Verlassen Beschäftigte das Unternehmen, enden längst noch nicht die Pflichten des Arbeitgebers aus der bAV. Vielmehr ist nun ein systematisches Vorgehen bei der Abwicklung gefragt. Meist greifen komplexe gesetzliche Regelungen, individuelle Vertragsgestaltungen und unklare Erwartungshaltungen ineinander. Und auch der neue Arbeitgeber steht ähnlichen Herausforderungen gegenüber. Ein Wegweiser zu Pflichten und Prozessen beim Jobwechsel.

Niemals geht man ganz

Von Marco Eckert

Foto: Fredrik Broden

● Beim Wechsel des Arbeitgebers rückt insbesondere das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in den Blick. Welche konkreten Regelungen hieraus gelten, hängt unter anderem vom Durchführungsweg der bAV – etwa Direktversicherung, Pensionskasse oder Unterstützungskasse – sowie von der Finanzierungsart ab. Unabhängig davon sind auch steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte zu berücksichtigen.

Für Personalverantwortliche bedeutet das: Sie müssen wissen, welche Verträge im Unternehmen existieren, wie diese geregelt sind und welche Konsequenzen ein Arbeitgeberwechsel für bestehende Zusagen hat. Besonders wichtig ist die Differenzierung zwischen arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierter Versorgung, denn sie bestimmt auch über Mitnahmeoptionen. Zuschüsse des Arbeitgebers – etwa im Rahmen der Entgeltumwandlung – sind grundsätzlich sofort unverfallbar. Eigenständige arbeitgeberfinanzierte Zusagen sind erst nach drei Jahren Betriebszugehörigkeit und Vollendung des 21. Lebensjahrs des Arbeitnehmenden gesichert (§ 1b BetrAVG).

Arbeitgeber muss aktiv werden

Verlässt ein Mitarbeitender das Unternehmen, liegt die Verantwortung für eine ordnungsgemäße Abwicklung zunächst beim bisherigen Arbeitgeber. Das Unternehmen ist in der Regel Versicherungsnehmer und muss daher aktiv werden: Verträge abmelden, Versorgungsträger informieren, interne Dokumentation abschließen. Dafür bleibt formal eine Frist von drei Monaten.

Insbesondere bei Unterstützungskassen gestaltet sich der Prozess komplex: Diese Versorgungen können in der Regel nicht übertragen werden, sondern bleiben beim alten Arbeitgeber bestehen – inklusive administrativer Verantwortung.

Pflichten des neuen Arbeitgebers

Kaum weniger komplex gestaltet sich die Situation aufseiten des neuen Arbeitgebers: Um den Prozess der bAV-Übernahme effizient und rechtssicher zu gestalten, sind eine Reihe von Aufgaben zu erledigen – insbesondere die Prüfung auf Mitnahme einer bestehenden Versorgung. Zwar ist ein neuer Arbeitgeber nicht verpflichtet, „alte“ bAV-Verträge zu übernehmen. Doch da sich viele Beschäftigte – insbesondere bei attraktiver Verzinsung – eine Fortführung ihrer bisherigen Versorgung wünschen, ist zumindest eine Prüfung dieser Option anzuraten.

Neue Mitarbeitende haben einen Anspruch auf Schutz erworbener Anwartschaften – ebenso wie auf Information zu Beiträgen und Kosten. Dem muss die Personalabteilung gerecht werden, denn Fehler können hier zu Nachzahlungen und – schlimmstenfalls – Klagen führen.

Zur Verantwortung des Arbeitgebers gehört es auch, Versicherungsunterlagen zu prüfen – um zum Beispiel die

Betriebliche Altersversorgung (bAV) bei Jobwechsel: Darauf kommt es an

Optionen für Arbeitnehmende bei einem Jobwechsel

- Mitnahme zum neuen Arbeitgeber: Im Idealfall wird der neue Arbeitgeber den bestehenden bAV-Vertrag übernehmen. Dieser ist in jedem Fall verpflichtet, dem Arbeitnehmenden eine Direktversicherung anzubieten, wenn der alte Vertrag eine Direktversicherung war.
- Privat weiterführen: Der Arbeitnehmende kann den Vertrag auch privat weiterführen. Dabei gehen jedoch die Steuervorteile der Entgeltumwandlung verloren.
- Ruhend stellen: Eine weitere Option ist, den Vertrag ruhend zu stellen. Dann werden keine weiteren Beiträge eingezahlt, aber das angesparte Kapital verzinst sich weiterhin.
- Auszahlung als Abfindung: Eine Kündigung ist nur in Einzelfällen möglich.

Wichtige Punkte für Arbeitnehmende und Arbeitgeber

- Fristen: Die Mitnahme der bAV muss innerhalb eines Jahres nach dem Arbeitgeberwechsel erfolgen.
- Kosten und Konditionen: Bei einer Übertragung des Kapitals auf einen neuen Vertrag können Gebühren anfallen, und die Konditionen (zum Beispiel der Garantiezins) können sich verändern.
- Zusatzleistungen: Zusatzleistungen wie eine Berufsunfähigkeitsversicherung, die an die bAV gekoppelt war, müssen vom neuen Arbeitgeber nicht übernommen werden.
- Verhandlung mit dem neuen Arbeitgeber: Arbeitnehmende sollten frühzeitig – am besten noch vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrags – mit ihrem neuen Arbeitgeber über die bAV-Möglichkeiten sprechen.
- Beratung: Eine umfassende Rentenberatung kann für Arbeitnehmende sinnvoll sein.

Der neue Arbeitgeber muss eine bestehende bAV nicht übernehmen. Doch hat der Beschäftigte Anspruch auf Schutz seiner Anwartschaften.

Beitragszusammensetzung zu ermitteln. Diese differenziert nicht nur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerfinanzierung, sondern ist auch verbunden mit der Frage nach Steuer- und Sozialversicherungsrelevanz.

Elementar ist darüber hinaus – nicht zuletzt zur Minimierung von Haftungsrisiken – eine rechtssichere Dokumentation und die Umsetzung in Lohnabrechnung und Personalakte: dies muss auch einer Betriebsprüfung standhalten. Zahlreiche Vorgänge sind abzustimmen – insbesondere im Dreiecksverhältnis zwischen Unternehmen, Versicherer und Mitarbeitenden, im Einzelfall darüber hinaus auch mit öffentlichen Organen.

Aufklärung und Eigeninitiative wird auch von den Beschäftigten erwartet

Auch Mitarbeiter tragen Verantwortung im Prozess: Sie sollten insbesondere frühzeitig Informationen zu ihrer bestehenden bAV einholen und diese dem neuen Arbeitgeber vorlegen – bei Direktversicherungen etwa in Form einer digitalen oder analogen Versicherungspolice. Darüber hinaus können sie aktiv die Fortführung oder Beitragsfreistellung beantragen. Allerdings schlägt die Praxis hier oftmals die Theorie: In vielen Fällen fehlt auf Arbeitnehmerseite das Wissen um Fristen, Verfallbarkeiten oder Gestaltungsspielräume – was nicht zuletzt die Personalabteilungen zur proaktiven Kommunikation und Übernahme von Verantwortung zwingt.

Strategischer Umgang statt Ad-hoc-Lösungen

Der Wechsel eines Arbeitnehmenden mit bestehender bAV bedeutet für Unternehmen häufig: händische Prozesse, manuelle Datenerfassung und langwierige Abstimmungen mit Versorgungsträgern oder Versicherern. Oft fehlen standardisierte Abläufe, digitale Schnittstellen oder integrierte HR-Software. In vielen Unternehmen sind Stempel, Unterschriften und postalische Dokumente noch immer gelebter Alltag. Die Folgen können dramatisch sein: Verzögerungen, doppelte Beitragszahlungen oder sogar das Übersehen ganzer Verträge – insbesondere bei Policen mit jährlicher Beitragsweise. Im Zweifelsfall wird die Fortführung von Anwartschaften allein aufgrund von Bürokratie verhindert.

Ein professioneller Umgang mit der bAV bei Jobwechseln erfordert folglich mehr als nur punktuelle Reaktionen. HR-Abteilungen sollten ihre Systeme konsequent um die Fragestellung „bAV vorhanden?“ ergänzen – sowohl beim Eintritt als auch beim Austritt. Dabei helfen standardisierte Checklisten, klare Prozesse und kontinuierliche Weiterbildung zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen.

Zudem empfiehlt sich – gerade bei mittelständischen und großen Unternehmen – über eine Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern nachzudenken, die nicht nur die operative Umsetzung übernehmen, sondern auch die Koordination zwischen allen Beteiligten, einschließlich Versorgungsträgern, Mitarbeitenden und Versicherern, steuern. So lassen sich auch Haftungsrisiken auslagern.

Checkliste: Umgang mit der bAV

- ☑ Beim Eintritt: Nach vorhandener bAV fragen, Vertragsunterlagen anfordern
- ☑ Beim Austritt: Verträge fristgerecht abmelden, Versorgungsträger informieren
- ☑ Unverfallbarkeit prüfen: Finanzierungsart und Vertragsdauer beachten
- ☑ Bei Übernahmewunsch: Fachliche Prüfung einholen, Haftungsfragen klären
- ☑ Prozesse dokumentieren und in HR-Software abbilden
- ☑ Checklisten für Standardprozesse etablieren
- ☑ Zusammenarbeit mit externem Clearing-Dienstleister erwägen

MARCO ECKERT ist Geschäftsführer der DCS Deutsche Clearing-Stelle.

Gefahrenquellen und Praxisfehler

In der Praxis sind es oft wiederkehrende Fehler, die Übergänge erschweren:

- fehlende oder verspätete Abmeldung beim Versorgungsträger
- nicht übertragbare Unterstützungskassen-Versorgungen
- übersehene Jahresverträge mit Einmalbeiträgen
- nicht abgestimmte Übernahme bestehender Verträge
- rechtlich unsaubere Weiterführung, die Haftungsrisiken birgt

All dies lässt sich vermeiden – mit dem richtigen Setup in der Personalabteilung. Wichtig ist, frühzeitig mit dem Mitarbeitenden über dessen bestehende bAV zu sprechen, aktiv Unterlagen anzufordern und gegebenenfalls eine fachliche Prüfung vor einer Übernahme zu veranlassen. In jedem Fall sind Menschen in der HR-Abteilung gefragt, die über bAV-Know-how verfügen.

Ein bAV-Vertrag begleitet Beschäftigte über viele Jahre – oft über mehrere berufliche Stationen hinweg. Für Unternehmen bedeutet das: Sie sollten sich nicht auf Ad-hoc-Entscheidungen verlassen, sondern klare Prozesse etablieren, Zuständigkeiten definieren und sich gegebenenfalls auch externe Expertise sichern. Nur so lässt sich die betriebliche Altersversorgung beim Jobwechsel rechtssicher und effizient gestalten – zum Vorteil aller Beteiligten.