

Betriebsrentengesetz: Übertragung unverfallbarer Anwartschaften und laufende Leistungen gemäß § 4 BetrAVG

Die steigende Fluktuation in Unternehmen schafft auch in Bezug auf die betrieblichen Versorgungsverpflichtungen viele Fragen. Um diese zu vereinfachen und im Rahmen einer Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich eine Mitnahme der Betriebsrentenansprüche zu ermöglichen, wurde § 4 in das Betriebsrentengesetz eingefügt.

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, regelt der § 4 BetrAVG unter welchen Voraussetzungen unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen übertragen werden dürfen. Grundsätzlich ist in § 4 BetrAVG eine Verbotsnorm zu sehen, die eine Übertragung von Versorgung nur in den dort genannten engen Grenzen zulässt. Verstößt eine getroffene Übertragungsvereinbarung gegen § 4 BetrAVG, ist sie vollumfänglich nichtig und der Versorgungsberechtigte kann bei Eintritt des Versorgungsfalles den ursprünglichen Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Dies gilt jedoch ausdrücklich nicht für die Übertragung von Pensionsverpflichtungen im Rahmen von § 613a BGB.

Möglichkeiten zur Übertragung

1.1. Übernahme der Zusage durch den Folgearbeitgeber

Gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist es möglich, im Einvernehmen zwischen altem Arbeitgeber, Folgearbeitgeber und Arbeitnehmer, dass Versorgungsversprechen mit haftungsbefreiender Wirkung zu übertragen. Zu diesem Zweck ist zwischen Arbeitnehmer, Alt- und Folgearbeitgeber eine entsprechende Vereinbarung schriftlich zu schließen. In diesem Fall übernimmt der neue Arbeitgeber die Versorgungszusage unverändert und als Ausgleich wird ihm vom Altarbeitgeber ein Vermögenswert, der dem Wert des beim Altarbeitgeber erlangten Versorgungsversprechens entspricht, übertragen. Im Gegensatz zu der unter Punkt 1.2. beschriebenen Portabilität ist im Falle der einvernehmlichen Übertragung auch die Beibehaltung einer Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage möglich.

1.2. Portabilität

Kern der sogenannten in § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG geregelten Portabilität ist die Übertragung des Wertes des Versorgungsversprechens. Entgegen des unter Punkt 1.1. geregelten Falles der Zusage der Übernahme durch den Folgearbeitgeber muss die Versorgungszusage als solche nicht übertragen werden. Der festgestellte bis zum Übertragungszeitpunkt erlangte Wert der Verpflichtung ist dann als Startbaustein in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers einzubringen. Der Übertragungswert spiegelt also den aktuellen Wert der erreichten Anwartschaft zum Zeitpunkt der Übertragung wider und kann auch zur Finanzierung eines völlig anderen Versorgungsplans genutzt werden. Dabei ist der übernehmende Arbeitgeber hinsichtlich

der Ausgestaltung der Leistungsarten, -umfang und -Voraussetzungen frei, sofern das neue Versorgungsversprechen wertgleich ist (vgl. § 4 Absatz 2 Satz 3 BetrAVG). Für diese neue Zusage sind die Regelungen über Entgeltumwandlung anzuwenden.

Arbeitnehmer haben nach Maßgabe des § 4 BetrAVG einen Rechtsanspruch auf diese sogenannte Portabilität ihrer betrieblichen Altersversorgung. Diesen muss der Arbeitnehmer jedoch innerhalb eines Jahres nach Ausscheiden bei seinem ehemaligen Arbeitgeber geltend machen. Allerdings besteht kein Rechtsanspruch auf Mitnahme der Versorgung bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse und wenn der Wert des Versorgungsversprechens die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht überschreitet.

Die Übertragung des entsprechenden Wertes der Versorgung durch den Arbeitnehmer führt gemäß § 4 Absatz 6 BetrAVG zum Erlöschen des Versorgungsversprechens beim ursprünglichen Arbeitgeber.

2. Steuerliche Flankierung

Die Übertragung ist nach § 3 Nr. 55 EStG lohnsteuerfrei möglich. Dies gilt jedoch noch nur dann, wenn die Übertragung von einem externen auf einen externen Durchführungsweg oder von einem internen auf einen internen Durchführungsweg durchgeführt wird. Soll eine überkreuzende Übertragung erfolgen, greift die steuerliche Flankierung nicht.

3. Bestimmung des Übertragungswertes

Wurde die ursprüngliche Versorgungszusage im Wege der Direktzusage oder der Unterstützungskasse durchgeführt ist für die Höhe des Übertragungswertes der Barwert der nach § 2 BetrAVG festgestellten künftigen Versorgungsleistungen im Zeitpunkt der Übertragung maßgeblich. Nicht möglich ist eine Bemessung des Wertes anhand der für das Versorgungsversprechen gebildeter Pensionsrückstellungen oder am steuerlich zulässigen Reservepolster der Unterstützungskasse.

Wurde die Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, besteht der Übertragungswert in dem im Übertragungszeitpunkt gebildeten Kapital. Nicht klar geregelt ist, wer die durch die mit der Übertragung der Anwartschaft verbundenen Kosten für die vorzeitige Beendigung des Vertrages tragen muss.

Sollten sie zu diesem Thema weitergehende Fragen haben, sprechen Sie uns gerne an.