

Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie verabschiedet

In der Europäischen Union gibt es seit vielen Jahren Bestrebungen, die Mobilität der Arbeitnehmer zu fördern und hierzu Hemmnisse bei den Zusatzrentensystemen abzubauen. Das Europäische Parlament hatte hierzu am 16.04.2014 die entsprechende Richtlinie 2014/50/EU (Mobilitäts-Richtlinie) angenommen. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, bis zum 21.05.2018 bestimmte Regelungen im Hinblick auf Zusatzrentensysteme zu treffen. Es sollen Mobilitätshemmnisse abgebaut werden, die sich aus Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung ergeben. Als Hemmnis für die Mobilität werden auf europäischer Ebene bspw. zu lange Unverfallbarkeitsfristen oder die fehlende Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel angesehen. Der deutsche Gesetzgeber hat die in der Mobilitäts-Richtlinie vorgesehenen Mindestvorschriften zügig in das nationale Recht eingearbeitet und der Bundesrat hat das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in seiner Sitzung am 18.12.2015 angenommen. Bei den notwendigen Änderungen des Betriebsrentengesetzes verzichtet der Gesetzgeber weitestgehend auf eine nach der Mobilitäts-Richtlinie mögliche Beschränkung der Anwendung auf Arbeitnehmer, die in einen anderen EU-Mitgliedsstaat abwandern. Die Umsetzung erfolgt im Wesentlichen für alle Arbeitnehmer, um so eine Diskriminierung von innerstaatlichen Arbeitgeberwechseln zu vermeiden.

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die Änderungen:

Änderung der Unverfallbarkeitsbedingungen

Für Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2018 erteilt werden, wird die Unverfallbarkeitsfrist von derzeit fünf Jahren auf drei Jahre verkürzt. Das Mindestalter für die Unverfallbarkeit wird von derzeit 25 Jahren auf 21 Jahre abgesenkt. Diese Änderung führt dazu, dass unverfallbare Anwartschaften früher entstehen werden. Die Regelung wird durch die Herabsetzung des Mindestalters auf 23 Jahre für den Betriebsausgabenabzug nach § 4d EStG bei Unterstützungskassen und die Rückstellungsbildung nach § 6a EStG bei unmittelbaren Versorgungszusagen steuerlich flankiert.

Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften

Grundsätzlich sind bei der Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer weiterhin die Versorgungsregelungen sowie die Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen. Andererseits sollen ausgeschiedene Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert ihrer unverfallbaren Anwartschaft gegenüber aktiven Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.

Diese Vorgabe des Werterhalts und der daraus resultierenden Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer gilt für Direkt- und Unterstützungskassenzusagen. Ausgenommen von der Dynamisierungspflicht sind jedoch solche Versorgungszusagen, die ein nominales Anrecht festlegen oder Anwartschaften, die eine Verzinsung enthalten, die dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt. Darunter fallen z. B. Festbetragszusagen, Zusagen mit einer Euro-Staffel oder beitragsorientierte Leistungszusagen.

Die Höhe der Dynamisierung nach dem Ausscheiden orientiert sich dabei an der tatsächlichen Anpassung laufender Leistungen oder den für die Anpassung laufender Leistungen bekannten Regeln des § 16 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG. Eine Benachteiligung der ausgeschiedenen Arbeitnehmer ist demnach dann ausgeschlossen, wenn ihre Anwartschaft wie die laufenden Leistungen des Arbeitgebers, um 1 % p. a., entsprechend der Anwartschaften oder Nettolöhne vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer oder dem Anstieg des Verbraucherpreisindex angepasst wird. Von der Dynamisierungspflicht sind vor dem 20.05.2014 geschlossene Betriebsrentensysteme ausgenommen. Hinsichtlich der noch offenen Versorgungssysteme gilt die Dynamisierungspflicht nur für die Teile der Anwartschaft, die auf Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018 beruhen.

Abfindung

Die einseitige Abfindungsmöglichkeit von Kleinanwartschaften seitens des Arbeitgebers bleibt weiterhin bestehen. Eine Einschränkung gilt nur für grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel. Danach bedarf es zukünftig der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ein neues Arbeitsverhältnis begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Das nach der Richtlinie notwendige Zustimmungserfordernis zur Abfindung gilt damit nicht für alle Arbeitnehmer, sondern nur für solche, die ihren Arbeitsplatz grenzüberschreitend in der EU wechseln.

Auskunftspflichten

Bislang sind Arbeitgeber und Versorgungsträger verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe aus der bisher erworbenen unverfallbaren Anwartschaft bei Erreichen der Altersgrenze ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft der Übertragungswert ist. Diese Auskunftspflichten werden ab 2018 erweitert. Dann muss der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger auf Verlangen des Arbeitnehmers darüber informieren, ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird, wie hoch der Anspruch aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und wie hoch er voraussichtlich bei Erreichen der Altersgrenze sein wird, wie sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und wie sich diese nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickelt. Dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen mitzuteilen, wie hoch seine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich diese künftig entwickelt. Dies gilt entsprechend auch für Hinterbliebene im Versorgungsfall. Die Informationen müssen verständlich sein und in angemessener Frist in Textform erteilt werden. Damit ist bspw. auch eine Information per E-Mail möglich. Es bleibt aber wie bisher dabei, dass die Informationen vom Arbeitnehmer eingefordert werden müssen. So ist es dem Arbeitgeber weiterhin möglich, seine bisherige Informationspraxis beizubehalten und die weitergehenden Informationen nur auf Verlangen des Arbeitnehmers oder Hinterbliebenen zu erteilen.

Weitere Neuregelungen

Zusätzlich zu den Änderungen aufgrund der Vorgaben aus der Mobilitäts-Richtlinie wird auch § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG geändert. Der Gesetzgeber reagiert damit auf eine Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassungsprüfungspflicht bei Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen. Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt künftig bei Zusagen über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse dann, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentnerbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen herangezogen werden. Die Verwendung eines bestimmten Höchstrechnungszinssatzes zur Ermittlung der garantierten Leistungen ist nicht erforderlich.

Eine weitere Neuregelung führt zu einer Änderung des § 236 Versicherungsaufsichtsgesetz. Damit wird es Pensionsfonds ermöglicht, Beitragszusagen mit Mindestleistung in der Rentenphase nicht-versicherungsförmig durchzuführen. Da in diesen Fällen keine bestimmte Rente mehr vom Pensionsfonds garantiert wird, kann dieser risikoreichere Kapitalanlagen mit höheren Ertragschancen nutzen. Für die zu Beginn der Auszahlungsphase festgesetzte Rente muss jedoch der Arbeitgeber eintreten.

Geltung der Neuregelungen im Wesentlichen erst ab 2018

Das Gesetz tritt im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft. Lediglich die von der Umsetzung der Mobilitäts-Richtlinie unabhängigen Änderungen des § 16 BetrAVG und des § 236 VAG treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.