

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 vorangestellt. 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 (EUW) unverändert durchgeführt werden; in diesem Fall hat die Entgeltumwandlung nur einen marginalen Einfluss auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes. Die Fortführung einer bestehenden Entgeltumwandlung 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 (teilweisen) Kurzarbeit aufgrund der entstehenden Einkommenseinbußen 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 jeweiligen 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 zudem 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 ggf. flexible Optionen an. Sprechen Sie Ihren Versicherungsbetreuer hierzu an.

Wichtig: Parallel hierzu ist eine Anpassung der arbeitsrechtlichen Vereinbarungen zur bAV erforderlich.

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 Kurzarbeitergeld-berechtigt, sofern sie sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Sind die geltenden, aktuell nach wie vor Corona-bedingt erleichterten Voraussetzungen für Kurzarbeit erfüllt, gewährt die Bundesagentur für Arbeit das sogenannte Kurzarbeitergeld (Kug). Das Kurzarbeitergeld beträgt grundsätzlich bzw. bei Beginn der Kurzarbeit 60 Prozent der Nettolohndifferenz. Lebt mindestens ein Kind mit im Haushalt erhöht sich das Kurzarbeitergeld auf 67 %.

Die aktuelle, kürzlich noch einmal bis Ende März 2022 verlängerte Regelung sieht für Beschäftigte in Corona-bedingter Kurzarbeit, deren Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent reduziert ist, vor, dass ab dem 4. Monat des Kurzarbeitergeldbezugs das KuG auf 70 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (bzw. 77 Prozent für Haushalte mit Kindern) steigt. Ab dem 7. Monat des KuG-Bezuges steigt das Kurzarbeitergeld nochmals auf 80 Prozent des entgangenen Nettoentgelts (87 Prozent für Haushalte mit Kindern). Diese Erhöhungen des Kurzarbeitergeldes gelten, wenn die Kurzarbeit seit April 2021 erstmals eingeführt wurde.

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, die für eine bAV genutzt werden, sind bis zu einem Beitrag von 4% der RV-BBG 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 Nettoeinzugs abweichen. Von dem Netto-Differenzbetrag werden 60 % (bzw. 67 %) als Kug geleistet. Ab dem 4. Monat werden aktuell – derzeit befristet bis Ende März 2022 – bei mind. 50 % Kurzarbeit 70 % (bzw. 77 %) und ab dem 7. Monat 80% (bzw. 87 %) der Netto-Entgeltdifferenz 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:	2.016,48 EUR
pauschalierter Nettolohn mit Kurzarbeit:	1.596,00 EUR
Pauschalierte Nettolohn-Differenz:	420,84 EUR
Kurzarbeitergeld (60 % der Differenz):	252,50 EUR
Gesamt-Nettolohn inkl. Kug ca:	1.835,35 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:	1.961,00 EUR
pauschalierter Nettolohn mit Kurzarbeit	1.537,67EUR
Pauschalierte Nettolohn-Differenz:	423,33EUR
Kurzarbeitergeld (60% der Differenz):	254,00 EUR
Erhöhung Kug durch EUW ca.	1,50 EUR

Aufstockung des Kurzarbeitergeldes

In vielen Fällen leisten Arbeitgeber freiwillige oder auf tarifvertraglicher Basis vereinbarte Zuschüsse zum Kug. Diese Zuschüsse sind nach § 1 Abs. 1 Nr. 8 SVEV sozialversicherungsfrei, soweit die Aufstockung inkl. Kug max. 80 % der Differenz von Soll- und Ist-Entgelt beträgt. Die Zuschüsse blieben (inkl. des Kug) bis 80 % des Differenzbetrags allerdings nur befristet bis 31.12.2021 steuerfrei (vgl. JStG 2020).

Arbeitsrechtlich ist eine Aufstockung des Kug unseres Erachtens als Arbeitsentgelt zu bewerten und kann somit zur Entgeltumwandlung gem. § 1a BetrAVG herangezogen werden.

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 bzw. ggf. sogar leicht erhöhen. 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 nach § 3 Nr. 2a EStG lohnsteuerfrei, unterliegt aber dem sog. Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 a EStG).

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. Die Sozialversicherungsbeiträge auf das Kug, die der ArbG allein trägt, wurden bis Ende 2021 vollständig pauschal erstattet, § 2 KugV. Für den Zeitraum Januar bis März 2022 gilt eine Erstattung in Höhe von 50 %.

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

Bis 31.03.2022 gilt weiterhin, dass der Hinzuverdienst aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen weiteren Tätigkeit nicht auf das Kug angerechnet wird, soweit es sich um Einkünfte aus einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV (450-EUR-Job) handelt.

Sie haben Fragen? Sprechen Sie uns an.