

Die neue Portabilität in der Praxis

Betriebliche Altersversorgung bei Arbeitgeberwechsel

Die betriebliche Altersversorgung gehört mittlerweile bei immer mehr Unternehmen zu einem festen Bestandteil der Sozialleistungen und der Vergütungspolitik. Dabei ist es aus Sicht des Unternehmens durchaus verständlich, dass das Versorgungssystem möglichst einheitlich und verwaltungsarm durchgeführt werden soll.

Die Vielfalt der gesetzlichen Möglichkeiten und Produkte führt aber dazu, dass es bei Kündigung oder Neueinstellung von Mitarbeitern zu Problemen kommen kann, wenn der Mitarbeiter seine unverfallbaren Ansprüche aus der Altersversorgung zum neuen Arbeitgeber mitnehmen möchte. Denn nur selten passen die Versorgungssysteme des bisherigen und des neuen Arbeitgebers zusammen. Mit dem Alterseinkünftegesetz hat der Gesetzgeber versucht, die Mitnahmemöglichkeiten erheblich zu erleichtern. Mit teilweisem Erfolg, wie der vorliegende Beitrag zeigt.

Die Versorgung eines mit unverfallbaren Ansprüchen ausgeschiedenen Mitarbeiters konnte auch schon in der Vergangenheit vom neuen Arbeitgeber übernommen werden. Dabei steigt dieser in vollem Umfang in die Versorgungsverpflichtung des alten Arbeitgebers ein und führt diese weiter. Sämtliche Verpflichtungen aus der Zusage gehen mit schuldbefreiender Wirkung für den alten Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber über. Eine wirksame Übernahme ist nur möglich, wenn ihr alle Beteiligten zustimmen. Zumindest der neue Arbeitgeber ist in der Praxis aber nur selten bereit, eine Verpflichtung zu übernehmen, die er inhaltlich nicht selbst gestalten konnte und deren Risiken er oft nicht ausreichend beurteilen kann. Deshalb kommen Übernahmen von Pensionszusagen meist nur bei Arbeitgeberwechseln innerhalb von Konzernen vor. Etwas häufiger sind Übernahmen beim Durchführungsweg Unterstützungskasse in der Form, dass der neue Arbeitgeber der bisherigen U-Kasse als neues Trägerunternehmen beiträgt und die bestehende Versorgung inklusive der bestehenden Versicherung weiterführt. Was vielen Arbeitgebern aber häufig nicht bewusst ist: Der neue Arbeitgeber haftet in diesem Fall für alle Fehler, die der ehemalige Arbeitgeber bei der Gestaltung der Altersversorgung gemacht hat.

Weit verbreitet und fast schon marktüblich ist die Übernahme bestehender Direktversicherungen, insbesondere solcher, deren Beiträge nach § 40 b EStG besteuert und deren Leistungen steuerfrei ausgezahlt werden. Denn schließlich ist ein Neuabschluss derartiger Versicherungen heute nicht mehr möglich.

Der häufigste Fall der Übernahme einer Direktversicherung ist in der Praxis sicherlich die Weiterführung des Vertrags beim neuen Arbeitgeber. Dies geschieht in der Regel durch einen Wechsel der Versicherungsnehmer-Eigenschaft (VN-Wechsel) vom alten auf den neuen Arbeitgeber.

Arbeitgeber übernimmt bestehende Direktversicherungen

In der Vergangenheit, also vor dem 1.1.2005, war jeder VN-Wechsel auf einen neuen Arbeitgeber arbeitsrechtlich zwingend eine Übernahme gemäß § 4 BetrAVG, da eine andere rechtlich wirksame Möglichkeit gar nicht zur Verfügung stand. In der Praxis war den meisten Arbeitgebern allerdings nicht bewusst, welche arbeitsrechtliche Konsequenz die Weiterführung einer bestehenden Direktversicherung hatte. Nachdem das Betriebsrentengesetz aber zwischenzeitlich zwei Möglichkeiten einer »Mitnahme der Versorgung« zum neuen Arbeitgeber kennt, kann der Arbeitgeber wählen, ob er eine Übernahme oder eine Übertragung bevorzugt.

Vorgehen nach versicherungsvertraglichem Verfahren

Bei Direktversicherungen wird häufig bereits bei Vertragsabschluss vereinbart, dass bei Ausscheiden des Mitarbeiters mit unverfallbaren Ansprüchen das versicherungsvertragliche Verfahren anzuwenden ist. Hierbei entspricht die Höhe des unverfallbaren Anspruches gemäß § 2 Abs. 2 BetrAVG der Versicherungsleistung des beitragsfrei gestellten Vertrags. In der Praxis erhält der ausscheidende Mitarbeiter nicht nur das gesetzlich vorgesehene, unwiderrufliche Bezugsrecht, sondern es wird ihm auch die Versicherungsnehmer-Eigenschaft übertragen. Trotzdem besteht arbeitsrechtlich weiterhin eine betriebliche Altersversorgung des alten Arbeitgebers, für die dieser beispielsweise auch bei Insolvenz des Versicherers haften würde (§ 1 Abs. 1 BetrAVG). Findet der Arbeitnehmer erst einige Zeit nach Durchführung des versicherungsvertraglichen Verfahrens einen neuen Arbeitgeber, der zur Übernahme der Versorgung bereit ist, so muss ein neuerlicher VN-Wechsel vorgenommen werden. Arbeitsrechtlich kann aber trotzdem eine Übernahme nach § 4 BetrAVG vorliegen. Bis zum Jahre 2004 war dieser Vorgang mangels Alternative sogar zwingend als Übernahme anzusehen. Denn erst mit dem Versicherungsnehmer-Wechsel auf den neuen Arbeitgeber

wird der ehemalige Arbeitgeber von seiner Versorgungsverpflichtung befreit. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer den Vertrag zwischenzeitlich durch private Beiträge aus individuell versteuertem Einkommen finanziert hat.

Übernahme nach Deckungskapitalübertragungsabkommen

Um das Geschäftsfeld der betrieblichen Altersversorgung zu fördern, haben die meisten im deutschen Markt tätigen Versicherer bereits vor vielen Jahren das so genannte »Deckungskapitalübertragungsabkommen« abgeschlossen. Dieses Abkommen regelt, dass ein Arbeitnehmer, dessen neuer Arbeitgeber alle Direktversicherungen bei einem anderen Versicherer führt, keine finanziellen Verluste aus der Übertragung des Deckungskapitals erleidet. Trotz der begrifflichen Übereinstimmung muss die Übertragung des Deckungskapitals nicht zwingend auch eine Übertragung nach § 4 BetrAVG sein. Im Gegenteil: bis zum Jahr 2004 handelte es sich zwingend um eine Übernahme. Das zeigen auch die großen Bemühungen der beteiligten Versicherer, mit der neuen Versicherung mindestens die ehemaligen Versicherungs- bzw. Versorgungsleistungen wieder abzubilden. Denn bei einer Übernahme nach § 4 BetrAVG haftet der Arbeitgeber dafür, dass der neue Versicherungsvertrag mindestens die ursprünglich versprochene Leistung erbringt. Seit dem 1.1.2005 hat der Arbeitgeber aber auch im Rahmen einer Deckungskapitalübertragung die Wahl, ob er diese (wie in der Vergangenheit) arbeitsrechtlich als Übernahme oder als Übertragung gemäß § 4 BetrAVG durchführen möchte.

Übernahme bestehender Pensionskassen-Verträge

Für die Übernahme bestehender Pensionskassenverträge gelten die Ausführungen zur Direktversicherung sinngemäß. Üblicherweise werden Pensionskassen bei Wechsel des Arbeitgebers entweder im Rahmen des versicherungsvertraglichen Verfahrens mitgegeben oder per VN-Wechsel vom neuen Arbeitgeber weitergeführt. Selbstverständlich kommen in der Praxis auch Fälle vor, in denen zunächst das versicherungsvertragliche Verfahren angewendet wird und erst einige Zeit später die Übernahme durch den neuen Arbeitgeber per VN-Wechsel erfolgt.

Wesentlich seltener ist bei der Pensionskasse allerdings die Übernahme durch Übertragung des vorhandenen Deckungskapitals auf eine neue Pensionskasse des neuen Arbeitgebers. Denn für Pensionskassen gibt es derzeit noch kein entsprechendes Übertragungsabkommen, das einen kostenfreien Kapitaltransfer sicherstellt. Deswegen und aufgrund der zum 1.1.2005 geänderten Rechnungsgrundlagen der meisten Pensionskassen im Markt ist eine Übernahme durch den neuen Arbeitgeber bei gleichzeitigem Wechsel der Pensionskasse in der Praxis kaum durchführbar.

Praxistipp

Um sich bei einem bestehenden Pensionskassen-Vertrag auch nach einem Arbeitgeberwechsel die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung zu erhalten, ist lediglich notwendig, dass bei Durchführung des VN-Wechsels oder bei der Übertragung des Deckungskapitals vereinbart wird, dass es sich um die Übernahme der Zusage des ehemaligen Arbeitgebers gemäß § 4 Abs. 2 BetrAVG handelt.

Auch ein übernommener Pensionskassen-Vertrag ist weiterhin als Altzusage zu behandeln. D. h. Einzahlungen sind auch beim neuen Arbeitgeber bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuerfrei, darüber hinausgehende Beiträge können bis zu 1.752 € pauschal besteuert werden. Der zusätzliche Freibetrag von 1.800 € nach § 3 Nr. 63 EStG ist nicht nutzbar. Das gilt selbstverständlich nur dann, wenn die übernommene Zusage vom neuen Arbeitgeber nicht in steuerschädlicher Weise verändert wird.

Lohnsteuerliche Auswirkung

Da die Übernahme einer Versorgung durch den neuen Arbeitgeber aus Sicht des Arbeitnehmers lediglich eine Weiterführung der alten Zusage bedeutet, hat die Übernahme in allen Durchführungswegen keinerlei lohnsteuerliche Auswirkungen. Beim neuen Arbeitgeber gilt die gleiche lohnsteuerliche Behandlung wie auch beim ehemaligen Arbeitgeber. Wurde die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers bereits vor dem 1.1.2005 erteilt, so liegt bei unveränderter Übernahme durch den neuen Arbeitgeber auch steuerlich eine Altzusage im Sinne des BMF-Schreibens vom 17.11.2004 zum Alterseinkünftegesetz vor. D. h. eine nach § 40 b EStG besteuerte Direktversicherung kann in allen Fällen der Übernahme auch beim neuen Arbeitgeber weiterhin pauschal besteuert werden, da es sich eben um eine Altzusage handelt.

Um die Weiterführung einer bestehenden Versorgung beim neuen Arbeitgeber zu erleichtern, hat der Gesetzgeber mit dem Alterseinkünftegesetz eine neue Möglichkeit geschaffen. Nach § 4 Abs. 2 BetrAVG kann anstelle der Übernahme der gesamten Versorgung auf Wunsch nur das vorhandene Versorgungskapital auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Mit der Übertragung des Versorgungskapitals erlischt die Zusage des alten Arbeitgebers.

Übertragung des Versorgungskapitals auf einen neuen Arbeitgeber

Der neue Arbeitgeber errechnet aus dem »mitgebrachten« Versorgungskapital nach seinen Versorgungsregeln eine wertgleiche Zusage. Im Unterschied zur Übernahme liegt bei der Übertragung keine Weiterführung der alten Zusage vor, sondern eine vom neuen Arbeitgeber neu erteilte Zusage unter Anrechnung des mitgebrachten Kapitals (= Einmalbeitrag).

Praxistipp

Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber im Rahmen des VN-Wechsels festlegen, dass es sich um eine Übertragung handelt.

Deshalb ist es auch unproblematisch, wenn die Versorgung beim neuen Arbeitgeber komplett anders gestaltet ist als beim alten Arbeitgeber, da sie völlig unabhängig von der bisherigen Zusage erteilt wird.

Grundsätzlich steht es dem Arbeitgeber frei, ob er eine Versorgung übernehmen oder lediglich das Versorgungskapital übertragen lassen will. In welcher Form die Übertragung des Versorgungskapitals stattzufinden hat, schreibt der Gesetzgeber nicht vor.

Übertragen durch Versicherungsnehmer-Wechsel

Deshalb ist es auch denkbar, dass anstelle einer Überweisung des Rückkaufswertes einer Direktversicherung die gesamte Versicherung als Übertragungswert mitgegeben wird. Der neue Arbeitgeber führt diese Direktversicherung dann als neuer Versicherungsnehmer weiter. Mit der Übertragung der VN-Eigenschaft hat der neue Arbeitgeber allerdings die Möglichkeit, etwaige Gestaltungsfehler aus der Vergangenheit für die Zukunft zu korrigieren. Denn er ist bei der Übertragung ja gerade nicht verpflichtet, die Versorgung unverändert weiter zu führen. Denkbar wäre beispielsweise die Anpassung der Überschussverwendung an die Voraussetzung des versicherungsvertraglichen Verfahrens, die eindeutige Vereinbarung der Zusageart oder die Veränderung der Bezugsrechte im Todesfall an die steuerlich begünstigten Hinterbliebenen.

Auch wenn die bestehende Versicherung unverändert weitergeführt wird, liegt bei einer Übertragung nach § 4 Abs. 2 BetrAVG arbeitsrechtlich eine Neuzusage vor.

Auch die Weiterführung einer Direktversicherung, die zwischenzeitlich privat finanziert wurde, kann arbeitsrechtlich eine Übertragung darstellen. Entscheidend ist lediglich der Wille der Beteiligten. Wird dies gewünscht, so gelten die oben gemachten Ausführungen zum VN-Wechsel.

Übernahme des Übertragungskapitals

Der häufigste Fall einer Übertragung wird wohl im Rahmen des Direktversicherungsübertragungsabkommens vorkommen. Denn aufgrund der gesunkenen Rechnungszinsen kann selbst bei Verzicht auf sämtliche »Wechselkosten« der neue Versicherer nur selten die Leistungen des ehemaligen Versicherers darstellen. Deshalb ist es für den Arbeitgeber wichtig, dass er lediglich das Übertragungskapital annimmt und nicht für die ehemalige Versicherungsleistung auf Basis des ehemaligen Rechnungszinses haftet.

Aber auch hier gilt, dass eine Übertragung des Direktversicherungskapitals nicht zwingend eine Übertragung im

Sinne des § 4 BetrAVG darstellen muss. Denn schließlich handelte es sich in der Vergangenheit auch generell um eine Übernahme. Entscheidend ist der Wille der beteiligten Parteien, der unbedingt schriftlich festgehalten werden sollte.

Übergang von Pensionskassenverträgen

Für die Übertragung von Pensionskassenverträgen gilt grundsätzlich das gleiche wie für Direktversicherungen. Mit einer Ausnahme: Für Pensionskassen gibt es bisher noch kein Deckungskapitalübertragungsabkommen. D. h. jede Kündigung des Vertrags mit anschließender Überweisung des Rückkaufswertes kann zu Stornoabzügen beim bisherigen Vertrag und zu neuen Abschlusskosten beim neuen Vertrag führen. Allerdings ist damit zu rechnen, dass die Branche auch für Pensionskassen in absehbarer Zeit ein entsprechendes Abkommen abschließen wird.

Lohnsteuerliche Auswirkung

Um die politisch gewünschte Übertragung nach § 4 Abs. 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 im Rahmen seines Arbeitsplatzwechsels von einem Durchführungsweg beim alten Arbeitgeber in denselben oder einen anderen der gleichen Fördergruppe, so bleibt diese Übertragung lohnsteuerfrei (§ 3 Nr. 55 EStG). Im Gegenzug unterliegen auch die späteren Leistungen derselben Besteuerung wie beim ursprünglichen Durchführungsweg.

BEISPIEL

Zwei Arbeitnehmer, A und B, die über eine Unterstützungskasse versorgt werden, wechseln den Arbeitgeber und wollen den Übertragungswert ihrer Versorgung zum neuen Arbeitgeber mitnehmen. A wechselt zu einem Arbeitgeber mit Pensionszusagen. Die Unterstützungskasse zahlt in diesem Fall (unter Sicherstellung der Zweckbindung des Vermögens) den Übertragungswert an den neuen Arbeitgeber, der hierfür eine entsprechende Pensionszusage erteilt. Diese Übertragung ist lohnsteuerfrei, da sie innerhalb der gleichen Fördergruppe vollzogen wurde. Auch an der steuerlichen Behandlung der späteren Leistungen ändert sich nichts, da beide Durchführungswege zur gleichen Einkunftsart gehören. B wechselt zu einem Arbeitgeber mit einer Pensionskasse. Dieser Wechsel ist nicht lohnsteuerfrei. Das heißt, die Zahlung des Übertragungskapitals an die Pensionskasse ist steuerpflichtig. Bis zu 4 Prozent der BBG bleibt sie allerdings wegen der Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Bei Fälligkeit der Leistungen wird der Teil der Rente, der sich aus dem bereits versteuerten Übertragungswert ergeben hat, nur noch mit dem Ertragsanteil besteuert. Der übrige Teil unterliegt der vollen Besteuerung.

Wechselt also ein Arbeitnehmer von einer Pensionskasse beim alten Arbeitgeber zu einer Direktversicherung beim neuen Arbeitgeber, so kann das entsprechende Versorgungskapital lohnsteuerfrei übertragen werden. Soweit die späteren Versorgungsleistungen auf dem übertragenen Vermögen beruhen, sind sie entsprechend der steuerlichen Förderungen der Einzahlung in die ursprüngliche Pensionskasse steuerpflichtig.

Soll eine »alte« Direktversicherung mit § 40 b-Förderung auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden, so entfällt damit grundsätzlich für die Zukunft die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung. Denn bei einer Übertragung erteilt der neue Arbeitgeber eine neue Zusage, die deshalb nicht förderfähig nach § 40 b EStG ist und auch nicht steuerfrei ausgezahlt wird. Dabei kann eine Übertragung nach § 4 BetrAVG auch dann bereits vorliegen, wenn der neue Arbeitgeber nach einem VN-Wechsel die bestehende Direktversicherung weiterführt. Denn arbeitsrechtlich kann der Arbeitgeber ja entscheiden, ob er eine Übernahme oder eine Übertragung wünscht.

Übergang von pauschal besteuerten Direktversicherungen

Das Bundesfinanzministerium hat aber inzwischen erkannt, dass der Wunsch des Gesetzgebers, die Mitnahmemöglichkeiten von bAV-Verträgen bei Arbeitgeber-Wechsel zu fördern, durch die neu eingeführten Vorschriften noch nicht erreicht wird. Denn die arbeitsrechtlich praktikable Übertragung nach § 4 Abs. 2 BetrAVG führt steuerlich insbesondere bei der pauschal besteuerten Direktversicherung zu erheblichen Steuernachteilen. Deshalb hat das BMF mit Schreiben vom 20.9.2005 einige Ausnahmen geregelt. Danach beeinträchtigt jede Übertragung einer Direktversicherung im Rahmen des Deckungskapitalübertragungsabkommens die § 40 b-Fähigkeit nicht. Das gilt unabhängig davon, ob es sich arbeitsrechtlich um eine Übernahme oder eine Übertragung nach § 4 Abs. 2 BetrAVG handelt.

Werden pauschalbesteuerte Direktversicherungen per Versicherungsnehmer-Wechsel auf einen neuen Arbeitgeber übertragen, so bleibt es ebenfalls bei der Besteuerung nach § 40 b EStG. Es sei denn, der Vertrag wird gleichzeitig in wesentlichen Bestandteilen verändert. Das gleiche gilt, wenn der Versicherungsnehmer-Wechsel erst im Anschluss an eine zwischenzeitlich private Weiterführung des Vertrages erfolgt.

Die Übertragung einer Pensionskassenversorgung auf eine neue Pensionskasse oder eine Direktversicherung führt beim neuen Arbeitgeber zu einer Neuzusage. Deshalb kann beim neuen Arbeitgeber nicht nur der Freibetrag des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze genutzt werden, sondern zusätzlich auch der Freibetrag in Höhe von 1.800 €. Gleichzeitig entfällt aber die Möglichkeit, für diese Pensionskassen-

versorgung zukünftig die Förderung des § 40 b EStG zu nutzen. Eine Ausnahmeregelung, wie bei der Direktversicherung, gibt es für Pensionskassen nicht.

Übertragen einer Unterstützungskassenversorgung

§ 3 Nr. 55 EStG stellt auch die Übertragung von einer Unterstützungskasse auf eine andere lohnsteuerfrei. Dabei ist es unerheblich, ob im Rahmen der Übertragung eine bestehende Rückdeckungsversicherung auf die neue Unterstützungskasse (per VN-Wechsel) übertragen und dort weitergeführt wird oder ob der Rückkaufswert einer Rückdeckungsversicherung übertragen und bei der neuen Unterstützungskasse als Einmalbeitrag in eine neue Rückdeckungsversicherung eingezahlt wird.

Die Einzahlung des Einmalbeitrags in der neuen Unterstützungskasse könnte aber zu Problemen beim Betriebsausgabenabzug des Trägerunternehmens für die anschließend laufenden Beiträge führen. Denn § 4 d Abs. 1 Nr. 1 c EStG setzt für den Betriebsausgabenabzug voraus, dass die Rückdeckungsversicherung ausschließlich gegen den laufenden Beitrag abgeschlossen wurde. Im konkreten Fall empfiehlt sich deshalb eine Anfrage beim zuständigen Finanzamt.

Fazit

Die vom Gesetzgeber zum 1.1.2005 neu geschaffene Übertragungsmöglichkeit nach § 4 Abs. 2 BetrAVG wird den Markt der betrieblichen Altersversorgung beleben und ist daher eine sinnvolle Innovation.

Durch sie wird die so genannte »neue Portabilität« gefördert und eine Zersplitterung der Betriebsrentenansprüche verhindert.

Für die Direktversicherung hat das BMF inzwischen einige praktikable Ausnahmeregelungen geschaffen, mit denen die praktische Umsetzung stark erleichtert wird. Für die Pensionskasse fehlen diese Ausnahmen leider noch völlig. Auch das dem BMF bereits seit längerer Zeit vorliegende Deckungskapitalübertragungsabkommen ist noch nicht verabschiedet. Arbeitnehmer mit Alt-Pensionskassen sollten deshalb bei Arbeitgeberwechsel vorsichtshalber eine Übernahme nach § 4 Abs. 2 BetrAVG vereinbaren, um sich die § 40 b-Fähigkeit des Vertrages zu erhalten.

ANDREAS BUTTLER ist Geschäftsführer und Mitinhaber der febs Consulting GmbH. Er ist als Fachautor zahlreicher Veröffentlichungen zur betrieblichen Altersversorgung bekannt. Sein mittlerweile in 4. Auflage erschienenes Werk »Einführung in die betriebliche Altersversorgung« gilt als Standardwerk der Branche. Kontakt und Infos: www.febs.biz/arbeitgeber