blickpunkte

KZVK Newsletter 1/20 vom 19.03.2020
Redaktion: blickpunkte@kzvk-dortmund.de | 0231 9578-552

Erstattung der ZVK-Beiträge für Beschäftigte nach § 16i SGB II

Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose
Das Teilhabechancengesetz bietet ein neues Förderinstrument für besonders arbeitsmarktferne Personen. Lesen Sie hier, welche Voraussetzungen für eine Versicherungspflicht vorliegen müssen und wie es sich ggf. mit der Refinanzierung der ZVK-Beiträge verhält.
Mehr erfahren...

Verdoppelung der Förderung für Arbeitgeber geplant

Geringverdiener-Förderbetrag nach § 100 EStG
Der im Januar beschlossene Gesetzentwurf des BMAS bringt eine positive Veränderung für die betriebliche Altersversorgung mit sich: Der Geringverdiener-Förderbetrag soll verdoppelt werden. Bis zu 288 € Förderung sind nach dem neuen Gesetz möglich.
Weitere Informationen...

Corona-Pandemie

Zusatzversorgungspflicht bei Beschäftigungsverbot
Haben die Corona-Pandemie und daraus folgende Beschäftigungsverbote Auswirkungen auf die Zusatzversorgung? Lesen Sie mehr...

Erstattung der ZVK-Beiträge für Beschäftigte nach § 16i SGB II

Zu Beginn des Jahres 2019 trat das sogenannte Teilhabechancengesetz zur Schaffung neuer Teilhabechancen für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt in Kraft. Mit dem § 16i SGB II (Teilhabe am Arbeitsmarkt) wurde ein neues Förderinstrument für die besonders arbeitsmarktfernen Personen geschaffen. Im Zuge der Umsetzung dieser neu geschaffenen Fördermöglichkeit gingen die Jobcenter unterschiedlich mit der Frage um, ob die Beiträge des Arbeitgebers in die Zusatzversorgung bei der Refinanzierung über den Lohnkostenzuschuss berücksichtigt werden. Zu dieser Frage hat mittlerweile das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einen Schreiben an den Caritasverband Stellung bezogen.

Welche geförderten Arbeitnehmer sind anzumelden?

Für die unserer Zusatzversorgungskasse angehörenden Arbeitgeber gilt es, zunächst die Frage zu klären, ob die nach § 16i SGB II geförderten Beschäftigungsverhältnisse überhaupt versicherungspflichtig sind und somit eine Anmeldung der Mitarbeitenden zu erfolgen hat. Hier sind unsere Satzungsbestimmungen unterschiedlich zu denen der KZVK Köln, die für den Caritasverband zuständig ist. Bei der katholischen Zusatzversorgungskasse sind Beschäftigte nach § 16i SGB II grundsätzlich versicherungspflichtig.

Nach unserer Satzung (§ 19 Abs. 1 lit. k) sind Beschäftigte in Fördermaßnahmen **dann von der Versicherungspflicht** ausgeschlossen, wenn **drei Voraussetzungen** vorliegen:

1. Förderung nach dem SGB III, SGB II oder einem entsprechend geförderten Programm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit
2. Ausschluss der Zusatzversorgung durch Tarifvertrag oder kirchlich/diakonische Arbeitsrechtsregelung
3. Befristung des Arbeitsverhältnisses auf weniger als 60 Monate

Für Einrichtungen, die den BAT-KF anwenden, kann die zweite Voraussetzung erfüllt sein. Hier gibt es nämlich mit der Maßnahmeteilnehmendenordnung (MaßnO) eine Arbeitsrechtsregelung, die die ZVK-Pflicht ausschließt. In den AVR.DD wurde durch die ARK im Juli 2019 die Anlage 16 geändert, so dass auch nach dieser Arbeitsrechtsregelung die Zusatzversorgung für Personen mit einer Förderung nach § 16i SGB II ausgeschlossen ist.

Was ist bei längeren Laufzeiten der Förderung?

Wird also im Arbeitsvertrag auf eine dieser Arbeitsrechtsregelungen Bezug genommen, ist die zweite Voraussetzung erfüllt. Dann ist nur noch zu prüfen, ob eine Befristung auf weniger als 60 Monate vorliegt. Hier sei darauf hingewiesen, dass unbefristete oder auch auf 5 Jahre befristete geförderte Beschäftigungsverhältnisse pflichtig sind. Ebenso pflichtig sind Personen, deren Beschäftigungsverhältnis trotz Fortbestehens der Förderung entfristet wird.

Wie sieht es mit der Refinanzierung der Beiträge aus?

Für den Fall, dass eine Anmeldung für nach § 16i SGB II geförderte Personen zu erfolgen hat, gibt es nun eine positive Nachricht. Wie eingangs erwähnt, gingen die Jobcenter bislang unterschiedlich mit der Frage um, ob die Beiträge des Arbeitgebers zur Zusatzversorgung beim Lohnkostenzuschuss berücksichtigt werden oder nicht. Hier hat nun das BAMS in einem Schreiben an den Deutschen Caritasverband festgestellt, dass regelmäßig zu zahlende Zuwendungen an kirchliche Zusatzversorgungskassen als zuschussfähiges Arbeitsentgelt zu betrachten sind. Die fachliche Weisung der Bundesagentur für Arbeit sei insoweit unzutreffend und werde von ihr korrigiert.

Vor dem Hintergrund dieser Refinanzierungszusage sei abschließend darauf hingewiesen, dass eine Versicherungspflicht auch durch arbeitsvertragliche Vereinbarung begründet werden kann (vgl. §18 Abs.1 S. 4 KZVK-Satzung). Eine solche arbeitsvertragliche Zusage kann einfach durch Anmeldung der beschäftigten Person bei der KZVK erfolgen.

Verdoppelung der Förderung für Arbeitgeber geplant

Ende letzten Jahres hat sich die Große Koalition auf die Einführung einer Grundrente geeinigt. Das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat dazu Mitte Januar einen Gesetzentwurf eingebracht, der derzeit von den Regierungsparteien verhandelt wird. Der Gesetzentwurf sieht auch eine positive Änderung für Arbeitgeber vor, die Ihren Beschäftigten eine betriebliche Altersversorgung anbieten. So soll der Geringverdiener-Förderbetrag nach § 100 EStG verdoppelt werden.

Künftig bis zu 288 € Förderung möglich

Bislang können sich die Einrichtungen die arbeitgeberfinanzierten Beiträge in die bAV bis maximal 144 € im Jahr erstatten lassen. Künftig sollen bis zu 288 € an Förderung für den Arbeitgeber möglich sein. Da die Mehrzahl der förderfähigen Geringverdiener teilzeit- und

nicht geringfügig beschäftigt ist, kann der Arbeitgeber in der Regel die maximale Fördersumme nach § 100 EStG einbehalten. Die geplante Gesetzesänderung führt somit zu einer weiteren deutlichen Entlastung der Arbeitgeber bei den Kosten zur Zusatzversorgung.

Änderung noch in diesem Jahr

Der Gesetzentwurf muss zunächst noch vom Kabinett beschlossen und in den Bundestag eingebracht werden. Sodann kann das Gesetz mit Zustimmung des Bundesrates verabschiedet werden. Die Änderung soll dann unmittelbar in Kraft treten. Wir halten Sie hierzu weiterhin auf dem Laufenden.

Corona-Pandemie: Zusatzversorgungspflicht bei Beschäftigungsverbot

Die aktuelle Lage rund um die Verbreitung des Coronavirus wirft auch Fragen im Zusammenhang mit der Zusatzversorgung auf. Vermehrt stellen Arbeitgeber ihre Beschäftigten aufgrund der Corona-Pandemie unter Fortzahlung der Bezüge für eine Quarantäne von der Arbeit frei, ohne dass bereits ein Beschäftigungsverbot besteht. Im Falle der Entgeltfortzahlung sind weiterhin Beiträge wie bisher für den Beschäftigten an die KZVK abzuführen.

Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz

Sofern sich die bisherige Entwicklung fortsetzt, bestünde die Möglichkeit, in bestimmten Fällen Beschäftigungsverbote nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) auszusprechen. Dies hätte zur Folge, dass die Beschäftigten Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG wegen Verdienstausfalls erhalten würden. Fraglich ist, ob diese Entschädigungszahlungen dann der Zusatzversorgungspflicht unterliegen würden. Wegen der Anknüpfung an den steuerpflichtigen Arbeitslohn in § 15 Abs. 2 Satz 1 ATV/ATV-K (vgl. § 62 Abs. 2 KZVK-Satzung) wären solche Entschädigungszahlungen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Das führt dann aber weiter zu der Frage, ob im Falle eines Beschäftigungsverbots - analog zum Krankengeldzuschuss - die Entschädigungszahlungen als fiktives Entgelt zugrunde gelegt werden könnten.

ZVK-Pflicht bei Entschädigungszahlungen analog zum Krankengeldzuschuss?

Nach momentaner Einschätzung der Zusatzversorgungskassen und der Tarifvertragsparteien im öffentlichen Dienst ist für eine Entschädigungszahlung nach § 56 IfSG kein fiktives Entgelt zu melden (anders als beim Krankengeldzuschuss). Hierüber bestand schon im Jahre 2009 anlässlich der Schweinegrippe Konsens. Anders als für die gesetzliche Rentenversicherung (§ 57 IfSG) hat der Gesetzgeber eine Fortführung der betrieblichen Altersversorgung während der Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach § 56 IfSG nicht vorgesehen. Da während des Beschäftigungsverbots kein Anspruch auf steuerpflichtigen Arbeitslohn besteht (vgl. § 3 Nr. 25 EStG), kann auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt entstehen. Eine Ausnahmeregelung, wie z.B. beim Mutterschutz (dort besteht auch ein Beschäftigungsverbot), besteht für den Fall des § 56 IfSG nicht. Der KZVK ist somit während des Zeitraums der Entschädigungszahlungen eine entgeltlose Fehlzeit mit dem Versicherungsmerkmal 40 zu melden.

Bitte beachten Sie, dass es hierbei um eine momentane Einschätzung handelt. Sollten sich die rechtlichen Rahmenbedingungen ändern, halten wir Sie auf dem Laufenden.