

UNION

Versicherungsdienst
GmbH



BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE IN ZEITEN VON COVID-19 (CORONA)

Ein Beschäftigter erkrankt aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus

Ist der Beschäftigte durch eine Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt, gelten die allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (§ 3 EFZG).

Dies hat in den ersten sechs Wochen der Erkrankung keine Auswirkung auf die betriebliche Altersvorsorge (bAV).

Beschäftigte können aufgrund von Kita- und Schulschließungen und der daher notwendigen Kinderbetreuung nicht zur Arbeit kommen

Möglicherweise ist der Arbeitgeber für einen Zeitraum von bis zu zehn Tagen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, da ein Fall der persönlichen Verhinderung im Sinne von § 616 BGB zum Beispiel für die Betreuung kleinerer Kinder aufgrund bestehender elterlicher Sorgepflichten (§ 1626 Abs. 1 BGB) vorliegt.

Ein solcher Fall hätte keinerlei Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge.

Beschäftigte können den Arbeitsplatz nicht erreichen

Kann ein Beschäftigter nicht zur Arbeit erscheinen, zum Beispiel, weil öffentliche Verkehrsmittel ausfallen, liegt dieses Risiko allein in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Er trägt das sogenannte Wegerisiko.

Für die betriebliche Altersvorsorge ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer für den Zeitraum, in dem er nicht zur Arbeit gelangen kann, keinen Anspruch auf Vergütung und damit auch nicht auf betriebliche Altersvorsorge hat.

Gegen einen Beschäftigten wird Quarantäne angeordnet oder ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen

Wird gegen einen Beschäftigten Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot nach § 30 Infektionsschutzgesetz angeordnet, darf dieser nicht zur Arbeit gehen. Demzufolge ist der Arbeitgeber auch nicht zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet, da das Arbeitsverhältnis ruht. Maßgeblich sind in diesen Fällen die Vorschriften in §§ 56 ff Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Beschäftigte erhalten in dieser Zeit eine Entschädigung für den Verdienstaufschlag in Höhe des Nettoentgelts, das in den ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber ausbezahlt ist. Ab der siebten Woche erhalten Beschäftigte eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das dann direkt von der Behörde ausgezahlt wird. Dem Arbeitgeber werden sowohl die ausgezahlte Nettovergütung als auch die abgeführten Sozialversicherungsbeiträge von der zuständigen Behörde erstattet.

Die entsprechenden Versicherungsverträge in der bAV können beitragsfrei gestellt oder mit privaten Beiträgen fortgeführt werden.

Eine Betriebsschließung wird angeordnet

Wird eine Betriebs- oder Geschäftsschließung angeordnet, handelt es sich um einen Fall des Betriebsrisikos des Arbeitgebers. Grundsätzlich ändert daher eine angeordnete Betriebsschließung am Arbeitsverhältnis nichts, Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss haben nach wie vor Bestand. Allerdings kann der Arbeitgeber in diesen Fällen „Kurzarbeit Null“ erwägen.

Was bedeutet Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist die Reduzierung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts. Anlass ist in der Regel ein vorübergehender Auftragsmangel oder ein sonstiges Ereignis – wie die derzeitige Corona-Krise. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann teilweise oder vollständig sein. Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden, sondern nur aufgrund einer Klausel im Arbeitsvertrag. Fehlt diese – wie in vielen Fällen –, kann bei widerspruchsfreier Hinnahme auch ein konkludentes Einverständnis des Beschäftigten bestehen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 Ziff. 3 BetrVG). Durch die aktuelle, in zahlreichen Branchen vorliegende schlechte Auftragslage sehen sich viele Unternehmen gezwungen, für ihre Arbeitnehmer das sogenannte konjunkturelle Kurzarbeitergeld zu beantragen.

Der Arbeitgeber zeigt den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit an. Durch das Kurzarbeitergeld bekommen die Beschäftigten einen Teil ihres Einkommens ersetzt. Der Arbeitgeber zahlt diesen Teil als Kurzarbeitergeld direkt an seine Belegschaft aus und bekommt diese Kosten von der örtlichen Arbeitsagentur erstattet.

Im Nachfolgenden gehen wir davon aus, dass die in §§ 169 ff. SGB III genannten Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung aus?

Das Kurzarbeitergeld sowie der Zuschuss dazu sind eine sogenannte Entgeltersatzleistung und damit kein Entgelt.

Arbeitet der Arbeitnehmer überhaupt nicht („Kurzarbeit Null“), so ist eine Entgeltumwandlung in der Zeit der Kurzarbeit nicht möglich. Es bedarf in diesem Fall keiner Änderung der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung. Sobald erneut Entgelt gezahlt wird, gelten die Regelungen der getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch wieder.

Arbeitet der Arbeitnehmer in reduziertem Umfang weiter und erhält entsprechend neben dem Kurzarbeitergeld weiter einen Teil seines Lohns oder Gehalts, dann besteht die Entgeltumwandlungsvereinbarung grundsätzlich weiter. Deren Höhe hängt von der Vereinbarung in der Entgeltumwandlung ab. Ist beispielsweise ein fester Entgeltumwandlungsbetrag vereinbart, dann kann der

Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Höhe der Entgeltumwandlung reduzieren.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, dann teilt der Zuschuss das Schicksal der Entgeltumwandlung: Fällt sie vollständig weg, ist auch kein Zuschuss zu zahlen. Bleibt die Entgeltumwandlung zum Teil bestehen, dann gilt dies auch für den Zuschuss.

Wird das um den bAV-Beitrag verminderte Brutto Grundlage für die KUG-Berechnung?

Bei Arbeitnehmern in Kurzarbeit zahlt die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld (KUG) und gleicht die Nettoentgeltdifferenz zu 60 bis 67 Prozent aus. Dabei stellt sich die Frage, ob die durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV) das KUG reduziert. Um es vorwegzunehmen: Nein, dem ist nicht so. Die Begründung liefern wir Ihnen nachfolgend.

- **Berechnung des KUG**

Die für die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse sowie Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung verwendeten Entgeltbestandteile sind bis zu einem Betrag i. H. v. 4 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze kein Arbeitsentgelt, § 1 Nr. 9 SVEV. Diese Entgeltbestandteile sind weder beim Soll- noch beim Istentgelt zu berücksichtigen (Geschäftsweisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 106 SGB III, Stand 06/2013). Leistungen für eine Direktversicherung sind nicht zu berücksichtigen, wenn nur die Steuerpauschale, nicht aber Beiträge abgeführt werden (Sächsisches LSG, Urteil v. 27.5.2005, L 3 AL 183/03).

- **Entgeltumwandlung reduziert nicht die Nettoentgeltdifferenz**

Dieser Differenzbetrag wird von einer Entgeltumwandlung nicht negativ beeinflusst. Im Gegenteil: Die Entgeltumwandlung erhöht sogar die Nettoentgeltdifferenz. Dieser Effekt beruht auf der Steuerprogression. Sie fällt umso kräftiger aus, je höher das Einkommen und damit der Progressionseffekt ist.

Fazit: Eine bestehende Entgeltumwandlung ist nicht KUG-schädlich und muss deshalb bei drohender Kurzarbeit nicht beendet werden.

Was gilt bei arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung?

Die arbeitsrechtliche Zusage enthält üblicherweise die Regelung, dass in entgeltlosen Dienstzeiten keine Beiträge zur bAV zu zahlen sind. Bei einer „Kurzarbeit Null“ entfällt damit die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags. Zahlt der Arbeitgeber weiterhin ein Entgelt in reduzierter Höhe, dann bleibt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags grundsätzlich bestehen.

In Bezug auf die sogenannten Unverfallbarkeitsregelungen zählen auch Zeiten von Kurzarbeit zu den zu berücksichtigenden Arbeitszeiten, da das Arbeitsverhältnis rechtlich fortbesteht und nur die Arbeitszeit reduziert sowie der Entgeltausfall teilweise durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen wird.

Auf betriebliche Versorgungssysteme, in denen Beitrag oder Leistung direkt oder indirekt vom Arbeitsentgelt abhängig sind (z. B. Beiträge in Höhe von x Prozent des Bruttoentgelts oder zugesagte Leistung in Höhe von x Prozent des Bruttoentgelts), hat die Einführung von Kurzarbeit jedoch erhebliche Auswirkungen, da sich die Leistungen dadurch reduzieren.

Zum Teil sind Versorgungssysteme auch dienstzeitabhängig ausgestaltet. Eine anspruchsmindernde Berücksichtigung von Zeiten der Kurzarbeit ist bei Vorliegen einer entsprechenden Klausel in der Versorgungsregelung möglich. Wenn – was in der Praxis häufig der Fall ist – die Versorgungsregelung keine Regelung zur Kurz-

arbeit vorsieht, besteht gegebenenfalls die Möglichkeit, im Zuge der Einführung von Kurzarbeit die Versorgungsordnung entsprechend abzuändern.

Da Kurzarbeit grundsätzlich mitbestimmungspflichtig ist (gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), können Betriebsrat und Arbeitgeber gesonderte Regelungen für den Fall der Kurzarbeit treffen und zum Beispiel vereinbaren, dass für die Bemessung von Beiträgen oder Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung das Arbeitsentgelt ohne Berücksichtigung der Kurzarbeit zugrunde gelegt wird. Besteht ein Tarifvertrag für das Unternehmen und die betroffenen Arbeitnehmer, sind die dort getroffenen Regelungen maßgeblich.

Welche Möglichkeiten bestehen bei finanziellen Schwierigkeiten?

Bedingungsmäßige Beitragsstundungen bieten die Möglichkeit, die Verträge ohne Verlust des Versicherungsschutzes zu erhalten. Hierzu haben viele Versicherer zeitlich begrenzte, kulante Sonderregelungen eingeführt. Bei einer ereignisbezogenen Stundung ist mit der Beantragung ein Nachweis (z. B. Bescheid über Kurzarbeitergeld) zu erbringen.

Alternativ zu Beitragsstundungen kann der Vertrag beitragsfrei gestellt werden. Zunächst sollte allerdings die Möglichkeit der Beitragsstundung genutzt werden.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung! Sprechen Sie uns an.