BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG FÜR ARBEITGEBER

Mitarbeitende pausieren ohne Gehalt? So bleibt die Betriebsrente sauber geregelt.

Längere Krankheit, unbezahlter Urlaub, Mutterschutz oder Elternzeit: Unterbrechungen gehören zum Arbeitsleben. Für die Betriebsrente ist dann nur eines wichtig – dass wir rechtzeitig davon wissen. Das Wichtigste haben wir für Sie zusammengefasst.

Melden, bevor der Lohn stoppt.

Mit einer rechtzeitigen Meldung stellen wir die Verträge richtig um. So vermeiden Sie Nacharbeit, Risiken und Ärger für Ihre Mitarbeitenden.

Ihre Aufgabe: eine Meldung an uns

Sie melden jede Unterbrechung über unser Meldeformular. Den Rest übernehmen wir: Wir stellen die Verträge um und sprechen mit Ihren Mitarbeitenden.

Kein Gehalt heißt: keine Entgeltumwandlung

Bei der **Entgeltumwandlung** wird ein Teil des Gehalts in die Betriebsrente eingezahlt. Fließt kein Gehalt, gibt es nichts umzuwandeln. Dieser Teil ruht deshalb.

Was in welchem Fall passiert

Unterbrechung	Betriebsrente aus Entgeltumwandlung
Mutterschutz	Kann während der Mutterschutzzeit normal weiterlaufen.
Elternzeit (ohne Teilzeit)	Wird ab dem ersten Monat ohne Gehalt umgestellt.
Unbezahlter Urlaub	Wird ab dem ersten Monat ohne Gehalt umgestellt.
Ende der Lohnfortzahlung (Krankheit oder Unfall)	Läuft im Monat, in dem die Lohnfortzahlung endet, in der Regel noch. Umgestellt wird zum nächsten Monatsersten.

Teilzeit in Elternzeit? Läuft weiter.

Arbeiten Mitarbeitende in der Elternzeit in Teilzeit, fließt weiter Gehalt. Dann ist keine Unterbrechung nötig.

Was mit den Verträgen passiert

Entscheidend sind der **Durchführungsweg**, also die Art des Vertrags, und Ihre **Versorgungsordnung**, also die Regeln Ihrer Einrichtung zur Betriebsrente. Gibt es keine schriftliche Versorgungsordnung, zählt Ihre gelebte Regelung.

Baustein	Direktversicherung	Unterstützungskasse
Entgeltumwandlung	Ruht. Oder die versicherte Person zahlt in der Zeit privat weiter, zum Beispiel per Lastschrift. Über Sie läuft kein Beitrag mehr.	Ruht. Eine private Fortführung ist hier nicht möglich.
Arbeitgeberfinanzierte Beiträge	Laufen weiter oder ruhen – je nach Ihrer Versorgungsordnung oder Ihrem Arbeitgebermodell. Wichtig ist, dass Sie Ihre Regelung bei allen Mitarbeitenden gleich anwenden.	

Wir sprechen mit Ihren Mitarbeitenden

Bei der Direktversicherung nehmen wir Kontakt mit der versicherten Person auf. Sie entscheidet, ob ihr Vertrag ruht oder ob sie privat weiterzahlt. Wie das technisch läuft, klären wir mit ihr und dem Versicherer.

Unterbrechung jetzt melden

Scannen Sie den QR-Code oder nutzen Sie den Button. Das Formular fragt alle nötigen Angaben ab, zum Beispiel Einrichtung, Mitarbeitende und Beginn der Unterbrechung.

Zum Meldeformular

So früh wie möglich melden

Am besten
unverzüglich, sobald Sie von der Unterbrechung erfahren
sofort melden

Möglichst
vor Beginn der Unterbrechung
rechtzeitig

Spätestens
im Monat nach Beginn der Unterbrechung
letzte Frist

Warum die rechtzeitige Meldung so wichtig ist

Eine verspätete Meldung kostet Zeit und Geld – auf Ihrer Seite und bei Ihren Mitarbeitenden. Drei Gründe:

1. Gleichbehandlung im Team

Sieht Ihr Modell vor, dass Beiträge in einer Unterbrechung ruhen, Sie zahlen aber in einem Fall weiter, kann daraus eine **betriebliche Übung** entstehen. Das heißt: Andere Mitarbeitende könnten künftig dieselbe Leistung verlangen. Nach dem Gesetz stehen betriebliche Übung und Gleichbehandlung einer Versorgungszusage gleich. Dies ist ein mögliches arbeitsrechtliches Risiko. Lassen Sie Einzelfälle im Zweifel rechtlich prüfen.

2. Keine aufwendige Kontenklärung

Laufen Beiträge zu lange weiter, müssen Sie und der Versicherer später abstimmen: Wer hat welchen Beitrag angefordert, wer hat was gezahlt, wann ist es eingegangen? Diese **Kontenklärung** ist aufwendig und dauert. Eine rechtzeitige Meldung erspart sie Ihnen.

3. Keine Nachteile für Ihre Mitarbeitenden

Ihre Mitarbeitenden sollen durch eine späte Meldung keine rechtlichen oder finanziellen Nachteile haben. Was sonst passieren kann, zeigt das Beispiel.

Beispiel: Eine Unterbrechung wird drei Monate zu spät gemeldet

Sie haben drei Monate weiter Beiträge gezahlt, obwohl kein Gehalt geflossen ist. Diese Beiträge fordern Sie zu Recht zurück. Für die versicherte Person gibt es dann zwei mögliche Folgen:

- **Sie möchte privat weiterzahlen:** Die drei Monatsbeiträge werden auf einmal fällig, gegebenenfalls mit Mahnung und Mahngebühren.
- **Sie möchte den Vertrag ruhen lassen:** Die Monate werden nachträglich beitragsfrei gestellt – ohne dass sie das rechtzeitig selbst entscheiden konnte.

Rechtzeitig gemeldet, hätte sie in Ruhe wählen können: monatlich weiterzahlen, mit niedrigerem Beitrag oder eine Pause.

3 Monate

zu spät gemeldet reichen, damit ein Rückstand entsteht.

1.000 €+

kann dieser Rückstand bei hohen Beiträgen schnell betragen, zuzüglich Mahngebühren.

Vereinfachtes Beispiel; Höhe abhängig vom Beitrag. Keine Garantie für den Einzelfall.

So geht es nach Ihrer Meldung weiter

- **Wir stellen um:** Wir informieren den Versicherer und stellen die Verträge auf die Unterbrechung ein.
- **Sie stoppen die Beiträge:** Ab dem umgestellten Monat führen Sie keine Beiträge aus Entgeltumwandlung mehr ab.
- **Wir behalten die Rückkehr im Blick:** Wir legen uns eine Wiedervorlage an und fragen gezielt bei Ihnen nach.

Unsere Empfehlung für Ihren Ablauf

1. **Jede Unterbrechung melden.** Auch Mutterschutz und Elternzeit, selbst wenn die Betriebsrente zunächst weiterläuft. Über unser **Meldeformular**.
2. **Früh melden.** Am besten sofort, möglichst vor Beginn, spätestens im Monat nach Beginn.
3. **Beiträge rechtzeitig stoppen.** Ab dem umgestellten Monat keine Beiträge aus Entgeltumwandlung mehr abführen.
4. **Ihre Regelung gleich anwenden.** Arbeitgeberfinanzierte Beiträge bei allen Mitarbeitenden nach Ihrer Versorgungsordnung oder Ihrem Modell behandeln.
5. **Gehaltsänderungen mitteilen.** Zum Beispiel Teilzeit in der Elternzeit – dann läuft die Betriebsrente weiter.

Tipp: Machen Sie die Meldung zum festen Schritt

Verankern Sie die Meldung an CuP in Ihrem Ablauf für Unterbrechungen, etwa neben der Meldung an die Krankenkasse. Dann geht nichts verloren, auch bei Vertretung in der Personalabteilung.

>>Sprechen Sie uns an. Wir helfen Ihnen gerne weiter.<<

Disclaimer: Dieses Informationsblatt dient der allgemeinen Information und ersetzt keine individuelle Beratung. Es stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar. Maßgeblich sind die Bedingungen der Versicherungsverträge, Ihre Versorgungsordnung bzw. Ihre betriebliche Regelung sowie die gesetzlichen Bestimmungen. Das Beispiel beruht auf vereinfachten Annahmen. Quellen: § 1a Abs. 4 BetrAVG (Fortsetzung bei Entgeltfortfall); § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG (betriebliche Übung, Gleichbehandlung); § 3 EFZG (Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen); § 20 MuSchG (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld); § 15 BEEG (Teilzeit in der Elternzeit). Stand: 11/2026