

Betriebliche Altersversorgung bei Arbeitgeberwechsel: Darauf sollten Sie bei mitgebrachten Direktversicherungen neuer Arbeitnehmer achten

Der Aufwärtstrend in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zeigt Wirkung: Immer häufiger bringen neue Mitarbeiter eine Direktversicherung vom Vorarbeitgeber mit. Seit 2005 ermöglicht der Gesetzgeber eine rechtssichere Übertragung des Versorgungskapitals dieser Verträge auf Ihren Hausversicherer. Doch was genial klingt, führt in der Praxis nahezu immer zu deutlich schlechteren Leistungen für den Arbeitnehmer. Wir zeigen Ihnen, was Sie in 2013 beachten müssen.

Die zwei Seiten der Versorgungskapital-Übertragung

Das Betriebsrentengesetz (§ 4 BetrAVG) ermöglicht seit 2005 bei einem Arbeitgeberwechsel die Übertragung des angesparten Kapitals einer bestehenden Direktversicherung auf den neuen Arbeitgeber. Die bereits existierende Police des Mitarbeiters muss folglich nicht übernommen und weitergeführt werden. Das Kapital wird beim Hausversicherer des neuen Arbeitgebers eingezahlt und entlastet den Arbeitgeber von allen Risiken, die mit dem Altvertrag verbunden sein könnten. Für Sie als Arbeitgeber werden hierdurch Risiken und Verwaltungskosten der Versorgung minimiert.

Viele Arbeitnehmer reiben sich dennoch verwundert die Augen, wenn sie nach langem Warten ihre bAV-Police des neuen Arbeitgebers in Händen halten. Der Grund: Bei der Übertragung des Versorgungskapitals einer mitgebrachten Police auf den Versicherer des neuen Arbeitgebers beträgt die garantierte Verzinsung nur noch 1,75 %, während der alte Vertrag mit bis zu 4 % (bei Abschluss in 1994) verzinst wurde. Die Ga-

rantieleistungen des Vertrages sinken dadurch um bis zu 15 %. Selbst unter Berücksichtigung der zu künftigen Überschussbeteiligung erreichen viele Neuverträge bei Ablauf nicht die Garantieleistungen von Altverträgen.

Die Folgen der Unisextarife

Seit 1.1.2013 kommt hinzu: Die Versicherung beim neuen Arbeitgeber ist zwingend geschlechtsunabhängig, d. h. „unisex“ kalkuliert. Männer verlieren dadurch nochmals ca. 5 % Garantieleistung. In Zukunft werden deshalb immer weniger Arbeitnehmer die massive Verschlechterung ihrer vertraglichen Leistungen von bis zu 20 % akzeptieren und statt der für den Arbeitgeber günstigen Übertragung des Versorgungskapitals vom Arbeitgeber die Weiterführung der mitgebrachten Police verlangen. Auch für Sie als Arbeitgeber wird der Druck zunehmen, dieser Lösung zuzustimmen, die allerdings mit erheblichen Risiken verbunden sein kann.

Vorsicht: An der Versicherungspolice „klebt“ eine Versorgungszusage

Aus Sicht des Arbeitnehmers müssen Sie als Arbeitgeber ja nur die Beiträge zur Versicherung abführen. Das stimmt nicht ganz. Denn mit jeder Police ist auch ein Versorgungsversprechen des Arbeitgebers verbunden, für das die Firma im Zweifel haftet.

Bei der bisher üblichen Übertragung des Versorgungskapitals geht die bestehende Zusage unter und wird durch eine neue Zusage des neuen Arbeitgebers ersetzt. Mit Fehlern und Mängeln der Vergangenheit hat der neue Arbeitgeber dann nichts zu tun.

DER AUTOR



Andreas Buttler ist Chefredakteur des Informationsdienstes bAV und Gesellschafter-Geschäftsführer der febs Consulting GmbH, die sich als gerichtlich zugelassener Rentenberater auf die Beratung rund um die bAV spezialisiert hat. www.febs-consulting.de/arbeitgeber



Diese Mängel können in übernommenen Versicherungspolicen stecken

Führen Sie den mitgebrachten Vertrag einfach weiter, so übernehmen Sie damit automatisch die Versorgungszusage des Vorarbeitgebers – mit allen Mängeln, die gegebenenfalls darin enthalten waren. Dazu einige Beispiele:

► **Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung:** Gewährte der Vorarbeitgeber aufgrund einer Versorgungsordnung einen Zuschuss zur Entgelt-

umwandlung, so geht diese Verpflichtung auf den neuen Arbeitgeber über, sofern dies nicht ausdrücklich ausgeschlossen wird.

► **Zusatzversicherungen:** Enthält der Vertrag z. B. eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung, so wissen Sie als neuer Arbeitgeber nicht, ob der Arbeitnehmer auf versteckte Klauseln aufmerksam gemacht wurde und ob die Versicherung tatsächlich alle steuerlichen Voraussetzungen erfüllt. Unsere Erfahrung als bAV-Beratungsunterneh-

ANZEIGE



Jetzt 30 Tage kostenlos testen! Bei Gefallen zahlen Sie den Vorzugspreis von nur 39,90 € pro Monat für Ihre Premium-Mitgliedschaft!

Ihr persönlicher Gutschein-Code:

PE01049

Eingabe unter www.hrexperthen24.de/register

Alle Vorteile auf einen Blick:



Vorteil 1: News und Wissen – verständlich, brandaktuell und umfassend informiert

Bei HRexperten24.de finden Sie:

- aktuelle Urteile der Arbeitsgerichte
- kürzlich erfolgte Gesetzesänderungen
- neue politische Entscheidungen
- Grundlagenwissen zu allen HR-Fragen

Vorteil 2: Expertenrat – rechtssichere Sofort-Antworten von unserem Experten-Team!

Sie sind mit Ihren Personalproblemen nicht alleine! Bei HRexperten24.de können Sie Ihre Fragen an einen Fachexperten stellen und erhalten sofort eine rechtssichere Antwort.



Vorteil 3: Download – fertige Verträge, Kündigungen und Abmahnungen zum direkten Einsatz

Statt für teures Geld individuelle Schreiben vom Anwalt aufsetzen zu lassen, laden Sie sich bei HRexperten24.de ein fertiges Muster herunter. Sparen Sie Zeit und Geld.

Vorteil 4: Tools & Workflow-Solutions – Ihre heimlichen Entscheidungshelfer

Hier finden Sie alles, wenn Sie „mal eben schnell“ ein arbeitsrechtliches Dokument verfassen oder etwas ausrechnen müssen; z. B. • Vertragsgenerator • Kündigungsfristen-Rechner • Zeugnisgenerator • Fehlzeitenanalysen-Tool



men zeigt, dass gerade in diesen Zusatzversicherungen häufig erhebliche Risiken für Sie schlummern.

► **Deckungslücken beim Ausscheiden:** Hat der Vorarbeitgeber die gesetzlichen Voraussetzungen für die so genannte „versicherungsförmige Lösung“, also die Mitgabe des Vertrages bei Ausscheiden, nicht vollständig erfüllt, so kann der Anspruch des Mitarbeiters deutlich höher sein als der Wert der Police. Das ist in der Praxis z. B. dann der Fall, wenn Überschüsse aus der Versicherung teilweise zur Reduzierung des Beitrags eingesetzt wurden. Nicht zu unterschätzen ist auch der zusätzliche Verwaltungsaufwand für Sie, wenn in der Vergangenheit die Verwaltung nicht sorgfältig lief. Hat der Vorarbeitgeber z. B. die steuerliche Behandlung der Beiträge nicht korrekt an den Versicherer gemeldet, so erhält der Mitarbeiter im Leistungsfall eine falsche Steuerbescheinigung. Fällt das auf, so müssen Sie mit hohem Aufwand die korrekte steuerliche Behandlung über die gesamte Laufzeit nachvollziehen.

Die mit dem Versicherungsnehmerwechsel verbundenen Risiken für den neuen Arbeitgeber werden oft verschwiegen oder heruntergespielt. Doch wie kann man sich davor schützen – ohne den berechtigten Wunsch des neuen Mitarbeiters auf Weiterführung der mitgebrachten Police generell abzulehnen?

So minimieren Sie Ihre Risiken bei mitgebrachten Direktversicherungen

Minimieren Sie Ihre Risiken, indem Sie den mitgebrachten Vertrag vor der Weiterführung genau

prüfen und die o. g. fehlerhaften Regelungen anpassen. Um diese Aufgabe mit geringem Aufwand und größtmöglicher Sicherheit erledigen zu können, hat febs Consulting einen einfachen Portabilitäts-Check entwickelt. Dabei werden anhand der vom Arbeitnehmer gelieferten und beim Versicherer eingeholten Informationen die 10 wichtigsten Risiken systematisch abgeklöpft. Das Ergebnis-Gutachten beinhaltet eine konkrete Empfehlung, ob der Vertrag mit vertretbaren Risiken für Sie als Arbeitgeber weitergeführt werden kann. Sollte es nicht ratsam sein, den Vertrag weiterzuführen, so hat der Arbeitnehmer immer noch die Wahl zwischen einer Deckungskapitalübertragung auf den Hausversicherer und einer privaten Weiterführung. ▽

KOMPAKT

Bringt ein neu eintretender Mitarbeiter eine Direktversicherung vom Vorarbeitgeber mit, so haben Sie 2 Möglichkeiten:

1. Sie können die Versicherung als Versicherungsnehmer übernehmen und unverändert weiterführen. Das ist für Ihren Mitarbeiter in der Regel die beste Lösung. Sie als Arbeitgeber haften dann aber auch für alle Fehler, die der Vorarbeitgeber in der Vergangenheit im Zusammenhang mit dieser Police gemacht hat.
2. Sie übernehmen lediglich das in der Versicherung angesammelte Guthaben und zahlen dieses im Wege einer Deckungskapitalübertragung in eine Direktversicherung bei Ihrem Hausversicherer ein. Das ist für Sie die risikoärmste Variante, aber für den neuen Mitarbeiter mit hohen Verlusten verbunden.

Um sicherzugehen, dass die Übernahme des Vertrages Ihres Mitarbeiters für Sie zumutbar ist, empfiehlt sich eine Begutachtung durch einen externen Experten.