

## Wie portabel ist meine Betriebsrente?

30.11.2015 | categories bAV | Top News author von Stefan Terliesner



Foto: fotolia.de\_s4svisuals

**Die Frage, was mit den bAV-Ansprüchen beim Arbeitgeberwechsel passiert, treibt potenzielle Kunden um. Unter welchen Bedingungen ein Recht auf Mitnahme besteht, wann sich beide Seiten einigen müssen und welche Optionen beim Wechsel in die Selbständigkeit bestehen.**

Fast jeder Arbeitnehmer wechselt mindestens einmal in seinem Berufsleben den Arbeitgeber. Jedes Mal ist seine Betriebsrente, sofern vorhanden, betroffen. Zudem stellt ein Jobwechsel alle Beteiligten vor eine Verwaltungsaufgabe. Sofern sich alle freiwillig auf eine Lösung einigen, ist alles klar. Häufig ist das aber nicht der Fall. Zu unterschiedlich sind die Interessen. So haben Arbeitgeber ein Interesse daran, gut ausgebildete Mitarbeiter zu halten. Dem steht der Wunsch eines Arbeitnehmers nach Mobilität gegenüber. Eine hohe Arbeitnehmermobilität ist auch für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes vorteilhaft. Daher hat der Gesetzgeber bereits vor Jahren **Unverfallbarkeitsregeln** eingeführt.

### Rechtsanspruch auf Portabilität

Bei der Übertragung der Betriebsrente zu einem neuen Arbeitgeber sollen die bisher erworbenen Ansprüche geschützt werden. Bei Entgeltumwandlung sind die Ansprüche sofort unverfallbar. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente liegt Unverfallbarkeit vor, wenn der Arbeitnehmer mindestens 25 Jahre alt ist und die Zusage mindestens seit fünf Jahren besteht. Arbeitnehmer haben auch einen Rechtsanspruch auf Portabilität. Er gilt insbesondere unter drei Bedingungen, wie Ulf Kesting von der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersvorsorge (DGBAV) erklärt: „Erstens nur für Zusagen ab 2005.“ Bei älteren Zusagen müssen sich alle Parteien irgendwie einigen. „Zweitens nur für Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung.“ Die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse haben Auswirkungen auf die Bilanz eines Arbeitgebers. Hier sollte es daher zu freiwilligen Lösungen kommen. „Und drittens“, sagt Kesting, „darf der Übertragungswert – also das angesammelte Vorsorgekapital, das der Arbeitnehmer vom Vorarbeitgeber mitnehmen darf – die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigen.“ Noch liegt die Grenze bei 72.600 Euro. Ab 2016 steigt sie auf 74.400 Euro. Die Bedingung gelte dem Schutz des Arbeitgebers und sei in der Praxis bisher nicht relevant, weil die Anwartschaften seit 2005 dafür noch zu gering sind, erklärt Kesting.

### Neuer Chef, neuer Versicherer?!

Sind die Bedingungen erfüllt, müssen der neue und der alte Arbeitgeber der Übertragung zustimmen. Der Arbeitnehmer muss sich im Klaren sein, dass er beim Jobwechsel den Vorsorgeträger – in der Regel ein Versicherer – nehmen muss, den sein neuer Chef ausgesucht hat. Das kann gut oder schlecht sein. Wenn er bei einem finanzstärkeren Versicherer landet, profitiert er womöglich von einer höheren Gesamtverzinsung seiner Beiträge (**zu den aktuellen Deklarationen der Anbieter**). Umgekehrt könnte es aber auch sein. Als Richtwert dient die Gesamtverzinsung deutscher Lebensversicherer, die aktuell im Schnitt 3,15 Prozent beträgt.

Die Kosten der Übertragung trägt der Arbeitnehmer – er ist ja auch der Auslöser des Prozesses. Die Höhe des Übertragungswertes errechnet der Versicherer oder Vorsorgeträger. Dabei werden von den eingezahlten Beiträgen zuzüglich der am Markt erzielten Überschüsse diese Kosten abgezogen. Storno- oder erneute Abschlussgebühren fallen in der Regel nicht an. Darauf haben sich „nahezu alle Versicherer, ein Großteil der überbetrieblichen Pensionskassen und viele versicherungsförmige Pensionsfonds“ verpflichtet, heißt es auf Anfrage beim Branchenverband GDV. Weiterer Vorteil für Arbeitnehmer: Eine erneute Gesundheitsprüfung ist nicht notwendig.

Aber: Bietet der neue Arbeitgeber für alle seine Mitarbeiter einen Gruppenvertrag an, kommt bei einer Übertragung ein neuer Vertrag zustande. Häufig sogar bei einem neuen Versicherer. Das hat weitere finanzielle Folgen. Der neue Vertrag bedeutet auch neuer branchenweit einheitlicher Garantiezins und neue Sterbetafel. Bekanntlich sinkt die Garantieverzinsung bei

klassischen Policen seit Jahren und beträgt aktuell 1,25 Prozent. Bei alten Verträgen beträgt der Satz bis zu 4 Prozent. Ein oft praktizierter Ausweg: der Versicherungsnehmerwechsel. Der neue Arbeitgeber übernimmt die beim ehemaligen Arbeitgeber abgeschlossene Versicherung als Versicherungsnehmer. Die Rechtsgrundlagen und damit auch der Garantiezins des Vertrags bleiben erhalten.

#### **Privatmodell für Selbstständige**

Eine Alternative zur Übertragung ist das Belassen des Vertrages beim alten Arbeitgeber. Das gilt vor allem, wenn der bisherige Versicherer sehr finanzstark ist und eine hohe Gesamtverzinsung bietet. Oder wenn bisher Leistungen wie Hinterbliebenenschutz vereinbart waren, die der neue Chef nicht anbietet. Bei noch jungen Verträgen fällt der Übertragungswert ohnehin gering aus oder ist aufgrund der anfänglichen Vertriebskosten noch negativ.

Eventuell können Arbeitnehmer in solchen Fällen eine Abfindung mit ihrem alten Chef aushandeln. Eine weitere Alternative besteht darin, einen Vertrag privat fortzuführen. Das kann beim Wechsel in die Selbstständigkeit sinnvoll sein. Dann wechselt die Versicherungsnehmerschaft vom Arbeitgeber auf den Selbstständigen.

Die geplante EU-Mobilitätsrichtlinie zur Betriebsrente will solche Abfindungen für den Fall des länderübergreifenden Jobwechsels unterbinden, erklärt Kesting. Des Weiteren werden – sofern die Richtlinie unverändert in Kraft tritt – mit Wirkung vom 1. Januar 2018 zum Beispiel die Frist für die Unverfallbarkeit von fünf auf drei Jahre und das Unverfallbarkeitsmindestalter vom 25. auf das 21. Lebensjahr gesenkt, sagt der Branchenverband GDV.

Fazit: Arbeitnehmer können ihre Betriebsrentenanwartschaften in der Regel zum neuen Arbeitgeber mitnehmen. Das sollte also kein Grund gegen eine betriebliche Vorsorge sein. Freiwillig können sich beide Seiten eh auf alles einig. Ratsam ist es aber, sich vor einem Jobwechsel über die finanziellen Folgen für die Betriebsrente zu informieren.