

---

## Fachstab

---

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 aktuelle Einschätzung handelt.

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