

Gastbeitrag

Die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung wird erleichtert

Von Meike Blumenstein



Meike Blumenstein ist Rechtsanwältin und seit 1976 bei der Allianz Lebensversicherung in Stuttgart tätig. Sie ist Spezialistin für Grundsatzfragen der betrieblichen Altersversorgung und unterstützt in diesem Bereich den Außendienst des Branchenprimus. Zu Ihrer Tätigkeit gehört nicht nur die Klärung arbeits- und steuerrechtlicher Grundsatzfragen auf diesem Gebiet, sondern auch Öffentlichkeits- und Verbandsarbeit. Sie ist Mitglied der juristischen Arbeitsgruppe der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) und des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Meike Blumenstein unterrichtet als Dozentin an der Berufsakademie in Stuttgart und ist auch durch zahlreiche Veröffentlichungen bekannt.

Durch das Alterseinkünftegesetz wird die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung erleichtert. Für Personalabteilungen kann dies einen Zusatzaufwand bedeuten, den die Einrichtungen jedoch minimieren können.

Mit der Verbesserung der Portabilität durch das Alterseinkünftegesetz sollen Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, die betriebliche Altersversorgung im Laufe des Arbeitslebens bei einem Versorgungsträger zu konzentrieren. Damit soll zugleich den veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und den daraus resultierenden geänderten Erwerbsbiographien sowie dem notwendigen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung Rechnung getragen werden. Insbesondere für jüngere Arbeitnehmer soll der Anreiz, in die betriebliche Altersversorgung zu investieren, erhöht werden. Für die Arbeitgeber können die Verwaltungskosten verringert werden, wenn Anwartschaften übertragen werden.

Übertragung durch Vereinbarung

Bei der einvernehmlichen Übertragung ist eine Vereinbarung zwischen dem alten und dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer erforderlich. Es sind zwei Möglichkeiten zu unterscheiden:

- Der neue Arbeitgeber kann die Zusage übernehmen oder

- der Wert der erworbenen unverfallbaren Anwartschaft (Übertragungswert) wird auf den neuen Arbeitgeber übertragen und dieser erteilt eine wertgleiche Zusage.

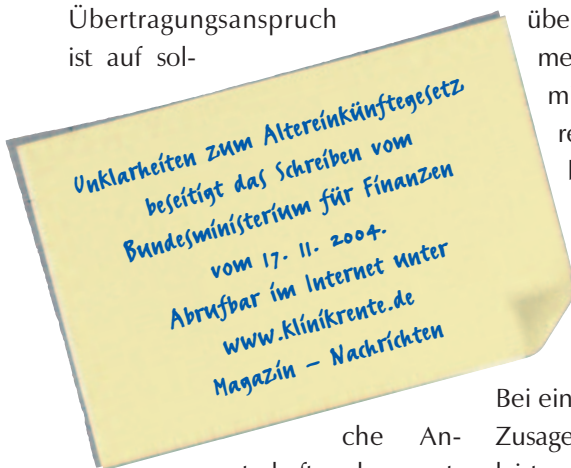
Die Übernahme der Zusage war schon bisher gesetzlich geregelt. Die Zusage kann hierbei an die veränderten Verhältnisse angepasst werden. Die Möglichkeit der Übertragung des Wertes der erworbenen Anwartschaft wird durch das Alterseinkünftegesetz neu eingeführt. Für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen für die Entgeltumwandlung entsprechend. Die neue Anwartschaft ist damit sofort unverfallbar und insolvenzgeschützt.

In der Praxis wurde die Möglichkeit der Übernahme von Versorgungszusagen bisher insbesondere bei einem Wechsel innerhalb des Konzerns sowie beim Wechsel von Führungskräften genutzt. Eine besonders bewährte Übertragungsart wurde in der Vergangenheit von der Versicherungswirtschaft durch das Übertragungsabkommen für Direktversicherungen geschaffen. Hierdurch entstand ein einheitliches Verfahren für diesen Versorgungsweg. Sofern sowohl der alte als auch der neue Arbeitgeber Direktversicherungen im Rahmen einer Gruppenversicherung bei verschiedenen Versicherern hat, können diese nach dem Abkommen zu erleichterten Bedingungen übertragen werden. Dieses Abkommen für Direktversicherungen soll im Hinblick auf die Neuregelungen

durch das Alterseinkünftegesetz angepasst werden. Hierdurch soll auch in Zukunft das Übertragungsverfahren zu erleichterten Bedingungen erfolgen und vereinheitlicht werden. Für Pensionskassen und Pensionsfonds sollen entsprechende Abkommen ausgearbeitet werden.

Rechtsanspruch auf Übertragung der Altersversorgung

Der Arbeitnehmer hat bei Zusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt werden, einen Rechtsanspruch auf Übertragung des Übertragungswertes seiner Zusage auf den neuen Arbeitgeber. Voraussetzung ist, dass die betriebliche Altersversorgung beim bisherigen Arbeitgeber über eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse durchgeführt wurde. Der Übertragungsanspruch ist auf sol-



che Anwartschaften begrenzt, deren Wert im Zeitpunkt der Übertragung die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt. Die Grenze liegt 2005 bei 62.400 Euro. Wird die Grenze überschritten, besteht kein Anspruch, auch nicht auf teilweise Übertragung. Der Arbeitnehmer kann den Anspruch nur innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend machen.

Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine dem Übertragungswert gleichwertige Zusage zu erteilen. Hierfür kann er eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds wählen. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung ist es in der Regel zweckmäßig, nur einen Anbieter für die zu übernehmende Altersversorgung neuer Mitarbeiter vorzusehen beziehungsweise diese über den bereits vorhandenen Versorgungsträger durchzuführen.

Bei Zusagen, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt worden sind, hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Übertragung. Bei der Direktversicherung und der Pensionskasse ist dem Arbeitnehmer in der Regel aber zugesagt, dass die Versicherungsnehmereigenschaft beim Ausscheiden mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft auf ihn übertragen wird. Der Arbeitnehmer kann die Versicherung dann mit eigenen Beiträgen fortführen oder auf den neuen Arbeitgeber übertragen, sofern dieser damit einverstanden ist. Diese Möglichkeit besteht auch in Zukunft sowohl bei Alt- als auch Neuzusagen.

Bei einer Pensionszusage und einer Zusage auf Unterstützungskassenleistungen hat der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch auf Übertragung. Dennoch kann es im Einzelfall für den Arbeitgeber überlegenswert sein, die unverfallbare Anwartschaft ihm auf freiwilliger Basis mitzugeben. Hierdurch werden unter anderem die Verwaltungskosten verringert und es entfallen die Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein. Diese Verfahrensweise setzt aber eine Fortführung beim neuen Arbeitgeber voraus.

Ausweitung des Auskunftsrechts für Arbeitnehmer

Das Auskunftsrecht des Arbeitnehmers wird ausgeweitet. Künftig muß der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer bei berechtigtem Interesse, z.B. wenn dieser Eigenvorsorge betreiben will, die Höhe seiner Versorgungsanwartschaft mitteilen. Außerdem ist ihm auf Verlangen mitzuteilen, wie hoch der Übertragungswert bei einem Arbeitgeberwechsel ist. Bei der Pensionskasse, der Direktversicherung und dem Pensionsfonds entspricht der Übertragungswert dem "gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung". Wie die Berechnung dieses Wertes erfolgen muss, wird derzeit noch geklärt.

Der Arbeitgeber hat trotz dieser Ausweitung des Auskunftsanspruchs meistens keinen größeren Verwaltungsaufwand, da in der Regel bereits heute jährliche Standmitteilungen üblich sind. Damit dürfte der Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses kein berechtigtes Interesse für eine weitere Auskunft haben. Der Übertragungswert bei Arbeitgeberwechsel wird gegebenenfalls vom Versorgungsträger mitgeteilt. Dasselbe gilt für die Auskunft des neuen Arbeitgebers über die Höhe der Altersversorgung aus dem Übertragungswert.

Die neuen Regelungen zur Übertragbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften bei Arbeitgeberwechsel, also der Portabilität, lassen sich um so einfacher umsetzen, je akzeptierter und verbreiteter eine Versorgungslösung innerhalb einer Branche ist. Zur Vermeidung von Zusatzaufwand für die Personalabteilungen werden Branchenlösungen künftig noch wichtiger.