



Rundschreiben Nr. 01/2020 -Zusatzversorgungskasse-

Inhalt:

- 1. Tarifvertrag zum Kurzarbeitergeld**
- 2. Zusatzversorgungrechtliche Behandlung von Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**
- 3. Vorübergehende Anhebung der Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung**
- 4. Vorübergehende Anhebung der Hinzuverdienstgrenze**
- 5. Änderung der Grenzwerte für die zusätzliche Umlage ab 1. März 2020**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem heutigen Rundschreiben möchten wir Ihnen Informationen zu den in der Inhaltsübersicht aufgeführten Themen geben:

1. Tarifvertrag zum Kurzarbeitergeld

Die Tarifvertragsparteien haben sich am 1. April 2020 auf einen Tarifvertrag geeinigt, welcher die Kurzarbeit für Beschäftigte von kommunalen Arbeitgebern während der Corona-Pandemie regelt.

Dieser Tarifvertrag tritt mit Wirkung vom 1. April 2020 in Kraft und endet am 31. Dezember 2020 ohne Nachwirkung.

Dem Tarifvertrag folgend können die öffentlichen kommunalen Arbeitgeber unter Beteiligung des Personalrates bzw. Betriebsrates Kurzarbeit bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen nach § 95 ff. Sozialgesetzbuch III, also Arbeitsausfall mit Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent bei mehr als 10 Prozent der Beschäftigten vorliegen.

Die Arbeitgeber stocken das Kurzarbeitergeld in **den Entgeltgruppen EG 1 bis EG 10 auf 95 Prozent** und in den **Entgeltgruppen EG 11 bis EG 15 auf 90 Prozent** des bisherigen durchschnittlichen Nettoentgelts auf. Diese **Aufstockungszahlung ist zusatzversorgungspflichtiges Entgelt**. Das durch die Bundesagentur für Arbeit gezahlte **Kurzarbeitergeld** hingegen stellt **kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt** dar.

Kontaktdaten:

2. Zusatzversorgungrechtliche Behandlung von Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Sofern ein Arbeitgeber seine Beschäftigten aufgrund der Corona-Pandemie von der Arbeit unter Fortzahlung der Bezüge für eine Quarantäne freistellt, **ohne dass bereits ein Beschäftigungsverbot besteht**, sind weiterhin Umlagen und Zusatzbeiträge an die Zusatzversorgungskassen zu entrichten.

In Anbetracht der bisherigen Entwicklungen 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 Verdienstausfall 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 Satzung KVBbg-ZVK-) wären solche Entschädigungszahlungen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.

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 Beschäftigungsverbot nach § 56 IfSG hat der Gesetzgeber eine Fortführung der betrieblichen Altersversorgung durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers nicht vorgesehen. Da während des Beschäftigungsverbot kein Anspruch auf steuerpflichtigen Arbeitslohn besteht (vgl. § 3 Nummer 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.

3. Vorübergehende Anhebung der Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung

Am 27. März 2020 wurde das Gesetz zum Sozialschutz (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nummer 14 vom 27. März 2020) verabschiedet. Es sieht einen leichteren Zugang zu sozialer Sicherung sowie zum Einsatz und zur Absicherung sozialer Dienstleister aufgrund der Corona-Pandemie vor. Darüber hinaus soll das Gesetz helfen, die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie abzufedern.

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

Bis zum 29. Februar 2020 war eine kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV auf 70 Tage bzw. längstens drei Monate innerhalb eines Kalenderjahres begrenzt. Nach wie vor darf die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt werden und ihr Entgelt hierbei 450 EUR im Monat übersteigen.

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

Wichtig:

Auch eine **kurzfristige Beschäftigung** von fünf Monaten oder 115 Tagen nach § 8 Absatz 1 Nummer 2 SGB IV ist **nicht zusatzversorgungspflichtig**.

4. Vorübergehende Anhebung der Hinzuverdienstgrenze

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

Altersrentner, die jetzt mit ihrer Arbeitskraft unterstützen wollen, können statt der bisher geltenden jährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR vorübergehend im Jahr 2020 bis zu 44.590 EUR hinzuverdienen (siehe neuer § 302 Absatz 8 SGB VI). Die Erhöhung hilft in der Corona-Pandemie, 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. Dezember 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 Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Brandenburg entsprechend Anwendung.

5. Änderung der Grenzwerte für die zusätzliche Umlage ab 1. März 2020

Infolge der Tarifeinigung der Tarifvertragsparteien vom 18. April 2018 erhöht sich der Grenzwert für die Ermittlung der zusätzlichen Umlage nach § 76 der Satzung des Kommunalen Versorgungsverbandes Brandenburg -Zusatzversorgungskasse-.

Der Grenzwert beträgt ab 1. März 2020 monatlich 7.841,56 EUR und im Monat der Jahressonderzahlung 11.414,96 EUR.

Eine aktualisierte Übersicht der Grenzwerte für die zusätzliche Umlage finden Sie unter www.kvbbg.de im Bereich Zusatzversorgungskasse unter Mitglieder/Arbeitgeber und hier unter Grenzwerte.

Bei Fragen zu diesem Rundschreiben steht Ihnen das ZVK-Serviceteam unter 03306/7986-2010 gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kerstin Stabenow
Direktorin