

Betriebliche Altersvorsorge: Umsetzungsstrategie im Unternehmen

Beiträge, Übertragung, Pfändung und Auflösung



**Betriebliche
Altersvorsorge**

Mandanten-Info

**Betriebliche Altersvorsorge:
Umsetzungsstrategie im Unternehmen**

Inhalt

1.	Einführung	1
2.	Versicherungsförmige und nicht versicherungsförmige Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung	2
2.1	Versicherungsförmige Durchführungswege.....	2
2.2	Nicht versicherungsförmige Durchführungswege	4
3.	Unterscheidung Altfälle/Neufälle	7
4.	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung	8
4.1	Steuerliche Behandlung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung.....	8
4.2	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung	9
4.3	Steuerliche Behandlung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung	10
4.4	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung	11
5.	Übertragung von Versorgungsanwartschaften	12
6.	Pfändung bei Versorgungsanwartschaften und Versorgungsleistungen.....	13
7.	Auflösung der betrieblichen Altersversorgung.....	16
7.1	Abfinden der Versorgungsansprüche.....	16
7.2	Einvernehmliche Aufhebung.....	17

1. Einführung

Gem. § 1 a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4,00 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Gem. Satz 2 der vorgenannten Vorschrift wird die Durchführung des Anspruches des Arbeitnehmers durch Vereinbarung zwischen ihm und seinem Arbeitgeber geregelt. Wer Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsrentengesetzes ist, ergibt sich wiederum aus § 17 Abs. 1 BetrAVG, der den persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes beschreibt. Unter den Arbeitnehmerbegriff fallen demnach Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Für Personen, die selbst nicht Arbeitnehmer sind, aber aus Anlass ihrer Tätigkeit für das Unternehmen ein Versorgungsversprechen erhalten, gelten die Regelungen des BetrAVG gem. § 17 Abs. 1 Satz 2 entsprechend. Durch die Regelung des § 17 Abs. 1 Satz BetrAVG wird der Schutzbereich des Gesetzes demnach über den bzw. die Arbeitnehmer hinaus erweitert.

Der Anspruch richtet sich gegen den konkreten Arbeitgeber des Arbeitnehmers. Dabei sind alle Arbeitgeber betroffen, unabhängig davon, in welcher Rechtsform das Unternehmen organisiert ist, oder wie viele Mitarbeiter beschäftigt werden.¹ Eine Aufklärungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer hingegen kennt das Gesetz nicht. Es soll mit dieser Broschüre daher nachfolgend ein Überblick gegeben werden über die verschiedenen Durchführungswege der bAV, die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge in der Anwartschaft sowie in der Leistungsphase, die Übertragung von Versorgungsanwartschaften, die Pfändung von Ansprüchen auf betriebliche Altersversorgung sowie die Auflösung einer betrieblichen Altersversorgung.

¹ Vgl. auch Reinhold Höfer, BetrAVG, Band I, § 1 a Rz. 11

2. Versicherungsförmige und nicht versicherungsförmige Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

2.1 Versicherungsförmige Durchführungswege

Im Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege fallen einerseits die Direktversicherung, andererseits die Pensionskasse und der Pensionsfonds. Dabei dürfte die Direktversicherung im Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege der am weitesten verbreitete und auch geläufigste Durchführungsweg in dieser Kategorie sein.

a) Direktversicherung

Im Falle der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über den Weg der Direktversicherung schließt der betreffende Arbeitgeber einen Versicherungsvertrag auf das Leben seiner Arbeitnehmer/innen ab. Vertragspartner des betreffenden Versicherungsvertrages ist der Arbeitgeber als versorgungsverpflichtetes Unternehmen. Der Arbeitgeber ist damit auch Beitragsschuldner im Bezug auf die aus dem konkreten Versicherungsvertrag geschuldeten Versicherungsbeiträge.

In der täglichen Praxis werden im Falle von Direktversicherungszusagen regelmäßig auch die Bezugsrechte aus dem betreffenden Versicherungsvertrag unwiderruflich auf den/die begünstigte/en Arbeitnehmer/in übertragen. Eine solche unwiderrufliche Übertragung des Bezugsrechts auf den/die Arbeitnehmer/in führt in letzter Konsequenz auch dazu, dass die betreffenden Versorgungszusagen nicht über den Pensions-Sicherungs-Verein a.G. gegen Insolvenz des Arbeitgebers zu schützen sind.²

² vgl. Merkblatt PSV a.G., 210/M21, RZ. 1.2

b) Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse wird den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern/innen ein Rechtsanspruch auf Leistung einer Pensionskasse eingeräumt. Rechtlich betrachtet handelt es sich bei der Pensionskasse um ein Versicherungsunternehmen, das den Regelungen des Versicherungsaufsichtsgesetz unterliegt, da gegen Beitragseinnahmen bestimmte, vertraglich vereinbarte Leistungen versichert werden.

Aufgrund der Tatsache, dass den versorgungsberechtigten Mitarbeitern/innen im Rahmen der Versorgung in einer Pensionskasse ein unmittelbarer Rechtsanspruch gegen die Pensionskasse selbst eingeräumt wird, besteht keine Beitragspflicht gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein a.G.

c) Pensionsfonds

Der Pensionsfonds, der dem Altersvermögensgesetz zum 01.01.2002 erstmals als weiterer Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung eingeführt wurde, ist ebenfalls eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern/innen einen Rechtsanspruch auf zugesagte Versorgungsleistungen gewährt.

Gem. § 112 Abs. 1 Nr. 1 VAG erbringt der Pensionsfonds seine Leistungen im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens. Dabei sind die über den Pensionsfonds „versicherten“ Altersversorgungsleistungen als lebenslange Zahlung oder als Einmalkapitalzahlung zu erbringen. Eine lebenslange Zahlung kann dabei mit einem teilweisen oder vollständigen Kapitalwahlrecht verbunden werden.

Auch im Falle der Versorgung der Mitarbeiter/innen über den Durchführungsweg Pensionsfonds ist der Arbeitgeber melde- und beitragspflichtig gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein a. G.³

2.2 Nicht versicherungsförmige Durchführungswege

a) Direktzusage

Im Falle einer Direktzusage bzw. Pensionszusage verspricht der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmern/innen unmittelbar Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die entweder als laufende Versorgungsleistungen oder als einmalige Kapitalleistungen erbracht werden können.

Versorgungsschuldner ist hierbei stets der Arbeitgeber, die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer/innen haben insoweit einen unmittelbaren Versorgungsanspruch gegen den versorgungsverpflichteten Arbeitgeber.

Für die eingegangenen Versorgungsverpflichtungen sind in der Bilanz des Arbeitgebers entsprechende Rückstellungen zu bilden. Die Finanzierung der Versorgungsleistungen kann entweder aus dem laufenden Cashflow oder durch Anlage geeigneter Finanzierungsprodukte erfolgen. In der täglichen Praxis am meisten verbreitet dürften dabei sogenannten Rückdeckungsversicherungen sein, d. h. Versicherungen auf das Leben der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer/innen, welche durch den versorgungsverpflichteten Arbeitgeber abgeschlossen werden. Da im Falle der Rückdeckungsversicherung das Bezugsrecht aus den Versicherungsverträgen ausschließlich beim Arbeitgeber liegt, wird dieser regelmäßig mit einem Aktivwert in der Bilanz des versorgungsverpflichteten Arbeitgebers ausgewiesen.

³ vgl. Merkblatt PSV a.G., 210/M21, RZ. 1.4

Soweit ein Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über den Durchführungsweg Direktzusage abwickelt, besteht hier ebenfalls eine Melde- und Beitragspflicht gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein a. G.⁴

b) Unterstützungskassenversorgung

Unterstützungskassen sind soziale Einrichtungen, die regelmäßig in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins oder einer gemeinnützigen GmbH geführt werden. Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür, seine betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse zu erbringen, so wird der Arbeitgeber regelmäßig Trägerunternehmen der betreffenden Unterstützungskasse. Da die Unterstützungskasse selbst, aufgrund ihrer Eigenart als soziale Einrichtung, keinen unmittelbaren Rechtsanspruch auf Leistungen gewährt, richten sich die Leistungsansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung im Falle einer Unterstützungskassenversorgung ebenfalls unmittelbar gegen den versorgungsverpflichteten Arbeitgeber. Dieser haftet gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG subsidiär für die Erfüllung der eingegangenen Versorgungsverpflichtungen, sofern eine Leistung durch die Unterstützungskasse ausbleibt.

Hinsichtlich der Finanzierungsform der Unterstützungskassen ist zwischen der rückgedeckten Unterstützungskasse einerseits und der pauschaldotierten Unterstützungskasse andererseits zu unterscheiden. Im Falle der rückgedeckten Unterstützungskasse schließt diese selbst wiederum Versicherungsverträge auf das Leben der versorgungsberechtigten Mitarbeiter/innen ab. Versicherungsnehmer ist dabei die Unterstützungskasse selbst. Der versorgungsverpflichtete Arbeitgeber entrichtet zur Finanzierung dieser Versicherungsbeiträge entsprechende Zahlungen an die je-

⁴ vgl. Merkblatt PSV a. G., 210/M21, RZ. 1.1

weilige Unterstützungskasse, die dem Grunde und der Höhe nach in § 4 d EStG geregelt sind. Im Falle der rückgedeckten Unterstützungskasse muss es sich insoweit regelmäßig um laufende, gleich bleibende oder steigende Beiträge handeln.

Die pauschaldotierte Unterstützungskasse ist hingegen frei in der Anlage des ihr überlassenen Kassenvermögens. Üblicherweise werden die vom Arbeitgeber an die Unterstützungskasse geleisteten „Dotierungen“ in Form von Darlehen wieder an das versorgungsverpflichtete Unternehmen zurückgewährt. Die Höhe der „Dotierungen“ an die pauschaldotierte Unterstützungskasse ergibt sich ebenfalls aus § 4 d EStG. Der versorgungsverpflichtete Arbeitgeber hat insoweit die Möglichkeit, maximal zwei Jahresrenten verteilt auf acht Zahlungen, dem Reservepolster der Unterstützungskasse zuzuführen. Mit Eintritt des Altersversorgungsfalles beispielsweise kann dann eine weitere „Dotierung“ zum Deckungskapital der Unterstützungskasse zugeführt werden.

Die Höhe dieses Deckungskapitals ergibt sich wiederum aus der Anlage 1 zu § 4 d EStG und ist abhängig von dem Lebensalter des/der Versorgungsberechtigten bei Eintritt des Versorgungsfalles. Im Falle eines 65-jährigen Altersrentners kann hier beispielsweise eine 11-fache Jahresrente zum Deckungskapital zugeführt werden.

Auch im Falle der Versorgung der Mitarbeiter/innen über eine Unterstützungskasse besteht melde- und beitragspflicht gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein a. G.. Hier ist nicht die Unterstützungskasse melde- und beitragspflichtig, sondern der Arbeitgeber, der die betriebliche Altersversorgung über den Durchführungsweg Unterstützungskasse bildet.⁵

⁵ vgl. Merkblatt PSV a. G., 210/M21, RZ. 1.3

3. Unterscheidung Altfälle/Neufälle

Aufgrund der sich stetig wandelnden Vorgaben der Steuergesetzgebung hinsichtlich der Behandlung von Beiträgen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung ist im Rahmen der verschiedenen Durchführungswege zum Teil auch eine Unterscheidung zwischen sogenannten Altfällen und Neufällen vorzunehmen. Im Bereich der nicht versicherungsförmigen Durchführungswege spielt diese Unterscheidung regelmäßig keine Rolle. Es kommt insoweit nicht auf einen bestimmten Abschlusszeitpunkt für die Zusagen auf betriebliche Altersversorgung an.

Eine Unterscheidung zwischen Alt- und Neufällen ist allerdings im Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege, hier insbesondere der Direktversicherung, vorzunehmen. Mit der Neufassung des § 3 Nr. 63 EStG zum Veranlagungszeitraum 2005 wurden Beiträge zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen in Höhe von 4,00 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2015: 242,00 Euro) lohnsteuerfrei gestellt. Dasselbe gilt für die Verbeitragung in der gesetzlichen Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

Mit der Erweiterung der Steuerbefreiungsmöglichkeit im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG wurde im Gegenzug die Pauschalbesteuerung der Direktversicherung nach § 40 b Abs. 1, 2 EStG a. F. abgeschafft. Dies gilt jedoch aus Vertrauensschutzgründen nicht für die vor dem 01.01.2005 erteilten Versorgungszusagen (Altverträge). Für diese ist die Pauschalbesteuerung weiterhin möglich (§ 52 Abs. 40 EStG). Für Verträge, auf die grundsätzlich § 3 Nr. 63 EStG anwendbar wäre, gilt die Fortführung der Altregelung nach § 40 b EStG a. F. nur dann, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber für die Beiträge zur Direktversicherung zur Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichtet hat und die entsprechende Versorgungszusage vor dem 01.01.2005 erteilt wurde (§ 52 Abs. 4 Satz 10 EStG).

4. Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung

4.1 Steuerliche Behandlung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Im Falle der steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung der Beiträge und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung ist wiederum eine Unterscheidung vorzunehmen zwischen den sogenannten versicherungsförmigen und den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen.

a) Nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Die Beiträge zu den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen sind in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit sie allein durch den Arbeitgeber aufgewendet werden. Es liegt dann nämlich bereits kein Zufluss von Arbeitslohn im Sinne des § 11 EStG vor. Dasselbe gilt aus steuerrechtlicher Sicht für die arbeitnehmerfinanzierten Beiträge, d. h. diejenigen Beiträge, die im Rahmen von Entgeltumwandlungsvereinbarungen zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse oder in Form einer Direktzusage (Pensionszusage) aufgewendet werden.

b) Versicherungsförmige Durchführungswege

Im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungswege ist, wie oben ausgeführt, nach Alt- und Neufällen zu unterscheiden. Für nachfolgende Ausführungen sollen lediglich auf sogenannte Neufälle gestellt werden.

Sofern Beiträge für versicherungsförmige Durchführungswege, d. h. eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, aufgewendet werden, so sind diese Beiträge im Rah-

men des § 3 Nr. 63 EStG lohnsteuerfrei gestellt. Dies gilt sowohl für die Arbeitgeber, als auch für arbeitnehmerfinanzierte Beiträge. Hierbei ist allerdings darauf zu achten, dass Leistungen des Arbeitgebers zuerst auf den steuerrechtlich zulässigen Höchstbetrag (im Jahr 2015: 242,00 Euro) angerechnet werden.

4.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV sind dem Arbeitsentgelt steuerfreie Zuwendungen an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 2 EStG bis zur Höhe von insgesamt 4,00 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung im Kalenderjahr nicht zuzurechnen; dies gilt auch für darin enthaltene Beträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen.

Im Falle der Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung über den Durchführungsweg Direktzusage oder Unterstützungskasse ist § 14 Abs. 1 Satz 2 zu beachten. Demzufolge gehören zum Sozialversicherungsarbeitsentgelt auch diejenigen Entgeltteile, die durch Entgeltumwandlung nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG für betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse verwendet werden, soweit sie 4,00 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung übersteigen. Die Arbeitgeberbeiträge zu Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen sind hingegen uneingeschränkt sozialversicherungsfrei.

Demzufolge wäre es also möglich, im Rahmen einer Entgeltumwandlung einen versicherungsförmigen mit einem nicht versicherungsförmigen Durchführungsweg zu kombinieren, um so in den „doppelten“ Genuss der Beitragsfreistellung im Rahmen der gesetzlichen Sozialversicherung zu gelangen.

4.3 Steuerliche Behandlung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung

Sofern Leistungen aus einem Versorgungsversprechen fällig werden, ist auch im Falle der steuerlichen Behandlung der Leistungen zwischen den versicherungsförmigen und den nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen zu unterscheiden.

a) Nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Im Falle der nicht versicherungsförmigen Durchführungswege, d. h. im Falle von Leistungen aus einer Pensionszusage oder einer Unterstützungskassenzusage, sind die Leistungen nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 EStG als Versorgungsbezüge den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zuzurechnen. Es kommt dabei ein Versorgungsfreibetrag zum Ansatz, der in einem bestimmten Prozentsatz und in Abhängigkeit des Jahres des Versorgungsbeginns zu ermitteln ist. Würde beispielsweise die Versorgung im Jahr 2015 zu laufen beginnen, würde der Versorgungsbeitrag 24,00 % der Versorgungsbezüge, höchstens aber 1.800,00 Euro, betragen. Hinzu käme gegebenenfalls ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in Höhe von 540,00 Euro.

b) Versicherungsförmige Durchführungswege

Im Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege ist auch hinsichtlich der Leistungsbesteuerung wiederum zwischen Alt- und Neufällen zu unterscheiden. Wurden die Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG gefördert, handelt es sich also um sogenannte Neufälle, so richtet sich die Besteuerung der Leistungen nach § 22 Nr. 5 EStG. Handelt es sich hingegen um Verträge, deren Beiträge nach § 40 b EStG a. F. pauschalversteuert wurden, so sind die Leistungen aus einer Direktversicherung und einer Pensionskasse nach § 22 Nr. 5 EStG zu besteuern.

Im Falle der Direktversicherungen kommen alle Altverträge, d. h. Verträge, die vor dem 31.12.2004 abgeschlossen wurden, in den Genuss der umfassenden steuerlichen Förderung. Einmalige Kapitalleistungen werden danach in der Regel steuerfrei ausgezahlt, lebenslängliche Renten werden mit dem Ertragsanteil besteuert.

4.4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung

Soweit Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung fällig werden, spielt regelmäßig „nur noch“ die Frage der Verbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eine Rolle. Hierbei regelt § 226 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, dass bei versicherungspflichtig Beschäftigten die Verbeitragung der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungen auf Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung zu unterwerfen sind.

Im Falle der Zahlung von laufenden Rentenleistungen werden diese monatlich als beitragspflichtiges Entgelt behandelt. Werden einmalige Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung fällig, so wird 1/120 der einmaligen Kapitalleistung der Verbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterworfen, dies für insgesamt 120 Monate bzw. zehn Jahre.

Eine Ausnahme kann hier z. B. im Bereich der Direktversicherungen gelten, wenn Beiträge zur Direktversicherung aus privaten Mitteln finanziert worden sind. Wurde eine solche Direktversicherung während ihrer Laufzeit einmal in den Privatbereich des/der Arbeitnehmer/in übertragen, d. h. wurde diese Person selbst Versicherungsnehmer und hat die laufenden Beiträge aus eigenen Mitteln bedient, so werden diese Teile der Leistung nicht der Verbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung unterworfen.

5. Übertragung von Versorgungsanwartschaften

In der täglichen Beratungspraxis stellt sich auch immer wieder die Frage nach Übertragung von betrieblichen Versorgungsanwartschaften. § 4 BetrAVG enthält insoweit ein grundsätzliches Übertragungsverbot, sofern nicht einer der Ausnahmetatbestände aus der gesetzlichen Formulierung greift. So enthält § 4 Abs. 2 BetrAVG eine Regelung zur einvernehmlichen, inhalts- oder wertgleichen Übertragung von Versorgungsanwartschaften. Es besteht insoweit die Möglichkeit, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber, sowie dem Arbeitnehmer entweder die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden kann oder der Wert, der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt. Für diese neue Anwartschaft gelten dann die Regelungen über Entgeltumwandlungen entsprechend.

Die im Gesetz definierte einvernehmliche Übernahme nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG bewirkt eine umfassende Schuldübernahme durch den neuen Arbeitgeber, der ehemalige Arbeitgeber wird von den aus der Versorgung resultierenden Verpflichtungen vollumfänglich befreit. Der neue, übernehmende Arbeitgeber tritt dabei an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers. Im Gegensatz zur Regelung unter § 4 Nr. 1 BetrAVG lässt § 4 Nr. 2 BetrAVG die einvernehmliche Übertragung des Wertes einer Versorgungszusage zu und verlangt im Gegensatz zur Regelung unter § 4 Nr. 1 BetrAVG nicht die unveränderte Übernahme des Leistungsinhaltes. Gem. § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ist es demzufolge zulässig, dass der ehemalige Arbeitgeber dem neuen Arbeitgeber bzw. dem vom diesem gewählten Versorgungsträger zwecks schuldbefreiender Übernahme der Versorgungsverpflichtung lediglich den Übertragungswert zur Verfügung stellt.

Es liegt dann in der Hand des neuen Arbeitgebers, eine entsprechend neue Versorgungszusage zu erteilen, deren Wert wiederum derjenigen des Übertragungswertes entspricht.

Schließlich definiert § 4 Abs. 3 BetrAVG noch einen Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers. Dieser kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt. Der Übertragungsanspruch gilt dabei nur für solche Zusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt worden sind.

Schließlich sieht § 4 Abs. 4 BetrAVG vor, dass im Falle einer Einstellung der Betriebstätigkeit und Liquidation des Unternehmens eine Zusage von einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers oder Versorgungsempfängers übernommen werden kann, wenn sichergestellt ist, dass die Überschussanteile ab Rentenbeginn entsprechend § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zur Erhöhung der laufenden Rentenleistungen erhöht werden.

6. Pfändung bei Versorgungsanwartschaften und Versorgungsleistungen

Aufgrund der Tatsache, dass die betriebliche Altersversorgung – ebenso wie die gesetzliche Rentenversicherung – wesentliche Quelle der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ist, hat der Gesetzgeber Maßnahmen zur Vorkehrung gegen Pfändungen der Anwartschaften bzw. Beiträge und Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung getroffen.

Betriebliche Altersvorsorge

Im Falle von unmittelbaren Versorgungszusagen und Unterstützungskassenzusagen stellen, wie eingangs ausgeführt, die Leistungen des Arbeitgebers dafür schon keinen Arbeitslohn bzw. steuerpflichtiges Einkommen des Arbeitnehmers dar. Den begünstigten Arbeitnehmern fließt in der Anwartschaftsphase nichts zu. Ebenso wenig stellen die Beiträge des Arbeitgebers grundsätzlich kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar, das der Verbeitragung der gesetzlichen Sozialversicherung zu unterwerfen wäre. Da der Arbeitnehmer als in der Anwartschaftsphase schon nicht über Deckungsmittel für unmittelbare Versorgungszusagen bzw. Unterstützungskassenzusagen verfügt, können diese schon nicht einer etwaigen Pfändung unterworfen werden. Die Leistungen aus unmittelbaren Pensionszusagen bzw. Unterstützungskassenzusagen können allerdings grundsätzlich gepfändet werden, sofern sie pfändbar sind. Deren grundsätzliche Pfändbarkeit ist aber dem Grunde und der Höhe nach in gleicher Weise eingeschränkt, wie die Pfändbarkeit von Arbeitslohn.

Im Falle der versicherungsförmigen Durchführungswege werden regelmäßig Prämien an Versicherungsgesellschaften gezahlt, die – ebenso wie die aus den Verträgen resultierenden Leistungen – eindeutig den betreffenden Arbeitnehmern zugeordnet werden können. Es sind damit Gelder vorhanden, auf die Gläubiger der Versorgungsberechtigten bereits in der Anwartschaftsphase zugreifen könnten. Nach Auffassung des BAG sind diese Prämienzahlungen kein Arbeitseinkommen.⁶

Weiter hat der BGH entschieden, dass der Pfändungsschutz aus § 851 c. Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 ZPO sich nur auf den Deckungskapitalzuwachs aus einer privaten Lebensversicherung und auf die aus ihr

⁶ Reinhold Höfer, BetrAVG, Band I, Kapitel 7, Rz. 261

folgenden Versicherungsleistungen erstreckt, nicht jedoch auf die Prämienzahlungen zur Finanzierung der Lebensversicherung. Das Arbeitseinkommen, das zur Finanzierung der Lebensversicherungsprämie verwendet wird, ist nach Auffassung des BGH also nicht pfändungsfrei.⁷

Damit sind die in Direktversicherung, Pensionskassen und Pensionsfonds während der Anwartschaft eingesammelten Deckungsmittel überwiegend nicht pfändbar, da sie nicht übertragbare Forderungen im Sinne von § 851 ZPO darstellen.⁸ Dies gilt allerdings im Falle von Direktversicherungen dann nicht, wenn dem Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt worden ist. Der Arbeitnehmer könnte dann nämlich grundsätzlich die Möglichkeit haben, über die Deckungsmittel zu verfügen.

Daneben ist jedoch bereits in der Anwartschaftsphase der spätere Anspruch auf die Versorgungsleistung pfändbar.⁹ Soweit Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung finanziert worden sind, gelten die Ausführungen zur Pfändbarkeit von Versorgungsanwartschaften im Falle nicht versicherungsförmiger Durchführungswege entsprechend. Das BAG hat insoweit entschieden, dass die Bezüge, auf die der Arbeitnehmer zwecks Finanzierung seiner Altersversorgung verzichtet hat, nicht zu dem pfändbaren Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 2 ZPO zähle.¹⁰

Gezahlte Versorgungsleistungen sind hingegen grundsätzlich pfändbar, allerdings nur in den Grenzen der § 850 a bis § 850 I. Dies gilt unabhängig vom Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung.¹¹

⁷ Reinhold Höfer, a. a. O., Rz. 262, m. w. N.

⁸ Reinhold Höfer, a. a. O., Rz. 263

⁹ Reinhold Höfer a. a. O., Rz. 263

¹⁰ Reinhold Höfer a. a. O., Rz. 264

¹¹ Reinhold Höfer a. a. O., Rz. 268

7. Auflösung der betrieblichen Altersversorgung

In der täglichen Beratungspraxis stellt sich regelmäßig die Frage, ob und inwieweit eingegangene Versorgungsversprechen auf betriebliche Altersversorgung wieder aufgelöst werden können.

Hierbei sind nachfolgende Konstellationen denkbar:

7.1 Abfinden der Versorgungsansprüche

Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung können regelmäßig durch Einmalzahlungen abgefunden werden. Im Falle von Arbeitnehmern/innen im Sinne des BetrAVG ist hierbei allerdings § 3 BetrAVG zu beachten, der eine Abfindung von Versorgungsanswartschaften regelmäßig nur noch im laufenden Arbeitsverhältnis zulässt. Ein Ausnahmefall gilt dann, wenn es sich um sogenannte Minianwartschaften handelt bzw. die Beiträge aus der gesetzlichen Rentenversicherung an den/die betreffende/n Arbeitnehmer/in erstatten worden sind.

Dabei ist zu beachten, dass eine Abfindungszahlung, die im laufenden Arbeitsverhältnis erfolgt, ebenso wenig im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgen darf bzw. eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht unmittelbar bevorstehen darf.

Werden Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung unter Verstoß gegen § 3 BetrAVG abgefunden, so sind die Abfindungsvereinbarungen nach § 134 BGB nichtig. Dies hätte in letzter Konsequenz zur Folge, dass die Versorgungsansprüche – trotz einer gegebenenfalls erfolgten Abfindungszahlung – aufrechterhalten bleiben.

Sofern das Versorgungsversprechen gegenüber einer beteiligten Organperson, z. B. einem Gesellschaftergeschäftsführer, erteilt worden ist, sind darüber hinaus die besonderen steuerrechtlichen Restriktionen für derartige Abfindungszahlungen zu beachten.

7.2 Einvernehmliche Aufhebung

Weiter wäre es denkbar, das betriebliche Versorgungsversprechen durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einvernehmlich aufzuheben. Im Falle einer solchen Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stellt sich dabei regelmäßig die Frage nach der steuerlichen Behandlung solcher einvernehmlichen Aufhebungen von Versorgungsverträgen über betriebliche Altersversorgung. Sofern die betriebliche Altersversorgung auf Entgeltumwandlung beruht, so dürfte im Bereich der nicht versicherungsförmigen Durchführungswege die Aufhebungsvereinbarung zu einem Rückfluss von Arbeitslohn führen. Im Gegenzug wird dann der eigentliche Lohnzahlungsanspruch wieder aufleben.

Im Falle der versicherungsförmigen Durchführungswege werden im Falle einvernehmlicher Aufhebung und damit der Kündigung der entsprechenden Versicherungsverträge regelmäßig Rückkaufswerte an den versorgungsverpflichteten Arbeitgeber zurückfließen. Die Versicherungsgesellschaften melden dabei regelmäßig die Auszahlung der Rückkaufswerte an die jeweils zuständigen Finanzverwaltungen, die dann wiederum diese Beträge der persönlichen Besteuerung bei den Arbeitnehmern/innen unterwerfen. Es sollte also gerade im Falle versicherungsförmiger Durchführungswege gründlich überlegt werden, ob nicht eine Beitragsfreistellung in Bezug auf die betreffenden Versicherungsverträge die sinnvollere Alternative in diesem Bereich darstellt.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2015 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild rechts: © Coloures-pic/fotolia.com

Stand: September 2015

DATEV-Artikelnummer: 19472

E-Mail: literatur@service.datev.de