

Neue Arbeit – neue bAV?

ÜBERBLICK. Die Gretchenfrage beim Jobwechsel: soll die bAV des Mitarbeiters übernommen oder extern weitergeführt werden – beides hat Vorteile aber auch Risiken.

Von **Andreas Wurscher** und **Rüdiger Zielke**

Neue Mitarbeiter kommen, alte Mitarbeiter gehen – Tagesgeschäft für einen Personalmanager. Eine kleine Herausforderung stellt aber das Fluktuationsmanagement von Mitarbeitern mit bAV dar. Welcher Personalmanager kennt das nicht: Ein neuer Mitarbeiter kommt ins Unternehmen und legt seine Direktversicherung vom vorherigen Arbeitgeber auf den Tisch: „Mir wurde im Vorstellungsgespräch gesagt, dass Sie den Vertrag

übernehmen. Mein Versicherungsvertreter hat mir alle Unterlagen mitgegeben. Sie brauchen nur noch unterschreiben.“ Doch ganz so einfach ist es nicht: Die wenigsten Unternehmen haben für diese Situation klar definierte und rechtssichere Prozesse. Oftmals sind Position und Argumentationsvermögen des neuen Mitarbeiters (oder seiner Führungskraft) ausschlaggebend.

Der Artikel konzentriert sich auf das Vorgehen in diesen Fällen bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse. Die anderen Durchfüh-

rungswege haben andere Besonderheiten, die den hier gegebenen Rahmen überschreiten würden. Grundsätzlich gibt es in den Fällen, in denen ein Mitarbeiter eine bAV über Direktversicherung oder Pensionskasse hat, zwei Möglichkeiten, von denen idealerweise eine als fester Prozess im Unternehmen definiert ist:

Erste Möglichkeit: Übernahme der Versicherung

Möglich ist, den Vertrag mit den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen unverändert fortzusetzen. Aufgrund höherer Garantiezinsen, „besserer“ Sterbetafeln sowie gegebenenfalls eines „Männer-Tarifs“ erhält der Mitarbeiter oft höhere Garantieleistungen als bei einem Neuabschluss. Aber hier sollten Sie genau hinschauen: Der neue Arbeitgeber übernimmt nicht nur die Versicherung, sondern auch die Versorgungszusagen (aller) Vor-Arbeitgeber. Er tritt damit auch in die Haftung für Fehler des vorherigen Arbeitgebers. In der Praxis sind das unterlassene Hinweise auf die Folgen der Entgeltumwandlung in der Sozialversicherung, Verstöße gegen Tarifverträge, nicht oder zu spät gezahlte Zuschüsse und Ähnliches. Im Zweifel eine arbeitsrechtliche Herausforderung für den neuen Arbeitgeber, die er zunächst einmal selbst lösen muss. Ob Regressansprüche gegen Vor-Arbeitgeber durchsetzbar sind, ist fraglich. Unbedingt sollte also jeder Arbeitgeber im Vorfeld einer Übernahme prüfen, welche Risiken sich aus dem individuellen Fall ergeben können.

Praxistipp: Oftmals fehlt die Erklärung

Was bringt der neue Mitarbeiter mit? Bei Vorsorgeverträgen muss genau hingeschaut werden.



© NIC ORTEGA/CORBIS

Halten Sie sich bei der Fortführung eines Vorsorgevertrages strikt an Ihren Tarifvertrag. Die Sozialversicherungsprüfer legen hier meist einen Schwerpunkt.

des Vor-Arbeitgebers, dass die Versorgungsleistungen an den ausscheidenden Mitarbeiter auf die Versicherungsleistungen beschränkt sind. Die vom neuen Arbeitgeber übernommene Versorgung entspricht nun nicht mehr den Versicherungsleistungen. Einen etwaigen Differenzbetrag kann der Mitarbeiter zum Leistungsbeginn vom neuen Arbeitgeber fordern. Der neue Arbeitgeber sollte daher zwingend die Vorlage dieser Erklärung verlangen, wenn er eine Haftung für sich ausschließen will. Erforderlich ist, dass der neue Mitarbeiter einige Unterlagen zur Prüfung beibringt. Benötigt werden die Entgeltumwandlungsvereinbarung und alle Nachträge. Dazu zählen insbesondere Änderungen, die von einem Folge-Arbeitgeber vorgenommen wurden. Auch sollte das Protokoll einer etwaigen persönlichen Beratung vorgelegt werden. Des Weiteren wird die Information benötigt, ob der (die) Vor-Arbeitgeber an einen Tarifvertrag gebunden war(en).

Nachdem die Personalabteilung etwaige Risiken festgestellt hat, prüft sie, ob der mitgebrachte Vertrag im Rahmen der hausinternen Regelungen fortgeführt werden kann. In einigen Branchen gelten hierfür einschränkende tarifvertragliche Regelungen. Nehmen wir als Beispiel den Fall, dass der Arbeitgeber, dessen neuer Mitarbeiter eine bAV mitbringt, dem Metall-Tarifvertrag unterliegt. Im Fall einer Direktversicherung müsste diese zur Fortführung zumindest den Standards der Metallrente entsprechen. Das wird aber regelmäßig nicht der Fall sein. In der Folge käme es somit durch die Fortführung des Vertrags zu einer „unerlaubten“ Entgeltumwandlung. Damit entfielen die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge, was spätestens bei der nächsten Betriebsprüfung zu Nachzahlungen führen würde. Halten Sie sich daher strikt an den Tarifvertrag. Die Prüfer der Sozialversicherung legen in der Regel hier einen der Schwerpunkte. Nach Abschluss seiner Prüfungen kann der Arbeitgeber immer noch bewerten

und entscheiden, ob er die Zusage übernehmen möchte oder den Mitarbeiter auf die eigene Lösung verweist. Selbst wenn eine Übernahme Risiken birgt, kann sie als Investition lohnen, insbesondere bei hochqualifizierten Mitarbeitern. Die Rekrutierung und Zusammenarbeit sollte nicht daran scheitern.

Zweite Möglichkeit: Fortsetzung bei anderem Versicherer (Portabilität)

Nach § 4 des Betriebsrentengesetzes kann ein Mitarbeiter von seinem Arbeitgeber die Fortsetzung seines Entgeltumwandlungs-Vertrags verlangen. Diese muss jedoch nicht bei dem gleichen Versicherer erfolgen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Anspruch zu erfüllen, in dem er das vorhandene Vermögen in seine bevorzugte Lösung, meist seinen eigenen Rahmenvertrag überträgt. Für den Mitarbeiter fallen dabei keine erneuten Abschluss- und Einrichtungskosten an. Allerdings muss er hinnehmen, dass der Versicherer den Vertrag nach seinen aktuellen Rechnungsgrundlagen tarifiert. Damit bestehen meist geringere Garantieleistungen als bei dem ursprünglichen Vertrag. Auf der anderen Seite profitiert der Mitarbeiter von den Gruppenkonditionen seines neuen Arbeitgebers. Alternativ steht es dem Mitarbeiter frei, seinen Alt-Vertrag privat fortzusetzen. So kann er sich beispielsweise einen Garantiezins von 3,5 oder vier Prozent dauerhaft zusichern.

Grundsätzlich kann der Mitarbeiter bei der Vermögensübertragung in das System des neuen Arbeitgebers von den Vorteilen der Entgeltumwandlung weiter profitieren. Jedoch können sich trotzdem Nachteile aus der Umstellung des Altver-

trags stärker als eine Beitragsfreistellung und ein Neuabschluss auswirken. Dann muss er einen neuen Vertrag im Entgeltumwandlungs-System seines neuen Arbeitgebers abschließen. Dabei fallen Abschluss- und Einrichtungskosten an. Im Vergleich zur Privatvorsorge gibt der Arbeitgeber meist einen Zuschuss, der diesen Nachteil oftmals ausgleicht.

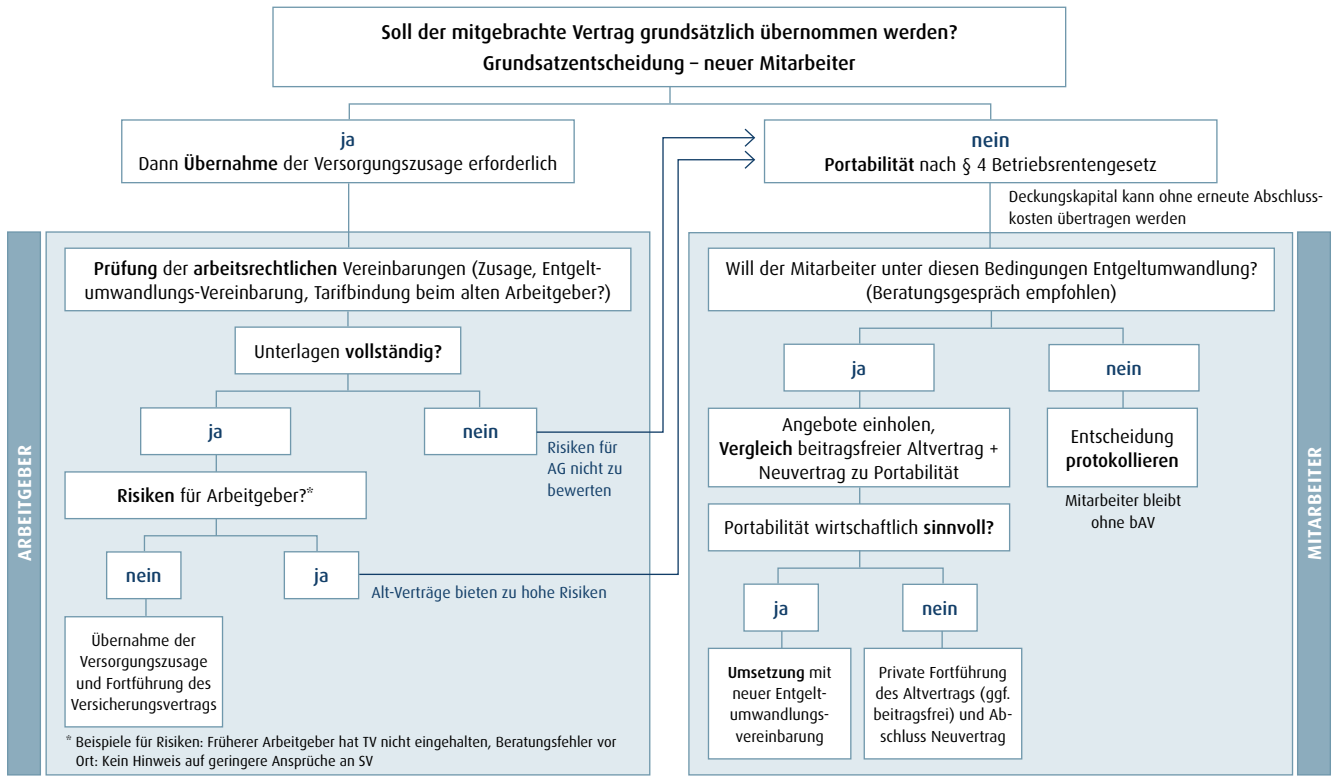
Im Vorfeld der Prüfung ist meist unklar, welche der beiden geschilderten Varianten für den Mitarbeiter günstiger ist. Arbeitgeber sind gut beraten, die verschiedenen Optionen fundiert zu vergleichen beziehungsweise vergleichen zu lassen. Das Ergebnis erhält der Mitarbeiter. Er allein trifft dann die Entscheidung. Der Arbeitgeber sollte diese Entscheidung schriftlich dokumentieren, um Haftungsrisiken zu vermeiden.

Was beim Ausscheiden des Mitarbeiters zu beachten ist

Auch beim Ausscheiden eines Mitarbeiters muss der Arbeitgeber bestimmte Prozesse festlegen. Er möchte, dass der Mitarbeiter seinen Vertrag mitnimmt, damit das Unternehmen keine Pflichten mehr hat. Der scheidende Mitarbeiter will im Gegenzug seinen Vertrag mitnehmen und eventuell beim neuen Arbeitgeber oder privat fortsetzen.

Beide haben die gleichen Interessen. Der alte Arbeitgeber hat jedoch einige Punkte zu beachten, um sich jeglichen Verpflichtungen schuldbeckfreiend zu entledigen. In der Praxis wird oftmals lediglich der Versicherungsvertrag übertragen. Alle Beteiligten gehen dann davon aus, dass der Sachverhalt damit erledigt ist. Das ist aber gerade nicht der Fall: Der Arbeitgeber muss gegenüber dem Mitarbeiter und dem Versicherer binnen drei Monaten nach dem Ausscheiden erklären, dass mit der Übertragung der Versicherung auch alle arbeitsrechtlichen Pflichten abgegolten sind. Damit dieses „versicherungsvertragliche Verfahren“ rechtlich haltbar ist, müssen bereits bei Vertragsabschluss einige Voraussetzungen erfüllt werden.

PRÜFSYSTEM



Das Diagramm zeigt die Prüfschritte, die der neue Arbeitgeber bei der Entscheidung über das Schicksal des mitgebrachten Vorsorge-

vertrags gehen muss. Die letzte Entscheidung trifft stets der Mitarbeiter, der Arbeitgeber muss ihn dabei aber genau beraten.

QUELLE: PENSION CAPITAL 2016

So muss beispielsweise durch den Versicherungstarif sichergestellt sein, dass sämtliche Überschüsse während der Vertragslaufzeit beim Arbeitgeber zur Erhöhung der Versicherungsleistungen und nicht zur Senkung der Beiträge verwendet werden. Da Wege und Formulare bei fast jedem Versicherer anders sind, sollte die Personalabteilung einen eigenen Prozess aufzusetzen. Plattformen, auf denen alle Formulare der unterschiedlichen Versicherer verfügbar sind, helfen hier lediglich administrativ. Arbeitsrechtliche Sicherheit erhält der Arbeitgeber nur mit eigenen geprüften Formularen, die auch über unabhängige Dienstleister bezogen werden können.

Service-Orientierung zahlt sich aus, auch bei scheidenden Mitarbeitern

Daneben spielt ein personalpolitischer Aspekt eine Rolle: Das „boomerang hiring“ – die Rückkehr ehemaliger Mitar-

beiter zum Alt-Arbeitgeber – gewinnt zunehmend an Bedeutung. Es ist sinnvoll, den ausscheidenden Mitarbeiter unterstützend zu begleiten. Der Mitarbeiter, dem bei der Fortführung seiner Versorgungszusage beim neuen Arbeitgeber geholfen wird, wird seinem ehemaligen Arbeitgeber ein gutes Zeugnis ausstellen und das aktiv kommunizieren. Hinzu kommt: Mitarbeiter, die gehen, halten insbesondere in der ersten Zeit noch Kontakt zu ihren ehemaligen Kollegen. Und wenn dann berichtet wird, dass der Arbeitgeber ausscheidende Kollegen unterstützt, hat das eine positive Wirkung auf die verbleibende Belegschaft.

Externe Unterstützung hilft beim Employer Branding

In der Beratungspraxis wird an diesem Punkt meist die Frage gestellt: „Und wer soll das alles machen?“ Wer sich bei der bAV ohnehin eines externen Dienstlei-

sters bedient, kann einen Großteil der erforderlichen Tätigkeiten im Fluktuationsmanagement auf diesen delegieren. Arbeitgeber sollten mit ihm die Optionen genau ausloten und prüfen, ob der Dienstleister in der Lage ist, die Prozesse fachlich zu begleiten und datensicher umzusetzen. Denn bei allem zeigt sich deutlich: Ein gutes Fluktuationsmanagement entlastet die Personalabteilung und sorgt ganz nebenbei für das notwendige Employer Branding. ■



ANDREAS WURSCHER ist Geschäftsführer der PensionCapital GmbH München.



RÜDIGER ZIELKE ist Geschäftsführender Gesellschafter der PensionCapital GmbH.