



Betriebliche
Altersversorgung:
Auswirkungen &
Handlungsspielräume in der
Corona-Krise

HDI Fachbereich, bAV-Services | Köln | 24.03.2020



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-Tarifen 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) <u>Achtung:</u> 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) <u>Achtung:</u> 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. <u>Achtung:</u> 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)