

Betriebliche Altersversorgung

Die neue Portabilität in der



Andreas Buttler

berät als Gesellschafter-Geschäftsführer der febs Consulting GmbH, Haar/München, Unternehmen bei der Einrichtung und Optimierung ihrer betrieblichen Altersversorgung.

Bereits zum 1.1.2005 hat der Gesetzgeber die Portabilität in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) neu geregelt. Die Idee: Jeder Mitarbeiter soll bei einem Wechsel des Arbeitgebers problemlos sein vorhandenes Versorgungskapital mitnehmen können. Doch die Regeln zur Durchführung dieser lobenswerten Idee bergen etliche Schwierigkeiten.

1 Übernahme oder Übertragung?

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bietet in § 4 Abs. 2 zwei Möglichkeiten der Mitnahme eines bAV-Vertrags zum neuen Arbeitgeber, vgl. auch **Grafik 1**.

- Die erste ist die Übernahme der Versorgungs Verpflichtung durch den neuen Arbeitgeber (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Der neue Chef steigt sozusagen in die bestehende bAV ein und führt diese unverändert weiter. Allerdings haftet er dann auch für alle Fehler, die der ehemalige Arbeitgeber bei der Gestaltung der Versorgung gemacht hat. Entsprechend gering war in der Vergangenheit die Bereitschaft, einer solchen Übernahme zuzustimmen. Einzige Ausnahme: die Direktversicherung. Hier war es auch in der Vergangenheit schon üblich, einen bestehenden Direktversicherungsvertrag im neuen Betrieb einfach weiterzuführen.
- Um die Portabilität zu erleichtern, hat der Gesetzgeber zum 1.1.2005 in § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG eine weitere Möglichkeit geschaffen: Ein neuer Arbeitgeber kann nun lediglich das angesammelte Versorgungskapital vom Vorarbeitgeber übernehmen und hierfür eine neue Zusage nach seinen eigenen Versorgungsrichtlinien erteilen.

Mit der Übertragung des Kapitals erlischt die Zusage des alten Arbeitgebers und der neue errechnet aus dem „Mitgebrachten“ nach seinen Versorgungsregeln eine wertgleiche Zusage. Für die Sicherstellung der Wertgleichheit ist ausschließlich das Verhältnis zwischen dem eingebrachten Versorgungskapital und dem Wert der Zusage im neuen Betrieb relevant. Es liegt also – im Unterschied zur Übernahme – bei der Übertragung keine Weiterführung der alten Zusage vor, sondern der künftige Arbeitgeber erteilt völlig unabhängig hiervon eine neue, unter Anrechnung des mitgebrachten Kapitals (= Einmalbeitrag). Deshalb ist es auch unproblematisch, wenn die Versorgung im neuen Unternehmen völlig anders gestaltet ist als im vorherigen.

2 Berechnung des Übertragungswerts

Selbstverständlich muss der ehemalige Arbeitgeber dem ausscheidenden Mitarbeiter ein Versorgungskapital als Übertragungswert zur Verfügung stellen, das dem unverfallbaren Anspruch wertmäßig mindestens entspricht. Um dies sicherzustellen, hat der Gesetzgeber die Höhe des Übertragungswerts in § 4 Abs. 5 BetrAVG gesetzlich festgelegt. Bei einer Pensionszusage und einer Unterstützungskasse muss das Versorgungskapital mit dem Barwert des unverfallbaren Anspruchs des Arbeitnehmers übereinstimmen. Für die Berechnung gelten die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik.

Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse entspricht der Übertragungswert dem der Versicherung zum Übertragungszeitpunkt. Das gilt allerdings nur, soweit dieser auch mindestens den unverfallbaren Anspruch des ausscheidenden Mitarbeiters abdeckt. Das ist in der Regel der Fall.

Beide vom Gesetzgeber festgelegte Definitionen sind jedoch nicht eindeutig. Strittig ist in diesem Zusammenhang insbesondere, ob und welche Kosten bei der Berechnung abgezogen werden dürfen. Denn bei den in der Vergangenheit üblichen Versicherungstarifen entsteht z.B. aufgrund des Abzugs von Abschlusskosten (insbesondere für Provisionen) in den ersten Jahren der Vertragslaufzeit nur ein minimaler Zeitwert, der weit unter den eingezahlten Beiträgen liegt. In einem viel beachteten Urteil vom 15.3.2007 hat z.B. das LAG München in einem ähnlichen Fall entschieden, dass der Arbeitgeber für die entsprechende Differenz haftet (4 Sa 1152/06; Anm. d. Red.: vgl. dazu auch die Meldung auf S. 367).

Wichtig

Um spätere Streitigkeiten hinsichtlich der Anspruchshöhe zu vermeiden, sollte die detaillierte Berechnung der Übertragungswerte bereits in der Versorgungsordnung festgelegt werden. Schon in der Gesetzesbegründung hat der Gesetzgeber ausgeführt, dass bei der Ermittlung des Übertragungswerts aus Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds ein Stornoabzug für die vorzeitige Vertragskündigung nicht zulässig ist.

Übernahme und Übertragung im Vergleich

Grafik 1

§ 4 Abs. 2 BetrAVG

Übernahme

- Neuer AG übernimmt die Versorgung und führt sie weiter
- Nur einvernehmlich möglich
- Schuldbefreiung des alten AG
- Bei Liquidation auch ohne AN-Zustimmung auf PK oder LVU möglich

Alte Zusage

Übertragung

- Versorgungskapital wird auf neuen AG übertragen
- Wertgleiche Zusage vom neuen AG
- Zusage des alten AG erlischt
- Neue Zusage ist Entgeltumwandlung
- AN hat begrenztes Recht auf Übertragung

Neue Zusage

Praxis

3 Steuerliche Förderung bei Übertragung

Um die politisch gewünschte Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG zu fördern, hat der Gesetzgeber diese unter bestimmten Voraussetzungen steuerlich begünstigt. Hierbei wird zwischen zwei „Fördergruppen“ unterschieden:

- Gruppe 1: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds
- Gruppe 2: Unterstützungskasse, Pensionszusage

Wechselt ein Arbeitnehmer von einem Durchführungsweg beim alten Arbeitgeber in denselben oder einen anderen der gleichen Fördergruppe im neuen Unternehmen, bleibt diese Übertragung lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 55 EStG). Im Gegenzug unterliegen auch die späteren Leistungen derselben Besteuerung wie beim ursprünglichen Durchführungsweg.

Beispiel

Tritt ein Mitarbeiter von einer Pensionskasse beim alten Arbeitgeber zu einer Direktversicherung im neuen Betrieb über, kann das entsprechende Versorgungskapital lohnsteuerfrei mitgenommen werden. Soweit die späteren Versorgungsleistungen auf dem übertragenen Vermögen beruhen, sind sie entsprechend der steuerlichen Förderung der Einzahlung in die ursprüngliche Pensionskasse steuerpflichtig.

Wichtig

Um die korrekte Besteuerung im Alter sicherzustellen, ist der ehemalige Arbeitgeber verpflichtet, den neuen über die steuerliche Behandlung der bisherigen Einzahlungen zu informieren.

§ 4 Abs. 3 BetrAVG gibt unter bestimmten Voraussetzungen dem Arbeitnehmer das Recht, eine Übertragung des Versorgungskapitals zu verlangen. Die bisherige Praxis zeigt aber, dass die Details hierzu weitgehend irrelevant sind, da sich der Anspruch ohnehin überwiegend auf Fälle bezieht, in denen der frühere und der künftige Arbeitgeber problemlos bereit sind, der Übertragung zuzustimmen.

4 Weiterführung der pauschalbesteuerten Direktversicherung

Wenn ein Mitarbeiter bereits eine pauschalbesteuerte Direktversicherung nach § 40b EStG aufgrund einer Altzusage vor 2005 hat, verliert er die Möglichkeit der Steuerpauschalierung, sofern das Versorgungskapital beim Arbeitgeberwechsel auf das neue Unternehmen gem. § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG übertragen wird. Denn vom künftigen Arbeitgeber erhält er eine neue Zusage, für die es eine entsprechende steuerliche Förderung nicht mehr gibt. Um dies zu verhindern, empfiehlt sich eine Übernahme der Versorgung gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, bei der der neue Arbeitgeber in die bestehende Altzusage einsteigt und sie weiterführt.

Praxistipp

Versicherungsrechtlich wird eine derartige arbeitsrechtliche Vereinbarung am einfachsten durchgeführt, indem der neue Arbeitgeber vom vorherigen die Versicherungsnehmer-Eigenschaft übernimmt.

Da die Übernahme einer Versorgung durch das neue Unternehmen nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG aus Sicht des Arbeitnehmers lediglich eine Weiterführung der alten Zusage bedeutet, hat sie in allen Durchführungswegen keinerlei Auswirkungen auf die Lohnsteuer. Beim neuen Arbeitgeber gilt vielmehr die gleiche lohnsteuerliche Behandlung wie auch beim ehemaligen, d.h. auch die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40b EStG kann weiterhin genutzt werden.

Wichtig

Zahlreiche Versicherer haben noch nicht verstanden, dass der Versicherungsnehmerwechsel allein noch nichts darüber aussagt, ob der Arbeitgeber arbeitsrechtlich eine Übernahme nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG oder eine Übertragung nach Nr. 2 vereinbart hat. Will der Mitarbeiter auch beim neuen Unternehmen die Förderung nach § 40b EStG nutzen, sollte dieses auf jeden Fall dokumentieren, dass es sich um eine Übernahme gem. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG handelt.

5 Mitnahme eines nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Vertrags

Auch für die Mitnahme eines nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Vertrags gelten die dargestellten Grundsätze. Bei einer Übertragung gem. § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erteilt der neue Arbeitgeber eine eigenständige Zusage unter Anrechnung des „mitgebrachten“ Versorgungskapitals. Bei einer Übernahme nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG führt er dagegen die bestehende Zusage weiter. Hat das ehemalige Unternehmen diese bereits vor 2005 erteilt, kann der Mitarbeiter auch hier nach der Übernahme die Pauschalbesteuerung gemäß § 40b EStG weiter nutzen. In der Praxis tendiert der neue Betrieb meist zu einer Übertragung des Versorgungskapitals nach Nr. 2, da er dann nicht für die Fehler des Vorarbeitgebers haftet.

Die versicherungstechnische Durchführung der Übertragung bzw. Übernahme hat auch in diesem Fall nichts mit der arbeitsrechtlichen Vereinbarung zu tun. Auch die Weiterführung eines bestehenden Versicherungsvertrags durch Versicherungsnehmer-Wechsel kann arbeitsrechtlich als Übertragung des Versorgungskapitals gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG vereinbart werden. Insbesondere wenn ein Arbeitgeber alle Entgeltumwandlungsverträge in einem Kollektivvertrag führt, wird er in der Praxis immer die Form der Übertragung bevorzugen. Dann kann er dem neuen Mitarbeiter die im Unternehmen übliche Altersversorgung anbieten, ohne sich mit dem Auseinandersetzen zu müssen, was dieser mit seinem Vorgänger vereinbart hatte.

Praxistipp

Die Übertragung eines nach § 3 Nr. 63 geförderten Vertrags gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG führt beim neuen Arbeitgeber – im Gegensatz zur Übernahme nach Nr. 1 – zu einer Neuzusage. Deshalb kann der Mitarbeiter beim neuen Unternehmen nicht nur den Freibetrag des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze nutzen, sondern zusätzlich auch noch den Freibetrag von 1.800 Euro. Gleichzeitig entfällt aber die Möglichkeit, zukünftig von der Förderung des § 40b EStG Gebrauch zu machen. D.h. auch die Vervielfältigungsregel des § 40b EStG

ist für den betroffenen Arbeitnehmer verloren. Hier muss vorab gründlich überlegt werden, ob eine Übernahme oder eine Übertragung gewollt ist. Das Ergebnis sollte außerdem schriftlich festgehalten werden.

6 Neues Deckungskapitalübertragungsabkommen

Um die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung zu fördern, haben die meisten im deutschen Markt tätigen Versicherer bereits vor vielen Jahren ein so genanntes Deckungskapitalübertragungsabkommen abgeschlossen. Dieses wurde 2006 auf die neue Rechtslage angepasst und um Pensionskassenverträge erweitert.

Das neue Abkommen regelt, dass einem Arbeitnehmer, dessen neuer Arbeitgeber seine Direktversicherungen bzw. Pensionskassenverträge bei einem anderen Versicherer führt als sein ehemaliger Betrieb, kein finanzieller Verlust aus der Kündigung und dem Neuabschluss der Versicherung entstehen darf, vgl. **Grafik 2**.

Deckungskapitalübertragungsabkommen		Grafik 2
Voraussetzungen	Folgen	
• Nur DV- und PK-Verträge • Nur für GDV-Mitglieder • PK nur überbetrieblich mit versichererähnlichen Rechnungsgrundlagen • Antrag spätestens 15 Monate nach Ausscheiden des Mitarbeiters	• Kein Stornoabzug • Keine neuen Abschlusskosten • Übertragung ist steuerfrei • Altverträge bleiben KEST-frei • Altzusagen können weiterhin § 40b EStG nutzen	

In den im Abkommen festgelegten Fällen verzichtet daher das bisherige Versicherungsunternehmen bei Kündigung auf den üblichen Stornoabzug und das neue erhebt keine Abschlusskosten. Eine Gesundheitsprüfung entfällt ebenfalls.

Die Finanzverwaltung hat dem Abkommen zugestimmt und betrachtet die Deckungskapitalübertragung nicht als steuerschädlichen Neuabschluss einer Versicherung. So können auch alte pauschalbesteuerte Direktversicherungen bei Arbeitgeberwechsel fortgeführt werden.

Wichtig

Das Abkommen ist lediglich eine Vereinbarung zwischen den beteiligten Versicherern und Pensionskassen. Es regelt nur Fragen der Kostenbelastung aus den Versicherungsverträgen. Ob es sich arbeitsrechtlich um eine Übernahme gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG oder eine Übertragung nach Nr. 2 handelt, bleibt weiterhin Verhandlungssache zwischen altem und neuem Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer.

In der Praxis wird häufig (auch von beteiligten Versicherungsunternehmen) unterstellt, die Übertragung von Deckungskapital einer Versicherung im Rahmen des Abkommens bedeute zwingend eine Übertragung gem. § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG. Das ist falsch und würde im Übrigen bei alten pauschal nach § 40b EStG versteuerten Direktversicherungen dazu führen, dass die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung beim neuen Arbeitgeber entfällt.

7 Sonderfall rückgedeckte Unterstützungskasse?

Die beiden arbeitsrechtlichen Möglichkeiten der Übernahme und Übertragung gelten auch für die Unterstützungskasse. Ist der neue Arbeitgeber bereit, die bestehende Versorgung nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG zu über-

nehmen und weiterzuführen, ist die Umstellung relativ problemlos möglich. Das neue Unternehmen wird Mitglied in der Unterstützungskasse und der bestehende Versicherungsvertrag auf dieses umgeschlüsselt. Ist der neue Arbeitgeber dagegen nur zu einer Übertragung des Versorgungskapitals gem. § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG – z.B. auf die eigene Unterstützungskasse – bereit, scheitert man i.d.R. an der steuerlichen Folge. Denn die Einzahlung des Deckungskapitals der gekündigten Rückdeckungsversicherung in die neue Kasse stellt einen Einmalbeitrag dar, der nicht als Zuwendung steuerlich geltend gemacht werden kann. Allerdings arbeiten die großen Interessenverbände der bAV-Branche bereits an einem entsprechenden Abkommen, in der Hoffnung, dass das Bundesfinanzministerium im Rahmen der Portabilität ausnahmsweise die Zahlung von Einmalbeiträgen zulässt.

Nicht gelöst und vom Gesetzgeber auch nicht vorgesehen ist der Wechsel von einer Unterstützungskasse zu einer Direktversicherung, obwohl dieser Fall durchaus praxisrelevant ist, wie das folgende **Beispiel** zeigt.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat vor zwei Jahren eine Entgeltumwandlung über eine rückgedeckte Unterstützungskasse mit seinem Arbeitgeber vereinbart. Jetzt scheidet er aus, und das neue Unternehmen bietet ausschließlich Direktversicherungen zur Entgeltumwandlung an. Wenn der Mitarbeiter seinen „Unterstützungskassen-Wert“ in die Direktversicherung einzahlen lässt, muss er diesen nach heutigem Recht versteuern, soweit er über 2.520 Euro liegt. Dazu dürfte er wohl kaum bereit sein.

Praxistipp

Ist der Arbeitgeber nicht gewillt, die Unterstützungskassen-Anwartschaft für den ausgeschiedenen Mitarbeiter bis zu dessen Renteneintritt fortzuführen, kann er vor dem Ausscheiden den Durchführungsweg wechseln, beispielsweise zu einer Direktversicherung. Dies steht ihm frei. Für den Betrag, der über die Fördergrenzen hinausgeht, wäre allerdings individuell Lohnsteuer abzuführen. Beim Ausscheiden des Mitarbeiters könnte dann das versicherungsvertragliche Verfahren angewendet werden.

8 Übertragung einer Pensionszusage

Auch bei der Pensionszusage sind arbeitsrechtlich wieder beide Varianten möglich. Allerdings kommt die vollständige Übernahme einer Zusage durch den neuen Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nur in Einzelfällen vor.

Eine Übertragung des Versorgungskapitals nach Nr. 2 ist dagegen relativ problemlos möglich, wenn der neue Arbeitgeber seinen Mitarbeitern ohnehin bereits „Deferred Compensation“ – also Pensionszusagen aus Entgeltumwandlung anbietet.

9 Fazit

Die vom Gesetzgeber zum 1.1.2005 neu geschaffene Übertragungsmöglichkeit von Versorgungszusagen nach § 4 Abs. 2 BetrAVG belebt den Markt der betrieblichen Altersversorgung und ist daher eine sinnvolle Innovation. Durch sie wird die so genannte neue Portabilität gefördert und eine Zersplitterung der Betriebsrentenansprüche verhindert. Allerdings sollten sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer sich gut informieren, welche Konstellation sich im Einzelnen anbietet, um steuerlich optimal vorzusorgen.