



EU-Mobilitätsrichtlinie – Herausforderungen und Umsetzung im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge

Im Rahmen der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie hat der Bundestag am 21.12.2015 Änderungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) sowie des Einkommensteuergesetzes (EStG) beschlossen, die zum 1.1.2018 in Kraft treten werden.

Im folgenden Artikel geben wir einen Überblick über die wichtigsten Änderungen sowie mögliche Handlungsempfehlungen.

Änderung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen

Zukünftig werden Zusagen nach Vervollendung des 21. Lebensjahres (bisher 25.) und einer Mindestdauer von drei Jahren (bisher fünf) unverfallbar (§ 1b BetrAVG). Für Zusagen, die vor dem 1.1.2018 erteilt wurden, gilt eine Übergangsregelung (§ 30f BetrAVG). Demnach bleiben Anwartschaften auf Leistungen, die zwischen 1.1.2009 und 31.12.2017 zugesagt worden sind, bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten, wenn dieses nach Vervollendung des 25. Lebensjahres endet und die

Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat. In diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1.1.2018 drei Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist.

Um die vom Gesetzgeber geänderten Unverfallbarkeitsfristen auch in den bestehenden Versorgungszusagen (z.B. Versorgungsordnungen, Musterzusagen, Betriebsvereinbarungen) aufzunehmen, empfiehlt sich eine genaue Überprüfung ➔

und ggf. Anpassung der entsprechenden Textpassagen. Anpassungsbedarf besteht auch in den Fällen, wo in einer Versorgungszusage die bisherige gesetzliche Regelung im Wortlaut übernommen wurde. Gegebenenfalls sind bei geplanten Änderungen Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern erforderlich.

Für geschlossene Versorgungssysteme, in denen alle aktiven Anwärter die neuen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen bereits erfüllen oder in denen lediglich ein sog. „Rentnerbestand“ existiert, besteht kein Handlungsbedarf. Dies gilt ebenso für Versorgungssysteme, in denen die Unverfallbarkeit arbeitgeberfinanzierter Zusagen nicht geregelt ist oder nur auf die entsprechenden Paragraphen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) verwiesen wird.

Dynamik unverfallbarer Anwartschaften

Die Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften ist in Zukunft zu dynamisieren. Dies gilt jedoch nur für Beschäftigungszeiten nach dem 1.1.2018 und für Versorgungssysteme, die nicht bereits vor dem 20.5.2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen waren. Ausgeschiedene Arbeitnehmer dürfen hierbei gegenüber aktiven Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Bei der Berechnung des Teilanspruchs gemäß § 2 BetrAVG sind Versorgungsregelung und Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers zugrunde zu legen (§ 2a Abs. 1 BetrAVG).

Gemäß § 2a Abs. 2 BetrAVG gilt eine Benachteiligung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers gegenüber vergleichbaren aktiven Arbeitnehmern als ausgeschlossen, wenn die Anwartschaft als nominales Anrecht festgelegt ist oder eine enthaltene Verzinsung bzw. die Erträge bei Durchführung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung auch ausgeschiedenen Mitarbeitern zugutekommen. Ebenso besteht keine Benachteiligung, wenn die Anwartschaften um jährlich 1 Prozent, wie die Anwartschaften oder Nettolöhne vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer, wie die laufenden Leistungen an Versorgungsempfänger des Arbeitgebers oder entsprechend dem Verbraucherpreisindex in Deutschland dynamisiert werden.

Darüber hinaus dürfen nach § 2a Abs. 4 BetrAVG Anwartschaften, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden erwirbt, nicht zu einer Kürzung des Teilanspruchs führen.

Auch hier empfehlen sich eine genaue Sichtung und, falls erforderlich, eine Anpassung der bestehenden Versorgungszusagen. Darüber hinaus gilt es zu entscheiden, wie unverfallbare Anwartschaften für Beschäftigungszeiten ab dem 1.1.2018 zukünftig dynamisiert werden sollen. Bei geplanten Änderungen sind ggf. Verhandlungen mit Arbeitnehmervertretern erforderlich. U.U. ist zu prüfen, ob und wie interne Dokumente (z.B. Unverfallbarkeitsmitteilungen) ab dem 1.1.2018 anzupassen sind.

Die künftige Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften ist ein wichtiger Schritt, die betriebliche Altersvorsorge weiterhin attraktiv für Arbeitnehmer zu gestalten. Die Übergangsregelung hierzu macht die betriebliche Altersvorsorge jedoch ein weiteres Stück komplexer.

Beispiel

- Acht Jahre gesamte Zusagedauer: 1.1.2011 bis 31.12.2018 (Austritt)
- Erreichbare Zusagedauer bis 67: 30 Jahre, Rentenhöhe 3.750€
- Unverfallbare Anwartschaft bei Austritt: $8/30 \times 3.750\text{€} = 1.000\text{€}$
- Anteil ohne Dynamik: $7/30 \times 3.750\text{€} = 875\text{€}$
- Anteil mit Dynamik: $1/30 \times 3.750\text{€} = 125\text{€}$

Annahme/Dynamisierungsvariante: Zusage wäre bei Weiterbeschäftigung bis 67 von 3.750€ auf 4.500€ (d.h. um 20%) erhöht worden.

- Analoge Erhöhung des zu dynamisierenden Anteils: $125\text{€} \times 1,2 = 150\text{€}$
- Unverfallbare Anwartschaft mit 67: $875\text{€} + 150\text{€} = 1.025\text{€}$

Umfangreiche Auskunftspflichten des Arbeitgebers

Nach §4a BetrAVG sind Arbeitgeber oder Versorgungsträger zukünftig verpflichtet, aktiven und ausgeschiedenen Mitarbeitern auf deren Verlangen mitzuteilen, ob und wie eine Anwartschaft erworben wird, wie hoch der bisher erworbene Anspruch ist sowie bei Erreichen der Regelaltersgrenze voraussichtlich sein wird und wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft und deren nachfolgende Entwicklung auswirkt. Bisher war diese Auskunftspflicht nur bei berechtigtem Interesse des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber zugemutet worden. Der Gesetzgeber hat zudem klargestellt, dass die Auskunft verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden soll.

Wie bisher hat der Arbeitgeber auch Auskunft über die Höhe des möglichen Übertragungswertes bei einem Arbeitgeberwechsel zu erteilen. Ein berechtigtes Interesse ist nun nicht mehr erforderlich. Zudem muss der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mitteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Die umfangreiche Informationspflicht wird den Verwaltungsaufwand von Versorgungszusagen enorm steigern. Ein Ausweg ist die Digitalisierung bzw. Automatisierung von Auskunftsschreiben an die Mitarbeiter.

Mit diesen neuen Herausforderungen konfrontiert, sollten Arbeitgeber eine zeitnahe Anpassung der bestehenden Bestandsverwaltungssysteme (z.B. SAP) und Prozessabläufe vornehmen. Zusätzlich empfiehlt sich auch die Erstellung bzw. Aktualisierung von Standard-Anwartschaftsmitteilungen und Informationsbroschüren. Falls die betriebliche Altersvorsorge bisher „manuell“ verwaltet wurde, könnte dies einen weiteren Grund darstellen, die Digitalisierung voranzutreiben. Hierzu können einfache Excel-Tools oder intranetbasierte Rechen-Tools über SAP-Lösungen (ESS) bis hin zu modernen Online-Portalen mit internen und externen Zugriffsmöglichkeiten zählen.

Abfindung bei Umzug in einen anderen EU-Mitgliedsstaat

Bei der Abfindung sogenannter „Kleinstrenten“ ist nun die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich, wenn dieser im EU-Ausland eine neue Beschäftigung aufnimmt und dies seinem bisherigen Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach dessen Ausscheiden mitteilt (§ 3 BetrAVG).

Es empfiehlt sich daher, entweder sogenannte „Kleinstrenten“ generell erst drei Monate nach Ausscheiden eines Arbeitnehmers abzufinden oder generell bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Einverständnis des Arbeitnehmers zur Abfindung von „Kleinstrenten“ einzuholen.

Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG)

Die Bildung von Pensionsrückstellungen erfolgt bisher nach § 6a EStG erstmalig für das Wirtschaftsjahr, in dem die Pensionszusage erteilt wird, frühestens jedoch für das Wirtschaftsjahr, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 27. Lebensjahr vollendet, oder für das Wirtschaftsjahr, in dessen Verlauf die Pensionsanwartschaft gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbar wird. Zukünftig darf eine Pensionsrückstellung vor Eintritt des Versorgungsfalls erstmalig frühestens für das Wirtschaftsjahr gebildet werden, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das 23. Lebensjahr vollendet hat. Dies gilt jedoch nur bei erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagten Pensionsleistungen.

Analog zu § 6a EStG ändert sich auch in § 4d EStG (Zuwendungen an Unterstützungskassen) die Altersgrenze von 27 auf 23 Jahre. Somit hat die steuerliche Flankierung der früheren Unverfallbarkeitsgrenzen Auswirkungen auf die jährliche Ermittlung der steuerlich abzugsfähigen Zuwendungen an Unterstützungskassen sowie der Pensionsrückstellungen gemäß EStG. Da die steuerlichen Unverfallbarkeitsgrenzen zukünftig zu einem früheren Zeitpunkt erreicht werden und somit der Finanzierungszeitraum früher beginnt, können sich insbesondere bei Versorgungssystemen, die für Neueintritte geöffnet sind, langfristig die Pensionsrückstellungen erhöhen.

Zusammenfassung

Durch die relativ tiefgreifenden Änderungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) und des Einkommensteuergesetzes (EStG) stehen die Arbeitgeber, vor allem mit Direktzusagen und Unterstützungskassen, vor neuen Herausforderungen. Insbesondere durch die umfangreichere Informationspflicht und die „gespaltene“ Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft ab 1.1.2018 sind einige Investitionen in die betriebliche Altersvorsorge nötig.

Alle von der Gesetzesänderung betroffenen Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen sollten auf ihre Konformität mit den neuen Regelungen

zu Unverfallbarkeitsfristen und Dynamisierung überprüft und, falls erforderlich, entsprechend angepasst werden. Arbeitsrechtsspezialisten und die Arbeitnehmervertretung sollten frühzeitig eingebunden werden.

Die vom Gesetzgeber geforderten Auskunftspflichten und Berechnungen sind sehr umfangreich und werden einen erhöhten Arbeitsaufwand für die zuständigen BAV-Sachbearbeiter/Experten darstellen. Eine geeignete IT-Implementierung kann den laufenden BAV-Prozess umfangreich unterstützen, im Idealfall lässt sich eine Lösung über ein bestehendes intranetbasiertes oder externes Online-Portal umsetzen.

Ihr Kontakt



Benjamin Bauer

Aktuar (DAV) | Total Rewards
Human Capital Advisory Services
Deloitte Consulting GmbH
Tel: +49 (0)89 29036 7871
bebauer@deloitte.de



Marc Roth

Total Rewards
Human Capital Advisory Services
Deloitte Consulting GmbH
Tel: +49 (0)89 29036 7676
marcroth@deloitte.de

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), eine „private company limited by guarantee“ (Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach britischem Recht), ihr Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen. DTTL und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sind rechtlich selbstständig und unabhängig. DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Eine detailliertere Beschreibung von DTTL und ihren Mitgliedsunternehmen finden Sie auf www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte erbringt Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting für Unternehmen und Institutionen aus allen Wirtschaftszweigen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften in mehr als 150 Ländern verbindet Deloitte herausragende Kompetenz mit erstklassigen Leistungen und unterstützt Kunden bei der Lösung ihrer komplexen unternehmerischen Herausforderungen. Making an impact that matters – für mehr als 244.000 Mitarbeiter von Deloitte ist dies gemeinsames Leitbild und individueller Anspruch zugleich.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen des Einzelfalls gerecht zu werden, und ist nicht dazu bestimmt, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen zu sein. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited, noch ihre Mitgliedsunternehmen oder deren verbundene Unternehmen (insgesamt das „Deloitte Netzwerk“) erbringen mittels dieser Veröffentlichung professionelle Beratungs- oder Dienstleistungen. Keines der Mitgliedsunternehmen des Deloitte Netzwerks ist verantwortlich für Verluste jedweder Art, die irgendjemand im Vertrauen auf diese Veröffentlichung erlitten hat.