

Betriebliche Altersvorsorge Portabilität – Jobwechsel abfedern

0

[Info](#)

[Twittern](#) (1)

[g+](#) (0)

[XING](#)

1

[Drucken](#) [Versenden](#)

Wer den Job wechselt, muss sich auch um das bisher angesparte bAV-Kapital kümmern. Natürlich könnte der Vertrag privat weitergeführt werden, aber dann entfallen die Steuer- und Sozialabgabensparnisse.

Deshalb ist es vorteilhafter, die Rentenanwartschaften mit zum neuen Arbeitgeber zu nehmen. Allerdings gibt es dafür keinen allgemeinen Rechtsanspruch. Nur wer seinen Vertrag nach dem 1. Januar 2005 abgeschlossen und in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eingezahlt hat, hat laut Gesetz ein Recht auf Portabilität. Die erworbene Anwartschaft wird in einen Kapitalbetrag umgerechnet und in die Altersvorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers eingezahlt.

Vorteil: Die Rentenleistung erfolgt im Alter aus einem Vertrag. Der neue Arbeitgeber bestimmt den Durchführungsweg und damit unter Umständen auch den Umfang der Leistung. So kann eventuell der Schutz bei Berufsunfähigkeit oder Invalidität wegfallen. Ein Wahlrecht bezüglich Form und Leistungskatalog der bAV hat der Arbeitnehmer nicht.

Bei Neuabschluss werden Gebühren fällig

Ein Fallstrick beim Arbeitgeberwechsel ist, dass ein neuer Vertrag abgeschlossen werden muss. Gebühren werden fällig, und meistens sind die neuen Konditionen schlechter. Folge: Trotz gleichbleibender monatlicher Einzahlungen sinken die Renten. Jüngere Tarife basieren auf anderen Kalkulationsgrundlagen, etwa neuen Sterbetafeln aufgrund der gestiegenen Lebenserwartungen. Zudem ist der Garantiezins seit 1. Januar 2007 auf 2,25 Prozent gesunken.

Beispiel: Im Jahr 2002 beginnt ein 30-jähriger Arbeitnehmer mit der Einzahlung von 200 Euro monatlich in die bAV. Zu der Zeit galt noch ein Garantiezins von 3,25 Prozent. Bei einer Vertragslaufzeit von 35 Jahren erzielt er ab 65 Jahren eine garantierte monatliche Betriebsrente in Höhe von 711,42 Euro. Würde er 2008 den Job wechseln und eine Umdeckung auf einen neuen Vertrag erfolgen, würden ihm mit seinem 65. Lebensjahr gerade noch 450,25 Euro Betriebsrente garantiert – 37 Prozent weniger.

Bei Altverträgen (Abschluss vor 2005) sind Arbeitnehmer auf die Gunst des alten und neuen Arbeitgebers angewiesen. Denn einen gesetzlichen Rechtsanspruch auf Mitnahme der bAV haben sie nicht. Häufig ruht der Altvertrag, das bisher angesammelte Kapital wird verzinst und im Rentenalter ausgezahlt. Beim neuen Arbeitgeber kann ein neuer bAV-Vertrag abgeschlossen werden. Nachteil: Häufige Arbeitswechsel führen zu vielen kleinen Renten. Dies bedingt hohe Verwaltungskosten und kann in der Handhabung problematisch sein.

Tipp: Die Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung (DGBAV) hat eine Clearing-Stelle geschaffen. Der Arbeitnehmer vereinbart mit dem neuen Arbeitgeber, dass zur Fortführung des bisherigen bAV-Vertrags die DGBAV-Clearing-Stelle eingeschaltet wird. Diese führt gegen eine geringe Gebühr – 2,50 Euro pro Monat – den alten, günstigeren bAV-Vertrag nach Absprache beim neuen Arbeitgeber weiter.