



Deutsche Sektion der  
International  
Association of  
Consulting Actuaries

# KURZINFORMATIONEN

## zur betrieblichen Altersversorgung

August 2002

Mitglied der Vereinigung der unabhängigen freiberuflichen Aktuare e.V.

### In dieser Ausgabe:

- **Nochmals: Rentenreform 2002 - Das HZvNG hat die parlamentarischen Hürden genommen**
- **Einführungserlass zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung nach dem AVmG**
- **Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur unterschiedlichen Besteuerung von Beamtenpensionen und Sozialversicherungsrenten vom 06.03.2002**
- **Gesetzliche Festschreibung der Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang nach § 613a BGB**
- **Neue Entwicklungen zur Berechnung vorgezogener Altersrenten nach Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft**
- **Neuregelung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes**

### Nochmals: Rentenreform 2002 - Das HZvNG hat die parlamentarischen Hürden genommen

Das Hüttenknappschaftliche Zusatzversicherungs-Neuregelungs-Gesetz (HZvNG), das am 21.06.2002 den Bundesrat passiert hat und am 28.06.2002 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde, enthält – etwas versteckt – nicht nur einige Klarstellungen, sondern auch wesentliche Änderungen für die betriebliche Altersversorgung:

#### 1. Pensionsfonds

Mit der Neufassung von § 112 VAG werden die aufsichtsrechtlichen und die betriebsrentenrechtlichen Bestimmungen für den Pensionsfonds aufeinander abgestimmt, indem die bisherigen Sonderdefinitionen, beispielsweise für beitrags- und leistungsbezogene Pensionspläne in § 112 Abs. 1 Satz 3 VAG

durch Hinweise auf die Regelungen des BetrAVG ersetzt werden. Das Leistungsspektrum von Pensionsfonds wurde dadurch erweitert, dass künftig neben lebenslangen Rentenleistungen auch Auszahlungspläne gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes zulässig sind.

Erfreulicherweise wurde der Pensionsfonds jetzt auch in die Bestimmungen zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften (§ 4 BetrAVG) einbezogen. Unter den jeweiligen Voraussetzungen (z.B. bei Liquidation) sind künftig auch Versorgungsanwartschaften bzw. -ansprüche aus Pensionsfonds-zusagen auf einen anderen Versorgungsträger übertragbar.

## **2. Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaft bei Entgeltumwandlung und beitragsorientierter Leistungszusage**

Das HZvNG hat den Pensionsfonds weiterhin ausdrücklich in die Regelung des § 2 Abs. 5a BetrAVG aufgenommen, wonach die unverfallbare Anwartschaft sich bei Entgeltumwandlung und beitragsorientierten Leistungszusagen in Höhe der bis zum Ausscheiden erreichten Anwartschaft ergibt. Mit der ausdrücklichen Nennung der anderen drei Durchführungswege werden Pensionskassen und Direktversicherungen von der Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaft in Höhe der erreichten Anwartschaft ausgeschlossen. Hiermit sind Probleme insbesondere für einige Pensionskassen verbunden, die eine beitragsorientierte Leistungszusage gewähren, hierbei jedoch aus satzungshistorischen Gründen die versicherungsvertragliche Lösung nicht nutzen können.

## **3. Ermittlung unverfallbarer Anwartschaften bei vorgezogener Altersrente**

Bedauerlicherweise enthält das HZvNG nicht die vielfach geforderte und dringend gebotene Ergänzung des § 2 Abs. 1 BetrAVG um den Versorgungsfall der vorgezogenen Altersrente. Hiermit hätte die streitige Diskussion um die Berechnung unverfallbarer Anwartschaften für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer bei vorgezogener Altersrente geklärt werden können. Allerdings hat der Gesetzgeber offenbar erkannt, dass zu dieser Fragestellung Handlungsbedarf besteht (siehe hierzu auch die Ausführungen auf S. 7).

## **4. Erweiterung des gesetzlichen Insolvenzschutzes bei Entgeltumwandlung**

Zu begrüßen ist die Neuregelung des gesetzlichen Insolvenzschutzes für Zusagen aus Entgeltumwandlung. Die bisherigen Sonderregelungen für Versorgungsanwartschaften aus Entgeltumwandlung (§ 7 Abs. 3 Sätze 3 und 4 BetrAVG) wurden zugunsten eines einheitlichen Insolvenzschutzes für

arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierte Versorgungsanwartschaften aufgehoben. Darüber hinaus wird nach § 7 Abs. 5 BetrAVG für ab 01.01.2002 erteilte Versorgungszusagen aus Entgeltumwandlung der gesetzliche Insolvenzschutz sofort gewährt, auch wenn innerhalb von zwei Jahren nach Zusageerteilung ein Sicherungsfall eintritt, soweit die Versorgungsansprüche auf Beträgen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beruhen.

## **5. Erweiterung des Begriffs der betrieblichen Altersversorgung um Arbeitnehmerbeiträge**

Mit dem HZvNG wird der Katalog unterschiedlicher Formen der betrieblichen Altersversorgung um eine weitere Variante erweitert. Nach § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG sind Beiträge des Arbeitnehmers aus seinem Arbeitsentgelt betriebliche Altersversorgung, wenn sie zur Finanzierung von betrieblichen Versorgungsleistungen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt werden (so genannte Eigenbeiträge). Zusätzlich muss die Zusage des Arbeitgebers die Leistungen aus diesen Beiträgen umfassen. Versorgungsansprüche aus derartigen, durch die Arbeitgeberzusage umfassten Eigenbeiträgen unterliegen den Regelungen über die Entgeltumwandlung, wobei diese Bestimmung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 4 2. Halbsatz BetrAVG erst auf Zusagen Anwendung findet, die ab dem 01.01.2003 erteilt werden (§ 30e Abs. 1 BetrAVG). Pensionskassen, die gewisse Voraussetzungen erfüllen, sind hierbei gemäß § 30e Abs. 2 BetrAVG von bestimmten gesetzlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung freigestellt, beispielsweise der Pflicht, dem Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden die Fortführung der Versorgung mit eigenen Beiträgen zu gewähren.

Die sonstigen Neuerungen im Betriebsrentenrecht durch das HZvNG beinhalten im Wesentlichen redaktionelle Änderungen und Klarstellungen. Die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (Art. 3 und 4 HZvNG) treten zum 01.07.2002 in Kraft.

## **Einführungserlass zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung nach dem AVmG**

Zur Anwendung der Neuregelungen im Einkommensteuergesetz auf Grund des Altersvermögensgesetzes wird das Bundesministerium der Finanzen in Kürze in einem BMF-Schreiben „Steuerliche Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung“ Stellung nehmen, das uns im Entwurf (Stand 14.05.2002) vorliegt.

Das Schreiben soll in seiner endgültigen Fassung ab 01. Januar 2002 anzuwenden sein und das

BMF-Schreiben vom 04.02.2000 zur lohnsteuerlichen Behandlung von Zusagen auf betriebliche Altersversorgung im Zusammenhang mit Entgeltumwandlung ersetzen.

Der vorliegende Entwurf enthält neben Hinweisen zur privaten Altersvorsorge (i.W. Förderung durch Zulage und Sonderausgabenabzug) Stellungnahmen zu Fragen der betrieblichen Altersversorgung, deren Kernaussagen nachfolgend dargestellt werden.

## 1. Wann liegt steuerlich anzuerkennende betriebliche Altersversorgung vor?

Nach den Ausführungen in dem o.g. Entwurf sind einem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber aus Anlass seines **Arbeitsverhältnisses** zugesagte Leistungen nur dann steuerlich als betriebliche Altersversorgung anzuerkennen, wenn sie zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) dienen. Abfindungen von gesetzlich unverfallbaren Ansprüchen aus diesen Zusagen, außer im Rahmen des § 3 BetrAVG, sind steuerlich schädlich (Abfindungsverbot). Hier liegt offensichtlich insoweit eine Verwechslung vor, als die bisher lediglich für die Anerkennung von Entgeltumwandlung aufgestellten Kriterien nunmehr allgemein für die Anerkennung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gefordert werden; es ist daher u. E. zu erwarten, dass in dem endgültigen Erlass eine Richtigstellung vorgenommen wird.

Als **Durchführungswege** werden in Anlehnung an das BetrAVG ausdrücklich die Direktzusage, die Unterstützungskasse, die Direktversicherung, die Pensionskasse und der Pensionsfonds aufgezählt.

Die **unterste Altersgrenze** für betriebliche Altersversorgungsleistungen ist im Regelfall mit Vollendung des 60. Lebensjahres anzusetzen. In Ausnahmefällen sind bei bestimmten Berufsgruppen Versorgungsleistungen vor Vollendung des 60. Lebensjahres möglich (z.B. Piloten). Die Prüfung für solche Ausnahmefälle ist an Hand von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen vorzunehmen.

Die **Hinterbliebenenversorgung** kann in Einzelfällen auch Leistungen an eine Lebensgefährtin oder einen Lebensgefährten umfassen. Zu begrüßen ist die Klarstellung, dass Beiträge für eine Direktversicherung auch im Falle der Vererbung, d.h. bei Einräumung des Bezugsrechtes für eine beliebige Person nach § 40b EStG pauschal besteuert werden können. Wünschenswert wäre es, wenn der Erlass neben der Direktversicherung auch die Pensionskasse erwähnen würde, für die § 40b EStG ebenfalls gilt und für die keine von der Direktversicherung insoweit abweichende Rechtslage gelten sollte.

## 2. Die Entgeltumwandlung

Um durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Ansprüche auf Arbeitsentgelt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen (Umwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen). Die geforderte **Wertgleichheit** muss nicht nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ermittelt werden. Entscheidend ist allein, dass die Versorgungsleistung zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter,

Tod, Invalidität) zugesagt und erst bei Eintritt des biologischen Ereignisses fällig wird.

Dabei dürfen umgewandelte Entgeltansprüche zum Zeitpunkt der Gehaltsänderungsvereinbarung dem Grunde nach rechtlich noch nicht entstanden sein. Der Verzicht auf laufenden Arbeitslohn ist folglich jeweils bis zum Ablauf des vorherigen Lohnzahlungszeitraums möglich, z.B. bei monatlicher Lohnzahlung jeweils bis zum Ablauf des Vormonats.

Umgewandelte **Einmal- und Sonderzahlungen** werden aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auch dann als Entgeltumwandlung steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst. Erfolgt die Entgeltumwandlung aus Tantiemen sowie Gewinn- oder Erfolgsprämien, so muss die Gehaltsänderungsvereinbarung vor Ablauf des Zeitraums abgeschlossen werden, für den die entsprechenden Tantiemen sowie Gewinn- oder Erfolgsprämien gewährt werden sollen. Für eine Tantieme, die z.B. für den Zeitraum 1. Januar 2002 bis 31. Dezember 2002 gewährt und im Jahr 2003 fällig wird, muss die Vereinbarung spätestens am 31. Dezember 2002 (Ende des Wirtschaftsjahres) getroffen sein.

## 3. Zeitpunkt des Zuflusses von Arbeitslohn

Bei Zahlung von Beiträgen an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durch den Arbeitgeber liegt Zufluss von Arbeitslohn im Zeitpunkt der Zahlung an die entsprechende Versorgungseinrichtung vor (vorgelagerte Besteuerung). Bei der Versorgung über eine Direktzusage oder Unterstützungskasse fließt der Arbeitslohn erst im Zeitpunkt der Zahlung der Altersversorgungsleistungen dem Arbeitnehmer zu (nachgelagerte Besteuerung).

## 4. Steuerfreiheit von Beiträgen des Arbeitgebers an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG

### 4.1 Begünstigte Personen und Aufwendungen

Begünstigt sind alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, also auch beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, geringfügig Beschäftigte, Angehörige eines berufsständischen Versorgungswerks. Voraussetzung ist lediglich ein bestehendes erstes Dienstverhältnis.

Zu den begünstigten Aufwendungen gehören **nur** die Beiträge an eine Versorgungseinrichtung, die im **Kapitaldeckungsverfahren** erhoben werden, wobei offen bleibt, wie der Begriff "Kapitaldeckungsverfahren" definiert ist. Die geleisteten Beiträge müssen zwar nach bestimmten individuellen Kriterien dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet werden können, aber insbesondere bei Leistungszusa-

gen ist es nicht erforderlich, dass sich die Höhe der zugesagten Versorgungsleistung an der Höhe des eingezahlten Beitrags des Arbeitgebers orientiert.

Steuerfrei sind sowohl rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge als auch die Beiträge des Arbeitgebers, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

Maßgeblich für die betragsmäßige Begrenzung der Steuerfreiheit auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze ist auch bei einer Beschäftigung in den neuen Ländern oder Berlin (Ost) die in dem Kalenderjahr gültige Beitragsbemessungsgrenze (West). Bei dem Höchstbetrag handelt es sich um einen **Jahresbetrag**. Eine zeitanteilige Kürzung des Höchstbetrags ist daher nicht vorzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Jahr besteht oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden. Der Höchstbetrag wird zunächst durch arbeitgeberfinanzierte Beiträge ausgefüllt. Sofern der Höchstbetrag dadurch nicht ausgeschöpft worden ist, sind die auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträge zu berücksichtigen.

Für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG ist die Zahlungsweise der Altersversorgungsleistungen (lebenslange Rentenzahlung, befristete Zahlung, Kapitalauszahlung) im Gegensatz zur Förderung mit Zulage und Sonderausgabenabzug gemäß § 10a und Abschnitt XI EStG unerheblich.

#### 4.2 Wer kann auf die Steuerfreiheit verzichten?

Grundsätzlich nur Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hat, ist eine individuelle Besteuerung dieser Beiträge bereits auf Verlangen des Arbeitnehmers durchzuführen, andernfalls ist die individuelle Besteuerung nur aufgrund einvernehmlicher Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Bei rein arbeitgeberfinanzierten Beiträgen kann auf die Steuerfreiheit nicht verzichtet werden.

#### 5. Förderung durch Zulage und Sonderausgabenabzug nach § 10a und Abschnitt XI EStG

Zahlungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung können als Altersvorsorgebeiträge durch eine Zulage (§ 82 Abs. 2 EStG) und ggf. einen zusätzlichen Sonderausgabenabzug (§ 10a EStG) gefördert werden.

Als Altersvorsorgebeiträge gelten hier auch die Beiträge des Arbeitnehmers, die dieser im Fall von Entgeltumwandlung nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis selbst erbringt.

Beiträge, die der ehemalige Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden in eine Versicherung oder Ver-

sorgung einzahlt, die während des Arbeitsverhältnisses begonnen hat, müssen nicht aus individuell versteuertem Arbeitslohn stammen. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann sie z.B. auch aus steuerfreiem Arbeitslosengeld finanzieren. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer trotz eines weiterbestehenden Arbeitsverhältnisses keinen Anspruch auf Arbeitslohn mehr hat und anstelle der Beiträge aus einer Entgeltumwandlung die Beiträge selbst erbringt (z.B. während des Mutterschutzes, der Elternzeit, des Bezugs von Krankengeld).

#### 6. Steuerliche Behandlung der Versorgungsleistungen

Leistungen aus einer Versorgungszusage werden abhängig vom Durchführungsweg unterschiedlich steuerlich behandelt:

##### Direktzusage und Unterstützungskasse

- Die Leistungen sind als Einkünfte aus nicht-selbständiger Arbeit (§ 19 EStG) voll steuerpflichtig, soweit sie den Versorgungsfreibetrag übersteigen.

##### Direktversicherung, Pensionskasse und -fonds

- Leistungen, die ausschließlich auf **nicht** geförderten Beiträgen beruhen:

Leibrenten sind als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG mit dem Ertragsanteil zu besteuern.

Kapitalauszahlungen aus Versicherungen nach mindestens 12-jähriger Laufzeit sind nicht steuerbar.

- Leistungen, die ausschließlich auf geförderten Beiträgen beruhen, sind als sonstige Einkünfte gemäß § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG in vollem Umfang nachgelagert zu besteuern.
- Leistungen, die auf geförderten und **nicht** geförderten Beiträgen beruhen, müssen in der Auszahlungsphase aufgeteilt werden, wobei offen bleibt, wie diese Aufteilung vorzunehmen ist.

#### 7. Welche Auszahlungsarten von gefördertem Altersvorsorgevermögen sind unschädlich?

- Abfindungen von gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanswartschaften in geringer Höhe im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Abs. 1 Satz 3 Nr. 2 BetrAVG, falls die Abfindungsbeträge zum Aufbau einer Altersversorgung bei einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds verwendet werden und wenn weiterhin eine lebenslange Altersversorgung des Arbeitnehmers gewährleistet ist,

- Abfindungen anderer Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung, soweit das geförderte Altersvorsorgevermögen zugunsten eines auf den Namen des Zulageberechtigten zertifizierten privaten Altersvorsorgevertrags geleistet wird,
- Übertragungen der Barwerte von unverfallbaren Versorgungsanwartschaften in Fällen der Geltungswandlung auf eine Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers (Wechsel des Arbeitgebers), wenn auch nach der Übertragung eine lebenslange Altersversorgung des Arbeitnehmers im Sinne des AltZertG sichergestellt ist,
- Rentenleistungen aus einer Direktversicherung an die/den Witwe(-r), die Kinder, den früheren Ehegatten, in Einzelfällen auch an die Lebensgefährtin oder den Lebensgefährten.

## Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur unterschiedlichen Besteuerung von Beamtenpensionen und Sozialversicherungsrenten vom 06.03.2002

### 1. Tenor

In seiner Entscheidung vom 06.03.2002 (Az: 2 BvL 17/99) hat das Bundesverfassungsgericht festgestellt, dass die unterschiedliche Besteuerung von Beamtenpensionen und Sozialversicherungsrenten gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (Artikel 3 Abs. 1 GG) verstößt.

### 2. Aktuelle Rechtslage

Nach der aktuellen Rechtslage löst der Aufwand des Arbeitgebers in der Anwartschaftsphase in Form von fiktiven oder tatsächlichen Beiträgen weder bei Beamtenpensionen noch bei Sozialversicherungsrenten Steuerpflicht beim Arbeitnehmer aus. In der Bezugsphase unterliegen die Einkünfte von Beamten, Richtern und Soldaten nach Abzug eines Versorgungs-Freibetrages von höchstens EUR 3.072,- in vollem Umfang der Regelbesteuerung (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2, Abs. 2 Satz 1 EStG).

Demgegenüber sind Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung nur in Höhe des nach § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a EStG zu bestimmenden Ertragsanteils einkommensteuerpflichtig.

### 3. Entscheidungsgründe

#### - Vergleichbarkeit der Sachverhalte

Nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts sind Sozialversicherungsrenten und Beamtenpensionen als nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit ohne weiteres miteinander vergleichbar.

#### - Unterschiedliche steuerliche Belastung

Dennoch lässt sich durch Vergleichsberechnungen nachweisen, dass Beamtenpensionen in der Nacherwerbsphase stärker belastet werden.

#### - Kein sachlicher Rechtfertigungsgrund

Die nachgewiesene unterschiedliche steuerliche Belastung der Versorgungsbezüge ist nach Auffas-

sung des Bundesverfassungsgerichts sachlich nicht gerechtfertigt:

- a) Die systematische Unterscheidung der Einkunftsarten durch den Gesetzgeber allein rechtfertigt die Ungleichbehandlung nicht.
- b) Weiterhin lässt sich für Sozialversicherungsrenten nicht unterstellen, dass diese zu einem Großteil auf angespartem Kapital beruhen. Eine Ertragsanteilsbesteuerung ist vor diesem Hintergrund daher sachlich nicht haltbar.
- c) Auch sonstige Rechtfertigungsgründe sind nicht feststellbar.

### 4. Von der Entscheidung nicht betroffener Bereich der Altersvorsorge

Aufwendungen, die der Arbeitgeber zur Zukunftssicherung des Arbeitnehmers an eine Direktversicherung oder an eine Pensionskasse leistet, sind vorgelagert und ggf. nach § 40b EStG pauschal zu versteuernder Arbeitslohn. Die entsprechenden Rentenleistungen werden mit dem Ertragsanteil versteuert. Diese Steuersystematik begegnet keinen verfassungsrechtlichen Bedenken.

### 5. Auflage an den Gesetzgeber

Der Gesetzgeber ist verpflichtet, spätestens mit Wirkung zum 01.01.2005 eine neue Regelung zu treffen. § 19 EStG bleibt bis zum In-Kraft-Treten einer Neuregelung, längstens bis zum 31.12.2004 weiterhin anwendbar.

Genauere Vorgaben zur inhaltlichen Ausgestaltung der gesetzlichen Neuregelung liefert das Urteil nicht.

Ausgehend vom derzeitigen Erkenntnisstand scheint die vom Bundesverfassungsgericht verlangte steuerliche Gleichstellung von Rentnern und Pensionären auf der Basis einer langfristig einheitlich nachgelagerten Besteuerung eher als wahrscheinlich.

## Gesetzliche Festschreibung der Rechte und Pflichten beim Betriebsübergang nach § 613a BGB

Die einschlägigen Vorschriften des BGB in § 613a wurden mit Wirkung ab 01.04.2002 durch Einfügung von Abs. 5 und 6 wie folgt ergänzt:

"(5) Der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten über:

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund für den Übergang,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Arbeitnehmer und
4. die hinsichtlich der Arbeitnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(6) Der Arbeitnehmer kann dem Übergang des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung nach Absatz 5 schriftlich widersprechen. Der Widerspruch kann gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber oder dem neuen Inhaber erklärt werden."

Die für jeden Betrieb geltende Neuregelung soll den **Arbeitnehmern** einerseits eine Entscheidungsgrundlage für die Ausübung ihres Widerspruchsrechts bieten. Andererseits sollen sich die **Arbeitgeber** Klarheit verschaffen können, mit welchen der vom Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer sie weiterhin rechnen können bzw. müssen.

Unterlässt der Arbeitgeber die Unterrichtung des Arbeitnehmers, so entsteht zwar kein Anspruch auf Schadenersatz, aber die Widerspruchsfrist beginnt nicht zu laufen.

### 1. Unterrichtungspflicht gemäß Abs. 5

#### 1.1 Form der Unterrichtung

Die Unterrichtung durch den Betriebsveräußerer oder den Betriebserwerber muss mittels Textform (§ 126b BGB) durchgeführt werden. Aus der schriftlichen Erklärung muss die Person des Erklärenden erkennbar sein. Das Zugangsrisiko trägt der Arbeitgeber.

Einen zeitlichen Rahmen für die Unterrichtung sieht das Gesetz nicht vor; allerdings hat die Unterrichtung "**vor**" dem Betriebsübergang zu erfolgen.

#### 1.2 Unterrichtsinhalte

Neben dem Zeitpunkt oder dem geplanten Zeitpunkt des Übergangs ist der Grund für den Übergang anzugeben (Abs. 5 Nr. 1 und 2). Bei der Regelung des Abs. 5 Nr. 3 ist bislang unklar, wie die Begriffe "wirtschaftliche und soziale Folgen" inhaltlich auszulegen sind.

Weiterhin ist offen, aus welcher Sicht (Betriebsveräußerer oder Betriebserwerber) die Beurteilung zu

erfolgen hat. Nach der Gesetzesbegründung müssen in die Unterrichtung zumindest auch die Kenntnisse des Betriebserwerbers mit einfließen.

### 1.3 Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Zu den wirtschaftlichen und sozialen Folgen gemäß Abs. 5 Nr. 3 zählen sicherlich auch die Auswirkungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Wie differenziert die Hinweise sein müssen, ist derzeit noch offen. Der Arbeitnehmer muss wohl grundsätzlich über den Fortgang der betrieblichen Altersversorgung im Zuge des Betriebsüberganges - beispielsweise die Geltung eines anderen Versorgungssystems oder die Weiterführung der bestehenden Versorgung - in Kenntnis gesetzt werden. Im Übrigen bleibt es natürlich bei den gesetzlichen Rechtsfolgen gemäß § 613a Abs. 1 bis 4 BGB.

### 2. Widerspruchsrecht gemäß Abs. 6

Innerhalb eines Monats nach Zugang der Unterrichtung gemäß Abs. 5 kann der Arbeitnehmer schriftlich dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses widersprechen.

Für den Beginn der Widerspruchsfrist ist eine vorangegangene "vollständige Unterrichtung" erforderlich. Hierbei bestehen allerdings die unter Ziffer 1 genannten Unsicherheiten.

Trotz unzureichender Unterrichtung ist ein schriftlich erklärter Widerspruch wirksam. Im Übrigen wird man ein zeitlich unbefristetes Widerspruchsrecht bei fehlerhafter Unterrichtung nicht annehmen können. Insbesondere ist wohl die bisherige Rechtsprechung zur Verwirkung des Widerspruchsrechts weiterhin anwendbar, wonach analog §§ 4, 7 KSchG spätestens innerhalb einer Drei-Wochen-Frist ab Kenntnis vom Betriebsübergang der Widerspruch erklärt werden muss. Allerdings wird eine derartige Drei-Wochen-Frist aus Arbeitnehmerschutzgesichtspunkten wohl erst nach Ablauf der gesetzlichen Monatsfrist zu laufen beginnen.

### 3. Zusammenfassung

Die Neuregelung wird zu vermehrtem Verwaltungsaufwand sowohl beim Betriebserwerber als auch beim Betriebsveräußerer führen. Freilich ist vorerst abzuwarten, wie die Praxis die neuen Regelungen umsetzt. Für die betriebliche Altersversorgung werden sich bestimmte Minimalanforderungen zur Information über die Fortführung oder Änderung der bis zum Betriebsübergang bestehenden Versorgungszusagen herausbilden.

## Neue Entwicklungen zur Berechnung vorgezogener Altersrenten nach Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.01.2001 - Az: 3 AZR 164/00 seine ursprüngliche Auffassung zur Ermittlung einer vorgezogenen Altersrente aus unverfallbarer Anwartschaft aufgegeben und neue Grundsätze aufgestellt. In der Ausgabe der IACA-Kurzinformationen vom Dezember 2001 (S. 5) findet sich hierzu eine Gegenüberstellung der bisher geltenden und der neu aufgestellten Grundsätze und eine Darstellung der praktischen Auswirkungen dieser Rechtsprechungsänderung.

Wie bereits erläutert, betrifft die wesentliche Neuerung dieser Entscheidung den Ausgangspunkt der Berechnung einer vorgezogenen Altersrente. Bisher stellte man zunächst auf die bei Fortsetzung der Betriebstreue bis zur **vorgezogenen Altersgrenze** erreichbare Rentenanwartschaft ab. Nach dem Bundesarbeitsgericht hingegen soll die bis zur **festen Altersgrenze** erreichbare Anwartschaft als Berechnungsbasis dienen. In einem weiteren Schritt wird diese Anwartschaft nach den neu entwickelten Grundsätzen um den Unverfallbarkeitsfaktor entsprechend § 2 Abs. 1 BetrAVG und um den jeweils vertraglich vorgesehenen versicherungsmathematischen bzw. - bei Fehlen eines solchen - um einen so genannten untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag gekürzt.

### 1. Neue Entwicklungen in der Rechtsprechung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 23.01.2001 hatte in der Fachwelt zu erheblicher Kritik geführt. Das Gericht hat daraufhin in einigen Folgeentscheidungen, deren Begründungen im März 2002 veröffentlicht wurden, seine Haltung modifiziert.

#### a) BAG-Urteil vom 24.07.2001 - Typische und untypische Versorgungsregelungen

In einem Urteil vom 24.07.2001 - Az: 3 AZR 567/00 stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass die neu entwickelten Grundsätze nur für so genannte **typische Versorgungsregelungen** gelten. Bei untypischen Zusagen sei hingegen im Einzelfall zu prüfen, ob und mittels welcher Rechenschritte eine Korrektur erfolgen müsse.

Eine Zusage sei beispielsweise dann untypisch, wenn die Betriebsrente des vorzeitig Ausgeschiedenen bei Anwendung der neuen Berechnungsgrundsätze höher läge als diejenige eines vergleichbaren, bis zur vorgezogenen Inanspruchnahme betriebstreue gebliebenen Arbeitnehmers. Dabei ist allerdings offen geblieben, ob dieser in

einem Einzelfall auftretende Effekt schon dazu ausreicht, die zugrunde liegende Versorgungszusage generell als "untypisch" zu klassifizieren.

Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht bedauerlicherweise keine allgemeinen Kriterien für die Einstufung einer Versorgungsregelung als typisch oder untypisch genannt.

#### b) BAG-Urteil vom 24.07.2001 - Abweichende Vereinbarung im Tarifvertrag

In einem weiteren Urteil vom 24.07.2001 - Az: 3 AZR 681/00 hat das Bundesarbeitsgericht die im Januar 2001 aufgestellten neuen Berechnungsgrundsätze zwar bestätigt, allerdings deren Anwendungsbereich erneut weiter eingeschränkt. Das Gericht hat festgehalten, dass das bisher praktizierte, von der neuen Rechtsprechung abweichende Berechnungsverfahren nach § 17 Abs. 3 BetrAVG **tarifvertraglich vereinbart** werden könne und dies keinen Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 1 GG darstelle.

### 2. Geplantes Gesetzesvorhaben

Auch der Gesetzgeber hat Klärungsbedarf gesehen und Anfang dieses Jahres bereits eine Überarbeitung des § 2 BetrAVG geplant. Die vorgesehene Neuregelung, nämlich das Abstellen auf die bis zur vorgezogenen Altersgrenze erreichbare Anwartschaft, hätte der Rechtsprechung vom 23.01.2001 die argumentative Grundlage entzogen. Bedauerlicherweise wurde diese Gesetzesinitiative zurückgestellt, weil weiterer Erörterungsbedarf unter Einbeziehung von Sachverständigen im Rahmen einer Anhörung gesehen wurde, so dass diese Problematik erst in einem späteren Gesetzgebungsverfahren gelöst werden kann.

### 3. Ausblick

Zusammenfassend lässt sich seitens des Bundesarbeitsgerichts eine gewisse Unsicherheit im Hinblick darauf erkennen, ob die neu aufgestellten Grundsätze in ihrer Allgemeinheit weiterhin haltbar sind. Eine zeitnahe Klärung seitens des Gesetzgebers wäre daher nach wie vor außerordentlich wünschenswert, zumal das Bundesarbeitsgericht seine Entscheidung auf den - vermutlich missverstandenen - Willen des Gesetzgebers gründet und keine - das Vertrauen der Arbeitgeber in die bisherige Rechtsprechung schützende - Aussage zur zeitlichen Wirkung der neuen Rechtsprechung tätigt, was in der Praxis zu weiterer Unsicherheit und Unruhe führen wird.

## Neuregelung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes

### 1. Anlässe für die Reform der Zusatzversorgung

Das bisherige Gesamtversorgungssystem in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes stieß in jüngerer Zeit vermehrt auf verfassungsrechtliche Bedenken, deren Beseitigung die zum Teil angespannte Finanzlage der Zusatzversorgungskassen zusätzlich belastet hätte. Darüber hinaus ergab sich aus dem Gesamtversorgungssystem für den Gesetzgeber die Logik, eine steuerliche Förderung im Sinne von § 10a / 79 ff. EStG versagen zu müssen. Die Abschaffung des Gesamtversorgungskonzeptes war im Grunde vorprogrammiert.

Ein zukunftsfähiges neues System der Zusatzversorgung sollte nach den Vorstellungen der Tarifparteien möglichst unabhängig von externen Bezügen, leicht verständlich und transparent, kalkulierbar und bezahlbar sein sowie – zumindest mit Eigenbeteiligung und unter Ausnutzung der steuerlichen Förderung – insgesamt ein Versorgungsniveau bieten, wie es vor der Reform erreichbar war.

Nach Erörterung einer Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten verständigten sich die Tarifparteien schließlich auf ein so genanntes **Versorgungspunktemodell**.

### 2. Kalkulation und Wirkung des Versorgungspunktemodells

Das Versorgungspunktemodell kommt in seinen Wirkungen einer beitragsorientierten Leistungszusage einer Pensionskasse sehr nahe. In Abhängigkeit vom Entgelt und Alter des Versicherten werden Versorgungspunkte erworben und einem persönlichen Konto des Versicherten gutgeschrieben. Im Versorgungsfall werden die Versorgungspunkte zur Ermittlung der Rente mit einem Messbetrag multipliziert. Entscheidende Parameter für das System sind ein Referenzentgelt, an dem das persönliche Entgelt des Versicherten gemessen wird, eine altersabhängige Punktetabelle und der genannte Messbetrag.

Die genannten Parameter sind tarifvertraglich so vereinbart, dass die Leistungen unter bestimmten Prämissen wertmäßig einem (fiktiven) Beitrag in Höhe von 4 % der Entgelte entsprechen. Wesentliche Prämisse ist ein Rechnungszins von 3,25 % vor und von 5,25 % nach Eintritt eines Versorgungsfalles.

Das Leistungsspektrum entspricht im Grundsatz demjenigen der gesetzlichen Rentenversicherung. Es kennt Zurechnungszeiten ebenso wie Abschläge bei vorzeitigen Renten. Sozialen Aspekten wird darüber hinaus durch Leistungen für Erziehungszeiten und Mindestleistungen Rechnung getragen.

Die Dynamik der Anwartschaften ergibt sich aus der Dynamik der Entgelte und aus (i.a. fiktiven) Überschüssen des Systems, aus denen so genannte Bonuspunkte finanziert und dem Versorgungskonto des Versicherten gutgeschrieben werden. Ab Rentenbeginn werden die Leistungen jährlich um 1 % angehoben.

Das Niveau der erreichbaren Leistungen ist von der persönlichen Lebenseinkommensbiografie des Versicherten und von den gewährten Bonuspunkten abhängig. Bei den langfristig, nach bisheriger Erfahrung realistischen Relationen zwischen Entgelten und Kapitalmarkttrenditen kann nach 40 Versicherungsjahren ein Leistungsniveau von 16 bis 20 % des letzten Bruttoentgeltes erreicht werden.

### 3. Besitzstand für bereits erworbene Anwartschaften und Ansprüche

Bei Umstellung des Systems vorhandene Anwartschaften und Ansprüche werden im Wege einer Besitzstandsregelung in das neue System übertragen und nach dessen Regeln weitergeführt.

Bereits laufende Renten werden in unveränderter Höhe weitergezahlt, jedoch jährlich zum 1.7. um jeweils 1 % ihres Betrages erhöht.

Die Besitzstandsregelung für Anwärter basiert auf einer Startgutschrift auf dem Versorgungspunktemodellkonto und unterscheidet für deren Ermittlung zwischen rentennahen Versicherten (Vollendung des 55. Lebensjahres am 01.01.2002) und sonstigen Versicherten. Für rentennahe Versicherte werden die im bisherigen System erreichbaren Leistungen in einem Referenzalter individuell ermittelt und in bei Umstellung gleichwertige Versorgungspunkte umgerechnet. Bei den übrigen Versicherten wird auf das Rechenverfahren gemäß § 18 Absatz 2 BetrAVG zurückgegriffen. Maßgeblich für die Ermittlung der Startgutschrift sind die persönlichen Daten und Bemessungsgrößen am 31.12.2001. Die Versorgungspunkte aus der Startgutschrift werden nach (ggf. fiktiver) Überschusslage durch Bonuspunkte ergänzt und auf diese Weise dynamisiert.

### 4. Finanzierung

Neben der Fortsetzung des bisher in der Zusatzversorgung üblichen Umlageverfahrens kommt für die Deckung zusätzlichen Finanzbedarfs nach dem Systemwechsel die Zahlung von steuerfreien Sanierungsgeldern in Betracht. Soweit hierfür finanzielle Spielräume bestehen, kann außerdem eine individuelle Beitragsfinanzierung erfolgen, die auch der Konzeption des Versorgungspunktemodells entspricht.