Mitgebrachte Direktversicherungen
Vorsicht: Katze im Sack

Rechnungszinssenkung und Unisex-Tarife versetzen der Deckungskapitalübertragung den Todesstoß. Warum nicht einfach die Police übernehmen? Im Versicherungsnehmerwechsel lauern ungeahnte Gefahren.

Die zunehmende Verbreitung der Entgeltumwandlung hat Folgen: Neue Mitarbeiter bringen immer häufiger eine Direktversicherung oder einen Pensionskassenvertrag mit. Führt der neue Arbeitgeber den Vertrag einfach weiter, so übernimmt er damit nicht nur die Beitragszahlung, sondern auch automatisch die Versorgungszusage des Vorarbeitgebers – mit allen Konsequenzen und mit allen Mängeln, die gegebenenfalls darin enthalten waren. Dazu einige Beispiele:

- Hatte der Vorarbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zugesagt, so geht diese Verpflichtung auf den neuen Arbeitgeber über.
- Enthält der Vertrag zum Beispiel eine Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung, so weiß der neue Arbeitgeber nicht, ob der Arbeitnehmer auf versteckte Klauseln aufmerksam gemacht wurde, wie etwa dass der Versicherungsschutz bei einer Beitragsfreistellung entfällt.
- Hat der Vorarbeitgeber die gesetzlichen Voraussetzungen für die sogenannte „versicherungsförmige Lösung“ bei Ausscheiden nicht vollständig erfüllt, so kann der Anspruch des Mitarbeiters deutlich höher sein als der Wert der mitgegebenen Police. Das ist in der Praxis dann der Fall, wenn Überschüsse aus der Versicherung teilweise zur Reduzierung des Beitrags eingesetzt wurden.

Besser: Deckungskapitalübertragung

Für den Arbeitgeber ist es deshalb besser, das Deckungskapital der mitgebrachten Versicherung gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG auf seinen Hausversicherer zu übertragen. Die Vorteile: Er hat alle Direktversicherungen in einem einheitlichen Tarif beim Versicherer seiner Wahl, dessen Abläufe und Besonderheiten er gut kennt. Mit der Übertragung wird eine neue zum Vertrag passende Zusage erteilt. Risiken der Vergangenheit berühren die neue Firma nicht.

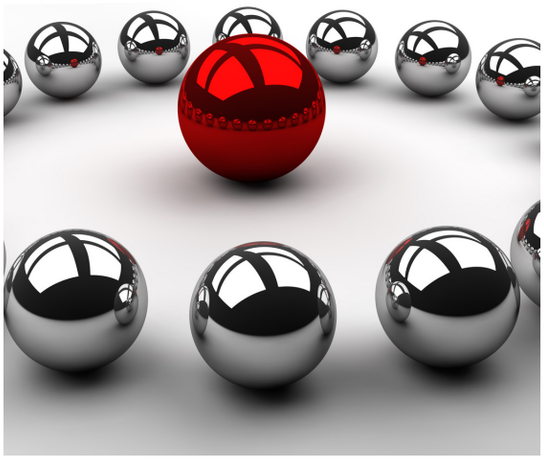
Die Nachteile für den Arbeitnehmer sind umso größer: Der neue Vertrag wird mit dem aktuellen niedrigen Rechnungszins unter Berücksichtigung der gestiegenen Lebenserwartung kalkuliert, sodass die Garantieleistung nach der Übertragung des Deckungskapitals in fast allen Fällen deutlich sinkt. Seit 2013 wird der neue Vertrag mit Unisex-Tarifen abgeschlossen, was für Männer zu weiterem Rentenschwund führt.

Viele Arbeitgeber, die früher generell die Deckungskapitalübertragung praktiziert haben, sind nun permanent Diskussionen mit verärgerten neuen Mitarbeitern ausgesetzt. Also doch den alten Vertrag übernehmen?

Wechsel nur nach Portabilitäts-Check

Um nicht blind die Katze im Sack zu „kaufen“, müsste der Arbeitgeber den mitgebrachten Vertrag und die zugehörige Zusage vor der Weiterführung genau prüfen und fehlerhafte Regelungen anpassen. Das ist fachlich schwierig und sehr aufwändig.

Als Kompromiss, der für alle Beteiligten zu geringem Aufwand führt und den Arbeitgeber vor langwierigen Diskussionen mit neuen Mitarbeitern schützt, dient ein einfacher Portabilitäts-Check. Dabei werden anhand der vom Arbeitnehmer gelieferten und beim Versicherer eingeholten Informationen die wichtigsten Risiken systematisch abgeklopft. Das Ergebnis-Gutachten gibt eine konkrete Empfehlung ab, ob der Vertrag mit vertretbaren Risiken für



den Arbeitgeber weitergeführt werden kann. Wird vom VN-Wechsel abgeraten, kann der Arbeitnehmer immer noch eine Deckungskapitalübertragung auf den Hausversicherer akzeptieren, den Vertrag privat weiterführen oder ihn beitragsfrei stellen.

So schützt sich der Arbeitgeber vor unerwünschten Risiken und erspart sich ärgerliche Diskussionen. Die Personalabteilung kann dem neuen Mitarbeiter mit geringen Kosten ein klares, standardisiertes Verfahren bieten, bei dem wesentliche Kriterien nach objektiven Maßstäben geprüft werden. ■

Andreas Buttler
Gesellschafter-Geschäftsführer febs Consulting GmbH, München,
www.febs-consulting.de

gmbhchef_03_2013_BONN_FINAL.indd 34 16.05.2013 11:06:07