

24.04.2017 – Mobilitätsrichtlinie: Präparieren Sie sich für 2018

Welche NEUREGELUNGEN gibt es?

• **Neue Dynamisierungsregeln:** Ein vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer darf im Hinblick auf den Wert seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber einem betriebstreuen Mitarbeiter nicht benachteiligt werden (§ 2a Abs. 2 BetrAVG (n. F.)). Dies gilt jedoch nur für Versorgungssysteme, die am 20. Mai 2014 für neue Mitarbeiter noch offen waren und ansonsten auch nur für Dienstjahre ab 2018.

Von der grundsätzlichen Dynamisierungspflicht sind einige Ausnahmen vorgesehen. So muss keine Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaft vorgenommen werden, wenn diese:

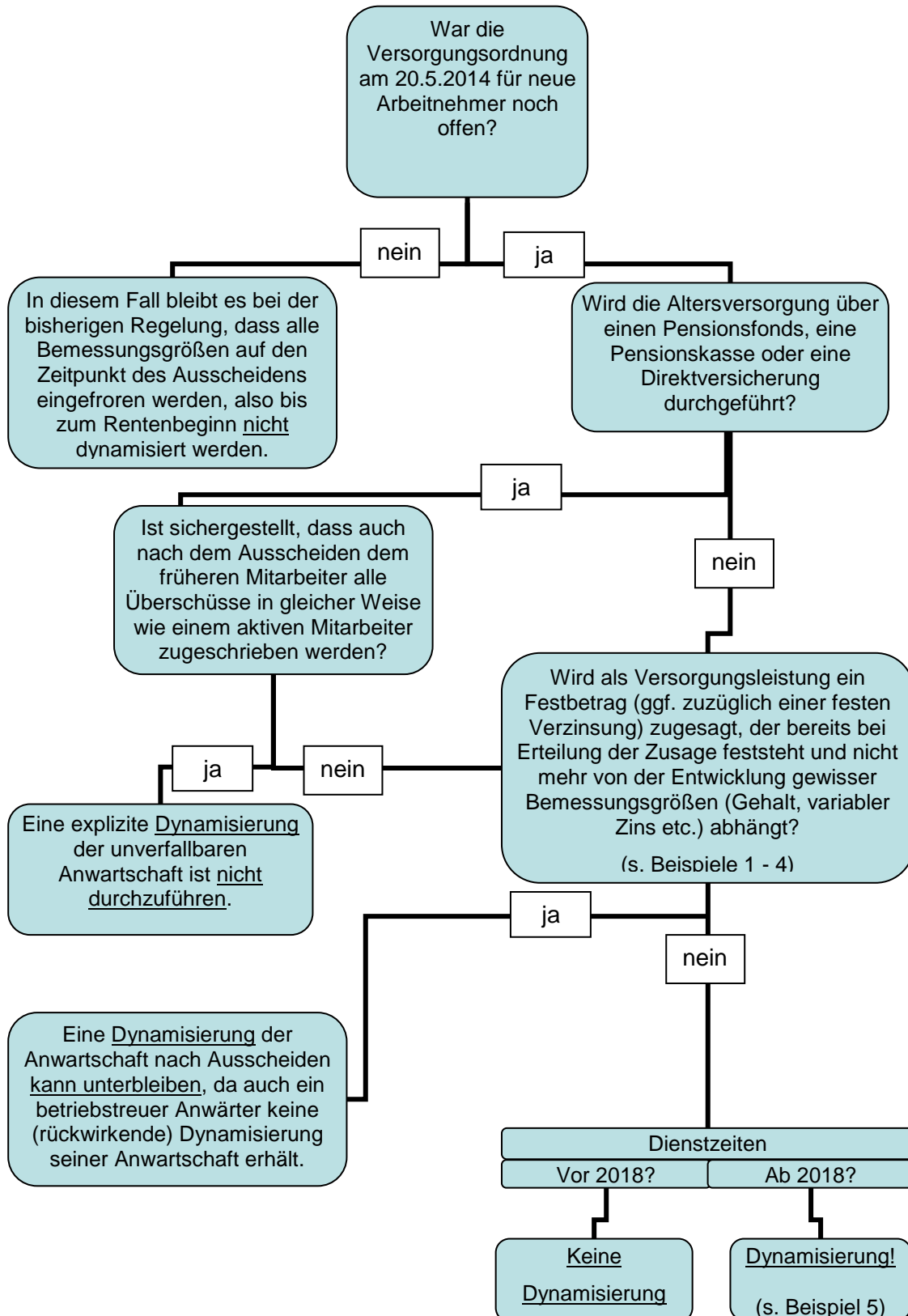
- a) als nominales Anrecht festgelegt ist,
- b) eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt, oder
- c) über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

Die Ausnahmeregelung a) soll nicht nur bei Festbetragszusagen greifen, sondern auch bei Zusagen, die „zwar keinen konkreten Betrag nennen, bei denen eine Euro-Summe aber bereits beim Erwerb der Anwartschaft ermittelt werden kann“. Eine konkrete Bezugnahme z. B. auf beitragsorientierte Leistungszusagen (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG) hat der Gesetzgeber hingegen nicht vorgenommen.

Eine Benachteiligung gilt als ausgeschlossen, wenn die Anwartschaft angepasst wird

- a) um 1 Prozent jährlich,
- b) wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
- c) wie die laufenden Leistungen, die an die Versorgungsempfänger des Arbeitgebers erbracht werden, oder
- d) entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

Sind Sie von der Dynamisierung überhaupt betroffen? Überprüfen Sie mit Hilfe des Entscheidungsbaums, ob Sie handeln müssen.



Beispiele für Zusagen, die keine Dynamisierung erfordern

Beispiel 1: Die zugesagte Monatsrente errechnet sich aus einem Festbetrag von € 10,- multipliziert mit der Anzahl der Dienstjahre.

Beispiel 2: In jedem Dienstjahr wird ein Rentenbaustein von 2% des jeweiligen Jahreseinkommens erworben¹.

Beispiel 3: Wie 2., aber der zu erwerbende Rentenbaustein beträgt 1% des jeweiligen Jahreseinkommens zzgl. einer festen Verzinsung von bspw. 3% p.a. bis zum Rentenbeginn im Alter von 67. Ein 40-jähriger erwirbt also einen Rentenbaustein von 2,22% des aktuellen Jahreseinkommens, ein 60-jähriger von 1,23%.

Beispiel 4: Wie 3., aber die altersabhängigen Verrentungsbausteine enthalten nicht nur eine Verzinsung, sondern es fließen auch biometrische Annahmen ein.

In diesen Fällen kann eine Dynamisierung der Anwartschaft nach Ausscheiden unterbleiben, da auch ein betriebstreuer Anwärter keine (rückwirkende) Dynamisierung seiner Anwartschaft erhält.

Beispiel für eine Zusage, die eine Dynamisierung erfordert

Beispiel 5: Der Mitarbeiter X erhält bei Erreichen der Altersgrenze von 67 Jahren eine Monatsrente von 10% des letzten Gehalts vor Eintritt des Versorgungsfalles zzgl. 1% dieses Gehalts pro Dienstjahr. Bei Eintritt in die Firma am 1.1.2005 war X 30 Jahre alt. Zum 1.1.2025 – also mit 50 Jahren – kündigt X seine Stelle vorzeitig. Das Monatsgehalt beträgt € 5.000,- vor seinem Ausscheiden.

Ohne das vorzeitige Ausscheiden hätte X im Alter 67 eine Monatsrente von € 2.350,- (= (10% + 37 * 1%) * 5.000) erwarten können, wenn sein Gehalt ab 2025 nicht weiter gestiegen wäre.

Nach seinem Ausscheiden – nach 20 von 37 möglichen Dienstjahren – verbleibt ihm eine anteilige (unverfallbare) Anwartschaft von € 1.270,27 (= 20 / 37 * 2.350).

Von den 20 Dienstjahren entfallen aber nur 7 Dienstjahre auf die Zeit ab dem 1.1.2018.

⇒ Nur ein Teilbetrag von € 444,59 (= 7 / 20 * 1.270,27) ist auch nach Ausscheiden zu dynamisieren!

¹ Dieses Beispiel ist in der Gesetzesbegründung explizit genannt. Ein betriebstreuer Anwärter würde in späteren Dienstjahren zwar höhere Anwartschaften erwerben, wenn sein Gehalt steigt. Die zu einem bestimmten Stichtag erworbene Anwartschaft ist hingegen nicht dynamisch.

Für die Dynamisierung bestehen die oben dargestellten Handlungsalternativen. Eine feste Anpassung um 1% jährlich hätte den Vorteil der Planbarkeit und könnte auch – sofern schriftlich zugesagt – steuerlich berücksichtigt werden. Eine Koppelung an die Anpassung der laufenden Renten oder an den Verbraucherpreisindex wäre einfach handhabbar, aber hinsichtlich der Höhe mit Unsicherheiten verbunden. Eine Anpassung nach der Nettolohnentwicklung vergleichbarer betriebstreuer Anwärter erscheint zwar am „gerechtesten“, dürfte in der Praxis aber am schwierigsten durchführbar sein.

Gerne stehen wir Ihnen bei der Auswahl und Umsetzung der für Sie geeigneten Anpassungsregelung beratend zur Seite.

- **Unverfallbarkeitsfristen:** Für Zusagen ab dem 1. Januar 2018 gilt die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen auf 3 Jahre Zusagedauer (bisher: 5 Jahre) und auf das Mindestalter 21 Jahre (bisher: 25 Jahre).

Für vor dem 1. Januar 2018 erteilte Zusagen gelten die üblichen Übergangsregelungen.

Beispiele:

- Erteilung Zusage am 1.1.2017, Austritt am 30.11.2020 => Die Anwartschaft ist noch verfallbar, da weder fünf Jahre ab Zusage, noch drei Jahre seit 1.1.2018 vergangen sind.
- Erteilung Zusage am 1.1.2017, Austritt am 30.1.2021 => Die Anwartschaft ist bereits unverfallbar (falls der Mitarbeiter bei Ausscheiden mindestens 21 Jahre alt ist), da zwar keine fünf Jahre ab Zusage, aber drei Jahre seit dem 1.1.2018 vergangen sind

- **Auskunftspflichten:** Die Auskünfte des Arbeitgebers über die erworbene Anwartschaft auf betriebliche Leistungen, die vorher nur bei „berechtigtem Interesse“ des Arbeitnehmers (z. B. nach Ausscheiden mit einer unverfallbaren Anwartschaft) zu erteilen waren, sind jederzeit auf Verlangen des Arbeitnehmers diesem zur Verfügung zu stellen. Auch inhaltlich werden Auskunftspflichten des Arbeitgebers ausgeweitet.

Folgende Informationen sind dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen zu erteilen (§ 4a Abs. 1 BetrAVG n.F.):

- Ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird.
- Wie hoch ist die bisher erworbene Anwartschaft und wie hoch wird sie im Alter voraussichtlich ausfallen?
- Wie wirkt sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft aus?

- Wie wird sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln?

Gerne können wir Ihnen entsprechende Muster für die Auskünfte vorbereiten und bei konkreten Auskunftersuchen die notwendigen Berechnungen vornehmen.

- **Abfindungen von Kleinstanwartschaften:** Derzeit können Kleinstanwartschaften auf betriebliche Altersversorgung in Deutschland ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden. Künftig soll die Abfindung einer Kleinstanwartschaft in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt, nur noch einvernehmlich, also nur mit Zustimmung des Berechtigten, möglich sein.

- **Die Änderungen im Betriebsrentengesetz werden durch steuerrechtliche Anpassungen flankiert:**

- Das Mindestalter für den Finanzierungsbeginn und die erstmalige Bildung von Pensionsrückstellungen in § 6a EStG wird für Zusagen nach dem 31. Dezember 2017 von 27 Jahren auf 23 Jahre abgesenkt.
- Die Altersgrenze nach § 4d EStG für einen Leistungsanwärter einer Unterstützungskasse, die den Abzug Arbeitgebers an die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben einschränkt, wird für Zusagen nach dem 31. Dezember 2017 von 27 Jahren auf 23 Jahre abgesenkt.