

Betriebliche Altersversorgung

Fachinformation zum Kurzarbeitergeld: Welche Wechselwirkungen sind in der bAV zu beachten?

Die Verunsicherung im Rahmen der Corona-Krise ist groß und führt in vielen Branchen zu einem erheblichen Auftragsrückgang. Einige Unternehmen reagieren hierauf, indem sie für den langfristigen Erhalt der Arbeitsplätze Kurzarbeit einführen. Dies kann Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben. In diesem Zusammenhang beschäftigt beispielsweise viele Arbeitnehmer (ArbN) und Arbeitgeber (ArbG) wie sich eine bestehende bAV auf das Kurzarbeitergeld (Kug) auswirken könnte oder wie mit ArbG-Beiträgen zur bAV verfahren werden kann.

Die wesentlichen Informationen rund um die bAV haben wir für Sie voran. Zusätzlich erhalten Sie gebündelte Fakten rund um das Thema Kurzarbeit.

Entgeltumwandlung in der Kurzarbeit

Soweit in der Kurzarbeitsphase weiterhin Arbeitsentgelt bezogen wird, kann eine Entgeltumwandlung unverändert durchgeführt werden; in diesem Fall hat die Entgeltumwandlung nur einen marginalen Einfluss auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes. Die Fortführung einer bestehenden EUW in der Kurzarbeit kann sogar ggf. zu einem höheren Kurzarbeitergeld führen.

Wird im Rahmen der Kurzarbeit die Arbeit vollständig eingestellt (Kurzarbeit Null) und kein „reguläres“ Entgelt mehr bezogen, ist eine Entgeltumwandlung nicht mehr möglich. Das Kug der Bundesagentur für Arbeit kann als Ersatzleistung eines Dritten nicht zugunsten einer bAV umgewandelt werden. Insoweit besteht jedoch die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

Kann sich ein ArbN die weitere Beitragszahlung in Zeiten der Kurzarbeit aufgrund der entstehenden Einkommensbußen nicht mehr leisten, kann die Beitragszahlung vorübergehend ausgesetzt werden. HDI bietet für bestehende Verträge flexible Optionen an. Eine Änderung der Entgeltumwandlung erfordert auch eine Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Achtung: Wird eine Entgeltumwandlungsvereinbarung vorübergehend herabgesetzt oder aufgehoben, reduzieren oder entfallen auch alle Arbeitgeberzuschüsse, die sich an der Entgeltumwandlung orientieren.

Arbeitgeberfinanzierte bAV in der Kurzarbeit

Durch die Einführung von Kurzarbeit ändert sich nichts an dem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Hieraus folgt zugleich, dass die Zeiten der Kurzarbeit für die Ermittlung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen vollständig mit zu berücksichtigen sind. Dies gilt selbst dann, wenn eine Kurzarbeit Null eingeführt wird, der Arbeitnehmer also gar keine Arbeitsleistung erbringt.

Bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV hängen die Auswirkungen einer Kurzarbeit von der individuellen Versorgungsregelung ab. Die Mehrzahl der betrieblichen Versorgungssysteme ist dienstzeitabhängig oder beitragsorientiert gestaltet. Hier ist regelmäßig eine anspruchsmindernde Berücksichtigung von Zeiten der Kurzarbeit möglich.

Viele Versorgungsregelungen enthalten eine Klausel, wonach entgeltfreie Zeiten wie eine „Kurzarbeit Null“ nicht anspruchsteigernd wirken. Wird die Arbeitszeit im Rahmen der Kurzarbeit reduziert, wird ggf. die häufig zu findende Klausel zur Teilzeitarbeit berücksichtigt werden können.

Wirkt sich nach der bestehenden Versorgungsregelung eine Kurzarbeit nicht automatisch auf die Höhe der bAV aus, besteht ggf. die Möglichkeit, im Zusammenhang mit der Einführung der Kurzarbeit die Versorgungsordnung entsprechend (verschlechternd) abzuändern. Die Anforderungen, die bei einer solchen Änderung zu beachten sind, variieren je nach Rechtsbegründungsakt der bAV. Dem Arbeitgeber müssen besondere Gründe für eine solche Änderung zur Seite stehen. Erforderlich ist in jedem Fall eine Einzelfallprüfung der konkreten Situation des Arbeitgebers. Die Experten der HDI Pensionsmanagement AG bieten in den jeweiligen Fällen professionellen Support.

Auch für Unternehmen, die in Zeiten der Kurzarbeit ArbG-finanzierte Prämien vorübergehend nicht aufbringen können, bietet HDI flexible Optionen an. Sprechen Sie Ihren Versicherungsbetreuer hierzu an.

Details und Fakten zum Kurzarbeitergeld

Kurzarbeit - das Prinzip

Wird in einem Unternehmen ein Kurzarbeit-Programm gestartet, arbeiten die Beschäftigten weniger Stunden als arbeitsvertraglich vereinbart oder ggf. gar nicht mehr (Kurzarbeit Null). Hierdurch ergeben sich für den einzelnen ArbN zwangsläufig finanzielle Einbußen. Um die wirtschaftlichen Belastungen für ArbG und ArbN zu begrenzen, hat der Staat im Rahmen der Corona-Krise besondere Kurzarbeit-Programme bewilligt.

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Er bedarf hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage, die in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder in einer einzelvertraglichen Vereinbarung liegen kann. Rechtsfolge der Einführung von Kurzarbeit ist die zumindest teilweise Suspendierung der Hauptleistungspflichten der Arbeitsvertragsparteien. Der Arbeitnehmer muss in dem Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit keine Arbeitsleistung erbringen, erhält dafür von seinem Arbeitgeber aber auch für die reduzierten Zeiten kein Entgelt mehr. Auch außertariflich Beschäftigte sind Kug berechtigt, sofern sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Sind die geltenden Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt, gewährt die Bundesagentur für Arbeit das sogenannte Kurzarbeitergeld (Kug). Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent der Nettolohndifferenz. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 67 %. Die Auszahlung des Kug erfolgt von der ortszuständigen Agentur für Arbeit an den ArbG, der es zusammen mit dem reduzierten Arbeitsentgelt an den ArbN auszahlt.

Ermittlung des Kurzarbeitergeldes

Basis für die Berechnung des Kug ist die sogenannte Nettoentgelt-Differenz. Diese wird aus dem pauschalierten Nettoentgelt des Brutto-Sollentgelts (max. RV-BBG) und dem pauschalierten Nettoentgelt des Brutto-Istentgelts (nach Arbeitszeitreduzierung) gebildet. Das Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Renten- bzw. Arbeitslosenversicherung. Entgeltbestandteile bis zu einem Beitrag von 4% der RV-BBG sind kein Arbeitsentgelt und sind somit weder im Soll- noch im Ist-Entgelt zu berücksichtigen.

Bei der Ermittlung des pauschalierten Nettoentgelts handelt es sich um einen rein rechnerischen Vorgang zur Bestimmung der Bemessungsgrundlage für das Kug. Die Werte können von den tatsächlichen Nettobezügen abweichen. Von dem Netto-Differenzbetrag werden 60 % (bzw. 67%) als Kug gewährt.

▪ Vereinfachtes Beispiel

(ledig, NRW, keine Kinder, Arbeitszeitverkürzung auf 75%, Quelle: Kurzarbeitergeld-Rechner www.nettolohn.de):

Bruttoentgelt vor Kurzarbeit:	3.000 EUR
Bruttolohn mit Kurzarbeit:	2.250 EUR
pauschalierter Nettolohn vor Kurzarbeit:	1.972 EUR
pauschalierter Nettolohn mit Kurzarbeit:	1.565 EUR

Pauschalierte Nettolohn-Differenz:	407 EUR
Kurzarbeitergeld (60% der Differenz):	244 EUR
Gesamt-Nettolohn inkl. Kug ca:	1.809 EUR

Auswirkung einer Entgeltumwandlung auf das Kurzarbeitergeld

Eine Entgeltumwandlung reduziert das Brutto-Einkommen und hat damit auch Auswirkungen auf das pauschalierte Nettoentgelt. Wird die Entgeltumwandlung bei Kurzarbeit beibehalten, kürzt sich diese bei der Ermittlung der Nettoentgelt-Differenz weitestgehend raus. Im Ergebnis kann sich bei Fortführung einer Entgeltumwandlung in der Kurzarbeit sogar ein geringfügig höheres Kurzarbeitergeld ergeben. Der genaue Differenzbetrag hängt von den Gegebenheiten im Einzelfall ab.

▪ Fortführung des obigen Beispiels

(ledig, NRW, keine Kinder, Arbeitszeitverkürzung auf 75%):

Entgeltumwandlung (EUW):	100 EUR
Bruttoentgelt vor Kurzarbeit:	2.900 EUR
Bruttolohn mit Kurzarbeit (75% von 3.000):	2.250 EUR
Entgeltumwandlung (EUW):	100 EUR
Bruttolohn mit Kurzarbeit und (EUW):	2.150 EUR
pauschalierter Nettolohn vor Kurzarbeit:	1.918 EUR
pauschalierter Nettolohn mit Kurzarbeit:	1.509 EUR
Pauschalierte Nettolohn-Differenz:	409 EUR
Kurzarbeitergeld (60% der Differenz):	245 EUR
Erhöhung Kug durch EUW ca.	1 EUR

Konsequenzen bei Aufhebung der Entgeltumwandlung

Setzt der ArbN seine Entgeltumwandlung (EUW) aus, generiert er damit zwar grundsätzlich ein höheres Nettoeinkommen, schmälert jedoch zugleich seinen späteren Versorgungsanspruch. Zudem verzichtet er auf alle Entgeltumwandlungsabhängigen ArbG-Zuschüsse.

Das Kurzarbeitergeld hingegen wird sich bei Fortführung der Entgeltumwandlung - wie bereits dargestellt - nur geringfügig verändern. Der Schritt einer EUW-Aufhebung will somit wohl überlegt sein, da nachholende Zahlungen der Beiträge mit steuer- und sv-freier Wirkung nur im laufenden Kalenderjahr möglich sind.

Kurzarbeitergeld – Steuern und Sozialabgaben

Das Kug ist für den ArbN steuerfrei, unterliegt aber dem sog. Progressionsvorbehalt.

Für das gekürzte Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von ArbG und ArbN in der Sozialversicherung. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent. Diese trägt der ArbG allein.

Die soziale Absicherung der ArbN in der Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten. Für die Rentenversicherung gilt: Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt der ArbN weiterhin rentenversichert. Die auf das verminderte Arbeitsentgelt zu entrichtenden Beiträge leisten ArbG und ArbN wie üblich gemeinsam. Nach derzeitiger Planung der Bundesregierung werden die Sozialversicherungsbeiträge auf das Kug, die der ArbG allein trägt, voraussichtlich vollständig pauschal erstattet.

Entgeltfortzahlung und Krankengeld in der Kurzarbeit

Wird im Betrieb für einen ArbN Kurzarbeit eingeführt, verkürzen sich die Arbeitszeiten und das Entgelt. Das wirkt sich unmittelbar auch auf die Höhe des im Krankheitsfall fortzuzahlenden Arbeitsentgelts aus. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bleibt im Krankheitsfall bestehen. Endet die Entgeltfortzahlung nach sechs Wochen, zahlt die gesetzliche Krankenversicherung das Krankengeld.

Das Krankengeld ist auf der Grundlage des Entgelts zu berechnen, das der ArbN zuletzt vor Beginn der Kurzarbeit erzielt hat, d.h. auf der Grundlage des Regelentgelts (§ 47b Abs.3 SGB V). Während des Bezugs von Krankengeld besteht kein Anspruch auf Kurzarbeitergeld (§ 98 Abs. 3 Nr. 2 SGB III).

Hinzuverdienst bei Bezug von Kurzarbeitergeld

Wurde die Nebentätigkeit bzw. der Hinzuverdienst schon vor Beginn der Kurzarbeit durchgeführt, erfolgt keine Anrechnung auf das Kurzarbeitergeld. Nimmt ein Arbeitnehmer erst während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das daraus erzielte Entgelt auf das Kurzarbeitergeld angerechnet

Sie haben Fragen? Sprechen Sie uns an.