



Europa nimmt direkten Einfluss auf deutsche betriebliche Altersversorgungssysteme

Worum geht es?

Am 16.04.14 wurde von der Europäischen Union die sogenannte Mobilitätsrichtlinie (EU-MobRL) beschlossen. Sinn und Zweck der EU-MobRL sollte sein, die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten der EU zu erleichtern und dazu Hindernisse, die sich aus der jeweiligen ländertypischen Zusatzversorgungssystemen ergeben, abzubauen.

Die EU-MobRL ist bis zum 01.01.2018 in nationales Recht umzusetzen. Das Ministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat nun Mitte April 2015 einen entsprechenden Referentenentwurf zur Novellierung des deutschen Betriebsrentengesetzes vorgelegt.

Was verändert sich?

Die Richtlinie setzt an vier Punkten an:

1. Verkürzung der **Unverfallbarkeitsfristen** für den Erwerb von Betriebsrentenanwartschaften.
2. Abfindung von **Kleinstanwartschaften mit** Zustimmung der Beschäftigten bei grenzüberschreitendem Arbeitgeberwechsel.
3. Verbesserung von **Informationen** der Beschäftigten über ihre Betriebsrentenansprüche.
4. **Dynamisierung von gesetzlich unverfallbaren Betriebsrentenanwartschaften** nach einem Arbeitgeberwechsel.

Grundsätzlich gilt die Richtlinie nur für Beschäftigte, die zwischen den EU-Mitgliedsstaaten zu- bzw. abwandern. Doch der Referentenentwurf überträgt - mit einer Ausnahme - diese Regelungen auch auf Arbeitnehmer, die innerhalb Deutschlands den Arbeitgeber wechseln. Das BMAS meint, dass eine solche Differenzierung zu einer unerwünschten Diskriminierung von in Deutschland bleibenden Beschäftigten führe und letztlich auch nicht praktikabel wäre. Der Entwurf setzt die RL bei Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung gleichermaßen um, da eine Differenzierung nach biometrischem Risiko bisher in Deutschland unüblich war.

Vier Neuregelungen ergeben sich aus der Umsetzung der Mob-RL und sollen zum 01.01.2018 in Kraft treten:

1. Unverfallbarkeitsfristen: Die Unverfallbarkeitsfristen werden ab dem 01.01.2018 abgesenkt. Zukünftig bleiben bei Ausscheiden arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften erhalten, wenn der Mitarbeiter das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Für die Pensionsrückstellungsberechnungen für unmittelbare Versorgungszusagen (z.B. WVW) werden die Fristen von der Vollendung des 27. auf das 23. Lebensjahr abgesenkt.

2. Abfindung von Kleinstanwartschaften. Bei Abfindung von Kleinstanwartschaften muss der Versorgungsberechtigte nur dann zustimmen, wenn dieser innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen anderen Mitgliedstaat abwandert, also ein Arbeitgeberwechsel nicht innerhalb von Deutschland stattfindet. Bei Arbeitgeberwechsel innerhalb von Deutschland bleibt es dabei, dass der Arbeitgeber Kleinstanwartschaften seiner Arbeitnehmer ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden kann.

3. Neuregelung der Informationspflichten: Die Informationspflichten der Arbeitgeber oder Versorgungsträger werden geringfügig ausgeweitet, allerdings nur auf Verlangen der Beschäftigten und ihrer Hinterbliebenen.

4. Die Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Anwärter: Diese Anforderung wird die größten Auswirkungen haben. Denn künftig sollen die Anwartschaften ausgeschiedener Anwärter nicht schlechter gestellt sein als die Anwartschaften der Aktiven. Das war bisher in Deutschland so nicht der Fall.

Ab 01.01.2018 sind alle Anwartschaften gesetzlich unverfallbar ausgeschiedener Mitarbeiter zu dynamisieren und zwar entsprechend den Regelungen des § 16 Abs. 1 oder 2 BetrAVG. Die Dynamisierung gilt dann als erfüllt, wenn die Anpassung nicht geringer ist als der Anstieg

1. der Anwartschaften oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens bzw. der Einrichtung
2. der laufenden Leistungen an die Versorgungsempfänger des Arbeitgebers oder
3. des Verbraucherpreisindexes für Deutschland.

Nach dem Entwurf sollen allerdings Anwartschaften ausgenommen sein, wenn die Anwartschaft:

- als nominales Anrecht festgelegt ist,
- eine Verzinsung enthält und die Zinsen auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen, oder
- über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

Was bedeutet das für die verschiedenen Systeme der betrieblichen Altersversorgung bei den Hannoverschen Kassen?

A. Waldorf-Versorgungswerk

Die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen verringern sich. Künftig können weit mehr gesetzlich unverfallbare Anwartschaften bei der Einrichtung verbleiben, obwohl die Mitarbeiter ausgeschieden sind.

Zudem sind die Anwartschaften auch für ausgeschiedene Arbeitnehmer mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften, die für Betriebszeiten nach dem 01.01.18 entstehen, zu dynamisieren.

Die Dynamisierung soll nicht für Versorgungswerke gelten, die vor dem 20.05.2014 geschlossen wurden. Laut Gesetzesbegründung sind Versorgungswerke auch dann geschlossen, wenn sie keine neuen Anwärter mehr aufnehmen. Eine Dotierung schon bestehender Anwartschaften des geschlossenen Systems ist weiterhin möglich.

B. Unmittelbare Versorgungszusagen, rückgedeckt bei der Hannoverschen Alterskasse VVaG

Auch hier können weit mehr unverfallbare Anwartschaften bei der Einrichtung aufgrund der Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen verbleiben. In der Regel handelt es sich um beitragsorientierte Leistungszusagen. Sie sind von der Dynamisierungsverpflichtung nicht betroffen, wenn die unverfallbaren Anwartschaften Ausgeschiedener bis zum Eintritt des Versorgungsfalles verzinst werden.

C. Pensionskassenzusagen über die Hannoversche Pensionskasse VVaG

Auch hierbei handelt es sich i.d.R. um beitragsorientierte Leistungszusagen, die von der Dynamisierungsverpflichtung nicht betroffen sind, wenn die unverfallbaren Anwartschaften Ausgeschiedener bis zum Versorgungsfall verzinst werden. Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen wirkt sich beim Arbeitgeber nur mittelbar aus, da die Pensionskasse die unverfallbaren Anwartschaften für Ausgeschiedenen des jeweiligen Arbeitgebers weiter führt.

Satzungsgemäß teilen die Hannoversche Pensionskasse VVaG und die Hannoversche Alterskasse VVaG Überschüsse zu. Aufgrund der Nachreservierungsverpflichtung werden derzeit Erträge, die ansonsten als Überschüsse zur Verfügung stehen würden, zur Nachreservierung verwendet, damit auch bei längerer Lebensdauer die Zahlung der Renten lebenslang sichergestellt werden kann.

Sonstiges

Entwarnung! Die Anpassungsprüfungspflicht bei regulierten Pensionskassen

Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts (BAG, 30.09.2014 - 3 AZR 617/12) hätte es dazu kommen können, dass Betriebsrenten auch aus der Hannoverschen Pensionskasse VVaG nach § 16 Abs. 1 und 2 BetrAVG im Dreijahres-Turnus anzupassen gewesen wären.

Das hat das BMAS nun verhindert, indem es vorschlägt, den entsprechenden Paragraphen 16 des Betriebsrentengesetzes zu verändern. Diese Änderung soll für bestehende und zukünftige Zusagen gelten und bereits mit Verkündung des Gesetzes im Bundesgesetzblatt in Kraft treten (wahrscheinlich Oktober/November 2015).

Das bedeutet für Betriebsrenten aus der Hannoverschen Pensionskasse VVaG: es besteht generell keine Anpassungsverpflichtung für diese Betriebsrenten für den Arbeitgeber.