

Fragen und Antworten - Corona-Krise und bestehende Versicherungsverträge

Einleitung	2	Entgeltumwandlung bei Kurzarbeit?.....	5
1 Altersversorgung - Allgemein	2	3.8 Was ist bei einer vorübergehenden Aufhebung der Entgeltumwandlung zu beachten?.....	5
1.1 Welche Möglichkeit besteht, Versicherungsprämien für einen befristeten Zeitraum auszusetzen?.....	2	3.9 Welche Wechselwirkungen ergeben sich bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV und Kurzarbeitergeld?	5
1.2 Wie muss eine Zahlungsunterbrechung im Rahmen einer Corona-Pause angezeigt werden?.....	2	3.10 Unter welchen Voraussetzungen kann ein Unternehmen seine arbeitgeberfinanzierten Leistungen zurückfahren?....	6
1.3 Was ist zu tun, wenn bereits Prämienrückstände angemahnt wurden?	2	3.11 Welche Möglichkeiten hat ein Unternehmen, ArbG-finanzierte Versicherungsbeiträge für einen befristeten Zeitraum auszusetzen?	6
1.4 Welche Optionen gibt es, wenn die Corona-Pause endet?..	2	3.12 Wie ist eine Prämienaussetzung bei HDI zu melden? Was muss beachtet werden?.....	6
1.5 Gibt es über die Corona-Pause hinaus weitere Möglichkeiten, die Prämienzahlung vorübergehend einzustellen?.....	3	3.13 Unter welchen Voraussetzungen können bAV-Beiträge nach einer Prämienaussetzung nachgeholt werden?	6
1.6 Kann der Beginn einer gerade erst abgeschlossenen Versicherung aufgrund der Corona-Krise nach hinten verschoben werden?.....	3	3.14 Was ist zu beachten, wenn ein ArbN in der Corona-Pause aus dem Unternehmen ausscheidet?	6
1.7 Sind Todesfälle durch Pandemie eingeschlossen?	3	3.15 Was passiert, wenn die versicherte Person im Rahmen der Corona-Krise arbeitslos wird?.....	6
2 Steuerliche Hinweise.....	3	4 Berufsunfähigkeitsabsicherung	7
2.1 Was ist aus steuerlicher Sicht bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer privaten Alters- und oder Berufsunfähigkeitsversicherung zu beachten?.....	3	4.1 Wie wird derzeit mit Neuansträgen mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BUZ/BV) verfahren?	7
2.2 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung bzw. Nicht-Zahlung von Beiträgen zugunsten einer Basisrente oder privaten Riesterpolice zu beachten?.....	3	4.2 Ist man gemäß den Bedingungen berufsunfähig, wenn man durch den Corona-Virus und seine Folgeerscheinungen die BU-Kriterien erfüllt oder gibt es für Pandemien einen Leistungsausschluss?	7
2.3 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse gem. § 3 Nr. 63 EStG bzw § 40b EStG a.F. zu beachten?.....	3	4.3 Besteht die Möglichkeit für einen befristeten Zeitraum von bis zu maximal 6 Monaten die Versicherungsverträge beitragsfrei zu stellen, ohne Einhaltung der bedingungsgemäßen erforderlichen Mindestsummen?	7
2.4 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Direktversicherung mit Riesterförderung zu beachten?.....	3	5 Auswirkung auf die Provisionen	7
2.5 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Rückdeckungsversicherung für eine Unterstützungskasse zu beachten?.....	3	5.1 Welche Auswirkungen hat eine befristete Corona-Pause auf die Vergütung?	7
2.6 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Rückdeckungsversicherung für eine Pensionszusage zu beachten?	3	5.2 Welche Auswirkungen ergeben sich, wenn keine Nachzahlung der Prämien für die Corona-Pause erfolgt? ...	7
2.7 Kann die Geringverdiener-Förderung weiter in Anspruch genommen werden?.....	3	6 Anhang.....	8
3 Betriebliche Altersversorgung.....	4	6.1 Beispiel-Übersicht Kurzarbeitergeld mit und ohne Entgeltumwandlung ?	8
3.1 Was ist bei einer Entgeltumwandlung zu beachten, wenn der ArbN unter Quarantäne steht?.....	4	6.2 bAV-Matrix Auswirkungen & Handlungsspielräume in der Corona-Krise?	8
3.2 Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitnehmer, seine Entgeltumwandlung und die Prämien für einen befristeten Zeitraum auszusetzen?.....	4		
3.3 Was man über Kurzarbeit wissen sollte?.....	4		
3.4 Wie wird das Kurzarbeitergeld (Kug) berechnet?	4		
3.5 Wie wird Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?	4		
3.6 Welche Wechselwirkungen ergeben sich bei Entgeltumwandlung und Kurzarbeitergeld?.....	4		
3.7 Welche Konsequenz hat eine Aufhebung der			

Einleitung

Die Verunsicherung im Rahmen der Corona-Krise ist groß. Viele Vertriebspartner, Arbeitnehmer und Arbeitgeber beschäftigt, wie sich die Corona-Krise auf die bestehenden Versicherungsverträge im Bereich Vorsorge auswirken kann und welche Handlungsoptionen bestehen. Wir haben die wichtigsten Fragen gebündelt und möchten Ihnen einen ersten Überblick geben. Dieses Dokument wird kontinuierlich aktualisiert, sobald neue Informationen vorliegen.

1 Altersversorgung - Allgemein

1.1 Welche Möglichkeit besteht, Versicherungsprämien für einen befristeten Zeitraum auszusetzen?

Im Rahmen der Corona-Krise bietet HDI Leben die Möglichkeit, die Beitragszahlung für Lebensversicherungsverträge für einen befristeten Zeitraum von maximal 6 Monaten bis zum 31.12.2020 auszusetzen (Corona-Pause). Diese Option gilt für alle HDI Versicherungstarife, aller Tarifgenerationen, im Rahmen der pAV und bAV über alle Durchführungswege und Versorgungsschichten.

Eine Corona-Pause kann unabhängig vom Nachweis besonderer Voraussetzungen beantragt werden: schlank, schnell und einheitlich.

Für diesen Zeitraum wird das Rechnungs-, Inkasso- sowie das Mahn- und Kündigungsverfahren vollständig und ohne Erhebung von Stundungszinsen ausgesetzt. Der Versicherungsschutz und die zugesagten Garantien bleiben für den Zeitraum der Corona-Pause in voller Höhe erhalten.

Die Auswirkungen einer Corona-Pause auf Provisionszahlungen und -ansprüche finden Sie in Kapitel 5.

1.2 Wie muss eine Zahlungsunterbrechung im Rahmen einer Corona-Pause angezeigt werden?

Der Versicherungsnehmer kann den Antrag auf Corona-Pause formlos stellen. Die Corona-Pause endet spätestens zum 31.12.2020. Hierzu sind folgende Angaben erforderlich:

- Stichwort Corona-Pause
- Versicherungsscheinnummer
- Beginn des Beitragsstopps (nur zum Ersten eines Monats)
- Dauer der Corona-Pause (max. 6 Monate)
- Hinweis, ob bAV- oder Privat-Vertrag
- Kontaktdaten inkl. Telefon-Nr. des Ansprechpartners

Der Antrag auf Corona-Pause kann über folgende Mail-Adresse im HDI Kundenservice eingereicht werden:

HDI-Leben-coronapause@hdi.de

Wird lediglich für einen einzelnen Vertrag eine Corona-Pause angemeldet, reicht die Übersendung einer Mail mit den oben angegebenen Daten aus. Senden an:

HDI-Leben-coronapause@hdi.de

Soll der Prämienstopp für mehrere Verträge gelten, sind die Angaben in einer Excelliste zu erfassen und per Mail zu versenden (Muster stehen im Material-Download „Meldeliste Corona-Pause“ bereit). So kann eine schnelle Verarbeitung der Anmeldungen erfolgen. Mail inkl. Excel-Anhang senden an:

HDI-Leben-coronapause@hdi.de

Sofern die Corona-Pause für ALLE Verträge einer Abkommens-

nummer gewünscht wird, reicht es aus, lediglich die betreffende Abkommensnummer inkl. der weiteren relevanten Angaben bekanntzugeben: Bitte senden an:

HDI-Leben-coronapause@hdi.de.

Wichtiger Hinweis für bAV-Verträge:

Mit Beginn der vorübergehenden Aussetzung der Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht vorübergehend keine Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber hat arbeitsrechtlich alle geschuldeten Beiträge erbracht. Eine versicherungsvertragliche Lösung ist möglich. Eine Nachzahlung der ausgesetzten Beiträge ist nicht erforderlich (vgl. Kapitel 3.14).

1.3 Was ist zu tun, wenn bereits Prämienrückstände angemahnt wurden?

Die Corona-Pause kann rückwirkend beantragt werden. Der frühest mögliche Zeitpunkt für den Beginn einer rückwirkenden Corona-Pause ist der 01.03.2020.

Wird eine Corona-Pause rückwirkend beantragt, können Mahnungen, die Beiträge betreffen, die in den Zeitraum der Corona-Pause fallen, ignoriert werden. Diese Sonderregelung gilt nicht für bereits angemahnte Beiträge vor dem 01.03.2020.

1.4 Welche Optionen gibt es, wenn die Corona-Pause endet?

Nach Ablauf der Corona-Pause wird das Rechnungs-, Inkasso- sowie das Mahn- und Kündigungsverfahren für den Versicherungsvertrag wieder vollständig aktiviert. Der Kunde hat folgende Optionen:

▪ Fortführung mit Nachzahlung

Der Versicherungsvertrag wird unverändert prämienspflichtig fortgeführt. Die ausstehenden Beiträge können zinsfrei nachdotiert werden. Es erfolgt keine erneute Risikoprüfung.

Achtung: Bei Nachzahlungen der Prämien sind auch die möglichen steuerlichen und ggf. sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen zu beachten (vgl. Kapitel 2).

▪ Fortführung ohne Nachzahlung

Der Versicherungsvertrag wird prämienspflichtig fortgeführt. Es erfolgt keine erneute Risikoprüfung. Die ausstehenden Beiträge werden nicht nachdotiert. Die Versicherungsleistungen werden entsprechend reduziert. Der Versicherungsnehmer erhält einen Nachtrag zum Versicherungsschein. Die konkrete Wählbarkeit dieser Optionen wird von den betroffenen Einzelverträgen und ihren Tarifen abhängig gemacht.

▪ Keine Fortführung

Der Versicherungsvertrag wird nach Ende der Corona-Pause nicht prämienspflichtig fortgeführt. In diesem Fall findet rückwirkend eine Prämienfreistellung des Vertrages statt. Werden die prämiensfreien Mindestsummen nicht erreicht, kommt es zur Auflösung des Vertrags. In der bAV (Direktversicherung/ Pensionskasse) ist eine prämiensfreie Fortführung der Verträge auch bei nicht erreichter Mindestsumme möglich.

Die Auswirkungen einer Corona-Pause auf die Vergütung und Provisionsansprüche finden Sie in Kapitel 5.

1.5 Gibt es über die Corona-Pause hinaus weitere Möglichkeiten, die Prämienzahlung vorübergehend einzustellen?

Der Versicherungsnehmer kann die Prämienzahlung auch ggf. im Wege einer Prämienpause, Stundung oder Prämienfreistellung vorübergehend einstellen. Hier sind die jeweiligen Versicherungsbedingungen des Vertrags maßgebend.

Achtung: Im Rahmen einer Prämienpause und Beitragsfreistellung wird der Versicherungsschutz im Todes- und Berufsunfähigkeitsfall nicht im vollen Umfang aufrechterhalten. Zudem können Prämienunterbrechungen außerhalb der Corona-Pause mit zusätzlichen Verwaltungskosten belastet sein.

1.6 Kann der Beginn einer gerade erst abgeschlossenen Versicherung aufgrund der Corona-Krise nach hinten verschoben werden?

Das ist nicht nötig, da alle eingelösten Verträge unter den Schutz der Corona-Pause fallen.

1.7 Sind Todesfälle durch Pandemie eingeschlossen?

Unsere Bedingungen unterscheiden bei einem Todesfall nicht, ob der Tod aufgrund einer Pandemie eingetreten ist. Von der fälligen Leistung werden eventuell bestehende Beitragsrückstände – z.B. durch eine Corona-Pause - in Abzug gebracht.

2 Steuerliche Hinweise

2.1 Was ist aus steuerlicher Sicht bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer privaten Alters- und oder Berufsunfähigkeitsversicherung zu beachten?

Grundsätzlich keine Besonderheiten im Rahmen der Corona-Pause zu beachten. Soweit eine Berücksichtigung der Beiträge als sonstige Vorsorgeaufwendungen möglich ist, sollte die Rückzahlung bis zum 31.12.2020 erfolgen.

2.2 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung bzw. Nicht-Zahlung von Beiträgen zugunsten einer Basisrente oder privaten Riesterpolice zu beachten?

Eine Prämiennachzahlung mit steuerlicher Wirkung für 2020 ist bis zum 31.12.2020 zu leisten (Abbuchung auf dem Konto des VN maßgeblich).

- **Basisrente**
Aufgrund der möglicherweise im Jahr 2020 geringeren Einkünfte kann es sein, dass sich eine Sonderzahlung zugunsten der Basisrente nicht so stark auswirkt, wie in den vorangegangenen Jahren, in denen höhere Einkünfte vorliegen. Die Prämien zur Basisversorgung die als Sonderausgaben berücksichtigt werden, führen bei einem geringeren Steuersatz zu einer geringeren Entlastungswirkung.
- **Riesterrente**
Aufgrund der nicht gezahlten Beiträge in 2020 werden ggf. die erforderlichen Mindesteigenbeiträge nicht erreicht und damit die Zulage zum Vertrag ggf. anteilig oder vollständig (wenn keine Beiträge geleistet wurden) gekürzt.

2.3 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse gem. § 3 Nr. 63 EStG bzw § 40b EStG a.F. zu beachten?

Bei der Nachzahlung von bAV-Beiträgen ist zu beachten, dass die Nachzahlung noch im Kalenderjahr 2020 erfolgen sollte um den jeweiligen Dotierungsrahmen ausschöpfen zu können. Die Nachholung der Beiträge in 2021 könnte zusammen mit den

laufenden Beiträgen des Jahres die steuerlichen und sv-rechtlichen Grenzen übersteigen.

Bezüge (bspw. Prämien aus der Umwandlung aus dem Weihnachtsgeld oder Jahresprämien etc.) müssen noch in 2020 vom Konto des ArbG abgebucht sein, um steuerlich berücksichtigt zu werden. Laufende monatliche Prämienzahlungen zu diesen Verträgen (Dezember Prämie 2020) kann nach Auffassung der Finanzverwaltung bis zu 3 Wochen nach Ablauf des Lohnzahlungszeitraums noch dem alten Kalenderjahr zugeordnet werden.

Eine Nachzahlung der Beiträge aus der Corona-Pause über die im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetz neu geschaffenen Nachzahlungsmöglichkeit für vorangegangene Kalenderjahre gem. § 3 Nr. 63 S. 4 EStG greift nicht. Hierfür muss ein volles Kalenderjahr in einem ruhenden Dienstverhältnis vorliegen muss. Dies ist für 2020 nicht der Fall.

2.4 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Direktversicherung mit Riesterförderung zu beachten?

Eine Prämiennachzahlung mit steuerlicher Wirkung für 2020 ist bis zum 31.12.2020 zu leisten.

Aufgrund der nicht gezahlten Beiträge in 2020 werden ggf. die erforderlichen Mindesteigenbeiträge nicht erreicht und damit die Zulage zum Vertrag ggf. anteilig oder vollständig (wenn keine Beiträge geleistet wurden) gekürzt.

2.5 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Rückdeckungsversicherung für eine Unterstützungskasse zu beachten?

Zuwendungen für das Jahr 2020 können als Betriebsausgaben im Sinne von § 4 d EStG nachträglich nur im Rahmen des Wirtschaftsjahres 2020 bzw. bei abweichendem Wirtschaftsjahr 2020 / 2021 geleistet werden. Es kommt also nicht darauf an, dass der Zahlungsvorgang notwendigerweise im Wirtschaftsjahr der Kasse stattgefunden haben muss. Bei bilanzierenden Unternehmen ist für die Gewinnermittlung nicht der reine Zahlungsvorgang, sondern die periodengerechte Aufwandsverteilung aufgrund der handelsrechtlichen Gewinnermittlung maßgeblich.

Eine Nachzahlung für vorangegangene Wirtschaftsjahre ist gem. BMF-Schreiben vom 26.11.1996 als unzulässiger Einmalbeitrag nicht möglich. Werden nach einer Unterbrechung die Beitragszahlungen später wieder aufgenommen, so liegt auch weiterhin grundsätzlich eine begünstigte Versicherung vor; Voraussetzung ist allerdings, dass die Beiträge bei unverminderter Versicherungsleistung nicht niedriger sind als vor der Unterbrechung und die übrigen in § 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c Satz 2 bis 4 EStG genannten Voraussetzungen unverändert erfüllt sind.

2.6 Welche steuerlichen Aspekte sind bei Nachzahlung von Beiträgen zugunsten einer Rückdeckungsversicherung für eine Pensionszusage zu beachten?

Keine Besonderheiten im Rahmen der Corona-Pause zu berücksichtigen. Es gelten die allgemeinen Grundsätze zum Betriebsausgabenabzug....

2.7 Kann die Geringverdiener-Förderung weiter in Anspruch genommen werden?

Bei der Geringverdiener-Förderung gem. § 100 EStG ist zu beachten, dass mindestens ArbG-Beiträge (ungezillmert) in Höhe von 240 Euro in 2020 erbracht werden müssen, damit die

Rückerstattung von Lohnsteuer erfolgen kann.

3 Betriebliche Altersversorgung

3.1 Was ist bei einer Entgeltumwandlung zu beachten, wenn der ArbN unter Quarantäne steht?

Quarantäne ist eine behördlich angeordnete Maßnahme des Gesundheitsamtes insb. nach Infektionsschutzgesetz (IfSG). Wird ein ArbN unter Quarantäne gestellt, ist der ArbG nicht mehr zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet. Beschäftigte erhalten in dieser Zeit einen Verdienstaufschlag in Höhe des Nettoentgelts, das in den ersten 6 Wochen vom ArbG ausbezahlt ist. Nach Ablauf der 6 Wochen erhält der betroffene ArbN eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes, das ebenfalls weiterhin von der Gesundheitsbehörde erbracht wird. Diese Entschädigungen bleiben steuerfrei (§ 3 Nr. 25 EStG):

Dem ArbG werden die ausgezahlte Netto-Vergütung und die abgeführten SV-Beiträge auf Antrag von der Behörde erstattet. Beschäftigte bleiben in der Quarantänephase vollumfänglich sozialversicherungspflichtig.

Wichtig: Die Entschädigungszahlung in der Quarantäne ist kein Arbeitsentgelt sondern eine Lohnersatzleistung. Diese kann nicht im Sinne des § 1a BetrAVG zugunsten einer bAV umgewandelt werden. Entsprechend sind auch keine ArbG-Zuschüsse zur Entgeltumwandlung fällig.

Es besteht bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen die Möglichkeit der Fortsetzung des Vertrages mit Eigenbeiträgen. Der Arbeitgeber muss HDI den Wechsel der steuerlichen Behandlung der Beitragszahlung gemäß § 5 LStDV anzeigen. Dies ist formlos möglich.

Kann die Prämie nicht mehr erbracht werden, muss über eine Aussetzung der Prämie nachgedacht werden (vgl. Corona-Pause Kapitel 1.1). In diesem Fall bedarf es keiner Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung, da kein Arbeitsentgelt bezogen wird.

3.2 Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitnehmer, seine Entgeltumwandlung und die Prämien für einen befristeten Zeitraum auszusetzen?

Arbeitnehmern, die vorübergehend den Prämienaufwand zu ihrer Versicherung nicht mehr tragen können, bietet HDI eine sogenannte Corona-Pause an. Die Beantragung erfolgt über den Arbeitgeber. Weitere Ausführungen vgl. Kapitel 1.1. ff.

3.3 Was man über Kurzarbeit wissen sollte?

Kurzarbeit ist die vorübergehende Verkürzung oder auch Einstellung der normalen Arbeit. Mit dieser geht auch ein gekürzter Entgeltanspruch einher. Die Bundesagentur für Arbeit zahlt als Kompensation bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ein Kurzarbeitergeld aus.

Der Arbeitgeber ist nicht zur einseitigen Einführung von Kurzarbeit berechtigt. Er bedarf hierzu einer besonderen rechtlichen Grundlage: Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Vereinbarung.

3.4 Wie wird das Kurzarbeitergeld (Kug) berechnet?

Basis für die Berechnung des Kug ist die sogenannte Nettoentgelt-Differenz. Hierbei werden aus dem Brutto-Sollentgelt (max. BBG-GRV) und dem Brutto-Istentgelts (nach Arbeitszeitreduzierung) jeweils pauschale Netto-Entgelte des Soll- bzw. Ist-

entgelts ermittelt. Das Kug beträgt 60 % der Nettoentgelt-differenz. Für Arbeitnehmer mit mindestens 1 Kind i.S.d. § 32 Abs. 1, 3 bis 5 EStG beträgt das Kug 67 % der Differenz. Das Sollentgelt ist daher grundsätzlich das regelmäßige laufende Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Bei der Ermittlung des pauschalier-ten Nettoentgelts handelt es sich um einen rein rechnerischen Vorgang zur Bestimmung der Bemessungsgrundlage für das Kug. Die Werte können von den tatsächlichen Nettoentgelten abweichen. Von dem Netto-Differenzbetrag werden 60 % (67% bei Arbeitnehmern mit Kindern) als Kug gewährt.

Vereinfachtes Beispiel

(ledig, NRW, keine Kinder, Arbeitszeitverkürzung auf 75%):

Bruttoentgelt vor Kurzarbeit:	3.000 EUR
Bruttolohn mit Kurzarbeit:	2.250 EUR

pauschalierter Nettolohn vor Kurzarbeit:	1.972 EUR
pauschalierter Nettolohn mit Kurzarbeit:	1.565 EUR
Pauschalierte Nettolohn-Differenz:	407 EUR

Kurzarbeitergeld (60% der Differenz):	244 EUR
---------------------------------------	---------

Gesamt-Nettolohn inkl. Kug ca.:	1.809 EUR
---------------------------------	-----------

Hinweis: Vereinzelt sehen Betriebsvereinbarung oder Tarifverträge Aufstockungen des Kug durch den Arbeitgeber vor.

3.5 Wie wird Kurzarbeitergeld steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Das Kug ist für den Arbeitnehmer lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 2a EStG), unterliegt aber dem sog. Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 EStG). Dabei werden die Lohnersatzleistungen dem zu versteuernden Einkommen fiktiv zugerechnet, um den maßgebenden Steuersatz für die Einkünfte zu berechnen.

Für das gekürzte Arbeitsentgelt, das während der Kurzarbeit verdient wird, bleibt es bei der gemeinsamen Beitragstragung von ArbG und ArbN in der Sozialversicherung. Für die Arbeitszeit, die durch Kurzarbeit entfällt, reduzieren sich die Sozialversicherungsbeiträge auf 80 Prozent des fiktiven Arbeitsentgelts (Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt). Diese trägt der ArbG allein. Nach derzeitiger Planung der Bundesregierung werden die Sozialversicherungsbeiträge auf das Kug, die der ArbG allein trägt vollständig pauschal erstattet.

Die soziale Absicherung der ArbN in der Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten. Auch für die Rentenversicherung gilt: Während des Bezuges von Kurzarbeitergeld bleibt der ArbN weiterhin rentenversichert. Insoweit ergeben sich aufgrund der Bemessungsgrundlage von 80 % auf das Kug etwas reduzierte Rentenansprüche. Laut DRV ergibt sich bei einem ursprünglichen Verdienst von 3.000 Euro brutto und einer 50-% Kurzarbeit über ein Jahr ein um 3 Euro reduzierter Rentenanspruch.

3.6 Welche Wechselwirkungen ergeben sich bei Entgeltumwandlung und Kurzarbeitergeld?

Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% bzw. 67% der Nettoentgelt-differenz. Das ist die Differenz zwischen dem pauschalier-ten Nettolohn ohne Kurzarbeit und dem geringeren pauschalier-ten Nettolohn infolge der Kurzarbeit. Eine Entgeltumwandlung beeinflusst die Höhe des pauschalier-ten Nettolohns.

Wird die Entgeltumwandlung während der Kurzarbeit fortgesetzt, reduziert diese auch den „neuen“ pauschalierten Nettolohn. Im Ergebnis kürzt sich die Entgeltumwandlung bei der Ermittlung der Nettolohndifferenz somit nahezu raus. Im Ergebnis kann sich bei Fortführung einer Entgeltumwandlung in der Kurzarbeit sogar ein geringfügig höheres Kurzarbeitergeld ergeben (vgl. auch Beispielübersicht im Anhang der FAQ). Der genaue Differenzbetrag hängt von den Gegebenheiten im Einzelfall ab.

Fortführung des Beispiels aus Kapitel 2.4
(ledig, NRW, keine Kinder, Arbeitszeitverkürzung auf 75%):

Entgeltumwandlung (EUW):	100 EUR
Bruttoentgelt vor Kurzarbeit:	2.900 EUR
Bruttolohn mit Kurzarbeit (75% von 3.000):	2.250 EUR
Entgeltumwandlung (EUW):	100 EUR
Bruttolohn mit Kurzarbeit und (EUW):	2.150 EUR
pauschalierter Nettolohn vor Kurzarbeit:	1.918 EUR
pauschalierter Nettolohn mit Kurzarbeit:	1.509 EUR
Pauschalierte Nettolohn-Differenz:	409 EUR
Kurzarbeitergeld (60% der Differenz):	245 EUR
Erhöhung des Kug durch EUW ca.	1 EUR

Die Entgeltumwandlung kann bei Kurzarbeit unverändert fortgeführt werden, es sei denn, das Entgelt wird durch die Kurzarbeit komplett ausgesetzt (sog. Kurzarbeit Null). Kurzarbeitergeld kann nicht im Sinne des §1a BetrAVG zugunsten einer bAV umgewandelt werden. Es besteht bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen die Möglichkeit der Fortsetzung des Vertrages mit Eigenbeiträgen. Neue HDI TwoTrust-Tarife mit flexibler Förderung können ggf. auch auf die Riester-Förderung umgestellt werden. Die Option ist im Einzelfall zu prüfen. Der Arbeitgeber muss HDI den Wechsel der steuerlichen Behandlung der Beitragszahlung gemäß §5 LStDV anzeigen. Dies ist formlos möglich. Kann die Prämie nicht mehr erbracht werden, muss über eine Aussetzung nachgedacht werden (vgl. Kapitel 1.1).

Besteht Kurzarbeit Null, ist keine Änderung der bestehenden EUW-Vereinbarung erforderlich, da kein umwandelbares Entgelt bezogen wird. Möchte der ArbN seine EUW in der Kurzarbeit vorübergehend aussetzen oder reduzieren, obwohl noch Arbeitsentgelt bezogen wird, ist in diesen Fällen ein Nachtrag zur EUW-Vereinbarung erforderlich (vgl. Kapitel 3.8).

3.7 Welche Konsequenz hat eine Aufhebung der Entgeltumwandlung bei Kurzarbeit?

Setzt der ArbN seine Entgeltumwandlung (EUW) aus, generiert er damit zwar grundsätzlich ein höheres Nettoeinkommen, schmälert jedoch zugleich seinen späteren Versorgungsanspruch. Zudem verzichtet er auf alle entgeltumwandlungsabhängigen ArbG-Zuschüsse. Das Kurzarbeitergeld hingegen wird sich bei Fortführung der Entgeltumwandlung - wie bereits dargestellt - nur geringfügig verändern bzw. sogar reduzieren. Der Schritt einer EUW-Aufhebung will somit wohl überlegt sein, da nachholende Zahlungen der Beiträge mit steuer- und sv-freier Wirkung meist nur im laufenden Kalenderjahr möglich sind.

Kunden, die vorübergehend in Liquiditätsengpässe geraten, sollten ggf. über ein zeitweises Aussetzen der Beitragszahlung nachdenken. Die HDI-Optionen hierzu werden in Kürze kom-

muniziert. Achtung: In diesen Fällen ist auch die arbeitsrechtliche Erklärung zur Entgeltumwandlungsvereinbarung zu ändern. Eine voreilige Kündigung sollte insbesondere bei sogenannten Alt-Verträgen mit hohen Rechnungszinsen und bei inkludiertem BU-Schutz vermieden werden, da ein Storno aus Sicht des ArbN wirtschaftlich überaus nachteilig ist bzw. die Absicherung der Arbeitskraft verloren ginge.

3.8 Was ist bei einer vorübergehenden Aufhebung der Entgeltumwandlung zu beachten?

Eine Entgeltumwandlung ist eine arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen ArbG und ArbN und muss schriftlich vereinbart werden. Wird eine bestehende Vereinbarung zur Entgeltumwandlung inhaltlich verändert, muss dies schriftlich dokumentiert werden. Hierzu steht kurzfristig ein Formular im Material& Download „Ergänzung zur Entgeltumwandlungsvereinbarung“ bereit.

Achtung: Alle Arbeitgeberzuschüsse, die in Abhängigkeit einer Entgeltumwandlung stehen, werden automatisch gekürzt bzw. entfallen, wenn die Entgeltumwandlung reduziert oder aufgehoben wird.

Zusätzlich muss die vorübergehende Aufhebung der Entgeltumwandlung und die damit einhergehende Prämienunterbrechung dem Versicherer angezeigt werden.

Versicherungsnehmern, die vorübergehend den Prämienaufwand zu ihrer Versicherung nicht mehr tragen können, bietet HDI eine sogenannten Corona-Pause (vgl. Kapitel 1.1.). Im Rahmen der Entgeltumwandlung muss der ArbN seinen ArbG informieren. Der Antrag auf Corona-Pause muss vom ArbG gestellt werden

Der ArbG kann den Antrag auf Corona-Pause formlos stellen. Die Corona-Pause endet spätestens zum 31.12.2020. Hierzu sind folgende Angaben erforderlich:

- Stichwort Corona-Pause
- Versicherungsscheinnummer
- Beginn des Beitragsstopps (nur zum Ersten eines Monats)
- Dauer der Corona-Pause (max. 6 Monate)
- Hinweis, ob bAV- oder Privat-Vertrag
- Kontaktdaten inkl. Telefon-Nr. des Ansprechpartners

Weitere wichtige Infos zum Prozess vgl. Kapitel 1.2.

3.9 Welche Wechselwirkungen ergeben sich bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV und Kurzarbeitergeld?

Durch die Einführung von Kurzarbeit ändert sich nichts an dem rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses. Hieraus folgt zugleich, dass die Zeiten der Kurzarbeit für die Ermittlung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen vollständig mit zu berücksichtigen sind. Dies gilt auch, wenn eine Kurzarbeit Null eingeführt wird.

Ob sich durch Kurzarbeit Auswirkungen auf eine arbeitgeberfinanzierte bAV ergeben, hängt von der Gestaltung des konkreten Versorgungssystems ab. Hierbei kommt es auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls an, so dass folgende Ausführungen nur als grobe Orientierung betrachtet werden können.

▪ Beitragsorientierte Modelle

Sagt der ArbG einen fest definierten Beitrag unabhängig vom Einkommen zu, hängen die Auswirkungen einer Kurz-

arbeit von den konkreten Regelungen der individuellen Versorgungsregelung ab. Ggf. ergibt sich eine Beitragsreduzierung bzw. -aussetzung, wenn das Versorgungssystem eine anteilige Gewährung bei Teilzeit bzw. keine Beitragszahlung in entgeltfreien Zeiten vorsieht.

Gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung des Mitarbeiters, ändert sich die Beitragshöhe für den Arbeitgeber nur dann, wenn der Mitarbeiter seine Entgeltumwandlung reduziert. Dies ist bei einer Kurzarbeit „Null“ immer der Fall, da dann kein umwandlungsfähiges Entgelt vorhanden ist.

▪ **Entgeltabhängiges System**

Hängt der ArbG-Beitrag unmittelbar am Entgelt, das sich in Folge der Kurzarbeit mindert, reduziert sich entsprechend auch der Aufwand des ArbG.

ArbG sollten die veränderten Zahlungsströme dem jeweiligen Risikoträger melden.

▪ **Leistungsorientierte Modelle**

Leistungszusagen, bei denen die Leistungen vom Endgehalt des Arbeitnehmers in einem verhältnismäßigen kurzen Bemessungszeitraum vor Eintritt des Versorgungsfalles abhängig sind, sind problematisch. Durch Kurzarbeit in dem Bemessungszeitraum kann eine unverhältnismäßig hohe Reduzierung des Versorgungsanspruchs verursacht werden. In solchen Fällen dürfte man regelmäßig im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu dem Ergebnis gelangen, dass bei Kurzarbeit im Bemessungszeitraum nicht auf das tatsächlich gezahlte, sondern vielmehr auf das im Arbeitsvertrag vereinbarte Gehalt abzustellen ist.

3.10 Unter welchen Voraussetzungen kann ein Unternehmen seine arbeitgeberfinanzierten Leistungen zurückfahren?

Sinkt die bAV-Belastung des Arbeitgebers nicht automatisch in Zusammenhang mit einer Kurzarbeit, bleibt die Frage nach der Möglichkeit einer Änderung der Versorgungsregelung. Bei einer Einzelzusage bedarf es dazu einer individuellen Änderungsvereinbarung mit Zustimmung des Mitarbeiters.

Im Falle einer Gesamtzusage oder vertraglichen Einheitsregelung kann der Arbeitgeber im Regelfall einseitig im Wege einer ablösenden Gesamtzusage eine Änderung vornehmen. Besteht im Unternehmen ein Betriebsrat, ist mit diesem eine Vereinbarung zu treffen. In beiden Fällen ist eine verschlechternde Änderung nur dann zulässig, wenn diese den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit genügt. Je stärker der Eingriff in die bAV ist, desto gewichtiger müssen die Gründe sein. Bei einem Eingriff in künftig zu erdienende Anwartschaften sind sachlich-proportionale Gründe erforderlich.

Dies bedarf einer Einzelfallprüfung der konkreten Situation des Arbeitgebers. In den jeweiligen Fällen unterstützen Sie die Kollegen der HDI Pensionsmanagement.

3.11 Welche Möglichkeiten hat ein Unternehmen, ArbG-finanzierte Versicherungsbeiträge für einen befristeten Zeitraum auszusetzen?

Auch für Unternehmen, die in der Corona-Krise ArbG-finanzierte Prämien vorübergehend nicht aufbringen können, bietet HDI flexible Optionen an (vgl. Kapitel 1.1).

Achtung: Auch wenn der ArbG eine vorübergehende Corona-Pause nutzt, haftet er arbeitsrechtlich in voller Höhe für die Bei-

tragszahlung gegenüber dem ArbN, sofern keine entsprechende Anpassung der arbeitsrechtlichen Vereinbarungen vorgenommen wird.

3.12 Wie ist eine Prämienaussetzung bei HDI zu melden? Was muss beachtet werden?

Die Corona-Pause ist über den ArbG zu beantragen und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Entgeltumwandlung oder ArbG-finanzierte bAV handelt.

Die Beantragung einer Corona-Pause erfolgt formlos (vgl. Kapitel 1.2).

3.13 Unter welchen Voraussetzungen können bAV-Beiträge nach einer Prämienaussetzung nachgeholt werden?

Nach Ablauf der Corona-Pause wird das Rechnungs-, Inkasso- sowie das Mahn- und Kündigungsverfahren für den Versicherungsvertrag wieder vollständig aktiviert. Optionen zur Fortführung des Vertrages vgl. Kapitel 1.4

Wird die Prämienzahlung und Entgeltumwandlung nach der Corona-Pause fortgeführt, bedarf es wieder einer Ergänzung der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Hier ist die Wiederaufnahme der Entgeltumwandlung und ggf. Umwandlung weiterer Entgeltbestandteile zur Nachholung der Prämien zu regeln. HDI wird ein entsprechendes Formular zur Verfügung stellen.

Achtung: Eine steuer- und sv-freie Nachholung der Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Nr. 9 SVEV ist meist nur innerhalb des laufenden Kalenderjahres möglich (vgl. Kapitel 2).

3.14 Was ist zu beachten, wenn ein ArbN in der Corona-Pause aus dem Unternehmen ausscheidet?

Mit Beginn der vorübergehenden Aussetzung der Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht vorübergehend keine Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber hat arbeitsrechtlich alle geschuldeten Beiträge erbracht. Eine versicherungsvertragliche Lösung ist möglich. Eine Nachzahlung der ausgesetzten Beiträge ist nicht erforderlich.

Bei Ausscheiden während der Corona-Pause können ArbG und ArbN die Corona-Pause vorzeitig beenden. Über die Einzelheiten der Nachzahlung der ausgesetzten Entgeltumwandlung nebst des ArbG-Zuschusses treffen ArbG und ArbN eine gesonderte Vereinbarung. Der ArbG setzt HDI unverzüglich von dem vorzeitigen Ausscheiden in Kenntnis und teilt mit, ob die Corona-Pause vorzeitig beendet und die ausgesetzten Beiträge nachgezahlt oder ob die Direktversicherung / Pensionskassenversicherung beitragsfrei fortgesetzt werden soll.

Nach Ausscheiden entfällt die Möglichkeit der Fortführung der Entgeltumwandlung nach dem Ende der Corona-Pause.

3.15 Was passiert, wenn die versicherte Person im Rahmen der Corona-Krise arbeitslos wird?

Kommt es krisenbedingt zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wäre ggf. zu prüfen, ob die Kündigung wirksam ist. Findet das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) Anwendung, muss die Kündigung sozial gerechtfertigt sein, d.h. es muss ein Grund z.B. für eine betriebsbedingte Kündigung vorliegen. Außerdem muss die Sozialauswahl zwischen den Mitarbeitern rechtswirksam getroffen worden sein. Eine entsprechende Kündigungsschutzklage muss spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden.

Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I nach dem SGB III besteht grundsätzlich unter folgenden Voraussetzungen:

- Erfüllen der Anwartschaftszeit, d.h. der Arbeitnehmer war in den 30 Monaten vor der Arbeitslosmeldung mindestens 12 Monate versicherungspflichtig beschäftigt.
- Der Arbeitnehmer ist bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet.
- Er ist ohne Beschäftigung, könnte aber eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausüben (mindestens 15 Stunden pro Woche),
- ist arbeitssuchend und steht den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes I bestimmt sich (vereinfacht gesagt) nach dem im Jahr vor der Arbeitslosigkeit bezogenen Brutto-Entgelt; von diesem sog. Bemessungsentgelt werden pauschal 20 % Sozialversicherungsbeiträge sowie Lohnsteuer und Solidaritätszuschlag abgezogen. Das Arbeitslosengeld beträgt dann – wie beim Kug – 60 bzw. 67 % dieses pauschalisierten Nettoentgelts.

Das Arbeitslosengeld I wird grundsätzlich – je nach Länge der Vorversicherungszeit – für 6 bis 12 Monate gezahlt. Ab Vollendung des 50. Lebensjahres ist nach Alter gestaffelt eine längere Gewährung bis maximal für 24 Monate möglich.

Besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld I (oder ist dieser zu gering), kommen ggf. Leistungen der Sozialhilfe, insb. das Arbeitslosengeld II (= Hartz IV) nach dem SGB II in Betracht. Allerdings sind Leistungen nach dem SGB II grundsätzlich subsidiär, d.h. es findet eine Bedürftigkeitsprüfung statt.

Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen endet die bAV. Eine EUW kann entsprechend nicht fortgesetzt werden. Es besteht bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen grundsätzlich die Möglichkeit, nach Übertragung der VN-Stellung die Versicherung privat fortzuführen.

Mit Beginn der vorübergehenden Aussetzung der Entgeltumwandlungsvereinbarung besteht vorübergehend keine Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber hat arbeitsrechtlich alle geschuldeten Beiträge erbracht. Eine versicherungsvertragliche Lösung ist möglich. Eine Nachzahlung der ausgesetzten Beiträge ist nicht erforderlich (vgl. Kapitel 3.14)

4 Berufsunfähigkeitsabsicherung

4.1 Wie wird derzeit mit Neuansträgen mit einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BUZ/BV) verfahren?

Bei Antragsstellung wird nicht nach den Aufgehalten in Corona-Risikogebieten gefragt, da der Virus in allen Gebieten auftreten kann. Sollte bei Antragsstellung oder zwischen Antragsstellung und Policierung eine akute Corona-Infektion vorliegen oder auftreten, bitten wir um entsprechende Information. In diesem Fall wird der Antrag bis zur Genesung zurückgestellt. Dies gilt auch für Kunden die sich derzeit aus Vorsichtsmaßnahmen in Quarantäne befinden.

Nach der Genesung werden diese Fälle auf der Grundlage aktueller medizinischer Informationen (z. B. Arztbericht oder Entlassungsbericht des Krankenhauses) beurteilt.

Wichtig:

- Wenn nach der abgeklungenen Erkrankung keine Folgeerscheinungen auftreten, kann der Antrag vier Wochen nach vollständiger Genesung des Antragstellers und seiner Entlassung aus dem Krankenhaus zu normalen Bedingungen angenommen werden.
- Wenn Folgeerscheinungen bleiben, werden diese von Fall zu Fall beurteilt werden.

4.2 Ist man gemäß den Bedingungen berufsunfähig, wenn man durch den Corona-Virus und seine Folgeerscheinungen die BU-Kriterien erfüllt oder gibt es für Pandemien einen Leistungsausschluss?

Im Rahmen der Berufsunfähigkeitsabsicherung ist - auch bezugnehmend auf den Corona-Virus - nachstehendes festzuhalten:

- Grundsätzlich gibt es keine allgemeinen Ausschlüsse von Erkrankungen oder Viruserkrankungen im Rahmen der aktuellen Bedingungen. Auch ein Pandemieausschluss ist hier nicht vorgesehen.
- In der Gesamtschau sehen wir aber auch aufgrund der weiteren Voraussetzungen für eine bedingungsgemäße Berufsunfähigkeit aktuell keine Grundlage dafür, dass alleine die Infektion mit dem Coronavirus eine Ursache für Berufsunfähigkeit sein könnte, hier wird vordergründig auf die zeitliche Prognose (Anmerkung: Prognosezeitraum 6 Monate) abgestellt.

4.3 Besteht die Möglichkeit für einen befristeten Zeitraum von bis zu maximal 6 Monaten die Versicherungsverträge beitragsfrei zu stellen, ohne Einhaltung der bedingungsgemäßen erforderlichen Mindestsummen?

Entsprechende Leistungskürzungen sind nach Ablauf der Beitragsstundung die Folge (sofern der Kunde die Beiträge nicht freiwillig nachzahlt).

5 Auswirkung auf die Provisionen

5.1 Welche Auswirkungen hat eine befristete Corona-Pause auf die Vergütung?

Die Nutzung der Corona-Pause hat keine unmittelbare Auswirkung auf die Vergütung, auch wenn sich der Vertrag noch in der Provisionshaftzeit befindet.

5.2 Welche Auswirkungen ergeben sich, wenn keine Nachzahlung der Prämien für die Corona-Pause erfolgt?

Wenn nach Ablauf der Corona-Pause keine vollständige Nachzahlung der Prämien erfolgt, kann es je nach einzelvertraglich gewählter Maßnahme zu einer Provisionsrückbelastung kommen.

Die Fragen und Antworten geben einen Überblick über die tariflich vorhandenen Möglichkeiten.
Bitte entnehmen Sie alle detaillierten Voraussetzungen und Fristen den jeweiligen Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB).

6 Anhang

6.1 Beispiel-Übersicht Kurzarbeitergeld mit und ohne Entgeltumwandlung ?

Auswirkungen einer bestehenden Entgeltumwandlung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes

Basisdaten: NRW, Kirchensteuer,
50 % Kurzarbeit
Kurzarbeit-Rechner auf lohninfo.de

	Steuerklasse I/ keine Kinder						Steuerklasse III/ 1 Kind					
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Brutto-Entgelt ohne Kurzarbeit	2000	2500	3500	4500	5500	7000	2000	2500	3500	4500	5500	7000
Brutto Entgelt 50 % Kurzarbeit	1000	1250	1750	2250	2750	3500	1000	1250	1750	2250	2750	3500
Kurzarbeitergeld	370	428	573	701	792	875	536	620	747	881	1025	1195
Brutto-Arbeitseinkommen ohne Kurzarbeit	1900	2400	3400	4400	5400	6900	1900	2400	3400	4400	5400	6900
100 EUR Entgeltumwandlung Brutto-Arbeitseinkommen 50 % Kurzarbeit	900	1150	1650	2150	2650	3400	900	1150	1650	2150	2650	3400
mit 100 EUR Entgeltumwandlung Kurzarbeitergeld	384	435	576	706	800	906	536	631	762	887	1032	1234
Differenz	14	7	3	5	8	31	0	11	15	6	7	39

In den unverbindlich dargestellten Beispielen erhöht sich das Kurzarbeitergeld sogar durch die bestehende Entgeltumwandlung.
In anderen Konstellationen können sich auch abweichende Effekte ergeben.

6.2 bAV-Matrix

Auswirkungen & Handlungsspielräume in der Corona-Krise?

Die nachfolgenden vier Charts strukturieren verschiedene Ausgangssituationen und geben eine erste Orientierung, welche Auswirkungen sich durch die Corona-Krise auf die bAV ergeben können, welche Handlungsspielräume grundsätzlich bestehen und welche Empfehlungen bei der Umsetzung zu beachten sind.

bAV: Auswirkungen & Handlungsspielräume in der Corona-Krise

Die Situation



Die wirtschaftliche Notlage durch die Ausweitung der Corona-Krise zeigt auch massive Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Viele Unternehmen und Arbeitgeber haben Fragen und suchen nach Wegen, den finanziellen Aufwand für ihre Betriebsrenten zu reduzieren.

Der Handlungsspielraum



Die nachfolgenden Charts zeigen auf, welche Handlungsoptionen bereitstehen und welche Maßnahmen bei der Umsetzung unbedingt zu beachten sind. Hier ist insbesondere zu unterscheiden, ob es sich um eine bAV aus Entgeltumwandlung handelt oder die Versorgung arbeitgeberfinanziert ist.

Unsere Tipps



- Auch wenn es oft schnell gehen muss, sollte mit Bedacht gehandelt werden – denn es geht um die persönliche Altersversorgung
- Arbeitsrechtliche Anforderungen sind zwingend zu beachten, um mögliche Haftungsrisiken zu vermeiden
- Alle Veränderungen sollten mit dem ArbG bzw. ArbN zeitnah kommuniziert werden, das stellt die erforderliche Informations- und Handlungskette sicher
- Entscheidungen und Veränderungen sind zu dokumentieren, das erhöht die Transparenz und Nachvollziehbarkeit



Entgeltumwandlung (EUW): Was tun bei Zahlungsschwierigkeiten infolge der Corona-Krise

Situation	Auswirkungen	Handlungsmöglichkeiten
ArbN ist im Zwangsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> Anspruch Arbeitsentgelt besteht fort Entgeltumwandlung bleibt unberührt 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Handlungsbedarf
ArbN ist in Kurzarbeit Null (keine Arbeitstätigkeit)	<ul style="list-style-type: none"> Es fließt kein Arbeitsentgelt Kurzarbeiterentgelt für bAV nicht zulässig Entgeltumwandlung nicht mehr möglich ArbG-Zuschuss zur EUW entfällt 	<ul style="list-style-type: none"> Fortführung mit Eigenbeiträgen oder Umstellung auf Riesterförderung bei neuen HDI Two-Trust-Tarife) möglich (nicht in der U-Kasse oder PZ), oder Entgeltumwandlung aussetzen ArbG muss HDI Corona-Pause beantragen (bis zu 6 Monate bis max. 31.12.2020) Anmeldung erfolgt über ArbG (Excel-Formular an HDI-Leben-Coronapause@hdi.de)
ArbN ist in Kurzarbeit mit reduzierter Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Entgeltumwandlung aus Arbeitsentgelt weiter möglich Anspruch auf ArbG-Zuschuss bleibt erhalten Entgeltumwandlung beeinflusst die Höhe des Kurzarbeitergeldes nur marginal 	<ul style="list-style-type: none"> Entgeltumwandlung kann unverändert fortgesetzt werden, oder ArbN möchte EUW aussetzen <ul style="list-style-type: none"> ArbG muss HDI Corona-Pause beantragen (Prozess s.o.) Achtung: ArbG-Zuschüsse, die sich an der EUW orientieren, entfallen entsprechend. Ergänzungsvereinbarung zur EUW-Vereinbarung erforderlich (Material & Download)
ArbN ist <u>nicht</u> in Kurzarbeit	<ul style="list-style-type: none"> Anspruch Arbeitsentgelt besteht fort Entgeltumwandlung bleibt unberührt ArbG-Zuschuss wird weiter gewährt 	<ul style="list-style-type: none"> Kein Handlungsbedarf
ArbN wird arbeitslos	<ul style="list-style-type: none"> Es fließt kein Arbeitsentgelt mehr Entgeltumwandlung nicht mehr möglich ArbN scheidet aus 	<ul style="list-style-type: none"> Übertragung VN-Stellung auf ArbN bzw. versicherungsvertragliche Regelung (nicht in der U-Kasse oder PZ) ArbN kann Beiträge privat entrichten ArbN kann Corona-Pause beantragen (Prozess s.o.)



Arbeitgeberfinanzierte bAV: Auswirkungen einer Kurzarbeit infolge der Corona-Krise

- Maßgeblich für die Auswirkungen ist die jeweilige Versorgungsregelung
- Die Übersicht bietet nur eine erste grobe Orientierung für typische Beispiele in der Praxis
- Es ist nach dienstzeitabhängigen und beitragsorientierten Versorgungssystemen zu unterscheiden
- Jedes Versorgungssystem ist im Einzelfall zu prüfen:

**HDI
Pensionsmanagement
unterstützt**

Versorgungsformel	Kurzarbeit mit reduzierter Arbeitszeit	Kurzarbeit „Null“
Arbeitgeberbeitrag <ul style="list-style-type: none"> X EUR jährlich/monatlich Unabhängig von einer EUW 	<ul style="list-style-type: none"> Ist in der Versorgungsregelung geregelt, dass bei Teilzeitbeschäftigung ein entsprechend reduzierter Beitrag gewährt wird, kann dieses ggf. auch bei Kurzarbeit gelten. Beiträge können dann reduziert werden. Enthält das System keine Regelung, kann hier ggf. eine Regelung nachträglich vereinbart werden. Einzelfallprüfung erforderlich Kann der ArbG die Beiträge wirtschaftlich vorübergehend nicht tragen, kann eine Corona-Pause beantragt werden (bis zu 6 Monate bis max. 31.12.2020; Excel-Formular an HDI-Leben-Coronapause@hdi.de) Achtung: Der ArbG haftet in voller Höhe für die zugesagte Leistung Will der ArbG die zugesagten Leistungen reduzieren, sind die Voraussetzungen und Optionen gem. Folie 4 zu beachten 	<ul style="list-style-type: none"> Ist in der Versorgungsregelung geregelt, dass in entgeltfreien Zeiten der ArbG nicht dotiert, wird dies i.d.R. auch für Kurzarbeit Null gelten. ArbG-Beiträge entfallen. Hier ist im Einzelfall zu prüfen Enthält das System keine Regelung, kann hier ggf. eine Regelung nachträglich vereinbart werden. In diesem Fall sind die Voraussetzungen und Optionen gem. Folie 4 zu beachten. Hier ist im Einzelfall zu prüfen
Arbeitgeberbeitrag <ul style="list-style-type: none"> X % des Gehalts jährlich/monatlich Unabhängig von einer EUW 	<ul style="list-style-type: none"> Ist das tatsächliche Gehalt versorgungsfähig, wirkt sich die reduzierte Arbeitszeit unmittelbar aus. Es ergibt sich ein reduzierter Beitrag. Hier sind die Regelungen im Einzelfall zu prüfen. Kann der ArbG die Beiträge wirtschaftlich vorübergehend nicht tragen, kann eine Corona-Pause beantragt werden (s.o) Achtung: Der ArbG haftet in voller Höhe für die zugesagte Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> Ist ein ArbG-Beitrag fällig, den der ArbG wirtschaftlich vorübergehend nicht tragen kann, kann Corona-Pause beantragt werden. Achtung: Der ArbG haftet in voller Höhe für die zugesagte Leistung
Arbeitgeberzuschuss <ul style="list-style-type: none"> X % des EUW-Betrags Matching-Modelle 	<ul style="list-style-type: none"> Der ArbG-Zuschuss folgt der EUW. Keine Differenzierung nach gesetzl. und freiwilligen ArbG-Zuschüssen Wird EUW unverändert fortgeführt, bleibt auch der ArbG-Zuschuss unverändert Reduziert der ArbN die EUW, sinkt der ArbG-Zuschuss entsprechend. 	<ul style="list-style-type: none"> Während Kurzarbeit Null ist keine EUW möglich ArbG-Zuschuss entfällt



Arbeitgeberfinanzierte bAV: Eingriffsmöglichkeiten in bestehende bAV-Systeme

- Kann ein ArbG die bAV-Belastung wirtschaftlich nicht mehr tragen, müssen die Versorgungsregelungen angepasst werden
- Verschlechternde Eingriffe sind nur eingeschränkt möglich
- Die Übersicht bietet nur eine erste Orientierung, welche Handlungsspielräume grundsätzlich bestehen
- Mittel und Zulässigkeit sind von der Rechtsgrundlage des Versorgungssystem abhängig
- Verschlechternde Eingriffe sollten immer von Experten begleitet werden

**HDI
Pensionsmanagement
unterstützt**

Rechtsgrundlage Versorgungsregelung	Eingriffsmittel	Eingriffsgründe für Reduzierung der künftigen Beitragshöhe
Echte Einzelzusage	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Änderungsvereinbarung ▪ Zustimmung des Mitarbeiters erforderlich 	Keine, da einvernehmliche Änderung
Gesamtzusage/ vertragliche Einheitsregelung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ablösende Gesamtzusage des Arbeitgebers ▪ Zustimmung der Mitarbeiter nicht erforderlich ▪ Wenn heute eine Betriebsrat besteht: ablösende Betriebsvereinbarung mit Zustimmung des Betriebsrats 	Sachlich-proportionale Gründe erforderlich: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmen hat wirtschaftliche Schwierigkeiten, auf die ein vernünftiger Unternehmer reagieren darf ▪ Eingriff in die bAV muss verhältnismäßig sein ▪ Grundsatz des Vertrauensschutzes ist zu beachten
Betriebsvereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ablösende Betriebsvereinbarung erforderlich 	Sachlich-proportionale Gründe (s.o)
Gesamtzusage/vertragliche Einheitsregelung, aus der klar hervorgeht, dass nicht die jeweils geltende Fassung maßgeblich sein soll	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuelle Änderungsvereinbarung mit jedem Mitarbeiter ▪ Zustimmung jedes Mitarbeiters erforderlich 	keine

Hinweis: gesetzliche ArbG-Zuschüsse können nicht reduziert werden (Ausnahme: tarifvertragliche Regelung)



Die Fragen und Antworten geben einen Überblick über die tariflich vorhandenen Möglichkeiten.
Bitte entnehmen Sie alle detaillierten Voraussetzungen und Fristen den jeweiligen Allgemeinen Versicherungsbedingungen(AVB).