

Der Gesetzgeber hat die Voraussetzung dafür geschaffen, dass Arbeitnehmer Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung auf einen anderen Arbeitgeber übertragen können. Für den Arbeitgeber kann sich die neue Freiheit aber als Stolperfalle erweisen.

Altersversorgung übertragen

Grundsätzlich sieht der Gesetzgeber seit 1. Januar 2005 nur zwei Möglichkeiten vor, wie ein bestehender Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV-Vertrag) beim neuen Arbeitgeber weitergeführt werden kann: Erstens der neue Arbeitgeber kann die Versorgung mit allen Rechten und Pflichten übernehmen und weiterführen. Zweitens der neue Arbeitgeber übernimmt lediglich das angesammelte Versorgungskapital und erteilt hierfür eine neue Zusage.

Die Übernahme einer Versorgung durch den neuen Arbeitgeber ist in § 4 des Gesetzes zur betrieblichen Altersvorsorge (BetrAVG) geregelt. Dabei steigt der neue Arbeitgeber vollständig in die bestehende Versorgung ein und führt die alte Zusage weiter. Dadurch ändert sich auch nichts an der steuerlichen Behandlung des Vertrages. Eine bestehende Direktversicherung kann somit auch beim neuen Arbeitgeber weiterhin pauschal nach § 40b EStG versteuert werden. Denn es handelt sich um eine Altzusage.

Eine vollständige Übernahme kommt in der Praxis aber nur bei der Direktversicherung oder der Pensionskasse vor. Bei allen anderen Durchführungswegen weigert sich der neue Arbeitgeber meist, den bestehenden Vertrag zu übernehmen. Denn schließlich haftet er dann auch für alle Fehler, die der vorherige Arbeitgeber vielleicht bei der Gestaltung der Versorgung gemacht hat.

Die neue Lösung heißt „Übertragung des Versorgungskapitals“. Hier wird nur das vorhandene Versorgungskapital an den neuen Arbeitgeber beziehungsweise dessen Versorgungsträger überwiesen. Der neue Arbeitgeber gewährt dafür eine wertgleiche Versorgung. Der Vorteil: Der neue Arbeitgeber kann frei entscheiden, welche Versorgungsleistungen er seinem Arbeitneh-

mer anbietet. Und er haftet nicht für Fehler des ehemaligen Arbeitgebers in der Vergangenheit.

Eigentlich eine praktikable Lösung, doch in der Praxis ist häufig nicht eindeutig erkennbar, was arbeitsrechtlich gewünscht ist. Meist wird ohne Bezugnahme auf das Betriebsrentengesetz einfach ein Versicherungsnehmer-Wechsel vereinbart. Oder die Versicherung wird im Rahmen des Deckungskapitalübertragungsabkommens auf einen neuen Versicherer übertragen.

Ein Beispiel: Manfred B. hat seit Jahren eine pauschalbesteuerte Direktversicherung. Anlässlich eines Jobwechsels wird der Vertrag im Rahmen des Deckungskapitalübertragungsabkommens auf den Versicherer des neuen Arbeitgebers übertragen. Handelt es sich dabei auch arbeitsrechtlich um eine Übertragung, so liegt beim neuen Arbeitgeber eine Neuzusage vor. Und für die kann zukünftig die Pauschalbesteuerung nicht mehr genutzt werden.

Ausnahmen geregelt

Erfreulicherweise hat das Bundesministerium für Finanzen (BMF) inzwischen erkannt, dass das Ziel des Gesetzgebers, die Mitnahmemöglichkeiten von bAV-Verträgen bei Arbeitgeberwechsel zu fördern, noch nicht erreicht ist. Deshalb hat das Bundesministerium für Finanzen nun einige Ausnahmen geregelt. Danach beeinträchtigt jede Übertragung einer Direktversicherung im Rahmen des Deckungskapital-

Stichwörter in diesem Beitrag

- Versorgungskapital
- Betriebsrentengesetz
- Deckungskapitalübertragung



Andreas Buttler,
Geschäftsführer
und Mitinhaber
der febs Consul-
ting GmbH,
München
Kontakt: andreas.
buttler@febs.biz

pitalübertragungsabkommens die 40b-Fähigkeit nicht. Das gilt unabhängig davon, ob es sich arbeitsrechtlich um eine Übernahme oder eine Übertragung nach § 4 Abs. 2 BetrAVG handelt.

Selbst wenn im Rahmen der Deckungskapitalübertragung biometrische Risiken des Vertrages verändert werden oder neu hinzukommen, bleibt es bei der Besteuerung nach § 40b Einkommenssteuergesetz (EStG), vorausgesetzt der Beitrag ändert sich nicht. Beispiel: Manfred B. hatte bisher eine klassische Kapitalversicherung mit Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit. Sein neuer Arbeitgeber schließt für ihn nach der Übertragung eine Rentenversicherung ohne Zusatzversicherungen ab. Trotz dieser völligen Neugestaltung des Vertrages kann B. weiterhin die Pauschalbesteuerung nutzen.

Werden bestehende Direktversicherungen per Versicherungsnehmer-Wechsel auf einen neuen Arbeitgeber übertragen, so bleibt es ebenfalls bei der Besteuerung nach § 40b EStG. Allerdings dürfen in diesem Fall keine wesentlichen Veränderungen am Vertrag vorgenommen werden. Das Gleiche gilt für einen Versicherungsnehmer-Wechsel im Anschluss an eine private Weiterführung im Rahmen des versicherungsvertraglichen Verfahrens. Eine maximal mögliche Dauer der zwischenzeitlichen privaten Weiterführung hat das BMF nicht festgelegt. Für die Direktversicherung hat die Finanzverwaltung damit praktikable Ausnahmeregelungen geschaffen, im Gegensatz zur Pensionskasse. Hier schweigt sich das Bundesfinanzministerium aus. Auch das geplante Deckungskapitalübertragungsabkommen für Pensionskassen wartet noch auf den Segen des BMF. Bis dahin heißt es Vorsicht! Denn wenn arbeitsrechtlich eine Übertragung vorliegt, dann entfällt für die Zukunft die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung. Die ist aber auch bei alten Pensionskassen wichtig, um zum Beispiel beim nächsten Arbeitgeberwechsel die Vervielfältigungsregel des § 40b EStG nutzen zu können. Arbeitnehmer mit Altpensionskassen sollten deshalb bei

Internet-Tipp

- Andreas Buttler, Katrin Kümmerle: BAV bei Arbeitgeberwechsel – die neue Portabilität www.febs.biz/aktuelles

Arbeitgeber-Wechsel vorsichtshalber eine Übernahme nach § 4 Abs. 2 BetrAVG schriftlich vereinbaren. Dann wird die alte Zusage beim neuen Arbeitgeber weitergeführt und die Beiträge können weiterhin pauschal besteuert werden.

Auch bei der Versorgung von Mitarbeitern über eine Unterstützungskasse gilt es noch einige Hürden zu überwinden. Grundsätzlich kann auch hier das Versorgungskapital jederzeit auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden. Bietet dieser seinen Arbeitnehmern aber nur Direktversicherungen und Pensionskassen, so ist die Übertragung steuerpflichtig – und damit in der Praxis uninteressant.

Rechtsanspruch besteht

Um die Portabilität weiter zu fördern, hat der Gesetzgeber zusätzlich den Rechtsanspruch auf Übertragung des Versorgungskapitals eingeführt. Für alle Zusagen, die ab 2005 erteilt werden, steht dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen das Recht zu, die Übertragung seiner Versorgung auf den neuen Arbeitgeber zu verlangen. Dieses Recht richtet sich sowohl gegen den ehemaligen als auch gegen den neuen Arbeitgeber.

Wurde eine Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung zuvor im Rahmen des versicherungsvertraglichen Verfahrens bereits auf den Arbeitnehmer übertragen, so richtet sich der Anspruch unmittel-

Lese-Tipp

- Andreas Buttler: **Einführung in die betriebliche Altersversorgung.** Verlag Versicherungswirtschaft, Karlsruhe 2005, ISBN 3899521765, 42 Euro

bar gegen den Versorgungsträger. Es kann also in der Praxis vorkommen, dass zum Beispiel eine Direktversicherung bei Ausscheiden zunächst auf den Mitarbeiter übertragen wird – in der Regel durch einen Versicherungsnehmer-Wechsel – und dieser Mitarbeiter kurz darauf vom Versicherer verlangt, den Wert der Versicherung auf einen Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers zu übertragen.

Das Übertragungsrecht des Arbeitnehmers gilt nur für die Durchführungswege Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds und auch nur, wenn der Wert dieser Verträge nicht oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung liegt. Liegt der Übertragungswert über diesem Wert (in 2005: 62.400 Euro), so entfällt das Recht des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer kann in diesem Fall auch keine teilweise Übertragung verlangen.

Grundsätzlich muss sich der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden entscheiden, ob er die Übertragung verlangen will. Danach sind Übertragungen nur noch mit Zustimmung aller Beteiligten möglich.

Der Arbeitgeber hat dagegen keine Möglichkeit, einen ausscheidenden Arbeitnehmer zur Übertragung zu zwingen. Der Arbeitgeber kann nur eine Abfindung gemäß § 3 BetrAVG gewähren, der sich der Arbeitnehmer wiederum widersetzen kann, indem er stattdessen eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber verlangt. Um dem Arbeitnehmer eine fundierte Entscheidungsgrundlage zu geben, sieht § 4 a BetrAVG vor, dass der Arbeitnehmer verlangen kann, ihm die Höhe des Übertragungswertes beziehungsweise die sich daraus ergebende Versorgung mitzuteilen.

In der Praxis wird die konkrete Ausgestaltung des Übertragungsrechtes vermutlich keine große Bedeutung haben. Abgesehen davon, dass dieses Recht ohnehin nur für Neuzusagen ab 2005 greift, werden sich alle Beteiligten in den meisten Fällen einig sein, die Übertragung vorzunehmen. Und in diesem Fall gelten die genannten Voraussetzungen und Einschränkungen nicht.