

Kurzarbeit und Beschäftigungsverbote nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) – Update

Aus aktuellem Anlass haben wir für Sie die wichtigsten Auswirkungen von Kurzarbeit und Beschäftigungsverboten nach dem IfSG auf die Zusatzversorgung zusammengefasst.

Kurzarbeit

Während der Kurzarbeit bestehen die Versicherungsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Zusatzversorgungskasse fort.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist im Zeitraum der Kurzarbeit nur das vom Arbeitgeber gezahlte, reduzierte steuerpflichtige Arbeitsentgelt. Allein auf dieses Entgelt sind die Umlagen und Beiträge an die ZVK zu entrichten und nur dieses Entgelt ist in den Meldungen an die ZVK zu berücksichtigen. Es ist nicht erforderlich, für die Zeit der Kurzarbeit mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt gesonderte Versicherungsabschnitte in den Meldungen zu bilden.

Wird die Arbeitszeit im Rahmen der Kurzarbeit auf null reduziert und infolgedessen auch kein Arbeitsentgelt an die Beschäftigten gezahlt, fällt für derartige Zeiträume auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt an. Es sind also keine Umlagen und Beiträge an die ZVK zu entrichten. Es handelt sich meldetechnisch um entgeltlose Fehlzeiten (Versicherungsmerkmal 40). Auch in Kurzarbeit ist ein Versicherungsabschnitt mit Versicherungsmerkmal 40 nur dann zu melden, wenn der Zeitraum einen ganzen Kalendermonat oder länger umfasst.

In **keinem Fall** zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist das von der Agentur für Arbeit gezahlte **Kurzarbeitergeld**.

Update (08.04.2020)

Nach unseren Ausführungen vom 26.03.2020 zur Thematik haben sich wichtige Änderungen ergeben!

Zusatzversorgungspflichtig sind, neben dem vom Arbeitgeber gezahlten Arbeitsentgelt, auch:

- **Aufstockungszahlungen** zum Kurzarbeitergeld nach dem "Tarifvertrag COVID-19" und
- **freiwillige Zuschüsse** des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld.

Sollten sich aus den derzeit laufenden Redaktionsverhandlungen zum genannten Tarifvertrag weitere Informationen ergeben, werden wir Sie darüber auf dem Laufenden halten.

Quarantäne und Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz

Stellt der Arbeitgeber ohne dass bereits ein Beschäftigungsverbot besteht, Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts für eine Quarantäne von der Arbeit frei, sind aus dem fortgezahlten Entgelt weiterhin Umlagen und Beiträge an die ZVK entrichtet werden.

Wird für Beschäftigte ein Beschäftigungsverbot nach dem IfSG ausgesprochen, erhalten die Betroffenen für den Verdienstausfall Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG. Bei diesen Entschädigungszahlungen handelt es sich nicht um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Es handelt sich nicht um eine Entgeltfortzahlung und es ist auch kein fiktives Entgelt zu melden.

Zeiten für die Entschädigungen nach § 56 IfSG erhalten werden, sind daher entgeltlose Fehlzeiten und bei anhaltendem Bezug von einem Kalendermonat oder mehr als solche mit Versicherungsmerkmal 40 zu melden.