

Wie Unternehmen die Corona-Krise meistern können

Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge und Möglichkeiten

Eine wesentliche Maßnahme der Unternehmen zur Bewältigung der Krise ist es, die Liquidität aufrecht zu halten. In vielen Fällen geht es jetzt darum, die verbliebenen Produktions- und Absatzkapazitäten zu nutzen, Fixkosten zu senken, Liquidität für Einkauf, Personal, Miete etc zu sichern. Das betrifft große, mittlere und kleinere Unternehmen gleichermaßen.

Die Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern schnürt dafür die entsprechenden Unterstützungspakete, es sind aber auch alle Unternehmer, die Betriebsräte und die MitarbeiterInnen gefordert. Neben den klassischen Personalkosten wie Gehälter, Sozialversicherungsbeiträge, Lohnnebenkosten fallen in vielen Unternehmen auch Beiträge bzw. Prämien für die betriebliche Altersvorsorge an bzw. müssen Pensionen ausgezahlt und Rückstellungen gebildet werden. Dies betrifft Pensionskassenzusagen, Zusagen zu betrieblichen Kollektivversicherungen, die Zukunftssicherung (§ 3 (1) Z 15 lit. a) EstG) aber auch direkte Leistungszusagen des Arbeitgebers. Welche Konsequenzen haben die Unterstützungspakete der Bundesregierung und wie kann das Unternehmen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge reagieren?

Kurzarbeit

Das Kurzarbeitspaket der Bundesregierung sieht vor, dass im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. den Beschäftigten die Arbeitszeit vorübergehend bis auf Null herabgesetzt werden kann. Das AMS gleicht mit der sogenannten Beihilfe zur Kurzarbeit das Gehalt teilweise aus und übernimmt die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Abfertigung Neu. Nicht übernommen werden Beiträge/Prämien für die betriebliche Altersvorsorge. ArbeitnehmerInnen werden auf Grund der Kurzarbeit wie sonstige TeilzeitmitarbeiterInnen behandelt und es sind die entsprechenden Bestimmungen der Betriebsvereinbarungen/Einzelverträge betreffend Betriebspensionen anzuwenden.

Tipp: Arbeitgeber sollten die entsprechenden Vereinbarungen prüfen und gegebenenfalls die Beitrags-/Prämienzahlung an die Pensionskasse/Versicherung anpassen. Betriebsräte und Arbeitnehmer können im Rahmen der Kurzarbeitsvereinbarung auf eine zumindest teilweise Weiterleistung der Beiträge/Prämien bestehen, um das Versorgungsniveau aufrecht zu halten. Um die Betriebsausgabenfähigkeit nicht zu gefährden, dürfen die Beiträge/Prämien aber 10% der (durch die Kurzarbeit gesunkenen) Lohn- und Gehaltssumme nicht übersteigen.

Sinnvoll wäre es, das Unterstützungspaket der Bundesregierung dahingehend zu erweitern, dass nicht nur Beiträge zur staatlichen Sozialversicherung, sondern auch Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge zumindest teilweise ersetzt werden. Immerhin sind davon mehr als 1 Mio. ArbeitnehmerInnen und mehr als 25% der Unternehmen in Österreich betroffen.

Widerruf, Einschränken und Aussetzen von Pensionszusagen

Um Liquiditätsengpässe zu vermeiden, kann selbstverständlich jederzeit zwischen den Betriebsvereinbarungspartnern bzw. in Unternehmen ohne Betriebsrat im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerIn festgelegt werden, dass die Betriebspension (zeitweise) ausgesetzt und/oder in ihrer Höhe eingeschränkt wird. Es ist darauf zu achten, dass es zu einer Nachzahlung kommt, wenn es dem Unternehmen wieder besser geht. Ansonsten kann es abhängig von der Stärke der Maßnahme zu empfindlichen Einbußen bei der Pension kommen.

Zusagen, die dem Betriebspensionsgesetz unterliegen, können unter bestimmten Voraussetzungen aber auch einseitig vom Arbeitgeber widerrufen, ausgesetzt oder eingeschränkt werden. Diese Möglichkeiten müssen bereits in der Betriebsvereinbarung bzw. im Einzelvertrag vereinbart sein. Der Widerruf ist in der Regel nur möglich, wenn das Aufrechterhalten der Zusage den Bestand des Unternehmens gefährden würde. Für ein zeitlich begrenztes Aussetzen oder ein Einschränken der Zahlungen genügt es, wenn zwingende wirtschaftliche Gründe vorliegen. Dies wird bei den meisten Unternehmen derzeit der Fall sein. Zu beachten ist aber, dass in Betrieben mit Betriebsrat zumindest drei Monate vor dem Setzen einer einseitigen Maßnahme mit dem Betriebsrat darüber zu beraten ist.

Bereits laufende Pensionszahlungen aus direkten Leistungszusagen des Arbeitgebers können ausgesetzt oder eingeschränkt werden, wenn die gleiche Maßnahme auch für die aktiven Mitarbeiter gesetzt wird. Laufende Pensionszahlungen aus Pensionskassen und Versicherungen können nicht gestoppt werden!

Tipp: Arbeitgeber sollten die Betriebsvereinbarungen prüfen, ob die Voraussetzungen grundsätzlich vorliegen und sich unverzüglich mit dem Betriebsrat beraten. Bei einem einseitigen Handeln sollte gegebenenfalls ein externes Gutachten eingeholt werden, das bestätigt, dass die wirtschaftlichen Voraussetzungen vorliegen.

Die Betriebsräte und ArbeitnehmerInnen sollten auch hier darauf achten, dass es zu einer Nachzahlung kommt, wenn es dem Unternehmen wieder besser geht, um das Versorgungsniveau zu halten.

Siehe zu den einzelnen Durchführungswegen der betrieblichen Altersvorsorge auch die Informationen und Checklisten auf der Website www.konsequent-lernen.at

Übernahme der Arbeitgeberbeiträge durch den/die ArbeitnehmerIn

Im Falle des Widerrufs, des Aussetzens oder Einschränkens von Beiträgen bzw. Prämien zur Pensionskasse/Versicherung kann der/die ArbeitnehmerIn auch die Arbeitgeberbeiträge übernehmen, um das Versorgungsniveau aufrecht zu halten. Angesichts der wirtschaftlichen Situation ist das aber für die Mehrzahl der ArbeitnehmerInnen derzeit wahrscheinlich finanziell nicht möglich.

Insolvenz

Im Falle einer Insolvenz des Unternehmens gibt es unterschiedliche Ansprüche: Gelder für Anwartschaften und laufende Pensionen, die bereits in einer Pensionskasse/betrieblichen Kollektivversicherung liegen, sind von der Insolvenz des Unternehmens gar nicht betroffen. Anwartschaften aus direkten Leistungszusagen gemäß Betriebspensionsgesetz sind in Höhe von 24 Monatsbeträgen abgesichert. Laufende Pensionsleistungen aus direkten Leistungszusagen werden bis maximal 24 Monate bezahlt, nur bis maximal 12 Monate, wenn die Zusage nicht dem Betriebspensionsgesetz unterliegt.

Es gebührt aber zumindest die Hälfte des Barwertes des Anspruches oder die Hälfte des Unverfallbarkeitsbetrages bzw. des Abfindungsbetrages nach AVRAG (siehe § 3d IESG).

Unabhängig davon sind bestehende Pfandrechte auf Versicherungen bzw. Wertpapiere zu beachten.

Tipp: ArbeitnehmerInnen sind bei direkten Leistungszusagen weniger geschützt und sollten prüfen, ob eine rechtssichere Verpfändung der Versicherung bzw. von Wertpapieren zu ihren Gunsten besteht.

Reduktion der Risiken prüfen

Abschließend ist festzuhalten, dass angesichts der wirtschaftlichen Aussichten und der doch teilweise hohen Belastung durch bestehende Betriebspensionszusagen Unternehmen dringend die Möglichkeiten der Reduktion der Risiken prüfen sollten. Zu beachten ist aber, dass es sich um langfristige Verpflichtungen handelt und die MitarbeiterInnen sich auch drauf verlassen können sollen, dass Betriebspensionen auch in schwierigen Phasen aufrecht bleiben. Letztlich wird es in der kommenden Aufschwungphase darum gehen, Arbeitskräfte kurzfristig wieder verfügbar und das Vertrauen in die Betriebspensionsregelung nicht verloren zu haben.

Hinweis

Auf der website www.konsequent-lernen.at stehen weiterführende aktualisierte Informationen und Checklisten zur Verfügung.

Mag. Thomas Wondrak

25. März 2020