

Das Coronavirus hat auch unseren Arbeitsalltag von jetzt auf gleich auf den Kopf gestellt. Das ändert nichts an unserem Auftrag – wir sind weiterhin für Sie da! Unsere Belegschaftsberater erreichen Sie nun in der Videoberatung. Für eine Terminvereinbarung wenden Sie sich bitte an Ihre gewohnten Ansprechpartner. Auch unsere Firmenkundenbetreuer erreichen Sie unter den bekannten Kontaktdaten. Aufgrund veränderter Arbeitszeiten kann es passieren, dass Sie uns nicht direkt erreichen. Wir werden uns in jedem Fall bei Ihnen zurückmelden. Thematisch widmen wir uns in diesem Newsletter dem Thema Kurzarbeit. Wir wünschen Ihnen für die kommenden Wochen alles Gute und bleiben Sie gesund!

Auswirkungen der Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung

Aufgrund des neuartigen Coronavirus sehen sich diverse Branchen dazu gezwungen für ihre Arbeitnehmer die Arbeitszeit zu reduzieren ggf. sogar auf null („Kurzarbeit Null“) und für diese Kurzarbeitergeld zu beantragen. Dies kann auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) haben.

Kurzarbeit – ein Überblick

Arbeitet der Mitarbeiter aufgrund der Kurzarbeitszeit vorübergehend weniger, erhält dieser vom Arbeitgeber ein reduziertes Entgelt entsprechend der verringerten Arbeitszeit.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) mildert durch das Kurzarbeitergeld die Nettoentgeltdifferenz ab. Dabei wird das reduzierte Nettoentgelt aufgestockt mit 60% für Arbeitnehmer ohne Kind, 67% für Arbeitnehmer mit Kind. Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt im normalen Beschäftigungsverhältnis (Sollentgelt) und dem geringeren pauschalierten Nettolohn infolge der Kurzarbeit (Istentgelt).

Beispiel:

100 % Arbeitszeit	2.500 € brutto	1.674 € netto
75 % Arbeitszeit	1.875 € brutto	1.332 € netto (reduziertes Entgelt)
Nettoentgeltdifferenz:		342 €
Aufstockung 60% durch BA:		205 € (Kurzarbeitergeld)

Der Mitarbeiter erhält demnach 1.537 Euro netto (reduziertes Entgelt + Kurzarbeitergeld).

Auswirkungen auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

Grundsätzlich hat die Kurzarbeit keine Auswirkungen auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, denn das Arbeitsverhältnis besteht rechtlich fort.

Entscheidend für die weitere Finanzierung der bAV sind die individuellen oder kollektiven Versorgungszusagen des Arbeitgebers.

Die Kurzarbeitszeit kann Auswirkungen auf die arbeitgeberfinanzierte bAV haben, wenn diese nach der Zusage von der Entgeltumwandlung abhängig ist, beispielsweise bei paritätischen Versorgungssystemen.

1 Es handelt sich um eine Beispielrechnung. Im vorliegenden Beispiel wird von einem Arbeitnehmer Steuerklasse I, welcher gesetzlich krankenversichert ist und Kirchensteuer zahlt, ausgegangen. Die angegebenen Zahlen wurden zur besseren Lesbarkeit kaufmännisch gerundet

Reduziert sich hier der Entgeltumwandlungsbetrag, reduziert sich auch der arbeitgeberfinanzierte dertes Minimum, welches für die Arbeitgeberfinanzierung notwendig ist, fällt. Findet aufgrund einer „Kurzarbeit Null“ keine Entgeltumwandlung mehr statt, so wird auch der Arbeitgeberbeitrag nicht mehr gezahlt. Daher ist eine Überprüfung des Versorgungssystems anzuraten.

Es kann die Möglichkeit bestehen, die Versorgungsordnung (ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrates) abzuändern und eine kollektive Regelung für die Phase der Kurzarbeitszeit zu finden.

Die Zeiten der Kurzarbeit sind vollständig bei der Ermittlung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen zu berücksichtigen.

Auswirkungen der Kurzarbeit bei Entgeltumwandlung

Eine Entgeltumwandlung ist auch bei vereinbarter Kurzarbeitszeit möglich, allerdings nur aus den Entgeltbestandteilen, die der Arbeitgeber entrichtet. Das Kurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit kann nicht im Rahmen von § 1a BetrAVG umgewandelt werden, da dieses eine Ersatzleistung eines Dritten ist. Die Entgeltumwandlung findet aus dem Bruttoentgelt statt, dieses reduziert sich um den Umwandlungsbetrag, sodass sich auch das Nettoentgelt reduziert. Bleibt der Entgeltumwandlungsbetrag gleich, erhöht sich die Nettoentgeltdifferenz und so auch das Kurzarbeitergeld. Bei einer dynamischen Entgeltumwandlung reduziert sich auch die Nettoentgeltdifferenz, wodurch wiederum das Kurzarbeitergeld geringer ausfällt. Siehe Beispiel:

100 % Arbeitszeit	2.400 € brutto (2.500 € - 100 € Entgeltumwandlung)	1.620 € netto
75 % Arbeitszeit	1.800 € brutto	1.290 € netto (reduziertes Entgelt)
Nettoentgeltdifferenz:		330 €
Davon 60% Aufstockung durch BA:		198 € (Kurzarbeitergeld)

Der **verpflichtende Arbeitgeberzuschuss** nach § 1a Abs. 1a BetrAVG, welcher bei einer Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung des Mitarbeiters zu zahlen ist, **ist abhängig von der Entgeltumwandlung**. Wird diese reduziert oder findet eine solche nicht mehr statt, verringert sich entsprechend auch der Arbeitgeberzuschuss oder entfällt.

Stockt das Unternehmen die Nettoentgeltdifferenz auf, so können diese Aufstockungsbeträge grundsätzlich für eine Entgeltumwandlung verwendet werden, hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Sozialversicherungsbeiträge von der BA übernommen werden, und somit grundsätzlich keine Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber vorliegt, weshalb der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht gezahlt werden müsste. Der AG-Zuschuss sollte dennoch an den Mitarbeiter gezahlt werden.

Erhält der Mitarbeiter nur noch reduzierte Entgeltbestandteile aufgrund der Kurzarbeit, kann es dazu kommen, dass er die vereinbarten Entgeltumwandlungsbeiträge aufgrund der Kurzarbeit nicht mehr entrichten kann.

Entfällt der Anspruch auf Arbeitsentgelt vollständig, aufgrund der „Kurzarbeit Null“ und der Mitarbeiter erhält nur noch Kurzarbeitergeld, gibt es kein umwandlungsfähiges Entgelt mehr. Die Versorgung stellt werden.

Eine Beitragsstundung kann eine passende Option sein, da der Vertrag bestehen bleibt und lediglich die Beitragszahlung für einen bestimmten Zeitraum aufgeschoben wird.

Eine Beitragsfreistellung ist nicht immer problemlos möglich und empfehlenswert, so kann sie bei einer Berufsunfähigkeitsversicherung eine erneute Risikoprüfung zur Folge haben, weshalb eine individuelle Beratung unabdingbar ist.



Unsere Empfehlung

Muss ein Unternehmen für seine Mitarbeiter Kurzarbeit anmelden, so sollte das bestehende Versorgungssystem überprüft werden. Gegebenenfalls kann ein Nachtrag zur Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung erstellt werden, um eventuelle Unklarheiten zu minimieren.

Da das Kurzarbeitergeld nicht umgewandelt werden kann, insbesondere bei „Kurzarbeit Null“, müssen Mitarbeiter entscheiden, wie sie ihre bestehenden Entgeltumwandlungen fortführen. Hier empfehlen wir eine gute Beratung, um Versorgungslücken und im Fall von Berufsunfähigkeitsversicherungen erneute Risikoprüfungen zu vermeiden.

Für alle Fragen rund um das Thema Kurzarbeit stehen wir Ihnen gerne kompetent zur Seite.

