

Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie veröffentlicht

Die Bundesregierung hat am 01.07.2015 den Gesetzesentwurf zur Umsetzung der am 16.04.2014 verabschiedeten Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates (Mobilitäts-Richtlinie) vorgelegt. Mit der vorgeschlagenen Änderung des Betriebsrentengesetzes kommt der Gesetzgeber seiner Verpflichtung nach, die in der Mobilitäts-Richtlinie vorgesehenen Mindestvorschriften für Zusatzrentensysteme in nationales Recht umzusetzen.

Bei den Änderungen des Betriebsrentengesetzes verzichtet der Gesetzgeber weitestgehend auf eine nach der Mobilitäts-Richtlinie mögliche Beschränkung der Anwendung auf grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel. Dies war aber aufgrund einer aus der Beschränkung resultierenden Diskriminierung von innerstaatlichen Arbeitgeberwechseln bereits im Vorfeld angekündigt und in dem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlichten Referentenentwurf auch bereits entsprechend berücksichtigt worden. Die Umsetzung erfolgt mit Ausnahme der Abfindungsregelung für alle Arbeitnehmer.

Nachfolgend geben wir Ihnen einen Überblick über die wichtigsten Neuerungen:

Änderung der Unverfallbarkeitsbedingungen

Der Entwurf sieht für Versorgungszusagen ab dem 01.01.2018 die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen auf drei Jahre und ein Absenken des Mindestalters auf 21 Jahre vor. Diese Änderung führt dazu, dass unverfallbare Anwartschaften früher entstehen werden. Die Regelung soll durch die Herabsetzung des Mindestalters auf 23 Jahre für den Betriebsausgabenabzug nach § 4d EStG bei Unterstützungskassen und die Rückstellungsbildung nach § 6a EStG bei unmittelbaren Versorgungszusagen steuerlich flankiert werden.

Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften

Die Bundesregierung bekräftigt in ihrem Gesetzesentwurf, dass grundsätzlich bei der Ermittlung der unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer die Versorgungsregelungen sowie die Bemessungsgrundlagen zum Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen sind. Andererseits sollen ausgeschiedene Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert ihrer unverfallbaren Anwartschaft gegenüber aktiven Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden.

Diese Vorgabe des Werterhalts und der daraus resultierenden Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer gilt lediglich für Direkt- und Unterstützungskassenzusagen. Ausgenommen von der Dynamisierungspflicht sind jedoch solche Versorgungszusagen, die ein nominales Anrecht festlegen, oder Anwartschaften, die eine Verzinsung enthalten, die dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt. Darunter fallen z. B. Festbetragszusagen, Zusagen mit einer Euro-Staffel oder beitragsorientierte Leistungszusagen. Auch sind Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2018 sowie vor dem 20.05.2014 geschlossene Betriebsrentensysteme von den Änderungen nicht betroffen. Die Höhe der Dynamisierung nach dem Ausscheiden orientiert sich dabei an der tatsächlichen Anpassung laufender Leistungen oder den für die Anpassung laufender Leistungen bekannten Regeln des § 16 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG.

Abfindung und Auskunftspflichten

Die Abfindungsmöglichkeit von Kleinstanwartschaften seitens des Arbeitgebers bleibt nach dem Gesetzesentwurf auch weiterhin bestehen. Eine Einschränkung gilt nur für grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel. Danach bedarf es zukünftig der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ein neues Arbeitsverhältnis begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Der Referentenentwurf enthielt dagegen keine Mitteilungspflicht und sah eine Frist von einem Jahr vor.

Des Weiteren werden die Auskunftspflichten des Arbeitgebers erweitert bzw. neu gefasst.

Weitere Änderungen

Zusätzlich zu den Änderungen aufgrund der Vorgaben aus der Mobilitäts-Richtlinie wird auch § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG geändert. Zukünftig entfällt die Anpassungsprüfungspflicht bei Zusagen über eine

Direktversicherung oder Pensionskasse bereits dann, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentnerbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen herangezogen werden.

Bewertung der Änderungen gegenüber dem Referentenentwurf

Die im Regierungsentwurf vorgenommenen Anpassungen gegenüber dem Referentenentwurf vom April sind insgesamt positiv zu bewerten. So ist die Möglichkeit, die Dynamisierungspflicht bei ausgeschiedenen Arbeitnehmern analog zu § 16 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG durch eine jährliche Anpassung von einem Prozent zu erfüllen, eine weitere und einfach zu ermittelnde Alternative. Auch die Verkürzung der Frist auf drei Monate und eine diesbezügliche Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel in einen EU-Mitgliedsstaat stellen eine Erleichterung für die Unternehmen dar. Die Herausforderung bleibt aber weiter bestehen, die neuen Regelungen mit den daraus resultierenden Schwierigkeiten bestmöglich in der Praxis umzusetzen.

Ausblick

Das Gesetz soll im Wesentlichen am 01.01.2018 in Kraft treten. Lediglich die Änderung des § 16 BetrAVG soll am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. Die Abstimmung im Bundestag ist nach Angaben des BMAS für November vorgesehen, so dass nach Zustimmung des Bundesrats noch in diesem Jahr mit der Verabschiedung der Gesetzesänderung gerechnet wird.