

► bAV-Info

Folge 071
13.01.2016
SLPM Veh

Änderungen in der bAV durch das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie

Die Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.04.2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten muss bis spätestens 21.05.2018 von den Mitgliedstaaten in nationales Recht umgesetzt werden. In Deutschland wurde die Gesetzesvorlage des Bundeskabinetts durch den Bundestag am 12.11.2015 verabschiedet. Am 18.12.2015 hat der Bundesrat seine Zustimmung erteilt. Es wurde am 30.12.2015 im Bundesgesetzblatt I verkündet und tritt im Wesentlichen zum 01.01.2018 in Kraft. Das Gesetz bringt deutliche Änderungen in der bAV mit sich. Sie sollen im Folgenden dargestellt werden.

Unverfallbarkeit und Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften (§§ 1b, 2, 2a BetrAVG)

Das Mindestalter für das Erwerben eines unverfallbaren Anspruchs wird in § 1b BetrAVG für Zusagen ab 2018 von aktuell 25 auf 21 Jahre abgesenkt, die Mindestzusagedauer von aktuell 5 auf 3 Jahre. Eine Übergangsvorschrift in § 30f BetrAVG führt dazu, dass Anwartschaften von Arbeitnehmern, die vor dem Jahr 2018 eine Zusage auf bAV erhalten haben, nicht später gesetzlich unverfallbar werden als wenn ihnen die Zusage erst ab 2018 erteilt worden wäre.

Entgegen der bisherigen Regelung im BetrAVG sollen künftig die unverfallbaren Anwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht mehr gegenüber den Anwartschaften von nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern im Hinblick auf ihre Entwicklung benachteiligt werden (§ 2a Abs. 2 BetrAVG). Der bisherige § 2 Abs. 5 BetrAVG („Festschreibeeffekt“) in Bezug auf die Versorgungsregelung und Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens wird aufgehoben und in § 2a Abs. 1 BetrAVG geregelt, er bleibt inhaltlich also bestehen. Allerdings müssen die Anwartschaften von ausgeschiedenen Arbeitnehmern künftig wie die Anwartschaften von nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern dynamisiert werden. Dies betrifft allerdings überwiegend nur klassische Leistungszusagen, die nicht als Festbetragszusage formuliert sind. Denn eine Benachteiligung ist gem. § 2a Abs. 2 BetrAVG ausgeschlossen, wenn

- es sich um eine Festbetragszusage handelt (nominales Anrecht),
- die Anwartschaft eine Verzinsung enthält, die auch ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugute kommt,
- bei einem versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) die Erträge, die auch die Überschussanteile umfassen, auch den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugutekommen,
- die Anwartschaft
 - o jährlich um 1% angepasst wird
 - o wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer oder
 - o wie die laufenden Leistungen an Rentner oder
 - o entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst wird.

Diese Regelung gilt nur für Beschäftigungszeiträume nach dem Inkrafttreten des Gesetzes am 01.01.2018, zudem nur, wenn das Versorgungssystem nicht bereits vor dem 20.05.2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war. Dies ist in § 30g BetrAVG geregelt.

Zu berücksichtigen ist, dass das Benachteiligungsverbot des neuen § 2a Abs. 2 BetrAVG nicht für vom PSV zu sichernde Anwartschaften gilt (§ 7 BetrAVG), d.h. vom PSV zu sichernde Anwartschaften sind während der Anwartschaftsphase weiterhin statisch.

Abfindung einer unverfallbaren Anwartschaft bei grenzüberschreitendem Arbeitgeberwechsel (§ 3 BetrAVG)

Der neue § 3 Abs. 2 BetrAVG sieht vor, dass für die Abfindung einer Anwartschaft die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich ist, wenn er innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union auswandert und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt.

Auskunftspflichten (§ 4a BetrAVG)

Die Informationspflichten des Arbeitgebers werden etwas modifiziert und erweitert. Klargestellt wird z.B., dass sich die Auskunft über die Anwartschaften gem. § 4a BetrAVG nicht nur auf den aktuellen Stand bezieht, sondern auch darauf, wie hoch die Betriebsrente zum Rentenbeginn voraussichtlich sein wird, wenn der Beschäftigte betriebstreu bleibt und weiterhin Anwartschaften erwirbt.

Rentenanpassung (§ 16 BetrAVG)

Bei der „Escape-Klausel“ des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wird die Bedingung, dass zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 lit. a des VAG festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird, gestrichen. Damit gilt die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 BetrAVG bereits dann als erfüllt, wenn die bAV über eine Direktversicherung oder Pensionskasse organisiert wird und alle auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Hiervon profitieren vor allem Arbeitgeber, die ihre bAV über eine regulierte Pensionskasse durchführen, die oftmals mit einem höheren Rechnungszins als den o.g. Höchstzinssatz arbeiten. Diese Änderung ist bereits am Tag nach der Gesetzesverkündung in Kraft getreten.

Änderungen im § 4d und § 6a EStG

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen und des Mindestalters für die Unverfallbarkeit wird in § 4d und § 6a EStG auch steuerlich flankiert. Das steuerliche Mindestalter für Leistungsanwärter wird von aktuell 27 auf 23 Jahre abgesenkt. Diese Änderung gilt für Zusagen, die nach dem 31.12.2017 erteilt werden.

Flexibilisierung bei Beitragszusagen mit Mindestleistung im Pensionsfonds

Weiter sieht das Gesetz in Artikel 3 eine Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen vor. Künftig müssen Pensionsfonds für Beitragszusagen mit Mindestleistungen in der Rentenphase nicht zwingend versicherungsförmige Garantien gewähren, sofern eine lebenslang zu zahlende Rente sowie eine Mindesthöhe dieser Rente vorgesehen sind, eine planmäßige Verwendung des Versorgungskapitals und der darauf entfallenden Zinsen und Erträge für laufende Leistungen festgelegt ist, die zuständigen Tarifparteien zustimmen und der Arbeitgeber für eine zu Beginn der Rentenphase festzulegende Mindestrente einsteht. Die Details soll eine Verordnung des BMF/der BaFin regeln. Diese Änderung ist bereits am Tag nach der Gesetzesverkündung in Kraft getreten.

Zusammenfassung

- 1. Das Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie ist verabschiedet und tritt im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft. Es bringt bedeutende Änderungen in der bAV mit sich.**
- 2. Die Unverfallbarkeitsfristen werden auf Alter 21 und 3 Jahre Zusagedauer verkürzt und in § 4d und § 6a EStG steuerlich begleitet.**
- 3. Für Beschäftigungszeiten ab 01.01.2018 gilt ein Benachteiligungsverbot für die unverfallbaren Anwartschaften von vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmern gegenüber den noch aktiven Arbeitnehmern (Ausnahme: Pläne, die bereits vor dem 20.05.2014 geschlossen wurden).**
- 4. Die Abfindung einer Anwartschaft innerhalb der Bagatellgrenzen ist bei grenzüberschreitendem Wechsel innerhalb der EU nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich.**
- 5. Die Auskunftspflichten des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmern wurden erweitert.**
- 6. Die Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG im Rahmen der Anpassungsprüfungspflicht wird etwas erleichtert.**
- 7. Ein Pensionsfonds kann bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung in der Rentenphase künftig auch schwankende Leistungen gewähren.**