



Rundschreiben

Nr. 2 | April 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Corona-Pandemie hat den Alltag für uns alle grundlegend verändert. Gerade in schwierigen Zeiten sollen Sie wissen, dass Sie sich auf die BVK Zusatzversorgung verlassen können.

Hierüber sowie über wichtige gesetzliche und tarifvertragliche Neuerungen in Zusammenhang mit COVID-19 informieren wir Sie in diesem Rundschreiben.

Stefan Müller
Mitglied des Vorstands

Rolf Stirner
Abteilungsleiter

THEMENÜBERSICHT

Seite

- | | |
|--|---|
| 1. Trotz Corona-Pandemie - die BVK Zusatzversorgung ist für Sie da | 2 |
| 2. Kurzarbeit und Zusatzversorgung | 3 |
| 3. Beschäftigungseinschränkungen wegen COVID-19 | 4 |
| 4. Änderungen durch das Sozialschutz-Paket | 5 |
| 5. Corona-Steuerbonus von 1.500 € | 6 |



1. TROTZ CORONA-PANDEMIE – DIE BVK ZUSATZVERSORGUNG IST FÜR SIE DA

Die Corona-Pandemie hat die BVK Zusatzversorgung genauso getroffen wie Sie und fordert von uns allen viel ab. Wir stehen Ihnen und Ihren Beschäftigten auch in diesen schweren Zeiten bei allen Fragen zur Zusatzversorgung zur Seite. Sowohl unser Kundencenter als auch der Arbeitgeberservice sind per E-Mail und telefonisch ohne Einschränkungen zu den gewohnten Geschäftszeiten erreichbar.

In der jetzigen Situation hat der Gesundheitsschutz natürlich absoluten Vorrang. Seit Mitte März 2020 arbeiten deshalb unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitestgehend im Homeoffice. Alle externen Termine und Veranstaltungen sind bis auf Weiteres abgesagt. Persönliche Beratungen in unserem Kundencenter sind derzeit ebenfalls nicht möglich.

Trotz dieses abrupten Wechsels ist es uns aber gelungen, den Dienstbetrieb für unsere Mitglieder, Versicherten und Rentner nahtlos auf sehr hohem Niveau in einem digitalen Arbeitsumfeld weiterzuführen. So konnten wir bisher nahezu alle Anliegen unserer Mitglieder und Versicherten ohne Verzögerung umsetzen. Dies zeigt sich beispielsweise am diesjährigen Bearbeitungsstand der Jahresmeldungen: Lediglich ca. 3.900 von rund 765.000 Jahresmeldungen für das Jahr 2019 waren beim Abschluss der Mitglieder-Jahresabrechnung am 17. April 2020 noch offen. Das ist ein sehr gutes Ergebnis. Dafür danken wir auch Ihnen herzlich.

Auch unsere Versicherten, die aktuell und in nächster Zukunft die Betriebsrente bei uns beantragen, können davon ausgehen, dass ihre Anträge schnell bearbeitet und die Betriebsrenten von uns pünktlich ausgezahlt werden.

In dieser besonderen Situation können Sie unsere Tätigkeit erleichtern, wenn Sie uns Ihre Anliegen und Unterlagen ohne personenbezogene Daten elektronisch übermitteln. Bitte nutzen Sie auch unser Online-Mitgliederportal und registrieren Sie sich unter:

<https://mitgliederportal.bvk-zusatzversorgung.de/zvk-portal/>

Hier können Sie oder Ihr externer Dienstleister uns Monats-/Jahresmeldungen oder Einzelmeldungen zu Versicherten übermitteln. Zudem haben Sie die Möglichkeit, Auswertungen zum Versichertenbestand, zu Zahlungsübersichten oder zu fehlenden Jahresmeldungen zu erstellen.

Auch unsere neu gestaltete Internetseite hat sich in der Corona-Krise bewährt. Über unseren Newsroom unter <https://www.bvk-zusatzversorgung.de/Newsroom> sind aktuelle Informationen und kurzfristige Entwicklungen zum Thema Corona leicht zu finden. Wir werden auch weiterhin alles tun, um Ihnen in dieser Ausnahmesituation den bestmöglichen Service zu bieten.



2. KURZARBEIT UND ZUSATZVERSORGUNG

2.1 Allgemeine Regelung zur Kurzarbeit

Bei der Einführung von Kurzarbeit kommt es bei den von der Kurzarbeit betroffenen Beschäftigten wegen der Reduzierung der Arbeitszeit regelmäßig zu einer Minderung des Arbeitsentgelts. Während der Dauer der Kurzarbeit **besteht die Versicherung der Beschäftigten in der Zusatzversorgung fort**. Wenn die Agentur für Arbeit an die Beschäftigten ein Kurzarbeitergeld auszahlt, um den Entgeltausfall zum Teil auszugleichen, so ist zu beachten, dass **das Kurzarbeitergeld nicht zusatzversorgungspflichtig** ist, da es sich hier um eine steuerfreie Lohnersatzleistung handelt. Während einer Kurzarbeit ist daher nur das vom Arbeitgeber gezahlte reduzierte steuerpflichtige Arbeitsentgelt zusatzversorgungspflichtig und nicht das Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit. Daher werden die Aufwendungen (Umlage und Zusatzbeitrag im Abrechnungsverband I bzw. Pflichtbeitrag im Abrechnungsverband II) an die BVK Zusatzversorgung nur aus dem verminderten zusatzversorgungspflichtigen Arbeitsentgelt entrichtet. Für die Zeit der Kurzarbeit müssen die Arbeitgeber in ihren (Jahres-)Meldungen keinen gesonderten Versicherungsabschnitt bilden.

Bei einer „**Kurzarbeit Null**“ wird die Arbeit für einen bestimmten Zeitraum vollständig eingestellt. Da in diesem Fall die Beschäftigten kein Arbeitsentgelt (also auch kein reduziertes) mehr erhalten, liegt hier auch kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt mehr vor. Sofern auch kein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt wird, ist durch den Arbeitgeber das Versicherungsmerkmal 40 (entgeltlose Fehlzeit) zu melden. Ein Versicherungsabschnitt mit dem Versicherungsmerkmal 40 ist generell nur dann zu melden, wenn der Zeitraum einen Kalendermonat oder länger dauert.

Wenn ein Zuschuss zum Kurzarbeitergeld gezahlt wird, gelten die nachfolgenden Aussagen unter Nr. 2.2 und 2.3.

2.2 Tarifvertrag zur Kurzarbeit im kommunalen öffentlichen Dienst (TV COVID)

Die Tarifparteien im kommunalen öffentlichen Dienst (VKA, ver.di, dbb Beamtenbund) haben einen Tarifvertrag zur Regelung der Kurzarbeit im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TV COVID) abgeschlossen. Dieser ermöglicht es auch Betrieben im kommunalen Sektor, Kurzarbeit anzumelden, was zur Folge hat, dass die kurzarbeitenden Beschäftigten von der Bundesagentur für Arbeit ein Kurzarbeitergeld erhalten.

Die Tarifparteien haben zudem eine Aufstockung des Kurzarbeitergelds durch den Arbeitgeber vereinbart. Das Entgelt während der Kurzarbeit (einschließlich Kurzarbeitergeld) wird auf 95 % in den Entgeltgruppen bis E10 TVöD bzw. 90 % in den Entgeltgruppen ab E11 TVöD des bisherigen Nettoentgelts aufgestockt. **Bei diesem Aufstockungsbetrag handelt es sich, ebenso wie bei dem verbleibenden Arbeitsentgelt, um zusatzversorgungspflichtiges Entgelt.**



Bei vollständigem Wegfall des Entgelts („Kurzarbeit Null“) beziehen die betroffenen Beschäftigten nur noch Kurzarbeitergeld und die vereinbarte Aufstockung. Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist in diesem Fall nur die Aufstockungszahlung.

Der Tarifvertrag tritt am 1. April 2020 in Kraft und hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2020.

2.3 Freiwilliger Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber zahlen ggf. freiwillig einen Aufstockungsbetrag oder einen pauschalen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld. **Freiwillige Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld sind steuerpflichtiger Arbeitslohn und damit grundsätzlich zusatzversorgungspflichtig** (§ 62 Abs. 2 Satz 1 der Satzung). Die Ausnahmeregelung des § 62 Abs. 2 Satz 2 Buchst. i der Satzung greift nicht für einen Zuschuss zum Kurzarbeitergeld.

2.4 Kurzarbeit und Altersteilzeit

Kurzarbeit kann auch Arbeitnehmer treffen, die sich in Altersteilzeit befinden. Ist das Arbeitsvolumen während der Kurzarbeit nicht auf „null“ reduziert, so dass neben dem Kurzarbeitergeld für die verbleibende Arbeitsleistung Arbeitsentgelt zu zahlen ist, ist dieses verminderte Arbeitsentgelt das Altersteilzeitentgelt, das während der Kurzarbeit erzielt wird. Dieses Entgelt ist zusatzversorgungspflichtig und mit dem Faktor 1,8 zu multiplizieren (§ 62 Abs. 3 der Satzung). Die Meldung erfolgt mit dem Versicherungsmerkmal 23. Zahlt der Arbeitgeber während der Kurzarbeit Zuschüsse oder Aufstockungszahlungen (siehe oben Nr. 2.2 und 2.3), sind diese ebenfalls zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Diese Zahlungen sind nicht mit dem Faktor 1,8 zu multiplizieren und mit dem Versicherungsmerkmal 10 (Abrechnungsverband I) bzw. Versicherungsmerkmal 15 (Abrechnungsverband II) zu melden.

3. BESCHÄFTIGUNGSEINSCHRÄNKUNGEN WEGEN COVID-19

Eine COVID-19-Infektion kann insbesondere in zwei Fällen zu einer Einschränkung des Beschäftigungsverhältnisses für die davon betroffenen Arbeitnehmer führen. Welche Auswirkungen haben diese Einschränkungen auf die Zusatzversorgung?

3.1 Freistellung für häusliche Quarantäne

Beim Verdacht auf eine mögliche COVID-19-Infektion ist die erste Maßnahme i. d. R. die Verhängung einer meist 14-tägigen häuslichen Quarantäne für die betroffene Person. Viele Arbeitgeber stellen – wenn es z. B. keine Möglichkeit für Telearbeit gibt – ihre Beschäftigten **unter Fortzahlung des Entgelts** für die Dauer der Quarantäne von der Arbeit frei. Da weiterhin Entgelt bezahlt wird, müssen Arbeitgeber in diesem Fall für diese Beschäftigten auch weiterhin die Aufwendungen für die Zusatzversorgung abführen.



3.2 Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Für Beschäftigte, die länger infektiös sind und damit eine Ansteckungsgefahr für ihre Kolleginnen und Kollegen darstellen oder bei denen ein Krankheitsverdacht besteht, kann in bestimmten Fällen ein Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ausgesprochen werden. Diese Beschäftigten dürfen nicht am Arbeitsplatz erscheinen und können für die Zeit dieser Zwangspause Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG wegen des Verdienstausfalls erhalten.

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. Zudem besteht derzeit auch keine Ausnahmeregelung wie zum Beispiel beim Mutterschutz. **Entschädigungszahlungen nach § 56 IfSG sind daher nicht zusatzversorgungspflichtig.** Auch Entschädigungszahlungen an Beschäftigte mit Kindererziehungspflichten (bei behördlicher Schließung der Betreuungseinrichtung) nach dem im März 2020 neu in Kraft getretenen § 56 Abs. 1a IfSG sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Falls sich diese Einschätzung ändern sollte, informieren wir Sie darüber.

4. ÄNDERUNGEN DURCH DAS SOZIALSCHUTZ-PAKET

4.1 Kurzfristige Beschäftigung – neue befristete Zeitgrenze

Um während der Corona-Krise eine vorübergehende Beschäftigung (z. B. bei Saisonarbeitskräften) zu erleichtern, hat die Bundesregierung die Zeitgrenzen für eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV) einmalig angehoben: In der Zeit vom 1. März bis zum 31. Oktober 2020 kann eine kurzfristige Beschäftigung bis zu fünf Monate (bisher drei Monate) oder 115 Arbeitstage (bisher 70 Arbeitstage) dauern. Eine kurzfristige Beschäftigung besteht nun, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens fünf Monate oder 115 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt. **Kurzfristige Beschäftigungen sind in der Zusatzversorgung grundsätzlich versicherungsfrei.**

4.2 Höhere Hinzuverdienstgrenze in 2020

Unter anderem zur Erleichterung der Reaktivierung von medizinischem Personal – z. B. Krankenhausärzten oder Pflegepersonal – das sich bereits im Ruhestand befindet, wurde einmalig für das Jahr 2020 die Hinzuverdienstgrenze für Rentner von 6.300 € auf 44.590 € angehoben. Rentner vor der Regelaltersgrenze dürfen 2020 bis zu 44.590 Euro neben der vollen Rente verdienen, ohne dass die Rente entsprechend gekürzt wird. Nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze dürfen Rentner – wie bisher – unbegrenzt dazuverdienen. Ab dem Jahr 2021 gilt dann wieder die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € pro Kalenderjahr.



Keine Änderungen gibt es hingegen bei den Hinzuverdienstregelungen für Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und bei der Anrechnung von Einkommen auf Hinterbliebenenrenten.

Bei der Reaktivierung von Personal im Ruhestand ist zu beachten, dass Personen, die bereits eine **Rente wegen Alters als Vollrente** beziehen, in der Zusatzversorgung nicht mehr angemeldet werden können (§ 19 Abs. 1 Buchst. e der Satzung). Das unterscheidet sich von der gesetzlichen Rentenversicherung. Dort besteht die Versicherungspflicht auch während des Bezugs einer Altersrente als Vollrente wenigstens bis zur Regelaltersgrenze fort.

5. CORONA-STEUERBONUS VON 1.500 €

Arbeitgeber können ihren Beschäftigten in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 € nach § 3 Nummer 11 EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen gewähren. Voraussetzung ist, dass diese zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden (siehe Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 9. April 2020). Diese **steuerfreien Bonuszahlungen sind kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt** (§ 62 Abs. 2 Satz 1 der Satzung).

Zuschüsse und Aufstockungszahlungen des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld (siehe Nr. 2.2 und 2.3) fallen nicht unter die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11 EStG.

IHRE FRAGEN ZUR ZUSATZVERSORGUNG BEANTWORTEN WIR GERNE:

Pflichtversicherung und PlusPunktRente

089 9235-7400

E-Mail: info@bvk-zusatzversorgung.de

Jahresabrechnung und Meldeverfahren

089 9235-7410

arbeitgeberservice@versorgungskammer.de

Für Mitglieder in der Pfalz

06322 936-450