

# FAQ – Folgen der Kurzarbeit

## 1. Allgemeines

- 1.1. Was ist Kurzarbeit?
- 1.2. Welche versicherungsvertraglichen Möglichkeiten bestehen infolge von Kurzarbeit?

## 2. Vertragstechnische Fragen

- 2.1. Wie sieht der Ablauf des Stundungsprozesses aus?
- 2.2. Bis wann müssen die gestundeten Beiträge spätestens nachgezahlt werden?
- 2.3. Welche Auswirkungen haben Beiträge, die nach der Stundung nicht nachgezahlt werden können?
- 2.4. Welche Möglichkeiten bestehen bei Verträgen, in die noch keine 12 Monate eingezahlt wurde?
- 2.5. Ist eine Beginnverlegung technisch möglich?
- 2.6. Ist die zinslose Stundung auch bei einem Beitragsrückstand möglich?
- 2.7. Wie gehen wir mit der Stundungs-Sonderregelung bei jährlichen Zahlungen um?
- 2.8. Welche Möglichkeiten bestehen bei Kurzarbeit für eine versicherte Person mit einer Direktversicherung als Berufsunfähigkeitsversicherung (Tarif BV10)?
- 2.9. Wie geht man vor, wenn bei einer SBU bzw. BUZ die 6-monatige Stundung nicht ausreicht?
- 2.10. Wird bei einer Stundung eine erneute Risikoprüfung erforderlich?
- 2.11. Können Beiträge zur Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskasse ebenfalls bis zu 6 Monate zinslos gestundet werden?

## 3. Arbeitsrechtliche Fragen

- 3.1. Welche Auswirkungen hat das Kurzarbeitergeld auf eine Mischfinanzierung und welche Möglichkeiten der Bestandserhaltung gibt es?
- 3.2. Was passiert mit dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss und einem freiwilligen Arbeitgeberzuschuss bei der Kurzarbeit?
- 3.3. Welche Auswirkungen haben Beiträge, die nach der Stundung nicht nachgezahlt werden können?
- 3.4. Ist es möglich unter den Mindestlohn zu fallen, wenn Kurzarbeitergeld > Null, also Aufrechterhaltung der Entgeltumwandlung, gegeben ist?
- 3.5. Wie sind die arbeitsrechtlichen Vorgaben bei der Beleihung einer Direktversicherung?
- 3.6. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit die Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskassenzusage zu beleihen?
- 3.7. Kann der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld für eine Entgeltumwandlung verwendet werden?

#### **4. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen**

- 4.1. Wie werden die nachgezahlten Stundungsbeiträge für eine Direktversicherung oder Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und sozialversicherungstechnisch behandelt?**
- 4.2. Wie wirken sich die nachgezahlten Stundungsbeiträge bei einer Rückdeckungsversicherung zu einer Unterstützungskassen- oder Direktzusage beim Arbeitnehmer aus?**
- 4.3. Wie werden Leistungen aus einer Direktversicherung und Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG steuerlich und sozialversicherungsrechtlich behandelt, wenn vom versicherten Arbeitnehmer die Beiträge aus seinem versteuerten und verbeitragten Arbeitslohn oder seinem Vermögen bezahlt werden?**
- 4.4. Wie sind die steuerlichen Auswirkungen bei der Beleihung einer Direktversicherung?**
- 4.5. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit die Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskassenzusage zu beleihen?**

#### **5. Fragen zur Provision**

- 5.1. Welche Auswirkungen haben die Beitragsfreistellung und eine kurzfristige Beitragsherabsetzung auf die Provisionsrückbelastung?**
- 5.2. Welche Folgen hat die Stundung bezüglich der gezahlten Provision und des Umfangs des Versicherungsschutzes?**
- 5.3. Werden bei größeren Rahmenverträgen / Kollektiven Sonderregelungen in Bezug auf die Rückbelastung der Provision angeboten?**

## 1. Allgemeines

### 1.1. Was ist Kurzarbeit?

Kurzarbeit ist ein Instrument, um wegfallende Arbeit durch Verkürzung der Arbeitszeit zu kompensieren. Dies führt zu einer Verringerung des Entgelts, ohne Mitarbeiter entlassen zu müssen. Diese Einkommenslücke wird durch das Kurzarbeitergeld, welches von der Bundesagentur für Arbeit für maximal 24 Monate gezahlt wird, ausgeglichen. Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld können der [Website der Bundesagentur für Arbeit](#) entnommen werden.

### 1.2. Welche versicherungsvertraglichen Möglichkeiten bestehen infolge von Kurzarbeit?

Bei der **Direktversicherung** und **Pensionskasse** gelten folgende Möglichkeiten:

- Die Beiträge können aus dem verbleibenden Entgelt weiterhin als **Entgeltumwandlung** gezahlt werden. Dies hat keine Auswirkungen auf die garantierten Leistungen.
- Die Beiträge können aus dem **Nettoeinkommen** des Arbeitnehmers gezahlt werden. Hierzu kann auch das Kurzarbeitergeld verwendet werden.
- Die Beiträge können für eine befristete Zeit reduziert werden (**Beitragsreduzierung**). Die Versicherung wird mit dem neuen reduzierten Beitrag weitergeführt und die garantierten Leistungen zum Rentenbeginn neu berechnet.
- Die Beitragszahlung kann ganz ausgesetzt werden (**Beitragsfreistellung**). Im Falle des Bezugs von Kurzarbeitergeld ist eine befristete Beitragsfreistellung max. bis zu 24 Monaten möglich.
- Die Beiträge können für eine befristete Zeit gestundet werden (**Stundung**).

Bei der Unterstützungskasse und der Direktzusage gelten **für die Rückdeckungsversicherung** grundsätzlich die gleichen Möglichkeiten wie für die Direktversicherung und die Pensionskasse mit folgenden Ausnahmen:

- Die Beiträge können **nicht** aus dem **Nettoeinkommen** des Arbeitnehmers gezahlt werden.
- Eine zinslose Stundung ist grundsätzlich möglich, wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind. Weitere Informationen zur Unterstützungskasse können [2.11](#) entnommen werden.

Weitere Informationen können dem Druckstück [bav 866](#) entnommen werden.

## 2. Vertragstechnische Fragen

### 2.1. Wie sieht der Ablauf des Stundungsprozesses aus?

Der Vermittler (mit entsprechender Vollmacht) oder der Arbeitgeber kann durch formlose Mitteilung eine Stundung der Beiträge aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie beantragen. Dafür ist grundsätzlich eine Stundungsvereinbarung erforderlich, die bei der Direktversicherung und Pensionskasse vom Versicherungsnehmer (Arbeitgeber) und vom Arbeitnehmer zu unterschreiben ist. Wir benötigen die Unterschrift des Arbeitnehmers, weil bei einer eventuellen späteren Verrechnung der gestundeten Beiträge das im Versicherungsvertrag vorhandene Kapital gemindert wird. Aus Vereinfachungsgründen verzichten wir jedoch bis auf Weiteres auf eine formale Stundungsvereinbarung und auf die Unterschriften des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers. Beim Durchführungsweg der Unterstützungskasse werden die Unterschriften des Versicherungsnehmers (Unterstützungskasse) und des Trägerunternehmens (Arbeitgeber) und bei Entgeltumwandlung die Unterschrift des Arbeitnehmers benötigt. Hierbei müssen Rechte Dritter beachtet werden, d.h. ggf. vorhandene Pfandgläubiger müssen die Stundungsvereinbarung auch unterschreiben.

Bei Rückdeckungsversicherungen für Direktzusagen ist für die Stundungsvereinbarung die Unterschrift des Arbeitgebers als Versicherungsnehmer bzw. von dessen Bevollmächtigten erforderlich. Ebenso müssen vorhandene Pfand- oder Abtretungsgläubiger zustimmen.

## 2.2. Bis wann müssen die gestundeten Beiträge spätestens nachgezahlt werden?

Nach Ende des vereinbarten Stundungszeitraums wird eine Vereinbarung über die Nachzahlung der Stundungsbeiträge getroffen. Der offene Betrag muss vollständig in einem Betrag oder in gleichmäßigen Raten über höchstens 48 Monaten ausgeglichen werden. Die Raten können jährlich, halbjährlich, vierteljährlich oder monatlich gezahlt werden und müssen mindestens 25 € betragen. Hierbei sind bei **Direktversicherungen** und **Pensionskassen** nach § 3 Nr. 63 EStG der steuerfreie Höchstbetrag von bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung und der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag nach § 1 Nr. 9 SVEV von bis zu 4 % der BBG je ersten Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers im Kalenderjahr zu beachten.

**Bei der Rückdeckungsversicherung für eine Unterstützungskasse und für eine Direktzusage gilt Folgendes:** Nach Ende des vereinbarten Stundungszeitraums wird der Stundungsbetrag zur Rückzahlung fällig. Die Möglichkeit einer Nachzahlung in Raten ist individuell zu prüfen.

## 2.3. Welche Auswirkungen haben Beiträge, die nach der Stundung nicht nachgezahlt werden können?

Können die gestundeten Beiträge nicht wie oben beschrieben nachgezahlt werden, werden die offenen Beiträge mit dem Vertragsguthaben verrechnet, sofern bedingungsgemäß möglich. Die Versicherungsleistung wird hierdurch neu berechnet, was ggf. zu einer Courtagebelastung führen kann. Sofern ein unwiderrufliches Bezugsrecht des Arbeitnehmers vorliegt, wird dessen Zustimmung zunächst bei der Stundungsvereinbarung und später bei der Verrechnung benötigt, siehe jedoch [2.1.](#) Für die **Unterstützungskasse** gilt, dass je nach Ausgestaltung des Leistungsplans oder der Versorgungsordnung der Anspruch des Arbeitnehmers ganz oder teilweise bestehen bleibt – dies ist jedoch im Einzelfall zu prüfen. Für eine mögliche Kürzung der Zusage empfehlen wir eine arbeitsrechtliche Beratung für den Arbeitgeber. Die Unterstützungskasse kann nur die Leistungen erbringen, für die Zuwendungen gezahlt wurden (Durchgriffshaftung).

**Die arbeitsrechtliche Sicht ist hier gesondert zu beachten – lesen Sie dazu mehr unter Punkt [3.4.](#)**

## 2.4. Welche Möglichkeiten bestehen bei Verträgen, in die noch keine 12 Monate eingezahlt wurde?

Im Rahmen der Sonderregelungen, die aufgrund der besonderen Zeit durch die Corona-Pandemie getroffen wurden, muss nur der Einlösungsbeitrag gezahlt worden sein, um im ersten Versicherungsjahr eine Stundung zu beantragen. Dies gilt für jeden Durchführungsweg.

## 2.5. Ist eine Beginnverlegung technisch möglich?

Eine Beginnverlegung ist nur im Rahmen eines Stornos und einer erneuten Policierung möglich. Dies gilt für jeden Durchführungsweg.

Bei der **Unterstützungskasse** ist die Ausgestaltung des Leistungsplans bzw. der Versorgungsordnung bezüglich des Anspruchs des Arbeitnehmers zu beachten. Hier ist eine Einzelfallprüfung erforderlich.

## 2.6. Ist die zinslose Stundung oder eine Beitragsfreistellung auch bei einem Beitragsrückstand möglich?

Nein. Die Beiträge müssen zum Zeitpunkt des Stundungsbeginns bzw. der Beitragsfreistellung ausgeglichen sein, sonst ist eine Stundung oder Beitragsfreistellung nicht möglich. Dies gilt für jeden Durchführungsweg.

## 2.7. Wie gehen wir mit der Stundungs-Sonderregelung bei jährlichen Zahlungen um?

Es wird immer der im Zeitpunkt fällige Betrag gestundet. Somit ist z.B. die zinslose Stundung eines zum 01.05.2021 fälligen Jahresbeitrages problemlos möglich. Bei Fälligkeit z.B. zum 01.10.2021 ist die zinslose Stundung nicht möglich, sondern nur bedingungsgemäß. Dies gilt für jeden Durchführungsweg.

Bei der **Unterstützungskasse** ist die Stundung eines jährlichen Beitrags nur bis zum Ablauf des Wirtschaftsjahres möglich.

## 2.8. Welche Möglichkeiten bestehen bei Kurzarbeit für eine versicherte Person mit einer Direktversicherung als Berufsunfähigkeitsversicherung (Tarif BV10)?

Beim Tarif BV10 bestehen die Möglichkeiten analog zur Antwort [1.2.](#)

Im Falle einer Beitragsfreistellung besteht jedoch nur ein verminderter Versicherungsschutz (beitragsfreie Rente).

## 2.9. Wie geht man vor, wenn bei einer SBU bzw. BUZ die 6-monatige Stundung nicht ausreicht?

In diesem Fall ist eine weitere Stundung nach den bedingungsgemäßen Stundungsoptionen möglich.

## 2.10. Wird bei einer Stundung eine erneute Risikoprüfung erforderlich?

Nach Ablauf der vereinbarten Stundungsoption und Nachzahlung der Beiträge ist keine erneute Risikoprüfung erforderlich. Dies gilt auch bei Vereinbarung eines Ratenzahlungsplanes.

## 2.11. Können Beiträge zur Rückdeckung einer Unterstützungskasse ebenfalls bis zu 6 Monate zinslos gestundet werden?

Ob die Beiträge zur Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskasse (zinslos) gestundet werden können, ist im Einzelfall zu prüfen und vom Wirtschaftsjahr bzw. Bilanztermin abhängig. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, gelten die gleichen Stundungsregelungen, wie in den vorherigen Punkten beschrieben.

## 3. Arbeitsrechtliche Fragen

### 3.1. Welche Auswirkungen hat das Kurzarbeitergeld auf eine Mischfinanzierung und welche Möglichkeiten der Bestandserhaltung gibt es?

Es muss nach der Art der Finanzierung unterschieden werden.

- Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (bAV)
  - Die arbeitgeberfinanzierte bAV **läuft grundsätzlich weiter**, da das Beschäftigungsverhältnis nicht beendet wird. Ob der Arbeitgeber die bAV wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten bzw. in Phasen von Kurzarbeit ggf. kürzen oder einstellen kann, hängt von den **konkreten Vereinbarungen in der arbeitsrechtlichen Zusage** ab. Enthält die Zusage Regelungen / Vorbehalte, nach denen der Arbeitgeber die Versorgung bei Eintritt bestimmter Ereignisse einstellen oder kürzen darf, muss **individuell geprüft werden**, ob dies auch für die Zeit mit Kurzarbeit gelten könnte. Fehlen derartige Vorbehalte, muss der Arbeitgeber so lange weiterzahlen, wie das Beschäftigungsverhältnis besteht. Hat sich der Arbeitgeber in der Zusage aber lediglich verpflichtet Beiträge zu zahlen, so lange ein **entgeltpflichtiges Beschäftigungsverhältnis** besteht, kann er die **Beitragszahlung bei Kurzarbeit = Null einstellen**. Dagegen wird bei **Kurzarbeit > Null** weiterhin ein – wenn auch reduziertes – Entgelt gezahlt, mit der Folge, dass auch der **Arbeitgeber den Beitrag weiterzahlen** muss. Denkbar wäre, dass der Arbeitgeber seine Beiträge aufgrund sachlich-proportionaler Gründe in der Zukunft kürzt oder nicht mehr zahlt. Dies ist jedoch nur in engen Grenzen möglich. Wir empfehlen in jedem **Fall**

**Rücksprache mit dem rechtlichen Berater** zu nehmen.

Der Arbeitgeber hat jedoch immer die Möglichkeit, sein Versorgungswerk ab einem bestimmten Stichtag für Neuzugänge, d.h. für neue Mitarbeiter zu schließen.

- Arbeitnehmerfinanzierte bAV
  - Bei durch Entgelt finanzierte Versorgungsungen muss der Grad der Kurzarbeit unterschieden werden.
    - Ist die **Kurzarbeit = Null**, so wird kein Entgelt mehr vom Arbeitgeber gezahlt. Damit ist auch **keine Entgeltumwandlung mehr möglich**, denn das Kurzarbeitergeld kann als Lohnersatzleistung nicht zugunsten einer bAV umgewandelt werden. Allerdings könnte die Versorgung mit **eigenen Beiträgen (aus dem Netto)** fortgesetzt werden, sofern es sich **nicht** um eine **Unterstützungskassenversorgung** handelt.
    - Ist die **Kurzarbeit > Null**, wird weiterhin ein reduziertes Entgelt gezahlt. Hier kann die **Entgeltumwandlung fortgesetzt** werden. Ggf. wird der Umwandlungsbetrag reduziert. Es besteht auch die Möglichkeit, die **Entgeltumwandlung** für die Dauer der Kurzarbeit **auszusetzen**. In jedem Fall müsste ein auf die Dauer der Kurzarbeit begrenzter **Nachtrag zur Entgeltumwandlungsvereinbarung vereinbart** werden. Auch hier ist eine **private Weiterzahlung** der Beiträge möglich.
- Kopplung des Arbeitgeberbeitrages an die Teilnahme der Entgeltumwandlung
  - Wird die **Entgeltumwandlung eingestellt / pausiert, entfällt auch die Beitragspflicht des Arbeitgebers**. Allerdings kommt es hier auf die genaue Formulierung in der Zusage an, so dass immer eine **Einzelfallprüfung** notwendig ist.

### 3.2. Was passiert mit dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss und einem freiwilligen Arbeitgeberzuschuss bei der Kurzarbeit?

Sofern auch während der Kurzarbeit > Null weiterhin Entgelt zugunsten einer bAV umgewandelt wird und der Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart, gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss des § 1a Absatz 1a BetrAVG. Die Verpflichtung entfällt nur dann, wenn bei einer tarifvertraglich geregelten bAV der Zuschuss geringer vereinbart ist oder entfällt. Wir verweisen darüber hinaus im Hinblick auf freiwillige Zuschüsse auf die Antworten zur arbeitgeberfinanzierten bAV in [3.1.](#)

### 3.3. Welche Auswirkungen haben Beiträge, die nach der Stundung nicht nachgezahlt werden können?

Bei einer Stundung und möglicherweise nicht nachgezahlten Beiträgen bestehen arbeitsrechtliche Bedenken im Hinblick auf die Ausübung der versicherungsvertraglichen Lösung (vvL) bei Versorgungsungen mit der Zusageart Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ). Eine der sozialen Auflagen für die wirksame Ausübung der vvL ist, dass keine Beitragsrückstände bestehen (vgl. § 2 Absatz 2 Satz 2 Nummer 1 BetrAVG). Zahlt der Arbeitgeber die Beiträge nicht spätestens anlässlich des Ausscheidens nach, kann er die vvL nicht ausüben. Das hat zur Folge, dass die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nicht auf den Wert der Versicherung begrenzt werden kann, sondern weiterhin ratierlich zu berechnen ist. Wenn der Wert der Versicherung niedriger ist als der Anspruch nach der ratierlichen Berechnung (m/n-tel), kann dies zu Nachteilen für den Arbeitgeber führen. Dies passiert vor allem dann, wenn die Versicherung erst einige Zeit nach Diensteintritt bzw. nach Erteilung der Zusage abgeschlossen wurde. Dadurch hat der Arbeitgeber ein erhöhtes Haftungsrisiko.

Außerdem hat sich der Arbeitgeber in der Zusage dazu verpflichtet, bestimmte Beiträge zu zahlen. Tut er dies nicht, haftet er aus der Zusage für die nicht gezahlten Beiträge. So gilt z.B. bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML), dass bei Ausscheiden mindestens die Summe der zugesagten Beiträge abzüglich der für die Biometrie verbrauchten Beträge als unverfallbare Anwartschaften für die Bildung der Leistung zur Verfügung stehen muss (vgl. § 2 Absatz 6 BetrAVG).

Zahlt nun der Arbeitgeber die gestundeten Beiträge nicht nach, muss er für mögliche Lücken zwischen der Summe der zugesagten Beträge und dem vorhandenen Versicherungswert eintreten.

### **3.4. Ist es möglich unter den Mindestlohn zu fallen, wenn Kurzarbeitergeld > Null, also Aufrechterhaltung der Entgeltumwandlung, gegeben ist?**

Nein. Kurzarbeit bedeutet keine Lohnkürzung bei gleichbleibender Arbeitszeit, sondern die Verringerung der Arbeitszeit und dadurch eine bedingte Verringerung des Arbeitsentgelts. Am Stundenlohn ändert sich nichts. Bei Kurzarbeit > Null bedeutet es, dass 50 % der Arbeitszeit mit 50 % des vereinbarten Entgelts vergütet werden. Damit wird bei Kurzarbeit > Null weiterhin auch der bisherige Mindestlohn gezahlt. Bezüglich der Entgeltumwandlung gilt grundsätzlich: Sofern die Entgeltumwandlung zu einer Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns führt, ist das gemäß der Gesetzesbegründung zum Mindestlohngesetz nicht schädlich. Handelt es sich um einen tariflichen Mindestlohn, kann die Unterschreitung ggf. über den Tarifvertrag ausgeschlossen sein (Details sind dem Infoblatt [pst 3313](#) zu entnehmen).

### **3.5. Wie sind die arbeitsrechtlichen Vorgaben bei der Beleihung einer Direktversicherung?**

Dies hängt davon ab, ob die arbeitsrechtliche Zusage ein Abtretungs- / Beleihungsverbot enthält und wie dieses formuliert ist. Es kann sein, dass lediglich ein Verbot für Abtretungen / Beleihungen durch den Arbeitnehmer bestehen (z.B. zur Ermöglichung einer Pauschalbesteuerung). Es kann aber auch sein, dass sämtliche Abtretungen / Beleihungen ausgeschlossen sind.

In unseren Muster-Versorgungsordnungen, die im Vermittlerportal zu finden sind, wird geregelt, dass im Falle der Entgeltumwandlung eine Verpfändung, Abtretung und Beleihung durch die Firma ausgeschlossen ist. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung wäre dies möglich. Deshalb ist es wichtig zu prüfen, welche Regelungen in der jeweiligen Zusage formuliert sind.

Der Arbeitgeber muss eine mögliche Abtretung / Beleihung bei Ausscheiden rückgängig machen, um die vVL ausüben zu können (Erste soziale Auflage des § 2 Absatz 2 BetrAVG). Dieses Gebot gilt aber nicht nur für die Ausübung der vVL, sondern ist gesetzlich in § 1b Absatz 2 Satz 3 BetrAVG normiert. Das Gesetz spricht davon, dass die Abtretung / Beleihung nach Ausscheiden bei Eintritt des Versorgungsfalles rückgängig zu machen ist.

**Wichtig:** Um den ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht besser zu stellen, gilt dieses Gebot auch für Arbeitnehmer, die noch im Unternehmen sind. Auch bei ihnen ist die Abtretung / Beleihung vor Eintritt des Versorgungsfalles rückgängig zu machen. Macht der Arbeitgeber die Beleihung nicht rückgängig, macht er sich schadenersatzpflichtig.

Steuerrechtliche Informationen können Punkt [4.4.](#) entnommen werden.

### **3.6. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit die Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskassenzusage zu beleihen?**

Nein. Die Rückdeckungsversicherung kann vom Arbeitgeber weder beliehen noch abgetreten werden, da nicht der Arbeitgeber der Vertragspartner, sondern die Unterstützungskasse Versicherungsnehmer und damit Inhaber der Gestaltungsrechte ist.

Steuerrechtliche Informationen können Punkt [4.5.](#) entnommen werden.

### **3.7. Kann der Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld für eine Entgeltumwandlung verwendet werden?**

Die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber ist steuerpflichtiger Arbeitslohn. Durch das sog. Corona-Steuerhilfegesetz (Gesetz zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise) werden Aufstockungen des Kurzarbeitergeldes durch den Arbeitgeber bis zu 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III steuerfrei gestellt. Allerdings werden die steuerfreien Aufstockungsbeträge in den

Progressionsvorbehalt einbezogen. Durch die Steuerfreistellung wird die steuerliche Betrachtung der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung angeglichen. Die Steuerfreistellung wird in einer Erweiterung des EStG (§ 3 Nr. 28a EStG neu) festgelegt.

Als Arbeitslohn kann die Aufstockung des Arbeitgebers grundsätzlich für eine Entgeltumwandlung zugunsten der bAV verwendet werden. Lediglich bei tarifvertraglich vereinbarten Aufstockungen zum Kurzarbeitergeld könnte eine Umwandlung zugunsten einer bAV ausgeschlossen sein. Hier kommt es auf die konkreten Vereinbarungen in den jeweiligen Tarifverträgen an (Tariföffnungsklauseln). Voraussetzung ist in jedem Fall, dass es sich um noch nicht fälligen Arbeitslohn handelt. Allerdings stellt sich die Frage, ob eine Umwandlung des Aufstockungsbetrages aus steuerlicher Sicht sinnvoll ist:

- Für den Fall, dass der Aufstockungsbetrag durch die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG (Beitrag zugunsten einer Direktversicherung oder einer Pensionskasse) steuerfrei gestellt wird, führt dies zu einer vollen nachgelagerten Besteuerung der aus diesen Beiträgen resultierenden Leistungen.
- Wird nun aber der Aufstockungsbetrag über das Corona-Steuerhilfegesetz ohnehin steuerfrei gestellt, bietet sich aus steuerlicher Sicht eine Umwandlung nicht aus dem Brutto, sondern aus dem Netto an. Zwar unterliegen die nach § 3 Nr. 28a EStG steuerfrei gestellten Aufstockungsbeträge dem Progressionsvorbehalt. Aber die aus diesen Beiträgen resultierenden Leistungen wären nicht voll, sondern lediglich mit dem Ertragsanteil (Rentenleistung) oder mit dem steuerpflichtigen Ertrag (Kapitalleistung) zu versteuern.

Daher dürfte es in aller Regel zu empfehlen sein, eine gewünschte Umwandlung von Aufstockungsbeträgen zugunsten einer bAV aus dem Netto vorzunehmen.

#### 4. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fragen

##### 4.1. Wie werden die nachgezahlten Stundungsbeiträge für eine Direktversicherung oder Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Die innerhalb eines Kalenderjahres geleisteten regulären Beiträge und die nachgezahlten Stundungsbeiträge sollen insgesamt die Höchstgrenzen nach § 3 Nr. 63 EStG (steuerlich bis 8 % der BBG, sozialversicherungsrechtlich bis 4 % der BBG) nicht überschreiten. Darüber hinaus geleistete Beiträge sind steuerpflichtig und zu verbeitragen. Die Nachzahlungsregelung des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG wird bei Kurzarbeit = Null im Regelfall nicht greifen.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer wandelt monatlich 284 € um. Er geht in Kurzarbeit = Null und möchte ab dem 01.06.2021 den Vertrag für 6 Monate zinslos stunden. Ab dem 01.12.2021 zahlt er den Betrag in 12 Monatsraten zurück, d.h. er wandelt dann monatlich 426 € für 12 Monate um. Der 4 % der BBG übersteigende Beitrag ab dem 01.01.2022 ist nur noch steuerfrei (bis 8 % der BBG), aber nicht sozialversicherungsfrei.

##### 4.2. Wie wirken sich die nachgezahlten Stundungsbeiträge bei einer Rückdeckungsversicherung zu einer Unterstützungskassen- oder Direktzusage beim Arbeitnehmer aus?

Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge zur Rückdeckungsversicherung führen beim Arbeitnehmer zu keinem steuerbaren Arbeitslohn, da dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer und ggf. seinen Hinterbliebenen kein Bezugsrecht auf die Versicherungsleistung eingeräumt wird. Eine Verpfändung der Rechte aus der Rückdeckungsversicherung an diese Personen zur Sicherstellung aller Ansprüche aus der Versorgungszusage ändert hieran nichts.

Dies gilt steuerlich auch, wenn die Finanzierung der Rückdeckungsversicherungsbeiträge bei arbeitnehmerfinanzierten Versorgungszusagen aus den Entgeltumwandlungsbeträgen vereinbarungsgemäß erfolgt. Hierbei ist zu beachten, dass bei diesen Durchführungswegen Entgeltumwandlungsbeträge von bis zu 4 % der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung im Kalenderjahr sozialversicherungsfrei sind.



#### **4.3. Wie werden Leistungen aus einer Direktversicherung und Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG steuerlich und sozialversicherungsrechtlich behandelt, wenn vom versicherten Arbeitnehmer die Beiträge aus seinem versteuerten und verbeitragten Arbeitslohn oder seinem Vermögen bezahlt werden?**

Die Leistungen, die auf solchen Beiträgen beruhen, sind nach § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG entsprechend den Kapital- oder Rentenleistungen aus Schicht 3 Versicherungen zu versteuern. In der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner gehören die Leistungen zu den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen, sofern der Arbeitgeber im Beitragszahlungszeitpunkt die Versicherungsnehmereigenschaft innehatte und der Arbeitnehmer auf seine Eigenbeiträge keine Riesterförderung in Anspruch nehmen wollte.

#### **4.4. Wie sind die steuerlichen Auswirkungen bei der Beleihung einer Direktversicherung?**

Die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung von Versicherungsansprüchen aus einer Direktversicherung durch den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer beeinträchtigen die steuerliche Förderung der Beiträge nach den §§ 3 Nr. 63, 40b oder 10a und Abschnitt XI EStG nicht. Die vom Arbeitgeber aufgewendeten Direktversicherungsbeiträge gehören unverändert zu den Betriebsausgaben.

Versicherungsansprüche aus einer Direktversicherung gehören nicht zum Betriebsvermögen des Arbeitgebers, soweit am Schluss des Wirtschaftsjahres die versicherte Person oder ihre Hinterbliebenen für die Leistungen bezugsberechtigt sind. Damit ein vom Arbeitgeber wirtschaftlich genutzter Versicherungsanspruch aus der Direktversicherung in der Steuerbilanz nicht erfolgswirksam zu aktivieren ist, hat sich der Arbeitgeber gegenüber dem widerruflich oder einverständlichen unwiderruflich bezugsberechtigten (ehemaligen) Arbeitnehmer schriftlich zu verpflichten, ihn bei Eintritt des Versicherungsfalles so zustellen, als ob die Abtretung, Verpfändung oder Beleihung nicht erfolgt wäre (§ 4b Satz 2 EStG). Die Schriftform muss an jedem Bilanzstichtag des Arbeitgebers, an dem der Versicherungsanspruch genutzt wird, erfüllt sein.

Arbeitsrechtliche Informationen können Punkt [3.5](#). entnommen werden.

#### **4.5. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit die Rückdeckungsversicherung einer Unterstützungskassenzusage zu beleihen?**

Bei rückgedeckten Unterstützungskassenzusagen ist der Betriebsausgabenabzug der Zuwendungen in Höhe der Beiträge zur Rückdeckungsversicherung beim Trägerunternehmen ausgeschlossen, wenn die Ansprüche aus dieser Versicherung der Sicherung eines Darlehens dienen (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. c Satz 4 EStG). Hierbei steht die Inanspruchnahme von verzinslichen Vorauszahlungen auf die Versicherungsleistung einer Beleihung gleich.

Zudem dürfen nach § 13 Abs. 1 der Satzung der ALTE LEIPZIGER Unterstützungskasse e.V. (ALU) die Einkünfte und das Vermögen nur für die in § 2 der Satzung aufgeführten Zwecke verwendet werden. Sie sind nach den maßgebenden Leistungsplänen für Leistungen der bAV zu verwenden. Das bedeutet, dass die ALU als Versicherungsnehmerin die ihr zustehenden Rechte aus der Rückdeckungsversicherung zugunsten des Trägerunternehmens oder Dritter weder abtritt noch beleihet. Arbeitsrechtliche Informationen können Punkt [3.6](#). entnommen werden.

### **5. Fragen zur Provision**

#### **5.1. Welche Auswirkungen haben die Beitragsfreistellung und eine kurzfristige Herabsetzung auf die Provisionsrückbelastung?**

Es erfolgt eine Provisionsrückbelastung zum Zeitpunkt der Freistellung und eine Provisionszahlung zum Zeitpunkt der Wiederherstellung.

**5.2. Welche Folgen hat die Stundung bezüglich der gezahlten Provision und des Umfanges des Versicherungsschutzes?**

Eine Beitragsstundung hat den Vorteil, dass der Versicherungsschutz in vollem Umfang erhalten bleibt. Auch gezahlte Provisionen werden nicht zurückbelastet.

**5.3. Werden bei größeren Rahmenverträgen / Kollektiven Sonderregelungen in Bezug auf die Rückbelastung der Provision angeboten?**

Es ist jeder Einzelfall individuell zu prüfen.