PORTABILITÄT

Spannungsfelder bei Arbeitgeberwechsel

Im Falle des Jobwechsels machen es neue Regelungen zur Portabilität von bAV-Zusagen für Arbeitnehmer einfacher, ihre Versorgung zu dem neuen Arbeitgeber mitzunehmen. Leider jedoch nur im Prinzip, denn in der Praxis sieht es anders aus. Andreas Buttler über Probleme und Lösungen.

Manfred B. arbeitet seit Jahren in einem größeren Handelsunternehmen in Stuttgart. Zur Regelung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) hat der Arbeitgeber zu Gunsten von Manfred B. schon vor Jahren eine Direktversicherung abgeschlossen. Nun kündigt Manfred B. und wechselt zu einem anderen Unternehmen.

Was nun? Kann Manfred B. die für ihn bereits aufgelaufenen bAV-Zusagen und -Anwartschaften in die neue Firma mitnehmen? Inwieweit kann der bestehende bAV-Vertrag bei dem neuen Arbeitgeber weitergeführt werden? Für solche Fragen sieht der Gesetzgeber grundsätzlich nur zwei Möglichkeiten vor:

- vollständige Übernahme der Versorgung durch den neuen Arbeitgeber

oder

- die Übertragung des Versorgungskapitals auf den neuen Arbeitgeber.

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

Auf den Punkt gebracht

- *Übertragung von Deckungskapital verhindert die Förderung nach § 40b EStG nicht.*
- *Einige sinnvolle Ausnahmen zur Portabilität von Direktversicherungen hat das BMF endlich genehmigt.*
- *Für Pensionskassen gibt es dagegen eine verlässliche Regelung noch nicht.*

Neue Lösung

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 dem vorherigen Arbeitgeber möglicherweise bei der Gestaltung der Versorgung unterlaufen sind.

Die neue Lösung hierzu heißt „Übertragung des Versorgungskapitals". Dabei wird nur das vorhandene Versorgungskapital an den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger überwiesen. Der neue Arbeitgeber sichert dafür eine wertgleiche Versorgung zu. Der Vorteil: Der

neue Arbeitgeber kann frei entscheiden, welche Versorgungsleistungen er seinem Arbeitnehmer anbietet. Und: Für Fehler des ehemaligen Arbeitgebers in der Vergangenheit haftet er nicht.
Eigentlich eine praktikable Lösung. In der Praxis ist jedoch häufig nicht eindeutig erkennbar, was arbeitsrechtlich gewünscht ist. Meist wird ohne Bezugnahme auf das Betriebsrentengesetz einfach ein Wechsel des Versicherungsnehmers vereinbart. Oder die Versicherung geht im Rahmen des Abkommens zur Übertragung des Deckungskapitals auf einen neuen Versicherer über.
In unserem Beispiel hat Manfred B. seit Jahren eine pauschalbesteuerte Direktversicherung. Anlässlich des Jobwechsels wird der Vertrag im Rahmen des Abkommens zur Übertragung des Deckungskapitals auf den Versicherer des neuen Arbeitgebers übertragen. Obwohl es sich arbeitsrechtlich dabei um eine Übertragung handelt, so liegt bei dem neuen Arbeitgeber doch eine Neuzusage vor. Und für die kann die Pauschalbesteuerung zukünftig nicht mehr genutzt werden.

Ausnahmeregelungen

Erfreulicherweise hat das Bundesfinanzministerium inzwischen erkannt, dass das Ziel des Gesetzgebers, die Möglichkeiten der Mitnahme von bAV-Verträgen zu dem neuen Arbeitgeber zu fördern, noch nicht erreicht ist. Deshalb hat das BMF nun einige Ausnahmen geregelt. Danach beeinträchtigt jede Übertragung einer Direktversicherung im Rahmen des Abkommens zur Übertragung des Deckungskapitals 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 EStG – vorausgesetzt, der Beitrag ändert sich nicht.
In dem konkreten Fall hatte Manfred B. 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 Wechsel des Versicherungsnehmers 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.

Problemfall Pensionskasse

Für die Direktversicherung hat die Finanzverwaltung damit praktikable Ausnahmeregelungen geschaffen. Aber in Sachen Pensionskasse schweigt sich das BMF noch aus. Das geplante Abkommen zur Übertragung des Deckungskapitals für Pensionskassen wartet folglich schon seit längerer Zeit auf den Segen des BMF. Und bis dahin? Vorsicht!
Wenn nämlich arbeitsrechtlich eine Übertragung vorliegt, dann entfällt für die Zukunft die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung. Die ist aber auch bei alten Pensionskassen wichtig, um beispielsweise beim nächsten Arbeitgeberwechsel die Vervielfältigungsregel des § 40b EStG nutzen zu können.
Arbeitnehmer mit Alt-Pensionskassen sollten deshalb bei Arbeitgeber-Wechsel vorsichtshalber eine Übernahme nach § 4 Abs. 2 BetrAVG schriftlich vereinbaren. Die alte Zusage wird dann bei dem neuen Arbeitgeber weitergeführt. Die Beiträge können weiterhin pauschal besteuert werden.

Andreas Buttler

Der Autor Andreas Buttler ist Geschäftsführer und Mitinhaber der febs Consulting GmbH. Seit Jahren ist er zudem 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: andreas.buttler@febs.biz
Tipp zum Weiterlesen:
Eine ausführliche Broschüre zur Portabilität bietet die febs zum kostenlosen Download unter www.febs.biz/aktuelles