



Aktenzeichen: Pet 3-19-11-8001-032886

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 24.03.2022 abschließend beraten und beschlossen:

1. Die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales – als Material zu überweisen, soweit eine Übertragung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge und ein Wechsel des Anbieters der betrieblichen Altersvorsorge im Falle eines Arbeitgeberwechsels erleichtert werden soll,
2. das Petitionsverfahren im Übrigen abzuschließen.

Begründung

Die Petentin fordert, dass eine betriebliche Altersvorsorge (Direktversicherung) – gleich ob arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanziert – ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig kündbar sein soll. Die Auszahlung soll auch sozialversicherungs- und steuerfrei bleiben.

Die Petentin führt im Wesentlichen an, dass es bei Direktversicherungen zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung wegen bestehender Kündigungshürden z.T. enorme Schwierigkeiten gebe und es daher sinnvoll sein könne, über eine Reformierung nachzudenken. Es gebe in ihrem Bekanntenkreis viele Arbeitnehmer, die z. B. bereits eine beitragsfrei gestellte betriebliche Altersversorgung besäßen. Das Problem sei, dass neue Arbeitgeber die bereits bestehende betriebliche Altersvorsorge aufgrund rechtlicher Problematiken nicht übernehmen möchten und somit eine neue betriebliche Altersvorsorge beim neuen Arbeitgeber abgeschlossen werde. Ein Bekannter der Petentin habe aufgrund dieser Problematik sogar schon drei betriebliche Altersvorsorgen. Da eine Kündigung nicht möglich sei, müsse er sämtliche Versicherungen bis zum Rentenalter beitragsfrei belassen und sich sodann erst Jahre später die oft geringe Versicherungssumme auszahlen lassen. Wieder andere hätten bei einem Arbeitgeber eine solche Versicherung innegehabt und könnten diese aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr selbst weiterzahlen, sodass auch in diesen Fällen eine Beitragsfreistellung bis zum



Rentenalter erfolge. Es gehe hierbei durch die teilweise nicht lange Betriebszugehörigkeit auch nicht um sehr große Beiträge. Es bestehe seitens der Arbeitnehmer z. T. sogar die Bereitschaft, die Arbeitgeber zu entlasten und die Rückzahlung der Steuer- und Sozialabgaben komplett selbst zu übernehmen, die durch die vorzeitige Kündigung anfielen. Auch mit Hinweis auf die Situation in der Corona-Pandemie, die für viele Menschen sehr große wirtschaftliche Belastungen mit sich brächte, fordert die Petentin daher, dass Direktversicherungen zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung ohne Zustimmung des Arbeitgebers vorzeitig kündbar sein sollten. Zudem solle die Auszahlung sozialversicherungs- und steuerfrei bleiben. Auf die weiteren Ausführungen in der Petition wird verwiesen.

Es handelt sich um eine Petition die auf der Internetseite des Deutschen Bundestages veröffentlicht wurde und zur Diskussion bereitstand. Der Petition schlossen sich 45 Unterstützer an und es gingen 10 Diskussionsbeiträge ein.

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

Der Petitionsausschuss führt zunächst aus, dass bei der Forderung nach einer vorzeitigen Kündigung von Direktversicherungen ohne Zustimmung des Arbeitgebers grundsätzlich zwei Fallkonstellationen zu unterscheiden sind: zum einen die vorzeitige Abfindung bei beendetem Arbeitsverhältnis und zum anderen bei fort dauerndem Arbeitsverhältnis.

Hinsichtlich einer Abfindungsmöglichkeit bei beendetem Arbeitsverhältnis ist Folgendes zu beachten: hat ein Beschäftigter das Unternehmen bereits verlassen, dann sind die Abfindungs- und Verfügungsbeschränkungen zwingend gesetzlich vorgeschrieben. Eine Zustimmung des ehemaligen Arbeitgebers würde an dem Abfindungsverbot also nichts ändern. Der Petitionsausschuss erläutert, dass der Grund für die zwingenden Verfügungsbeschränkungen ist, dass der Gesetzgeber sicherstellen will, dass die bestehende Versorgungsanwartschaft, die als solche auch steuerlich gefördert wurde, im Sinne des Versorgungszweckes aufrechterhalten bleibt.

Der Gesetzgeber hat dabei auch davon abgesehen, von diesem Grundsatz – etwa aus Gründen der Billigkeit – Ausnahmen zuzulassen. Dies beruht zum einen auf der Überlegung, dass der vertragliche Versorgungszweck neben dem Erreichen der



Altersgrenze auch Invalidität oder Tod sein kann. D. h. den Parteien ist es unbenommen, von vornherein auch das Risiko der Invalidität im Rahmen der Direktversicherung steuerbegünstigt abzusichern. Eine Vorgabe enthält das Betriebsrentengesetz hierzu nicht. Zum anderen – und das ist entscheidend – beruhen die günstigen Tarife in der betrieblichen Altersversorgung auch auf dem Umstand, dass der Versorgungsträger anders kalkulieren kann, wenn ein Rückkauf der Versicherung nicht jederzeit möglich ist. Würden hier Ausnahmen zugelassen, würde man die Kalkulation, die der Direktversicherung zugrunde liegt, teilweise aushebeln.

Der Petitionsausschuss unterstreicht, dass der Grundsatz, dass der Arbeitnehmer im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht vorzeitig (d. h. vor Eintritt des Versorgungsfalles) über den wirtschaftlichen Wert seiner Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verfügen kann, auch das gesamte Betriebsrentengesetz durchzieht. Nicht nur bei Direktversicherungen, sondern auch bei den anderen Durchführungsweisen der betrieblichen Altersversorgung wird aus dem o. g. Grund bewusst der vorzeitige Zugriff eingeschränkt. Die Verfügungs- und Abfindungsbeschränkungen bewirken auf der anderen Seite, dass die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung angesparten Deckungsmittel nicht zum verwertbaren Vermögen gehören und deshalb im Rahmen des Arbeitslosengeldes II nicht angerechnet werden.

Der Petitionsausschuss weist auch darauf hin, dass – wenn für den Einzelnen die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung den Nachteil der eingeschränkten Flexibilität nicht aufwiegen – dieser die Möglichkeit hat, beispielsweise eine private kapitalbildende Lebensversicherung abzuschließen. Hier ist die Verwendung zur Altersvorsorge gerade nicht zwingend und ein jederzeitiger Zugriff auf die Deckungsmittel möglich.

Im Hinblick auf eine Abfindungsmöglichkeit im laufenden Arbeitsverhältnis hebt der Petitionsausschuss hervor, dass bei einem fortdauernden Arbeitsverhältnis eine vorzeitige Abfindung der Betriebsrentenanwartschaft grundsätzlich jederzeit zulässig ist. Aber auch in diesen Fällen hat der Arbeitnehmer kein Recht, die Abfindung einseitig herbeizuführen. So setzt eine Abfindung nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen eine Vereinbarung beider Parteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) voraus. Grund dafür ist, dass mit einer Abfindung in die Rechtsposition des Arbeitgebers



eingegriffen wird; so wird seine Versorgungsverpflichtung in eine alsbald fällige Zahlungsverpflichtung auf Wertausgleich umgewandelt, daher ist eine Zustimmung des Arbeitgebers unerlässlich.

Was die Forderung der Petentin anbelangt, dass die Auszahlungen sozial- und steuer-frei sein sollen, ist darauf hinzuweisen, dass die Aufwendungen in der Ansparphase sowie die späteren Betriebsrentenzahlungen bereits durch teilweise Steuerfreiheit bzw. Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung staatlich gefördert werden. Eine darüber hinausgehende staatliche Förderung bei einer dem Versorgungszweck widersprechenden Auszahlung kann aus sozialpolitischen Erwägungen nicht befürwortet werden. Angesichts der zunehmenden Bedeutung von Betriebsrenten für die Alterssicherung der Beschäftigten sollen Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung möglichst bis zum Rentenbeginn erhalten bleiben.

Soweit die Petentin die eingeschränkte Mitnahmemöglichkeit von Betriebsrentenverträgen zum neuen Arbeitgeber kritisiert, führt der Petitionsausschuss aus, dass – was die Weiterführung einer Betriebsrentenzusage angeht – es systembedingt ist, dass Betriebsrentenzusagen grundsätzlich an den zusagenden Arbeitgeber gebunden sind. Dies kann bei häufigem Arbeitgeberwechsel dazu führen, dass mehrere Anwartschaften aufgebaut werden und am Ende des Arbeitslebens von verschiedenen Quellen Betriebsrenten bezogen werden.

Der Petitionsausschuss weist darauf hin, dass die Regelungen im Betriebsrentengesetz Lösungen aufzeigen, wie Betriebsrenten zum neuen Arbeitgeber einvernehmlich mitgenommen werden können. In bestimmten Grenzen haben Beschäftigte auch das Recht, ihr Betriebsrentenkapital bei einem Arbeitgeberwechsel zu ihrem neuen Arbeitgeber mitzunehmen.

Der Petitionsausschuss erläutert, dass sich das (Mitnahme-)Recht aber nur auf die Übertragung des angesparten Kapitals bezieht, nicht auf die Weiterführung des bestehenden Vertrages. Dieser Regelung liegt u. a. 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. Dem Arbeitgeber soll auch nicht zugemutet werden, mit vielen verschiedenen Versicherungsunternehmen Geschäftsbeziehungen aufzunehmen und ggf. für jeden Arbeitnehmer separat einen Vertrag schließen zu müssen. Schließlich haftet der Arbeitgeber grundsätzlich auch für die Erfüllung der Betriebsrentenzusage, wenn der Versorgungsträger die Verpflichtungen aus der Versorgungszusage ggf. nicht erfüllen kann. Dies gilt sowohl für rein arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten, als auch für Betriebsrenten, die im Wege der Entgeltumwandlung finanziert wurden. Angesichts dieser Risikoverteilung erscheint es sachgerecht, die Anlageentscheidung dem Arbeitgeber zu überlassen. Der neue Arbeitgeber darf zwar auch den bestehenden Vertrag des ehemaligen Arbeitgebers übernehmen, aber er wird hierzu nicht gesetzlich verpflichtet.

Der Petitionsausschuss erläutert zudem, dass es parallel zu diesem gesetzlichen Anspruch auf Übertragung des Kapitals ein freiwilliges Abkommen der Anbieter von Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds gibt, welches eine solche Übertragung praxistauglich gestaltet. So wird die Versicherung, die mit gleichwertigen Leistungen weitergeführt wird, nicht nochmals mit Abschlusskosten belastet. Ferner wird auf eine erneute Gesundheitsprüfung grundsätzlich verzichtet. Außerdem ist die Übertragung steuerneutral möglich.

Ergänzend weist der Petitionsausschuss darauf hin, dass den Beschäftigten weitere Handlungsoptionen zustehen, die verhindern helfen, dass ein Arbeitgeberwechsel zwangsläufig zu Nachteilen bei der Zusatzrente führen muss. So besteht das Recht, die betriebliche Altersversorgung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als private Altersvorsorge mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Hierzu hat der Beschäftigte bei Durchführung über einen externen Träger (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) ein gesetzlich verankertes Recht, wenn die Zusage im Wege der Entgeltumwandlung finanziert wurde. Führt der Beschäftigte den Vertrag privat fort, kommt eine Förderung dieser Aufwendungen über die „betrieblichen“ Steuertatbestände



nicht mehr in Betracht. Unter Umständen ist aber eine Förderung über direkte Zulagen und zusätzlichen Sonderausgabenabzug („Riester-Förderung“) möglich.

Mit Blick auf die obigen Ausführungen empfiehlt der Petitionsausschuss, die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales – als Material zu überweisen, soweit eine Übertragung von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge und ein Wechsel des Anbieters der betrieblichen Altersvorsorge im Falle eines Arbeitgeberwechsels erleichtert werden soll und das Petitionsverfahren im Übrigen abzuschließen.