

DROHENDE ÜBERNAHMEWELLE

BETRIEBSRENTEN Wenn Mitarbeiter den Job wechseln, haben sie das Recht, ihre Firmenrente mitzunehmen – für Unternehmer kann dies riskant werden

Tanja Mohr ist um ihren Job derzeit nicht zu beneiden: Von Böblingen aus verantwortet sie die Vergütungssysteme der rund 8000 deutschen Mitarbeiter von Faurecia Automotive – neudeutsch die Bereiche „Compensation and Benefits“. Der weltweit operierende Autozulieferer spürt die Krise mit voller Wucht. Kurzarbeit ist deshalb für Personalerin Mohr ein wichtiges Thema, über großzügige Benefits indes macht sie sich derzeit keine Gedanken.

Auch für Betriebsrenten bleibt in dieser Lage wenig Zeit. Doch gerade die sorgen immer wieder für Diskussionen, weil sich Vertragswerke und Gesetze ständig ändern. Dazu kommt der Aufwand, wenn neue Kollegen zur Firma stoßen – was ja selbst in der Krise vorkommt und nach Entlassungen möglicherweise beim nächsten Aufschwung umso häufiger passieren dürfte. „Wir erleben immer öfter, dass Mitarbeiter alte Versicherungsverträge mitbringen“, sagt Mohr. „Und dann fragen sie, was sie damit machen sollen.“ Bisher hieß die Antwort von Unternehmern in solch einem Fall oft lapidar: den alten Vertrag ruhen lassen und einen neuen beginnen. Wodurch Mitarbeiter, die mehrfach den Job wechselten, am Ende zig Minirenten aus unterschiedlichen Töpfen bekamen – die Chefs dagegen waren aus dem Schneider.

Doch die Zeiten sind vorbei: Denn immer mehr Angestellte bringen Ansprüche mit, die ein neuer Arbeitgeber nicht mehr ignorieren kann. Erstens machen schon heute zwei von drei Beschäftigten einen Anspruch auf Firmenrente geltend. Zweitens garantiert das Alterseinkünftegesetz für alle Verträge mittlerweile die sogenannte Portabilität: Wer in Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds eingezahlt hat, darf seine Ansprüche mitnehmen.

Das neue Recht geht alle an

Nach fünf Jahren können Betriebsrenten nicht mehr verfallen, und seit 2005 schließen deutlich mehr Angestellte als früher derlei Verträge ab. Dieses Recht wird in den kommenden Jahren also fast alle Arbeitgeber beschäftigen, schätzt Bernd Katzenstein, Sprecher des Deutschen Instituts für Altersvorsorge. Auf die Unternehmen kommt dabei ein gewaltiger Papierkrieg zu. „So schön sich Portabilität in der Theorie anhört: Im Detail sind die Vorschriften kompliziert und selbst für erfahrene Personaler kaum zu durchschauen“, sagt Boy-Jürgen Andresen, Vorstandschef der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung.

Besteht der neue Mitarbeiter auf seinem Recht, haben Chefs zwei Möglichkeiten: übertragen oder übernehmen. In jedem Fall müssen sie auf Wunsch zuvor gesparte Rentenansprüche auf ihren Hausversicherer übertragen, der das Geld dann in einen neuen Vertrag einzahlt. „Das ist für den Unternehmer eine saubere Lösung“, sagt Andresen, „für die Mitarbeiter aber tendenziell unattraktiv.“ Denn neue Sterbetafeln und niedrigere Garantiezinsen schmälern bei Neuverträgen die Rentenhöhe. Bei Pensionsfonds drohen außerdem Storno- und Abschlussgebühren. Die meisten Direktversicherer und Pensionskassen haben sich immerhin geeinigt, auf neue Gesundheitsprüfungen und Abschlusskosten zu verzichten.

Im Sinn der Mitarbeiter ist eher die Übernahme alter Verträge: Dabei führen die Firmen schlicht den Vertrag aus dem alten Betrieb fort. Doch diese Variante ist riskant. „Ich kann nur davor warnen, ungeprüft in fremde Verträge einzusteigen“, warnt Andreas Buttler, Chef der Febs Consulting GmbH aus Grasbrunn bei München, der Arbeitgeber in diesen

Fragen berät. „Denn damit haftet man auch für die Fehler des Vorgängers.“

„Der Teufel steckt bei Renten im Detail. Beim Wechsel sind viele Fragen ungelöst

Andreas Buttler, Geschäftsführer der Febs Consulting GmbH

Selbst bei Direktversicherungen, bei denen die Übertragung recht unkompliziert ist, gibt es Schwierigkeiten in Detailfragen wie etwa zu den Anpassungsverpflichtungen, Klauseln zur Todesfallabsicherung, Kombi-Versicherungen gegen Berufsunfähigkeit oder dem Hinterbliebenenschutz. Und: Mit jedem neuen Vertrag kann ein anderer Versicherer ins Spiel kommen, mit eigenen Verfahren zur Abwicklung von Vertragsänderungen oder zum Beispiel für Beitragsstundungen – unter Kurzarbeitern in diesen Tagen ein häufiger Wunsch. Fazit: Weder die Übertragung noch die Übernahme sind Königswege.

Personalerin Mohr überlässt die komplette Abwicklung deshalb einem Dienstleister. Der Autozulieferer Faurecia, vor zehn Jahren aus Zusammenschlüssen vieler Mittelständler hervorgegangen und seither immer wieder über Zukäufe gewachsen, machte Ende 2007 einen Schnitt. Der Konzern konsolidierte die Rentensparnisse aller hiesigen Mitarbeiter. Seither wickelt die Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGbAV), ein Spezialdienstleister aus dem schwäbischen Wemding, sämtliche Verträge ab.

Die DGbAV ist bisher der einzige Anbieter mit einer Clearingstelle. Der Autozulieferer hat also ausschließlich mit dem Dienstleister zu tun. Dieser wiederum teilt alle Zahlungen auf die einzelnen Versicherer auf. Rund drei Euro pro Vertrag und Monat kostet das. Im Ergebnis bilanziert die Personalerin: „Wir können Betriebsrentenverträge neuer Mitarbeiter jetzt ohne großen Aufwand und rechtliche Risiken weiterführen.“

Olaf Wittrock