

Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie tritt in Kraft



Bundestag und Bundesrat haben sich am Jahresende 2015 mit dem Gesetzgebungsverfahren beeilt, sodass das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie am 30.12.2015 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht werden konnte (BGBl I 2015, 2553). Es enthält zahlreiche Neuerungen für die betriebliche Altersversorgung, auf die sich die Arbeitgeber einstellen müssen.

Unmittelbar nach der Veröffentlichung trat die Neuregelung zur Anpassung von Versorgungsleistungen gemäß § 16 Absatz 3 Nr. 2 BetrAVG in Kraft. Das Gesetz unterscheidet jetzt nicht mehr zwischen regulierten und deregulierten Pensionskassen, sodass für den Arbeitgeber die Pflicht zur Anpassungsprüfung auch entfällt, wenn er sich zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung einer regulierten Pensionskasse bedient und diese die auf den Rentenbestand entfallenden Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet (was längst nicht bei allen regulierten Pensionskassen der Fall ist; dies sollte in jedem Fall geprüft werden).

Bislang galt das nur für deregulierte Pensionskassen. Doch nicht jeder Arbeitgeber, der sich einer Pensionskasse zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung bedient, ist sich bewusst, dass in vielen Fällen er selbst die Pensionskassenrenten auf eine Anpassung überprüfen muss.

Der Großteil der Regelungen und damit die gewichtigen Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung, treten jedoch erst am 01.01.2018 in Kraft, sodass genügend Zeit bleibt, sich mit der neuen Rechtslage auseinanderzusetzen und bestehende Versorgungssysteme zu überprüfen. Diese Prüfung ist dringend anzuraten und sollte auch nicht auf die lange Bank geschoben werden. Denn sollten Änderungen erforderlich sein, ist der Zeitaufwand für interne Entscheidungsprozesse sowie etwaig erforderliche Verhandlungen mit dem Betriebsrat nicht zu unterschätzen.

Im Einzelnen wird sich Folgendes ändern:

1. Die Unverfallbarkeitsfristen verkürzen sich, die Zusage muss nur noch drei Jahre bestanden haben und der Arbeitnehmer muss das 21. Lebensjahr vollendet haben. Die kürzeren Unverfallbarkeitsfristen werden steuerlich begleitet. Eine Pensionsrückstellung darf für ab dem 01.01.2018 erteilte Versorgungszusagen frühestens ab Vollendung des 23. Lebensjahres des Berechtigten gebildet werden (§ 6a Abs. 2 Nr. 1 a) EStG n. F.). Es bleibt steuerrechtlich also bei einem Zuschlag von zwei Jahren auf das Unverfallbarkeitsalter, den der Gesetzgeber als Ausgleich für die Fluktuation ansetzt.

2. Unverfallbare Anwartschaften müssen unter bestimmten Bedingungen auch nach Austritt des Arbeitnehmers weiterentwickelt werden. Dies gilt insbesondere für endgehaltsabhängige und diesen vergleichbare Versorgungsregelungen. Den Anforderungen des Gesetzes ist z. B. Genüge getan, wenn die Anwartschaft eine Verzinsung enthält, die auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers weiter gewährt wird. Es gibt darüber hinaus die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber eine Anpassungsentscheidung ähnlich der Rentenanpassung trifft. Als Maßstab nennt die Regelung hier eine garantierte 1%-Anpassung, die Nettolohnentwicklung vergleichbarer Arbeitnehmer, die Anpassung der Betriebsrenten oder den Verbraucherpreisindex.

Bislang ist noch völlig offen, ob der Arbeitgeber an eine solche Anpassungsentscheidung dauerhaft gebunden sein wird oder diese auch ändern kann. Unseres Erachtens muss in jedem Fall berücksichtigt werden, dass eine Anpassung der Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer nicht dazu führen darf, dass diese besser dastehen als die im Unternehmen verbliebenen Arbeitnehmer.

3. Die einseitige Abfindung von Kleinstanwartschaften wird für Fälle mit Auslandsberührung beschränkt. Teilt der Arbeitnehmer seinem früheren Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses mit, dass er ein Anschlussarbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union aufnimmt, darf auch eine geringfügige Anwartschaft (Geringfügigkeitsgrenzen in 2016: 29,05 € Monatsrente bzw. 3.486 € Versorgungskapital) nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden.
4. Die Auskunftspflichten des Arbeitgebers werden umfangreicher. Sie umfassen künftig Informationen zu den Voraussetzungen für die Begründung eines Versorgungsanspruches, zum Stand der erreichten Anwartschaft, zu den Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zu der in Ziff. 2 beschriebenen Anpassung und auch eine Hochrechnung bei unverändertem Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses. Bei der Übertragung eines Anspruches ist der neue Arbeitgeber zur Auskunft über die voraussichtliche Höhe des Anspruches, das mit dem Übertragungswert begründet werden kann, verpflichtet.

Die EU-Mobilitäts-Richtlinie bringt Bewegung in die betriebliche Altersversorgung. Wie Ihr Versorgungssystem mit der Entwicklung Schritt halten kann und welche bAV-Gestaltung zukunftssicher, planbar und verlässlich ist, prüfen und erörtern wir jederzeit gerne mit Ihnen.

Eine wesentliche Frage, die in der Praxis viele Antworten finden wird, ist der Umgang mit der Pflicht zur Weiterentwicklung unverfallbarer Anwartschaften. Der erweiterte Katalog der Auskunftspflichten bedeutet ggf. mehr Verwaltungsaufwand, den Sie aber getrost auf uns verlagern können.



Mit unserer jahrzehntelangen Erfahrung auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung beraten wir Sie kompetent und zuverlässig auch bei der Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben. Schreiben Sie uns einfach eine E-Mail an email@pbg.de