

Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung in Zeiten der COVID-19 Pandemie

Das Coronavirus breitet sich weiter aus und sorgt damit auch bei der betrieblichen Altersversorgung der Mitarbeiter teilweise für schwierige Rahmenbedingungen. Unternehmen geraten in finanzielle Engpässe und stellen sich vermehrt die Frage, welche Eingriffsmöglichkeiten angesichts einer angespannten wirtschaftlichen Lage bestehen oder wie sich konkret Kurzarbeit auf die bestehende betriebliche Altersversorgung auswirkt.

Die Kölner Spezial steht auch in dieser Situation als Partner an Ihrer Seite. Als Ihr Berater unterstützen wir Sie ganz individuell und entwickeln gerne mit Ihnen zusammen Lösungen für die betriebliche Altersversorgung.

Nachfolgend informieren wir Sie schon einmal vorab über die generellen Auswirkungen der COVID-19 Pandemie:

1. Rahmenbedingungen bei Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgungszusagen

a. Reduzierung der Versorgungszusage

- Die aktuelle Lage und die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie können auch Einfluss auf die Versorgungszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern haben.
- Zwar können auch diese Versorgungszusagen grundsätzlich individuell an die wirtschaftliche Lage des Unternehmens angepasst – d.h. auch reduziert – werden, dabei sind aber v.a. die steuerlichen Auswirkungen zu beachten.
- So kann ein vollständiger oder auch nur teilweiser Verzicht auf Anrechte aus der Versorgungszusage zu einem unmittelbaren steuerlichen Zufluss beim Gesellschafter-Geschäftsführer führen. Dies gilt auch für gehaltsabhängige Zusagen, denn die Gehaltsabsenkung könnte auch gleichzeitig zu einer Reduzierung der Versorgungszusage und damit zu einer steuerschädlichen verdeckten Einlage beim Gesellschafter-Geschäftsführer führen.
- Die seitens des Unternehmens ergriffenen bzw. geplanten Maßnahmen sollten also v.a. auch im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Versorgungszusage und die steuerlichen Folgen hin geprüft werden.
- Nur wenige Maßnahmen, die auch die Versorgungszusage der Gesellschafter-Geschäftsführer betreffen, sind auch steuerlich unschädlich. So kann beispielsweise im Regelfall steuerlich unproblematisch auf die zukünftig erdienbaren Anwartschaften (sog. Future Service) verzichtet werden oder ein bedingter Forderungsverzicht (Verzicht gegen „Besserungsklausel“) ausgeübt werden. Bei der Umsetzung sollten auch die formellen Anforderungen an die Änderung von Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgungszusagen beachtet werden.
- Wir unterstützen Sie gerne bei der Ermittlung der steuerlichen und bilanziellen Auswirkungen und bei der Umsetzung der jeweiligen Maßnahme!

b. Beitragsfreistellung u. Beitragsstundung der Rückdeckungsversicherung bei Direktzusagen/Pensionszusagen

- Häufig bestehen zu den unmittelbaren GGF-Versorgungszusagen auch Rückdeckungsversicherungen. In den Fällen, in denen der Inhalt der Versorgungszusage **nicht** von den Bedingungen des Rückdeckungsversicherungsvertrages abhängt, kann durch eine - ggf. auch nur vorübergehende - Anpassung der Beitragszahlung (z.B. Beitragsstundung, Beitragsfreistellung) schon eine wirtschaftliche Entlastung erreicht werden.
- Viele Versicherer bieten den Arbeitgebern derzeit solche Entlastungen z.B. durch Beitragsfreistellungen oder befristete Beitragsstundungen an.
- Zu beachten sind dabei aber ggf. auftretende bilanzielle Effekte, da sich u.U. auch der in der Bilanz zu saldierende Aktivwert der Rückdeckungsversicherung verändert. Auch auf die privatrechtliche Insolvenzversicherung hat die Beitragsfreistellung bzw. -stundung Einfluss.

Gerne unterstützen wir Sie auch bei diesen Fragestellungen!

2. Kurzarbeit und betriebliche Versorgungszusagen an Arbeitnehmer

Werden staatliche Hilfen in Form von Kurzarbeit in Anspruch genommen, sind regelmäßig auch arbeitsrechtliche Belange und Auswirkungen auf die Versorgungszusage zu berücksichtigen. Im ersten Schritt ist zu prüfen, ob etwaige Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder Versorgungsordnungen hierzu eine Regelung vorsehen. Ansonsten gilt grundsätzlich:

a. Entgeltumwandlung

- Eine Entgeltumwandlung ist auch während der Kurzarbeit möglich. Das gilt jedenfalls, solange der Mitarbeiter neben dem Kurzarbeitergeld auch (ein gekürztes) Gehalt bezieht. Wird das Gehalt infolge der Kurzarbeit auf null gesenkt, ist eine Entgeltumwandlung nicht mehr möglich, weil es sich beim Kurzarbeitergeld um eine Lohnersatzleistung und nicht um ein umwandlungsfähiges Gehalt handelt.
- Wird die Entgeltumwandlung z.B. über eine Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt, kommt es für den Fall der vollen Kurzarbeit (Gehalt Null) in Betracht, dass der Arbeitnehmer den Vertrag mit privaten Beiträgen fortführt oder der Arbeitgeber die Beitragsfreistellung beim Versorgungsträger veranlasst. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung beenden oder vorübergehend aussetzen möchte, empfehlen wir, dass der Arbeitgeber diesem Wunsch aufgrund der derzeitigen besonderen Umstände entspricht. Dies sollte dann schriftlich dokumentiert werden.

b. Matching-Modell

Bei einem Matching-Modell, bei dem der Arbeitgeber einen freiwilligen Beitrag zur Entgeltumwandlung gibt, teilt der Arbeitgeberanteil grundsätzlich das Schicksal der Entgeltumwandlung. Dies gilt auch für den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

c. Arbeitgeberfinanzierte bAV

- Bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV hängt es von der Ausgestaltung der Zusage bzw. der Versorgungsordnung ab, ob Kurzarbeit den Arbeitgeber arbeitsrechtlich dazu berechtigt, die von ihm finanzierten Beiträge zur bAV zu kürzen.
- Bei einer reinen Leistungszusage hat der Arbeitgeber eine bestimmte Leistung zugesagt und die Leistung nicht mit der Zahlung bestimmter Beiträge verknüpft. Allein der Umstand der Kurzarbeit führt nicht per se zu einer Kürzung der zugesagten Leistung. Hat der Arbeitgeber zur Finanzierung der Zusage z.B. eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen und wendet er die zur Ausfinanzierung notwendigen Beiträge vorübergehend nicht auf, entsteht eine Finanzierungslücke. Diese muss der Arbeitgeber entweder später nachfinanzieren – sofern dies steuerlich und versicherungsvertraglich möglich ist – oder dann im Leistungsfall aus anderweitigen Mitteln begleichen. Gerne beraten wir Sie hier zu Ihren individuellen Möglichkeiten.
- Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage hingegen sagt der Arbeitgeber die Zahlung bestimmter Beiträge zu, aus der sich eine bestimmte Leistung ergibt. Wird eine bAV mittels Versicherungen finanziert, z.B. Direktversicherungen, liegt in aller Regel eine beitragsorientierte Leistungszusage vor. Ob der Beitrag – ggf. auch nur vorübergehend – gesenkt werden kann, richtet sich ebenfalls nach der Ausgestaltung der Zusage:

Ist der Beitrag beispielsweise an das zu zahlende Arbeitsentgelt gekoppelt (z.B. 2 % des Arbeitsentgeltes), sinkt der Beitrag schon automatisch mit der Reduzierung des Gehaltes in Folge der Kurzarbeit.

Hat der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe eines festen Euro-Betrages zugesagt und zahlt er diesen – auch vorübergehend – nicht weiter, kommt es dadurch zu einer Absenkung der Versorgungsleistungen, die aber aufgrund der derzeitigen besonderen Umstände (z.B. Kurzarbeit oder sonstige wirtschaftliche Notlage) zulässig sein könnte. Dabei ist jedoch immer im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, was die Versorgungszusage regelt und wie sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers darstellt. Eine zeitweilige Aussetzung des Beitrags durch den Arbeitgeber könnte dann zulässig sein, wenn sich die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers aufgrund der aktuellen Umstände negativ entwickelt und auch alternative

Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung

Sanierungsmöglichkeiten (z.B. Kurzarbeit) ergriffen werden. Dann müssten verschiedene Maßnahmen im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsprüfung abgewogen werden.

3. Versicherungsvertragliche Besonderheiten

Neben den besonderen arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sollte immer auch eine Abstimmung mit dem externen Versorgungsträger (Versicherer, Unterstützungskassen) oder Rückdeckungsversicherer erfolgen.

Viele Versicherer, Pensions- und Unterstützungskassen bieten den Arbeitgebern derzeit Beitragsfreistellungen und Beitragsstundungen an. Hier sollte geprüft werden, welche Maßnahmen sinnvoll sind und in der aktuellen Lage helfen können.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Ermittlung der für Sie individuell geeigneten Maßnahmen. Kommen Sie einfach auf uns zu!

Köln, im April 2020

Kölner Spezial
Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung