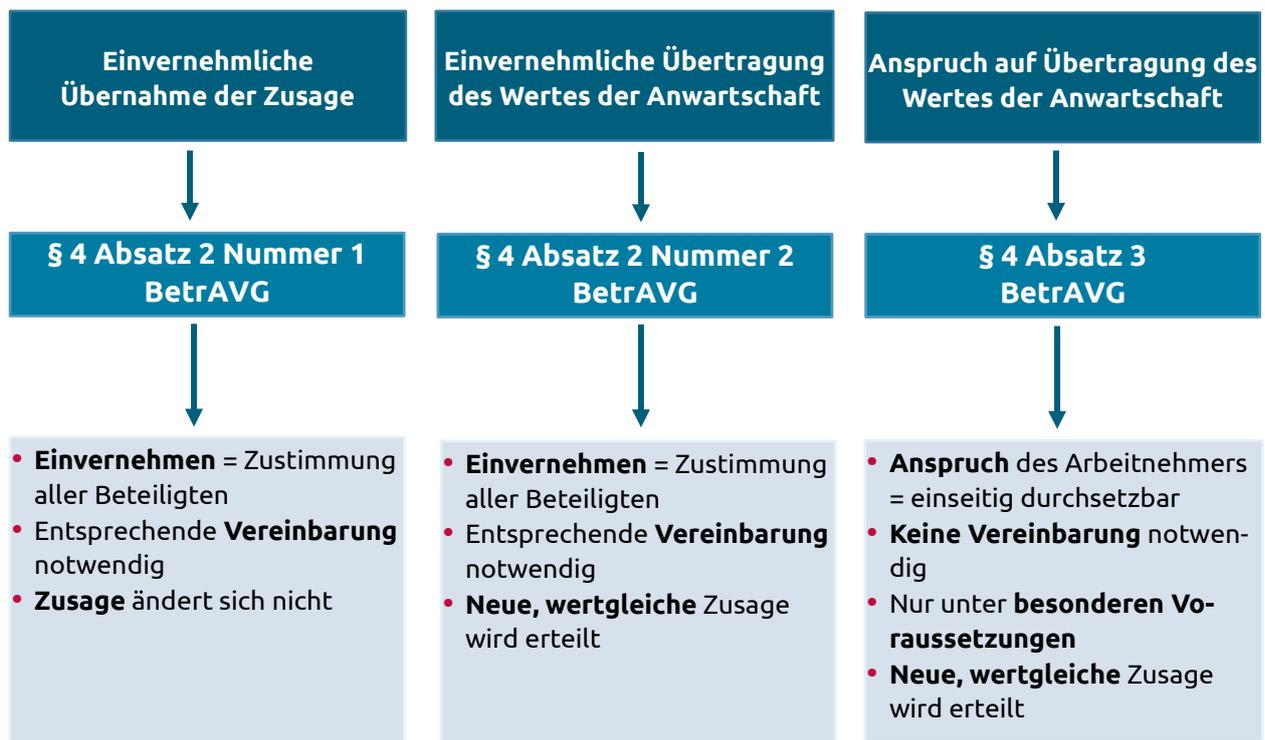


bAV: Informationen zur Portabilität

Heutzutage wechselt ein Arbeitnehmer während der Dauer seines Erwerbslebens unter Umständen mehrfach den Arbeitgeber. Um trotz dieser Wechsel einen kontinuierlichen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) sicher zu stellen, können erworbene Anwartschaften im Rahmen der im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) zugelassenen Portabilität vom bisherigen auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.

Wir geben Ihnen einen Überblick über die Übertragungsmöglichkeiten und erläutern diese im Detail. Darüber hinaus informieren wir über die Besonderheiten des sogenannten Übertragungsabkommens.

Übersicht der Übertragungsmöglichkeiten des BetrAVG



Die Übertragungsmöglichkeiten im Einzelnen

Einvernehmliche Übernahme der Zusage gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 1 BetrAVG

In diesem Fall **übernimmt der neue Arbeitgeber die vom bisherigen Arbeitgeber erteilte Zusage** auf Leistungen aus der bAV und führt diese unverändert fort. Demzufolge bleiben alle bisherigen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen weiter bestehen, insbesondere

- die Zusageart
- der Durchführungsweg
- die Art und Höhe der zugesagten Leistungen bzw. die Höhe des zugesagten Beitrags
- der Anbieter bzw. die gewählte Versorgungseinrichtung (sofern ausdrücklich zugesagt)

Der Übernahme müssen sowohl der **Arbeitnehmer** als auch der **bisherige** und der **neue Arbeitgeber zustimmen**.

Eine **Frist** ist **nicht** zu beachten, d. h. die Übernahme kann auch nach dem Ausscheiden aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis erfolgen.

Wird die bAV als **Direktversicherung** oder **Pensionskasse** durchgeführt, erfolgt **regelmäßig** auch eine **Übertragung des Versicherungs- / Versorgungsvertrages** vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber (Versicherungsnehmerwechsel).

Einvernehmliche Übertragung des Übertragungswertes gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 2 BetrAVG

Im Gegensatz zur Übernahme der Zusage wird bei der Übertragung des Wertes der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft nicht die bisherige Zusage, sondern lediglich der **Wert der aufrecht zu erhaltenden Anwartschaft** vom **bisherigen** auf den **neuen Arbeitgeber übertragen**. Der Wert ist nach § 4 Absatz 5 BetrAVG zu bestimmen. Bei / nach Übertragung erteilt der **neue Arbeitgeber eine neue, wertgleiche Zusage**. Er kann also z. B. eine andere Versorgungseinrichtung wählen, an die der Übertragungswert gezahlt wird. Beim bisherigen Arbeitgeber dagegen erlischt die Zusage nach § 4 Absatz 6 BetrAVG vollständig – er wird „frei“, sofern eine vollständige Übertragung erfolgt ist.

Auch bei dieser Übertragungsvariante gibt es **keine** gesetzliche **Frist**.

Eine „Mitnahme“ des Versicherungs- / Versorgungsvertrages erfolgt in der Regel nicht. Vielmehr wird **bei der Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers ein neuer Vertrag** mit den dann geltenden Rechnungsgrundlagen und mit ggf. neuer Risikoprüfung abgeschlossen. Ausnahmeweise ist ein Versicherungsnehmerwechsel denkbar. Der Wert der Versicherung ist dann der Übertragungswert. Es ist darauf zu achten, dass der Wert der Versicherung tatsächlich dem Übertragungswert entspricht.

Übertragungsanspruch gemäß § 4 Absatz 3 BetrAVG

In besonderen Fällen hat der Arbeitnehmer einen **einseitigen Übertragungsanspruch**.

Unter folgenden Voraussetzungen kann der Arbeitnehmer die Übertragung des Wertes der unverfallbaren Anwartschaft vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber verlangen, ohne dass dieser die Übertragung ablehnen können:

- Die bAV wurde beim bisherigen Arbeitgeber im Durchführungsweg **Direktversicherung, Pensionskasse** oder **Pensionsfonds** durchgeführt.

- Die Übertragung wird innerhalb einer **Frist** von **einem Jahr** nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangt.
- Der Übertragungswert übersteigt nicht die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Der **bisherige Arbeitgeber** ist verpflichtet, den **Übertragungswert** auf den **neuen Arbeitgeber zu übertragen**. Der **neue Arbeitgeber** erteilt eine **neue, wertgleiche Zusage** und zahlt den Übertragungswert an die Versorgungseinrichtung seiner Wahl oder lässt diesen direkt dorthin überweisen.

Die neue Versorgung muss wieder im Durchführungsweg **Direktversicherung, Pensionskasse** oder **Pensionsfonds** umgesetzt werden. Bei der Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers wird ein **neuer Vertrag** mit den dann geltenden Rechnungsgrundlagen und mit ggf. neuer Risikoprüfung abgeschlossen.

Ist die **Jahresfrist** bereits **verstrichen**, entfällt der Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung. In diesem Fall bleiben nur noch die **Möglichkeiten** der **einvernehmlichen Übertragungen** nach § 4 Absatz 2 BetrAVG.

Wie wird der Übertragungswert ermittelt?

Der **Übertragungswert** wird nach **§ 4 Absatz 5 BetrAVG** ermittelt. Dabei ist nach unmittelbaren Zusagen (Direktzusagen) und Zusagen über Unterstützungskassen einerseits sowie nach Direktversicherung, Pensionskasse bzw. Pensionsfonds andererseits zu unterscheiden:

- Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen
 - Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung
- Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds
 - Gebildetes Kapital im Zeitpunkt der Übertragung
- Fondsgebundene Versorgung
 - Marktwert der Fondsanteile im Zeitpunkt der Übertragung

Worauf ist bei der Mitnahme / Mitgabe von Versorgungsanswartschaften zu achten?

Die im BetrAVG beschriebenen Übertragungsmöglichkeiten regeln die **arbeitsrechtliche Seite**. Davon zu unterscheiden ist immer die ggf. auch zu berücksichtigende **versicherungsvertragsrechtliche Seite**.

Das ist wichtig, denn es handelt sich um völlig unterschiedliche Rechtsverhältnisse mit verschiedenen Beteiligten und eigenen Rechtsgrundlagen!

- Arbeitsrecht
 - Beteiligte
 - Arbeitgeber und Arbeitnehmer
 - Rechtsgrundlage
 - z.B. BetrAVG
- Versicherungsvertragsrecht
 - Beteiligte
 - Arbeitgeber und Versicherer
 - Rechtsgrundlage
 - z.B. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

Was ist das Übertragungsabkommen?

Das Übertragungsabkommen ist **keine eigenständige Übertragungsmöglichkeit des BetrAVG**. Vielmehr verpflichten sich die dem Abkommen beigetretenen Versorgungseinrichtungen (Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds), bei Übertragungen von Anwartschaften auf bAV von einem auf einen anderen Versorgungsträger, also bei Abschluss eines neuen Vertrages, bestimmte Regeln einzuhalten. So soll die „Mitnahme“ von Versorgungsanwartschaften erleichtert werden und letztendlich die bAV attraktiver gestaltet werden.

Rein **arbeitsrechtlich** gesehen ist die Übertragung im Rahmen des Übertragungsabkommens eine Variante der **Übertragung des Wertes der unverfallbaren Anwartschaft** im Sinne des **§ 4 Absatz 2 Nummer 2** bzw. **Absatz 3 BetrAVG**.

Sofern die Übertragung der erworbenen Anwartschaft **innerhalb** einer **Frist von 15 Monaten** nach Ausscheiden beantragt wird, gelten für die Mitglieder des Übertragungsabkommens folgende Regeln:

- Die **abgebende Versorgungseinrichtung** erhebt bei Auflösung des bei ihr geführten Vertrages **keine Stornokosten**.
- Die **aufnehmende Versorgungseinrichtung** richtet einen Vertrag mit den dann gültigen Rechnungsgrundlagen ein. Dabei **verzichtet** sie auf **erneute Abschlusskosten** und – sofern die gleichen biometrischen Risiken abgebildet werden – auf eine erneute Risikoprüfung.
- Die **Versorgungseinrichtungen stimmen** sowohl dem **Abgang** als auch dem **Zugang zu**, gewährleisten den **Informationsaustausch** (z. B. zur bisherigen steuerlichen Förderung) und verwenden **einheitliche Formulare**.

Ist die im Abkommen genannte **Frist abgelaufen**, sind die Versorgungseinrichtungen nicht mehr verpflichtet, sich an diese Regeln zu halten. Die Übertragung vom bisherigen auf den neuen Arbeitgeber ist aber im Rahmen des § 4 BetrAVG weiterhin möglich. Allerdings können die Versorgungseinrichtungen dann beispielsweise Storno- und Abschlusskosten erheben.

Nähere Informationen zum Übertragungsabkommen wie den Text des Abkommens, die Liste der beigetretenen Unternehmen, die FAQ sowie Muster der abgestimmten Formulare zur Übertragung einer Versorgung finden Sie im Internet auf den Seiten des GDV (www.gdv.de).