

Zusätzliche Belastungen für betriebliche Altersvorsorge auf Mindestmaß begrenzen

Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie vom 16. April 2015

15. Mai 2015

Zusammenfassung

Die Regelungen der EU-Mobilitätsrichtlinie, die mit diesem Entwurf umgesetzt werden sollen, bedeuten zusätzliche Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge und werden sie als Personalbindungsinstrument teilweise entwerfen. Daher ist es zu begrüßen, dass der Referentenentwurf an vielen Stellen das Ziel einer möglichst schonenden Umsetzung der EU-Vorgaben erkennen lässt.

Bei einzelnen Punkten besteht allerdings noch Korrektur- bzw. Klarstellungsbedarf:

- Keine ersatzlose Streichung der Änderungs Sperre bei ruhenden Anwartschaften
- Modifikationen bei den Ausnahmen zur Wahrung ruhender Anwartschaften
- Zulassung von Ein-Prozent-Anwartschaftsanpassungen bei ruhenden Anwartschaften
- Sachgerechte Begrenzung bei einvernehmlichen Abfindungen bei grenzüberschreitenden Fällen
- Vereinfachung der Auskunftspflichten durch Orientierung am Richtlinien text
- Klarstellung der Übergangsvorschrift bezüglich geschlossener Betriebsrentensysteme

Ausdrücklich positiv zu werten ist, dass die Gelegenheit dieses Gesetzgebungsvorhabens genutzt werden soll, um die negativen Folgen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Arbeitgeber, die

ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen durchführen, zu beseitigen.

Im Einzelnen

I. Umsetzung der Vorgaben der EU-Mobilitätsrichtlinie

1. Absenkung Unverfallbarkeitsfrist und Mindestalter führt zu dauerhaften Belastungen (§ 1b Abs. 1 BetrAVG-E)

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 3 Jahre sowie des Mindestalters von 25 auf 21 Jahre führt – anders als in der Begründung des Entwurfs unterstellt – zu einer dauerhaften Kostensteigerung. Die unterstellte Situation, dass Arbeitgeber für neu eintretende Beschäftigte ihren Aufwand für Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge reduzieren können, ist arbeitsrechtlich nicht immer gegeben. Neben dem zusätzlichen Kostenaufwand wird die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen auch den administrativen Aufwand der Arbeitgeber deutlich erhöhen, da durch sie die Zahl von unverfallbaren Anwartschaften, die über Jahrzehnte in den Altersvorsorgesystemen der Arbeitgeber zu führen sind, ab 2018 zunehmen wird.



2. Vorgaben zur Wahrung der unverfallbaren Anwartschaft klarstellen (§ 2a BetrAVG-E)

Die europäischen Vorgaben zur Wahrung der unverfallbaren Anwartschaften werden die Arbeitgeber nicht nur mit zusätzlichen Kosten belasten, sondern auch mit Rechtsunsicherheiten bezüglich der künftigen Umsetzung. Arbeitgeber mit endgehaltsbezogenen Zusagen, die aufgrund der Niedrigzinsphase regelmäßig ohnehin bilanzielle Belastungen zu erwarten haben, werden hierdurch noch weiter belastet. Daher muss die Umsetzung der europäischen Vorgaben so schonend und rechtssicher erfolgen, wie möglich. Deshalb ist das in der Gesetzesbegründung genannte Ziel, den Umstellungs- bzw. Anpassungsbedarf ausschließlich auf endgehaltsbezogene Zusagen zu beschränken, richtig.

Allerdings kann das Ziel nur erreicht werden, wenn im Entwurf folgende Klarstellungen erfolgen:

a. Änderungssperre nicht ersatzlos streichen

Die Änderungssperre nach § 2 Abs. 5 BetrAVG sollte nicht ersatzlos gestrichen werden, weil es sonst zu Problemen bei der Feststellung des quotierten Teilanspruchs nach § 2 Abs. 1 BetrAVG kommen kann. Insbesondere würde eine Bestimmung fehlen, wonach Steigerungsbeträge nach Ausscheiden des Arbeitnehmers die Anwartschaft nicht erhöhen können. Insoweit muss zumindest klargestellt werden, dass auch bei endgehaltsbezogenen Zusagen nur ein quotierter Teilanspruch im Versorgungsfall gewährt werden kann, der dann entsprechend Abs. § 2a Abs. 2 BetrAVG-E anzupassen wäre.

Unklar ist zudem, ob die Änderungsmöglichkeit nur in der Höhe besteht oder auch Änderungen der Zusagestruktur erlaubt. Hier müsste klargestellt werden, dass auch Änderungen z. B. im Hinblick auf Kapitalabfindung, Änderungen der Betriebsrentenanpassungen oder Garantien möglich sind. Dies wäre auch im Hinblick auf die zutreffende

Begründung im Entwurf konsequent, wonach die angestrebte Gleichbehandlung „auch zum Nachteil der Beschäftigten wirken“ kann.

b. Ausnahmeregelungen von Anwartschaftsanpassung präzisieren

Folgende Änderungen des Entwurfs sind bei den vorgesehenen Ausnahmeregelungen nach § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 BetrAVG-E erforderlich:

- Nr. 1 nominales Anrecht: Es sollte klargestellt werden, dass die Ausnahmeregelung für alle Versorgungszusagen gilt, soweit sich die Höhe des nominalen Wertes bei Erteilung der Zusage oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermitteln lässt. Daher sollte im Entwurf auf den Erhalt des „Nominalwertes“ abgestellt werden, wie das auch in der Richtlinie der Fall ist. Damit werden eindeutig auch Versorgungszusagen erfasst, bei denen der Nominalwert der Anwartschaft z. B. durch Verrentungsfaktoren eindeutig ermittelt werden kann.
- Nr. 2 Verzinsung: Es sollte entsprechend Art. 5 Abs. 2 b i) der EU-Richtlinie klargestellt werden, dass auch Zusagen mit „integrierter Verzinsung“ erfasst sind. Diese finden insbesondere in beitragsorientierten Leistungszusagen Anwendung. Außerdem sollte entsprechend Art. 5 Abs. 2 b ii) auch die Anpassung um eine „vom Zusatzrentensystem erzielte Kapitalrendite“ aufgenommen werden, um möglichst viele Versorgungssysteme in der Direktzusage und Unterstützungskasse zu erfassen.
- Nr. 3 Erträge bei externen Durchführungswegen: Hier sollte zumindest in der Begründung klargestellt werden, dass die Erträge dem jeweiligen Bestand (Rentner bzw. Anwärter) weiter zugeordnet werden dürfen. Außerdem sollte hier – wie in anderen Vorschriften des Gesetzes auch – der Begriff „Überschussanteile“ verwendet werden.



c. Einprozentanpassung als ausreichende Anwartschaftsdynamisierung anerkennen

Die Voraussetzungen nach § 2 Abs. 2 BetrAVG-E, unter denen die Verpflichtung nach Abs. 1-E als erfüllt gilt, sind aufgrund der Erfahrungen mit den ähnlichen Anpassungsvorschriften nach § 16 BetrAVG kritisch zu werten. Deshalb sollte der Katalog um die Möglichkeit einer jährlichen Anpassung von einem Prozent erweitert werden, wie das in § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG bei Betriebsrenten schon heute der Fall ist. Mit dieser Erweiterung könnten Arbeitgeber dem Anpassungserfordernis mit einem belastungsarmen und nicht streitanfälligen Verfahren genügen. Zu beachten ist hierbei, dass die Anpassung bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern ohnehin an einer fiktiven Gehaltsentwicklung angelehnt ist. Die Einprozentanpassung hat den Vorteil, dass sie objektiv und nachvollziehbar ist und eine weitgehende Gleichbehandlung der ausgeschiedenen Arbeitnehmer sicherstellt.

3. Abfindungsverbot eng begrenzen (§ 3 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG-E)

Zu begrüßen ist, dass die Richtlinienvorgabe einer einvernehmlichen Abfindung im Entwurf auf grenzüberschreitende Fälle beschränkt und somit die einseitige Abfindungsmöglichkeit für inländische Fälle erhalten bleiben soll. Damit wird viel unnötige Bürokratie durch die Administration von Kleinstanwartschaften vermieden.

Die vorgesehene Jahresfrist für die Zustimmung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers zielt zwar auf eine grundsätzlich zu begrüßende Einschränkung der Abfindungsbegrenzung ab, ist aber dennoch nicht sinnvoll, da sie de facto zu einer Abfindungssperre von einem Jahr für alle Arbeitsverhältnisse führen würde. Stattdessen sollte vorgesehen werden, dass die Abfindung nur dann der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf, „wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union abwandert und dies spätestens innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitteilt“. Eine solche Begrenzung des Anwen-

dungsbereichs des einseitigen Abfindungsverbots würde Art. 2 Abs. 5 der Richtlinie, nach dem die Richtlinie nicht bei inländischen Abwanderungen gilt, entsprechen und zudem die ausdrücklich im Erwägungsgrund Nr. 7 vorgesehene Mitteilungspflicht für ausscheidende Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat abwandern, umsetzen.

4. Auskunftspflichten vereinfachen (§ 4a BetrAVG-E)

Die vorgesehenen Auskunftspflichten gehen an einigen Stellen über die Vorgaben der Richtlinie hinaus. Sie sollten daher vereinfacht werden, um den ohnehin höheren Aufwand infolge der Richtlinienvorgaben zumindest in Grenzen zu halten.

- Entsprechend der Vorgabe der Richtlinie sollte in § 4a Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG-E lediglich die Angabe der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft verlangt werden und keine Prognoseberechnung über den „voraussichtlichen“ Wert der Anwartschaft im Versorgungsfall. Für die auskunftspflichtigen Arbeitgeber macht es einen erheblichen Unterschied, ob nur über die Bedingungen der Dynamisierung Auskunft zu erteilen ist (wie in der Vorgabe der Richtlinie Art. 6 Abs. 1 b) oder auch die Höhe der dynamisierten Anwartschaft im Versorgungsfall zwingend angegeben werden muss. Denn hieran knüpfen sich teilweise ungewisse Parameter mit entsprechenden Haftungsrisiken bei Falschankünften. Aus gutem Grund hat der europäische Gesetzgeber auf Pflichten zur Prognose hier verzichtet.
- Entsprechend Art. 6 Abs. 4 S. 2 der Richtlinie sollte zum Missbrauchsschutz die Häufigkeit der zu erteilenden Auskunft auf maximal einmal im Jahr beschränkt werden.
- Die Formulierung in § 4a Abs. 1 Nr. 4 BetrAVG-E sollte klarstellend und entsprechend Art. 6 Abs. 1 c der Richtlinie nur Auskünfte „zu den Bedingungen für die künftige Behandlung ruhender Anwartschaften“ vorsehen. Das Wort „wie“

ist missverständlich und könnte auch die Höhe der Anwartschaften nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

- In § 4a Abs. 3 BetrAVG sollte klargestellt werden, dass Hinterbliebene nur im Versorgungsfall einen Anspruch auf Auskunft haben. Die Formulierung des Entwurfs ist insoweit missverständlich. In jedem Fall muss ausgeschlossen werden, dass potentielle Hinterbliebene – neben dem Arbeitnehmer – vor Eintritt des Versorgungsfalls einen Auskunftsanspruch erhalten.
- In § 4a Abs. 4 BetrAVG-E sollte die Auskunftserteilung auch durch Online-Portale oder elektronische Entgeltnachweise möglich sein. Somit könnte der erweiterte Auskunftsanspruch für Unternehmen, die solche Kommunikationsstrukturen eingerichtet haben, mit geringerem Aufwand umgesetzt werden, ohne dass Informationsverluste für den Arbeitnehmer zu befürchten sind. Die Vorgabe einer „schriftlichen“ Auskunftserteilung der Richtlinie (Artikel 6 Abs. 4) sollte dadurch auch erfüllt sein, da die Informationen schriftlich vorliegen bzw. durch Ausdruck bereitgestellt werden können. Ggf. könnte die Anwendung sonst auch hier auf grenzüberschreitende Fälle beschränkt werden.

5. Anwendungsbereich der Übergangsvorschrift klarstellen (§ 30g BetrAVG-E)

Der Begriff des geschlossenen „Betriebsrentensystems“ ist auch in der Begründung nicht näher definiert und bisher als gesetzlicher Terminus im deutschen Betriebsrentenrecht unbekannt. Um (neue) Auslegungsprobleme zu vermeiden, sollte dieser Begriff durch „Versorgungsregelung“ ersetzt werden. Somit wären sämtliche Tarifgenerationen und Versorgungsordnungen, die vor dem Stichtag 20. Mai 2014 geschlossen wurden, von der Anwendung der Anpassungsvorschriften ausgeschlossen.

II. Anpassungsvorschriften für Pensionskassen und Direktversicherungen (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG-E)

Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass die Gelegenheit des Gesetzesvorhabens genutzt werden soll, um die negativen Folgen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 30. September 2014 - 3 AZR 617/12) für Arbeitgeber, die ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen durchführen, zu beseitigen. Mit der im Entwurf vorgesehenen Korrektur (der Beseitigung des Erfordernisses, dass der Höchstrechnungszinssatz nach § 65 Versicherungsaufsichtsgesetz nicht überschritten werden darf) wird die bisherige Rechtspraxis bestätigt, wonach die Anpassungsprüfungspflicht bereits dann entfällt, wenn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Das bedeutet in diesen Fällen eine erhebliche Erleichterung der Anpassungsprüfungspflicht für Arbeitgeber, die ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen mit eigenen, von der BaFin genehmigten Höchstrechnungszinssätzen durchführen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de