

---

## Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung von Kurzarbeit und einem Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz

---

23.03.2020

### Artikel „Aktuelles“ Website / Newsletter

#### **Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung von Kurzarbeit und einem Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz**

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie beantworten wir in diesem Beitrag Fragen über die zusatzversorgungsrechtliche Behandlung von Kurzarbeitergeld und einem möglichen Beschäftigungsverbot.

#### **Freistellung durch den Arbeitgeber**

Zurzeit stellen Arbeitgeber vermehrt ihre Beschäftigten aufgrund der Verbreitung des Coronavirus von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge für eine Quarantäne frei, ohne dass bereits ein Beschäftigungsverbot besteht.

Im Falle der Entgeltfortzahlung sind weiterhin Pflichtbeiträge wie bisher für die Beschäftigten an die KZVK abzuführen.

#### **Was ist bei Kurzarbeit zu beachten?**

Kurzarbeit ist regelmäßig verbunden mit einer entsprechenden Minderung des Arbeitsentgelts. Wenn die entsprechenden gesetzlich bestimmten Voraussetzungen vorliegen, besteht grundsätzlich Anspruch auf Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 bzw. 67 Prozent des ausfallenden Nettoentgelts.

Eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ist möglich.

In einer gemeinsamen Erklärung von Arbeitsministerium, Wirtschaftsministerium, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften werden unter Beteiligung der Regierung kurzfristig weitere Gespräche geführt. In diesem Zusammenhang ist bereits das „Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld zu nennen (Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 13. März 2020).

### **Kurzarbeitergeld und die Auswirkungen auf die Zusatzversorgung**

Während der Dauer der Kurzarbeit bzw. der Zahlung des Kurzarbeitergeldes besteht die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung fort.

Wird von der Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld gezahlt, so ist das Kurzarbeitergeld nicht zusatzversorgungspflichtig. Daher kann der Pflichtbeitrag nur aus dem tatsächlich erzielten und somit verminderten zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt entrichtet werden.

Für die Zeit der Kurzarbeit ist in der Jahresmeldung kein gesonderter Versicherungsabschnitt zu bilden.

### **Mögliches Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz**

Sofern sich die bisherige Entwicklung fortsetzt, besteht die Möglichkeit, dass in einer nächsten Stufe ein Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ausgesprochen wird.

Dies hätte zur Folge, dass Beschäftigte Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG wegen Verdienstaufschlag erhalten würden.

Fraglich ist, ob diese Entschädigungszahlungen dann der Zusatzversorgungspflicht unterliegen würden. Aufgrund der Anknüpfung an den steuerpflichtigen Arbeitslohn in § 15 Absatz 2 Satz 1 ATV / ATV-K (vgl. § 62 Absatz 2 der KZVK-Satzung) wären solche Entschädigungszahlungen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

### **ZVK-Pflicht bei Entschädigungszahlungen als „fiktives Entgelt“ analog zum Krankengeldzuschuss?**

Zum jetzigen Zeitpunkt muss diese Frage mit - NEIN - beantwortet werden.

Nach momentaner Einschätzung der Zusatzversorgungskassen und der Tarifvertragsparteien ist für eine Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG kein fiktives Entgelt zu melden. Hier ist also anders als beim Krankengeldzuschuss zu verfahren.

Während der Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach § 56 IfSG hat der Gesetzgeber eine Fortführung der betrieblichen Altersversorgung durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers nicht vorgesehen. Da während des Beschäftigungsverbotes kein Anspruch auf steuerpflichtigen Arbeitslohn besteht (vgl. § 3 Nr. 25 EStG), kann auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entstehen.

Zum jetzigen Zeitpunkt besteht für den Fall des § 56 IfSG keine Ausnahmeregelung wie zum Beispiel beim Mutterschutz.

Die Beschäftigten sind weiterhin pflichtversichert, jedoch wäre für den Zeitraum der Entschädigungszahlung eine entgeltlose Fehlzeit mit Versicherungsmerkmal 40 zu melden.

**Wichtig**

Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um eine momentane Einschätzung handelt.

Sollten sich rechtliche Rahmenbedingungen ändern, informieren wir Sie auf unserer Website [www.kzvk.de](http://www.kzvk.de) bzw. über unseren Newsletter.

---

## **Vorübergehende Anhebung Hinzuverdienstgrenze (Sozialschutz-Paket)**

---

2.4.2020

### **Vorübergehende Anhebung der Hinzuverdienstgrenze**

Mit dem Sozialschutz-Paket wird unter anderem die Weiterbeschäftigung oder die Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt in der Corona-Krise erleichtert.

Altersrentner, die jetzt mit ihrer Arbeitskraft unterstützen wollen, können statt der bisher geltenden jährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro vorübergehend im Jahr 2020 bis zu 44.590 Euro hinzuverdienen (siehe neuer § 302 Absatz 8 SGB VI). Die Erhöhung hilft in der Corona-Krise Rentner aus dringend benötigten Berufen leichter in eine Beschäftigung zurückzuholen, ohne dass sie Kürzungen bei einer vorgezogenen Altersrente befürchten müssen.

Die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten wird grundsätzlich in § 34 SGB VI geregelt. Um eine vorgezogene Altersrente handelt es sich, wenn eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wird. Ab Erreichen der Regelaltersgrenze muss keine Hinzuverdienstgrenze mehr beachtet werden.

Die Regelung gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 und ist bis 31.12.2020 befristet.

Die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen gilt für Neu- und Bestandsrentner.

Keine Änderungen ergeben sich bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

Die neue, befristete Hinzuverdienstgrenze findet für die Betriebsrenten der KZVK entsprechend Anwendung.

---

## Anhebung Zeitgrenze Kurzfristige Beschäftigung (Sozialschutz-Paket)

---

2.4.2020

### Vorübergehende Anhebung der Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigungen dürfen in der Zeit vom 1. März 2020 (rückwirkend) bis 31. Oktober 2020 auf bis zu **5 Monate bzw. 115 Arbeitstage** ausgeweitet werden (siehe § 115 SGB IV).

Bis zum 29. Februar 2020 war eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV auf 70 Tage bzw. längstens 3 Monate innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt.

Nach wie vor darf die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden und ihr Entgelt hierbei 450 Euro im Monat übersteigen.

Eine Beschäftigung, die auf 5 Monate oder 115 Tage befristet ist, kann zwar grundsätzlich nicht mehr als kurzfristig bezeichnet werden, angesichts der besonderen Herausforderungen durch die Corona-Krise wird in der befristeten Ausnahmeregelung jedoch an der Begrifflichkeit festgehalten.

**Wichtig:** Auch eine kurzfristige Beschäftigung von 5 Monaten oder 115 Tagen nach § 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV ist nicht zusatzversorgungspflichtig.

---

## Kurzarbeit und Zusatzversorgung

---

9.4.2020

### **Auswirkungen von Kurzarbeit während der Corona-Krise auf die Zusatzversorgung**

Durch die Corona-Krise stellt sich auch für einige unserer Einrichtungen die Frage, wie sich eine mögliche Einführung von Kurzarbeit auf die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung auswirkt.

Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen für Kurzarbeit nach § 95 ff. SGB III vorliegen, ist die Kurzarbeit mit einer entsprechenden Minderung der betriebsüblichen, vereinbarten Arbeitszeit und damit einer Kürzung des Arbeitsentgelts verbunden. Auch ist eine sogenannte „Kurzarbeit Null“ mit einer vorübergehenden völligen Niederlegung der Arbeit möglich.

Die Gehaltseinbußen sollen für die Beschäftigten durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen werden. Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld beträgt zum jetzigen Zeitpunkt grundsätzlich 60 Prozent (allgemeiner Leistungssatz) bzw. 67 Prozent (bei Beschäftigten mit Kindern) des ausfallenden Nettoentgelts.

#### **Welche Auswirkungen ergeben sich bei einer Kurzarbeit für die Zusatzversorgung:**

Da das Arbeitsverhältnis während der Dauer der Kurzarbeit fortbesteht, bleiben die Beschäftigten weiterhin **pflichtversichert**.

Das Kurzarbeitergeld als Lohnersatzleistung ist steuerfrei und somit **nicht zusatzversorgungspflichtig** (siehe hierzu auch KZVK-Newsletter vom 23. März 2020).

Der Arbeitgeber entrichtet bei Kurzarbeit jedoch Beiträge in die Pflichtversicherung auf Grundlage des tatsächlich erzielten, verminderten Arbeitsentgelts. In den Fällen von „Kurzarbeit Null“ fällt kein tatsächliches, verkürztes Arbeitsentgelt an. Hier kann grundsätzlich kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gemeldet werden.

Wenn nicht ausschließlich Kurzarbeitergeld gezahlt wird, sondern noch ein Entgeltanspruch aus dem Arbeitsverhältnis besteht (z.B. 3 Tage Arbeit und 2 Tage Kurzarbeitergeld), ist das verminderte Arbeitsentgelt **zusatzversorgungspflichtig**.

Um Einkommenseinbußen für die Beschäftigten abzumildern, sind **Aufstockungszahlungen** durch den Arbeitgeber möglich. Diese Aufstockungszahlungen des Arbeitgebers sind steuerpflichtiger Arbeitslohn und somit **zusatzversorgungspflichtiges Entgelt**.

In den Fällen von „Kurzarbeit Null“ sind dann mögliche Aufstockungszahlungen zum Kurzarbeitergeld als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu melden und zu verbeitragen, so dass in diesen Fällen keine Fehlzeit mit Versicherungsmerkmal 40 vorliegt.

Inhaltlich bestätigt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst die genannten Auswirkungen auf die Zusatzversorgung. Die Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) und die Gewerkschaften ver.di und dbb haben sich am 1. April 2020 auf einen Tarifvertrag geeinigt, der die Kurzarbeit für Beschäftigte von kommunalen Arbeitgebern während der Coronakrise-Krise regelt. Der neue „Covid-19-Tarifvertrag“ soll ausschließlich für die Corona-Pandemie Anwendung finden und hat eine Laufzeit vom 1. April 2020 bis zum 31.12.2020. Der Tarifvertrag steht noch unter dem Vorbehalt einer Erklärungsfrist am 15.4.2020.

Neben den zusatzversorgungspflichtigen Aufstockungszahlungen zum tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt sind auch freiwillige Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld möglich. Diese sollen die Einbußen bei der Betriebsrente durch das beitragsfreie Kurzarbeitergeld und das verminderte Arbeitseinkommen ganz oder teilweise vermeiden. Da wir eine einheitliche Regelung auch im Sinne der Gleichbehandlung für sinnvoll halten, werden wir Sie umgehend informieren, sobald wir hierzu neue Erkenntnisse haben.

---

## Auswirkungen des Corona-Steuerbonus von 1.500 Euro auf die Zusatzversorgung

---

22.4.2020

### Auswirkungen des Corona-Steuerbonus von 1.500 Euro auf die Zusatzversorgung

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern während der Corona-Krise in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von einmalig 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11 Einkommensteuergesetz (EStG) **steuerfrei** gewähren. Diese Sonderprämie wird allgemein auch als Corona-Steuerbonus bezeichnet.

Dies hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) mit seinem Schreiben vom 9. April 2020 (GZ IV C 5 - S 2342/20/10009 :001) festgelegt. Voraussetzung ist, dass die in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewährten entgeltlichen Leistungen zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.

Arbeitgeberseitig geleistete **Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld** fallen dagegen **nicht** unter diese Steuerbefreiung. Auch Zuschüsse, die der Arbeitgeber als Ausgleich zum Kurzarbeitergeld wegen Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze leistet, fallen **nicht** unter die vorstehende Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11 EStG.

Für die Zusatzversorgung der KZVK ergibt sich daraus:

Wird eine steuerfreie Corona-Bonuszahlung nach § 3 Nr. 11 EStG gewährt, stellt diese im Sinne des § 62 Abs. 2 Satz 2 der Kassensatzung **kein** zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar.