragszahlung erfolgt im Monat

Wir werden die Beitragszahlung zum wieder aufnehmen.

Bis spätestens 14 Tage vor Ablauf der Beitragsaussetzung können wir unsere oben getroffene Entscheidung mit dem beigefügten Änderungsantrag noch ändern.

Für den Fall, das während des oben genannten Zeitraums eine Änderung erfolgen soll (z. B. weil die Kurzarbeit vorzeitig beendet wurde), werden wir dies Zurich rechtzeitig bekanntgeben.

Den **Nachweis** über das **vom Arbeitsamt** für alle oder bestimmte Arbeitnehmergruppen **gewährte Kurzarbeitergeld** fügen wir diesem Antrag bei. Ohne Vorlage des Nachweises wird der Antrag auf Beitragsunterbrechung nicht durch Zurich geprüft und bearbeitet.

Wir bestätigen, dass sich der o.g. Arbeitnehmer in einem aktiven Arbeitsverhältnis befindet.

Weiterhin wird bestätigt, dass der Arbeitgeber alle Arbeitnehmer über den Antrag auf Beitragsunterbrechung informiert und sich die erforderlichen Einwilligungen der Arbeitnehmer eingeholt hat.

Ort, Datum

Unterschrift und ggf. Stempel Versicherungsnehmer/
Arbeitgeber/Trägerunternehmen

Bitte senden Sie die ausgefüllten und unterschriebenen Formulare an leben@zurich.com oder an Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG, 50427 Köln

Anlage Nachweis Kurzarbeitergeld

**Änderungsantrag zum
Antrag auf Beitragsunterbrechung der betrieblichen Altersversorgung
aufgrund Kurzarbeit im Zusammenhang mit der Corona-Krise**

Versicherungsnummer:

Versicherungsnehmer:

Versicherte Person:

Hiermit beantragen wir:

- die Wiederaufnahme der Beitragszahlung zum
- Die unbezahlten Beiträge werden ab dem Termin der Beitragsfreistellung von uns nachgezahlt
- Die unbezahlten Beiträge sollen nach Ende der befristeten Beitragsfreistellung ausgeglichen werden (z.B. durch Verrechnung mit dem vorhandenen Vertragsguthaben).
- der Versicherungsvertrag soll endgültig beitragsfrei gestellt werden.

Uns ist bewusst, dass wir bei einer fondsgebundenen Versicherung das Kapitalanlagerisiko für etwaige, in der Zwischenzeit eintretende Fondsverluste tragen.

Ort, Datum

Unterschrift und ggf. Stempel Versicherungsnehmer/
Arbeitgeber/Trägerunternehmen

Bitte senden Sie die das ausgefüllte und unterschriebene Formular an leben@zurich.com
oder an Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG, 50427 Köln



16.03.2020

Fragen und Antworten zu Kurzarbeit und Qualifizierung

Was ist Kurzarbeitergeld?

Die Agentur für Arbeit zahlt das Kurzarbeitergeld als teilweisen Ersatz für den durch einen vorübergehenden Arbeitsausfall entfallenen Lohn. Der Arbeitgeber wird dadurch bei den Kosten der Beschäftigung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entlastet. So können Unternehmen ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei Auftragsausfällen weiter beschäftigen. Das Kurzarbeitergeld hilft also, Kündigungen zu vermeiden.

Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, um Kurzarbeitergeld bekommen zu können?

Kurzarbeitergeld kann grundsätzlich gewährt werden, wenn zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung oder zwischen Arbeitgeber und den betroffenen Beschäftigten eine arbeitsrechtliche Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb vereinbart wurde und damit ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall einhergeht. Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder auf einem unabwendbaren Ereignis (z.B. Hochwasser, behördliche Anordnung).
- Der Arbeitsausfall ist unvermeidbar und der Betrieb hat alles getan, um ihn zu vermindern oder zu beheben (z.B. in bestimmten Grenzen Nutzung von Arbeitszeitguthaben).
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur. Das bedeutet, dass innerhalb der Bezugsdauer grundsätzlich wieder mit dem Übergang zur regulären Arbeitszeit gerechnet werden kann.
- Der Arbeitsausfall wurde der Agentur für Arbeit angezeigt.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer setzt nach Beginn des Arbeitsausfalls eine versicherungspflichtige Beschäftigung fort und es erfolgt keine Kündigung.
- Der Arbeitsausfall ist erheblich. Das bedeutet, dass mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Gibt es in Krisenzeiten Erleichterungen bei den Regelungen für das Kurzarbeitergeld?

Ja, die Erleichterungen für das Kurzarbeitergeld werden von der Bundesregierung durch Verordnung erlassen. Sie gelten befristet bis zum 31.12.2020. Die Voraussetzungen für den Zugang zur Kurzarbeit werden erleichtert und die Arbeitgeber von der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge entlastet.

Dazu im Einzelnen:

- Ein Betrieb kann bereits Kurzarbeit anmelden, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten im Betrieb von einem Arbeitsausfall betroffen sind. Diese Schwelle liegt bisher bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden vor Zahlung des Kurzarbeitergeldes wird vollständig verzichtet. Das bislang geltende Recht verlangt, dass in Betrieben, in denen Vereinbarungen zu Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, diese auch zur Vermeidung von Kurzarbeit eingesetzt werden.
- Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Die Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Beschäftigten allein tragen müssen, wird die Bundesagentur für Arbeit vollständig erstatten.
- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

Wie weise ich nach, dass für die Anzeige von Kurzarbeit wirtschaftliche Gründe vorliegen?

Im Formular für die Anzeige des Arbeitsausfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit werden die Ursachen des Arbeitsausfalls ausführlich begründet. Das Formular enthält eine Erklärung des Arbeitgebers, dass die Angaben nach bestem Wissen gemacht wurden. Ist eine Betriebsvertretung vorhanden, muss diese den Angaben des Arbeitgebers zustimmen oder eine gesonderte Stellungnahme abgeben.

Für wen gilt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld?

Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben alle ungekündigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die durch die Kurzarbeit einen Gehaltsausfall von über 10 Prozent haben und weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sind. Ist die sogenannte Erheblichkeitsschwelle erreicht (mind. 1/3 der Belegschaft hat einen Arbeitsausfall von über 10 Prozent) können auch ungekündigte, versicherungspflichtige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Gehaltsausfall 10 Prozent oder weniger beträgt, Kurzarbeitergeld erhalten. Befristet bis zum 31.12.2020 ist die Erheblichkeitsschwelle von einem Drittel auf zehn Prozent der Belegschaft abgesenkt.

Wie schnell kann Kurzarbeit eingeführt werden?

Kurzarbeit kann bei Auftragsausfällen durch entsprechende Vereinbarungen zur Reduzierung der Arbeitszeit im Betrieb sehr kurzfristig eingeführt und der örtlichen Agentur für Arbeit angezeigt werden. Der Arbeitgeber berechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus. Anschließend wird ein Erstattungsantrag bei der örtlichen Agentur für Arbeit gestellt, die nach Prüfung der Antragsunterlagen das gezahlte Kurzarbeitergeld dem Arbeitgeber umgehend erstattet. Offene Fragen können schnell und unbürokratisch mit der Agentur für Arbeit vor Ort geklärt werden.

Müssen die Beschäftigten in einem Unternehmen ihre Arbeitszeit um jeweils den gleichen Prozentsatz reduzieren?

Die Arbeitszeit muss nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen reduziert werden. Wichtig ist, dass für alle betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltreduzierung, also die Kurzarbeit, auf der Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglicher Regelungen wirksam vereinbart wird. Die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld sind unter anderem erfüllt, wenn mindestens ein Drittel bzw. befristet bis zum 31.12.2020 zehn Prozent der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen ist.

Muss ein Arbeitgeber für das ganze Unternehmen Kurzarbeit anzeigen oder können auch nur Abteilungen betroffen sein?

Kurzarbeit muss nicht für den gesamten Betrieb eingeführt und angezeigt werden. Die Kurzarbeit kann auch auf einzelne Betriebsabteilungen beschränkt sein.

Welchen Umfang kann der Arbeitsausfall für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit haben?

Ob der Arbeitsausfall Stunden, Tage oder sogar Wochen umfasst, richtet sich nach der Auftragslage und den Vereinbarungen im Unternehmen. Bei der „Kurzarbeit null“ beträgt der Arbeitsausfall 100 Prozent, das heißt die Arbeit wird für eine vorübergehende Zeit vollständig eingestellt.

Was ist zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zu tun?

Anzeige und Beantragung von Kurzarbeitergeld erfolgen in einem zweistufigen Verfahren:

- Der Arbeitsausfall wird vom Arbeitgeber oder von der Betriebsvertretung bei der zuständigen Agentur für Arbeit schriftlich angezeigt. Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betrieb seinen Sitz hat.

Die Agentur für Arbeit entscheidet unverzüglich, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld dem Grunde nach vorliegen. Der Arbeitgeber errechnet das Kurzarbeitergeld und zahlt es an die Beschäftigten aus.

- Im Anschluss daran richtet der Arbeitgeber einen schriftlichen Antrag auf Erstattung des von ihm verauslagten Kurzarbeitergeldes an die Agentur für Arbeit in deren Bezirk die für den Arbeitgeber zuständige Lohnabrechnungsstelle liegt. Der Antrag ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten einzureichen. Die Frist beginnt mit Ablauf des Kalendermonats (Anspruchszeitraums), in dem die Tage liegen, für die Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Unternehmen, die Beratungsbedarf bei der Beantragung haben, wenden sich bitte direkt an ihre örtliche Agentur für Arbeit oder an den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit unter der Rufnummer: 0800 4 5555 20. Auf der Website der BA sind die notwendigen Formulare sowie eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes verfügbar (www.arbeitsagentur.de).

Ist das Verfahren zur Gewährung und Auszahlung von Kurzarbeitergeld zu bürokratisch?

Die Rückmeldungen der von Kurzarbeit betroffenen Arbeitgeber zum Verfahren, zur Bearbeitung der Leistungsanträge und zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Leistungsstellen im Operativen Service der Bundesagentur für Arbeit (OS Team Kurzarbeitergeld, Insolvenzgeld, Altersteilzeitgeld) sind durchweg positiv. Die Leistung wird in der Regel innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung an die Arbeitgeber ausgezahlt. In der Praxis hat sich das zweistufige Verfahren bei der Auszahlung und Erstattung von Kurzarbeitergeld bewährt. Ein schnelles und unbürokratisches Verfahren ist im Interesse aller Beteiligten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zuständigen Agentur für Arbeit stehen bei Rückfragen zur Verfügung. Das Formular für die Anzeige und den Erstattungsantrag finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

Welche Rolle spielt der Betriebsrat bei der Einführung von Kurzarbeit?

Voraussetzung für die Einführung von Kurzarbeit in einem Unternehmen ist, dass der Betriebsrat zustimmt. In Unternehmen ohne Betriebsrat und ohne tarifvertragliche Regelungen zur Kurzarbeit müssen alle betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kurzarbeit zustimmen.

Was passiert eigentlich, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht auf die Einführung von Kurzarbeit verständigen können?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Kurzarbeit. Das bedeutet konkret: Können sich Arbeitgeber und Betriebsrat in der Frage, ob und wie Kurzarbeit eingeführt werden soll, nicht einigen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat (§ 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz).

Müssen Beschäftigte ihren Resturlaub vor Beginn des Bezugs von Kurzarbeitergeld genommen haben?

Bestehen noch übertragbare Urlaubsansprüche aus dem Vorjahr, sind diese grundsätzlich zur Vermeidung der Zahlung von Kurzarbeitergeld einzubringen. Etwas anders gilt, wenn vorrangige Urlaubswünsche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur anderweitigen Nutzung des Resturlaubs entgegenstehen.

In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Das Kurzarbeitergeld berechnet sich nach dem Nettoentgeltausfall. Die Kurzarbeiter erhalten grundsätzlich 60 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt beträgt das Kurzarbeitergeld 67 % des ausgefallenen pauschalierten Nettoentgelts. Eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes finden Sie auf der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de).

Wie wird Kurzarbeitergeld berechnet?

In vielen Betrieben wird das Kurzarbeitergeld mit einer Software errechnet. Sofern eine solche Software nicht zur Verfügung steht, kann die von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes genutzt werden.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt 12 Monate. Sie kann durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf bis zu 24 Monate verlängert werden.

Können auch gemeinnützige Unternehmen, wie Vereine, Schulen, Kitas oder auch Kulturschaffende, wie z.B. Theater Kurzarbeitergeld erhalten?

Auch gemeinnützige Unternehmen wie Vereine, aber auch Kindertagesstätten und Kulturschaffende wie Theater können im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie dem Grunde nach Kurzarbeitergeld erhalten. Wenn ihre Einrichtung durch eine behördliche Maßnahme geschlossen werden muss, liegt ein unabwendbares Ereignis nach § 96 Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III vor. Tritt im Betrieb ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall für die Arbeitnehmer*innen ein, kann das Kurzarbeitergeld bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen gewährt werden.

Wie wirken sich bereits geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Vom Arbeitgeber mit dem Betriebsrat oder - wenn es keinen Betriebsrat gibt - mit den Arbeitnehmern geschlossene Vereinbarungen zur Sicherung der Arbeitsplätze (sogenannte Beschäftigungssicherungsvereinbarungen zur vorübergehenden Änderung der Arbeitszeit) wirken sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Das gezahlte Kurzarbeitergeld richtet sich nach dem Gehalt, welches vor der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung gezahlt wurde.

Wie wirkt sich ein Hinzuverdienst / eine Nebenbeschäftigung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Wenn die Nebentätigkeit schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt wurde, ergeben sich keine Auswirkungen, erfolgt also keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet, denn es liegt eine Erhöhung des tatsächlichen erzielten Entgelts vor.

Auf welcher Grundlage berechnet sich das Kurzarbeitergeld, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze verdient?

Der Berechnung des Kurzarbeitergeldes liegt die Differenz aus dem Istentgelt (tatsächliches Bruttoentgelt im Monat der Kurzarbeit) und dem Sollentgelt (beitragspflichtiges Bruttoentgelt, das die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Anspruchsmonat verdient hätte) zugrunde. Als Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Wie beim Arbeitslosengeld ist damit der Entgeltausfall bis zu dem Entgelt abgesichert, bis zu dem Beiträge entrichtet werden. Liegt auch während der Kurzarbeit das erzielte Istentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze, kann daher kein Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Können auch außertariflich beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben bzw. kann sich ein Arbeitsvertrag mit einem außertariflich Angestellten auf die Gewährung von Kurzarbeitergeld negativ auswirken?

Ein Arbeitsvertrag mit einer außertariflich beschäftigten Arbeitnehmerinnen bzw. einem Arbeitnehmer schließt die Zahlung von Kurzarbeitergeld nicht aus, solange die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Zu den Auswirkungen von Entgelten, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wird auf die vorhergehende Frage verwiesen.

Werden Aufstockungsbeträge, die tarifvertraglich geregelt sind, bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigt?

Vom Arbeitgeber gezahlte Aufstockungsbeträge oder Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld werden bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes nicht berücksichtigt. Sie vermindern nicht das Kurzarbeitergeld, soweit noch ein Entgeltausfall gegeben ist.

Haben Kurzarbeit und der Bezug von Kurzarbeitergeld Einfluss auf Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber für eine/n Beschäftigten erhalten?

Eingliederungszuschüsse berechnen sich nach dem "berücksichtigungsfähigen Entgelt". Dieses setzt sich aus den regelmäßig gezahlten Entgelten und einem pauschalierten Anteil des Arbeitgebers am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zusammen. Für Zeiten, in denen der Arbeitgeber kein Entgelt leistet, ist geregelt, dass der Eingliederungszuschuss entsprechend zu mindern ist bzw. nicht erbracht werden kann. Diese Zeiten wirken sich grundsätzlich nicht auf die Förderdauer aus. Nähere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Agentur für Arbeit.

Werden Studentinnen und Studenten bei der Feststellung der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Betrieb berücksichtigt oder zählen ausschließlich sozialversicherungspflichtig Beschäftigte?

Es sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die an mindestens einem Tag in dem Monat mit Kurzarbeit im Betrieb arbeiten. Dazu zählen auch Beschäftigte, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Mituzählen sind z.B.:

- geringfügig Beschäftigte,
- erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- beurlaubte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Arbeitnehmerinnen während des Mutterschutzes.

Nicht mituzählen hingegen sind z.B.:

- Auszubildende (ausdrückliche gesetzliche Regelung),
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis beispielsweise wegen Elternzeit ruht.

Ist Kurzarbeit auch für in befristete Verträge übernommene Auszubildende möglich?

Ja. Auch für Auszubildende, die nach Beendigung ihres Berufsausbildungsverhältnisses eine versicherungspflichtige (befristete oder unbefristete) Beschäftigung bei demselben oder einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Wie verfährt ein Arbeitgeber mit geringfügig Beschäftigten, wenn keine Arbeit vorhanden ist? Müssen diese erst entlassen werden, bevor Kurzarbeit angezeigt werden kann?

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht entlassen werden, bevor Kurzarbeit eingeführt werden kann. Allerdings können geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kein Kurzarbeitergeld erhalten.

Wer führt während der Kurzarbeit die Beiträge zur Sozialversicherung ab?

Für das Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der Arbeitgeber allein.

Verschlechtert sich für Beschäftigte durch Kurzarbeit die soziale Absicherung?

Nein. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kurzarbeit müssen Einkommenseinbußen verkraften, bleiben aber sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Ihre soziale Absicherung in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf den Rentenanspruch aus?

Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer wie üblich gemeinsam. Damit keine Nachteile bei der späteren Rentenhöhe

entstehen, werden zusätzlich auf Grundlage von 80 Prozent des Entgeltausfalls (Differenz zwischen dem Soll- und Istentgelt) Beiträge erbracht, die vom Arbeitgeber alleine getragen werden. Fragen zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die späteren Rentenleistungen beantworten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Auskunfts- und Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung oder am Servicetelefon unter 0800 1000 480 70.

Ist eine Kündigung von Beschäftigten für den Arbeitgeber nicht kostengünstiger?

Der Vorteil von Kurzarbeit besteht darin, dass bei einer Verbesserung der Auftragslage die Arbeitszeit sofort erhöht oder zur regulären Arbeitszeit übergegangen werden kann. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen sofort wieder zur Verfügung und müssen nicht erst gesucht, eingestellt und eingearbeitet werden. Die Ausfallzeiten sind oftmals geringer als bei Entlassungen. Im Falle einer Kündigung haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zudem bis zum Ablauf der Kündigungsfrist Anspruch auf das volle Arbeitsentgelt – unabhängig davon, ob sie noch in Vollzeit beschäftigt werden können oder nicht. Kurzarbeit reduziert die Kosten für das Unternehmen sofort.

Können Beschäftigte während der angemeldeten Kurzarbeit gekündigt werden?

Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Kündigung als letztes Mittel) kann die Einführung von Kurzarbeit bei vorübergehendem Arbeitsausfall als milderes Mittel eine betriebsbedingte Kündigung unzulässig machen. Kurzarbeit schließt jedoch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus, wenn die Beschäftigungsmöglichkeit der betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer entfällt. Falls tatsächlich eine Kündigung erfolgt, kann Kurzarbeitergeld nicht mehr gezahlt werden.

Hat Kurzarbeitergeld Auswirkungen auf den Anspruch und die Höhe von Arbeitslosengeld?

Kurzarbeit hilft in vielen Fällen, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Sollte es dennoch dazu kommen, entstehen den Beschäftigten durch Kurzarbeit keine Nachteile. Zeiten des Bezuges von Kurzarbeitergeld wirken sich nicht negativ auf einen Anspruch auf das Arbeitslosengeld aus. Der Bezug von Kurzarbeitergeld führt nicht dazu, dass eine grundsätzlich zur Arbeitsförderung versicherungspflichtige Beschäftigung versicherungsfrei wird. Dies ist selbst dann nicht der Fall, wenn Beschäftigte im Rahmen der Kurzarbeit keine Arbeitsleistung mehr erbringen. Zeiten des Kurzarbeitergeldbezuges tragen wie „normale“ Beschäftigungszeiten zur Erfüllung der Anwartschaftszeit für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld bei und werden auch bei der Ermittlung der Anspruchsdauer berücksichtigt. Falls Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach dem Bezug von Kurzarbeitergeld arbeitslos werden, berechnet sich das Arbeitslosengeld nach dem Arbeitsentgelt, das ohne den Arbeitsausfall erzielt worden wäre. Damit ist grundsätzlich gewährleistet, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine leistungsrechtlichen Nachteile erfahren, wenn sie nach dem Kurzarbeitergeldbezug arbeitslos werden sollten.

Kann während der Kurzarbeit eine Weiterbildung gefördert werden?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können durch volle oder teilweise Übernahme der Weiterbildungskosten nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, wenn

- Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
- der Erwerb des Berufsabschlusses mindestens vier Jahre zurückliegt,
- die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer nach dem SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
- die Maßnahme außerhalb des Betriebes durchgeführt wird und mehr als 160 Stunden dauert,
- die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind und
- die Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung in Engpassberufen anstreben. Hiervon kann bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten abgewichen werden.

Wie funktioniert die Weiterbildungsförderung durch die Agentur für Arbeit praktisch?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und festgestellt, ob eine Förderung nach dem SGB III möglich ist. Bei Förderung wird in der Regel ein Bildungsgutschein an die Beschäftigte oder den

Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen.

Welche Möglichkeiten der Weiterbildung bestehen, bevor Kurzarbeit ein Thema wird oder wenn im Unternehmen keine Kurzarbeit erforderlich wird?

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde 2019 die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße ermöglicht und damit weiter geöffnet. Der Ausbau der Weiterbildungsförderung fokussiert auf alle Beschäftigten, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können, in sonstiger Weise von Strukturwandel betroffen oder die eine berufliche Weiterbildung in einem Engpassberuf anstreben. Die Weiterbildungsförderung umfasst einerseits die Übernahme der Weiterbildungskosten (z.B. Lehrgangskosten) für den einzelnen Beschäftigten (Arbeitnehmerförderung) und andererseits die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen für weiterbildungsbedingte Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber (Arbeitgeberleistung). Die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine Kofinanzierung durch den Arbeitgeber voraus. Art und Umfang der Förderung orientieren sich maßgeblich an der Betriebsgröße.

Ist es möglich, eine vor der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortzusetzen?

Das ist grundsätzlich möglich, wenn es sich hierbei um berufsbegleitende Weiterbildungen (z.B. abends oder am Wochenende) handelt. Wurde vor Beginn der Kurzarbeit beim Arbeitgeber eine Qualifizierung begonnen, die ganz oder teilweise in der Arbeitszeit stattfindet und ist dafür eine Freistellung erfolgt, so ist zu beachten, dass Kurzarbeitergeld für wirtschaftlich bedingte Ausfallzeiten gezahlt wird. Die Freistellungszeiten sind in diesen Fällen jedoch weiterbildungsbedingt, so dass hier weiterhin Lohnanspruch besteht. Gegebenenfalls von der Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungskosten werden bei Fortzahlung des Lohnes weiterhin übernommen.

Kann die während der Kurzarbeit begonnene Weiterbildung fortgesetzt werden, wenn die Kurzarbeit ganz oder teilweise endet?

Die Teilnahme an der Weiterbildung darf der Rückkehr zur normalen Arbeitszeit nicht entgegenstehen. Grundsätzlich muss sich die Weiterbildung daher zeitlich der ganz oder teilweise entfallenden Kurzarbeit anpassen lassen und bei Rückkehr zur Regelarbeitszeit enden. Wenn der Arbeitgeber zustimmt und die Beschäftigte oder den Beschäftigten weiter freistellt, kann die Weiterbildung ggf. auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus fortgesetzt werden. Einzelheiten zur Weiterfinanzierung im Rahmen der Förderung nach dem Qualifizierungschancengesetz können bei der zuständigen Agentur für Arbeit erfragt werden.

Wer entscheidet über mögliche Qualifizierungsmaßnahmen - der Arbeitgeber oder die Beschäftigten?

Inhalt, Art und Dauer der Weiterbildung werden zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer abgestimmt.

Was muss ich konkret tun, damit meine Weiterbildung durch die Agentur für Arbeit gefördert wird?

Um die Übernahme der Kosten für Qualifizierungsmaßnahmen zu beantragen, können sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer auf die Agentur für Arbeit zugehen. Dort wird der Anspruch auf die Förderung geprüft und bei positivem Ergebnis in der Regel ein Bildungsgutschein an die Beschäftigte oder den Beschäftigten ausgehändigt. Unter den im Bildungsgutschein festgelegten Bedingungen können die Beschäftigten den Bildungsgutschein bei einem für die Weiterbildungsförderung zugelassenen Träger ihrer Wahl einlösen. Einen Wegweiser bzw. Tipps, wie man ein geeignetes Bildungsangebot findet, enthält das Merkblatt "Förderung der beruflichen Weiterbildung", das bei der Agentur für Arbeit erhältlich ist. Auch die Aus- und Weiterbildungsdatenbank "KURSNET" der Bundesagentur für Arbeit im Internet sowie die Bildungsträger selbst bieten umfassende Informationen über zugelassene Bildungsmaßnahmen. Parallel dazu können Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt

beantragen, wenn sie Beschäftigte für eine Qualifizierungsmaßnahme freistellen und während dieser Zeit das Arbeitsentgelt weiterzahlen. Bei einem positiven Bescheid zahlt die Agentur für Arbeit den Zuschuss zum Arbeitsentgelt direkt an den Arbeitgeber aus.