

Die Auswirkungen der Kurzarbeit auf die bAV

Die Auswirkungen der Kurzarbeit auf die bAV

Die Corona-Krise beschäftigt nahezu alle Unternehmen. Das Manövrieren durch die Krise ist eine enorme Herausforderung. Die ergriffenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen und deren Auswirkungen sind sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer nicht alltäglich. Hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung stellen sich Fragen zu den bilanziellen und finanziellen Folgen für die Pensionsverpflichtungen, über die wir in unserem letzten Client Alert berichtet hatten. Weiterhin werden die Folgen der Kurzarbeit auf arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen zum Teil kontrovers diskutiert; insbesondere der Umgang mit Entgeltumwandlungsvereinbarungen wirft Fragen auf. Wie ist hier zu verfahren? Wir geben Ihnen in diesem Client Alert einen Überblick über die wesentlichen Aspekte der aktuellen Diskussion.

1. Auswirkungen auf arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen

Die Einführung von Kurzarbeit wirkt sich auch auf die betriebliche Altersversorgung aus. In Abhängigkeit von der Ausgestaltung der Versorgungszusage stellt sich die Frage

- bei beitragsorientierten Zusagen nach der Höhe der während dieser Zeit abzuführenden bzw. gutzuschreibenden Beiträge bzw.
- bei leistungsorientierten Zusagen nach der Höhe der während dieser Zeit erdienten Versorgungsanwartschaften.

Bei den arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen betrifft die Einführung von Kurzarbeit – je nach konkreter Ausgestaltung der Zusageart – insbesondere die Höhe der Arbeitgeberbeiträge und hiermit verbunden die Höhe der Versorgungsleistungen.

Aus betriebsrentenrechtlicher Sicht ist Kurzarbeit grundsätzlich wie eine Teilzeittätigkeit bzw. bei Kurzarbeit Null wie ein ruhendes Arbeitsverhältnis zu betrachten. Somit sind während dieser Zeit nur reduzierte oder, bei Kurzarbeit Null, keine Arbeitgeberbeiträge fällig bzw. reduzieren sich die zu erdienenden Anwartschaften entsprechend dem verbliebenen Teilzeitgrad. Für die exakte Berechnung der maßgeblichen Beträge sind die Bestimmungen der konkreten Versorgungsregelungen, aber auch die relevante Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes zur bAV bei Teilzeittätigkeit zu beachten.

Unabhängig von der rechtlichen Ausgangslage stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber die Mitarbeiter hier unterstützen möchte, damit die bAV ungeachtet der Kurzarbeit, die für die Arbeitnehmer per se schon eine wirtschaftliche Einschränkung bedeuten, ungeschmälert erhalten bleibt.

Einige Unternehmen haben Vereinbarungen mit dem Betriebsrat geschlossen, nach denen die bAV durch die Kurzarbeit zumindest für einen gewissen Zeitraum nicht geschmälert wird. Vielmehr werden Versorgungsbeiträge und -leistungen weiterhin in dem Umfang gewährt, wie er sich aus dem Beschäftigungsgrad vor Corona ergeben hätte.

2. Auswirkungen auf arbeitnehmerfinanzierte Versorgungszusagen

Bei der Entgeltumwandlung müssen künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf

Versorgungsleistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt werden (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Kurzarbeitergeld („KuG“) stellt aber (ebenso wie bspw. Arbeitslosen- oder Krankengeld) eine steuerfreie Lohnersatzleistung dar. Entgeltersatzansprüche gegen staatliche Stellen sind grundsätzlich nicht umwandlungsfähig. Daher kann eine Entgeltumwandlung aus KuG nicht erfolgen. Somit steht dem Arbeitnehmer für die Fortführung seiner Entgeltumwandlung grundsätzlich lediglich das weiterhin gezahlte, reduzierte Einkommen zur Verfügung.

Viele Unternehmen zahlen einen freiwilligen Zuschuss zum KuG. Kann der Arbeitnehmer diesen freiwilligen Zuschuss für die Fortsetzung seiner Entgeltumwandlung heranziehen? Dies wird durchaus gegensätzlich diskutiert. In dieser Diskussion ist zu differenzieren zwischen einem Zuschuss, der das KuG auf 80% des vorangegangenen Ist-Entgeltes aufstockt, und dem Teil des Zuschusses, der die vorgenannte Grenze von 80% übersteigt. Aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise („Corona Steuerhilfe-Gesetz“) bleibt der freiwillige Zuschuss zum KuG von bis zu 80% („KuG-Zuschuss bis 80%“) für den Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei.

Nur ein darüber hinaus gehender Zuschuss des Arbeitgebers zum KuG („erhöhter KuG-Zuschuss“) stellt für ihn zu versteuerndes und zu verbeitragendes Einkommen dar. Dieser Teil des erhöhten KuG-Zuschusses, der steuer- und sozialabgabenpflichtig ist, stellt „normal einbringbares“ Arbeitseinkommen dar und kann für die Fortführung einer Entgeltumwandlung verwendet werden.

Jedoch sind die Meinungen dazu, ob ein für den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreier KuG-Zuschuss bis 80% für die Entgeltumwandlung herangezogen werden kann, im Hinblick auf sozial-, steuer- und arbeitsrechtliche Gesichtspunkte geteilt.

Es wird teilweise die Auffassung vertreten, dass jede auf Grundlage des Arbeitsverhältnisses gezahlte Vergütung für eine Entgeltumwandlung ausreichend sei.

So wird argumentiert, dass auch dieser Zuschuss Arbeitsentgelt sei. Der Umstand, dass diese Einordnung aufgrund der Regelung in § 1 Abs. 1 Nr. 8 Sozialversicherungsentgeltnorm („SvEV“) nicht in sozialrechtlicher Hinsicht zutrifft, ändere nichts an dem Entgeltcharakter als solchem. Vielmehr sei die sozialversicherungsrechtliche Norm dahingehend zu verstehen, dass es sich grundsätzlich weiter um Arbeitsentgelt handle, das lediglich in dem durch § 1 SvEV gesetzten Rahmen von der Sozialversicherungspflicht befreit sei.

Zudem seien die freiwilligen Leistungen des KuG-Zuschusses vergleichbar mit sonstigen (umwandelbaren) vermögenswirksamen Leistungen, die ebenfalls auf Grundlage des jeweiligen Arbeitsverhältnisses gezahlt würden, jedoch nicht unmittelbar mit der Arbeitsleistung verbunden sind.

Überzeugender ist unseres Erachtens indessen die Annahme einer fehlenden Einbringbarkeit des KuG-Zuschusses bis 80%. Sinn und Zweck der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Begünstigung des Zuschusses durch das Corona Steuerhilfe-Gesetz ist die Erhöhung des Nettoeinkommens der Mitarbeiter, um die wirtschaftlichen Folgen der Kurzarbeit abzufedern. Der Zuschuss zum KuG ist damit ausweislich § 1 Nr. 8 SvEV kein Arbeitsentgelt und demzufolge auch nicht von einem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung umfasst. Es fehlt demnach, insbesondere bei der Kurzarbeit auf Null, ein umwandlungsfähiges Bruttoentgelt. Ausnahmen hiervon können lediglich gelten, wenn in dem entsprechenden Monat der Kurzarbeit noch etwaige nachlaufende Vergütungsaspekte (Bonus o.ä.) zu berücksichtigen sind.

Unabhängig davon, ob nun der hier diskutierte Teil des KuG-Zuschusses formalrechtlich für eine Entgeltumwandlung offen ist oder nicht, stellt sich die Frage nach der Sinnhaftigkeit einer Umwandlung dieses Zuschusses. Schließlich zahlt der Arbeitnehmer hierauf keine Steuern und Sozialabgaben, sodass aus einer Entgeltumwandlung naturgemäß keine diesbezüglichen Einsparungen resultieren. Gleichwohl sind die späteren Versorgungsleistungen zu versteuern und zumindest teilweise zu verbeitragen. Aus diesem Grund entfällt zudem ein verpflichtender arbeitgeberseitiger Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG.

3. Handlungsempfehlung und Fazit

Auch in Zeiten der Corona-Krise sind von den Unternehmen diverse Risikobetrachtungen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung für ihre Mitarbeiter zu treffen. Insbesondere gilt hier ad hoc in Bezug auf die Kurzarbeit:

- Die Versorgungszusagen sind dafür jeweils daraufhin zu analysieren, wie Zeiten der Kurzarbeit hinsichtlich der arbeitgeberfinanzierten Leistungen zu behandeln sind.
- Nach dieser Analyse empfiehlt sich im Rahmen einer Vereinbarung zur Kurzarbeit die Aufnahme einer (ggf. auch klarstellenden) Regelung im Hinblick auf den Umgang mit den bestehenden Versorgungszusagen.
- Je nach wirtschaftlicher Tragbarkeit für das Unternehmen könnte befristet für die Zeit der Kurzarbeit eine neue Verteilung der Versorgungsbeiträge auf Arbeitnehmer und den Arbeitgeber eingeführt werden.
- Eine Entgeltumwandlung sollte sinnvollerweise nur aus dem verbliebenen, gekürzten Entgelt und ggf. einem über 80% hinausgehenden AG-Zuschuss bedient werden. Entgeltumwandlungsvereinbarungen sind entsprechend anzupassen und, sofern relevant, ist der externe Versorgungsträger hierüber zu informieren.

Was sind Ihre Fragen und Erfahrungen hierzu? Nehmen Sie gerne mit uns Kontakt auf. Wir freuen uns wie immer über den Austausch mit Ihnen.

Bei weiteren Fragen oder benötigten Information stehen Ihnen ebenfalls die Experten der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft [Susanne Jungblut](#) (Director, Deal Advisory Pensions, Tel. +49 89 9282-1066, Mobil M +49 174 323 1972, E-Mail sjungblut@kpmg.com) und Detlef Mann (Steuerberater, Tax Services Tel. T +49 69 9587-1143, Mobil M +49 173 576 4646, E-Mail detlefmann@kpmg.com) zur Verfügung.

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihres Eingangs oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. Unsere Leistungen erbringen wir vorbehaltlich der berufsrechtlichen Prüfung der Zulässigkeit in jedem Einzelfall.

Ansprechpartner:

Christine Hansen
Tel: +49 30 530199150
christinehansen@kpmg-law.com