Digitale Rentenübersicht
Welche Pflichten auf Arbeitgeber jetzt zukommen

Sozialpartnermodelle
Warum die Tarifparteien jetzt umdenken

„Grüne bAV“
Wie nachhaltig die aktuellen Produktangebote wirklich sind

personal. magazin plus

personalmagazin plus 12.22

Betriebliche Altersversorgung
Die Vorzeichen ändern sich

Job gewechselt, Versorgung dabei

Die Übernahme von bAV-Verträgen beim Stellenwechsel ist ebenso heikel wie komplex. Trotz klarer gesetzlicher Regelungen ergeben sich in der Praxis häufig Detailfragen mit weitreichenden Konsequenzen. Ein Wegweiser.

Von Marco Eckert

● Um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, müssen Unternehmen heute alle Hebel in Bewegung setzen. Angesichts einer hohen Wechselwilligkeit erscheinen die Chancen dazu durchaus gut. Doch zu den Faktoren, die Angestellte häufig zögern lassen, gehört die betriebliche Altersversorgung (bAV).Insbesondere langjährige Beschäftigte sorgen sich um die Frage, was beim neuen Arbeitgeber mit ihrem bestehenden Vertrag geschieht. Dessen Portierung ist in einer Zeit unsicherer Renten von hoher Bedeutung, doch stellt dies HR-Spezialisten regelmäßig vor Herausforderungen. Da sich Arbeitgeber mit der Ablehnung einer Übernahme oder Übertragung von bAV-Verträgen in ein schlechtes Licht rücken, sollten alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden. Schließlich kann die Übernahmeoption ein entscheidender Wettbewerbsvorteil im Kampf um Fachkräfte sein. Hinzu kommt: Wird eine Übertragung nicht ermöglicht, kann dies sogar zu einem späteren Zeitpunkt noch juristische Konsequenzen mit sich bringen.

bAV-Mitnahme zum neuen Arbeitgeber

Die Option, Versorgungsansprüche im Bereich der bAV auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen, ist gesetzlich geregelt. Allerdings steckt der Teufel in vielen Details: So ist die Frage, ob Anwartschaften im Einzelfall mitgenommen werden können, letztlich abhängig vom Zeitpunkt des Abschlusses – und von der Art des gewählten Produkts. Auch müssen die Rentenansprüche „unverfallbar“ sein. Dies ist bei einer Bruttoentgeltumwandlung und dem heute gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent der Fall. Anders gestaltet sich die Situation bei zusätzlich freiwilligen Arbeitgeberbeiträgen: Diese sind an bestimmte Fristen gebunden. Verlässt der Mitarbeiter das Unternehmen vor Ablauf der Frist, erlöschen damit auch die Anwartschaften. Zu beachten ist auch: Der neue Arbeitgeber muss keine Zuschüsse leisten, die über die gesetzliche Pflicht hinausgehen – selbst wenn

Keine Übertragung von bAV-Zusatzbausteinen

Für Zusatzbausteine wie eine Hinterbliebenenversorgung oder Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) besteht kein Übertragungsrecht. Erstere spielt ohnehin schon seit längerer Zeit keine bedeutende Rolle mehr im Zuge einer bAV. Auch bei der Berufsunfähigkeitsversicherung spricht mehr dagegen, diese mit einer bAV zu koppeln, als dafür: Sowohl aus steuerlicher Sicht als auch in der Frage der Realisierung ist ein privater Abschluss durch den Arbeitnehmer in der Regel von Vorteil. Dies betrifft sowohl steuerliche Aspekte als auch die Abwicklung. Auch ist eine Portierung mittels Übertragung mit der neuerlichen Beantwortung von Gesundheitsfragen verbunden: Dies bedeutet mit fortschreitendem Alter einen Nachteil, da die BU teurer wird. Läuft die BU hingegen privat, ist ein Arbeitsplatzwechsel in der Regel nicht von Relevanz.

Foto: plainpicture/Emilie Reynaud

der neue Mitarbeiter diese im vorherigen Unternehmen auf freiwilliger Basis erhalten hat.

Zwei Varianten der bAV-Portierung

Grundsätzlich stehen für die Mitnahme einer bAV zwei Möglichkeiten zur Auswahl: Der neue Arbeitgeber kann die Versorgungszusage übernehmen oder alternativ deren Wert übertragen lassen. Bei einer Übernahme wird die Versorgungszusage schlicht fortgeführt – die vorherige Firma wird von der entsprechenden Schuld befreit. Auf diese Form der Portierung haben Mitarbeitende allerdings keinen Anspruch. Wird der Wert der Versorgungsverpflichtung übertragen, erhalten Arbeitnehmer eine neue Zusage in gleicher Höhe. Wenn es sich bei dem gewählten Durchführungsweg um eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung handelt und der Übertragungswert unter der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung liegt, haben Arbeitnehmende Anspruch auf eine Übertragung des Werts auf den neuen Arbeitgeber oder die Versorgungseinrichtung.

Vor- und Nachteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

In vielen Fällen ist für den Arbeitnehmer die Übernahme einer Zusage vorteilhaft. So profitieren Beschäftigte von der oft besseren Verzinsung von schon länger bestehenden Verträgen – außerdem sparen sie Abschlusskosten für neue Verträge. Lediglich Gebühren für die Portierung können entstehen.

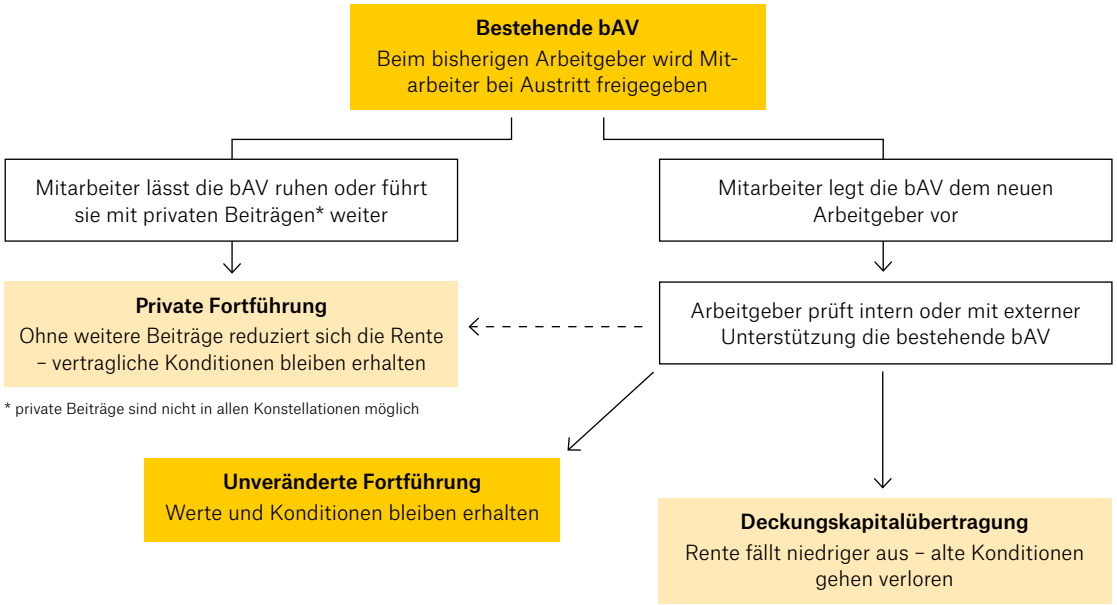
Für Arbeitgeber resultiert aus einem großzügigen Portierungsangebot die Chance, sich mitarbeiterfreundlich zu zeigen und das Employer Branding zu stärken. Doch auf der anderen Seite besteht im Falle der Übernahme bestehender Verträge auch ein durchaus erhebliches Risiko: Denn mit diesem Schritt wird die Haftung vollständig übernommen. Dies schließt auch mögliche Fehler bei der Versorgungsgestaltung vorheriger Arbeitgeber ein. Eine umfassende Prüfung der Modalitäten ist daher im jeweiligen Einzelfall unabdingbar.
Grundsätzlich sollte bei der Übernahme von bAV-Verträgen Folgendes beachtet werden.

- Die Portierung sollte innerhalb eines Jahres nach Arbeitgeberwechsel erfolgen, danach ist eine sogenannte Deckungskapitalübertragung (DKÜ) nicht mehr möglich.
- Für die Übertragung können Gebühren anfallen.
- Wenn der vorherige Arbeitgeber einen freiwilligen Zuschuss geleistet hat, muss der neue dies – über die gesetzliche Pflicht hinaus – nicht tun.

bAV-Vertrag ruhen lassen

Sofern eine Portierung nicht möglich oder sinnvoll ist, kann der Beschäftigte den Vertrag ruhen lassen oder privat weiterführen – in letzterem Fall gehen allerdings steuerliche Vorteile verloren. Immerhin bleiben die angesparten Beiträge und der Anspruch auf Leistung in jedem Fall erhalten. Der bisherige Vertrag verzinst sich auch ohne weitere Einzahlungen zu den alten Konditionen weiter. Die Rente wird lediglich bei verkürzter Ansparzeit entsprechend geringer ausfallen. Unabhängig

Arbeitgeberwechsel: Möglichkeiten für die bAV



bAV-Abwicklung – inhouse oder per Outsourcing?

Die Portierung von bAV-Verträgen ist ein komplexes Thema – hier wirken zahlreiche Faktoren zusammen. Unternehmen benötigen die richtigen Strategien, um sich dabei nachhaltig und sicher aufzustellen. Und doch sind diese auf jeden Einzelfall individuell anzuwenden. Da HR-Abteilungen angesichts zunehmender Aufgaben – zu denken ist primär an Personalentwicklung und Recruiting – immer stärker gefordert sind, fehlen häufig die Ressourcen, um auch noch die bAV vollumfänglich zu verwalten. Häufig besteht bereits eine Schwierigkeit darin, die relevanten Informationen verfügbar zu machen. Angesichts dessen sollten Unternehmen prüfen, ob die betriebliche Altersversorgung intern geschultert werden kann oder ob es sinnvoll ist, diese auszulagern. Spezialisierte Outsourcing-Partner bieten Hilfestellung in sämtlichen Bereichen – von der strategischen Beratung über die Verwaltung bis hin zur individuellen Informationsvermittlung an die einzelnen Mitarbeitenden. Der Aufwand für HR Professionals sinkt in der Regel deutlich – ebenso wie Risiken, denen sich ein Arbeitgeber gegenübersieht.

davon ist es indes auch im neuen Job möglich, einen bAV-Vertrag abzuschließen und so ein zusätzliches finanzielles Polster für die Rentenphase zu schaffen. Bei häufigen Arbeitsplatzwechseln wird die bAV in mehrere Renten gestückelt, was die Komplexität erhöht und den Überblick erschwert.

Abschluss von neuen bAV-Verträgen

Der neue Arbeitgeber muss zwar eine bAV anbieten, ist jedoch nicht verpflichtet, die bestehenden Verträge weiterzuführen. Wird das Kapital in einem neuen Vertrag angelegt, können etwa die folgenden Nachteile entstehen:

- Neue Abschlusskosten
- Niedrigere Garantiezinsen
- Schlechtere Konditionen aufgrund des gestiegenen Lebensalters
- Schlechtere steuerliche Regelungen (im Vergleich mit Verträgen, die vor 2005 geschlossen wurden)
- Nachteile durch erneute Gesundheitsprüfung (im Falle einer inkludierten BU)

Der Abschluss eines neuen Vertrags bei Jobwechsel muss jedoch nicht automatisch einen Nachteil für den Arbeitnehmer bedeuten. Denn mit der DKÜ ist eine gebührenfreie Übertragung zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds möglich. Versicherer, die Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sind, verpflichten sich im Rahmen eines Abkommens, auf Stornoabzüge zu verzichten. Ebenso dürfen beim neuen Versicherer keine Abschlusskosten anfallen – und zu guter Letzt wird auf eine erneute Gesundheitsprüfung verzichtet. Eine DKÜ kann insbesondere dann sinnvoll sein, wenn andernfalls ein bestehender Vertrag aufgelöst werden müsste. Allerdings sind mit der DKÜ wiederum verschiedene gesetzliche Vorgaben zu beachten.

Regulatorische Herausforderungen und Datenschutz

Auch regulatorische Herausforderungen wie das kürzlich novellierte Nachweisgesetz (NachweisG) wirken sich auf die Portabilität der bAV aus. So ist die Dokumentation von arbeitsrechtlichen Vorgängen mit dem neuen NachweisG engmaschiger geworden. Insbesondere müssen Originale statt digitaler Dokumente vorhanden sein – dies erhöht die Komplexität. Auch ist die arbeitsrechtliche Vereinbarung dem Arbeitnehmer bereits am ersten Tag des beginnenden Arbeitsverhältnisses zu übergeben – damit einher geht eine zusätzliche Belastung für Personalabteilungen. Ferner stellt das Thema Datenschutz eine zusätzliche Problematik für Unternehmen bei der Portierung der bAV dar. So darf ein Arbeitgeber bestehende Unterlagen in der Regel nicht ohne Einwilligung des Mitarbeiters weitergeben – weder an das neue Unternehmen noch an einen unter Umständen vom Beschäftigten beauftragten Versicherungsberater. Der Versicherungsnehmerwechsel und somit auch die Übernahme werden so zusätzlich erschwert – und das Risiko erhöht sich, dass Fristen nicht eingehalten werden. Es gilt, Standards zu schaffen, um Verträge in den Bestand aufzunehmen – so ist Zugriff auf die nötigen Dokumente und Daten gewährleistet. Gleichzeitig wird Vorschriften wie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) Rechnung getragen.

Summa summarum

Die Ansprüche von Beschäftigten an zukunftsfähige bAV-Lösungen mit Übernahmeoptionen sind hoch. Angesichts der Problematik der Sicherung einer angemessenen Altersversorgung wird die Bedeutung der Thematik noch steigen. Um sämtliche prozessuale Herausforderungen bei der bAV-Portierung zu bewältigen, die nötige Effizienz in der Abwicklung zu gewährleisten und sich rechtssicher aufzustellen, braucht es neue Ansätze. Arbeitgeber können von der Möglichkeit profitieren, sich von spezialisierten Partnern beraten zu lassen oder die bAV vollständig auszulagern.

MARCO ECKERT ist Geschäftsführer der DCS Deutsche Clearing-Stelle GmbH, einem Spezialisten für die moderne Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Unternehmen.