

Handlungsmöglichkeiten bei Liquiditätsengpässen und Stornoregelungen in der Lebensversicherung

Die Themen im Überblick

- Verbesserte Regelungen bei Liquiditätsengpässen unserer Kunden in der Lebensversicherung
- Informationen zum Kurzarbeitergeld (KuG) und mögliche Auswirkungen auf die bAV

Ausführliche Infos

Ausführliche Infos finden Sie im Folgenden. Bitte beachten Sie auch die beigefügten Anlagen.

Verbesserte Regelungen bei Liquiditätsengpässen unserer Kunden in der Lebensversicherung

In der aktuellen Situation ist zu befürchten, dass es neben Kurzarbeit auch zu betriebsbedingten Kündigungen, unbezahlten Urlauben und Gehaltskürzungen kommen wird.

Ist bei Ihrem Kunden die finanzielle Situation angespannt, wird er schnell überlegen, die **Beiträge** für Versicherungen zu **reduzieren** oder gar den Versicherungsvertrag **beitragsfrei** zu stellen oder kündigen zu wollen.

Dies kann weitreichende Konsequenzen haben: Angefangen beim fehlenden Versicherungsschutz und dem Risiko, später diese Absicherung nicht mehr erhalten zu können bis hin zu speziellen arbeitsrechtlichen Thematiken in der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Klären Sie Ihren Kunden daher über anderweitige Möglichkeiten bzw. die Folgen einer Beitragsfreistellung auf.

Zurich hat für Ihre Kunden zu den bekannten Möglichkeiten bei Zahlungsschwierigkeiten Sonderregelungen geschaffen, um gemeinsam die schwierige Zeit zu meistern.

Bitte beachten Sie vorab folgende Hinweise:

- Die aufgeführten **Sonderregelungen** sind zunächst **bis zum 30.06.2020 gültig**.
- Die erweiterten Regelungen zur **befristete Beitragsfreistellung** und zur **Beitragsstundung** können **nur** bei Verträgen mit **Beginndatum** bis **einschließlich 01.03.2020 angewendet** werden.
- Die **nachfolgenden Möglichkeiten** gelten **nicht für Produkte der Zurich Life Assurance plc** (Krankheits-Schuttbrief, RisikoLeben). Hier sind Handlungsoptionen noch in Abstimmung, wir werden Sie zeitnah informieren.
- **Bitte wenden Sie sich, wenn Ihr Kunde eine der nachfolgenden Möglichkeiten nutzen möchte, bitte unbedingt an den Kundenservice Leben.** Die Mitarbeiter des Kundenservice Leben können Ihnen ab heute (Freitag, den 27. März 2020) vertragsspezifische Rückfragen beantworten. Die Schulungen für die Mitarbeiter haben begonnen, bitte haben Sie aber Verständnis für die Kollegen, wenn nicht jede Frage ad-hoc beantwortet werden kann. Zudem sind seitens Kundenservice **einfache Lösungen** zur **Beantragung** für die nachfolgenden Möglichkeiten in Arbeit, diese werden zeitnah kommuniziert.
- Bei der **Beitragsstundung** sind zudem, bei **geförderten Produkten steuerliche Themen zu berücksichtigen**. Bei einer vertragsspezifischen Beantragung einer Stundung, wird der Kundenservice Sie auf die zu berücksichtigten Punkte hinweisen.

Handlungsmöglichkeiten Leben im Überblick

1. Befristete Beitragsfreistellung - möglich bei allen Anspar-Produkten:

- Bei allen Produkten ist eine befristete Beitragsfreistellung von 6 Monaten möglich, die Mindestgrenzen in Hinblick auf den Rückkaufswert oder die Mindestrente müssen erreicht werden. Längere befristete Beitragsfreistellungen sind, Produkt-abhängig, möglich.
- Nach Ablauf der Beitragsfreistellungsfrist erfolgt die Wiederaufnahme der Beitragszahlung.
- Bitte beachten Sie, dass die befristete Beitragsfreistellung immer möglich ist, wenn die Mindestwerte bei Rückkaufswert bzw. Mindestrente erreicht werden, da dies abhängig von der Tarifgeneration ist, wenden Sie sich bitte an den Kundenservice.
- **Stornoauswirkung:** Kein Storno zum Zeitpunkt der Beitragsfreistellung. Stornowirksam erst zum Ende der Beitragsfreistellungszeit. Bitte beachten Sie, dass wir hierzu noch an einer technischen Lösung arbeiten.

Sollte uns diese nicht gelingen, werden wir die finanzielle Wirkung einer Stornoneutralität auf anderen Wegen sicherstellen.

2. Beitragsstundung – möglich bei Protection- und Ansparprodukten in der bAV, der 3. Schicht und Riester:

- Bei allen Produkten, außer der Basis-Rente (Schicht 1) ist eine Beitragsstundung von mindestens 6 Monaten möglich. Längere Beitragsstundungen sind, abhängig vom Produkt, möglich.
- Das Produkt wird während der Stundungsdauer weiter durch Zurich mit Beiträgen bedient.
- Die Nachzahlung erfolgt zum Ende der vereinbarten Stundungszeit und ist auch in bis zu 24 Raten möglich. Alternativ zur Nachzahlung ist eine Reduzierung der Leistung möglich.
- Bitte beachten Sie, dass eine Stundung um 6 Monate auch unabhängig von der bisherigen Vertragslaufzeit (regulär: Protection 2 Jahre, Savings 1 Jahr), bzw. dem vorhandenen Deckungskapital, immer möglich ist.
- Bei einer Stundung fällt für den Kunden kein Stundungszins an.
- **Stornoauswirkung:** Eine Stornobuchung erfolgt erst zum Ende des Stundungszeitraum.

3. Beginnverlegung – möglich bei allen Life-Verträgen (ausgenommen FV-Verträge):

- Für Verträge mit Beginn in 2020 ist eine Beginnverlegung möglich, mit dem spätestmöglichen Beginn 01.10.2020.
- **Stornoauswirkung:** Stornowirksam, wenn bereits Provision ausgezahlt wurde.

Alle Möglichkeiten bei Zahlungsschwierigkeiten Ihrer Kunden für die private Lebensversicherung finden Sie in der Übersicht zur pAV „Zahlungshilfe-Fahrplan pAV“ (siehe Anlage 1).

4. Die oben beschriebenen Handlungsmöglichkeiten gelten auch für die bAV. Bitte beachten Sie für die bAV zudem folgende Sonderregelungen:

- **Befristete Beitragsfreistellung,** eine befristete Beitragsfreistellung kann in den folgenden Fällen vorgenommen werden:
 - Der Kunde ist sich bereits sicher, dass er zum Zeitpunkt der Wiederinkraftsetzung den ausstehenden Beitrag nicht nachzahlen wird bzw. sich hierzu noch nicht festlegen kann oder möchte.
 - Wenn es sich um einen Vertrag ohne BU-Schutz handelt.
 - Bitte beachten Sie: Eine befristete Beitragsfreistellung ist unabhängig davon möglich, ob in dem Unternehmen Kurzarbeit vorliegt.
- **Beitragsstundung:** Aufgrund der besonderen Situation im Zusammenhang mit der Corona-Krise bieten wir unseren Kunden nun auch in der bAV die Möglichkeit einer Stundung für maximal 6 Monate an, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - In dem betroffenen Unternehmen liegt Kurzarbeit vor.
 - Der Kunde möchte die gestundeten Beiträge nach Ablauf der Stundungsfrist nachzahlen oder es handelt sich um einen Vertrag, bei dem ein BU-Schutz eingeschlossen ist.
 - Bitte beachten Sie: Die Beantragung einer Stundung ist zunächst befristet bis zum 30.06.2020 möglich und gilt für Versicherungsbeginne bis einschließlich 31.03.2020.

Ergänzende Regelungen hierzu sowie weitere Möglichkeiten bei Zahlungsschwierigkeiten kann dem „Zahlungshilfeplan für die bAV“ (siehe Anlage 2) entnommen werden. Die Beantragung einer temporären befristeten Beitragsunterbrechung erfolgt mit dem neuen Formular „Beantragung einer Beitragsunterbrechung in der bAV“ (Anlage 3).

	Keine Kurzarbeit	Kurzarbeit teilweise	Kurzarbeit „Null“						
Entgeltumwandlung	<ul style="list-style-type: none"> Da voller Lohn gezahlt wird, gilt die EU-Vereinbarung weiter Der AG hat wirtschaftlich keine Veranlassung und rechtlich in der Regel keine Möglichkeit, die EU einseitig zu reduzieren/aufzuheben. Eine Weiterzahlung ist sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> Die EU-Vereinbarung gilt weiter Der AG hat wirtschaftlich keine Veranlassung und rechtlich in der Regel keine Möglichkeit, die EU einseitig zu reduzieren/aufzuheben. Wenn der AN die EU reduzieren/aussetzen will, müssen AG und AN dies einvernehmlich vereinbaren. * Sofern die Entgeltumwandlung aus dem verbleibenden Lohn finanziert werden kann, ist eine Weiterzahlung sinnvoll 	<ul style="list-style-type: none"> Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung Eine Entgeltumwandlung ist steuerlich/ Sozialversicherungsrechtlich nicht möglich VP hat das Recht die Beiträge mit eigenen, ungeforderten Beiträgen fortzuführen 						
Mischfinanziert	<ul style="list-style-type: none"> Da voller Lohn gezahlt wird, kann die Entgeltumwandlung weiter erfolgen Arbeitgeberpflichtzuschuss bzw. Arbeitgeberbeteiligung ist weiter zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Entgeltumwandlung s.o. Arbeitgeberpflichtzuschuss ist weiter zu erbringen Arbeitgeberbeteiligung ist abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage 	<ul style="list-style-type: none"> Zur Entgeltumwandlung s.o. Arbeitgeberpflichtzuschuss entfällt Arbeitgeberbeteiligung ist abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage 						
Firmenfinanziert	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Im Regelfall ist die firmenfinanzierte Versorgung weiter unverändert zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Im Regelfall ist die firmenfinanzierte Versorgung weiter unverändert zu erbringen 	<ul style="list-style-type: none"> Abhängig von arbeitsrechtlicher Zusage Firmenfinanzierte Versorgung kann eventuell vorübergehend eingestellt werden. 						
So helfen wir unseren Kunden	<p align="center">Grundsatz ohne Kurzarbeit:</p> <p>⇒ Eine Stundung ist nicht möglich</p> <p>⇒ Aber: befristete Beitragsfreistellung mit reduzierten Versicherungsleistungen möglich</p>								
	<p align="center">Grundsatz bei Kurzarbeit:</p> <table border="0"> <tr> <td>⇒ Kunde will später nicht nachzahlen</td> <td>⇒ Kunde will später nachzahlen</td> </tr> <tr> <td>⇒ oder Kunde ist sich noch nicht sicher</td> <td>⇒ oder Vertrag mit BU-Schutz</td> </tr> <tr> <td>⇒ oder Vertrag ohne BU-Schutz</td> <td></td> </tr> </table> <p> Angebot zur befristeten Beitragsfreistellung Angebot einer Stundung der Beiträge für max. 6 Monate im gleichen Kalenderjahr (unabhängig von ausreichendem Vertragsguthaben) ** </p>			⇒ Kunde will später nicht nachzahlen	⇒ Kunde will später nachzahlen	⇒ oder Kunde ist sich noch nicht sicher	⇒ oder Vertrag mit BU-Schutz	⇒ oder Vertrag ohne BU-Schutz	
⇒ Kunde will später nicht nachzahlen	⇒ Kunde will später nachzahlen								
⇒ oder Kunde ist sich noch nicht sicher	⇒ oder Vertrag mit BU-Schutz								
⇒ oder Vertrag ohne BU-Schutz									
	<small>* Dabei muss der AG prüfen, ob hierfür in der EUV Fristen geregelt sind. Fristen können sich auch aus Tarifverträgen geben; in manchen Tarifverträgen ist geregelt, dass EUV nur alle 12 Monate angepasst werden können.</small>								
	<small>** Bei Nachzahlung im neuen Kalenderjahr sind die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Höchstgrenzen zu beachten!</small>								

Informationen zum Kurzarbeitergeld (KuG) und mögliche Auswirkungen auf die bAV

Die Corona-Epidemie hat weitreichende Auswirkungen auf die Wirtschaft und stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor ungewollte Situationen. Zur Abmilderung der wirtschaftlichen Folgen hat die Regierung im Schnellverfahren den **einfacheren Zugang zum Kurzarbeitergeld** beschlossen. So sollen die Auswirkungen des Coronavirus abgefedert und Entlassungen vermieden werden. Die neuen Regelungen gelten rückwirkend zum 1. März 2020 und sind befristet bis zum 31.12.2020.

Aufgrund der aktuellen Geschehnisse geben wir im Folgenden einen Überblick zu

- den wichtigsten **Regelungen beim Kurzarbeitergeld**
- dessen **Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung** und
- den **Umgang mit Beitragsunterbrechungen**

1. Welche allgemeinen Voraussetzungen gelten für den Bezug von Kurzarbeitergeld?

Grundsätzlich sind die Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld im SGB III geregelt. Prinzipiell kann der Arbeitgeber Kurzarbeit anmelden, wenn der Arbeitsausfall unvermeidbar ist und der Betrieb alles getan hat, um ihn zu vermindern oder zu beheben.

Darüber hinaus gelten für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld folgende Anforderungen:

- Der Arbeitsausfall beruht auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis.
- Der Arbeitsausfall ist vorübergehender Natur und es kann grundsätzlich wieder mit dem Übergang in reguläre Arbeitszeit gerechnet werden.
- Es muss in der betreffenden Firma einen erheblichen Arbeitsausfall geben. Das heißt: mindestens ein Drittel der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer sind von einem Entgeltausfall von jeweils mehr als zehn Prozent ihres monatlichen Bruttoentgelts betroffen.
- Der Betrieb muss mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigen.
Hinweis: Weil Selbstständige nicht in der Arbeitslosenversicherung pflichtversichert sind, haben sie auch keinen Anspruch auf Kurzarbeitergeld.
- Betroffenen Arbeitnehmern darf vor der Kurzarbeit nicht gekündigt worden sein und nach Beginn des Arbeitsausfalls wird die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fortgesetzt.
- Der Arbeitgeber muss den Arbeitsausfall im Lauf des Monats anzeigen, in dem die Kurzarbeit beginnt.

2. Welche Neuerungen gibt es beim Kurzarbeitergeld aufgrund der Corona-Krise?

Um den Bezug von Kurzarbeitergeld leichter und schneller zu ermöglichen, wurden folgende Erleichterungen rückwirkend zum 1. März 2020 erlassen und gelten befristet bis zum 31.12.2020:

- Betriebe können Kurzarbeitergeld nun bereits nutzen, wenn mindestens zehn Prozent der Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind. Bislang lag die Schwelle bei einem Drittel der Arbeitnehmer (s.o.).
- Mitarbeiter sollen keine Minusstunden produzieren müssen. Folglich müssen Arbeitgeber die Arbeitszeitkonten ihrer Mitarbeiter künftig nicht mehr zum Ausgleich einsetzen. Bislang gilt, dass ein Betrieb zunächst die Überstunden und Zeitkonten seiner Mitarbeiter berücksichtigen muss, ehe er Anspruch auf Hilfe anmelden kann.
- Die betroffenen Unternehmen bekommen die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung ihrer Kurzarbeiter vollständig von der Bundesagentur für Arbeit erstattet.
- Auch Leiharbeitskräfte können Kurzarbeitergeld beziehen.
- Für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden die Sozialversicherungsbeiträge nicht aus der Winterbeschäftigungs-Umlage, sondern auch aus Beitragsmitteln erstattet.

3. In welcher Höhe wird Kurzarbeitergeld bezahlt?

Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes wird ein Vergleich zwischen dem Nettoentgelt bei voller Beschäftigung mit dem Nettoentgelt bei Kurzarbeit erstellt.

Der Verlust an Nettoentgelt beim Arbeitnehmer wird **grundsätzlich zu 60 %** durch das Kurzarbeitergeld ausgeglichen.

Lebt **mindestens ein Kind** mit in dem Haushalt, erhöht sich der Satz auf **67 %**.

Ggf. kann der Arbeitnehmer aufgrund **tarifvertraglicher Regelungen** auch einen höheren Anspruch auf Kurzarbeitergeld haben (z.B. Sonderregelung in der Metall- und Elektroindustrie). Die genauen Regelungen sind vom Arbeitgeber zu prüfen.

4. Wo finden sich weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld?

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld können der Anlage „Fragen und Antworten zur Kurzarbeit und Qualifizierung“ des BMAS (siehe Anlage 4) oder der Website der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de) entnommen werden. Dort findet sich u.a. auch eine Tabelle zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes.

5. Beeinflusst eine Entgeltumwandlung die Höhe des Kurzarbeitergeldes?

Die Entgeltumwandlung ist rechtlich ein Entgeltverzicht. Deshalb bleibt der Umwandlungsbetrag bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes unberücksichtigt. In Folge dessen ist das Kurzarbeitergeld ohne Entgeltumwandlung aufgrund des höheren Ausgangsgehalts höher als mit Entgeltumwandlung. Allerdings hinkt dieser Vergleich: zwar erhält der Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung weniger Gesamt-Netto (Nettoentgelt aus Kurzarbeit + Kurzarbeitergeld), aber der Umwandlungsbetrag fließt weiter in die bAV.

Beispielrechnung:

OHNE Entgeltumwandlung

Bruttoverdienst: 2.500 EUR, 100% Arbeitszeit => Nettoverdienst ca.:	1.700 EUR
Arbeitgeber verkürzt auf 75% der Arbeitszeit: Bruttoverdienst 1.875 EUR =>	
Nettoverdienst ca.:	1.350 EUR
Die Nettoentgeltdifferenz beträgt:	350 EUR
Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% der Nettoentgeltdifferenz, also ca.:	210 EUR

MIT Entgeltumwandlung

Bruttoverdienst: 2.500 EUR, abzüglich 100 EUR Entgeltumwandlung ergibt 2.400 EUR bei 100% Arbeitszeit => Nettoverdienst ca.:	1.644 EUR
Arbeitgeber verkürzt auf 75% der Arbeitszeit; Bruttoverdienst: 1.800 EUR => Nettoverdienst ca.:	1.302 EUR
Die Nettoentgeltdifferenz beträgt:	342 EUR
Das Kurzarbeitergeld beträgt 60% der Nettoentgeltdifferenz, also ca.	205 EUR

Hinweis: Das Kurzarbeitergeld ist eine steuerfreie Lohnersatzleistung, wird aber in den so genannten Progressionsvorbehalt mit einbezogen und erhöht damit die Steuerlast für das reguläre Einkommen. Kunden müssen in der Regel bei der nächsten Steuererklärung daher mit einer Nachzahlung rechnen.

Die abschließende Klärung der tatsächlichen Steuerbelastung muss mit dem Steuerberater geklärt werden.

6. Welche Auswirkungen hat Kurzarbeitergeld auf die bAV?

Grundsätzlich ist die betriebliche Altersversorgung von der Kurzarbeit nicht betroffen. Das Arbeitsverhältnis besteht rechtlich weiterhin fort und lediglich der Entgeltausfall wird teilweise von der Bundesagentur für Arbeit aufgefüllt. Dementsprechend sind auch Zeiten, in denen Kurzarbeitergeld geflossen ist, vollständig bei der Ermittlung der Unverfallbarkeitsfristen zu berücksichtigen.

- **Entgeltumwandlung**

Bei einer **anteiligen Kurzarbeit**, wenn also die Kurzarbeit nicht zu einer Null-Beschäftigung führt und dadurch das Entgelt ganz entfällt, gilt die Entgeltumwandlungsvereinbarung unverändert weiter. Der Arbeitgeber ist weiterhin verpflichtet, die umgewandelten Entgeltbestandteile an den Versicherer als Beiträge abzuführen und hierauf den gesetzlichen Zuschuss zu zahlen. Für den Arbeitgeber ist das ein durchlaufender Posten, denn der Beitrag wird vollständig durch den Entgeltverzicht des AN finanziert (auch bei vermindertem Gehalt) und der Zuschuss aus der SV Ersparnis. Für den Arbeitgeber gibt es rechtlich und wirtschaftlich daher keinen Grund, etwas zu ändern.

Sofern der Arbeitnehmer eine Änderung der Entgeltumwandlung wünscht, sind die Fristen hierfür vom Arbeitgeber zu prüfen. Insbesondere bei tarifvertraglichen bAV-Lösungen ist die Änderung der Entgeltumwandlung oft nur alle 12 Monate zulässig.

Bei „**Kurzarbeit Null**“ entfällt die Entgeltumwandlung, denn der Beschäftigte erhält kein Entgelt. Das Kurzarbeitergeld ist eine Lohnersatzleistung und kann nicht umgewandelt werden. In diesem Fall ist denkbar, dass Verträge in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gemäß §1a (4) Betriebsrentengesetz mit privaten Mitteln (z.B. aus dem Kurzarbeitergeld) fortgeführt werden können. Alternativ hierzu besteht auch die Möglichkeit einer beitragsfreien Fortführung oder Stundung der Beiträge. Besonderheiten hierzu sind unten aufgeführt.

- **Arbeitgeberfinanzierte bAV**

Ob im Fall von Kurzarbeit eine arbeitgeberfinanzierte bAV weiter vom Arbeitgeber dotiert werden muss, hängt vom Einzelfall ab, da entscheidend die jeweiligen kollektiven bzw. individuellen Versorgungszusagen sind. Sofern die Zusage keinen Bezug zur Entgeltzahlungspflicht enthält, ist nicht auszuschließen, dass der Arbeitgeber zur weiteren Beitragszahlung selbst bei ruhendem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist. Grundsätzlich sind Auswirkungen auch möglich, wenn die Höhe des Arbeitgeber-Beitrags an das Arbeitsentgelt gekoppelt ist. Sinkt das Arbeitsentgelt, könnte dies auch zu einem reduzierten Arbeitgeber-Beitrag führen.

Für eine abschließende Bewertung empfehlen wir dem Arbeitgeber, sich anwaltlichen Rat einzuholen. Eine Rechtsberatung durch Zurich ist nicht zulässig.