

Die aktuelle Corona-Krise stellt uns alle vor besondere Herausforderungen. Auch die deutsche Wirtschaft ist in besonderem Maße davon betroffen. Um in dieser schwierigen Zeit Kündigungen von Mitarbeitern so weit wie möglich vermeiden zu können, greifen viele Unternehmen zur Möglichkeit Kurzarbeit zu nutzen. Auch für Branchen, die bislang noch keine Erfahrung damit gemacht haben, stellt dies nun eine Option dar, der Krise zu begegnen.

Im Folgenden haben wir die grundsätzlichen Regelungen zum Thema Kurzarbeit sowie deren Auswirkungen auf bestehende bAV-Verträge zusammengefasst.

Inhalt

Was bedeutet Kurzarbeit?	2
Wem hilft Kurzarbeitergeld?	2
Müssen Arbeitnehmer für die Zeit der Kurzarbeit komplett freigestellt werden?	2
Gelten für Arbeitnehmern in Teilzeit besonderer Regelungen?	2
Welche Bedingungen müssen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sein?	2
Was bedeutet „wirtschaftliche Ursachen“ und „unabwendbare Ereignisse“?	2
Welche Änderungen ergeben sich durch das Eilgesetz der Bundesregierung?	2
Wie beantragt man Kurzarbeitergeld?	3
Welche Unterlagen müssen für den Antrag eingereicht werden?	3
Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?	3
Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?	3
Reicht das Geld der Bundesagentur für Arbeit für eine schwere Konjunkturkrise aus?	3
Wie wirkt sich eine vereinbarte Entgeltumwandlung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?	3
Welche Auswirkung hat die Kurzarbeit auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung?	4
Was ist im Rahmen einer arbeitnehmerfinanzierte (Entgeltumwandlung) betriebliche Altersversorgung zu berücksichtigen?	4
In welchem Umfang ist der Versicherungsschutz gefährdet?	4
Wie kann ich verhindern, dass trotz Kurzarbeitergeld eine Versorgungslücke entsteht?	4
Besteht weiterhin die Sozialversicherungspflicht?	5
Wer zahlt die Beiträge zur Sozialversicherung während der Kurzarbeit?	5

Was bedeutet Kurzarbeit?

Kurzarbeit bedeutet, dass ein Teil der Arbeitnehmer oder alle Arbeitnehmer (bei einem Arbeitgeber) ihre Arbeit vorübergehend verringern oder ganz einstellen müssen. Um eine Kündigung zu vermeiden, kann Kurzarbeitergeld beantragt werden. Die Höhe des Kurzarbeitergeldes entspricht ca. der Höhe von Arbeitslosengeld. Die Zahlung des Kurzarbeitergeldes erfolgt durch den Arbeitgeber. Dieser bekommt eine entsprechende Erstattung von der Bundesagentur für Arbeit. Damit wird die schlechte Auftragslage überbrückt.

Grundsätzlich gilt: Geleistete Arbeitszeit ist von Arbeitgeber zu vergüten, entfallene Arbeitszeit wird über das Kurzarbeitergeld vergütet.

Wem hilft Kurzarbeitergeld?

Arbeitnehmer behalten ihre Jobs und Arbeitgeber werden von Lohnkosten entlastet. Arbeitgeber behalten auch in der schlechten wirtschaftlichen Situation ihre Fachkräfte.

Müssen Arbeitnehmer für die Zeit der Kurzarbeit komplett freigestellt werden?

Bei Kurzarbeit können Arbeitnehmer grundsätzlich weiterarbeiten. Die Arbeitszeit, für die Kurzarbeit in Anspruch genommen wird, kann für einzelne Arbeitnehmer aber auch monatlich schwanken. Es kommt auf den Arbeitsausfall an. Nur bei Kurzarbeit „Null“ müssen Arbeitnehmer nicht arbeiten und erhalten statt des Arbeitsentgeltes Kurzarbeitergeld.

Hinweis: Es kann es auch während der Kurzarbeit-Phase bei einem Arbeitgeber Mitarbeiter geben, die ihre volle Arbeitszeit erbringen. Diese erhalten dann auch das vertraglich vereinbarte Arbeitsentgelt von ihrem Arbeitgeber.

Gelten für Arbeitnehmern in Teilzeit besonderer Regelungen?

Auch Teilzeitkräfte können in Kurzarbeit gehen. Egal, wie niedrig das Arbeitsentgelt durch die Kurzarbeit ausfällt – zu Mini- oder Minijobbern werden Teilzeitkräfte in Kurzarbeit auch dann nicht, wenn deren Einkommen auf unter 450 Euro oder 1.300 Euro monatlich sinkt.

Welche Bedingungen müssen für das Kurzarbeitergeld erfüllt sein?

Es gibt wenige Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen. Kurzarbeit können Arbeitgeber beantragen, die aufgrund unverschuldeter **wirtschaftlicher Ursachen** wie Lieferengpässe bei benötigten Produktionsteilen oder anderer **nicht beeinflussbarer (unabwendbarer) Ereignisse** (Coronavirus)

- kurzfristig in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten,
- ihre Beschäftigten dadurch nicht mehr voll auslasten können,
- und bei denen mindestens zehn Prozent der im Betrieb Beschäftigten mindestens zehn Prozent ihres Lohns einbüßen.

Was bedeutet „wirtschaftliche Ursachen“ und „unabwendbare Ereignisse“?

Der Arbeitgeber kann nur im **Notfall**, nicht bei normalen Betriebsrisiken, das Kurzarbeitergeld beanspruchen. **Wirtschaftliche Ursachen** sind Einflüsse, die nicht in der Verantwortung des Betriebes liegen. Beim Coronavirus kann von wirtschaftlichen Ursachen gesprochen werden, wenn notwendige Zulieferer-Produkte ausbleiben, nicht ersetzt werden können und die Produktion stillsteht. Unter „**unabwendbaren Ereignissen**“ sind insbesondere die aktuellen Anordnungen der Gesundheitsämter, die zur vorübergehenden Betriebsschließung führen, zu zählen.

Welche Änderungen ergeben sich durch das Eilgesetz der Bundesregierung?

Mit den neuen Vorschriften können noch mehr Arbeitgeber die Kurzarbeit nutzen. Bisher musste mindestens ein Drittel der beim Arbeitgeber Beschäftigten von einem Arbeits- und Lohnausfall betroffen sein. Künftig reichen zehn Prozent der Beschäftigten. Hinzu kommt, dass die Bundesagentur für Arbeit nun auch die Sozialversicherungsbeiträge voll erstattet. Denn auch in Kurzarbeit sind Beschäftigte weiter in den Sozialversicherungen gemeldet. Bisher mussten die Arbeitgeber diese Beiträge in voller Höhe selbst übernehmen. Neu ist ebenfalls, dass künftig auch Leiharbeiter Kurzarbeitergeld erhalten können.

Wie beantragt man Kurzarbeitergeld?

Der Arbeitgeber nimmt zunächst Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit auf. Wenn die Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld erfüllt sind, folgt die schriftliche Anzeige bei der Agentur. Sowohl die Mitteilung von Kurzarbeit als auch die eigentliche Antragsstellung, können online unter <http://www.arbeitsagentur.de/kurzarbeit> erfolgen, wenn der Arbeitgeber bei der Bundesagentur für Arbeit registriert ist.

Welche Unterlagen müssen für den Antrag eingereicht werden?

Für die Prüfung der Voraussetzungen muss der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit u. a. die Vereinbarung über die Einführung von Kurzarbeit mit dem Betriebsrat oder den Arbeitnehmern einreichen. Ferner sollten auch die möglichen Änderungskündigungen eingereicht werden.

Wie lange wird Kurzarbeitergeld gezahlt?

Die mögliche Bezugsdauer beträgt grundsätzlich 12 Monate.

Wie hoch ist das Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns. Wenn Arbeitnehmer/innen mindestens 0,5 Kinder auf der Lohnsteuersteuer eingetragen haben, beträgt der Satz 67 Prozent.

Reicht das Geld der Bundesagentur für Arbeit für eine schwere Konjunkturkrise aus?

Die Bundesagentur für Arbeit ist auf eine mögliche schwere Krise vorbereitet. Sie kann bei Bedarf auf Konjunkturreserven zurückgreifen.

Wie wirkt sich eine vereinbarte Entgeltumwandlung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes aus?

Basis für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes ist die **Nettoentgeltdifferenz** (§ 178 Sozialgesetzbuch SGB III). Diese wird aus der Differenz von Nettozufluss ohne Kurzarbeit und Nettozufluss mit Kurzarbeit berechnet und kann zu keiner Zeit von einer Entgeltumwandlung negativ beeinflusst werden. Im Gegenteil: Die Entgeltumwandlung erhöht sogar die Nettoentgeltdifferenz. Dieser Effekt beruht auf der Steuerprogression: Je höher das Einkommen, desto höher der Progressionseffekt.

Ohne Entgeltumwandlung*

Entgelt ohne Kurzarbeit	Brutto	2.600 €	Netto	1.580 €
Entgelt mit Kurzarbeit	Brutto	2.000 €	Netto	1.300 €
Nettoentgeltdifferenz				280 €

Mit Entgeltumwandlung*

Entgelt ohne Kurzarbeit	Brutto	2.500 €	Netto	1.530 €
Entgelt mit Kurzarbeit	Brutto	1.900 €	Netto	1.240 €
Nettoentgeltdifferenz				290 €

*Zahlen sind fiktiv gewählt und dienen der vereinfachten Darstellung

Hinweis: Eine bestehende Entgeltumwandlung kann das Kurzarbeitergeld folglich **nicht reduzieren**.

Welche Auswirkung hat die Kurzarbeit auf die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung?

Grundsätzlich ist eine arbeitgeberfinanzierte bAV durch das Kurzarbeitergeld nicht betroffen. Auswirkungen sind nur dann möglich, wenn die arbeitgeberfinanzierte bAV vom Entgelt abhängig ist. Reduziert sich dieses durch Kurzarbeit, sinkt auch der Beitrag des Arbeitgebers für die bAV bzw. die zugesagte Leistung.

Entscheidend ist stets die jeweilige kollektive bzw. individuelle **Versorgungszusage**.

Hinweis: Die Zahlung des Arbeitgeberbeitrages darf nur unter sehr strengen gesetzlichen Rahmenbedingungen eingestellt werden. Dabei sind insolvenzrechtliche Vorgaben zu berücksichtigen und eine entsprechende Überschuldungsbilanz zu erstellen, welcher das Insolvenzrisiko zu entnehmen ist. Weiterführend darf die Zahlung des Arbeitgeberbeitrages nur für festgelegten Zeitraum eingestellt werden. Dieser Zeitraum soll der Wiederherstellung der Unternehmensliquidität dienen.

Was ist im Rahmen einer arbeitnehmerfinanzierte (Entgeltumwandlung) betriebliche Altersversorgung zu berücksichtigen?

Eine Entgeltumwandlung ist nur möglich, solange der Arbeitnehmer Entgelt bezieht. Wird die Zahlung des Entgeltes eingestellt und vollständig durch das Kurzarbeitergeld ersetzt, liegt keine Entgeltzahlung mehr vor. Bei Kurzarbeitergeld handelt es sich um eine sogenannte Entgeltersatzleistung (vergleichbar mit Krankengeld), welche nach § 1 BetrAVG nicht umgewandelt werden darf. Es liegt die Zahlung durch einen Dritten (Agentur für Arbeit) und nicht dem Arbeitgeber vor.

Mit Arbeitsentgelt

- Zahlung Kurzarbeitergeld
- +
- Zahlung eines reduzierten Arbeitsentgeltes
- =
- Entgeltumwandlung möglich**

Ohne Arbeitsentgelt

- Zahlung Kurzarbeitergeld
- +
- Keine Zahlung eines reduzierten Arbeitsentgeltes
- =
- Keine Entgeltumwandlung möglich**

In welchem Umfang ist der Versicherungsschutz gefährdet?

Durch die Einstellung der Entgeltumwandlung werden keine Beiträge zur Versicherung erbracht. Dadurch verringert sich die Leistung zum vereinbarten Ablaufdatum. Insbesondere bei der Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos über die Barmenia DirektBU können große Versorgungslücken entstehen. Nach einer Beitragsfreistellung ist eine Wiederinkraftsetzung innerhalb von 12 Monaten ohne erneute Gesundheitsprüfung möglich. Danach ist eine Wiederinkraftsetzung immer mit erneuter Gesundheitsprüfung möglich.

Hinweis: Wird der Vertrag beitragsfrei gestellt, sollte immer ein Zeitraum vorgegeben werden, für den die Beitragsfreistellung gelten soll. Der verpflichtende AG-Zuschuss von 15 % folgt dabei immer der Entgeltumwandlung, wird also entsprechend fortgeführt, reduziert oder auch beitragsfrei gestellt.

Wie kann ich verhindern, dass trotz Kurzarbeitergeld eine Versorgungslücke entsteht?

Private Beiträge

Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen besteht gemäß § 1 Abs. 4 BetrAVG die Möglichkeit, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Der private Beitrag kann in diesem Fall aus dem erhaltenen Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

Zuzahlung

Im Rahmen der Direktversicherung kann eine Zuzahlung erfolgen. Damit können die fehlenden Beiträge, die während der Beitragsfreistellung nicht gezahlt werden, zu einem späteren Zeitpunkt als einmalige Zahlung in den Vertrag eingebracht werden. Dabei darf die Zuzahlung inklusive der bereits im laufenden Versicherungsjahr gezahlten Beiträge die **Höchstgrenze nach § 3 Nr. 63 EStG nicht überschreiten**.

Dauerhafte Erhöhung der laufenden Beiträge

Nach der Beendigung der Kurzarbeit und somit nach der Phase der Beitragsfreistellung kann ein Vertrag mit einem für die Zukunft dauerhaft erhöhten Beitrag wieder in Kraft gesetzt werden.

Hinweis: Es ist zu berücksichtigen, dass Zuzahlungen und/oder Beitragserhöhungen in den letzten fünf Jahren vor Rentenbeginn nicht zulässig sind.

Besteht weiterhin die Sozialversicherungspflicht?

Für einen Arbeitnehmer, der Kurzarbeit leistet, entsteht kein Nachteil im Sozialversicherungsschutz. Für die Dauer des Bezuges von Kurzarbeitergeld besteht die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Ferner bleibt das rentenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bestehen. Sollte der Arbeitnehmer während der Kurzarbeitsphase noch beim Arbeitgeber tätig sein, so wird diese Tätigkeit von der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert. In der Arbeitslosenversicherung besteht das Versicherungspflichtverhältnis auch ohne dortige Beitragszahlung. Folglich hat das Kurzarbeitergeld keine Auswirkung auf das Arbeitslosengeld dem Grunde und der Höhe nach.

Wer zahlt die Beiträge zur Sozialversicherung während der Kurzarbeit?

Soweit während der Kurzarbeit weiterhin Entgelt gezahlt wird, sind die Beiträge zur Sozialversicherung auch künftig durch den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer (hälftig) zu erbringen. Für den Teil des Entgeltes, welcher durch Kurzarbeitergeld ersetzt wird, muss der Arbeitgeber die Beiträge zur Kranken- (inkl. Zusatzbeitrag), Pflege- und Rentenversicherung alleine zahlen.

Zahlung monatliche Leistung

- Kurzarbeitergeld
- reduziertes Arbeitsentgelt



Beiträge zur Sozialversicherung

- Arbeitgeber Arbeitnehmer
- Arbeitgeber Arbeitnehmer