

Dürfen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Krisenzeiten herabgesetzt werden?

von Ralf Liebl

Selbstverständlich suchen Unternehmen in von der Krise betroffenen Branchen nach Möglichkeiten wegfallende Aufträge zu kompensieren, indem sie die laufenden Aufwendungen reduzieren.

Daher kündigten die meisten Versicherungsgesellschaften bereits vorsehend an, Versicherungsbeiträge zeitlich befristet, teilweise auch kostenfrei zu stunden. Dabei schließen die Versicherungsgesellschaften mit den Unternehmen Stundungsvereinbarungen. Stundungsvereinbarungen, die Lebensversicherungsgesellschaften Arbeitgebern anbieten, sehen ein Zahlungsziel von in der Regel höchstens 6 Monaten vor. Nach dem Ablauf des Zahlungsziels sind die gestundeten Beiträge in einer Summe zu leisten oder die Summe der gestundeten Beiträge wird mit den gebildeten Sparguthaben (im Fachjargon Deckungskapital) der Altersversorgung verrechnet.

Versicherungsunternehmen räumen Unternehmen, die sich ihnen gegenüber zur Zahlung laufender Versicherungsbeiträge verpflichtet haben, meistens auch das Recht ein, Versicherungen beitragsfrei zu stellen. Jedoch ist nicht alles, was versicherungsrechtlich möglich ist, auch betriebsrentenrechtlich zulässig.

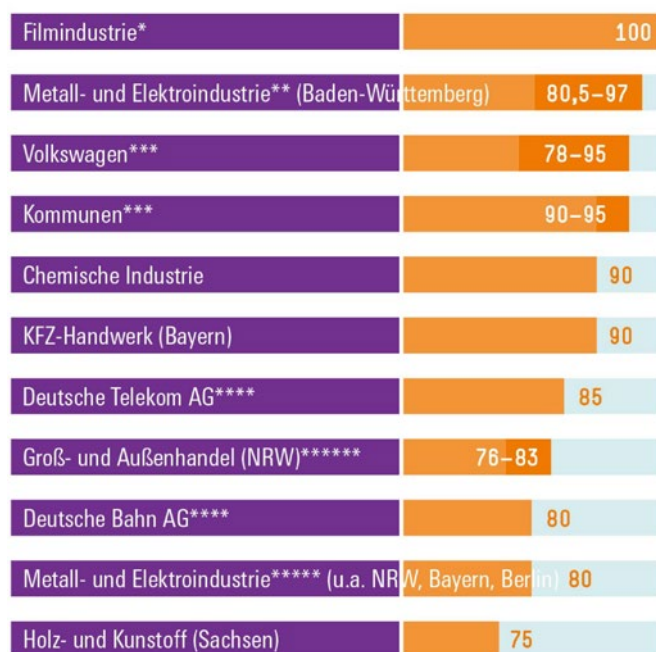
Welche Grenzen setzt das Betriebsrentengesetz?

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zugesagt haben, müssen die zugesagten Leistungen solange erfüllen, bis das Arbeitsverhältnis beendet ist. Eine betriebliche Altersversorgung wird ab dem Zeitpunkt ihrer Zusage zum festen Bestandteil der arbeitsvertraglichen Leistungspflichten, die der Arbeitgeber zu erfüllen hat. Besteht das Arbeitsverhältnis bis zum Zeitpunkt des Rentenbeginns, so sind z. B. Versicherungsrenten meistens in der Höhe zu erfüllen, wie sie im ursprünglichen Versicherungsschein dokumentiert sind.

Grundsätzlich haben Arbeitgeber ihre Leistungsverpflichtungen aus einer betrieblichen Altersversorgung auch dann vollständig nachzukommen, wenn die arbeitsvertraglichen Leistungspflichten suspendiert werden, weil z. B. die Entgeltleistungen ruhen, da die Arbeit vorübergehend ganz oder teilweise eingestellt wird, wenn Kurzarbeit Null angeordnet wird oder wenn die betriebsübliche Arbeitszeit vorübergehend durch Kurzarbeit reduziert wird.

Mehr Kurzarbeitergeld durch tarifliche Aufstockung

In einigen Branchen wird durch tarifliche Vereinbarung das **Kurzarbeitergeld** aufgestockt. In Prozent des Nettoehalts beträgt es dann beispielsweise ...



* für Netto-Tarifgagen bis zur Beitragsbemessungsgrenze (6900 € West; 6450 € Ost) Hans Böckler Stiftung
** gestaffelt nach Umfang der Arbeitszeitverkürzung
*** gestaffelt nach Entgeltgruppen
**** bezogen auf das Bruttoehalt
***** durch Kombination aus Arbeitgeberzuschuss von 350 € je Vollzeitbeschäftigtem und Abschmelzung der Sonderzahlungen
***** 76 Prozent ohne, 83 Prozent mit Kindern

Quelle: WSI-Tarifarchiv 2020

Die Tücke liegt im Detail: Obwohl eine Verrechnung gestundeter Beiträge mit den Sparguthaben und Beitragsfreistellungen versicherungsrechtlich möglich ist, ist eine einseitige Herabsetzung der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber in aller Regel unzulässig. Arbeitgebern ist daher anzuraten, nach Ablauf des Zahlungsziels alle vom Versicherungsunternehmen gestundeten Beitragsraten in einer Summe zurück zu zahlen (Beitragsnachzahlungen). Beitragsfreistellungen sind für Arbeitgeber bei einer nur vorübergehenden

Überbrückung von Zahlungsschwierigkeiten die denkbar schlechteste Option, weil die Versicherungsunternehmen wegen der entstehenden Beitragszahlungslücken die Versicherungsleistungen herabsetzen. Mit Beitragsfreistellungen versperren Versicherungsunternehmen den Arbeitgebern den Weg, die den Arbeitnehmern vertraglich geschuldeten Leistungen zu erbringen.

Es gibt jedoch auch besondere Fälle, in denen es zulässig sein kann, die Beitragszahlung vorübergehend zu mindern oder einzustellen und dadurch eine betriebliche Altersversorgung herabzusetzen:

1. Beispiel: Altersvorsorgebeiträge werden ausschließlich aus (Brutto-)Entgeltumwandlung finanziert

Ruht die Leistung des Arbeitsentgelts oder wird Kurzarbeitergeld gezahlt, so können die Arbeitnehmer während dieser Zeit keine oder nur geringe Teile ihres Arbeitsentgelts zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln. Der Grund hierfür ist, dass Kurzarbeitergelder keine abgabenpflichtige Arbeitsentgelte, sondern Lohnersatzleistungen sind.

Enthalten die Entgeltumwandlungsvereinbarungen weitgefasste Regelungen für Unterbrechungen der arbeitsvertraglichen Pflichten, so können diese auch bei Kurzarbeit Null angewendet werden.

2. Beispiel: Altersvorsorgebeiträge sind vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt zu zahlen und die Höhe der Altersvorsorgebeiträge bemisst sich nach der Höhe der Arbeitsentgelte und/oder es ist explizit vereinbart, dass die Beitragszahlung während der Unterbrechungszeiten ruht

Wurde bei Beginn der betrieblichen Altersversorgung zwischen dem Arbeitgeber und dem Mitarbeiter nachweislich vereinbart, dass die Höhe der Altersvorsorgebeiträge von der Höhe der Arbeitsentgelte oder vom Verhältnis der tatsächlichen Arbeitszeit zur betriebsüblichen Arbeitszeit abhängt und wird das Arbeitsentgelt und/oder die Arbeitszeit z. B. durch Kurzarbeit reduziert, so darf der Arbeitgeber für den betreffenden Zeitraum die Beitragsraten im selben Verhältnis mindern, um den sich das Arbeitsentgelt bzw. die Arbeitszeit reduziert.

3. Beispiel: Zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern wird die Herabsetzung einver-

nehmlich vereinbart und/oder die betriebliche Altersversorgung ist Inhalt einer Betriebsvereinbarung / eines Tarifvertrags

Eine einvernehmliche, vorübergehende oder dauernde Herabsetzung von Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung ist natürlich möglich. Auch einen Verzicht der Arbeitnehmer auf künftige Leistungen lässt das Betriebsrentenrecht zu.

Sofern eine betriebliche Altersversorgung durch eine Betriebsvereinbarung und/oder einen Tarifvertrag begründet wurde, ist dabei zu prüfen, ob die Betriebsvereinbarung bzw. der Tarifvertrag eine befristete Einstellung der Beitragszahlungen zulassen.

Aus triftigen Gründen ist es möglich eine Betriebsvereinbarung zu kündigen und nach Ablauf der Kündigungsfrist die Leistungen an die Versicherungsgesellschaft oder die Pensionskasse einzustellen. Ein wirtschaftlicher Grund ist z. B. ein triftiger Grund, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Unternehmens so verschlechtert hat, dass ein unverändertes Fortbestehen der Versorgungsregelung zu einer langfristigen Substanzgefährdung des Unternehmens führen würde.

Partner-News empfiehlt:

Bei Arbeitsunterberechnungen oder Kurzarbeit sollten die zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern getroffenen Vereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge sorgfältig geprüft werden, um festzustellen, ob und unter welchen Vorbedingungen die Zahlungen zur betrieblichen Altersversorgung eingestellt werden können oder reduziert werden müssen.

Sollten in den getroffenen Vereinbarungen Regelungen fehlen oder unklar sein, so sollten Arbeitgeber rentenrechtlichen Rat einzuholen, wie Vereinbarungen klargestellt oder angepasst werden könnten.

Es ist dringend davon abzuraten, Altersvorsorgeverträge beitragsfrei zu stellen, ohne die Zulässigkeit von Zahlungseinstellung rentenrechtlich festgestellt zu haben und die Mitarbeiter frühzeitig über die Auswirkungen von zulässigen Zahlungseinstellungen aufzuklären. Bei rentenrechtlich vertragswidrigen Zahlungseinstellungen und fehlender Aufklärung der betroffenen Mitarbeiter drohen Schadensersatzforderungen.

Liquidität und Versicherungen

von Michael Jander

Jeder Betrieb und jeder Selbständige hat eine Reihe an Versicherungsverträgen. Bei Liquiditätsproblemen können auch hier Maßnahmen umgesetzt werden, die zu geringeren Zahlungsabflüssen oder sogar zu Geldrückflüssen führen.

Die schlechteste Möglichkeit ist es hingegen, nichts zu tun und einfach abzuwarten. Auch wenn viele Versicherungsgesellschaften signalisiert haben, bei Beitragsrückständen kein Mahnverfahren durchzuführen oder Vertragskündigungen auszusprechen, schafft

aktives Handeln mehr Sicherheit für die Unternehmer/-innen. Sehr viele Versicherer bieten Beitragsstundungen bei vollem Versicherungsschutz an. Zudem sind zum 1. April 2020 eine Reihe an Änderungsvorschriften auf den Weg gebracht worden, die Verbrauchern und Kleinstunternehmen unter bestimmten Umständen ein Leistungsverweigerungsrecht in Bezug auf Forderungen aus wesentlichen Dauerschuldverhältnissen einräumt. Dazu zählen z. B. auch Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung.

Versicherungsgesellschaften brauchen für die Umsetzung von Vertragsänderungen unserer Erfahrung nach zwischen ein bis vier Wochen. Um Rücklastschriften zu vermeiden, sollte daher sehr frühzeitig mit der Umsetzung der Maßnahmen begonnen werden.

Die Maßnahmen lassen sich in zwei Blöcke unterteilen. Die einen Maßnahmen führen zu geringerem Liquiditätsabfluss, die anderen zu Liquiditätszufluss.

Liquiditätsschonende Maßnahmen

Neben der Beitragsstundung könnte eine Maßnahme die Änderung der Zahlweise bei Verträgen sein, die in den nächsten Monaten zur Zahlung anstehen. Hier könnte von jährlicher Zahlung auf monatliche oder vierteljährliche Zahlung umgestellt werden.

Wenn sich Umsätze, Mitarbeiterzahlen, Lohn- und Gehaltssummen und Warenwerte deutlich reduzieren, dann sollte dies frühzeitig dem Versicherer gemeldet werden, damit die Beitragsberechnung von der niedrigeren Bemessungsgrundlage erfolgt.

Einzelne private Krankenversicherer haben Möglichkeiten zur Erhöhung der Selbstbeteiligung oder Tarifwechsel angeboten. Für die Umstellung und die spätere Rückumstellung verzichten diese auf eine Gesundheitsprüfung.

Bei Lebensversicherungen ist sehr häufig eine zinslose Beitragsstundung (nicht Beitragsfreistellung) für bis zu sechs Monate möglich. Darüber hinaus bieten viele Versicherer aufgrund der aktuellen Situation auch deutlich längere Zeiträume an. Der Versicherungsschutz (z. B. Todesfall, Berufsunfähigkeit) besteht in dieser Zeit fort. Nach Ablauf der Stundungszeit können dann die Beiträge nachgezahlt oder die Leistungen reduziert werden.

Auch besteht die Möglichkeit der Beitragsfreistellung. Die Beitragszahlung für den Vertrag und damit auch für die enthaltenen Zusatzversicherungen enden. Damit endet auch der Versicherungsschutz (z. B. Berufsunfähigkeitsversicherung). Vereinzelt bieten die Versicherer eine Wiederherstellung des Vertrages in der alten Form innerhalb bestimmter Fristen an. Bei der Wiederherstellung der Berufsunfähigkeitsversicherung gelten ebenfalls unterschiedliche Regelungen. Nicht alle Versicherer bieten die Wiederherstellung der Berufsunfähigkeitsversicherung ohne Gesundheitsprüfung an. Sollte dies möglich sein, gelten meist neue Rahmenbedingungen.

Sofern dies finanziell möglich ist, sollte die Beitragsstundung bevorzugt werden.

Die bestehenden Versicherungsverträge könnten auf deren Nutzen geprüft und überflüssige Verträge gekündigt werden. Vor der Kündigung sollte aber das private oder unternehmerische Risiko individuell geprüft werden. Voreilige Kündigungen können zu unkalkulierbaren finanziellen Belastungen in der Zukunft führen. Durch die Vertragskündigung ist das Risiko als solches nicht weg, sondern der Versicherte trägt dieses Risiko künftig selber.

Liquiditätserhöhende Maßnahmen

Nicht benötigte Fahrzeuge könnten außer Betrieb gesetzt werden. Die Versicherungsbeiträge werden dann anteilig zurückerstattet. Können Fahrzeuge derzeit nicht abgemeldet werden, bieten einzelne Versicherer eine beitragsfreie Ruheversicherung auch ohne amtliche Stilllegung an. Dies muss aber beim Versicherer ausdrücklich beantragt werden.

Derzeit laufende Kfz-Kaskoschäden könnten nach Gutachten abgerechnet werden.

Private Lebens- und Rentenversicherungen könnten gekündigt oder verkauft werden. Die Auszahlungen der Policenkäufer sind etwas höher als die Rückkaufswerte der Versicherer und die Todesfall-Leistung bleibt häufig bestehen. Es dauert vom Einreichen der ersten Unterlagen bis zum Geldeingang meist zwei bis vier Wochen. Der Verkauf von fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherungen lohnt sich meist nicht.

Es besteht die Möglichkeit von Policendarlehen. Diese waren in der Vergangenheit aber selten attraktiv. Hier dürften über Bankdarlehen bessere Konditionen zu erzielen sein. Bei fondsgebundenen Lebens- und Rentenversicherungen ist zudem darauf zu achten, ob ein Eurobetrag oder Stückzahlen beliehen werden. Werden Stückzahlen beliehen, muss bei Kurssteigerungen ein entsprechend deutlich höherer Betrag an den Versicherer zurückgezahlt werden. Die Lebensversicherungsverträge könnten als Sicherheit bei der Bank hinterlegt werden.

Einige Lebensversicherungen bieten die vorzeitige Auszahlung von Überschussbeteiligungen an. Der Vertrag und damit der Versicherungsschutz laufen unverändert weiter.

Privat Krankenversicherte erhalten die Beitragsrückerstattungen für leistungsfreie Vorjahre meist in den Monaten Juli bis September. Haben Sie höhere Arztrechnungen, könnten Sie diese bereits jetzt – ggf. zu Lasten der Beitragsrückerstattung für nächstes Jahr – bei der Krankenversicherung einreichen.

Die Autoren

Versicherungsberater Michael Jander

Am Markt 7
93077 Bad Abbach

Telefon 09405/955 10 20
Telefax 09405/955 10 21

E-Mail info@jander-vb.de
Web www.jander-vb.de



Michael Jander ist seit 2006 als Versicherungsberater selbständig. Zu seinen Auftraggebern gehören Unternehmer, Freiberufler und Privatpersonen. Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit liegt in der Durchsetzung von Rentenanträgen in der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung.

Rentenberater Ralf Liebl

FINEON GmbH

Am Heilholz 46
83075 Bad Feilnbach

Telefon 08066/4 29 98 61
Telefax 08066/4 29 98 63

E-Mail rentenberater@fineon.de
Web www.fineon.de



Ralf Liebl ist registrierter Rentenberater und Geschäftsführer der FINEON Unternehmensberatung für Versorgungseinrichtungen, Riskmanagement und Finanzberatung GmbH.

FINEON ist eine rechtlich wie wirtschaftlich unabhängige Gesellschaft, die ausschließlich berät und betriebswirtschaftliche Dienstleistungen erbringt.

Als behördlich registrierte Renten- und Versicherungsberater leisten sie auf den Gebieten des Betriebsrentenrechts und des Versicherungsrechts Rechtsberatung.

HR Verwaltung & Vorsorge OHG

Am Markt 7
93077 Bad Abbach

Telefon 09405/955 10 25
Telefax 09405/955 10 26

E-Mail verwaltung@hr-vv.com
Web www.hr-vv.com

HR-VV

Die HR Verwaltung & Vorsorge OHG ist ein spezialisierter Dienstleister für die Personalwirtschaft. Die Dienstleistung umfasst den gesamten Abwicklungs- und Beratungsprozess in der betrieblichen Altersversorgung.

Rechtsanwalt Dr. Christian Meisl

Dr. Groda & Partner mbB

Galgenbergstraße 2c
D-93053 Regensburg

Telefon 0941/9 20 16-0
Telefax 0941/9 20 16-17

E-Mail info@groda-partner.de
Web www.groda-partner.de



Rechtsanwalt Dr. Christian Meisl ist seit 2008 Fachanwalt für Versicherungs- und Verkehrsrecht. Er ist Partner der Kanzlei Dr. Groda & Partner mbB.

Er konzentriert sich auf die Durchsetzung von Ansprüchen gegenüber Versicherungsgesellschaften.

Dipl.-Kfm. Manfred Speidel

Steuerberater – Bankkaufmann

Palais am Lenbachplatz,
Eingang Ottostraße 8
80333 München

Telefon 089 242156-0
Telefax 089 242156-24

E-Mail kanzlei@manfredspeidel.de
Web www.manfredspeidel.de



Manfred Speidel ist Steuerberater mit praktischen Erfahrungen u. a. im Bereich Bank und Altersvorsorge, auch als ehemaliger Dozent der EBS European Business School und der DATEV.

Schwerpunkte der Beratung sind legale Optimierungen von Einkommensteuer sowie Erbschaftsteuer in ganzheitlicher Sicht. Beispiele sind die Optimierung von Abfindungen, Betriebsaufgaben, Nachfolgegestaltungen sowie vorgezogene erbschaftsteuerliche (schenkungsteuerliche) Gestaltungen, Familienstiftungen.