

**Erläuterungen zum
Alterseinkünftegesetz**

**Auswirkungen
auf die betriebliche
Altersversorgung**

Stand: November 2004

Einleitung

Am 11. Juni 2004 ist das Gesetz zur Versteuerung der Altersversorgung (Alterseinkünftegesetz) verabschiedet worden. Damit führt der Gesetzgeber aufgrund eines Urteils des Bundesverfassungsgerichts vom 6. März 2002 ab dem Jahr 2005 die nachgelagerte Besteuerung für die gesetzliche Rentenversicherung und für bestimmte Formen der betrieblichen Altersversorgung ein. Das bedeutet, dass die Beiträge zur Finanzierung der Altersversorgung aus steuerfreiem Einkommen aufgewendet und im Gegenzug die Rentenleistungen besteuert werden.

Durch das Alterseinkünftegesetz hat der Gesetzgeber unter anderem die steuerrechtlichen und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung deutlich verändert. Nachfolgend werden die wesentlichen Neuerungen für die betriebliche Altersversorgung dargestellt, unter besonderer Berücksichtigung des Branchenmodells der Druckindustrie, des Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier.

A. ÄNDERUNG DER STEUERRECHTLICHEN BEHANDLUNG DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung wird die unterschiedliche steuerrechtliche Behandlung der einzelnen Durchführungswege weitgehend abgeschafft. Die Änderungen führen zu einer nachgelagerten Besteuerung in allen Durchführungswegen.

I. Wegfall der Lohnsteuerpauschalierung gemäß § 40 b des Einkommensteuergesetzes (EStG)

1. Gravierende Änderungen bei Direktversicherungen

Im Bereich der Direktversicherungen gibt es weitreichende Änderungen. Betroffen sind dabei nicht nur Neuverträge ab dem Jahr 2005. Das Alterseinkünftegesetz hat auch Auswirkungen auf bereits bestehende Direktversicherungen.

Bislang werden Beiträge an eine Direktversicherung bis zu 1.752 € gemäß § 40 b EStG pauschal mit 20 % besteuert. Bei Auszahlung der Rente müssen die Leistungen dann nur mit dem Ertragsanteil versteuert werden. Für Direktversicherungen gilt bisher also eine vorgelagerte Pauschalversteuerung.

**Neuzusagen ab dem
01.01.2005**

Für Direktversicherungen, die ab dem 01.01.2005 abgeschlossen werden, entfällt die Möglichkeit der Pauschalversteuerung. Sie werden statt dessen in den Geltungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG einbezogen und ebenso wie die Pensionskasse und der sog. Pensionsfonds künftig nachgelagert besteuert (zu den Einzelheiten des § 3 Nr. 63 EStG siehe Kapitel A.II. „Änderungen im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG“). Die Beiträge sind also künftig steuerfrei, dafür müssen die späteren Rentenleistungen voll versteuert werden.

Altzusagen

Für Altzusagen, also solche Verträge, die entweder bereits bestehen **oder noch vor dem 31.12.2004 abgeschlossen werden**, bleibt es grundsätzlich bei der Pauschalversteuerung. Dies gilt allerdings nur für Direktversicherungen, die bei Rentenbeginn eine **Kapitalauszahlung** vorsehen. Dagegen werden Direktversicherungen, die die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen (Rentenleistungen, Bezugsrecht nur für die steuerlich anerkannten Hinterbliebenen), künftig „automatisch“ nach § 3 Nr. 63 EStG (also nachgelagert) und nicht mehr pauschal im Zeitpunkt der Beitragszahlung nach § 40 b EStG versteuert. Sofern ein Arbeitnehmer die Pauschalversteuerung weiterhin in Anspruch nehmen möchte, muss er gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichten. Diese Verzichtserklärung, die für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses gilt, muss der Arbeitnehmer **bis zur ersten Beitragsleistung in 2005** abgeben, spätestens aber bis zum **30.06.2005**. Eine Verzichtserklärung ist auch dann notwendig, wenn bisher der Arbeitgeber die Pauschalsteuer getragen hat.

Handlungsempfehlung

Hinsichtlich bereits bestehender Direktversicherungen ist es deshalb sinnvoll, bei dem betreffenden Versicherungsunternehmen in Erfahrung zu bringen, ob diese die neuen Voraussetzungen für die Lohnsteuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG erfüllen. Ist dies der Fall, sollten die Arbeitnehmer umgehend darüber informiert werden, dass sie zugunsten der Pauschalversteuerung für das gesamte restliche Arbeitsverhältnis auf die Steuerfreiheit verzichten können. Aus Gründen der Rechtssicherheit sollten sowohl die Information des Arbeitgebers als auch die Verzichtserklärung **schriftlich** erfolgen. Welche Form der steuerlichen Förderung für den betreffenden Arbeitnehmer günstiger ist, lässt sich nicht pauschal beantworten, sondern hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Eine diesbezügliche Beratung kann und sollte – aus Haftungsgründen – aber nicht durch den Arbeitgeber erfolgen, sondern dem zuständigen Versicherungsunternehmen überlassen werden.

2. Änderungen bei Pensionskassen

Der Wegfall der Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 b EStG hat auch Auswirkungen auf pauschalversteuerte Beiträge zu Pensionskassen. Dies hat auch Konsequenzen für den Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier.

Auch für die Pensionskasse konnte bisher die Pauschalversteuerung gemäß § 40 b EStG genutzt werden, und zwar dann, wenn die steuerfreie Umwandlungsmöglichkeit gemäß § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung (2.472 Euro im Jahr 2004) ausgeschöpft war.

Neuzusagen

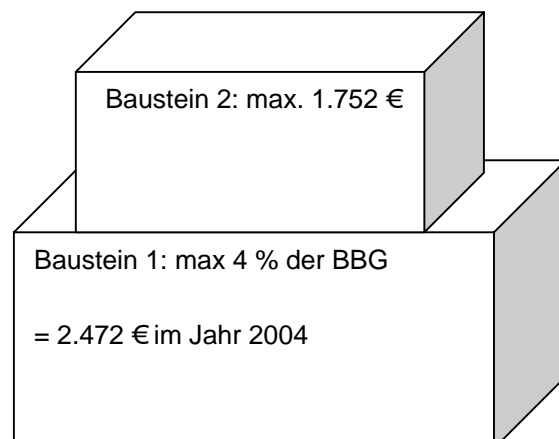
Für Neuzusagen ab 2005 besteht die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nicht mehr. Beiträge an Pensionskassen werden künftig generell nach § 3 Nr. 63 EStG versteuert. Damit durch den Wegfall der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG die Umwandlungsmöglichkeiten nicht eingeschränkt werden, wird der Höchstbetrag für der steuerliche Förderung von 4 % der BBG um einen zusätzlichen Festbetrag i.H.v. 1.800 Euro angehoben (zu den Einzelheiten siehe Kapitel A.II. "Änderungen im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG").

Altzusagen

Für Altzusagen, also solche Verträge, die entweder bereits bestehen oder noch vor dem 31.12.2004 abgeschlossen werden, ändert sich nichts. Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung bleibt bestehen. **Eine Verzichtserklärung wie bei den Direktversicherungen ist hier nicht erforderlich.**

Konsequenzen für den Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier

Die hier beschriebenen Änderungen gelten auch für den Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier, bei dem es sich um eine Pensionskasse handelt. Im Rahmen des Zukunftsfonds können gemäß § 3 Nr. 63 EStG zunächst 4 % der BBG (= 2.472 € im Jahr 2004) steuerfrei umgewandelt werden (Baustein 1). Ist dieser Betrag ausgeschöpft, so können nach bisherigem Recht zusätzlich 1.752 € in die Pensionskasse eingezahlt werden (Baustein 2). Dieser Betrag wird dann mit 20 % gemäß § 40 b EStG lohnsteuerpauschaliert.



Für **Neuzusagen** wird dieser „zweite Baustein“ – wie oben beschrieben – künftig entfallen. Für Verträge, die ab 2005 abgeschlossen werden, gilt allein die nachgelagerte Besteuerung nach § 3 Nr. 63 EStG, wobei der bisherige Dotierungsrahmen von 4 % der BBG um einen Festbetrag von 1.800 Euro aufgestockt wird.

Bezüglich der **bestehenden, bzw. bis zum 31.12.2004 abgeschlossenen Verträge** ergeben sich keine Änderungen. Die steuerlichen Fördermöglichkeiten bleiben in der bisherigen Form bestehen. Die oben beschriebenen „Bausteine“ können also wie bisher genutzt werden.

II. Änderungen im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG

Einbeziehung der Direktversicherung in die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Wie oben dargestellt, entfällt für Direktversicherungen und Pensionskassen künftig die Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 b EStG. Statt dessen werden sie in den Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG einbezogen. Dabei stellt sich allerdings das Problem, dass im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG bislang nur bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) steuer- und beitragsfrei umgewandelt werden können. Letztendlich würden dadurch die Umwandlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt.

Erhöhung des steuerfreien Höchstbetrages um 1.800 € für Neuzusagen ab 2005

Um einen Ausgleich für den Wegfall der Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG zu schaffen, wird die Grenze für die steuerfreie Dotierung i.H.v. 4 % der BBG für Neuzusagen ab dem 01.01.2005 um einen jährlichen Festbetrag von 1.800 Euro angehoben, der allerdings **sozialversicherungspflichtig** ist. Dieser zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 € kann aber dann nicht in Anspruch genommen werden, wenn Beiträge des betreffenden Arbeitnehmers aufgrund einer Altzusage bereits nach § 40 b EStG pauschal besteuert werden. Dies soll nach dem Entwurf eines Schreibens des Bundesfinanzministeriums (sog. BMF-Schreiben) unabhängig davon gelten, ob der Dotierungsrahmen des § 40 b EStG a.F. (1.752 €) voll ausgeschöpft wird oder nicht.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer, der eine vor dem 01.01.2005 abgeschlossene Direktversicherung hat, die weiterhin nach § 40 b EStG pauschal besteuert wird, könnte zwar zusätzlich ab 2005 z. B. einen Pensionskassenvertrag nach § 3 Nr. 63 EStG abschließen. Er kann dann aber nur Beiträge bis zur Höhe von 4 % der BBG (2.472 € im Jahr 2004) steuerfrei umwandeln. Den zusätzlichen Höchstbetrag von 1.800 € kann er dagegen nicht in Anspruch nehmen, auch wenn er den Dotierungsrahmen seiner Direktversicherung (1.752 €) gar nicht voll ausgeschöpft hat.

Strengere Anforderungen bezüglich der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 wurden außerdem enger gefasst. Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG ist sowohl für die Direktversicherung als auch Pensionskasse und Pensionsfonds, dass eine lebenslange Altersversorgung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplanes mit Ratenzahlung und anschließender Teilkapitalverrentung ab dem 85. Lebensjahr vorgesehen ist. **Reine Kapitalauszahlungen** sind ab Januar 2005 also nicht mehr förderfähig. Ein **Kapitalwahlrecht**, also eine Option, statt einer Rentenleistung eine Einmalkapitalauszahlung wählen zu können, ist dagegen nicht schädlich.

Konsequenzen für den Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier

Dies hat keine Auswirkungen auf den Zukunftsfonds, da dort eine lebenslange Altersrente vorgesehen ist, lediglich mit einer Kapitalzahlungsoption. Da es sich also gerade nicht um eine reine Kapitalauszahlung handelt, erfüllt der Zukunftsfonds auch die geänderten Kriterien des § 3 Nr. 63 EStG.

Lohnsteuerkarte

Arbeitgeber müssen künftig die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beiträge nicht mehr auf der Lohnsteuerkarte eintragen, so dass bei einem **Arbeitgeberwechsel** die jährlichen Freibeträge (4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung + 1.800 € Festbetrag) auch mehrfach genutzt werden können.

III. Vervielfältigungsregelung

Mit der Aufhebung der Pauschalversteuermöglichkeit entfällt auch die bisherige Vervielfältigungsregelung des § 40 b EStG. Als Ausgleich wurde in den § 3 Nr. 63 EStG eine neue Vervielfältigungsregelung aufgenommen. Danach können Abfindungszahlungen oder Wertguthaben aus Arbeitszeitkonten unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei zum Aufbau einer Altersversorgung genutzt werden:

Voraussetzungen

Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers sind die aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleisteten Beiträge in folgendem Umfang steuerfrei: Es werden die Dienstjahre vervielfältigt mit dem Betrag von 1.800 €. Dieser vervielfältigte Betrag wird jedoch vermindert um die steuerfreien Beiträge nach den Sätzen 1 und 3 des § 3 Nr. 63 EStG (= maximal 4 Prozent der BBG und 1.800 € Festbetrag), die der Arbeitgeber **im Jahr des Ausscheidens** des Arbeitnehmers **und in den vorangegangenen sechs Dienstjahren** geleistet hat. Der verbleibende Betrag kann dann steuerfrei für den Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung genutzt werden.

Bei der neuen Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 EStG können nach dem Wortlaut des Gesetzes – anders als bei der in § 40 b EStG enthaltenen Vervielfältigungsregelung – Kalenderjahre **vor 2005 nicht berücksichtigt** werden.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist seit 2003 bei einem Arbeitgeber beschäftigt und scheidet zum Ende des Jahres 2009 aus dem Unternehmen aus. Er hat für den gesamten Zeitraum seiner Beschäftigung jährlich steuerfrei 1.000 € nach § 3 Nr. 63 EStG in eine Pensionskasse einbezahlt. Er möchte von seiner Abfindung in Höhe von 10.000 € möglichst viel steuerfrei für die betriebliche Altersversorgung verwenden.

Für die Vervielfältigungsregelung gilt nun folgendes:

$$\begin{array}{r} 5 \text{ Jahre} \times 1.800 \text{ €} = 9.000 \text{ €} \\ 5 \text{ Jahre} \times 1.000 \text{ €} = 5.000 \text{ €} \\ \text{Differenz} \qquad \qquad = 4.000 \text{ €} \end{array}$$

Da nicht die gesamten Dienstjahre des Arbeitnehmers in die Berechnung einbezogen werden, sondern nur diejenigen ab 2005, kann er hier 4.000 € seiner Abfindung steuerfrei für die betriebliche Altersversorgung verwenden.

Eingeschränkte Wirkung in den Jahren vor 2012

Insofern wird die neue Regelung zumindest in den Jahren vor 2012 nur eine eingeschränkte Wirkung haben. Denn erst nach 2012 ist die Zahl der Dienstjahre für die Ermittlung des Vervielfältigungsbetrages höher als die maximal mögliche Zahl der Anrechnungsjahre.

Beispiel

Der Arbeitnehmer aus dem obigen Beispiel ist seit 2005 bei dem Arbeitgeber beschäftigt und scheidet zum Ende des Jahres 2013 aus. In diesem Fall gilt für die Vervielfältigungsregel folgendes:

$$\begin{array}{r} 9 \text{ Jahre} \times 1.800 \text{ €} = 16.200 \text{ €} \\ 7 \text{ Jahre} \times 1.000 \text{ €} = 7.000 \text{ €} \\ \text{Differenz} \qquad \qquad = 9.200 \text{ €} \end{array}$$

In diesem Fall kann der Arbeitnehmer von seiner Abfindung 9.200 € für die betriebliche Altersversorgung verwenden.

Sofern in vollem Umfang Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG eingezahlt wurden (4 % der BBG + 1.800 € pro Jahr), ergibt sich sogar erst nach 17 Jahren ein Betrag, für den die Vervielfältigungsregelung genutzt werden kann.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer hat 17 Jahre lang (ab dem Jahr 2005 gerechnet) die Steuerfreiheit für eine Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG voll ausgeschöpft und pro Jahr 4.272 € (2.472 €¹ + 1.800 €) einbezahlt. Der Mitarbeiter scheidet nun im 17. Jahr aus. Für die Vervielfältigungsregel gilt dann folgendes:

$$\begin{array}{r} 17 \text{ Jahre} \times 1.800 \text{ €} = 30.600 \text{ €} \\ 7 \text{ Jahre} \times 4.272 \text{ €} = 29.904 \text{ €} \\ \text{Differenz:} \qquad \qquad \qquad 696 \text{ €} \end{array}$$

Die Zahl der Dienstjahre ist mit 1.800 € zu vervielfältigen. Hiervon sind die steuerfrei geleisteten Beiträge des Ausscheidungsjahres sowie der vorangegangenen 6 Kalenderjahre abzuziehen. Nur auf den verbleibenden Betrag von 696 € kann die Vervielfältigungsregelung überhaupt angewandt werden.

Keine (Vervielfältigungs)Regel ohne Ausnahme

Wenn der Arbeitnehmer allerdings eine pauschal nach § 40 b EStG versteuerte Direktversicherung hat – oder noch vor dem 31.12.2004 abschließt und diese Direktversicherung auch über den 01.01.2005 hinaus pauschal versteuert wird, so kann weiterhin die „alte“ Vervielfältigungsregel des § 40 b EStG a.F. angewandt werden. Wesentlicher Vorteil dabei ist, dass bei Anwendung des § 40 b EStG zur Ermittlung des Vervielfältigungsbetrages **alle Dienstjahre** zählen, wohingegen bei Anwendung der neuen Regelung nach § 3 Nr. 63 EStG Zeiträume **vor 2005 nicht berücksichtigt** werden.

¹ 2.472 € entsprechen 4 % der BBG im Jahre 2004. Da die weitere Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung in den kommenden Jahren noch nicht absehbar ist, haben wir aus Vereinfachungsgründen einen gleichbleibenden Wert unterstellt.

B. ÄNDERUNG DES BETRIEBSRENTENGESETZES (BetrAVG)

Neben den einkommensteuerrechtlichen Regelungen werden durch das Alterseinkünftegesetz auch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die im sog. Betriebsrentengesetz geregelt sind, geändert.

I. Übertragung (Portabilität) von Versorgungsanwartschaften bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Neufassung des § 4 BetrAVG

Eine wesentliche Neuregelung ist die Erweiterung der Portabilität, also die Mitnahmemöglichkeit erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel. Dadurch soll eine Ansammlung von mehreren kleinen Anwartschaften im Laufe des Berufslebens verhindert werden.

Das Alterseinkünftegesetz sieht deshalb in § 4 Absatz 3 BetrAVG unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Portabilität vor:

Voraussetzungen für einen Portabilitätsanspruch

1. Voraussetzung für den Rechtsanspruch ist, dass die betriebliche Altersversorgung beim alten Arbeitgeber über einen **Pensionsfonds**, eine **Pensionskasse** oder eine **Direktversicherung** durchgeführt wurde. Ist dies der Fall, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der alte Arbeitgeber den Übertragungswert der Zusage auf den neuen Arbeitgeber überträgt. Der neue Arbeitgeber wiederum ist verpflichtet, eine wertgleiche Versorgungszusage ebenfalls **in einem der drei Durchführungswege** zu erteilen.
2. Der Übertragungswert darf die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BVG) nicht übersteigen (2004: 61.800 €).
3. Der Arbeitnehmer kann die Übertragung nur innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem früheren Arbeitgeber verlangen.

Der Übertragungsanspruch besteht nur für Neuzusagen, die **ab dem 01.01.2005** erteilt werden.

Sofern die hier beschriebenen Voraussetzungen nicht erfüllt sind, besteht kein Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers. Eine Übertragung kann dann nur durch eine **einvernehmliche Regelung** zwischen altem Arbeitgeber, neuem Arbeitgeber und dem betreffenden Arbeitnehmer erfolgen.

Konsequenzen für den Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier, wenn...

...alter und neuer Arbeitgeber am Zukunftsfonds teilnehmen

Wenn sowohl der alte als auch der neue Arbeitgeber am Zukunftsfonds teilnehmen, ergeben sich aus dem neu geschaffenen Portabilitätsanspruch keine Auswirkungen. Denn nach § 11 des Tarifvertrages zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung in der Druckindustrie ist in diesem Fall der neue Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitnehmern, die über eine Versorgungsanwartschaft aus dem Zukunftsfonds verfügen, verpflichtet, den Vertrag fortzuführen. Insoweit geht § 11 des Tarifvertrages dem § 4 BetrAVG vor.

... nur der alte Arbeitgeber am Zukunftsfonds teilnimmt

Wenn dagegen zwar der alte Arbeitgeber dem Zukunftsfonds angehört, der neue Arbeitgeber aber nicht, so hat der Arbeitnehmer einen Portabilitätsanspruch für ab dem 01.01.2005 abgeschlossene Verträge. Denn bei dem Zukunftsfonds Medien Druck und Papier handelt es sich um eine Pensionskasse. Das bedeutet, der scheidende Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird.

.... nur der neue Arbeitgeber am Zukunftsfonds teilnimmt

Häufig kann es der Fall sein, dass ein Arbeitgeber, der am Zukunftsfonds teilnimmt, einen Arbeitnehmer einstellt, der einen Portabilitätsanspruch geltend macht, beispielsweise weil sein alter Arbeitgeber nach dem 31.12.2004 eine Direktversicherung für ihn abgeschlossen hatte. In diesem Fall kann der neue Arbeitgeber den Übertragungswert in den Zukunftsfonds einstellen. Er muss also keinesfalls eine neue Direktversicherung für den betreffenden Mitarbeiter abschließen.

II. Verschlechterung der Abfindungsmöglichkeiten

Ab 2005 Abfindungsverbot für laufende Rentenleistungen

Durch das Alterseinkünftegesetz werden die bisherigen Abfindungsmöglichkeiten deutlich verschlechtert. § 3 BetrAVG verbietet bislang nur die Abfindung gesetzlich unverfallbarer Versorgungsanwartschaften anlässlich der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**. Eine Abfindung **laufender Rentenleistungen** war dagegen bislang ohne Probleme möglich. Ab 2005 wird das Abfindungsverbot auf die Abfindung laufender Rentenleistungen ausgedehnt. Damit soll der

zunehmenden Bedeutung der Betriebsrenten für die Altersversorgung Rechnung getragen werden. Abgefunden werden dürfen nur noch laufende Betriebsrenten, die bereits **vor dem 01.01.2005 erstmals gezahlt** worden sind (§ 30 g Absatz 2 BetrAVG).

Ausnahme für Kleinanwartschaften und Kleinrenten

Ausgenommen von dem grundsätzlichen Abfindungsverbot sind lediglich sogenannte Kleinanwartschaften und Kleinrenten. Diese kann der Arbeitgeber (sofern der Arbeitnehmer nicht von seinem Anspruch auf Portabilität Gebrauch macht) ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn deren Monatsrente 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreitet (im Jahre 2004 wären das 24,15 € monatliche Rente). Für Kapitalleistungen gilt eine Bagatellgrenze von 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (2004: 2.898 €).

Abfindung während des bestehenden Arbeitsverhältnisses weiterhin möglich

Nicht erfasst vom Abfindungsverbot sind – wie bisher – vertraglich unverfallbare Anwartschaften und Abfindungen während des **bestehenden Arbeitsverhältnisses**, wenn die Abfindung nicht im zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dessen Beendigung erfolgt.

Handlungsempfehlung

Gegen das gesetzliche Abfindungsverbot sollte nicht verstoßen werden, denn dies hätte die **Unwirksamkeit der Abfindung** zur Folge. Der Arbeitnehmer bzw. dessen anspruchsberechtigte Hinterbliebene könnten in diesem Fall trotz der erfolgten Abfindung einen Anspruch auf die Rentenleistung geltend machen. Die Tatsache, dass der Arbeitnehmer mit der Abfindung einverstanden war, ändert daran nichts.

III. Rechtsanspruch auf Fortführung mit eigenen Beiträgen

In den Fällen, in denen ein Arbeitsverhältnis ohne Einkommen fortbesteht (z.B. Elternzeit, Krankengeldbezug, etc.) hat der Arbeitnehmer künftig aufgrund eines neu eingeführten Absatz 4 zu § 1 a BetrAVG das Recht, seine Altersversorgung mit eigenen Beiträge fortzusetzen. Das Recht auf Eigenbeiträge bei der Entgeltumwandlung beschränkt sich allerdings auf die Durchführungswege der Direktversicherung, der Pensionskasse und des Pensionsfonds.

Konsequenzen

Nach § 1a Absatz 4 BetrAVG muss der Arbeitgeber auch für diese Beiträge einstehen. Außerdem gelten die Regelungen für die Entgeltumwandlung entsprechend, wie zum Beispiel die sofortige Unverfallbarkeit, Anpassungsbestimmungen etc.

Diese neue Regelung dürfte in der Praxis mehr Ärger als Nutzen bringen. Die Intention des Gesetzgebers ist zwar verständlich – dem Arbeitnehmer soll eine „Lückenschließung“ ermöglicht werden. Eine ganz andere Frage ist allerdings, ob dies für ihn überhaupt attraktiv ist, denn die Eigenbeiträge müssen aus seinem Privatvermögen, also seinem bereits versteuerten und verbeitragten Einkommen aufgebracht werden.

Der Arbeitgeber wird durch die zusätzliche Haftung belastet. Zudem ist das Ganze für den Versorgungsträger mit einem nicht unbeträchtlichen Verwaltungsaufwand verbunden, da er die Beiträge im Hinblick auf die spätere Besteuerung danach aufteilen muss, ob sie aus dem un versteuerten Entgelt des Arbeitnehmers oder seinem Privatvermögen stammen.

IV. Erweiterter Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers

Durch einen neu eingeführten § 4a BetrAVG erhält der Arbeitnehmer einen sehr weitgehenden Auskunftsanspruch. Der Arbeitnehmer kann bei **berechtigtem Interesse** eine Auskunft über seine Versorgungsanwartschaft verlangen. Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen,

- in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und
- wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft bei einem Arbeitgeberwechsel der Übertragungswert ist.

Berechtigtes Interesse

Ein „berechtigtes Interesse“ wird nach der Gesetzesbegründung bereits dann angenommen, wenn ein Arbeitnehmer seine private Altersversorgung prüfen will, etwa weil er beabsichtigt, ergänzende Eigenvorsorge zu betreiben.

Bereitstellen der Informationen

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine versicherungsmäßig rückgedeckte Unterstützungskasse durchgeführt, dann ist es Sache des **Versorgungsträgers** (also des Versicherungsunternehmens) die notwendigen Informationen bereitzustellen. Das gilt auch für den **Zukunftsfonds Medien, Druck und Papier**, der in der Form einer Pensionskasse geführt wird. Denn bei diesen externen Durchführungswegen wäre der Arbeitgeber gar nicht in der Lage, die notwendigen Informationen beizubringen.

Bei den „internen“ Durchführungswegen, also der Direktzusage (Pensionszusage) und der nicht rückgedeckten Unterstützungskasse sollte der Arbeitgeber zusammen mit seinem versicherungsmathematischen Gutachter überlegen, wie dem Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers entsprochen werden kann.

C. FAZIT

Der Gesetzgeber will durch das Alterseinkünftegesetz einerseits dem Urteil der Bundesverfassungsgerichts entsprechen und andererseits die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung fördern. Durch ein weitgehend einheitliches Besteuerungssystem soll die Transparenz erhöht und das System der betrieblichen Altersversorgung vereinfacht werden. Ob dies gelungen ist, muss sich noch zeigen. Im Augenblick stiften die Änderungen – vor allem im Bereich der Direktversicherung – eher Verwirrung. Hinzu kommt, dass die einkommensteuerrechtlichen Neuregelungen keinen wirklichen Ausbau der Förderung erkennen lassen – die Änderungen haben vielmehr ausgleichenden Charakter.

Dagegen sind einige der arbeitsrechtlichen Neuregelungen vom Grundsatz her positiv zu beurteilen. Der Gesetzgeber hat richtig erkannt, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung den heutigen Erwerbsbiographien der Arbeitnehmer angepasst werden müssen. Beispielsweise kann die Verbesserung der Portabilität der betrieblichen Altersversorgung, d.h. die Mitnahmemöglichkeit erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel, durchaus zu einer größeren Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung bei der Bevölkerung führen. Denn gerade der Gedanke, wegen mehrfachen Arbeitgeberwechsels am Ende des Berufslebens mit einer Vielzahl kleiner Anwartschaften dazustehen, lässt viele Arbeitnehmer zögern. Auch der erweiterte Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers über den Stand seiner betrieblichen Altersversorgung ist nachvollziehbar – denn nur so kann er beurteilen, ob er noch zusätzlich vorsorgen muss.

Andere Regelungen sind sowohl aus Arbeitgeber – als auch aus Arbeitnehmersicht zwar ärgerlich (wie zum Beispiel die Ausdehnung des Abfindungsverbots auf laufende Renten), aber zumindest verständlich. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Betriebsrenten für die Alterssicherung der Beschäftigten sollen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bis zum Rentenbeginn und laufende Betriebsrenten bis zum Lebensende erhalten bleiben. Eine vorzeitige Verwertung widerspricht dem Versorgungszweck.

So bevormundend manche der Neuregelungen auch sein mögen – man darf nicht vergessen, dass die Politik bei der dringend erforderlichen Reform unseres maroden Rentensystems vor einer sehr schweren Aufgabe steht. Vielfach wird verkannt, dass es nicht nur um gesetzliche Weichenstellungen geht – ausschlaggebend für Erfolg oder Scheitern der Reform wird vor allem sein, ob es gelingt, die Menschen zu einer eigenverantwortlichen Vorsorge zu bewegen. Insbesondere die betriebliche Altersversorgung ist durch lukrative steuer- und sozialversicherungsrechtliche Vorteile hierfür besonders gut geeignet. Wichtig für die Zukunft wird jetzt vor allem die Beständigkeit der gesetzlichen Rahmenbedingungen sein, um eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen. Denn nur so kann die eigenverantwortliche Altersversorgung für die Bevölkerung zur Selbstverständlichkeit werden.