

1. Grundlagen Steuern:

(Auszug aus dem Schreiben vom Bundesministerium der Finanzen, 11016 Berlin, DATUM 06.12.2017, Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung, GZ IV C 5-S2333/17/10002 DOK 2017/0989084)

1

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) **zugesagt** werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden (§ 1 BetrAVG).

9

Um durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Arbeitslohnansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen (Umwandlung in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen - Entgeltumwandlung - § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG).

27

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der vom Arbeitgeber zur Finanzierung der **zugesagten** Versorgungsleistung gezahlte Beitrag nach bestimmten individuellen Kriterien dem einzelnen Arbeitnehmer zugeordnet wird.

57

Gem. § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG kann nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen Altersversorgung (Übertragungswert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG) auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine **wertgleiche Zusage** erteilt.

60

Der geleistete Übertragungswert ist nach § 3 Nr. 55 Satz 1 EStG steuerfrei, wenn die betriebliche Altersversorgung sowohl beim ehemaligen Arbeitgeber als auch beim neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

62

Wird die betriebliche Altersversorgung sowohl beim alten als auch beim neuen Arbeitgeber über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung abgewickelt, liegt im Fall der Übernahme der Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG lediglich ein Schuldnerwechsel und damit für den Arbeitnehmer kein lohnsteuerlich relevanter Vorgang vor.

2. Definition Versorgungsverhältnis / Versorgungszusage

Versorgungszusagen beruhen auf Erklärungen des Arbeitgebers. Die Art und Weise der vom Arbeitgeber abgegebenen Erklärung ist dabei von Bedeutung. Versorgungszusagen und die daraus ergebenden Verpflichtungen (Versorgungsverpflichtung) können sich aus dem Einzelarbeitsvertrag, aus einer **Betriebsvereinbarung**, aus einem **Tarifvertrag**, aus einer **arbeitsvertraglicher Einheitsregelung**, aus einer **Gesamtzusage**, aus einer **Betriebsübung** sowie schließlich aus dem **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz** ergeben.

(vgl. Bundesarbeitsgericht -3 AZR 14/06)

„BAV muss - so § 1 Abs. 1. Satz 1 BetrAVG – dem Arbeitnehmer zugesagt werden. Voraussetzung für ein Versorgungsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist also eine **Versorgungszusage** (aufschiebend bedingtes Leistungsversprechen). Die Erteilung der Versorgungszusage ist ein rechtlicher Vorgang. Versorgungsverpflichtungen entstehen nicht von selbst. Das Recht, bei Eintritt eines Versorgungsfalles Leistungen zu verlangen, ergibt sich aus dem arbeitsrechtlichen Grundverhältnis, das um ein Versorgungsverhältnis ergänzt wird, in dem der Arbeitgeber rechtsverbindlich eine **Versorgungszusage** erteilt. Eine Verpflichtung aus dem Gleichbehandlungs- oder Gleichberechtigungsgrundsatz steht einer Versorgungszusage gleich. Entsprechendes gilt für eine Leistungspflicht, die durch eine betriebliche Übung begründet wird (§ 1b Abs. 1 Satz 5 BetrAVG). Das durch die Versorgungszusage begründete Versorgungsverhältnis beinhaltet einen konkreten Durchführungsweg, einen bestimmten Rechtsbegründungsakt und einen Leistungsplan, die inhaltliche Gestaltung des Versorgungsversprechens. (Kemper / Kisters-Kölkes, Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung, Randnummer 41-43)

Daraus ergibt sich für das Versorgungsversprechen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Valutaverhältnis, für das der Arbeitgeber unabhängig von dritten (Versicherern) eintritt (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), für das Versicherungsverhältnis im Durchführungsweg § 3 Nr. 63 EStG zwischen Arbeitgeber und dem Versicherer ein reines Deckungsverhältnis.

3. Gleichbehandlungsgrundsatz: Anwendung von unterschiedlichen Produkten und / oder Anbietern

Die Herausnahme bestimmter Arbeitnehmer in Form der Annahme von Versicherungsverträgen durch den Arbeitgeber für Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge setzt voraus, dass in einer allgemeinen Ordnung die Voraussetzungen festgelegt sind, an denen sich die Herausnahme orientieren soll. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz im BetrAVG besagt, dass der Arbeitgeber keinen einzelnen Arbeitnehmer aus willkürlichen Gründen schlechter als andere behandeln darf. *(vgl. Bundesarbeitsgericht, 19.08.2008 -3 AZR 194/07).*

4. Portabilität:

Eine Portabilität im Sinne des BetrAVG kann nur erfolgen, wenn der neue Arbeitgeber eine wertgleiche Versorgungszusage erteilt, in die der Übertragungswert aus der Zusage des ehemaligen Arbeitgebers übergeht. Eine reine Übernahme eines Versicherungsvertrages durch Versicherungsnehmerwechsel (vertragliche Versicherungsübernahme mit Eintritt aller Rechte und Pflichten durch den neuen Arbeitgeber) schließt ein Erlöschen der Versorgungszusage beim ehemaligen Arbeitgeber aus. Nur mit der vollständigen Übertragung des Übertragungswertes erlöschen die Zusage und somit auch die Ansprüche gegen den ehemaligen Arbeitgeber.

Gleichzeitig wird beim neuen Arbeitgeber die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG versagt.

(vgl. BMF-Rundschreiben zur betrieblichen Altersvorsorge vom 06. Dezember 2013, Randnummer 57)

5. Literaturhinweise zum Thema arbeitsrechtliche Gestaltung in der betrieblichen Altersvorsorge:

- 1) **BetrAVG – Kommentar zum Betriebsrentengesetz mit Insolvenzversicherung und Versorgungsausgleich – 4. Auflage** Kemper, Kisters-Kölkes, Berenz, Huber, Luchterhand Verlag
- 2) **Arbeitsrechtliche Grundzüge der betrieblichen Altersvorsorge – 6. Auflage** Kempers, Kisters-Kölkes, Luchterhand Verlag
- 3) **Betriebliche Altersversorgung – 7. Auflage** Uwe Langohr-Plato, Zap-Verlag
- 4) **Die Versorgungsordnung** – Thomas Wolf, Alcham Wissenschaftsverlag