

Kurzarbeitergeld – welche Auswirkungen hat es auf die betriebliche Altersversorgung (bAV)?



Kurzarbeitergeld – Definition und gesetzliche Regelungen

Kurzarbeit soll es Betrieben erleichtern, durch eine Reduzierung der Arbeitszeit zusammen mit ihren Mitarbeitern eine wirtschaftliche Krise zu überbrücken. Damit sollen Entlassungen soweit wie möglich vermieden werden. Über das Kurzarbeitergeld sollen die betroffenen Arbeitnehmer einen teilweisen Ausgleich der Nettogehaltskürzung erhalten.

Rückwirkend ab 1. März 2020 und vorübergehend bis Ende 2021 gelten neue Regelungen zum Kurzarbeitergeld. Diese sind im Folgenden:

- Betriebe sollen Kurzarbeitergeld schon dann nutzen können, wenn nur 10 % der Arbeitnehmer vom Arbeitsausfall betroffen sind. Bisher lag dieser Wert bei einem Drittel der Belegschaft.
- Auch Leiharbeiter sollen Kurzarbeitergeld bekommen können.
- Die bisher vom Arbeitgeber allein getragenen Beiträge zur Sozialversicherung werden je nach Fall vollständig oder teilweise vom Staat übernommen.
- Das Instrument der Kurzarbeit soll insgesamt bis zu 12 Monate eingesetzt werden können.

Aufgrund der aktuellen Corona-Situation hat die Bundesagentur für Arbeit ein aktuelles [Informationsblatt](#) entwickelt, mit einer kompakten Übersicht der wichtigsten Regelungen.

Beantragung von Kurzarbeitergeld

Der Arbeitgeber hat zum Erhalt von Kurzarbeitergeld im ersten Schritt den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit anzumelden, in deren Gebiet der Betrieb liegt. Dabei sind auch die Anspruchsvoraussetzungen darzulegen und glaubhaft zu machen (Anerkennungsverfahren).

Im zweiten Schritt erfolgt das Leistungsverfahren, bei dem das den Arbeitnehmern zustehende Kurzarbeitergeld bewilligt wird. Weitergehende Informationen finden Sie in den [FAQ](#) und im dazu gehörigen [Merkblatt](#) der Bundesagentur für Arbeit.

Auswirkungen von Kurzarbeitergeld auf das Nettogehalt

Kurzarbeit bedeutet zunächst einmal eine Reduzierung der vereinbarten Arbeitszeit und damit auch eine entsprechende Kürzung des Gehalts. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann teilweise oder vollständig (auf „null“) erfolgen. Die Bundesagentur für Arbeit kann auf Antrag des Arbeitgebers mit dem Kurzarbeitergeld einen Teil der Gehaltskürzung ausgleichen. Kurzarbeitergeld ist eine **Lohnersatzleistung** und damit kein Gehaltsbestandteil.

Vereinfacht gesagt gleicht das Kurzarbeitergeld **60 % der Nettolohnkürzung** für betroffene Arbeitnehmer ohne Kinder und 67 % für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind aus. Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes erfolgt mit einigen pauschalen Annahmen anhand einer [„Tabelle zur Ermittlung des Kurzarbeitergeldes \(Kug\)“](#) der Bundesagentur für Arbeit.

Beispiel 1:

	Ohne Kurzarbeit – ohne Kind	25 % Kürzung durch Kurzarbeit – ohne Kind	Ohne Kurzarbeit – mit Kind	25 % Kürzung durch Kurzarbeit – mit Kind
Monatliches Bruttoentgelt	3.500 €	2.625 €	3.500 €	2.625 €
Monatliches Nettogehalt	2.231 €	1.765 €	2.248 €	1.779 €
Kurzarbeitergeld	-	281 €	-	314 €
Nettogehalt gesamt	2.231 €	2.046 €	2.248 €	2.093 €

Annahmen: Lohnsteuerklasse I, KV-Zusatzbeitrag 1,10 %, keine Kirchensteuer / Näherungswerte*

Beispiel 2:

	Ohne Kurzarbeit – mit Kind	50 % Kürzung durch Kurzarbeit – mit Kind	Ohne Kurzarbeit – mit Kind	25 % Kürzung durch Kurzarbeit – mit Kind
Monatliches Bruttoentgelt	3.500 €	1.750 €	3.500 €	2.625 €
Monatliches Nettogehalt	2.520 €	1.408 €	2.520 €	2.007 €
Kurzarbeitergeld	-	746 €	-	344 €
Nettogehalt gesamt	2.520 €	2.145 €	2.520 €	2.351 €

Annahmen: Lohnsteuerklasse III, KV-Zusatzbeitrag 1,10 %, keine Kirchensteuer / Näherungswerte*

Kurzarbeit und bAV – arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert

Für die Arbeitnehmer kann die Kurzarbeit auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung haben. Dabei ist zwischen einer arbeitgeberfinanzierten bAV und einer Entgeltumwandlung zu unterscheiden.

Arbeitgeberfinanzierte bAV

Eine arbeitgeberfinanzierte bAV ist durch das Kurzarbeitergeld in der Regel nicht betroffen. Auswirkungen sind grundsätzlich nur dann möglich, wenn die bAV vom Arbeitsentgelt abhängig ist (gehaltsabhängige Zusagen). Reduziert sich das Entgelt, sinkt auch die Zahlung des Arbeitgebers für die bAV entsprechend. Entscheidend sind in diesem Fall die jeweiligen kollektiven bzw. individuellen Versorgungszusagen.

Entgeltumwandlung

Bei einer Entgeltumwandlung ändert sich in den meisten Fällen durch das Kurzarbeitergeld nichts. Nur der Arbeitnehmer kann die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung ändern. Zahlt der Arbeitgeber bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, muss dieser auch weiterhin erbracht werden.

Sonderfall:

Bei einer „Kurzarbeit-Null“ entfällt das Entgelt allerdings vollständig. Da das Kurzarbeitergeld als Lohnersatzleistung kein Arbeitsentgelt ist, kann in diesem Fall die Entgeltumwandlung nicht weiter durchgeführt werden. Bei der Direktversicherung/ Pensionskasse hat der Mitarbeiter dann jedoch einen Rechtsanspruch auf die Fortführung mit privaten Beiträgen. Ist dies nicht möglich, kann der Vertrag auch vorübergehend beitragsfrei gestellt werden.

Wenn die Direktversicherung eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung beinhaltet, kommt es durch die Beitragsfreistellung zu einem Verlust des Versicherungsschutzes. Bei einer Wiederaufnahme der Beitragszahlung kann eine erneute Gesundheitsprüfung gemäß den vorliegenden Vertragsbedingungen notwendig werden. Hier ist dem Arbeitgeber anzuraten, den Arbeitnehmer ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass er den Versicherungsschutz durch Eigenbeiträge aufrecht erhalten kann.

Informationspflichten des Arbeitgebers

Da der Arbeitgeber **Versicherungsnehmer** ist, hat er die Pflicht, zu **allen Änderungen** einer Entgeltumwandlungsvereinbarung und des damit verbundenen Versicherungsvertrages **richtig und vollständig** zu informieren.

Wird bspw. eine Direktversicherung beitragsfreigestellt oder der Beitrag reduziert, hat dies Auswirkungen auf

- Die bedingungsgemäßen Vereinbarungen zur Wiederinkraftsetzung (Fristen)
- Den bestehenden Versicherungsschutz (Wegfall oder Reduzierung)
- Die mögliche neue Risikoprüfung (nach Überschreitung der bedingungsgemäßen maximalen Beitragsfreistellung)

Goldene Regel:

Vor jeder Änderung eines Versicherungsvertrages immer zuerst die zugrunde liegende Entgeltumwandlungsvereinbarung ändern.

Achtung! Lassen Sie sich eine Empfangsbestätigung der Vertragsänderungen unterzeichnen und archivieren Sie diese. Sinnvollerweise integrieren Sie diese im Informationsschreiben an Ihre Arbeitnehmer (siehe unser Vordruck/Vorschlag)

Rein arbeitgeberfinanzierte bAV

Wurde bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV ein Festbetrag zugesagt, muss der Arbeitgeber diesen grundsätzlich auch im Falle von Kurzarbeit weiterzahlen. Auch die Corona-Krise stellt keinen Rechtfertigungsgrund für den Arbeitgeber dar, den zugesagten Beitrag nicht mehr zu leisten.

Eine Einstellung der Zahlung durch den Arbeitgeber bedeutet einen Eingriff in die Zusage. Dieser kann von ihm einseitig nur nach den von Arbeitsgerichten entwickelten Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes durchgesetzt werden. Bei kollektivrechtlichen Zusagen (Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag) können diese auch nur durch Abschluss neuer kollektivrechtlicher Vereinbarungen geändert werden.

Insbesondere bei individualrechtlichen Zusagen (Einzelvertrag) kann der Arbeitgeber Verschlechterungen der Zusage, etwa durch eine Einstellung oder Reduzierung der Beitragszahlung, in der Regel nicht einseitig durchsetzen. Denkbar wäre hier eine einvernehmliche Änderung, also mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers. Jedoch bleibt der grundsätzliche Anspruch gegen den Arbeitgeber bestehen.

Kurzarbeitergeld bei einer bestehenden Entgeltumwandlung

Im folgenden Beispiel wird die Arbeitszeit um 25 % reduziert. Durch die Gewährung des Kurzarbeitergeldes wird die Nettolohnkürzung deutlich gemindert. Die Fortführung einer Direktversicherung gegen Entgeltumwandlung führt sogar zu einem leicht höheren Kurzarbeitergeld. In dem Beispiel kostet die Fortführung der Direktversicherung mit 100 € Bruttobeitrag (zuzüglich Arbeitgeberzuschuss) im Vergleich zu einer Beitragsfreistellung den Arbeitnehmer nur 23 € mehr.

	Ohne Kurzarbeit	Mit Kurzarbeit	
	Mit bAV	Mit bAV	Ohne bAV
Monatliches Bruttoentgelt	3.000 €	2.250€	2.250€
Entgeltumwandlung	100 €	100 €	0 €
Nettoentgelt	1.915 €	1.507 €	1.564 €
Kurzarbeitergeld	-	245 €	211 €
	1.915 €	1.752 €	1.775 €

Annahmen: Lohnsteuerklasse I, KV-Zusatzbeitrag 1,10 %, keine Kinder, keine Kirchensteuer/ Näherungswerte*

Einfache Abwicklung von Vertragsänderungen

Bei Kurzarbeit wird es in vielen Fällen zu (vorübergehenden) Beitragsfreistellungen oder Beitragsreduzierungen kommen. Zur Vereinfachung des Verfahrens können Sie den Versicherern Vertragsänderungen auch in einer Liste mitteilen. Die Liste sollte enthalten:

- Versicherungsnummer
- Name des Versicherungsnehmers (Firma)
- Name, Vorname der Versicherten Person
- Gewünschter Starttermin im Falle einer Beitragsfreistellung bzw. Beitragsreduzierung
- Gewünschte Dauer (Beginn/Ende) im Falle einer zeitlich begrenzten Beitragsfreistellung
- Bei Beitragsreduzierung den gewünschten Beitrag

Wichtig! Da der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist, schuldet er dem Versicherer keine Zustimmung/ Willenserklärung seiner Arbeitnehmer. Sollten Versicherer diese Unterschriften fordern, so weisen Sie diese darauf hin.

Corona-Support: Wir helfen – ganz persönlich.

Wir unterstützen Sie persönlich in der Abwicklung und Bearbeitung Ihrer bAV-Verträge. Hierfür haben Sie die Möglichkeit, unsere „Fragen zur bAV“ zu beantworten. Sie erhalten dann eine kostenfreie telefonische Beratung zu Ihrer individuellen Situation.

Den Fragebogen können Sie [hier herunterladen](#).

Ihr Feedback und weitere Beratungsleistungen

Gerne stehen wir Ihnen für Ihre Aufgaben in der bAV mit unseren Leistungen zur Verfügung. Sprechen Sie uns bei Bedarf bitte einfach an – Sie erhalten schnelle und richtige Lösungen.

Wir freuen uns auch über Ihr Feedback zu unseren Leistungen. Sie können uns gerne jederzeit mitteilen, was wir Ihrer Meinung nach anders oder noch besser machen könnten.

Lavinias[®] Finanzplanung e.K.

Inhaber: Stefan Gieringer
Betriebswirt bAV (FH) und Finanzfachwirt (IHK)

Telefon 0911 815 5708
Fax 0911 815 5709

Kilianstrasse 243
90411 Nürnberg

info@lavinias.de
www.lavinias.de