

→ | Portabilität in der bAV

01	Portabilität in der bAV	02
02	Portabilität nach § 4 BetrAVG	02
	Übernahme der Zusage (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)	
	Übertragung der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)	
	Übertragung des Übertragungswertes § 4 Abs. 3 BetrAVG	
	Anwendung der versicherungsförmigen Lösung bei Direktversicherung	
	Übertragung beim öffentlichem Dienst	
	Zusammenfassung	
03	Übertragung der bAV-Anwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis	05
	Regelung im Steuerrecht	
	Regelungen im Arbeits-, Versicherungsvertrags- und Sozialversicherungsrecht	
	Umsetzung bei der Canada Life	
	Für die Praxis	
04	Sozialpartnermodell	06
	Bestehende Anwartschaften nicht im Sozialpartnermodell	
	Bestehende Anwartschaften im Sozialpartnermodell	
05	Portabilität mit Canada Life	07
	Mögliche Kombinationen bei Annahme des Übertragungswertes auf Canada Life	
	Höhe des Übertragungswertes bei der Canada Life	
	Provision/Courtage	
	Anträge	

01 Portabilität in der bAV

Die heutige Arbeitswelt wird immer mehr von Flexibilität und ständigen Veränderungen geprägt. Das gilt auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Eine erworbene bAV-Anwartschaft kann daher von einem Arbeitgeber zum nächsten unkompliziert mitgenommen werden. Die Portabilität – also die Mitnahmemöglichkeiten von bAV-Anwartschaften bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses – ist im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gesetzlich geregelt.

02 Portabilität nach § 4 BetrAVG

Die gesetzlich geregelten Mitnahmemöglichkeiten gelten für unverfallbare bAV-Anwartschaften oder laufende Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer hat beim Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber folgende Möglichkeiten:

Arbeitgeberwechsel		
Übernahme der Zusage (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)	Übertragung des gebildeten Kapitals (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)	Übertragung des gebildeten Kapitals mit Rechtsanspruch (§ 4 Abs. 3 BetrAVG)

Übernahme der Zusage (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)

Der neue Arbeitgeber kann die bisherige Versorgungszusage des Arbeitnehmers bei Bestehen von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften unverändert übernehmen. Dazu ist eine einvernehmliche Regelung zwischen dem bisherigen und dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer erforderlich. Für den bisherigen Arbeitgeber hat die Übernahme eine befreiende Wirkung.

In der Praxis ist dies oftmals die vorteilhafteste Variante, gerade bei der Direktversicherung, wenn objektive Kriterien für ein leistungsstarkes Produkt sprechen und/oder die Aufrechterhaltung einer gegebenenfalls vorhandenen BU-Absicherung wichtig sind. Hierzu ist ein Versicherungsnehmerwechsel vom bisherigen Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber erforderlich. In den Formularen der Canada Life wird Bezug auf die entsprechende arbeitsrechtliche Regelung genommen.



Einen Anspruch auf Fortführung seines Vertrags durch den neuen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer nicht.

Übertragung der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG)

Grundsätzlich kann anstelle einer Übernahme der bisherigen Versorgungszusage auch eine Übertragung der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft in das Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers erfolgen. Mit der vollständigen Übertragung erlischt die Zusage des bisherigen Arbeitgebers. Für die neue Zusage gilt eine sofortige Unverfallbarkeit der Anwartschaft, da die Regeln der Entgeltumwandlung anzuwenden sind.

Der neue Arbeitgeber kann frei entscheiden, in welchem Durchführungsweg er den Übertragungswert verwenden möchte. An die Ausgestaltung der bisherigen Zusage ist er nicht mehr gebunden. Entscheidend ist lediglich, dass er eine wertgleiche Zusage erteilt.

Auch hier ist ein Einvernehmen der Beteiligten erforderlich. Daher muss der Arbeitnehmer einer Zusage, die er für nicht vorteilhaft ansieht, nicht zustimmen.

Übertragung des Übertragungswertes § 4 Abs. 3 BetrAVG

Für Zusagen ab dem 01.01.2005 gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf die Übertragung des Übertragungswertes.

Rechtsanspruch des Arbeitnehmers

Demnach kann ein Arbeitnehmer unter den dort genannten Voraussetzungen innerhalb eines Jahres von seinem neuen Arbeitgeber verlangen, dass er den bisher erworbenen Übertragungswert in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds überträgt.

Die Voraussetzungen sind:

- Es handelt sich um gesetzlich unverfallbare Anwartschaften aus einer bAV von Zusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden.
- Die bAV erfolgte bisher über eine Pensionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfonds und wird auch nur in einem dieser Durchführungswege fortgeführt.
- Der Antrag auf Übertragung erfolgt innerhalb von 12 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Der Übertragungswert übersteigt nicht die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG).
- Es wird eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage erteilt.

Die Beantragung dazu erfolgt formlos. Wichtig sind Angaben zum bisherigen und neuen Versorgungsträger und zum gewünschten Übertragungsstichtag.

Vereinfachte Übertragung im Rahmen des GDV-Übertragungsabkommens

Das GDV-Übertragungsabkommen ist ein Regelwerk zur vereinfachten Umsetzung des Rechtsanspruchs auf Portabilität. Es gilt nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bei den Versorgungsträgern, die sich dem Abkommen angeschlossen haben. Canada Life ist dem Übertragungsabkommen beigetreten.

Hier die Vorteile auf einen Blick:

- Keine erneuten Abschlusskosten
- Keine erneute Gesundheitsprüfung bei Einschluss von Risikokomponenten beim annehmenden Versicherer bei unveränderter Übertragung
- Verlängerung der Frist von 12 Monate auf bis zu 15 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Aufrechterhaltung der Nutzung von § 40 b EStG a. F. bei Direktversicherungen

Sollten die Voraussetzungen des Übertragungsabkommens nicht oder nicht mehr erfüllt sein, ist eine Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG noch möglich.

Das GDV-Übertragungsabkommen gilt nicht für bAV-Anwartschaften im Rahmen des Sozialpartnermodells.



TIPP: Nach Ablauf der Frist von 15 Monaten ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen aller Beteiligten eine Übertragung noch erfolgen. Nachfragen lohnt sich.

Anwendung der versicherungsförmigen Lösung bei Direktversicherung

Für die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gilt standardmäßig die „versicherungsförmige Lösung“ nach § 2 Abs. 2 BetrAVG. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft beschränkt sich dabei auf die beitragsfreien Versicherungsleistungen zum Rentenbeginn zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es genügt, die gesetzlich geforderten „sozialen Auf-lagen“ aus § 2 Abs. 2 BetrAVG zu erfüllen:

- Spätestens 3 Monate nach dem Dienstaustritt des Arbeitnehmers Einräumung eines unwiderruflichen Bezugsrechts sowie keine Abtretung, keine Beleihung und keine Beitragsrückstände,
- Verwendung der Überschussanteile ab Versicherungsbeginn ausschließlich zur Verbesserung der Versicherungsleistungen und
- Recht des Arbeitnehmers die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen

Aufgrund der Vereinbarungen in den Versicherungsverträgen sollten diese Bedingungen regelmäßig erfüllt sein. Wichtig ist zudem, dass dem Versicherer die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtzeitig mitgeteilt wird, um insbesondere Beitragsrückstände klären zu können.

Liegen die genannten Voraussetzungen jedoch nicht vor, errechnet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft nach dem „ratier-lichen Verfahren“. Besteht eine Differenz zwischen den Ansprüchen nach der ratierlichen Berechnung und den Leistungen aus der Versicherung zum Zeitpunkt des Versorgungsfalls, muss der Arbeitgeber diese auffüllen.

In der Praxis wird die „versicherungsförmige Lösung“ häufig mit einem Versicherungsnehmerwechsel auf den Arbeitnehmer verbun-den. Dies ist zwar nicht zwingend notwendig, aber dringend zu empfehlen. Eine doppelte Verbeitragung der Leistung aus privater Fortführung in der Kranken- und Pflegeversicherung lässt sich nur dann vermeiden, wenn ein Wechsel des Versicherungsnehmers auf die versicherte Person durchgeführt wird.¹

Hat der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht sofort einen neuen Arbeitgeber, kann ein bestehender Ver-sicherungsvertrag auch auf ihn als Versicherungsnehmer übertragen werden. Er kann entscheiden, ob er die Beitragszahlung vorü-bergehend ruhen lässt oder weiterführt.

Übertragung beim öffentlichem Dienst

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels können die gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger übertragen werden.

Dabei ist zu unterscheiden, ob der neue Arbeitgeber

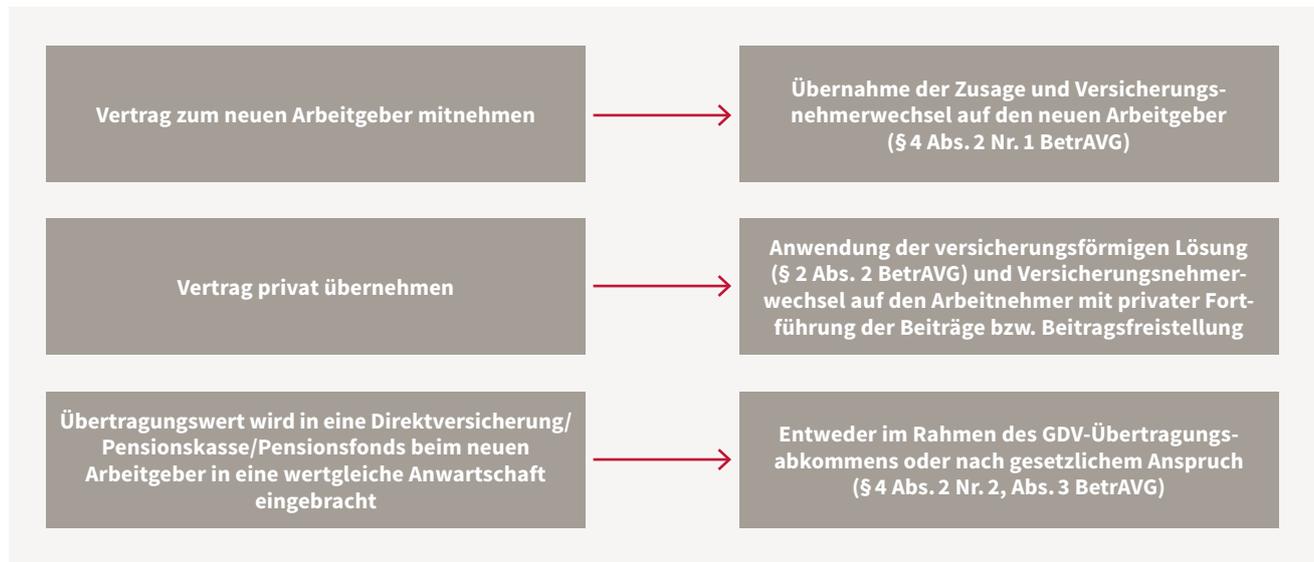
- sich außerhalb des öffentlichen Dienstes befindet,
- Mitglied einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen Dienstes oder
- ebenfalls Beteiligter der VBL oder einer Zusatzversorgungskasse ist.

Bei Wechsel zu einem Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes oder eines Arbeitgebers außerhalb des öffentlichen Dienstes kann grundsätzlich der Übertragungswert bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen übertragen werden (siehe „Übertragung des Übertragungswertes § 4 Abs. 3 BetrAVG“). Beachten Sie dabei die jeweiligen Regelungen der VBL bzw. der Zusatzversorgungs-einrichtung im Detail.

¹ Nähere Informationen hierzu gibt es in der Fachinformation [bAV-Leistung in der Auszahlung](#).

Zusammenfassung

Aus den vorgenannten Darlegungen und der Anwendung der versicherungsförmigen Lösung ergeben sich für den Arbeitnehmer bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgende Möglichkeiten mit der bestehenden bAV-Anwartschaft umzugehen:



03 Übertragung der bAV-Anwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis

Seit dem 01.01.2018 kann auch im laufenden Arbeitsverhältnis steuerfrei eine bAV-Anwartschaft im Durchführungsweg der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds auf einen anderen Versorgungsträger dieser Durchführungswege übertragen werden. Damit können Arbeitgeber bestehende Versorgungsanwartschaften bündeln und sich beispielsweise von „kränkelnden“ Versorgungsträgern zurückziehen. Auf diese Weise erhalten Arbeitnehmer die Chance auf höhere Betriebsrenten.

Regelung im Steuerrecht

Die steuerliche Flankierung der Übertragung des gebildeten Kapitals im fortbestehenden Arbeitsverhältnis ist in § 3 Nr. 55c Buchstabe a EStG geregelt. Voraussetzung ist „lediglich“, dass dabei keine Zahlungen unmittelbar an den Arbeitnehmer fließen. Dadurch ist die Übertragung des Kapitals von einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds direkt an einen anderen Versorgungsträger innerhalb dieser Durchführungswege für den Arbeitnehmer steuerfrei.

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat im Schreiben zur steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung vom 12.08.2021 (Rn. 63) die Voraussetzungen konkretisiert. So kann steuerfrei übertragen werden, auch wenn sich aufgrund rechtlicher Vorgaben des aufnehmenden Versorgungsträgers zwingend die Rahmenbedingungen der zugesagten bAV ändern. Als Beispiele werden ein abweichendes Tarifwerk der aufnehmenden Pensionskasse, andere Rechnungsgrundlagen und ein anderer Rechnungszins genannt. Kommt es dadurch beispielsweise zur Beitragsanpassung oder zu einem Ausschluss der Hinterbliebenenabsicherung liegt keine steuerschädliche Novation vor.

Regelungen im Arbeits-, Versicherungsvertrags- und Sozialversicherungsrecht

Das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 21.11.2018 hat sozialversicherungsrechtlich Klarheit gebracht. Danach handelt es sich bei dem Übertragungswert aufgrund der Steuerfreiheit nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV²). Die Übertragung ist demnach nicht nur steuer-, sondern auch sozialabgabenfrei für den Arbeitnehmer.

Die Übertragung der bAV-Anwartschaft im laufenden Arbeitsverhältnis ist grundsätzlich nur einvernehmlich möglich. Zusätzlich zum Arbeitnehmer und Arbeitgeber muss auch der aufnehmende Versorgungsträger zustimmen. Beruht die Versorgungszusage auf einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ist auch von den betroffenen Parteien eine Zustimmung erforderlich.

Versicherungsrechtlich deckt das GDV-Abkommen die Übertragung im laufenden Arbeitsverhältnis nach § 3 Nr. 55c EStG nicht. Daher sind vor allem noch praxisrelevante Fragen offen, zum Beispiel, ob beim abgebenden Versorgungsträger Stornokosten oder beim aufnehmenden Versorgungsträger neue Abschlusskosten anfallen. Für den Arbeitnehmer könnte eine solche Übertragung daher nachteilig sein.

Umsetzung bei der Canada Life

Aufgrund der noch offenen Fragen gehen auch wir restriktiv mit Anfragen um. Im Einzelfall ist eine Übertragung analog dem Verfahren des GDV-Abkommens auf Canada Life dennoch denkbar. Dies setzt allerdings die Bereitschaft des abgebenden Versorgungsträgers voraus. Bitte kontaktieren Sie in konkreten Fällen Ihren vertrieblichen Ansprechpartner.

Für die Praxis

Bei einer Übertragung im bestehenden Arbeitsverhältnis sollte sorgfältig geprüft und abgewogen werden. Das Interesse des Kunden muss im Vordergrund stehen. Wichtig sind in diesem Zusammenhang vor allem eine transparente Kommunikation, dies insbesondere zu den Konsequenzen der Übertragung, zum Beispiel zu den Rechnungsgrundlagen und dem Umfang der Versorgungsleistungen. Gerade bei bestehenden Entgeltumwandlungen ist der Arbeitnehmer vorab ausreichend zu informieren, damit er für eine Zustimmung alle entscheidungsrelevanten Punkte kennt und für sich abwägen kann.

04 Sozialpartnermodell

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde im Jahr 2018 die reine Beitragszusage eingeführt. Hierbei wird lediglich auf eine Beitragszahlung während der Anwartschaftsphase abgestellt. Eine konkrete Leistung wird nicht versprochen und darf auch nicht garantiert sein. Diese neue Zusageart darf nur im Rahmen des Sozialpartnermodells genutzt werden. Voraussetzung dafür ist stets, dass die Zusage auf einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags auf einer Betriebsvereinbarung beruht.

Dem Arbeitnehmer steht das Recht zu, eine bestehende Versorgungsanwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum neuen Arbeitgeber zu übertragen. Dies gilt auch, wenn dieser das Sozialpartnermodell nutzt, § 22 Abs. 3 Nr. 1b BetrAVG. Hierbei ist zu unterscheiden, ob die bestehende Anwartschaft ebenfalls auf einer reinen Beitragszusage im Rahmen des Sozialpartnermodells oder auf einer der anderen Zusagearten beruht. Dazu gehören die Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) und die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML).³

² SvEV = Sozialversicherungsentgeltverordnung

³ Nähere Informationen finden Sie dazu in unserer Fachinformation „Beitragsorientierte Leistungszusage“.

Bestehende Anwartschaften nicht im Sozialpartnermodell

Die erworbene Anwartschaft des Arbeitnehmers beruht auf einer der anderen Zusagearten, wie zum Beispiel der BOLZ, und wurde in einem der versicherungsförmigen Durchführungswege abgeschlossen. In diesen Fällen kann die Anwartschaft zum neuen Arbeitgeber in das Sozialpartnermodell übertragen werden. Dadurch wird aus seiner bisherigen Zusage mit einer Garantie eine reine Beitragszusage auf eine Zielrente ohne Garantie.



Wichtig: In der bisherigen Zusage wurden die Leistungen garantiert. Beim Wechsel in das Sozialpartnermodell entfällt ausdrücklich der Anspruch auf Wertgleichheit. Daher muss der Arbeitnehmer dieser Veränderung zustimmen. Er kann nicht gezwungen werden, auf seine Garantie zu verzichten. Im Zweifel wird der Arbeitnehmer daher auf die Durchsetzung seines Übertragungsanspruchs verzichten.

Bestehende Anwartschaften im Sozialpartnermodell

Ein Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft im Sozialpartnermodell in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds kann nur innerhalb dieses Modells wechseln. Er behält somit seine Anwartschaft auf eine Zielrente und kann nicht in eine der Zusagearten mit Garantien wechseln. Es gilt somit eine eingeschränkte Portabilität in dem Sinne „einmal Sozialpartnermodell, immer Sozialpartnermodell“.



05 Portabilität mit Canada Life

Canada Life bietet mit dem GENERATION business ein Produkt an, das für die beitragsorientierte Leistungszusage geeignet ist. Der GENERATION business ist derzeit nicht im Rahmen eines Sozialpartnermodells mit einer reinen Beitragszusage verfügbar.

Mögliche Kombinationen bei Annahme des Übertragungswertes auf Canada Life

Es sind nur Übertragungen in den GENERATION business möglich bei:

- Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG in Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG
- Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. in Direktversicherung nach § 40b EStG a. F.
- Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG in Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG
- Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG in Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

Der Übertragungswert aus einem ehemaligen Angestelltenverhältnis im öffentlichen Dienst (VBL) kann zur Canada Life gebracht werden, wenn der neue Arbeitgeber sich außerhalb des öffentlichen Dienstes befindet.

Bei den Übertragungen ist zu beachten, dass

- die Provisionszahlung immer entsprechend dem GDV-Übertragungsabkommen erfolgt,
- immer auf die neueste Unisex-Tarifgeneration übertragen wird,
- keine Übertragung einer reinen Beitragszusage auf Canada Life möglich ist.

Höhe des Übertragungswertes bei der Canada Life

Berechnung des Übertragungswertes

Grundsätzlich übertragen wir auf einen neuen Versorgungsträger den Wert des tatsächlichen Anteilguthabens der Direktversicherung zum Zeitpunkt der Übertragung. Ein zum Übertragungszeitpunkt eventuell vorhandener Schlussbonus wird in voller Höhe berücksichtigt, auch wenn die Schlussbonusvoraussetzungen noch nicht erfüllt sein sollten.

Sollte das tatsächliche Anteilguthaben jedoch unter dem geglätteten Anteilguthaben liegen und die Garantievoraussetzungen zum Zeitpunkt der Übertragung noch nicht erfüllt sein, bleibt es weiterhin bei einer Marktwertanpassung.

Welchen Wert überträgt Canada Life?

Situation	Voraussetzungen	Übertragungswert
Tatsächliches < geglättetes Anteilguthaben	Garantievoraussetzungen erfüllt	Geglättetes Anteilguthaben (keine Anwendung der Marktwertanpassung)
Tatsächliches < geglättetes Anteilguthaben	Garantievoraussetzungen nicht erfüllt	Tatsächliches Anteilguthaben (Anwendung der Marktwertanpassung)
Tatsächliches > geglättetes Anteilguthaben	Schlussbonusvoraussetzungen erfüllt	Tatsächliches Anteilguthaben (Anwendung Schlussbonus)
Tatsächliches > geglättetes Anteilguthaben	Schlussbonusvoraussetzungen nicht erfüllt	Tatsächliches Anteilguthaben (Anwendung Schlussbonus für GDV-Übertragungen)

Provision/Courtage

Aufnahme Übertragungswert durch Canada Life

Gern nimmt Canada Life Versorgungskapital aus bAV-Anwartschaften an.

GDV-Übertragungsabkommen

Canada Life ist dem GDV-Übertragungsabkommen der Versicherer beigetreten. Bei der Annahme im Rahmen des GDV-Übertragungsabkommens gilt für unsere Geschäftspartner:

- Keine Abschlussprovision auf den Übertragungswert, aber auf den Differenzbeitrag bei Beitragserhöhungen
- Bestandsprovision für den laufenden Beitrag gegeben

Alternativ

- Zusätzlicher Verzicht auf Abschlussprovision bei möglichen Beitragserhöhungen

Einvernehmliche Übertragung oder gesetzlicher Anspruch auf Portabilität

Erfolgt die Annahme des Übertragungswertes im Rahmen von § 4 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 2 BetrAVG, dann gelten die o.g. Regelungen analog dem GDV-Übertragungsabkommen.

Gegebenenfalls kann im Einzelfall auch eine Honorarvereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber für die zu erbringende Beratungsleistung abgeschlossen werden.

Übertragungen von Canada Life auf einen anderen Versorgungsträger

Canada Life überträgt auf Verlangen des Arbeitnehmers das gebildete Kapital der Anwartschaft im Rahmen der Portabilität.

GDV-Übertragungsabkommen oder gesetzlicher Anspruch auf Portabilität

Innerhalb des Stornohaftungszeitraums verzichtet Canada Life auf eine volle und/oder anteilige Rückforderung von nicht verdienten Courtagen bzw. Provisionen, wenn Folgendes zutrifft:

- Versicherungsbeginn ab 09/2008
- Mindestens 6 Monatsbeiträge gezahlt

Ein Verzicht erfolgt nicht, soweit ein Betriebsübergang gem. § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegt.

Einvernehmliche Übertragung

Canada Life verzichtet nicht auf eine volle und/oder anteilige Rückforderung von nicht verdienten Courtagen bzw. Provisionen.

Anträge

Die aktuellen Canada Life-Anträge und Formulare finden Sie im [Materialservice](#) auf unserer Website.

Übernahme durch neuen Arbeitgeber – Änderungsantrag DV

Formular – Arbeitgeberwechsel Direktversicherung § 3 Nr. 63 EStG (ohne Zusatzoption)

Formular – Arbeitgeberwechsel Direktversicherung § 3 Nr. 63 EStG (mit Zusatzoption)

Formular – Arbeitgeberwechsel Direktversicherung § 40 EStG a.F. (ohne Zusatzoption)

Formular – Arbeitgeberwechsel Direktversicherung § 40 EStG a.F. (mit Zusatzoption)

Aufnahme des Übertragungswerts durch Canada Life im Rahmen einer Deckungskapitalübertragung

Formular – Übertragungsabkommen (inklusive Antrag GENERATION business im Rahmen einer Deckungskapitalübertragung)

Formular – Übertragungsabkommen (Kurzversion)

Die Kurzversion des Übertragungsantrags können Sie nutzen, wenn ein Listenantrag verwendet wird oder nachträglich die Übertragung beantragt werden soll. Eine [Datenschutzerklärung](#) der versicherten Person ist zusätzlich nötig.

Natürlich finden Sie die aktuellsten Anträge im [XEMPUS advisor](#). Zusätzlich ermöglicht das [Canada Life bAVnet](#) die digitale Verwaltung der Canada Life-Betriebsrente GENERATION business im Durchführungsweg Direktversicherung.

Weitere Informationen erhalten Sie von Ihrem vertrieblischen Ansprechpartner oder von

Canada Life Assurance Europe plc,
Niederlassung für Deutschland
Hohenzollernring 72, 50672 Köln, HRB 34058, AG Köln
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg
Telefon: 06102-306-1900, Telefax: 06102-306-1901
maklerservice@canadalife.de, www.canadalife.de

Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe plc
14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Nutzungsumfang, Haftungsausschluss: Diese bAV-Fachinformation informiert in allgemeiner Form und gibt Hinweise über Grundsätze im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV). Sie kann eine steuerliche oder rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Es wird keine Haftung für Aktualität oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.