

## **Allgemeines zur Portabilität von Zusagen zur betrieblichen Altersvorsorge**

Der Arbeitnehmer hat nach § 1b Betriebsrentengesetz (BetrAVG) das Recht, betriebliche Altersvorsorge (bAV) über Entgeltumwandlung von seinem Arbeitgeber zu verlangen. Der Arbeitgeber kann jede Zusage der bAV, die ein neuer Arbeitnehmer von seinem bisherigen Arbeitnehmer mitbringt, übernehmen. Er kann allerdings auch die Gestaltungs- und Auswahlrechte des BetrAVG nutzen, um haftungsrelevante Tatbestände auszuschließen oder zu minimieren. Grundsätzlich bestehen folgende Möglichkeiten:

1. Übernahme des bestehenden Vertrages durch den neuen Arbeitgeber als Versicherungsnehmer. Hierbei führt dieser die Zusage mit allen Rechten und Pflichten fort. Die bestehenden Risiken gehen auf ihn über. Die versicherungsmathematischen Grundsätze bleiben unverändert (gleicher Garantiezins, gleiche Zusagehöhe, etc.). U.U. kann der Vertrag nur im Einzeltarif fortgeführt werden, was zu einer Beitragssteigerung oder Leistungseinbuße führt, wenn zuvor ein Gruppentarif verwendet wurde.
2. Der neue Arbeitgeber übernimmt die Zusage unter der Voraussetzung, dass die haftungsrelevanten Risiken für die Zukunft ausgeschlossen werden. Hierbei kann es u.U. zu steuer- und oder sozialversicherungsrechtlichen Änderungen (Novationen) kommen. Die versicherungsmathematischen Grundsätze bleiben dagegen unverändert (gleicher Garantiezins, gleiche Zusagehöhe, etc.). Durch die Risikoänderung tritt ggf. eine Beitragsveränderung ein. U.U. kann der Vertrag nur im Einzeltarif fortgeführt werden, was zu einer Beitragssteigerung oder Leistungseinbuße führt, wenn zuvor ein Gruppentarif verwendet wurde.
3. In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds kann das bis dato aufgelaufene Guthaben (der Übertragungswert) auf den bei dem neuen Arbeitgeber zugelassenen Versorgungsträger übertragen werden. Der Arbeitnehmer schließt eine neue Vereinbarung im Sinne der bei dem neuen Arbeitgeber akzeptierten Regelungen. Das BetrAVG gewährt dem Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf diese Vorgehensweise. Hier kann es aufgrund neuer kalkulatorischer Parameter (z.B. abweichender Garantiezins, höheres Alter, andere Sterbetafeln, etc.) zu wirtschaftlichen Nachteilen für den Arbeitnehmer kommen.
4. Der neue Arbeitgeber übernimmt den Vertrag nicht, vielmehr wird dieser beitragsfrei oder beitragspflichtig vom Arbeitnehmer privat fortgeführt. Die versicherungsmathematischen Grundsätze bleiben unverändert (gleicher Garantiezins, gleiche Zusagehöhe, etc.). Lediglich bei einer beitragsfreien oder -reduzierten Fortführung wird die Leistung geringer. U.U. kann der Vertrag nur im Einzeltarif fortgeführt werden, was zu einer Beitragssteigerung oder Leistungseinbuße führt, wenn zuvor ein Gruppentarif verwendet wurde. Um Nachteile bei der Verbeitragung im Auszahlungszeitraum zu vermeiden, sollte in diesem Fall ein Versicherungsnehmer-Wechsel stattfinden.

Der Arbeitnehmer kann zur Umsetzung seines Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung mit einem neuen Vertrag in das Versorgungssystem seines neuen Arbeitgebers eintreten. Dabei fallen, eventuelle Vertriebs-, Verwaltungs- und Abschlusskosten an.