

Betriebliche Altersversorgung (bAV) und Corvid 19 (Corona)

Verstärkt erreichen uns in den letzten Tagen anfragen, die die betriebliche Altersversorgung in Zeiten der Corona Pandemie betreffen. Es geht um Fragen, wie z.B. „Bin ich als Arbeitgeber verpflichtet, die betriebliche Altersversorgung fortzuführen, wenn ein Arbeitnehmer nicht zur Arbeit erscheint?“ oder „Da ich als Arbeitgeber zurzeit dringend Liquidität benötige, würde ich mit der betrieblichen Altersversorgung gerne pausieren, diese einstellen oder reduzieren.“

Nachfolgend zu diesen Themengebieten einige Informationen. Diese können zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erheben. Sie ersetzen auch nicht eine Beratung im Einzelfall. Vielmehr dienen sie dazu, Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein wenig Transparenz zu verschaffen und bei der Strukturierung von Fragestellungen zur aktuellen Corona-Krise vor Ort zu helfen.

1 Der Arbeitnehmer ist positiv getestet an Corona erkrankt und hat eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Hier gilt, dass in der Zeit der sechswöchigen Lohnfortzahlungsfrist auch die betriebliche Altersvorsorge weiter bedient werden muss, denn für sie gelten grundsätzlich die gleichen Regeln wie für das Arbeitsentgelt. Das bedeutet eine Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung muss weitergezahlt werden. Ebenso eine Entgeltumwandlung sowie gegebenenfalls der mindestens 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Dauert die Krankheit über den sechswöchigen Lohnfortzahlungszeitraum hinaus, sind die gesetzlich versicherten Mitarbeiter im Krankengeldbezug. In dieser Zeit erhält ein Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt. In den meisten Versorgungsordnungen ist für diese Zeit vorgesehen, dass die betriebliche Altersversorgung ruht. D. h. weder Arbeitgeberleistungen noch Entgeltumwandlung oder Arbeitgeberzuschuss müssen während des Krankengeldbezuges gezahlt werden.

Bitte beachten Sie:

Wann immer die betriebliche Altersversorgung ausgesetzt wird, reduzieren sich die Leistungen. Dies ist soweit selbstverständlich, wird aber gerade oftmals bei einer betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung (Absicherung im Fall der Invalidität) nicht beachtet. Gerade dann, wenn eine Krankheit in eine anschließende Invalidität mündet, kann dies dazu führen, dass der Arbeitnehmer eine deutlich geringere Invaliditätsleistung erhält, als er erwartet hatte. Darauf sollten Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer hinweisen und bei der Versicherung nachfragen, inwieweit die Beiträge durch Zahlungen des Arbeitnehmers aus dem Nettogehalt (sogenannte Eigenbeiträge) während des Krankengeldbezuges ausgeglichen werden können.

2 Home-Office Regelungen

Hat ein Arbeitnehmer nach Rücksprache mit seinem Arbeitgeber die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, dann wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen. Dies führt dazu, dass auch die betriebliche Altersversorgung nicht unterbrochen wird. Im Gegensatz zum ruhenden Arbeitsverhältnis bestehen die arbeitsvertraglichen Pflichten, zu denen auch die betriebliche Altersversorgung gehört, weiter.

- 3 **Kurzfristige Arbeitsverhinderung, weil z.B. die Kinder „organisiert“ werden müssen**
Bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung besteht der Anspruch auf Arbeitsentgelt und damit auch auf betriebliche Altersversorgung fort. Dafür müssen die gesetzlichen Voraussetzungen des § 616 BGB erfüllt sein. Grundsätzlich ist es Aufgabe der Arbeitnehmer, ihren Haushalt so zu organisieren, dass Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten wahrnehmen können. Dies war ja auch vor der Corona-Krise immer gegeben. Nun aber haben Schulen und Kindergärten geschlossen. Hier kann kurzfristig der Bedarf bestehen andere Unterbringungsmöglichkeiten zu schaffen, oder die Kinder selbst zu betreuen. Dies wird Arbeitnehmern durch § 616 gestattet, sofern es einen verhältnismäßig nicht erheblichen Zeitraum betrifft. Die Rechtsprechung geht hier regelmäßig von zehn Tagen aus. Die Regelung betrifft dabei nicht nur Kinder, sondern zum Beispiel auch die Neuorganisation der Betreuung von einem behinderten Familienmitglied oder aber im Haushalt lebenden pflegebedürftigen Erwachsenen, die nun von außen durch die Corona-Krise nicht mehr betreut werden. Für die betriebliche Altersversorgung bedeutet eine kurzfristige Arbeitsverhinderung keinen Ausfall. Sie wird normal weitergezahlt.

Bitte beachten Sie:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten in diesen Zeiten auf jeden Fall im Gespräch miteinander sein und zum Beispiel auch gemeinsam schauen, ob im Anschluss an diese Zeit zum Beispiel eine Home-Office Regelung möglich wäre.

- 4 **Der Arbeitnehmer wurde vom Gesundheitsamt unter Quarantäne gestellt**
Von Quarantäne im Sinne von § 30 Infektionsschutzgesetz spricht man, wenn die betreffende Person in geeigneter Art und Weise von anderen Personen abgesondert wird.
In diesen Quarantänezeiten ist der betroffene Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Gleichzeitig ist aber auch der Arbeitgeber nicht mehr zur Zahlung des Arbeitsentgelts verpflichtet. Das gleiche gilt, wenn das Gesundheitsamt ein sogenanntes berufliches Tätigkeitsverbot ausspricht. Durch ein berufliches Tätigkeitsverbot werden dem Arbeitnehmer gewisse berufliche Tätigkeiten verboten, weil diese unter Umständen für andere eine Ansteckungsgefahr bedeuten. Auch bei einem beruflichen Tätigkeitsverbot ruht das Arbeitsverhältnis. Das es ruht, bedeutet, es lebt automatisch wieder auf, wenn die betreffende Person gesund aus der Quarantäne entlassen werden kann, bzw. das berufliche Tätigkeitsverbot aufgehoben wird und die Person wieder arbeitet.
Da der Arbeitgeber in den vorgenannten Zeiten nicht zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet ist, ruht auch die betriebliche Altersversorgung in dieser Zeit. Eine arbeitsvertragliche Pflicht zur Weiterzahlung besteht nicht.

Bitte beachten Sie:

Das Infektionsschutzgesetz sieht in Zeiten der Quarantäne oder des beruflichen Tätigkeitsverbot Maßnahmen für den Verdienstaufschlag vor. In den ersten sechs Wochen erhalten Arbeitnehmer eine Entschädigung für ihren Verdienstaufschlag in Höhe ihres Nettogehaltes. Nach § 56 Infektionsschutzgesetz hat der Mitarbeiter unter Quarantäne Anspruch auf eine Entschädigung. Diese bemisst sich nach dem ausgefallenen Entgelt. Der Arbeitgeber muss für die ersten sechs Wochen die Entschädigung aus zahlen und erhält sie auf Antrag von der zuständigen Behörde zurück.

Ab der siebten Woche erhalten die Betroffenen eine Entschädigung in Höhe des Krankengeldes direkt von der zuständigen Behörde. Für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, denen eine Entschädigung gewährt wird, besteht die Versicherungspflicht in der Rentenversicherung nach § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI fort (§ 57 Abs. 1 Satz 1 IfSG). Unbedeutend ist, ob die Entschädigung auf das Verbot der Ausübung der

bisherigen Erwerbstätigkeit im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 1 IfSG oder auf die Absonderung im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG zurückgeht.

Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Rentenversicherung ist nach § 57 Abs. 1 Satz 2 IfSG für die ersten sechs Wochen der Entschädigungszahlung das Arbeitsentgelt, das der Verdienstausfallentschädigung vor Abzug von Steuern und Beitragsanteilen zur Sozialversicherung oder entsprechender Aufwendungen zur sozialen Sicherung zugrunde liegt.

Für versicherungspflichtige Arbeitnehmer, denen eine Entschädigung gewährt wird, besteht die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V, in der Pflegeversicherung nach § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 in Verb. mit Satz 1 SGB XI und in der Arbeitslosenversicherung nach § 25 Abs. 1 SGB III nur dann fort, wenn es sich um eine Entschädigung im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG für Ausscheider oder Ansteckungsverdächtige handelt, die abgesondert wurden oder werden (§ 57 Abs. 2 Satz 1 IfSG).¹

5 Die Stilllegung eines Betriebs wird angeordnet

Eine behördliche Betriebsstilllegung, wie sie in Bayern und Sachsen und in Hamburg bereits angeordnet wurde, ist für die Arbeitgeber die einschneidendste Maßnahme. Das Arbeitsrecht betrachtet eine Betriebsstilllegung als Unternehmerrisiko. Die Arbeitsverträge bestehen zunächst einmal grundsätzlich weiter, und die Arbeitnehmer können ihre Arbeitsleistung auch anbieten. Damit haben sie auch weiterhin Anspruch auf ihr Arbeitsentgelt. Die betriebliche Altersversorgung ist weiterhin zu bedienen.

Arbeitgeber werden in diesen Zeiten die Kurzarbeit-Null (Vollständige Einstellung der Arbeit) in Erwägung ziehen und gegebenenfalls entsprechende Anträge stellen.

6 Anordnung von Kurzarbeit

Kurzarbeit als Reduzierung der Arbeitszeit und des Arbeitsentgelts bis hin zu Kurzarbeit-Null kann nur dann angeordnet werden, wenn dies im Arbeitsvertrag oder aber in einem für das Arbeitsverhältnis geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist. Ist es nicht vorgesehen können Arbeitgeber und Arbeitnehmer es auch im Augenblick der Anordnung miteinander vereinbaren. Wird es angeordnet und der Arbeitnehmer geht darauf ein, so kann darin bereits seine Zustimmung gesehen werden. Gibt es in dem Betrieb einen Betriebsrat, so hat dieser bei der Anordnung von Kurzarbeit ein Mitbestimmungsrecht. Dies steht in § 87 Abs. 1 Ziffer drei Betriebsverfassungsgesetz.

Wird Kurzarbeit-Null angeordnet, so erhalten die Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt mehr, sondern Kurzarbeitergeld. Betriebliche Altersversorgung bezieht sich nur auf das Arbeitsentgelt.

Das heißt, mit Kurzarbeitergeld kann keine betriebliche Altersversorgung unter den allgemeinen Bedingungen erfolgen. Gerade die Steuer und beitragsrechtlichen Vorschriften zur betrieblichen Altersversorgung sind alleine zum Arbeitsentgelt ergangen. Nicht zum Kurzarbeitergeld. Allerdings hat der Arbeitnehmer nach dem Betriebsrentengesetz das Recht eine Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen, wenn das Arbeitsverhältnis fortbesteht, er aber kein Arbeitsentgelt bezieht. Das bedeutet unter diesen Voraussetzungen könnten aus dem Kurzarbeitergeld

¹ Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 13./14.10.2009

weiter Beiträge (sogenannte Eigenbeiträge) an die Versicherung entrichtet werden.

Kommt es nur zu einer teilweisen Reduzierung der Arbeitszeit, dann wird auch das Arbeitsentgelt nur teilweise reduziert. Neben dem durch den Arbeitsausfall ganz oder teilweise reduzierten Arbeitsentgelt, dem sogenannten „Kurzlohn“, erhält der betroffene Arbeitnehmer von der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeitergeld als Entgeltersatzleistung. In diesen Fällen kann aus dem sogenannten Kurzlohn weiterhin die betriebliche Altersversorgung stattfinden.

Wird Kurzarbeit-Null angeordnet und der Arbeitgeber entscheidet sich für eine freiwillige Aufstockung des durch die Bundesagentur für Arbeit ausgezahlten Kurzarbeitergelds, so ist diese freiwillige Aufstockung kein Arbeitsentgelt, denn auch hier ruht wieder das Arbeitsverhältnis. Mit der freiwilligen Aufstockung muss keine betriebliche Altersversorgung vorgenommen werden.

Bitte beachten Sie:

Gerade bei Kurzarbeitergeld-Null kann das Bedürfnis bestehen, die betriebliche Altersversorgung für einen gewissen Zeitraum auszusetzen, weil die Familie dringend auf die Beträge angewiesen ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten in diesen Fällen gemeinsam den Kontakt zu ihrer Versicherung aufnehmen. Die Versicherer arbeiten bundesweit aufgrund der Corona-Krise gerade an Lösungsmöglichkeiten dazu.

7 Zusammenfassung

Immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis ruht d. h. der Arbeitgeber nicht mehr zur Zahlung von Arbeitsentgelt verpflichtet ist, kann arbeitsrechtlich die betriebliche Altersversorgung ruhen. Besteht das Arbeitsverhältnis gleichwohl weiter, dann können Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung - wenn Sie möchten - mit sogenannten Eigenbeiträgen fortführen.

In Zeiten knapper Haushaltskassen werden Arbeitnehmer das Bedürfnis haben, eine eventuell bestehende betriebliche Altersversorgung in Form einer Entgeltumwandlung einzustellen. Auch hier sollte zunächst mit dem Versicherer Kontakt aufgenommen werden, um zu sehen welche Möglichkeiten ein Versicherer vorsieht (zum Beispiel Stundung, Beitragspause, Stilllegung).

Arbeitgeber müssen in zwei Richtungen denken. Zum einen mit Blick auf ihr Vertragsverhältnis zur Versicherung. Wenn Sie dort zum Beispiel, aufgrund der derzeitigen wirtschaftlichen Situation die Versicherungsbeiträge einstellen, löst dies zwangsläufig bei einer Versicherung eine Mahnung aus, wenn man sich nicht vorher mit der Versicherung darüber abgesprochen hat. Zum anderen mit Blick auf die Arbeitnehmer - das Einstellen der betrieblichen Altersversorgung ist vom Grundsatz her nur in den oben genannten Fällen eines ruhenden Arbeitsverhältnisses möglich.

Sinnvoll ist es die betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Versorgungsordnung zu regeln, da diese Arbeitgebern und Arbeitnehmern Transparenz, Rechtssicherheit und Handlungsfähigkeit in schwierigen Zeiten ermöglicht.

Rechtsanwalt
Christian Guse

2020-2