

Auf einen Blick

Stärkerer Arbeitnehmerschutz bei Betriebsrenten ab 2018 durch Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Arbeitnehmer werden mobiler, Erwerbsbiografien bunter. Mit Blick darauf gestaltet der Gesetzgeber betriebliche Altersvorsorge werthaltiger aus. Als Arbeitgeber sollten Sie ihr betriebliches Versorgungswerk noch vor dem 1.1.2018 prüfen: Ist der Leistungsplan unverändert zeitgemäß? Stützt das Informationsmanagement die HR-Politik und erfüllt es die neuen gesetzlichen Auskunftspflichten?

Wer ist betroffen?

Die Änderungen im Betriebsrentenrecht betreffen alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zugesagt haben. Dies gilt für alle Durchführungswege.

Worum geht es genau?

Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen

Versorgungszusagen, die ab dem 1.1.2018 neu erteilt werden, führen bereits nach 3 statt bisher 5 Jahren und einem Mindestalter von 21 statt 25 Lebensjahren zu einer unverfallbaren Anwartschaft. Das herabgesetzte Unverfallbarkeitsalter gilt aufgrund einer Übergangsregelung auch für Altzusagen, die ab dem 1.1.2018 mindestens 3 Jahre bestanden haben.

Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer

Bisher gibt es keine gesetzliche Pflicht, Versorgungsanwartschaften Ausgeschiedener anzupassen. Für gesetzlich unverfallbare Anwartschaften aus Dienstzeiten ab dem 1.1.2018 ändert sich dies, um eine Benachteiligung gegenüber den betriebstreuen Arbeitnehmern zu vermeiden. Die notwendige Leistungsanpassung kann dadurch gewährleistet werden, dass sie

- entweder 1 % jährlich beträgt,
- sich wie die Dynamisierung der Anwartschaften oder Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens bemisst,
- in gleichem Ausmaß wie die Erhöhung der laufenden Renten oder
- des Verbraucherpreisindexes erfolgt.

Allerdings sind viele Zusagen von der Dynamisierungspflicht ausgenommen, insbesondere solche,

- bei denen die Anwartschaft als nominales Anrecht (Festbetrag) festgelegt ist,

- die eine Verzinsung für unverfallbare Anwartschaften beinhalten (z. B. beitragsorientierte Leistungszusagen),
- die über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds finanziert werden,
- die aus einem bereits vor dem 20.4.2014 für neue Beschäftigte geschlossenen Betriebsrentensystem stammen.

Ausweitung der Auskunftspflichten

Ab 2018 können Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber oder dessen externem Versorgungsträger detaillierte, verständliche Auskünfte über die betriebliche Altersversorgung verlangen. Die Arbeitsabläufe müssen darauf angepasst werden.

Zustimmungspflicht für Abfindung von Kleinstanwartschaften bei Wechsel ins EU-Ausland

Kleinstanwartschaften dürfen wegen unwirtschaftlicher Verwaltung durch den Arbeitgeber einseitig abgefunden werden. Wechselt ein Ausgeschiedener zu einem Arbeitgeber ins EU-Ausland, darf die Abfindung künftig nur noch mit Zustimmung der ausgeschiedenen Person erfolgen.

Rechtssicherheit zur Anpassung laufender Renten

Der Gesetzgeber stellt klar, dass die Anpassungspflicht für laufende Renten aus einer Direktversicherung oder Pensionskasse entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet werden. Es kommt nicht mehr darauf an, dass ein bestimmter Zinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung verwendet wird. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung gilt diese Befreiung jedoch nur für ab dem 22.12.2015 erfolgte Renten Anpassungen.

Was ist zu tun?

Arbeitgeber, die noch aus echten Leistungszusagen verpflichtet sind, sollten darüber nachdenken, diese Zusagen vor dem 1.1.2018 zu modifizieren. Es ist grundsätzlich möglich, die Durchführung so zu ändern, dass Zusatzkosten aus der neuen Dynamisierungspflicht für unverfallbare Anwartschaften Ausgeschiedener vermieden werden.

Dirk Dettbarn

Telefon +49 (0) 5231 603-224

E-Mail dirk.dettbarn@pensionsmanagement-gmbh.de

www.pensionsmanagement-gmbh.de