



CORPLEGAL

Kurzarbeit und betriebliche Altersvorsorge

Die nachfolgenden „FAQs“ dienen Ihnen als Unternehmer für den Umgang mit dem neuartigen Coronavirus als erste Orientierung. Wir empfehlen zudem, bei Erkrankungen und Verdachtsfällen umgehend mit dem zuständigen Gesundheitsamt Kontakt aufzunehmen und mit diesem die weitere Vorgehensweise abzustimmen.

Kurzarbeit: Das sind die Auswirkungen auf die bAV

Haben Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber eine von ihm finanzierte Zusage auf Leistungen der bAV, so muss der Arbeitgeber diese Leistungen zunächst einmal fortsetzen. Eine Kürzung der Leistungen als unmittelbare Folge wären nur dann gegeben, wenn die bAV vom Arbeitsentgelt abhängt. Ausschlaggebend wären in diesem Fall aber die Inhalte der jeweiligen Zusagen.

Für Kürzung der bAV-Zusagen braucht es nachvollziehbare Gründe

Verschlechtert sich allerdings die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens nachhaltig, wird der Arbeitgeber die bAV-Zusagen nicht zwingend auf Dauer in der ursprünglich vereinbarten Höhe erbringen müssen und er kann eine Kürzung in Erwägung ziehen. Die Option hierfür hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) geschaffen, die Eingriffsmöglichkeiten in bestehende Zusagen aber zum Schutz der Arbeitnehmer beschränkt. Für einen Eingriff in noch nicht erdiente Anwartschaften müssen willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Gründe vorliegen, so das BAG. Das BAG hat diese Gründe aber nicht eindeutig definiert; außerdem müssen die Gründe der Sphäre des Arbeitgebers entspringen. Die Gründe sind also im Einzelfall zu prüfen.

Kurzarbeit Null: Wenn die Arbeit eingestellt wird

Stellt ein Unternehmen eine Zeit lang die Arbeit vollständig ein (Kurzarbeit Null), wirkt sich dies auch auf die bAV aus. Hier fällt der Entgeltanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber vorübergehend weg und es ruht auch die bAV-Beitragspflicht des Arbeitgebers. Versorgungsordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge können allerdings andere Regelungen vorsehen. Dabei sind die Zeiten der Kurzarbeit bei den gesetzlichen Unverfallsfristen vollständig zu berücksichtigen, insbesondere bei Kurzarbeit Null.

Entgeltumwandlung bAV bei weniger Gehalt wegen Kurzarbeit

Bei der Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer entscheiden, ob er wegen des geringeren Arbeitsentgelts während der Kurzarbeit die bAV-Beiträge weiterhin aufbringen kann oder aber die Entgeltumwandlung verringert oder eingestellt werden soll. Nach § 1a BetrAVG ist der Arbeitnehmer zwar ein Jahr lang an seine Entgeltumwandlungsvereinbarung gebunden, doch wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind, ist eine Abweichung von dieser Einjahresfrist möglich. In vielen Versorgungsordnungen bzw.

Betriebsvereinbarungen finden sich deutlich flexiblere Lösungen.

Bei Reduzierungen oder Einstellungen der Entgeltumwandlung ist aber eine geänderte Entgeltumwandlungsvereinbarung erforderlich. Außerdem sollte der Arbeitnehmer darüber aufgeklärt werden, dass sich somit unter Umständen auch die Zuschüsse des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung verringern.

Berufsunfähigkeitsversicherungen im Rahmen der bAV

Bei Berufsunfähigkeitsversicherungen im Rahmen der bAV führen Beitragsreduzierungen in der Regel zu deutlichen Leistungseinschränkungen. Eine Beitragsstundung bietet bei Aufrechterhaltung des vollen Versicherungsschutzes hier keine wirkliche Alternative. Wird diese Möglichkeit genutzt und die gestundeten Beiträge werden durch einen wegen Stellenabbaus ausscheidenden Arbeitnehmer nicht nachentrichtet, scheidet nämlich die sogenannte versicherungsvertragliche Lösung (Mitgabe der Police) aufgrund der Regelungen des § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG aus.

Grundsätzlich wird also im Einzelfall zu prüfen sein, welche Auswirkungen Kurzarbeit auf die jeweilige bAV hat. Wir als Fachanwälte für Arbeitsrecht und Spezialisten in der bAV können Sie gerne im Einzelfall über mögliche Folgen beraten.

Haftungsausschluss: Die von CORPLEGAL in diesem Artikel zur Verfügung gestellten Inhalte stellen keine Rechtsberatung dar und dienen lediglich der Information. Der Inhalt ist nicht als Ersatz für eine Rechtsberatung oder Stellungnahme gedacht. Kein Empfänger der Inhalte dieser Information sollte ohne entsprechende Rechtsberatung oder andere professionelle Beratung eigene Maßnahmen ergreifen. CORPLEGAL lehnt jede Verantwortung für Handlungen oder Unterlassungen ab, die auf der Grundlage eines Teils oder des gesamten Inhalts vorgenommen werden.



Ulrich Baumann
Rechtsanwalt, Partner
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Wirtschaftsmediator (cvm)

ulrich.baumann@corplegal.global
Tel: +49 89 2323 736-0
Fax: +49 89 2323 736-91
www.corplegal.global

CORPLEGAL Werner & Partner mbB
Prinzregentenstr. 22
D-80538 München
Germany



Peter Beck
Jurist
Spezialist in der bAV

peter.beck@corplegal.global
Tel: +49 89 2323 736-0
Fax: +49 89 2323 736-91
www.corplegal.global

CORPLEGAL Werner & Partner mbB
Prinzregentenstr. 22
D-80538 München
Germany