
Sehr geehrte Geschäftspartner,

liebe Leserinnen und Leser,

die Corona-Pandemie beherrscht zurzeit das öffentliche und private Leben. Auch die Lutz Pension Consulting GmbH hält sich an die Vorsorgemaßnahmen, um eine Ausbreitung des Coronavirus zu verhindern. Die Gesundheit unserer Mitarbeiter, Angehörigen, Kunden und Geschäftspartner hat höchste Priorität. Daher arbeiten unsere Mitarbeiter derzeit größtenteils im Homeoffice. Dienstreisen sowie Kundenbesuche wollen wir bis auf Weiteres unterlassen. Ihre Ansprechpartner stehen Ihnen aber weiterhin telefonisch und per E-Mail auch im Home-Office zur Verfügung. Zudem können wir Meetings auch via Online-Konferenzen abhalten.

Auch wenn zurzeit andere Probleme als Fragen zur betrieblichen Altersversorgung im Vordergrund stehen, wollen wir an unserer Tradition festhalten, Sie

einmal im Quartal über aktuelle Themen und Entwicklungen der betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

Wir hoffen, dass unsere Themen Ihr Interesse finden und wünschen Ihnen alles Gute, vor allem bleiben Sie gesund.

Ihr Team der Lutz Pension Consulting GmbH

In dieser Ausgabe

Informationspflichten des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung
- BAG-Urteil vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18 -

1

GGF-Pensionszusage: Ausscheiden aus dem Unternehmen und Gehalt neben Pensionszahlung

2

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten von Corona

3

Informationspflichten des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

- BAG-Urteil vom 18.02.2020 – 3 AZR 206/18 -

Das LAG Hamm hatte mit Urteil vom 06.12.2017 einen Arbeitgeber zu Schadenersatz verurteilt, da er den Arbeitnehmer nicht ausreichend über ausstehende gesetzliche Änderungen betreffend die Verbeitragung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung informiert hatte.

Der Arbeitnehmer nahm Anfang 2003 an einer Betriebsversammlung teil, auf der ein Fachberater der örtlichen Sparkasse die Arbeitnehmer des Unternehmens über die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung als betriebliche Altersversorgung über die

Pensionskasse der Sparkassenorganisation informierte. Über die Beitragspflichten der Altersversorgung zur Sozialversicherung wurde im Rahmen dieser Veranstaltung nicht informiert.

Der Arbeitnehmer schloss im Herbst 2003 eine Entgeltumwandlungs-Versicherung über die Pensionskasse mit Kapitalwahlrecht ab. Anfang 2015 wurde die Pensionskassenrente als Einmalkapital von dem Arbeitnehmer abgerufen. Für dieses Kapital musste der Versorgungsberechtigte aufgrund einer Gesetzesänderung im Jahr 2003 Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen (fiktive Verteilung des Kapitalbetrags über 10 Jahre).

Der ehemalige Arbeitnehmer verklagte seinen früheren Arbeitgeber auf Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge. Er vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber ihn vor Abschluss der Entgeltumwandlung über das laufende Gesetzgebungsverfahren zur Einführung der Beitragspflicht auch für Einmalkapitalleistungen hätte informieren müssen.

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab, das LAG Hamm gab dem Kläger recht. Der Arbeitgeber legte Revision ein. Das BAG hat nun der Revision stattgegeben. Der Arbeitgeber hätte weder in der Informationsveranstaltung zur Entgeltumwandlung noch vor Abschluss der Entgeltverzichts-Versicherungen auf die Gesetzesänderung hinweisen müssen. Der Arbeitgeber habe keine allgemeine Informationspflicht zur Wahrnehmung der Vermögensinteressen seiner Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

Die Sachlage wäre aber anders zu beurteilen gewesen, wenn der Arbeitgeber ausführliche Auskünfte zur sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung gegeben hätte. In diesem Fall hätte er auch später über die Gesetzesänderung informieren müssen.

Dieses BAG-Urteil ist im Hinblick auf die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland zu begrüßen. Weitere Informationspflichten und zusätzliche Risiken des Arbeitgebers bei der Entgeltumwandlung wären kontraproduktiv gewesen.

GGF-Pensionszusage: Ausscheiden aus dem Unternehmen und Gehalt neben Pensionszahlung

Im Zusammenhang mit GGF-Zusagen werden immer wieder die Problemstellungen Ausscheiden aus dem Unternehmen als Voraussetzung für den Bezug der Altersversorgung und Gewährung der betrieblichen Altersrente parallel zum Gehalt bei Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus kontrovers diskutiert.

Unstrittig ist inzwischen, dass das Ausscheiden aus dem Unternehmen als Voraussetzung für die Gewährung der Altersleistung nicht erforderlich ist (BMF-Schreiben vom 18.09.2017 – IV C6-S2176/07/10006). Dies gilt grundsätzlich für Arbeitnehmer, also auch angestellte Geschäftsführer

bzw. geschäftsführende Gesellschafter. Falls die Zusage aber das Ausscheiden aus dem Unternehmen in der GF-Pensionszusage regelt (Schriftform), muss die Pensionszusage entsprechend durch einen Gesellschafterbeschluss angepasst werden.

Für geschäftsführende Gesellschafter von Kapitalgesellschaften bleiben aber die körperschaftsteuerrechtlichen Restriktionen unverändert bestehen (BFH-Urteil vom 05.03.2008 und 23.10.2013). Danach führt die parallele Zahlung von Geschäftsführergehalt und Pension sowohl beim beherrschenden als auch bei einem nicht beherrschenden GGF zu einer verdeckten Gewinnausschüttung, soweit das Aktivgehalt nicht auf die Pension angerechnet wird. Die Grundsätze gelten sowohl bei monatlicher Pensionszahlung (Rentenleistung) als auch bei Gewährung eines einmaligen Alterskapitals (ggf. auch durch Ausübung des Kapitalwahlrechts bei der Rentenzusage). Ein möglicher Beratervertrag ist auch kritisch zu bewerten, da hier ggf. eine Umgehung gesehen werden kann.

Unabhängig von der Anrechnung des Gehalts auf die Pension kann dieser Weg trotzdem steuerlich vorteilhaft aufgrund des steuerlichen Versorgungsfreibetrags in der betrieblichen Altersversorgung sein.

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten von Corona

Die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise sind dramatisch: Die Exporte sind im April um 31,1% im Vergleich zum Vorjahresmonat eingebrochen. Auch die Importe gingen um 21,6% zurück. Rund 11,7 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit haben die Unternehmen bis Ende April gemeldet. Die tatsächliche Zahl der Kurzarbeiter wird aber niedriger liegen, da einige Unternehmen entsprechende Anmeldungen auch vorsorglich vornehmen. Das Ifo-Institut rechnet mit gut 7 Millionen und die Bundesagentur für Arbeit mit 6 Millionen Kurzarbeitern im April 2020.

Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist im ersten Quartal 2020 um 2,2% gesunken im Vergleich zum Vorquartal. Auch für das zweite Quartal ist Prognosen zufolge mit einem weiteren Rückgang zu rechnen. Die Bundesregierung erwartet für das Jahr 2020 einen Einbruch der Wirtschaftsleistung um 6,3%. Einige Wirtschaftsforschungsinstitute gehen sogar von einem noch stärkeren Einbruch aus.

Diese Entwicklungen können auch gravierende Folgen für die betriebliche Altersversorgung (bAV) haben.

Das trifft zunächst unmittelbar für Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu. Während der Kurzarbeit bleiben die Arbeits- und Dienstverhältnisse zwar bestehen, sodass alle an das Arbeitsverhältnis gebundenen Fristen der bAV wie z.B. Wartezeiten und Unverfallbarkeitsfristen weiter laufen. Bei Kurzarbeit Null wird aber kein Gehalt gezahlt, das für die bAV umgewandelt und zur Verfügung gestellt werden kann. Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds sowie rückgedeckte Unterstützungskasse) können sich folgende Lösungsansätze ergeben:

- Beiträge aus privatem Vermögen zahlen, mit dem Nachteil, dass der Lohnsteuervorteil entfällt;
-

- Beitragsstundung für mit den Versicherern abzuklärenden Dauern. Die Nachzahlung erfolgt dann per Einmalprämie oder einem erhöhten Folgebeitrag (wiederum mit dem Versicherer zu klären). Es können sich dann aber lohnsteuerliche Probleme (Höhe des Einmalbeitrags) ergeben. Außerdem kann das Problem der Arbeitgeber-Nachzahlung entstehen, wenn der Arbeitnehmer vor Nachzahlung der Beiträge aus dem Unternehmen ausscheidet (möglicherweise auch als Folge der wirtschaftlichen Entwicklung des Arbeitgebers in der Corona-Krise).
- Beitragsfreistellung, mit der Folge, dass die versicherten Leistungen sinken. Insbesondere sollte die Möglichkeit der Wiederinkraftsetzung der Versicherungsverträge im Vorfeld geklärt werden.
- Beitragsabsenkung, ebenfalls mit der Folge der Minderung der Versicherungsleistungen (auch Todesfall- und Berufsunfähigkeitsleistungen müssen ggf. beachtet werden). Die Rahmenbedingungen zu einer möglichen späteren Rückkehr zum „alten“ höheren Beitrag bezogen auf Fristen und Konditionen (z.B. erneute Gesundheitsprüfungen) sollten im Vorfeld beachtet werden.
- Auch bei arbeitgeberfinanzierten Versicherungen können diese Optionen grundsätzlich zur Anwendung kommen.

In allen Fällen müssen aber zwingend vertragliche Anpassungen der getroffenen Regelungen erfolgen. Außerdem sind arbeitsrechtliche Fragestellungen, insbesondere bei der Arbeitgeberfinanzierung zu behandeln und zu lösen. Die entsprechende (Rechts-)Beratung können wir Ihnen zur Verfügung stellen.

Wenn die wirtschaftliche Substanz des Unternehmens aufgrund der Corona-Krise gefährdet ist, können turnusmäßige Anpassungen der laufenden Renten ganz oder teilweise entfallen. Selbst Kürzungen der Betriebsrenten bzw. Anwartschaften sind denkbar, für solche Eingriffe sind aber die engen Grenzen der BAG-Rechtsprechung zu beachten.

Der Rechnungszins für internationale Bewertungen (IFRS oder USGAAP) hat sich durch den Börsencrash im März um 0,5%-Punkte gegenüber dem Jahresende 2019 erhöht (gegenüber dem Vormonat Februar sogar fast verdoppelt!). Ende Mai ist der Zins aber schon wieder um 0,2%-Punkte gefallen (z.B. 1,7% bei Duration 20; entsprechende Werte 12/19 1,49%, 2/20 1,01%, 3/20 1,9%)

Auch Pensionszusagen von geschäftsführenden Gesellschaftern bei Kapitalgesellschaften können infolge der wirtschaftlichen Schwierigkeiten in der Corona-Krise gefährdet sein. Die handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen werden aufgrund der weiteren Zinssenkungen in den von der Krise betroffenen Wirtschaftsjahren 2020 bis 2022 weiter überproportional steigen. Mögliche steigende Kapitalmarktzinsen werden nach den von den Zentralbanken schon beschlossenen Maßnahmen noch weiter in die Zukunft geschoben. Um die Überschuldung der Unternehmen zu verhindern bzw. abzumildern, können z.B. Rangrücktritte und/oder Kürzung der Pensionsanwartschaften sowie Umwandlung in Kapitalzusagen vereinbart werden. Steuerrechtliche Risiken, die in diesem Zusammenhang entstehen können, sollten durch sorgfältige Analyse und rechtsberatende Begleitung der Maßnahmen minimiert werden.

Impressum:

Herausgeber:



**Lutz Pension
Consulting GmbH**

Hauptstraße 97
51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@lutzpc.de

Lutz Pension Consulting– das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.LUTZ-PENSION-CONSULTING.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

22.06.2020
