



Die Betriebliche Altersvorsorge bei Kurzarbeit

Aktuelle Information in der Corona-Krise

Für unsere Kunden und solche Unternehmen, die es eventuell werden möchten

Die aktuelle allgemeinwirtschaftliche Lage zwingt uns alle zu besonderen Maßnahmen, um die Infektionskette zu unterbrechen. Viele Unternehmen sind gezwungen, für ihre Beschäftigten Kurzarbeitergeld in Anspruch zu nehmen, um den Beschäftigten auch über die Krise hinaus einen sicheren Arbeitsplatz und in der Krise ein wenigstens teilweise gesichertes Einkommen zu ermöglichen, ohne die Substanz des Unternehmens mehr als nötig zu schwächen.

In diesem Zusammenhang stellt sich für viele HR-Manager die Frage, wie mit bestehenden Versorgungszusagen der Betrieblichen Altersvorsorge umzugehen ist und welche Risiken durch Unterlassen entstehen können.

Auch wir als professionelle BAV-Dienstleister haben uns aus aktuellem Anlass tiefergehend mit diesem Thema befasst und wollen mit dieser Information unseren Kunden – und denen, die es vielleicht bald werden wollen – eine aktive Handlungsempfehlung geben.

Bevor wir uns den Einzelfällen annehmen, wollen wir erst die Einkommensart „Kurzarbeitergeld“ dem Grunde nach behandeln. Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung vergleichbar zum Arbeitslosengeld, dem Krankengeld oder dem Elterngeld. Infolge dessen ist Dieses in erster Linie steuer- und sozialversicherungsfrei aber im Hinblick auf die Jahressteuer progressionserhöhend.

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge muss hier grundsätzlich in erster Linie zwischen einer reiner Arbeitgeberleistung und einer Versorgungszusage durch Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss differenziert werden.

Die reine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage, die in keinem Zusammenhang zu eine Umwandlung von Barlohn steht, ist auch in der entgeltfreien Beschäftigung unverändert fortzuführen, es sei denn, der Text der Versorgungszusage oder ein Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarung, worauf die Zusage basiert, sieht ausdrücklich eine anderslautende Regelung in entgeltfreier Zeit vor.

Bei Versorgungszusagen aus umgewandeltem Entgelt ist die Lage komplizierter beziehungsweise sind mehrere Fallkonstellationen möglich. Hier ist aktives Handeln des Arbeitgebers und individuelle Information der betroffenen Beschäftigten von Nöten.

Aus Vereinfachungsgründen wollen wir uns in diesem Rundschreiben auf die Handhabung der Lohnbuchhaltung und der Beitragszahlung an den Versorgungsträger im Zusammenhang mit den versicherungsförmigen Durchführungswegen konzentrieren, da diese ohnehin in der Entgeltumwandlung den größten Verbreitungsgrad haben.

Unmittelbare Versorgungszusagen als Pensionszusage ohne Rückdeckungen betrachten wir hier als Ausnahmefall und für die Mehrheit der Leser/innen als uninteressant oder gar verwirrend.

Welche Fälle können eintreten?

1. Übergangsmonat mit teilweise normaler Beschäftigung und Kurzarbeit
2. Ganzer Monat mit Kurzarbeit und prozentualer Beschäftigung
3. Ganzer Monat Kurzarbeit gänzlich ohne Beschäftigung
4. Rückkehr zur Normalität – Ende der Kurzarbeit mit 100 % Entgeltanspruch

Diese Fallkonstellationen wollen wir im Nachgang einzeln behandeln.

Der Übergangsmonat mit teilweise normaler Beschäftigung und Kurzarbeit

In dieser Zeit haben die Beschäftigten zwei unterschiedliche Einkommensquellen, wovon ein Teil das normale Gehalt aus der Zeit vor der Kurzarbeit ist. Aus diesem Entgeltanspruch ist auf Basis der getroffenen Umwandlungsvereinbarung der laufend Versorgungsvertrag zu befriedigen.

Achtung: wenn Beschäftigte wegen des niedrigeren Gesamteinkommens durch Kurzarbeit eine Beitragsaussetzung der BAV wünschen, ist es falsche Servicebereitschaft der Personalabteilung, einfach den Beitrag nicht vom reduzierten Lohn einzubehalten. Es bedarf in diesem Fall einer – wenn auch nur kurze Zeit gültigen – Änderung der Umwandlungsvereinbarung.

Sollte auf Wunsch der Beschäftigten die Umwandlungsvereinbarung vorübergehend reduziert oder ausgesetzt werden, bedarf es einer Absprache mit dem Versicherer, ob die Beiträge gestundet werden oder ob der Vorsorgevertrag vorübergehend beitragsfrei gestellt oder reduziert wird, verbunden mit dem Recht zur Wiederinkraftsetzung ohne Gesundheitserklärung in den vorherigen Vertragszustand in einer angemessenen Frist.

Die Mehrheit der großen Serviceanbieter bieten derzeit unkomplizierte Stundung der Beiträge bis zu 6 Monaten mit wenig formalem Aufwand an.

Ganzer Monat mit Kurzarbeit und prozentualer Beschäftigung

Ähnlich wie im Übergangsmonat, haben Beschäftigte mit einer prozentualen Kurzarbeitergeltleistung gegebenenfalls für längere Zeit zwei unterschiedliche Einkommensquellen, wovon ein Teil das normale Gehalt aus der geleisteten Beschäftigung und ein Teil die Lohnersatzleistung ist. Aus dem Entgeltanspruch ist auf Basis der getroffenen Umwandlungsvereinbarung der laufend Versorgungsvertrag zu befriedigen.

Achtung: wenn Beschäftigte wegen des niedrigeren Gesamteinkommens durch Kurzarbeit eine Beitragsaussetzung der BAV wünschen, ist es falsche Servicebereitschaft der Personalabteilung, einfach den Beitrag nicht vom reduzierten Lohn einzubehalten. Es bedarf

in diesem Fall einer – wenn auch nur kurze Zeit gültigen – Änderung der Umwandlungsvereinbarung.

Sollte auf Wunsch der Beschäftigten die Umwandlungsvereinbarung vorübergehend reduziert oder ausgesetzt werden, bedarf es einer Absprache mit dem Versicherer, ob die Beiträge gestundet werden oder ob der Vorsorgevertrag vorübergehend beitragsfrei gestellt oder reduziert wird, verbunden mit dem Recht zur Wiederinkraftsetzung ohne Gesundheitserklärung in den vorherigen Vertragszustand in einer angemessenen Frist.

Die Mehrheit der großen Serviceanbieter bieten derzeit unkomplizierte Stundung der Beiträge bis zu 6 Monaten mit wenig formalem Aufwand an.

Ganzer Monat Kurzarbeit gänzlich ohne Beschäftigung

Anders als in den beiden vorherbeschriebenen Fällen, liegt nun ein Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses gänzlich ohne Vergütung im eigentlichen Sinne vor. Wir bewegen uns also nun im Themenbereich der entgeltfreien Beschäftigung, die absolut vergleichbar zum dauerhaften Bezug von Krankengeld ist.

Von der Lohnersatzleistung ist eine Umwandlung in BAV nicht zulässig. Gleichwohl hat der Arbeitgeber eine gewisse Fürsorgepflicht und die Beschäftigten bestimmte Rechte, die diese kennen sollten.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers sehen wir darin, dass er den Beschäftigten ermöglichen sollte, ihren Versorgungsvertrag unverändert in der entgeltfreien Beschäftigung zu erhalten und insbesondere bei der Absicherung biometrischer Risiken wie beispielsweise einer Mitversicherung von Berufsunfähigkeitsleistungen keinen Störfall zu provozieren, der später für die Beschäftigten nachteilig sein könnte.

Der Arbeitgeber sollte seine Beschäftigten über die drohende Unterbrechung der Beitragszahlung informieren, den Mitarbeitenden die Konsequenzen einer möglichen Beitragsunterbrechung darstellen und ihnen ihre Rechte zur Vermeidung negativer Folgen aufzeigen.

Ein wichtiges Recht der Beschäftigten ist der Anspruch auf Zahlung des Vertrages in entgeltfreier Zeit mit eigenen Beiträgen gemäß § 1 a Nr. 4.

Ebenfalls bieten in der aktuellen Lage viele Versicherer eine Stundung der Beiträge mit vollem Erhalt des Versicherungsschutzes auf sehr kulante Weise an. Diese Form des Vertragserhalts ist für die Beschäftigten sehr wertvoll, erfolgt aber nur auf Antrag durch den Arbeitgeber gegenüber dem Versicherer.

Nach Ende der Stundung kann der Vertrag mit folgenden Optionen wieder weitergeführt werden:

1. Nachzahlung der gestundeten Beiträge als Einmalbeitrag zum Ende der entgeltfreien Zeit.
2. Keine Nachzahlung der gestundeten Beiträge mit Ausbuchung des Fehlbetrages und Herabsetzung der Versicherungsleistung

3. Keine Nachzahlung der gestundeten Beiträge und Beibehalt der vollen Versicherungsleistung durch dauerhaft geringfügig höheren Beitrag – Achtung hierfür ist eine Änderung der Umwandlungsvereinbarung ab Wiederaufnahme der Beitragszahlung erforderlich.

Mögliche Folgen durch Unterlassen

Wenn der Arbeitgeber die Beschäftigung über dieses Rechte nicht informiert, wird es unnötig häufig zur Beitragsfreistellung der abgeschlossenen Versorgungsverträge und dem Wegfall von Zusatzbausteinen kommen, die auch unter Umständen nach Beendigung der entgeltfreien Zeit nur durch eine erneute Gesundheitserklärung wiederhergestellt werden können.

In Anbetracht der Fürsorgepflicht und der Sicherung der eingegangenen Versorgungszusage sollte jeder Beschäftigte Kenntnis von dem ihm/ihr zustehenden Recht nach § 1a Nr. 4 BetrAVG haben und eigenständig abwägen und entscheiden, ob hiervon Gebrauch gemacht wird oder nicht.

Nur durch eine saubere Information der Beschäftigten kann der Arbeitgeber seiner damit verbundenen Fürsorgepflicht gerecht werden und spätere Streitigkeiten vermeiden, sollte es durch eine Beitragsunterbrechung durch Unkenntnis zu Nachteilen des Beschäftigten kommen.

Rückkehr zur Normalität – Ende der Kurzarbeit mit 100 % Entgeltanspruch

Bis zur Rückkehr zur Normalität wird es wahrscheinlich wieder zu einem Übergangsmonat wie unter Punkt 1 beschrieben kommen aber irgendwann, werden wir Alle Corona überstanden haben und die Beschäftigten wieder in Vollzeit arbeiten.

Zu diesem Zeitpunkt müssen dann alle eventuell auf Wunsch der Beschäftigten geänderten Umwandlungsvereinbarungen wieder durch eine neue rechtsgültige Vereinbarung auf das ursprüngliche Niveau angepasst und der auf das Leben des Beschäftigten abgeschlossene Vertrag wieder analog geändert werden.

Mit den Beschäftigten und dem Versicherer ist zu klären, ob gestundete Beiträge nachgezahlt werden oder der Versorgungsvertrag wieder auf den ursprünglichen Beitrag zurückversetzt wird und nicht gezahlte Beiträge ausgebucht werden, mit der Folge, dass die Gesamtversicherungsleistung analog reduziert wird.

Mitarbeiter sollten davon Kenntnis haben, dass Sie zum Ende der entgeltfreien Zeit die Beitragslücke mit Einmalzahlungen ausgleichen können, und dass diese Einmalzahlungen unter der Würdigung der aktuellen Fassung des § 3.63 EStG steuer- und sozialabgabenfrei sind. Die monatlichen Höchstbeträge von 4% bzw. 8 % der Beitragsbemessungsgrenze bleiben nur auf Jahresniveau von Belang nicht aber für den Monat, in dem die einmalige Nachzahlung nicht geleisteter Beitrag im Lohn zu verbuchen ist. Für den Einbehalt der Einmalzahlung vom Lohn bedarf es einer entsprechenden arbeitsrechtlichen Vereinbarung zum Lohnumwandlung.

Wir hoffen, dass Ihnen als unser Kunde mit dieser Vorabinfo geholfen ist, die notwendigen Maßnahmen zu verstehen, bei der Umsetzung helfen wir natürlich wie gewohnt gerne.

Wenn sie bisher kein Kunde unseres Unternehmens sind, so freuen wir uns, wenn Sie diese Information eventuell als Anregung sehen, wie wichtig es ist, in der Betrieblichen Altersvorsorge einen professionellen Partner an Ihrer Seite zu haben.

Wenn Ihnen einfach nur unsere Info gefallen hat, freuen wir uns über eine Rezension bei

- bei Google: <https://g.page/r/CWUSG8A2OzW8EAq/review>
- bei Facebook https://www.facebook.com/pg/DerBavMakler/reviews/?ref=page_internal

Wenn Sie aktive Unterstützung für die Zukunft wünschen, schicken Sie uns doch einfach eine Mail an info@BAV-Workflow.de.

**Mit unserer Erfahrung machen wir bei Ihnen
aus „stop and go“ künftig „work in flow“**