

Direktversicherung / Zukunftssicherung

COVID-19 Auswirkungen

Kontakt

Mag. Thomas Wondrak
Tel. +43 664 548 54 63
Mail: office@konsequent-wondrak.at

1. Allgemeines

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?

Diese Unterlage betrifft die **Direktversicherung bzw. Zukunftssicherung** (§ 3 (1) Z 15 lit. a) EStG). Zu den anderen Durchführungswegen einer betrieblichen Vorsorge beachten Sie bitte die anderen Zusammenfassungen auf unserer Website.

2. Widerruf, Einschränken und Aussetzen einer Direktversicherung bzw. Zukunftssicherung (siehe dazu auch die Checkliste im Anhang 1)

- 2.1. Bei einer Direktversicherung zahlt der Arbeitgeber **Versicherungsprämien** für die MitarbeiterInnen ein. Die Versicherung zahlt direkt die Leistungen an die Berechtigten aus. Eine steuerlich besonders attraktive Form ist als sogenannte **Zukunftssicherung** in (§ 3 (1) Z 15 lit. a) EStG geregelt. Bis zu **300,- Euro** pro Jahr und MitarbeiterIn sind lohnsteuerfrei.
- 2.2. 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 Prämienzahlung (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.

- 2.3. Zusagen, die dem **Betriebspensionsgesetz** unterliegen, können unter bestimmten Voraussetzungen aber auch **einseitig** vom Arbeitgeber widerrufen, ausgesetzt oder eingeschränkt werden. Diese Möglichkeiten müssen bereits vorab in der **Betriebsvereinbarung** bzw. im **Einzelvertrag** vereinbart sein.
- 2.4. Der **Widerruf** ist in der Regel nur möglich, wenn das Aufrechterhalten der Zusage den **Bestand des Unternehmens gefährden** würde.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. **Gesetzliche Grundlagen:**
 - § 14 Betriebspensionsgesetz
 - § 3 (1) Z 15 lit. a) EStG

Tipp:

Arbeitgeber sollten die **Betriebsvereinbarungen und Einzelvereinbarungen unter Beiziehung eines Experten prüfen**, ob die Voraussetzungen grundsätzlich vorliegen und sich bei Betrieben mit Betriebsrat **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.

3. Übernahme der Prämien durch den/die ArbeitnehmerIn

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

4. Insolvenz

Im Falle einer Insolvenz des Unternehmens gilt: Gelder für Anwartschaften und laufende Pensionen, die bereits in einer Versicherung liegen, sind von der Insolvenz des Unternehmens gar **nicht** betroffen.

Bis zu **Beendigung des Dienstverhältnisses** sind die noch offenen Prämien durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz **gesichert** und gehen nicht verloren.

5. 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.

Checkliste 1 Widerruf/Aussetzen/Einschränken von Prämien zur Versicherung

