

# Ansprüche bei Wechsel mitnehmen

AUSBLICK. Trotz Portabilitätsbemühungen kann es beim Arbeitgeberwechsel Versorgungsabstriche geben. Die Clearingstelle der DGbAV will hier helfen.

Von **Ulf Kesting**

**P**ersonalverantwortliche sind mit einem Bewusstseinswandel ihrer Mitarbeiter konfrontiert. Selbst bei jungen Bewerbern hat die Blüm'sche Behauptung „Die Rente ist sicher“ an Überzeugungskraft eingebüßt. Die ständig beschworene Ebbe in den öffentlichen Kassen, die das umlagenfinanzierte Rentensystem stützen muss, hat sich im Bewusstsein der arbeitenden Bevölkerung verankert. Die von Finanzwissenschaftlern als Renten Kürzung gebrandmarkte Ausweitung der Regelarbeitszeit auf das 67. Lebensjahr hat das Problem weiter verdeutlicht. Um im Alter angemessen versorgt zu sein, ist die kapitalgedeckte private und betriebliche

Arbeitgeberwechsel ohne Abstriche an den Versorgungsrechten möglich wird. Durch das Alterseinkünftegesetz (Alt-EinkG) wurde 2005 der Rechtsanspruch auf die sogenannte Portabilität eingeführt. Das Deckungskapital soll dabei beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber problemlos „umziehen“ können. Allerdings birgt die Praxis Tücken, die zu massiven Einbußen bei der garantierten Betriebsrente für den Arbeitnehmer und Haftungsfallen für den Arbeitgeber führen können. Arbeitnehmer können beim Arbeitgeberwechsel einen Teil ihrer Versorgungswerte verlieren, die sie bereits angesammelt haben, wenn der neue Arbeitgeber mit diesen Versorgungsträgern nicht zusammenarbeitet. Wird der Kapitalstock auf eine andere Versicherung

1,75 Prozent garantiert. Eine Minderung der Betriebsrente verursachen auch die neuen Sterbetafeln, die Neuverträgen zugrunde liegen. Wegen der längeren Lebenserwartung der deutschen Bevölkerung müssen die Versicherungsträger vorbeugen. Trotz gleichbleibender Einzahlungen kann sich durch diese „Umdeckung“ die garantierte Rente um einige zehntausend Euro für den einzelnen Rentner reduzieren.

Eine Modellrechnung zeigt, dass ein Arbeitnehmer, der 2003 als 30-Jähriger einen bAV-Vertrag über seinen Arbeitgeber abschließt und von da ab per Entgeltumwandlung monatlich 200 Euro in seinen bAV-Vertrag einzahlt, ab seinem 65. Lebensjahr eine garantierte Rente von 710 Euro erhält. Wechselt er 2012 – also zehn Jahre später – seinen Arbeitsplatz und wird beim neuen Arbeitgeber auf dessen Versorgungsträger „umgedeckt“, treffen ihn die Auswirkungen des geringeren Garantiezinses und die Berechnungen der neuen Sterbetafeln mit einem Abschmelzen der garantierten Betriebsrente um mehr als 40 Prozent. Seine garantierte Rente fällt auf 390 Euro. Nur die Fortführung der bestehenden bAV-Verträge auch beim neuen Arbeitgeber könnte ihm die „alte“ Rentenhöhe erhalten.

## Mitnahme zum neuen Arbeitgeber

Doch ein problemloser Arbeitgeberwechsel unter Mitnahme der Versorgungsansprüche ohne Abstriche ist derzeit noch nicht möglich. Ein Recht auf Mitnahme der Versorgungsrechte zum neuen Arbeitgeber beziehungs-

---

Das Deckungskapital sollte beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber problemlos „umziehen“ können. Doch die Praxis birgt erhebliche Tücken.

---

Altersversorgung heute unverzichtbar – das wird sogar jüngeren Arbeitskräften klar.

Eine weitere Herausforderung ist die systemische Anforderung an einen flexibleren Arbeitsmarkt, die Personalverantwortliche mitgestalten müssen. Schon heute ist erkennbar: Die Zukunft wird den Arbeitskräften mehr Mobilität abfordern. Im Verlauf eines Arbeitslebens wird die Tätigkeit für mehrere Arbeitgeber die Regel sein. Eine Anforderung an die bAV ist es, dass für Mitarbeiter ein

übertragen, die hinter dem Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers steht, muss dazu ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Für die Neuverträge gelten in der Regel ungünstigere Konditionen als die ursprünglichen Bedingungen.

## Tücken in der Praxis: Sinkende Garantieverzinsung, neue Sterbetafeln

Lautete die Garantieverzinsung eines bAV-Vertrags beispielsweise im Jahr 2002 noch 3,25 Prozent, werden für den neuen Vertrag im Jahr 2012 nur noch

weise zur Übertragung auf dessen Versorgungswerk besteht nur für die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Ansonsten bedarf das „Umziehen“ der Versorgungsansprüche der Zustimmung des alten wie des neuen Arbeitgebers. Um hier Abhilfe zu schaffen, hat die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG eine Clearing-Stelle ins Leben gerufen, die die bestehenden Versorgungsverträge mit den zumeist günstigeren Konditionen auch beim neuen Arbeitgeber weiterführt.

### Beratung und Sicherungsfonds

Auch der Beratungsbedarf der Personalverantwortlichen beim Thema bAV steigt. Ein Punkt, der Personalabteilungen belastet und bei Beratungsgesprächen häufig angesprochen wird, ist die verschärfte Gesetzeslage zum Versorgungsausgleich bei Scheidungen. Unter 100 Erwerbstätigen lassen sich pro Jahr im statistischen Mittel 1,5 scheiden – Tendenz steigend. Noch immer diskutieren manche bAV-Rückdecker, wie die durch das Versorgungsausgleichsgesetz offenzulegenden Übertragungswerte zu errechnen sind. Wie steht es mit fondsgebundenen bAV-Verträgen, die in einer Hausse abgeschlossen wurden und jetzt in einer Baisse anteilmäßig zwischen den Ehepartnern geteilt werden sollen? Familienrichter erwarten schlüssige Antworten auf diese Fragen.

Welches Berechnungs-Chaos insbesondere auf mittelständische Unternehmen mit mehreren hundert Arbeitnehmern und damit mehreren Scheidungsfällen pro Jahr zukommen kann, soll folgendes Beispiel erläutern: Ein Arbeitnehmer hat vor zehn Jahren eine bAV-Zusage von seinem Arbeitgeber erhalten. Nach fünf Jahren heiratet er. Heute – nach fünf Jahren Ehe und im Jahr zehn seiner Betriebszugehörigkeit – lässt er sich wieder scheiden. Bis zu seinem Rentenbezug sind es noch weitere 25 Jahre. Wie wird der Übertragungswert



© DGB

„Die Rente ist sicher“ – die Blüm’sche Zuversicht alleine genügt zur Altersversorgung nicht mehr.

für den bAV-Anspruch des geschiedenen Partners berechnet, in welcher Höhe dürfen Teilungskosten erhoben werden? Die DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG erlebt als Dienstleistungspartner von rund 2.500 Unternehmen aller Größenklassen die Auswirkungen des VersAusglG täglich in der Praxis und bietet gerade mittelständischen Betrieben Hilfe an.

Beim Screening- oder Einstellungsgespräch ist die Sicherheit der betrieblichen Altersversorgung immer häufiger ein Thema. Schuldenkrise, Unsicherheit über den Bestand der Euro-Zone und erratische Konjunkturschwankungen verunsichern. Wie beruhigend ist deshalb die Zusicherung des Personalverantwortlichen, dass die monatliche Zahlung der Betriebsrente auch dann sicher ist, wenn das eigene Unternehmen, aus welchem Umstand auch immer, nicht mehr existieren sollte. Dafür sorgen die Sicherungsnetze, die der Gesetzgeber eingezogen hat. Wenn Betriebsrentenvereinbarungen sachgerecht konzipiert sind, ist ihre Substanz abgesichert. Ob Direktversicherung, Pensionskasse oder Unterstützungskasse – hinter den vom Arbeitgeber angebotenen Versorgungs-

werken stehen meistens Versicherungsprodukte, insbesondere bei der staatlich stark geförderten Entgeltumwandlung. Die Lebensversicherungsgesellschaften in Deutschland, die bAV-Zusagen versichern, unterliegen der Versicherungsaufsicht der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht).

Sollte wider Erwarten eine Versicherungsgesellschaft ihren Verpflichtungen nicht nachkommen können, tritt der Sicherungsfonds der Lebensversicherungen „Protector“ ein. Sollte zum Beispiel bei Direktzusagen der Arbeitgeber wegen Insolvenz zahlungsunfähig werden, übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) die Zahlung der garantierten Altersrente. In den PSV, den gesetzlichen Träger der Insolvenzversicherung, zahlt jeder Arbeitgeber ein, der für seine Mitarbeiter die bAV-Wege Pensionsfonds, Unterstützungskasse oder Direktzusage gewählt hat. ■



**Ulf Kesting**

Vorstand DGBAV – Deutsche Gesellschaft für betriebliche Altersversorgung AG