

direkte Leistungszusage

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 direkten Leistungszusagen oder auch Pensionszusagen genannt. Zu den anderen Durchführungswegen einer betrieblichen Vorsorge beachten Sie bitte die anderen Zusammenfassungen auf unserer Website.

2. Widerruf, Einschränken und Aussetzen von direkte Leistungszusagen (siehe dazu auch die Checkliste im Anhang 1)

- 2.1. Bei direkten Leistungszusagen verspricht der Arbeitgeber eine Pensionsleistung an die MitarbeiterIn. Diese Pensionsleistung führt vorerst nicht zu einem Liquiditätsabfluss, da lediglich eine **Rückstellung** zu bilden ist, die gewinnmindern wirkt. Viele Arbeitgeber haben aber die Pensionszusagen mit **Pensionsrückdeckungsversicherungen** rückgedeckt. Die Prämien dafür orientieren sich an der Höhe der erteilten Zusage.
- 2.2. Diese Prämien kann man nur dann reduzieren, wenn sich auch die dahinterstehende Pensionszusage verringert. 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 (rückwirkenden) Änderung mit einer **Nachfinanzierung** 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. Zusagen, die zwar dem Betriebspensionsgesetz unterliegen, aber bereits **vor dem Inkrafttreten des BPG (1.7.1990) erteilt** wurden, können abweichende Regelungen enthalten. Hier ist im **Einzelfall** zu prüfen, welche Voraussetzungen vorliegen müssen, damit einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers zulässig sind.
- 2.5. Der **Widerruf** ist in der Regel nur möglich, wenn das Aufrechterhalten der Zusage den **Bestand des Unternehmens gefährden** würde.
- 2.6. Für ein zeitlich begrenztes **Aussetzen** oder ein **Einschränken** des Anwartschaftserwerbs genügt es, wenn **zwingende wirtschaftliche** Gründe vorliegen. Dies wird bei den meisten Unternehmen derzeit der Fall sein.
- 2.7. 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.
- 2.8. Bereits **laufende Pensionszahlungen** aus direkten Leistungszusagen des Arbeitgebers können ausgesetzt oder eingeschränkt werden, wenn die gleiche Maßnahme auch für die aktiven Mitarbeiter gesetzt wird. Soweit Leistungen durch **Wertpapiere** gedeckt sind, dürfen sie **nicht** ausgesetzt oder eingeschränkt werden.
- 2.9. **Gesetzliche Grundlagen:**

§ 8 und 9 Betriebspensionsgesetz

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 (rückwirkenden) **Änderung mit einer Nachfinanzierung** kommt, wenn es dem Unternehmen wieder besser geht, um das Versorgungsniveau zu halten.

Weiters sollte der Arbeitgeber gemeinsam mit dem Steuerberater und Versicherungsmathematiker prüfen, ob es bei der **Rückstellungsbildung** noch Spielräume gibt, die rechtskonform genutzt werden können, um die Bilanz weniger zu belasten.

3. Insolvenz

Anwartschaften aus direkten Leistungszusagen gemäß Betriebspensionsgesetz sind in Höhe von **24 Monatsbeträgen** abgesichert. Laufende **Pensionsleitungen** 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!

4. 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 Anwartschaften bzw. Leistungen

