

RECHT 25.04.2020

Betriebliche Altersvorsorge – was jetzt zu beachten ist



Experten von Ecclesia med nehmen Stellung

In der derzeitigen COVID-19-Pandemie stellen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer viele Fragen. Einige davon betreffen das Thema der betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Dazu nehmen hier die Experten Frank Buschmann und Dr. Axel Wieting aus dem Competence Centrum Vorsorge des BDC-Versicherungsmaklers Ecclesia med GmbH Stellung. Die Interviews führte Thorsten Engelhardt (thorsten.engelhardt@ecclesiaMED.de) von Ecclesia med GmbH.

Fragen zum Thema betriebliche Altersvorsorge ohne Kurzarbeit

Ein Beschäftigter erkrankt aufgrund einer Infektion mit dem Coronavirus. Hat das Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge?

Frank Buschmann: Ist der Beschäftigte durch eine Infektion mit dem Coronavirus arbeitsunfähig erkrankt, gelten die allgemeinen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach Paragraph 3 Entgeltfortzahlungsgesetz. Dies hat in den ersten sechs Wochen der Erkrankung keine Auswirkung auf die betriebliche Altersvorsorge.

Beschäftigte können aufgrund von Kita- und Schulschließungen und der daher notwendigen Kinderbetreuung nicht zur Arbeit kommen. Wirkt sich das auf die betriebliche Altersvorsorge aus?

Frank Buschmann: Möglicherweise ist der Arbeitgeber für einen Zeitraum von bis zu zehn Tagen zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, da ein Fall der persönlichen Verhinderung im Sinne von Paragraph 616 BGB zum Beispiel für die Betreuung kleinerer Kinder aufgrund bestehender elterlicher Sorgepflichten vorliegt. Ein solcher Fall hätte keinerlei Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge.

Wie verhält es sich mit der bAV, wenn Beschäftigte den Arbeitsplatz nicht erreichen können?

Frank Buschmann: Kann ein Beschäftigter nicht zur Arbeit erscheinen, zum Beispiel, weil öffentliche Verkehrsmittel ausfallen, liegt dieses Risiko allein in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Er trägt das sogenannte Wegerisiko. Für die betriebliche Altersvorsorge ist entscheidend, dass der Arbeitnehmer für den Zeitraum, in dem er nicht zur Arbeit gelangen kann, keinen Anspruch auf Vergütung und damit auch nicht auf betriebliche Altersvorsorge hat.

Gegen einen Beschäftigten wird Quarantäne angeordnet oder ein berufliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen. Was folgt daraus für die betriebliche Altersvorsorge?

Frank Buschmann: Wird gegen einen Beschäftigten Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot nach Paragraph 30 Infektionsschutzgesetz angeordnet, darf dieser nicht zur Arbeit gehen. Demzufolge ist der Arbeitgeber auch nicht zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet, da das Arbeitsverhältnis ruht. Maßgeblich sind in diesen Fällen die Vorschriften in den Paragraphen 56 ff Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Beschäftigte erhalten in dieser Zeit eine Entschädigung für den Verdienstausschlag in Höhe des Nettoentgelts, das in den ersten sechs Wochen vom Arbeitgeber auszuzahlen ist. Ab der siebten Woche erhalten Beschäftigte eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das dann direkt von der Behörde ausbezahlt wird. Dem Arbeitgeber werden sowohl die ausgezahlte Nettovergütung als auch die abgeführten Sozialversicherungsbeiträge von der zuständigen Behörde erstattet. Die entsprechenden Versicherungsverträge in der bAV können beitragsfrei gestellt oder mit privaten Beiträgen fortgeführt werden.

Eine Betriebsschließung wird angeordnet, muss der Arbeitgeber die bAV weiter bedienen?

Frank Buschmann: Wird eine Betriebs- oder Geschäftsschließung angeordnet, handelt es sich um einen Fall des Betriebsrisikos des Arbeitgebers. Grundsätzlich ändert daher eine angeordnete Betriebsschließung am Arbeitsverhältnis nichts, Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss haben nach wie vor Bestand. Allerdings kann der Arbeitgeber in diesen Fällen „Kurzarbeit Null“ erwägen.

Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge bei Kurzarbeit

Was bedeutet Kurzarbeit überhaupt?

Dr. Axel Wieting: Kurzarbeit ist die Reduzierung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts. Anlass ist in der Regel ein vorübergehender Auftragsmangel oder ein sonstiges Ereignis – wie die derzeitige Corona-Krise. Die Reduzierung der Arbeitszeit kann teilweise oder vollständig sein. Kurzarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden, sondern nur aufgrund einer Klausel im Arbeitsvertrag. Fehlt diese – wie in vielen Fällen –, kann bei widerspruchsfreier Hinnahme auch ein konkludentes Einverständnis des Beschäftigten bestehen. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht. Genauer dazu steht in Paragraph 87 Absatz 1 Ziffer 3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Durch die aktuelle, in zahlreichen Branchen vorliegende schlechte Auftragslage sehen sich viele Unternehmen gezwungen, für ihre Arbeitnehmer das sogenannte konjunkturelle Kurzarbeitergeld zu beantragen. Der Arbeitgeber zeigt den Arbeitsausfall bei der Agentur für Arbeit an. Durch das Kurzarbeitergeld bekommen die Beschäftigten einen Teil ihres Einkommens ersetzt. Der Arbeitgeber zahlt diesen Teil als Kurzarbeitergeld direkt an seine Belegschaft aus und bekommt diese Kosten von der örtlichen Arbeitsagentur erstattet.

Wie wirkt sich Kurzarbeit auf die Entgeltumwandlung aus?

Dr. Axel Wieting: Das Kurzarbeitergeld sowie der Zuschuss dazu sind eine sogenannte Entgeltsersatzleistung und damit kein Entgelt. Arbeitet der Arbeitnehmer überhaupt nicht („Kurzarbeit 0“), so ist eine Entgeltumwandlung in der Zeit der Kurzarbeit nicht möglich. Es bedarf in diesem Fall keiner Änderung der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung. Sobald erneut Entgelt gezahlt wird, gelten die Regelungen der getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch wieder.

Arbeitet der Arbeitnehmer in reduziertem Umfang weiter und erhält entsprechend neben dem Kurzarbeitergeld weiter einen Teil seines Lohns oder Gehalts, dann besteht die Entgeltumwandlungsvereinbarung grundsätzlich weiter. Deren Höhe hängt von der Vereinbarung in der Entgeltumwandlung ab. Ist beispielsweise ein fester Entgeltumwandlungsbetrag vereinbart, dann kann der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber die Höhe der Entgeltumwandlung reduzieren.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, dann teilt der Zuschuss das Schicksal der Entgeltumwandlung: Fällt sie vollständig weg, ist auch kein Zuschuss zu zahlen. Bleibt die Entgeltumwandlung zum Teil bestehen, dann gilt dies auch für den Zuschuss.

Wird das um den bAV-Beitrag verminderte Brutto Grundlage für die Berechnung des Kurzarbeitergeldes?

Dr. Axel Wieting: Bei Arbeitnehmern in Kurzarbeit zahlt die Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld und gleicht die Nettoentgeltdifferenz zu 60 bis 67 Prozent aus. Nach den Beschlüssen des Koalitionsausschusses von SPD und CDU vom 22. April soll das Kurzarbeitergeld künftig für diejenigen, die durch die Corona-Krise mindestens 50 Prozent weniger arbeiten, ab dem vierten Monat des Bezugs auf 70 Prozent, beziehungsweise 77 Prozent für Haushalte mit Kindern erhöht werden. Ab dem siebten Monat des Bezugs soll es auf 80 Prozent – beziehungsweise 87 Prozent für Haushalte mit Kindern – des pauschalierten Nettoentgelts steigen. Dabei stellt sich schnell die Frage, ob die durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV) das Kurzarbeitergeld reduziert. Dem ist aber nicht so.

Wie erfolgt die Berechnung des Kurzarbeitergeldes denn?

Dr. Axel Wieting: Die für die Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse sowie Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung verwendeten Entgeltbestandteile sind bis zu einem Betrag in Höhe von vier Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze laut Paragraph 1, Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) kein Arbeitsentgelt. Diese Entgeltbestandteile sind weder beim Soll- noch beim Ist-Entgelt zu berücksichtigen, heißt es in der Geschäftsanweisung der Bundesagentur für Arbeit zu Paragraph 106 SGB III, Stand 06/2013. Leistungen für eine Direktversicherung sind nicht zu berücksichtigen, wenn nur die Steuerpauschale, nicht aber Beiträge abgeführt werden, so hat das Sächsische Landessozialgericht in einem Urteil vom 27. Mai 2005 klargestellt (Aktenzeichen: L 3 AL 183/03).

Reduziert die Entgeltumwandlung die Nettoentgeltdifferenz?

Dr. Axel Wieting: Dieser Differenzbetrag wird von einer Entgeltumwandlung nicht negativ beeinflusst. Im Gegenteil: Die Entgeltumwandlung erhöht sogar die Nettoentgeltdifferenz. Dieser Effekt beruht auf der Steuerprogression. Sie fällt umso kräftiger aus, je höher das Einkommen und damit der Progressionseffekt ist.

Frank Buschmann: Eine bestehende Entgeltumwandlung ist also nicht schädlich für das Kurzarbeitergeld und muss deshalb bei drohender Kurzarbeit nicht beendet werden.

Was gilt bei arbeitgeberfinanzierter betrieblicher Altersversorgung?

Dr. Axel Wieting: Die arbeitsrechtliche Zusage enthält üblicherweise die Regelung, dass in entgeltlosen Dienstzeiten keine Beiträge zur bAV zahlen sind. Bei einer „Kurzarbeit 0“ entfällt damit die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags. Zahlt der Arbeitgeber weiterhin ein Entgelt in reduzierter Höhe, dann bleibt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberbeitrags grundsätzlich bestehen.

In Bezug auf die sogenannten Unverfallbarkeitsregelungen zählen auch Zeiten von Kurzarbeit zu den zu berücksichtigenden Arbeitszeiten, da das Arbeitsverhältnis rechtlich fortbesteht und nur die Arbeitszeit reduziert sowie der Entgeltausfall teilweise durch das Kurzarbeitergeld aufgefangen wird.

Auf betriebliche Versorgungssysteme, in denen Beitrag oder Leistung direkt oder indirekt vom Arbeitsentgelt abhängig sind, hat die Einführung von Kurzarbeit jedoch erhebliche Auswirkungen, da sich die Leistungen dadurch reduzieren. Das gilt beispielsweise, wenn Beiträge in Höhe von x Prozent des Bruttoentgelts oder eine zugesagte Leistung in Höhe von y Prozent des Bruttoentgelts vereinbart worden sind.

Frank Buschmann: Zum Teil sind Versorgungssysteme auch dienstzeitabhängig ausgestaltet. Eine anspruchsmindernde Berücksichtigung von Zeiten der Kurzarbeit ist bei Vorliegen einer entsprechenden Klausel in der Versorgungsregelung möglich. Wenn – was in der Praxis häufig der Fall ist – die Versorgungsregelung keine Regelung zur Kurzarbeit vorsieht, besteht gegebenenfalls die Möglichkeit, im Zuge der Einführung von Kurzarbeit die Versorgungsordnung entsprechend abzuändern.

Da Kurzarbeit gemäß Paragraph 87, Absatz 1, Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz grundsätzlich mitbestimmungspflichtig ist, können Betriebsrat und Arbeitgeber gesonderte Regelungen für den Fall der Kurzarbeit treffen und zum Beispiel vereinbaren, dass für die Bemessung von Beiträgen oder Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung das Arbeitsentgelt ohne Berücksichtigung der Kurzarbeit zugrunde gelegt wird. Besteht ein Tarifvertrag für das Unternehmen und die betroffenen Arbeitnehmer, sind die dort getroffenen Regelungen maßgeblich.

Welche Möglichkeiten bestehen bei finanziellen Schwierigkeiten?

Dr. Axel Wieting: Bedingungsmäßige Beitragsstundungen bieten die Möglichkeit, die Verträge ohne Verlust des Versicherungsschutzes zu erhalten. Hierzu haben viele Versicherer zeitlich begrenzte, kulante Sonderregelungen eingeführt. Bei einer ereignisbezogenen Stundung ist mit der Beantragung ein Nachweis, zum Beispiel der Bescheid über Kurzarbeitergeld zu erbringen. Alternativ zu Beitragsstundungen kann der Vertrag beitragsfrei gestellt werden. Zunächst sollte allerdings die Möglichkeit der Beitragsstundung genutzt werden.



Ecclesia Versicherungsdienst

BDC-Versicherungsservice

Telefon 0800/603-6030

Ecclesiastraße 1-4

32758 Detmold

 Kontakt