

Kollision mit dem BetrAVG?

Das GDV-Übertragungsabkommen



Thorsten Walter,
Rechtsanwalt bei Bartsch und Partner, Karlsruhe

Die Mitgliedsunternehmen des Gesamtverbands der Versicherungsunternehmen (GdV) haben ein Abkommen zur Übertragung von Direktversicherungen oder Versicherungen in einer Pensionskasse bei Arbeitgeberwechsel abgeschlossen. Doch trägt das Abkommen den zwingenden arbeitsrechtlichen Anforderungen des § 4 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hinreichend Rechnung?

1 Inhalt des Abkommens

Das Abkommen soll die Übertragung von Versicherungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ermöglichen, ohne dass neue Abschlusskosten anfallen oder eine Risikoprüfung erforderlich wird. Der neue Arbeitgeber muss den Antrag auf Übertragung nach Zustimmung des bisherigen Versicherungsnehmers, d. h. des abgebenden Arbeitgebers, und des Arbeitnehmers bei einem der beteiligten Versorgungsträger einreichen. Dies hat innerhalb von 15 Monaten nach Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem alten Arbeitsverhältnis zu geschehen. Der bisherige Versorgungsträger übermittelt dann die technischen Daten der Versicherung an den neuen Versorgungsträger. Übertragen wird der Rückkaufswert ohne Abzüge unter Erstattung der noch nicht getilgten Abschlusskosten.

Das Übertragungsabkommen soll die versicherungsvertragliche Seite der Übertragung unverfallbarer Versorgungsanswartschaften flankieren. Fraglich ist jedoch, ob es mit den zwingenden arbeitsrechtlichen Anforderungen des § 4 BetrAVG vereinbar ist. Die Vorschrift ist gesetzlicher Maßstab für die Übertragung einer Versorgungsanswartschaft. Eine Übertragung außerhalb der dort normierten Ausnahmetatbestände ist aufgrund des Übertragungsverbots in § 4 Abs. 1 BetrAVG unwirksam. Dies ist insbesondere für die beteiligten Arbeitgeber von besonderer Relevanz. In diesem

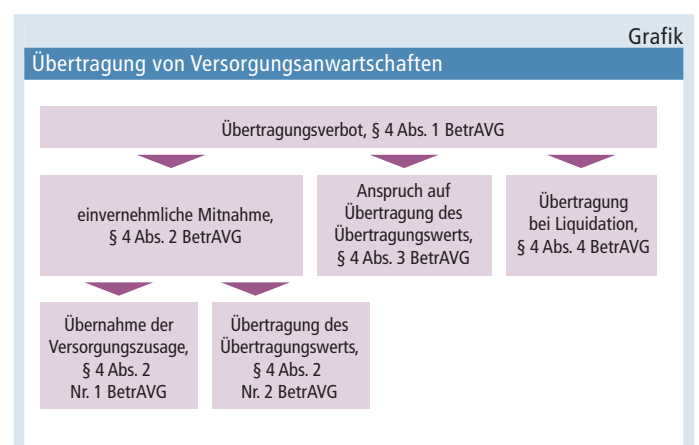
Fall wird nämlich der alte Arbeitgeber nicht mit schuldbefreiender Wirkung aus der von ihm erteilten Versorgungszusage entlassen. Der neue Arbeitgeber tritt lediglich im Wege des Schuldbeitritts als neuer Haftungspartner neben den früheren Arbeitgeber.

2 Übertragung von Versorgungsanswartschaften nach BetrAVG

Im Zuge eines Arbeitgeberwechsels äußern viele Arbeitnehmer den Wunsch, die im alten Unternehmen erdienten Versorgungsanswartschaften im neuen Betrieb fortzuführen. Dieser Situation hat der Gesetzgeber Rechnung getragen, indem er die Übertragungsmöglichkeiten durch das Alterseinkünftegesetz neu geregelt hat.

§ 4 Abs. 1 BetrAVG enthält ein grundsätzliches Übertragungsverbot von Versorgungsanswartschaften. § 4 Abs. 2 bis 4 BetrAVG statuiert entsprechende Ausnahmetatbestände, vgl. **Grafik**:

- Der neue Arbeitgeber übernimmt die gesamte Zusage inhaltlich unverändert und ermöglicht den weiteren Aufbau von Versorgungsanswartschaften auf dieser Basis, § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.
- Der neue Arbeitgeber übernimmt den Wert der vom Arbeitnehmer bislang erworbenen unverfallbaren Anwartschaft und erteilt ihm eine eigene, neue Zusage, die „wertgleich“ sein muss, § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.
- Wurde die bAV beim bisherigen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt, kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahrs nach seinem Ausscheiden bei einer ab dem 1.1.2005 erteilten Neuzusage vom neuen Arbeitgeber verlangen, dass er ihm eine auf dem Übertragungswert basierende wertgleiche Zusage erteilt und die Anwartschaft bei einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einem Unternehmen der Lebensversicherung fortführt, § 4 Abs. 3 BetrAVG.



Info

Downloads

Der Text des Abkommens findet sich unter www.gdv.de/Downloads/Themen/01_Text_Abkommen.pdf. Dem Abkommen sind alle maßgeblichen Lebensversicherungsunternehmen und überbetrieblichen Pensionskassen, die im GdV organisiert sind, beigetreten. Ein Verzeichnis gibt es unter www.gdv.de/Downloads/Themen/02_Beitrittsliste_Abkommen.pdf.

3 Unterschiede und Gemeinsamkeiten bei § 4 BetrAVG

Die gesetzlichen Übertragungstatbestände des § 4 BetrAVG unterscheiden sich im Wesentlichen dadurch, dass

- bei § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG der neue Arbeitgeber die Versorgungszusage unverändert übernimmt,
- bei § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG die Versorgungszusage im Zuge der Portierung auf den neuen Arbeitgeber ihre bisherige Identität verliert oder zumindest verlieren kann. Anders als bei § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist der neue Arbeitgeber hier nicht an die Ausgestaltung der Versorgungszusage des alten Arbeitgebers gebunden.

Nach dem Wortlaut von § 4 Abs. 6 BetrAVG erlischt die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers nur, sofern ihr vollständiger Wert übertragen wird, also in den Fällen des § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG. Dennoch besteht Einigkeit darüber, dass die schuldbeitragende Wirkung auch eintritt, wenn der neue Arbeitgeber die Versorgungszusage unverändert gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG übernimmt.

Wichtig

Liegen die Voraussetzungen von § 4 Abs. 2 und 3 BetrAVG dagegen nicht vor, kommt es zu einem Schuldbeitritt. Der neue Arbeitgeber haftet neben dem alten für die Zusage. Das alte Unternehmen wird nicht aus der Versorgungsverpflichtung entlassen.

4 Versorgungszusage ist nicht gleich Versicherung

Bei der wirksamen Übertragung von Versorgungsanwartschaften unter Anwendung des Übertragungsabkommens stellen sich mehrere Probleme.

Das Übertragungsabkommen lässt nicht erkennen, welchen der gesetzlichen Übertragungstatbestände des § 4 BetrAVG es flankieren soll. Auf den ersten Blick legt die Formulierung „Fortsetzung“ eine Anlehnung an § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nahe. Bei diesem Ausnahmetatbestand wechselt nur der Versorgungsschuldner. Im Übrigen bleibt es bei der ursprünglichen Versorgungszusage mit unverändertem Leistungsinhalt. Man könnte also tatsächlich von der „Fortsetzung“ der bisherigen Versorgung sprechen.

Anders als das Übertragungsabkommen verlangt § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG jedoch, dass der neue Arbeitgeber die „Versorgungszusage“ übernimmt – und nicht bloß eine bestehende „Versicherung“. Eine Versorgungszusage i. S. d. BetrAVG und eine Versicherung sind aber nicht das Gleiche. Die Versorgungszusage ist das arbeitsrechtliche Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie gestaltet die Rahmenbedingungen des Versorgungsverhältnisses und damit Inhalt und Umfang der Versorgungsansprüche des Mitarbeiters. Ihr steht, insbesondere wenn eine Versicherung als externer Versorgungsträger mit einbezogen ist, die versicherungsmathematische Rückdeckung des Anspruchs gegenüber. Der arbeitsrechtliche Versorgungsanspruch und die aus der Versicherung resultierenden Leistungen können jedoch auseinanderfallen.

5 Das BetrAVG fordert mehr

Ebenso wenig wird das Übertragungsabkommen den Anforderungen von § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG gerecht, der die Übertragung einer Versorgungsanwartschaft mittels Übertragungswert regelt. Die Portierung nach dieser Vorschrift setzt voraus, dass der Übertragungswert der bislang erworbenen Anwartschaft vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird und dieser eine wertgleiche – ggf. aber inhaltlich vom bisherigen Leistungsplan abweichende – Neuzusage erteilt. Fehlt eine solche, ist die Übertragung unwirksam.

Nach dem Übertragungsabkommen reicht es für die Übertragung der Versorgung dagegen aus, dass der Rückkaufswert der Versicherung ausgezahlt wird und sich die Beteiligten hierüber einig sind. Das Übertragungsabkommen verlangt nicht, dass der neue Arbeitgeber eine Neuzusage erteilt.

6 Ohne Zustimmung geht nichts

Für eine wirksame Übertragung der Versorgungsanwartschaft nach § 4 Abs. 2 BetrAVG ist es außerdem erforderlich, dass der Arbeitnehmer mit dem Wechsel des Versorgungsschuldners und der inhaltlichen Veränderung des Versorgungsversprechens einverstanden ist. Das soll ihn in die Lage versetzen, eine für ihn ungünstige Veränderung der Versorgungszusage zu verhindern.

Beispiel

Die Versorgung beim alten Arbeitgeber beinhaltete eine Absicherung für den Fall der Invalidität. Das neue Unternehmen bietet dagegen nur eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung ohne jegliche Invaliditätsabsicherung an. Diese Änderung ist für den Arbeitnehmer von grundlegender Bedeutung. Zwar verschiebt sich nur der Leistungsplan, denn bei identischem Barwert sind beide Versorgungspläne gleichwertig, d. h. der versicherungsmathematische Wert der Versorgung bleibt unverändert. Hält der Versorgungsberechtigte diese inhaltliche Änderung gegenüber seiner alten Zusage aber für unattraktiv, kann er die Portierung der Versorgung verhindern, indem er der Übertragung nicht zustimmt. Seine unverfallbare Anwartschaft verbleibt dann vollumfänglich beim alten Arbeitgeber.

Damit der Versorgungsberechtigte der Übertragung zustimmen kann, muss er jedoch zwingend die Rahmenbedingungen der neuen Zusage kennen. Nur dann ist er in der Lage, die ihm vom Altarbeitgeber erteilte Zusage und das neue Versorgungsversprechen zu vergleichen. Ansonsten fehlt es an einer wirksamen Zustimmung und die Übertragung ist unwirksam.

Praxistipp

Der Versorgungsberechtigte ist daher vor Übertragung der Versorgungsanwartschaft stets umfassend über die Rahmenbedingungen der Neuzusage zu informieren.

7 Worauf zu achten ist

Sowohl der alte als auch der neue Arbeitgeber haben ein erhebliches Interesse daran, dass die Übertragung der Versorgung wirksam ist. Nur dann wird der Altarbeitgeber mit schuldbeitragender Wirkung aus der von ihm erteilten Versorgungszusage entlassen. Andernfalls haften beide Arbeitgeber nebeneinander – und das neue Unternehmen u. U. für eine Versorgung, die es in dieser Form nie erteilen wollte.

Praxistipp

Die Übernahme bestehender Versorgungsanwartschaften stellt ein schwer kalkulierbares Risiko für den neuen Arbeitgeber dar. Er sollte eine einvernehmliche Übertragung der Versorgungsanwartschaft im Wege des Versorgungsschuldnerwechsels nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG auf jeden Fall vermeiden. Denn hier übernimmt er die bestehende Versorgungszusage unverändert mit allen Risiken, die u. U. vorhanden sind (z. B. mangelnde Ausfinanzierung der Versorgungszusage durch die Verwendung eines gezillerten Versicherungstarifs).

Soll die Versorgungsanwartschaft nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG übertragen werden, müssen alter und neuer Arbeitgeber unbedingt die in der **Checkliste** aufgeführten Punkte beachten. Wichtig ist auch, die Reihenfolge genau einzuhalten.

Checkliste 1

Übertragung einer Anwartschaft nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG

- Das Versorgungswerk (bzw. die Versicherung) des übernehmenden Arbeitgebers erstellt ein Angebot über den zukünftigen Versorgungsanspruch.
- Der Versicherer des neuen Arbeitgebers fragt die erforderlichen Daten beim Versicherer des Altarbeitgebers ab.
- Auf dieser Basis erstellt der neue Versicherer ein entsprechendes Angebot. Dieses weist den zugrunde gelegten Übertragungswert und den daraus resultierenden Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers aus.
- Das Angebot wird dem Mitarbeiter vorgelegt.
- Er wird über die Rahmenbedingungen des neuen Versorgungsversprechens informiert und kann beurteilen, ob die neue Versorgungszusage für ihn günstiger ist als die ursprüngliche Versorgungszusage des alten Arbeitgebers.
- Erst jetzt kommen die standardisierten Formulare der Versicherer zur Portierung der Versorgung zum Einsatz.
- Der neue Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine neue arbeitsrechtliche Versorgungszusage. Die Versicherer stellen regelmäßig entsprechende Formulare zur Verfügung.

8 Fazit

Das Übertragungsabkommen regelt die versicherungsvertragliche Seite bei Übertragung einer Versorgung. Es sieht vor, dass der Rückkaufswert ausgezahlt wird und sich die Beteiligten über den Übergang der „Versicherung“ einigen. Die arbeitsrechtliche Portierung einer Versorgungsanwartschaft ist jedoch komplexer. Die Versicherung, wie sie das Übertragungsabkommen definiert, ist nicht ohne Weiteres mit der Versorgungsanwartschaft i. S. d. BetrAVG gleichzusetzen. Allein die Übertragung der Versorgung nach dem im Übertragungsabkommen beschriebenen Verfahren reicht daher für eine wirksame Portierung der Versorgungsanwartschaft nach § 4 BetrAVG nicht aus.

Die Praxis zeigt, dass die von den Versicherern im Rahmen der Übertragung ausgestellten Dokumente und Nachweise die arbeitsrechtlichen Vorgaben des BetrAVG nicht ausreichend abbilden. Damit legen sie den Grundstein für Auseinandersetzungen über die Wirksamkeit der Übertragung, den Versorgungsschuldner und die Höhe der Versorgungsanwartschaft. Es ist deshalb Aufgabe der beteiligten Versicherer, durch weitergehende Unterstützungsleistungen die Defizite des Übertragungsabkommens zu beheben. Diese Serviceleistungen bieten bislang allerdings nur wenige.

Anzeige



Empfehlung des Fachmanns

»Arbeit und Arbeitsrecht ist für mittelständische Unternehmen genau richtig – aktuell, kompakt, rechtssicher – sehr zu empfehlen.«

Dirk Pollert,
stv. Hauptgeschäftsführer
Bayrischer Unternehmensverband
Metall und Elektro e. V., München

Werden auch Sie Abonnent!

Probeheft unter Tel. 030 42151-466
E-Mail an: aua.vertrieb@hussberlin.de
www.arbeit-und-arbeitsrecht.de
Telefax: 030 42151-232