

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 30.03.2017 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen teilweise entsprochen worden ist.

Begründung

Mit der Petition wird eine gesetzliche Übernahmeverpflichtung von bestehenden Verträgen zur betrieblichen Altersvorsorge (Direktversicherung) beim Wechsel des Arbeitgebers gefordert. Die Auswahl der Direktversicherung durch den Arbeitgeber (Kontraktionszwang) soll bei Neuverträgen jedoch bestehen bleiben.

Zur Begründung der Petition wird ausgeführt, dass Erwerbsbiographien nicht mehr so linear verliefen wie noch vor einigen Jahrzehnten. Ca. 7 Millionen Beschäftigungsverhältnisse änderten sich jährlich oder würden neu begründet. Der Garantiezins auf Lebensversicherungen, somit auch bei Direktversicherungen, sei in den letzten Jahren kontinuierlich abgesenkt worden. Viele Arbeitnehmer hätten hierauf als ein Baustein für ihre persönliche Altersvorsorge gesetzt. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers liefen jedoch steuerliche Förderungen ins Leere. Der Grund hierfür sei, dass der Arbeitgeber das Versicherungsvertragsunternehmen vorschreiben könne, auch wenn eine Versicherung über Jahre bereits bestehe. Hieraus erwüchsen den Versicherten Nachteile, insbesondere auch durch die Absenkung des Garantiezinses von ehemals 4 % auf nur noch 1 %. Unter Wahrung und Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei es geboten, den Kontraktionszwang auf Neu- und Erstverträge zu beschränken. Da die Direktversicherung als Baustein der freiwilligen Altersvorsorge gefördert werde, müsse die Möglichkeit bestehen, Versicherungsnehmern die höherverzinsten Altverträge weiterführen zu lassen und nicht zu zwingen, bei jedem Arbeitgeberwechsel einen Neuvertrag bei einer anderen Versicherungsgesellschaft zu unterzeichnen. Auf die weiteren Ausführungen in der Petition wird verwiesen.

Es handelt sich um eine Petition, die auf den Internetseiten des Deutschen Bundestages veröffentlicht wurde und zur Diskussion bereitstand. Der Petition schlossen sich 69 Mitzeichnende an und es gingen 7 Diskussionsbeiträge ein.

Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Eingabe darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Der Petitionsausschuss hebt hervor, dass die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung, das heißt die Mitnahmemöglichkeiten einmal erworbener Anwartschaften vom alten zum neuen Arbeitgeber beim Arbeitgeberwechsel, im Jahr 2005 im Betriebsrentengesetz geregelt wurde. Das Grundkonzept der Übertragungsmöglichkeit sieht so aus, dass die Anwartschaft beim alten Arbeitgeber in einen bezifferbaren Betrag umgerechnet wird, der in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt wird. Der Vorteil der neuen Kapitalübertragungsmöglichkeit liegt darin, dass der neue Arbeitgeber nicht an die Ausgestaltung der alten Zusage gebunden ist, sondern nur der mitgebrachte Einmalbetrag – der Übertragungswert – maßgeblich ist. Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu geben. Sind alle Beteiligten einverstanden, so kann die neue Übertragungsmöglichkeit auch bei Zusagen, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurden, genutzt werden.

Der Petitionsausschuss weist darauf hin, dass es neben dieser neuen Kapitalübertragungsmöglichkeit die Möglichkeit gibt, die vom Petenten in seiner Eingabe gefordert wird. In diesem Fall übernimmt der neue Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem alten Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer die Zusage des alten Arbeitgebers in vollem Umfang und unverändert. In der Praxis geschieht das z. B. bei einer Direktversicherung dadurch, dass der neue Arbeitgeber Versicherungsnehmer des alten Versicherungsvertrages wird. Das gilt auch für Verträge mit einer steuerlichen Förderung nach § 40b Einkommensteuergesetz (EStG).

Allerdings sollte der Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet werden, jeden Vertrag zur Weiterführung zu akzeptieren. Der bestehenden Regelung liegt unter anderem die Überlegung zugrunde, dass ein Vorteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten Altersvorsorge darin besteht, dass durch die größere Anzahl von Versicherten Kostenvorteile möglich werden und bessere Bedingungen zu niedrigeren Verwaltungskosten erreicht werden können. Diese Vorteile bestehen aber nur bei

kollektiver Durchführung der betrieblichen Altersversorgung, wie dies ausschließlich den Arbeitgebern möglich ist. Deshalb werden Arbeitgeber und Arbeitnehmer in vielen Fällen den Durchführungsweg wählen, der für eine ggf. im Betrieb schon vorhandene betriebliche Altersversorgung besteht.

Ein weiterer Grund für diese Regelung liegt darin, dass dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden soll, mit vielen verschiedenen Versicherungsunternehmen Geschäftsbeziehungen aufnehmen zu müssen und ggf. für jeden Arbeitnehmer separat einen Vertrag zu schließen.

Der entscheidende Grund für die Entscheidung, dass die Wahl dem Arbeitgeber obliegt, ist, dass – unabhängig davon, ob die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden – grundsätzlich der Arbeitgeber für die Erfüllung seiner gegebenen Zusage haftet, wenn der Versorgungsträger die Verpflichtungen aus der Versorgungszusage nicht erfüllen kann. Angesichts dieser Risikoverteilung ist es sachgerecht, die Anlageentscheidung dem Arbeitgeber zu überlassen.

Über die oben dargestellten gesetzlichen Regelungen hinaus gibt es ein freiwilliges Abkommen von Anbietern von Direktversicherungen und Pensionskassen. Das Abkommen ermöglicht auch eine steuerneutrale Übertragung auf den Anbieter des neuen Arbeitgebers. Bei einer Übertragung wird die Versicherung, die mit gleichwertigen Leistungen weitergeführt wird, nicht nochmals mit Abschlusskosten belastet. Ferner wird auf eine erneute Gesundheitsprüfung verzichtet, sofern gleiche biometrische Risiken mit gleichwertigen Versicherungsleistungen abgesichert werden.

Nach den vorangegangenen Ausführungen sieht der Petitionsausschuss keine Notwendigkeit, für ein gesetzgeberisches Tätigwerden. Eine Änderung der gesetzlichen Regelung ist nach Auffassung des Petitionsausschusses deshalb nicht erforderlich, da bereits nach der geltenden Rechtslage die Möglichkeit besteht, dass der neue Arbeitgeber die zugunsten des Arbeitnehmers bestehende Direktversicherung übernimmt. Der Petitionsausschuss empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen teilweise entsprochen worden ist.