



Kurzarbeit und betriebliche Altersversorgung: Was gilt?

Wer Kurzarbeit vereinbart, verliert dadurch häufig auch Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung, da viele Versorgungszusagen an das laufende Einkommen gekoppelt sind. Wie stark sich das auswirkt und welche Gestaltungsmöglichkeiten bestehen, erfahren Sie im Folgenden.

Kurzarbeit ist in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ein wichtiges Instrument, um Arbeitsplätze zu sichern. Auch 2026 nutzen viele Unternehmen in Deutschland diese Möglichkeit, wenn auch mit leicht rückläufiger Tendenz. Für Arbeitgeber wie Beschäftigte stellt sich dabei die Frage, welche Auswirkungen dies auf die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse haben kann.

Was ist Kurzarbeit?

Bei Kurzarbeit wird die reguläre Arbeitszeit vorübergehend reduziert, mitunter bis auf null (sogenannte Kurzarbeit Null). Ziel ist es, Kündigungen zu vermeiden, wenn die Auftragslage schwierig ist. Betroffen sein kann ein ganzes Unternehmen oder auch nur einzelne Abteilungen.

Den entstehenden Verdienstaufschlag gleicht die [Bundesagentur für Arbeit](#) teilweise durch das Kurzarbeitergeld aus. Dieses beträgt in der Regel 60 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts, bei Beschäftigten mit mindestens einem Kind 67 Prozent. Normalerweise wird es für bis zu zwölf Monate gezahlt.

Für den Zeitraum vom 1.1.2025 bis 31.12.2026 gilt aktuell eine verlängerte Bezugsdauer von bis zu 24 Monaten.

Rechtliche Grundlagen der Kurzarbeit

Ein Arbeitgeber kann Kurzarbeit nicht einfach einseitig anordnen. Dafür braucht es eine rechtliche Grundlage, etwa einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung, eine individuelle Vereinbarung mit den Arbeitnehmern, eine Kurzarbeitsklausel im Arbeitsvertrag oder eine Änderungskündigung. Gibt es einen Betriebsrat, hat dieser bei der Einführung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht. Da auch die betriebliche Altersversorgung rechtlich geregelt sein muss, lohnt es sich, die Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung frühzeitig mitzudenken und gemeinsam zu prüfen.

Welche Auswirkungen hat Kurzarbeit auf die bAV?

Wie sich Kurzarbeit auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) auswirkt, hängt davon ab, wie das versorgungsfähige Einkommen in der jeweiligen Versorgungsordnung definiert ist.

Bei vielen unserer Mitgliedsunternehmen gilt eine sogenannte beitragsorientierte Leistungszusage. Dabei richtet sich der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung nach einem prozentualen Anteil des versorgungsfähigen Einkommens. Sinkt dieses Einkommen aufgrund von Kurzarbeit, verringert sich in der Regel auch der Beitrag zur Altersversorgung. Bei Kurzarbeit Null kann der Beitrag im Einzelfall sogar vollständig entfallen.

Es bestehen jedoch Gestaltungsmöglichkeiten. So kann beispielsweise statt einer monatlichen eine jährliche Beitragszahlung vereinbart werden. Da-

durch kann der volle Jahresbeitrag zum Jahresende entrichtet werden, sodass Leistungskürzungen der betrieblichen Altersversorgung vermieden werden können.

Bei Kurzarbeit Null besteht zudem nach Paragraph 1a Absatz 4 BetrAVG die Möglichkeit, die Altersversorgung durch eigene Beiträge fortzuführen, die auch aus dem Kurzarbeitergeld stammen können. In der Praxis wird die Entgeltumwandlung während der Kurzarbeit jedoch häufig beitragsfrei gestellt und pausiert.

Wichtig zu wissen ist dabei: Bei der Entgeltumwandlung wirkt sich die Kurzarbeit meist stärker aus als bei der arbeitgeberfinanzierten Versorgung, da Letztere oft auf fiktiven Bemessungsgrundlagen beruht.

Mehr zur Entgeltumwandlung erfahren Sie [hier](#).

Unser Rat

Prüfen Sie frühzeitig, welche Auswirkungen Kurzarbeit auf Ihre bestehende Versorgungsregelung hat und welche Gestaltungsmöglichkeiten für Ihr Unternehmen sinnvoll sind. So können Sie rechtzeitig auf Veränderungen bei der betrieblichen Altersversorgung reagieren.

Sprechen Sie uns gerne an. Wir beraten Sie persönlich und finden gemeinsam mit Ihnen eine passende Lösung.