

Anspruch ohne Grenzen?

Auswirkungen der EU-Mobilitätsrichtlinie auf Betriebsrenten

Am 01.07.2015 hat das Bundeskabinett einen Gesetzesentwurf zur Umsetzung der sogenannten EU-Mobilitätsrichtlinie beschlossen. Ziel der Richtlinie ist es, die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten dadurch zu fördern, dass der Erwerb und die Wahrung von betriebsrentenrechtlichen Ansprüchen verbessert werden. Die einzelnen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union müssen die Regelungen der Richtlinie bis zum 21.05.2018 jeweils in nationales Recht umgesetzt haben. Die Umsetzung in Deutschland soll zum 01.01.2018 erfolgen. Somit schöpft der vorliegende Gesetzesentwurf die Umsetzungsfrist weitgehend aus. Auch wenn ein Zeitraum von gut zwei Jahren relativ lang erscheint, sollten sich Arbeitgeber und Versorgungsträger schon frühzeitig mit den Auswirkungen auseinandersetzen, da die Neuerungen große Bedeutung haben werden. Änderungen erfahren neben dem Betriebsrentengesetz unter anderem die entsprechenden steuerlichen Vorschriften im Einkommensteuergesetz.

EU-Richtlinie auch national

Die Richtlinie selbst erfasst nur Fälle, bei denen ein Arbeitnehmer von einem Mit-

gliedsstaat in den anderen wechselt. Der deutsche Gesetzgeber wird jedoch bei der Umsetzung in nationales Recht auch reine Inlandsvorgänge weitgehend erfassen. Grund hierfür ist, eine sogenannte „Inländerdiskriminierung“ zu vermeiden. Daneben sprechen auch rein praktische Gründe für eine Ausdehnung auf inländische Versorgungsberechtigte, da ansonsten die Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) noch komplexer würde.

Auf folgende Neuerungen sollten sich die Arbeitgeber einstellen:

1. Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer

Scheidet nach aktueller Rechtslage ein Versorgungsberechtigter aus, so bleiben etwaige Veränderungen der Versorgungsregelungen oder der Bemessungsgrundlage außer Betracht. Eine Pflicht zur Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaften sieht das Betriebsrentenrecht bislang nicht vor. Nach dem Willen der Richtlinie soll der Wert ruhender Anrechte ausgeschiedener Arbeitnehmer und ihrer Hinterbliebenen dem Wert der Ansprüche aktiver Versorgungsan-

wärter oder der Entwicklung der schon laufenden Renten entsprechen. Ziel ist, dass Ausgeschiedene mit unverfallbaren Anwartschaften im Hinblick auf deren Wertentwicklung dem Grunde nach nicht schlechter behandelt werden als betriebsstreu Mitarbeiter. Dies stellt eine grundsätzliche Abkehr von der bisherigen Sichtweise dar.

Voraussetzung für Dynamisierung

Von einer gerechten Wertentwicklung der unverfallbaren Anwartschaften soll man zukünftig ausgehen können, wenn sie analog zu den bislang bekannten Vorgehensweisen bei der Rentenanpassung (§ 16 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)) angepasst wird. Als erfüllt ist die Dynamisierung anzusehen, wenn die Anwartschaften

- jährlich um 1 Prozent,
- wie die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
- wie die laufenden Leistungen der Versorgungsempfänger oder
- dem Verbraucherpreisindex entsprechend

angepasst werden.

Allerdings müssen nicht alle Anrechte dynamisiert werden. Ausgenommen sind

- Festbetragszusagen,
- Anrechte, die eine feste Verzinsung auch für die Anrechte Ausgeschiedener enthalten, und
- unverfallbare Anwartschaften in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, wenn die Erträge den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zukommen.



Im Namen der Harmonisierung: Die EU-Mobilitätsrichtlinie hat Auswirkungen.

Nach der Begründung des Gesetzesentwurfs ist somit der Anwendungsbereich im Wesentlichen eingeschränkt auf sogenannte endgehaltsbezogene Zusagen. Das sind Versorgungszusagen, die in Abhängigkeit von der Gehaltsentwicklung des Mitarbeiters erteilt werden.

Wichtig ist, dass die Neuregelung zur Dynamisierung insgesamt nicht in Betracht kommt, wenn das Versorgungssystem bereits vor dem 20.04.2015 keine neuen Mitarbeiter mehr aufgenommen hat. War das Versorgungswerk noch für den Neuzugang offen, so gilt die Dynamisierung nur für Anwartschaften, die auf dem Beschäftigungszeitraum nach dem 01.01.2018 beruhen. In der Verwaltung eines von der Neuregelung betroffenen Versorgungssystems wird der Arbeitgeber daher zukünftig gehalten sein, bei der Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaften zwischen Zeiten vor dem 01.01.2018 und danach zu unterscheiden. Dies hat natürlich dann auch Auswirkungen auf die Teilung des Anrechts im Fall des Versorgungsausgleichs für Ehezeitanteile ab dem Jahr 2018.

2. Schnellerer Eintritt der Unverfallbarkeit

Zukünftig werden Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung schneller unverfallbar. Dies beruht auf zwei Änderungen. Zum einen muss eine Versorgungszusage von der Erteilung bis zum Ausscheidezeitpunkt nicht mehr fünf, sondern nur noch drei Jahre Bestand haben. Zum anderen genügt es, wenn der Versorgungsberechtigte zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr vollendet hat. Bislang war ein Mindestalter von 25 Jahren Pflicht. Durch diese Maßnahmen verliert die bAV weiter an Bindungswirkung und der Entgeltcharakter tritt stärker in den Vordergrund. Wie schon bei früheren Herabsetzungen der Unverfallbarkeitsfristen und des Unverfallbarkeitsalters werden auch hier Übergangsregelungen zu beachten sein.

Festzuhalten bleibt: Wird ab dem 01.01.2018 einem 18-jährigen Mitarbei-

ter eine Versorgungszusage erteilt und scheidet dieser drei Jahre später nach der Vollendung seines 21. Lebensjahres aus, so bleibt ihm seine Anwartschaft aufrechterhalten.

Eingeschränkte steuerliche Begleitung

Bedauerlich ist, dass die steuerliche Flankierung wieder nur teilweise erfolgt. Bei der Direktzusage dürfen steuerlich Pensionsrückstellungen erst gebildet werden, wenn der Versorgungsberechtigte das 23. Lebensjahr vollendet hat. Scheidet der Versorgungsberechtigte vorher aus, können für arbeitgeberfinanzierte Zusagen Rückstellungen erst ab Erreichen dieser Altersgrenze gebildet werden – selbst dann, wenn er arbeitsrechtlich mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschieden ist. Hier entfällt zum Nachteil der Arbeitgeber die Regelung, dass eine Rückstellung immer dann gebildet werden darf, sobald die Anwartschaft unverfallbar wird. Nur bei Entgeltumwandlungszusagen kann die Rückstellung mit Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit, also sofort, gebildet werden.

Beim Betriebsausgabenabzug für die Unterstützungskasse kommt es darauf an, dass der Versorgungsberechtigte das 23. Lebensjahr vollendet hat.

3. Einschränkung der einseitigen Abfindungsmöglichkeit bei Wechsel in einen anderen EU-Mitgliedsstaat

Arbeitgeber müssen hinsichtlich der einseitigen Abfindungsmöglichkeit bei sogenannten Kleinstanwartschaften zukünftig berücksichtigen, dass eine einseitige Abfindung nicht zulässig ist, wenn der Versorgungsberechtigte nach seinem Ausscheiden in einem anderen Mitgliedsstaat der EU ein Arbeitsverhältnis begründet und dies innerhalb einer Frist von drei Monaten seinem bisherigen Arbeitgeber mitteilt. Damit ist der Erhalt der einseitigen Abfindungsmöglichkeit in Anbetracht der Vorgaben der Richtlinie zwar weitgehend gewahrt. Dennoch kann es auch bereits nach drei Monaten schwierig sein, Kontakt zu einem ausgeschiedenen Mitarbeiter aufzunehmen und ihm die

Abfindung seiner Anwartschaften mitzuteilen.

4. Neuregelung der Auskunftsansprüche

Auch die Neuregelung der Auskunftsansprüche ändert sich. Bislang musste der Versorgungsberechtigte ein berechtigtes Interesse darlegen. Das entfällt nunmehr. Ferner kann er jetzt auch zur Feststellung verpflichtet werden, dass keine Ansprüche bestehen (sogenanntes „Negativtestat“). Darüber hinaus muss der Berechtigte nicht nur den aktuellen unverfallbaren Anspruch ermitteln, sondern auch darlegen, wie hoch der Anspruch beim Verbleib im Unternehmen wäre. Im Versorgungsfall können nun auch die Hinterbliebenen Auskunftsansprüche geltend machen. Erfreulich ist einerseits die Regelung, dass Textform ausreichend ist. Bedauerlich ist jedoch, dass die Abrufbarkeit über Internetportale in der Gesetzesbegründung ausdrücklich als nicht ausreichend angesehen wird.

Fazit:

Der Gesetzgeber hat sich zwar bemüht, die Auswirkungen der Mobilitätsrichtlinie nicht ausufern zu lassen. Dennoch ist für die Arbeitgeber der Verwaltungsaufwand allein dadurch gegeben, dass die Anzahl der unverfallbaren Anwartschaften vergrößert wird. Insbesondere bei der Dynamisierung und bei den Auskunftsansprüchen wird die Verwaltung der bAV durchaus komplizierter.

BERND WILHELM
LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Recht |
Steuern, Longial

