

# FACHINFORMATION

## PORTABILITÄT IN DER BAV – AUSWIRKUNGEN DES BRSG

### INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>PORTABILITÄT IN DER BAV- AUSWIRKUNGEN DES BRSG .....</b>	<b>3</b>
<b>1. PORTABILITÄT IN DER „ALTEN BAV-WELT“ .....</b>	<b>3</b>
1.1. Übernahme der Zusage (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).....	3
1.2. Übertragung der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG) .....	4
1.3. Übertragung des Übertragungswertes § 4 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG .....	4
1.3.1. Rechtsanspruch des Arbeitnehmers.....	4
1.3.2. Vereinfachte Übertragung im Rahmen des GDV-Übertragungsabkommens .....	5
1.4. Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung bei Direktversicherung .....	5
1.5. Zusammenfassung .....	6
<b>2. PORTABILITÄT IN DER „NEUEN BAV-WELT“ .....</b>	<b>7</b>
2.1. Portabilität im laufenden Arbeitsverhältnis.....	7
2.1.1. Regelung im Steuerrecht .....	7
2.1.2. Regelungen im Arbeits-, Versicherungsvertrags- und Sozialversicherungsrecht .....	7
2.1.3. Umsetzung bei der Canada Life .....	8
2.2. Portabilität mit dem “Sozialpartnermodell” .....	8
2.2.1. Bestehende Anwartschaften aus der “alten bAV-Welt” .....	8
2.2.2. Bestehende Anwartschaften aus der “neuen bAV-Welt” .....	8
<b>3. PORTABILITÄT MIT CANADA LIFE.....</b>	<b>9</b>
3.1. Mögliche Kombinationen bei Übertragung auf Canada Life .....	9
3.2. Provision/ Courtage .....	9
3.2.1. Übertragungen auf Canada Life .....	9

---

3.2.1.1 GDV Übertragungsabkommen .....	9
3.2.1.2 Einvernehmliche Übertragung oder gesetzlicher Anspruch auf Portabilität .....	10
3.2.2. Übertragungen von Canada Life auf einen anderen Versicherer bzw. eine andere Versorgungseinrichtung.....	10
3.2.2.1 GDV-Übertragungsabkommen oder gesetzlicher Anspruch auf Portabilität .....	10
3.2.2.2 Einvernehmliche Übertragung .....	10
3.3. Höhe des Übertragungswerts bei der Canada Life .....	10
3.3.1. Berechnung des Übertragungswerts .....	10
3.3.2. Welchen Wert überträgt Canada Life?.....	11
3.4. Anträge .....	11
3.4.1. Übernahme durch neuen Arbeitgeber – Änderungsantrag DV.....	11
3.4.2. Übertragung des Übertragungswertes auf Canada Life im Rahmen des GDV- Abkommens .....	12

## PORTABILITÄT IN DER BAV- AUSWIRKUNGEN DES BRSG

Die Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) hat für die betriebliche Altersversorgung (bAV) große Veränderungen mitgebracht. So auch bei der Thematik der Portabilität – der Mitnahmemöglichkeit von Anwartschaften bei einem vorzeitigen Ausscheiden eines Mitarbeiters. In der sog. „alten bAV-Welt“ – bestehende Systematik vor Einführung des BRSG zum 01.01.2018 – galt der Grundsatz, dass eine bAV-Anwartschaft erst nach Ausscheiden des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber möglich ist. In der „neuen bAV-Welt“ – also nach Einführung des BRSG – gibt es dazu eine Ausnahme. Beide Welten, die „neue“ und die „alte bAV-Welt“ stehen dabei gleichberechtigt nebeneinander und sind somit zeitgleich anwendbar.

### 1. PORTABILITÄT IN DER „ALTEN BAV-WELT“

Die Portabilität in der „alten bAV-Welt“ gemäß § 4 BetrAVG beinhaltet die Übertragung einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft oder laufender Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dann hat der Arbeitnehmer folgende Möglichkeiten, mit seiner bAV-Anwartschaft zu verfahren:

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)

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

Gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG kann ein neuer Arbeitgeber die bisherige Versorgungszusage des Arbeitnehmers bei Bestehen von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften unverändert übernehmen. Dazu ist eine einvernehmliche Regelung zwischen dem bisherigen und 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 ggf. vorhandenen BU-Absicherung wichtig sind. Hierzu ist lediglich ein Versicherungsnehmerwechsel vom bisherigen Arbeitgeber auf den neuen Arbeitgeber erforderlich. Formulare dazu finden Sie unter Punkt 3.4.

Einen Anspruch auf Fortführung seines Vertrages durch den neuen Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer leider nicht!

## **1.2. 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 einem Leistungsplan, den er für nicht vorteilhaft ansieht, nicht zustimmen.

## **1.3. Übertragung des Übertragungswertes § 4 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG**

Für Zusagen ab dem 01.01.2005 gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Portabilität.

### **1.3.1. Rechtsanspruch des Arbeitnehmers**

Gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG 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 Pensionsfonds überträgt.

Die Voraussetzungen sind:

- Es handelt sich um gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften aus bAV von Zusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden.
- Die bAV erfolgte bisher über eine Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds und wird auch nur in einen dieser Durchführungswege fortgeführt.
- Der Antrag auf Übertragung erfolgt innerhalb von 12 Monaten ab Ausscheiden.
- Der Übertragungswert übersteigt nicht die Jahresbeitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.
- Erteilung einer dem Übertragungswert wertgleichen Zusage.

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

### 1.3.2. Vereinfachte Übertragung im Rahmen des GDV-Übertragungsabkommens

Das GDV-Übertragungsabkommen der Versicherer ist eine Erweiterung des Rechtsanspruchs auf Portabilität. Es gilt nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bei den [Versicherungsunternehmen](#), 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 Monaten auf bis zu 15 Monaten nach Ausscheiden
- 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. D.h. nach Ablauf der Frist kann im Einvernehmen aller Beteiligten eine Übertragung noch erfolgen.

Auf die zum 1.1.2018 mögliche Form des Sozialpartnermodells kann das Übertragungsabkommen nicht angewendet werden.

### 1.4. Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung bei Direktversicherung

Für die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft gilt grundsätzlich die ratierliche Ermittlung, das sogenannte m/ntel-Verfahren. Bei der Direktversicherung und der Pensionskasse gibt es als Alternative das versicherungsvertragliche Verfahren nach § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG. Damit werden die Ansprüche des vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmers auf die vom Lebensversicherer bzw. der Pensionskasse aufgrund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung beschränkt. Die versicherungsvertragliche Lösung kann nur angewendet werden, wenn die Voraussetzungen („soziale Auflagen“) nach § 2 Abs. 2 bzw. 3 BetrAVG erfüllt sind:

- Einräumung eines unwiderruflichen Bezugsrechts spätestens drei Monate nach dem Dienstaustritt des Arbeitnehmers,
- 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.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden mitteilt, dass er das versicherungsförmige Verfahren wählt und auch den Versicherer hierüber informiert. Diese Erklärung muss spätestens seit dem Urteil des BAG vom 19.05.2016 in einem sachlichen

und zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen. Es ist nicht ausreichend, dass bei Vertragsbeginn die Erklärung des Arbeitgebers in den Antragsunterlagen enthalten ist.

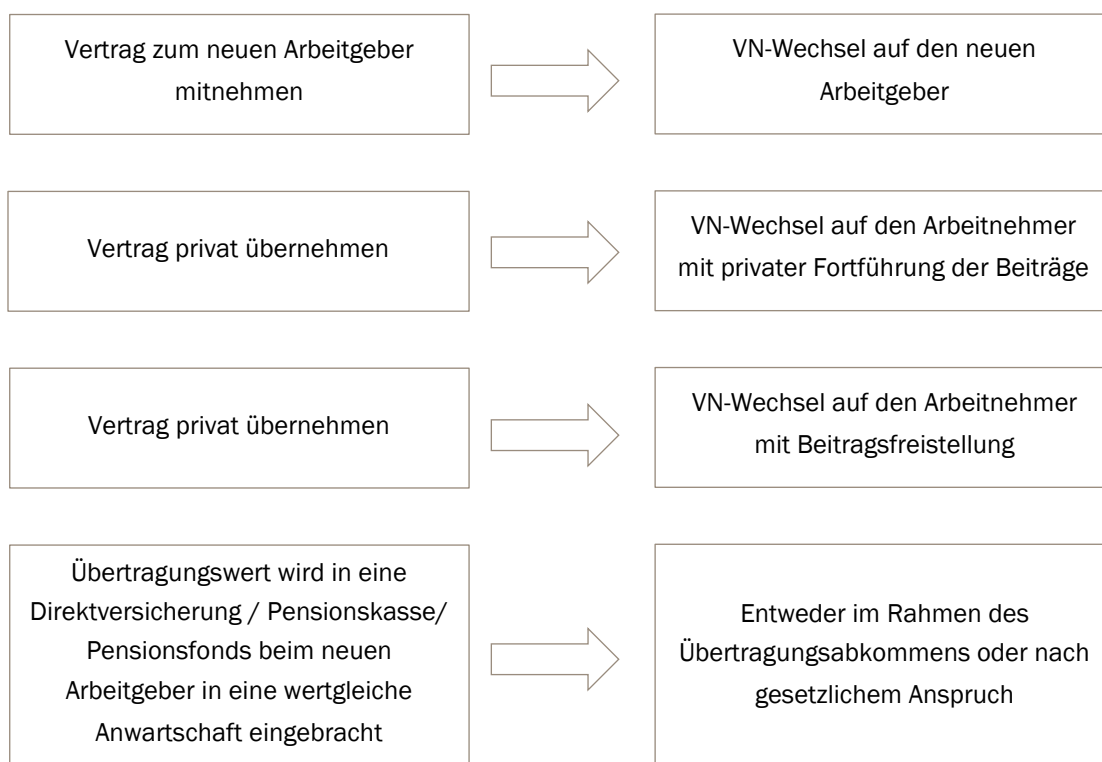
Liegt eine der genannten Voraussetzungen nicht vor, kann die versicherungsvertragliche Lösung nicht rechtswirksam angewandt werden. Somit errechnet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft in diesen Fällen dann nach dem ratierlichen Verfahren. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet eine eventuelle Differenz zum Zeitpunkt des Versorgungsfalles zwischen den Ansprüchen nach der m/ntel-Berechnung und den Leistungen aus der Versicherung aufzufüllen.

In der Praxis kommt die versicherungsvertragliche Lösung häufig zur Anwendung und wird versicherungstechnisch mit der Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den Arbeitnehmer verbunden. Dies ist allerdings nicht zwingend, bedeutet jedoch für den Arbeitgeber eine verwaltungsmäßige Erleichterung, da dann die Korrespondenz mit dem Lebensversicherer direkt über den Arbeitnehmer läuft.

Natürlich gibt es auch die Möglichkeit, nicht von der versicherungsvertraglichen Lösung und dem VN-Wechsel Gebrauch zu machen. Dann würde der Direktversicherungsvertrag beim alten Arbeitgeber beitragsfrei gestellt werden.

### 1.5. Zusammenfassung

Aus den vorgenannten Darlegungen und der Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung ergeben sich für den Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel folgende Möglichkeiten:



## 2. PORTABILITÄT IN DER „NEUEN BAV-WELT“

---

Die Einführung des BRSg zum 01.01.2018 hat eine „neue bAV-Welt“ mit sich gebracht. Dadurch ist nun auch die Portabilität im laufenden Arbeitsverhältnis möglich. Gleichzeitig wurden mit dem Sozialpartnermodell weitere Möglichkeiten der Mitnahme für den Arbeitnehmer geschaffen.

### 2.1. Portabilität im laufenden Arbeitsverhältnis

Seit dem 01. Januar 2018 kann auch im laufenden Arbeitsverhältnis steuerfrei eine bAV-Anwartschaft im Durchführungsweg der Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds auf einen anderen Versorgungsträger dieser Durchführungswege übertragen werden. Voraussetzung ist „lediglich“, dass bei der Übertragung der Anwartschaft auf einen anderen Versorgungsträger keine Zahlungen unmittelbar an den Arbeitnehmer fließen.

#### 2.1.1. Regelung im Steuerrecht

Durch das BRSg wurde in § 3 Nr. 55c Buchst. a EStG die steuerliche Flankierung der Übertragung des gebildeten Kapitals im fortbestehenden Arbeitsverhältnis eingeführt.

Das BMF hat im Schreiben zur steuerlichen Behandlung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017 die Voraussetzungen nur geringfügig konkretisiert. So führt die Übertragung bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen (Laufzeit, versicherte Risiken, Beitrag und Beitragszahlungsdauer) nicht zu einer „Novation“. Die Anpassung der Versicherungssumme bei ansonsten gleichbleibenden Bedingungen soll unschädlich sein.

#### 2.1.2. Regelungen im Arbeits-, Versicherungsvertrags- und Sozialversicherungsrecht

Bisher gibt es noch keine weiteren Konkretisierungen für die Übertragung im bestehenden Arbeitsverhältnis auf einen anderen Versorgungsträger. Gerade gesonderte arbeits- und versicherungsvertragsrechtliche Regelungen liegen nicht vor. Insbesondere sind praxisrelevante Fragen noch ungeklärt. Zum Beispiel, ob die Übertragung Abschluss- und Folgekosten für den Arbeitnehmer nach sich ziehen dürfen oder ob eine mögliche erneute Gesundheitsprüfung zu erfolgen hat.

Unserer Ansicht nach kann ein Versorgungsträger i.S. von § 3 Nr.55c Buchstabe a EStG nur gewechselt werden, wenn dies im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt. Zudem wird gerade aus arbeitsrechtlicher Sicht die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich sein, da § 4 BetrAVG nicht zur Anwendung kommt.

Positiv ist, dass mit dem Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung v. 21.11.2018 nun auch sozialversicherungsrechtlich Klarheit herrscht. Danach handelt es sich bei dem Übertragungswert auf Grund der Steuerfreiheit nicht um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung (§ 1

Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV). Die Übertragung ist demnach nicht nur steuer-, sondern auch sozialabgabenfrei für den Arbeitnehmer.

### **2.1.3. Umsetzung bei der Canada Life**

Wir bemühen uns derzeit intensiv um die Klärung der o. g. Themenfelder und stehen auch in Kontakt mit dem GDV. Es ist allerdings damit zu rechnen, dass die Klärung noch einige Zeit in Anspruch nehmen kann. Wir bitten um Verständnis, dass wir derzeit noch nicht sagen können, ob und unter welchen Voraussetzungen wir dann derartige Übertragungen annehmen können.

## **2.2. Portabilität mit dem “Sozialpartnermodell”**

Zusätzlich zu den bisher bekannten Möglichkeiten der Portabilität sind durch die Einführung der reinen Beitragszusage durch das BRSG zwei weitere Varianten dazu gekommen.

Der Arbeitnehmer hat gemäß § 22 Abs. 3 Nr. 1b BetrAVG nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Übertragung des gebildeten Versorgungskapitals in eine Einrichtung nach § 22 BetrAVG, wenn der neue Arbeitgeber eine reine Beitragszusage erteilt. Dieses Recht auf Übertragung in das Sozialpartnermodell steht ihm sowohl mit Anwartschaften aus der „alten bAV-Welt“ und als auch mit Anwartschaften aus der „neuen bAV-Welt“ zu.

### **2.2.1. Bestehende Anwartschaften aus der “alten bAV-Welt”**

Ein Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft aus der „alten bAV-Welt“ in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds kann nun eine Anwartschaft in der „neuen bAV-Welt“ erhalten. Dadurch wird aus seiner bisherigen Zusage mit einer Garantie eine reine Beitragszusage auf eine Zielrente ohne Garantie.

#### **Wichtig:**

Beim Wechsel von der „alten bAV-Welt“ mit garantierten Werten in das Sozialpartnermodell entfällt ausdrücklich der Anspruch auf Wertgleichheit. Daher muss der Arbeitnehmer dieser Veränderung zustimmen. Er kann nicht gezwungen werden, auf seine Garantie aus der „alten bAV-Welt“ zu verzichten. Im Zweifel wird der Arbeitnehmer daher auf die Durchsetzung seines Übertragungsanspruchs verzichten.

### **2.2.2. Bestehende Anwartschaften aus der “neuen bAV-Welt”**

Ein Arbeitnehmer mit einer Anwartschaft im Sozialpartnermodell in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds kann nur innerhalb dieses Modells wechseln. D.h. er behält eine Anwartschaft auf eine Zielrente und kann nicht in die „alte bAV-Welt“ mit Garantien wechseln. Es gilt somit eine eingeschränkte Portabilität in dem Sinne „Einmal Sozialpartnermodell, immer Sozialpartnermodell“.





### 3. PORTABILITÄT MIT CANADA LIFE

#### 3.1. Mögliche Kombinationen bei Übertragung auf Canada Life

Es sind nur Übertragungen auf 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

Bei den Übertragungen ist zu beachten, dass

- immer auf die neueste Unisex-Tarifgeneration übertragen wird,
- Keine automatisierte BBG-Dynamik bei Übertragungsvorgängen erfolgt,
- Keine Übertragung einer reinen Beitragszusage auf Canada Life möglich ist.

#### 3.2. Provision/ Courtage

##### 3.2.1. Übertragungen auf Canada Life

Gern nimmt die Canada Life Versorgungskapital aus bAV-Anwartschaften an.

##### 3.2.1.1 GDV Übertragungsabkommen

Bei der Annahme im Rahmen des GDV-Übertragungsabkommens erfolgt für den Geschäftspartner:

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

##### Alternativ:

- Verzicht auf Abschlussprovision bei Beitragserhöhungen

### **3.2.1.2 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

- ist eine erneute Abschlussprovision auf den Übertragungswert möglich,
- gibt es Abschluss- und Bestandsprovision für den laufenden Beitrag.

#### **Hinweis für die Praxis:**

Erfolgt die Übertragung einvernehmlich bzw. im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs, dann wäre – ähnlich dem Gedanken des Übertragungsabkommens des GDV – ein provisionsfreier Tarif des Neuabschlusses für den Arbeitnehmer aus wirtschaftlichen Gründen wünschenswert. Geschäftspolitische Vorgaben von Canada Life bestehen in dieser Hinsicht derzeit nicht.

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

### **3.2.2. Übertragungen von Canada Life auf einen anderen Versicherer bzw. eine andere Versorgungseinrichtung**

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

#### **3.2.2.1 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 September 2008
- Mindestens 6 Monatsbeiträge gezahlt

Ein Verzicht erfolgt nicht, soweit ein Betriebsübergang gem. § 613a BGB vorliegt.

#### **3.2.2.2 Einvernehmliche Übertragung**

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

## **3.3. Höhe des Übertragungswerts bei der Canada Life**

### **3.3.1. Berechnung des Übertragungswerts**

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.

### 3.3.2. Welchen Wert überträgt Canada Life?

Situation		Übertragungswert
<b>tatsächliches &lt; geglättetes Anteilguthaben</b>	Garantievoraussetzungen erfüllt	<b>geglättetes</b> Anteilguthaben (keine Anwendung der Marktwertanpassung)
	Garantievoraussetzungen <b>nicht</b> erfüllt	<b>tatsächliches</b> Anteilguthaben (Anwendung der Marktwertanpassung)
<b>tatsächliches &gt; geglättetes Anteilguthaben</b>	Schlussbonusvoraussetzungen erfüllt	<b>tatsächliches</b> Anteilguthaben (Anwendung Schlussbonus)
	Schlussbonusvoraussetzungen nicht erfüllt	<b>tatsächliches</b> Anteilguthaben (Anwendung Schlussbonus für GDV-Übertragungen)

## 3.4. Anträge

Die aktuellen Canada Life-Anträge und Formulare finden Sie im Antragservice sowie im bAV-Werkzeugkasten auf unserer Webseite.

### 3.4.1. Übernahme durch neuen Arbeitgeber – Änderungsantrag DV

Antrag - bAV AG-Wechsel DV § 3 Nr. 63 EStG mit Zusatzoption BU

<https://www.canadalife.de/getdownloadlatestversion/10488>

Antrag - bAV AG-Wechsel DV § 3 Nr. 63 EStG ohne Zusatzoptionen BU

<https://www.canadalife.de/getdownloadlatestversion/1004>

Antrag - bAV AG-Wechsel DV § 40 b EStG mit Zusatzoption BU

<https://www.canadalife.de/getdownloadlatestversion/10487>

Antrag - bAV AG-Wechsel DV § 40 b EStG ohne Zusatzoption BU

<https://www.canadalife.de/getdownloadlatestversion/1005>

### **3.4.2. Übertragung des Übertragungswertes auf Canada Life im Rahmen des GDV-Abkommens**

Formular Übertragungsantrag

<https://www.canadalife.de/getdownloadlatestversion/11137>

Natürlich finden Sie die aktuellsten Anträge auch immer auf dem xbAV-Formularportal

([www.bav-formulare.de](http://www.bav-formulare.de)).

Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an das Team Zentrales Consulting bAV.