



Auswirkungen der Corona-Krise auf die hogarenteplus

Ihre Fragen, unsere Antworten (Stand 11/2020)

1. Wird durch die Kurzarbeit die Wartezeit für den Anspruch auf die hogarenteplus verlängert?3
2. Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf die Höhe des Arbeitgeberbeitrags aus?3
3. Kann ein Arbeitnehmer bei Kurzarbeit eine Entgeltumwandlung fortführen?3
4. Muss der Arbeitgeber bei Kurzarbeit den Arbeitgeberzuschuss zahlen, wenn der Mitarbeiter weiterhin Entgelt umwandelt?4
5. Der Mitarbeiter kann keine Entgeltumwandlung mehr durchführen, da er nur Kurzarbeitergeld erhält. Muss die betriebliche Altersversorgung dann ruhen?4
6. Kann ein Arbeitnehmer bei Kurzarbeit eine Entgeltumwandlung beenden?4
7. Muss der Arbeitgeber bei Kurzarbeit die arbeitgeberfinanzierte hogarenteplus fortführen?4
8. Kann ein Mitarbeiter, der durch Kurzarbeit nur noch einen reduzierten Kurzlohn erhält, nach § 100 EStG förderfähig werden?4
9. Der Betrieb wird vorübergehend geschlossen. Haben die Mitarbeiter weiterhin einen Anspruch auf die hogarenteplus?5
10. Kann der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag kürzen, wenn der Mitarbeiter einem Verbot in der Ausübung seiner Beschäftigung nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegt?5
11. Kann der Arbeitnehmer, der sich aufgrund einer Anordnung nach dem Infektionsschutzgesetz in Quarantäne befindet, seine Entgeltumwandlung fortführen?5
12. Kann der Arbeitnehmer seine durch Entgeltumwandlung finanzierte hogarenteplus beleihen?5
13. Kann der Arbeitnehmer die durch Entgeltumwandlung finanzierte hogarenteplus kündigen?5
14. Ist die Kündigung der durch Entgeltumwandlung finanzierten hogarenteplus durch den Arbeitgeber möglich?5
15. Kann der Arbeitnehmer (im laufenden Arbeitsverhältnis) vom Arbeitgeber die Kündigung der durch Entgeltumwandlung finanzierten hogarenteplus verlangen?6
16. Was passiert, wenn ein Arbeitgeber weiterhin Entgelt vom Arbeitnehmer einbehält, den Beitrag aber nicht an die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. weiterleitet?6

- 17. Trägt der Arbeitgeber ein Haftungsrisiko, wenn er die Beiträge nicht/nicht in voller Höhe bezahlt?...6
- 18. Kann der Arbeitgeber die arbeitgeberfinanzierte hogarente*plus* beleihen?6
- 19. Kann der Arbeitgeber eine arbeitgeberfinanzierte hogarente*plus* kündigen?6

Hinweis: Die folgenden Fragen/Antworten betreffen ausschließlich Themen im direkten Zusammenhang zur *hogarenteplus*. Wichtige allgemeine Informationen zum Corona-Virus hat der Bundesverband DEHOGA hier für Sie zusammengestellt: <http://www.dehoga-corona.de/>

1. Wird durch die Kurzarbeit die Wartezeit für den Anspruch auf die *hogarenteplus* verlängert?

Gemäß Tarifvertrag entsteht der Anspruch auf die *hogarenteplus* erst dann, wenn der Arbeitnehmer eine gewisse Zeit ununterbrochen im Unternehmen tätig ist. Die Zeit der Kurzarbeit wird hierbei in voller Höhe angerechnet, da das Arbeitsverhältnis während der Kurzarbeit nicht unterbrochen ist, sondern (ggf. ohne Vergütung) weiterbesteht.

Beispiel: Der Mitarbeiter ist zum 01.06.2018 in das Unternehmen eingetreten. Für März und April 2020 hat das Unternehmen 100 % Kurzarbeit beantragt. Zum 01.06.2020 hat der Mitarbeiter die Wartezeit von 24 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit erfüllt.

Wichtig: Die Kurzarbeit hat allerdings gemäß § 2 des Tarifvertrages Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitgeberbeitrags (siehe Frage 2).

2. Wie wirkt sich die Kurzarbeit auf die Höhe des Arbeitgeberbeitrags aus?

Nach dem Tarifvertrag ermäßigt sich der Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Arbeitgeberbeitrag von 240 Euro jährlich um 1/12 für jeden Kalendermonat, in dem für weniger als 15 Kalendertage Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht.

Beispiel: Der (vollzeitbeschäftigte) Mitarbeiter erhält im März und im April ausschließlich Kurzarbeitergeld. Berechnung des Arbeitgeberbeitrags zum 01.12.2020:

| | |
|--|----------------|
| Voll-Anspruch des Mitarbeiters für 2020 = | 240 Euro |
| abzüglich 1/12 für März | 20 Euro |
| <u>abzüglich 1/12 für April</u> | <u>20 Euro</u> |
| tatsächlicher Anspruch des Mitarbeiters für 2020 | 200 Euro |

Wichtiger Hinweis: Betriebsvereinbarungen und arbeitsvertraglichen Regelungen können zu Gunsten des Arbeitnehmers von dieser Regelung abweichen. Bitte prüfen Sie im Einzelfall die betrieblichen Regelungen.

3. Kann ein Arbeitnehmer bei Kurzarbeit eine Entgeltumwandlung fortführen?

Je nachdem, ob der Arbeitnehmer weniger oder gar nicht mehr arbeitet, erhält er entweder Kurzlohn (vermindertes Arbeitsentgelt) vom Arbeitgeber und gleichzeitig Kurzarbeitergeld (über den Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit) oder nur noch Kurzarbeitergeld.

Solange der Mitarbeiter Arbeitsentgelt in Form des Kurzlohns erhält, kann er dieses auch weiter in betriebliche Altersversorgung umwandeln.

Erhält der Mitarbeiter nur Kurzarbeitergeld, ist eine Entgeltumwandlung nicht möglich. Kurzarbeitergeld ist kein Entgelt, sondern eine Lohnersatzleistung.

4. Muss der Arbeitgeber bei Kurzarbeit den Arbeitgeberzuschuss zahlen, wenn der Mitarbeiter weiterhin Entgelt umwandelt?

Solange die Entgeltumwandlung fortgeführt wird, muss der Arbeitgeber auch gemäß Tarifvertrag (§ 5) den Arbeitgeberzuschuss erbringen.

5. Der Mitarbeiter kann keine Entgeltumwandlung mehr durchführen, da er nur Kurzarbeitergeld erhält. Muss die betriebliche Altersversorgung dann ruhen?

Das Aussetzen der Entgeltumwandlung kann zu erheblichen Leistungseinbußen führen, insbesondere beim vorzeitigen Todesfall. Deshalb kann der Mitarbeiter die *hogarenteplus* mit privaten Beiträgen (in vereinbarter Höhe oder mit vermindertem Beitrag) fortführen, um so den notwendigen Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten. Dazu kann er natürlich auch das Kurzarbeitergeld verwenden.

6. Kann ein Arbeitnehmer bei Kurzarbeit eine Entgeltumwandlung beenden?

Ja. Die von SIGNAL IDUNA zur Verfügung gestellte „Arbeitsrechtliche Vereinbarung“ enthält eine Widerrufsmöglichkeit.

7. Muss der Arbeitgeber bei Kurzarbeit die arbeitgeberfinanzierte *hogarenteplus* fortführen?

Während der Kurzarbeit besteht das Arbeitsverhältnis weiter und damit grundsätzlich auch die Verpflichtung des Arbeitgebers aus dem Tarifvertrag.

Wenn der Beschäftigte allerdings ausschließlich Kurzarbeitergeld erhält, liegt eine entgeltlose Beschäftigungszeit vor, da er (wie auch zum Beispiel im Krankengeldbezug) eine Lohnersatzleistung erhält. Der Tarifvertrag enthält für diesen Fall eine Kürzungsregelung (§ 2). Ggf. bestehen abweichende günstigere Regelungen (zum Beispiel Betriebsvereinbarungen, arbeitsvertragliche Regelungen, siehe auch Frage 2)

Wichtig: Das gilt allerdings dann nicht, wenn der Arbeitnehmer gleichzeitig Kurzlohn und Kurzarbeitergeld bekommt, weil dann keine entgeltfreie Beschäftigungszeit vorliegt.

8. Kann ein Mitarbeiter, der durch Kurzarbeit nur noch einen reduzierten Kurzlohn erhält, nach § 100 EStG förderfähig werden?

Wenn Mitarbeiter aufgrund von Kurzarbeit weniger arbeiten, erhalten Sie im Gegenzug ein entsprechend der geringeren Arbeitszeit reduziertes Arbeitsentgelt – so genannter Kurzlohn. Diesen Kurzlohn zahlt der Arbeitgeber als Arbeitsentgelt weiter. Damit gehört der Kurzlohn zum laufenden Arbeitslohn, der Berechnungsgrundlage für die Lohnsteuer ist. Fällt der Arbeitnehmer mit dem Kurzlohn unter die Einkommensgrenze von 2.575 Euro, kann der Arbeitgeber für diesen Mitarbeiter (wenn alle weiteren Voraussetzungen erfüllt sind) die Geringverdienerförderung erhalten.

9. Der Betrieb wird vorübergehend geschlossen. Haben die Mitarbeiter weiterhin einen Anspruch auf die hogarenteplus?

Während einer vorübergehenden Betriebsschließung bleibt der Arbeitgeber grundsätzlich weiter zur Entgeltzahlung verpflichtet, wenn die Arbeitnehmer arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, aber er sie aus Gründen nicht beschäftigen kann, die in seiner betrieblichen Sphäre liegen (sog. Betriebsrisikolehre, § 615 Satz 3 BGB). Da die betriebliche Altersversorgung als Teil des Entgelts betrachtet wird, läuft sie während der Betriebsschließung (wie die Entgeltzahlung) unverändert weiter.

10. Kann der Arbeitgeber den Arbeitgeberbeitrag kürzen, wenn der Mitarbeiter einem Verbot in der Ausübung seiner Beschäftigung nach dem Infektionsschutzgesetz unterliegt?

Nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) kann die zuständige Behörde ein Beschäftigungsverbot erlassen, wenn bei einem Beschäftigten der Verdacht besteht, dass er eine ansteckende Krankheit hat oder er einen Krankheitserreger in sich trägt. Solange der Arbeitnehmer wegen eines Verbots überhaupt keine Arbeit leistet, liegt eine entgeltfreie Beschäftigungszeit vor. Der Arbeitnehmer erhält kein Arbeitsentgelt, sondern eine umfassende Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 IfSG).

Eine entgeltfreie Zeit kann sich gemäß § 2 des Tarifvertrages auf die Höhe des Arbeitgeberbeitrags auswirken (siehe Frage 2).

11. Kann der Arbeitnehmer, der sich aufgrund einer Anordnung nach dem Infektionsschutzgesetz in Quarantäne befindet, seine Entgeltumwandlung fortführen?

Solange der Arbeitnehmer überhaupt keiner Beschäftigung nachgehen darf und dementsprechend kein Entgelt erhält, kann er keine Entgeltumwandlung fortführen. Sollte trotz des Beschäftigungsverbots ein Teil seiner Tätigkeiten möglich sein und erhält er hierfür Entgelt, ist es möglich, die Entgeltumwandlung fortzuführen.

12. Kann der Arbeitnehmer seine durch Entgeltumwandlung finanzierte hogarenteplus beleihen?

Nein, die Beleihung, Abtretung oder Verpfändung der hogarenteplus ist ausgeschlossen. Das wird sowohl versicherungsrechtlich im Antrag als auch arbeitsrechtlich bei Verwendung unserer arbeitsrechtlichen Vereinbarung vereinbart.

13. Kann der Arbeitnehmer die durch Entgeltumwandlung finanzierte hogarenteplus kündigen?

Nein. Der Arbeitnehmer ist nicht der Versicherungsnehmer. Das Recht auf Kündigung hat – auch bei einer Finanzierung durch Entgeltumwandlung – ausschließlich der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer.

14. Ist die Kündigung der durch Entgeltumwandlung finanzierten hogarenteplus durch den Arbeitgeber möglich?

Ja, so lange das Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde. In diesem Fall liegt arbeitsrechtlich eine zulässige Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis vor – mit den entsprechenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen.

15. Kann der Arbeitnehmer (im laufenden Arbeitsverhältnis) vom Arbeitgeber die Kündigung der durch Entgeltumwandlung finanzierten hogarenteplus verlangen?

Nein, verlangen kann der Arbeitnehmer die Kündigung nicht. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Arbeitnehmer kein Recht auf Kündigung hat. In seinem Urteil (vom 26.04.2018 3 AZR 586/16) stellte das Gericht die Interessen des Arbeitgebers am Erhalt der Direktversicherung über die Interessen des Arbeitnehmers an einer Kündigung. Außerdem betont das Bundesarbeitsgericht den sozialpolitischen Zweck der betrieblichen Altersversorgung und den besonderen Schutz von Versorgungsanwartschaften.

16. Was passiert, wenn ein Arbeitgeber weiterhin Entgelt vom Arbeitnehmer einbehält, den Beitrag aber nicht an die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. weiterleitet?

Auf gar keinen Fall darf der Arbeitgeber bei fortbestehender Entgeltumwandlungsvereinbarung weiterhin Entgelt einbehalten, ohne es an die SIGNAL IDUNA Lebensversicherung a. G. abzuführen. Tut er dies dennoch, macht er sich zumindest schadenersatzpflichtig, möglicherweise sogar strafbar wegen Veruntreuung zu Lasten des Arbeitnehmers und auch gegenüber Sozialversicherungsträgern. Bei gestoppter Umwandlung muss er ggf. zu viel einbehaltenes Entgelt unter Berücksichtigung von Steuern und Sozialabgaben an den Arbeitnehmer auszahlen.

17. Trägt der Arbeitgeber ein Haftungsrisiko, wenn er die Beiträge nicht/nicht in voller Höhe bezahlt?

Ja, bei beiderseitiger Tarifbindung ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Vorgaben des Tarifvertrages zu erfüllen.

Ist ein Arbeitgeber tarifgebunden und setzt den Tarifvertrag nicht oder nicht in vorgeschriebener Weise um, geht er ein entsprechendes Haftungsrisiko ein.

Arbeitnehmer haben einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen. Daneben kann es zu einer Schadenersatzhaftung aus Verzug (§§ 286 BGB i.V.m. 280 BGB) kommen.

18. Kann der Arbeitgeber die arbeitgeberfinanzierte hogarenteplus beleihen?

Die Beleihung, Abtretung oder Verpfändung der hogarenteplus sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Arbeitnehmer ist ausgeschlossen.

19. Kann der Arbeitgeber eine arbeitgeberfinanzierte hogarenteplus kündigen?

Nein. Sind sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden und setzt der Arbeitgeber den Tarifvertrag nicht oder nicht in vorgeschriebener Weise um, geht er ein entsprechendes Haftungsrisiko ein.

Arbeitnehmer haben einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Umsetzung der tarifvertraglichen Regelungen. Daneben kann es zu einer Schadenersatzhaftung aus Verzug (§ 286 BGB i.V.m. § 280 BGB) kommen.