

## RECHT

27/2020 – 08.05.2020

### Kurzarbeit – Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung und Entgeltumwandlung

Ausgelöst von den wirtschaftlichen Folgen der Corona Pandemie stellen sich vermehrt Anfragen zu den möglichen Auswirkungen von Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung. Aus diesem Anlass hat der Industrie-Pensions-Verein (IPV) eine Fachinformation zu dem Thema erstellt. Im Einzelnen hieraus:

#### 1. Kurzarbeit und Entgeltumwandlung

Trifft der Arbeitnehmer Vorsorge für das Alter im Rahmen einer Entgeltumwandlung, kann er auch bei reduzierter Arbeitszeit weiterhin Entgelt zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer behält weiterhin ihre Gültigkeit. Lediglich bei vollständigem Arbeitsausfall oder für den Fall, dass das verbleibende Bruttoeinkommen die Entgeltumwandlung der Höhe nach nicht mehr deckt, geht die Vereinbarung ins Leere.

#### a. Auswirkungen für den Arbeitnehmer

Eine Entgeltumwandlung wirkt sich nicht negativ auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus. Die ausschlaggebende Nettoentgeltdifferenz ändert sich in der Regel durch die Entgeltumwandlung nur geringfügig.

#### / Beispiel\*

Kurzarbeit 50 %, Arbeitnehmer, Steuerklasse I, keine Kinder, Entgeltumwandlung 100 EUR mtl.

	Ohne Entgeltumwandlung		Mit Entgeltumwandlung	
	Ohne Kurzarbeit	Mit Kurzarbeit	Ohne Kurzarbeit	Mit Kurzarbeit
<b>Bruttoentgelt</b>	3.000 EUR	1.500 EUR	2.900 EUR	1.400 EUR
<b>Soll-Nettoentgelt SGB III (1)</b>	1.970 EUR		1.917 EUR	
<b>Ist-Nettoentgelt SGB III (2)</b>		1.135 EUR		1.074 EUR
<b>Nettoentgeltdifferenz (=1-2)</b>		835 EUR		842 EUR
<b>Kurzarbeitergeld (60 %)</b>		501 EUR		505 EUR

\* Abgeleitet aus der Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes der Bundesagentur für Arbeit

In dem vorliegenden Beispiel erhöht sich das Kurzarbeitergeld bei Entgeltumwandlung um ca. 4 EUR.  
(Beträgt die Entgeltumwandlung 200 EUR im Monat, käme ein Kurzarbeitergeld in Höhe von ca. 510 EUR zur Auszahlung.)

Grafik des IPV 1

Aus diesem Grund ist die Fortführung der Entgeltumwandlung während der Kurzarbeit ratsam. Bei vollem Arbeitsausfall ist eine Entgeltumwandlung nicht mehr möglich, da es sich beim Kurzarbeitergeld um eine Lohnersatzleistung handelt. Eine versicherungsförmige Versorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) kann in entgeltlosen Zeiten auch mit eigenen Beiträgen durch den Arbeitnehmer fortgeführt werden. Dies kann zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes, z. B. für die Hinterbliebenen oder den Fall der Berufsunfähigkeit, wichtig sein. Ebenfalls zielführend dürfte eine Beitragsstundung sein, die den Vorteil hat, dass der Versicherungsschutz erhalten bleibt (insb. wichtig z.B. bei BU-Leistungen), ohne dass der Arbeitnehmer Liquidität verliert. Nicht wenige Tarife bieten diese Option (vgl. unten Ziffer 3).

Arbeitnehmer können die Entgeltumwandlung auch reduzieren oder ganz einstellen, wenn sie in der Phase der Kurzarbeit kein Entgelt mehr umwandeln wollen oder können. Bei Reduzierungen ist die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem Arbeitgeber zu ändern und ggf. der unterlegte Versicherungsvertrag entsprechend anzupassen. Zu beachten ist hierbei, dass durch eine Reduzierung oder Beitragsfreistellung wichtiger Schutz im Todesfall oder bei Invalidität verlorengehen kann. Es kann auch sein, dass die Wiederherstellung des Versicherungsschutzes bei Wiederaufnahme der Beitragszahlung von einer erneuten Gesundheitsprüfung abhängig sein kann. Daher sollte die Beitragsstundung oder die Fortführung mit privaten Beiträgen stets erwogen werden.

#### b. Auswirkungen für den Arbeitnehmer

Solange die Entgeltumwandlungsvereinbarung vom Arbeitnehmer unverändert weitergeführt wird, ändert sich auch nichts an der arbeitsrechtlichen Zusage auf Versorgungsleistungen. Ein von der Höhe der Entgeltumwandlung prozentual abhängiger Arbeitgeberzuschuss, wie z.B. der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte Pflichtzuschuss, ist vom Arbeitgeber weiterhin zu leisten. Fällt die Entgeltumwandlung allerdings vollständig weg, muss der Arbeitgeber auch keinen Zuschuss mehr leisten.

Verlangt der Arbeitnehmer eine Reduzierung oder Einstellung der Entgeltumwandlung, sollte der Arbeitgeber auf die Folgen – reduzierte bzw. wegfallende Versorgung bei Tod und Invalidität sowie eine ggf. erneute Gesundheitsprüfung – hinweisen.

#### Was ist bei der Entgeltumwandlung wichtig?

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
/ Prüfung: Muss Entgeltumwandlungsvereinbarung angepasst werden?	/ Keine spürbar negativen Auswirkungen einer Entgeltumwandlung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes
/ Prüfung: Entfallen oder reduzieren sich Arbeitgeberzuschüsse und -beiträge?	/ Im Falle einer Reduzierung oder Entfalls der Entgeltumwandlung Prüfung der Optionen: - Fortführung mit privaten Beiträgen - Beitragsstundung - (befristete) Beitragsfreistellung
/ Hinweis an die Arbeitnehmer auf eventuelle Nachteile bei einer Reduzierung bzw. Einstellung der Entgeltumwandlung	zur Vermeidung von Nachteilen in der Altersversorgung bzw. bei Tod oder Invalidität

Grafik des IPV 2

## 2. Kurzarbeit und arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung

In Zeiten der Kurzarbeit besteht das Arbeitsverhältnis rechtlich weiter, auch bei vollständiger Einstellung der Arbeit. Somit besteht auch die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich weiter fort. Die Fristen zur Unverfallbarkeit bleiben von der Kurzarbeit unberührt.

Im Einzelfall kommt es jedoch auf die Ausgestaltung der Versorgung an. Ist diese vom Arbeitsentgelt abhängig, reduziert sich die Zusage entsprechend der vorliegenden Regelung. Auch bei Zusagen deren Aufwand sich nach dem Beschäftigungsgrad richtet, können sich Anpassungen ergeben. Wird die Arbeitsleistung vollständig eingestellt, entfällt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Bei Vorliegen entsprechender Regelungen, z. B. in einer Versorgungsordnung, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag, kann für diesen Zeitraum die Beitragszahlung für eine betriebliche Versorgung ruhen.

Aber auch ohne eine solche Regelung, können Eingriffe gerechtfertigt sein. Verschlechtert sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers in einem Umfang, dass ihm die Aufrechterhaltung der bAV-Zusage in unveränderter Höhe nicht mehr zugemutet werden kann, ist ein Eingriff in die Versorgung möglich. Das Bundesarbeitsgericht hat für diesen Fall strenge Regeln aufgestellt.

Danach kann nur in die zukünftig noch zu erdienenden Anwartschaften des Arbeitnehmers eingegriffen werden. Und das auch nur in dem Maß, das proportional zur Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit des Unternehmens notwendig ist.

Ob, und vor allem auf welchem Wege in eine bestehende arbeitgeberfinanzierte Zusage eingegriffen werden kann, ist im Einzelfall zu prüfen. Es hängt insbesondere vom Rechtsbegründungsakt und den konkreten Regelungen der Versorgungszusage, der Versorgungsordnung, der Betriebsvereinbarung oder des ggf. geltenden Tarifvertrags ab.

### 3. Umsetzungsmöglichkeiten in Versicherungsverträgen

Neben einer Reduzierung oder Beitragsfreistellung kann auch eine Stundung der Versicherungsbeiträge vorgenommen werden. Im Gegensatz zur Beitragsfreistellung bleibt bei einer Stundung der Versicherungsschutz in vollem Umfang erhalten. Stundungen sind allerdings zeitlich befristete Maßnahmen.

Wird im Fall einer Stundung das Arbeitsverhältnis nach der Kurzarbeit nicht mehr fortgesetzt und wurden die Beiträge nicht nachgezahlt entfällt für die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse die versicherungsvertragliche Lösung und damit die Begrenzung des unverfallbaren Anspruchs des Arbeitnehmers auf die versicherungsvertragliche Leistung.

Viele Versicherer bieten ihren Kunden in der aktuellen Situation von den Versicherungsbedingungen abweichende flexible Möglichkeiten zur Vermeidung von Beitragsfreistellungen und Kündigungen an. Sprechen Sie Ihren Versorgungsberater auf diese Möglichkeiten an.

Die Fachinformation des IPV können Sie auch unter dem folgenden Link herunterladen:

<https://www.ipv.de/bibliothek/2020-03-26-fachartikel-kurzarbeit-auswirkungen-auf-bav-udentgeltumwandlung>