

„Mittendrin“ statt kurz davor

ÜBERGANG. Die EU-Mobilitätsrichtlinie verkürzt ab 2018 die Unverfallbarkeitsfristen und erschwert Abfindungen. Bei Neuzusagen muss das schon jetzt beachtet werden.

Von **Markus Keller**

Mit dem „Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie“ werden kürzere Unverfallbarkeitsfristen eingeführt und Abfindungen erschwert. Zwar treten diese Neuerungen erst 2018 in Kraft, aber sie wirken sich schon jetzt bei Neuzusagen aus. Für alte Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen ermöglicht das Gesetz die „Überschussanpassung“ laufender Renten – was vom BAG aber schon wieder eingeschränkt wurde. Personal- und

bAV-Verantwortliche sind gut beraten, sich jetzt schon mit den Änderungen zu beschäftigen und eventuelle Anpassungen vorzubereiten.

Neue Unverfallbarkeitsregeln sind schon jetzt zu berücksichtigen

Arbeitgeberfinanzierte Zusagen müssen derzeit noch fünf Jahre bestehen und der Arbeitnehmer muss bei vorzeitigem Ausscheiden mindestens 25 Jahre alt sein, damit eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft entsteht. Für Neuzusagen ab 1.1.2018 wird diese Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre und

das Mindestalter auf 21 Jahre reduziert. Damit Arbeitnehmer nicht gegenüber ab 2018 neu eingestellten Kollegen schlechter gestellt werden, greift nach § 30f Abs. 3 BetrAVG eine Übergangsfrist: Die neue Unverfallbarkeit gilt auch für Zusagen vor 2018, wenn diese ab 1.1.2018 mindestens drei weitere Jahre bestanden haben und Arbeitnehmer bei vorzeitigem Ausscheiden mindestens 21 Jahre alt sind. Bei „alten“ Zusagen ist bei Ausscheiden ab 31.12.2020 deshalb nur noch zu prüfen, ob der Arbeitnehmer bereits das 21. Lebensjahr vollendet hat.

Beispiel: Zusage einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung am 1.7.2017, Verweis auf gesetzliche Unverfallbarkeit, vorzeitiges Ausscheiden zum 31.12.2020 mit 22 Jahren. Es greift die Übergangsregelung, die Zusage ist nach nur 3,5 Jahren gesetzlich unverfallbar. Das bedeutet konkret, dass Arbeitgeber, die 2017 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage erteilen und auf gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen verweisen, bereits mit geringeren „Fluktuationsgewinnen“ kalkulieren müssen. Dies ist bei der Wahl der Beitrags- beziehungsweise Leistungshöhe für arbeitgeberfinanzierte Zusagen zu berücksichtigen.

Praxistipp: Für Neuzusagen sollte überlegt werden, ob es besser ist, gleich ganz auf die Unverfallbarkeitsfristen zu verzichten. Die Bindungswirkung aus der Dreijahresfrist ist ohnehin überschaubar. So kann eine Bindungswirkung bei beitragsorientierten Systemen auch durch Beitragsstufen in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit erreicht

CHECKLISTE

Frühzeitig anpassen

Prüfen Sie Ihr Versorgungswerk anhand der folgenden Checklistenpunkte und erkennen Sie so rechtzeitig Ihren Anpassungsbedarf:

- Welche Regelungen zur Unverfallbarkeit sollen für Ihre arbeitgeberfinanzierte Versorgung ab 2018 gelten? Soll das Aufnahmealter bei Unterstützungskassen oder Pensionszusagen angepasst werden?
- Haben Sie bereits geklärt, wie Sie zukünftig mit der Abfindung von Kleinanwartschaften umgehen werden?
- Haben Sie ein noch nicht geschlossenes Versorgungswerk mit gehaltsabhängigen Leistungszusagen? Wie sollen unverfallbare Anwartschaften zukünftig dynamisiert werden?
- Haben Sie bereits Musterunterlagen zur Weitergabe von Informationen an Ihren Arbeitnehmer, wenn dieser Informationen nach § 4a BetrAVG anfordert?
- Überschussanpassung bei alten Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen: Haben Sie alte Direktversicherungs- und Pensionskassenzusagen aus der Zeit vor 16.5.1996? Wie gehen Sie hier mit der Renten Anpassung um?



© EUROPEAN UNION 2017

Schon 2014 hat das EU-Palament in Straßburg die Mobilitätsrichtlinie beschlossen. In Deutschland wird sie zum 1.1.2018 in Kraft treten.

werden – je länger die Betriebszugehörigkeit ist, desto höher wird dann auch der Beitrag ausfallen.

Steuerliche Begleitregeln für Unterstützungskasse und Pensionszusage

Innerhalb der Durchführungswege Unterstützungskasse und Pensionszusage gilt derzeit ein Mindestalter von 27 Jahren für den Betriebsausgabenabzug beziehungsweise die Bildung von Pensionsrückstellungen. Aufwand für jüngere Arbeitnehmer kann nur bei Entgeltumwandlung beziehungsweise ab gesetzlicher Unverfallbarkeit steuerlich geltend gemacht werden. Bei Unterstützungskassen reicht auch eine vertragliche Unverfallbarkeit. Ab 2018 wird die steuerliche Altersgrenze auf 23 Jahre

gesenkt. Sie gilt aber nur für Zusagen, die ab 2018 erteilt werden. Es bringt also nichts, im Vorgriff auf 2018 bereits jetzt Arbeitnehmer ab Alter 23 Jahre in die Versorgung aufzunehmen.

Beispiel: Zusage einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung am 1.12.2017 sowie am 1.1.2018 an jeweils 23 Jahre alte Arbeitnehmer im Rahmen einer Pensionszusage. Für die Zusage 2017 können frühestens Rückstellungen ab Vollendung des 27. Lebensjahres gebildet werden. Für die Zusage 2018 können sofort Rückstellungen gebildet werden.

Viele arbeitgeberfinanzierte Versorgungen sehen aufgrund der steuerlichen Grenzen eine Aufnahme erst ab der Altersgrenze 27 Jahre vor. Es stellt sich die Frage, ob dies auch noch ab 2018 gel-

ten soll? Wer einfach das Mindestalter auf 23 Jahre absenkt, muss sich über die höheren Kosten der Versorgung im Klaren sein: Beiträge fließen vier Jahre früher und damit länger. Und es greift der Einmaleffekt, alle zwischen 23- und 27-jährigen Arbeitnehmer „in einem Schwung“ neu versorgen zu müssen. Deshalb werden wohl einige Arbeitgeber auch gleichzeitig die Höhe der Versorgung überdenken.

Praxistipp: Wer nicht (nur) nach Alter unterscheiden will, kann eine Wartezeit berücksichtigen, nach deren Ablauf eine Zusage erteilt wird. Mit einer solchen „Zusage auf eine Zusage“ startet bereits die Unverfallbarkeitsfrist, sodass nach einer beispielsweise dreijährigen Wartezeit bei über 21-Jährigen bereits

gesetzliche Unverfallbarkeit gegeben ist. Der steuerliche Aufwand kann dann sofort geltend gemacht werden. Um eine „harte“ Absenkung des Mindestalters zu vermeiden, ist auch eine stufenweise Absenkung des Mindestalters über die nächsten Jahre verteilt denkbar.

Abfindung von Kleinstanwartschaften nur mit Zustimmung

Aktuell können bei vorzeitigem Ausscheiden eines Arbeitnehmers „Kleinstanwartschaften“ (mit einer monatlichen Rentenanwartschaft für 2017 unter 29,75 Euro (West)) einseitig vom Arbeitgeber abgefunden werden. Ab 2018 ist das jedoch nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedsstaat aufnimmt und dies innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Übrigens: Dem Wortlaut nach gilt die Frist für die Mitteilung. Dass auch das neue Arbeitsverhältnis innerhalb dieser Frist schon aufgenommen worden sein muss, geht nicht eindeutig aus dem Gesetzestext hervor.

Wenngleich ein Wechsel ins Ausland eher die Ausnahme darstellen dürfte, müssen Unternehmen ab 2018 die Dreimonatsfrist abwarten, bis eine einseitige Abfindung rechtssicher möglich ist. Das gilt für alte sowie neue Zusagen gleichermaßen.

Dynamisierungspflicht von gehaltsabhängigen Zusagen

Ausgeschiedene Arbeitnehmer dürfen gegenüber vergleichbaren Aktiven nicht benachteiligt werden. Daher müssen zukünftig auch Versorgungsanwartschaften unverfallbar. Ausgeschiedener dynamisiert werden, wenn dies auch bei Aktiven der Fall ist. Praktisch relevant ist die Regelung aber nur für gehaltsabhängige Leistungszusagen. Und auch nur dann, wenn das zugrunde liegende Versorgungswerk nicht bereits bis zum 20.5.2014 für Neueintritte geschlossen

wurde. Alle anderen Fallgestaltungen nimmt das Gesetz von der Dynamisierungspflicht aus, wie beispielsweise Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds sowie Festbetragszusagen oder Zusagen, die eine Verzinsung auch für den ausgeschiedenen Arbeitnehmer beinhalten.

Liegt eine gehaltsabhängige Leistungszusage vor, kann die Dynamisierung mit einem Prozent pro Jahr erfolgen. Auch eine Anpassung gemäß Verbraucherpreis-

Schließen Sie Versorgungswerke mit gehaltsabhängigen Zusagen. Sie sind mit erheblichen Risiken verknüpft.

index oder vergleichbaren Nettolöhnen aktiver Arbeitnehmer sowie gemäß der Anpassung laufender Renten kommt in Betracht.

Praxistipp: Arbeitgeber sollten Versorgungswerke mit gehaltsabhängigen Leistungszusagen schließen. Diese Zusagen sind in der Regel mit erheblichen Risiken verknüpft: Jede Gehaltserhöhung wirkt anspruchserhöhend für die gesamte Rentenbezugszeit. Beiträge zur Ausfinanzierung steigen daher im Zeitverlauf exponentiell an, da bei jeder neuen Gehaltssteigerung immer weniger Zeit bleibt, um die gestiegene Rente bis Rentenbeginn auszufinanzieren.

Arbeitgeber ist jetzt bereits auf Verlangen auskunftspflichtig

Die Auskunftsrechte nach § 4a BetrAVG wurden erweitert: Zukünftig müssen Arbeitgeber „auf Verlangen“ des Arbeitnehmers zum Beispiel die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft oder den Übertragungswert mitteilen. Bisher ist das nur bei „berechtigtem Interesse“

erforderlich, also beispielsweise dann, wenn ein Arbeitnehmer gekündigt hat und sich deshalb über den Stand seiner bAV informieren möchte.

BAG: Überschussanpassung doch erst ab 2016

Bei Direktversicherungen und Pensionskassen werden laufende Renten in der Regel aus anfallenden Überschüssen angepasst („Überschussanpassung“). Mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie wird dies auch für Zusagen ermöglicht, wenn sie vor dem 16.5.1996 erteilt wurden oder wenn regulierte Pensionskassen einen höheren Rechnungszins als Lebensversicherungen verwenden („Höchstrechnungszins gemäß Deckungsrückstellungsverordnung“). Hier bestand in der Vergangenheit eine „Lücke“, die Anpassung kam nur gemäß Verbraucherpreisindex infrage. Der kann stärker steigen als die Überschussanpassung, zumal bei älteren Verträgen mit hohem Garantiezins ohnehin keine Überschüsse mehr entstehen.

Betroffene Arbeitgeber waren daher sehr erleichtert, dass dieses Risiko bereits mit Verabschiedung des Gesetzes Ende 2015 beseitigt wurde. Die Rechnung wurde allerdings ohne das BAG gemacht. Denn das hat mit Urteil vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15) entschieden, dass die Gesetzesänderung keine Bedeutung habe, „wenn über die Anpassung laufender Leistungen an Anpassungsstichtagen vor dem 31.12.2015 zu entscheiden war“. Damit bestehen Nachhaftungsrisiken aus unterlassenen oder zu geringen Rentenanpassungen bis einschließlich 2015. Diese müssen direkt vom Arbeitgeber erbracht werden, soweit die Ansprüche auf Rentenzahlung noch nicht verjährt sind. ■



MARKUS KELLER ist Geschäftsführer der febs Consulting GmbH in München.