

Verbesserte Rahmenbedingungen für betriebliche Altersvorsorge zügig angehen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie (BT-Drs. 18/6283) und zum geplanten Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes

5. November 2015

Zusammenfassung

Die Regelungen der EU-Mobilitäts-Richtlinie, die mit diesem Entwurf umgesetzt werden sollen, bedeuten zusätzliche Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge und werden sie als Personalbindungsinstrument entwerfen. Umso wichtiger ist es daher, Verbesserungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge zügig anzugehen, um das weitere Engagement der Arbeitgeber nicht zu gefährden.

Besonders dringender Handlungsbedarf besteht im Handelsbilanzrecht. Sinkt der handelsrechtliche Rechnungszinssatz für Pensionsverpflichtungen in diesem Jahr weiter wie nach geltender Rechtslage, hat dies allein für die Ergebnisse des laufenden Geschäftsjahres milliarden schwere Zusatzbelastungen der Unternehmen zur Folge. Zu Recht hat der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 25. September 2015 auf diese Problematik hingewiesen. Die BDA hat dem zuständigen Bundesjustizministerium – gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung – bereits im Juli konkrete und umsetzbare Vorschläge vorgelegt. Diese Vorschläge sollten rasch – möglichst noch in diesem Jahr – umgesetzt werden.

Wichtig sind darüber hinaus aber auch Verbesserungen der steuerlichen und beitragsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge.

Zu begrüßen ist, dass der Gesetzesentwurf die mit der Umsetzung dieser Richtlinie verbundenen Belastungen weitgehend auf ein Mindestmaß beschränkt und viele Vorschläge der BDA zur Erleichterung (z. B. einprozentige Anpassungsmöglichkeit unverfallbarer Anwartschaften, Beibehaltung der einseitigen Abfindungsmöglichkeiten für Kleinstanwartschaften für inländische Fälle) aufgegriffen wurden. Insoweit konzentrieren sich die nachfolgenden Anmerkungen zur Richtlinienumsetzung auf nicht umgesetzte Korrekturvorschläge.

Positiv zu werten ist, dass die Gelegenheit dieses Gesetzgebungsvorhabens genutzt werden soll, um die negativen Folgen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Arbeitgeber, die ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen durchführen, zu beseitigen.

Auch die im geplanten Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD vorgeschlagene Erleichterung für Pensionsfonds ist grundsätzlich zu begrüßen. Mit dem Vorschlag, bei Pensionsfonds die nichtversicherungsförmige Durchführung in der Rentenbezugsphase auch im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung zuzulassen, wird eine flexiblere Kapitalanlagepolitik mit der Chance auf höhere Erträge ermöglicht, unter Beibehaltung des derzeitigen Sicherungsniveaus für die Berechtigten.



Im Einzelnen

1. Umsetzung der Vorgaben der EU-Mobilitäts-Richtlinie

1. Absenkung Unverfallbarkeitsfrist und Mindestalter führt zu dauerhaften Belastungen (§ 1b Abs. 1 BetrAVG-E)

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 3 Jahre sowie des Mindestalters von 25 auf 21 Jahre führt – anders als in der Begründung des Entwurfs unterstellt – zu einer dauerhaften Kostensteigerung. Die unterstellte Situation, dass Arbeitgeber für neu eintretende Beschäftigte ihren Aufwand für Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge reduzieren können, ist arbeitsrechtlich nicht immer gegeben. Neben dem zusätzlichen Kostenaufwand wird die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen auch den administrativen Aufwand der Arbeitgeber deutlich erhöhen, da durch sie die Zahl von unverfallbaren Anwartschaften, die über Jahrzehnte in den Altersvorsorgesystemen der Arbeitgeber zu führen sind, ab 2018 zunehmen wird. Schließlich wird die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge als Personalbindungsinstrument weiter entwerten.

2. Belastungen durch Anwartschaftsdynamisierungspflicht begrenzen (§ 2a BetrAVG-E)

Die europäischen Vorgaben zur Wahrung der unverfallbaren Anwartschaften werden die Arbeitgeber nicht nur mit zusätzlichen Kosten belasten, sondern auch mit Rechtsunsicherheiten bezüglich der künftigen Umsetzung. Arbeitgeber mit endgehaltsbezogenen Zusagen, die aufgrund der Niedrigzinsphase regelmäßig ohnehin bilanzielle Belastungen zu erwarten haben, werden hierdurch noch weiter belastet. Deshalb ist das in der Gesetzesbegründung genannte Ziel, den Umstellungs- bzw. Anpassungsbedarf ausschließlich auf endgehaltsbezogene Zusagen zu beschränken, richtig.

Im Ausschussbericht sollte stärker verdeutlicht werden, dass die Gleichbehandlung der aktiven Arbeitnehmer mit den ausgeschiede-

nen Arbeitnehmern gewahrt ist, wenn die Anwartschaften der ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine „vergleichbare Wertentwicklung“ erfahren. Hierzu sollte insbesondere klargestellt werden, dass hierunter kein Anspruch auf die gleichen Zuwächse wie für aktive Arbeitnehmer folgen soll. Dies bedeutet z. B., dass die unverfallbare Anwartschaft aus einer endgehaltsbezogenen Zusage eines Arbeitnehmers nach seinem Ausscheiden nicht mehr um dieselben Steigerungsbeiträge anwachsen kann, wie für die aktiven Arbeitnehmer, sondern lediglich um die in § 2a Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG-E genannten Parameter.

Ferner sind bei den vorgesehenen Ausnahmeregelungen nach § 2a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3 BetrAVG-E noch folgende Änderungen erforderlich:

- Nr. 1 nominales Anrecht: Es sollte klargestellt werden, dass die Ausnahmeregelung für alle Versorgungszusagen gilt, soweit sich die Höhe des nominalen Wertes bei Erteilung der Zusage oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermitteln lässt. Daher sollte im Gesetzestext auf den Erhalt des „Nominalwerts“ abgestellt werden, wie das auch in der Richtlinie der Fall ist. Damit werden eindeutig auch Versorgungszusagen erfasst, bei denen der Nominalwert der Anwartschaft z. B. durch Verrentungsfaktoren eindeutig ermittelt werden kann.
- Nr. 2 Verzinsung: Es sollte entsprechend Art. 5 Abs. 2 b i) der EU-Richtlinie klargestellt werden, dass auch Zusagen mit „integrierter Verzinsung“ erfasst sind. Diese finden insbesondere in beitragsorientierten Leistungszusagen Anwendung. Außerdem sollte entsprechend Art. 5 Abs. 2 b ii) auch die Anpassung um eine „vom Zusatzrentensystem erzielte Kapitalrendite“ aufgenommen werden, um möglichst viele Versorgungssysteme in der Direktzusage und Unterstützungskasse zu erfassen.
- Nr. 3 Erträge bei externen Durchführungswegen: Hier sollte klargestellt werden, dass die Erträge dem jeweiligen

Bestand (Rentner bzw. Anwärter) weiter zugeordnet werden dürfen. Außerdem sollte hier – wie in anderen Vorschriften des Gesetzes auch – der Begriff „Überschussanteile“ verwendet werden.

3. Auskunftspflichten vereinfachen (§ 4a BetrAVG-E)

Die vorgesehenen Auskunftspflichten gehen an einigen Stellen über die Vorgaben der Richtlinie hinaus. Sie sollten daher vereinfacht werden, um den ohnehin höheren Aufwand infolge der Richtlinienvorgaben zumindest in Grenzen zu halten.

- Entsprechend der Vorgabe der Richtlinie sollte in § 4a Abs. 1 Nr. 2 BetrAVG-E lediglich die Angabe der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft verlangt werden und keine Prognoseberechnung über den „voraussichtlichen“ Wert der Anwartschaft im Versorgungsfall. Für die auskunftspflichtigen Arbeitgeber macht es einen erheblichen Unterschied, ob nur über die Bedingungen der Dynamisierung Auskunft zu erteilen ist (wie in der Vorgabe der Richtlinie Art. 6 Abs. 1 b) oder auch die Höhe der dynamisierten Anwartschaft im Versorgungsfall zwingend angegeben werden muss. Denn hieran knüpfen sich teilweise ungewisse Parameter mit entsprechenden Haftungsrisiken bei Falschauskünften. Aus gutem Grund hat der europäische Gesetzgeber auf Pflichten zur Prognose hier verzichtet.
- Entsprechend Art. 6 Abs. 4 S. 2 der Richtlinie sollte zum Missbrauchsschutz die Häufigkeit der zu erteilenden Auskunft auf maximal einmal im Jahr beschränkt werden.
- Die Formulierung in § 4a Abs. 1 Nr. 4 BetrAVG-E sollte klarstellend und entsprechend Art. 6 Abs. 1 c der Richtlinie nur Auskünfte „zu den Bedingungen für die künftige Behandlung ruhender Anwartschaften“ vorsehen. Das Wort „wie“ ist missverständlich und könnte auch die

Höhe der Anwartschaften nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses betreffen.

- In § 4a Abs. 3 BetrAVG sollte klargestellt werden, dass Hinterbliebene nur im Versorgungsfall einen Anspruch auf Auskunft haben. Die Formulierung des Entwurfs ist insoweit missverständlich. In jedem Fall muss ausgeschlossen werden, dass potentielle Hinterbliebene – neben dem Arbeitnehmer – vor Eintritt des Versorgungsfalls einen Auskunftsanspruch erhalten.
- In § 4a Abs. 4 BetrAVG-E sollte die Auskunftserteilung auch durch Online-Portale oder elektronische Entgeltnachweise möglich sein. Somit könnte der erweiterte Auskunftsanspruch für Unternehmen, die solche Kommunikationsstrukturen eingerichtet haben, mit geringerem Aufwand umgesetzt werden, ohne dass Informationsverluste für den Arbeitnehmer zu befürchten sind. Die Vorgabe einer „schriftlichen“ Auskunftserteilung der Richtlinie (Artikel 6 Abs. 4) sollte dadurch auch erfüllt sein, da die Informationen schriftlich vorliegen bzw. durch Ausdruck bereitgestellt werden können. Ggf. könnte die Anwendung sonst auch hier auf grenzüberschreitende Fälle beschränkt werden.

II. Anpassungsvorschriften für Pensionskassen und Direktversicherungen (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG-E)

Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass die Gelegenheit des Gesetzesvorhabens genutzt werden soll, um die negativen Folgen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 30. September 2014 - 3 AZR 617/12) für Arbeitgeber, die ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen durchführen, zu beseitigen. Mit der im Entwurf vorgesehenen Korrektur (der Beseitigung des Erfordernisses, dass der Höchstrechnungszinssatz nach § 65 Versicherungsaufsichtsgesetz nicht überschritten werden darf) wird die bisherige Rechtspraxis bestätigt, wonach die Anpassungsprüfungspflicht bereits dann entfällt, wenn sämtliche



auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwendet werden. Das bedeutet in diesen Fällen eine erhebliche Erleichterung der Anpassungsprüfungspflicht für Arbeitgeber, die ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen mit eigenen, von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigten Höchstrechnungszinssätzen durchführen.

III. Aufsichtsrecht für Pensionsfonds weiterentwickeln (§ 236 Abs. 2a und b-VAG-neu)

Die im geplanten Änderungsantrag vorgesehene Möglichkeit, dass die Rentenbezugsphase bei Pensionsfonds bei der Beitragszusage mit Mindestleistung auch nichtversicherungsförmig ausgestaltet sein kann, ist grundsätzlich zu begrüßen. Mit dieser Änderung wird bei Pensionsfonds eine zusätzliche Möglichkeit für eine flexiblere Kapitalanlagepolitik eröffnet, womit auch die Chancen zur Erwirtschaftung höherer Renditen vergrößert werden. Diese Möglichkeit ist in Anbetracht der anhaltenden Niedrigzinsphase von großer Bedeutung. Zudem können Friktionen in der Anlagepolitik vermieden werden, die durch die Umstellung von der nichtversicherungsförmigen auf die versicherungsförmige

Durchführung insbesondere bei „Firmen-Pensionsfonds“ entstehen.

Das arbeitsrechtliche Sicherungsniveau für die Berechtigten bleibt nicht nur gewahrt, sondern übertrifft dieses regelmäßig insoweit, als eine höhere Startrente gewährleistet ist und als Untergrenze auch dauerhaft garantiert bleibt. Allerdings wird die dafür maßgebliche Vorgabe, nach der der Arbeitgeber ab Versorgungsfall für die dann errechnete (regelmäßig über die Beitragsgarantie hinausgehende) Mindestrente einstehen muss, ebenso wie das Zustimmungserfordernis der Tarifvertragsparteien dazu führen, dass die neue Möglichkeit nur wenig genutzt werden dürfte. Besser wäre, auf beide Restriktionen zu verzichten, um damit mehr Arbeitgebern die Chance einer stärker haftungsbegrenzten betrieblichen Altersvorsorge zu eröffnen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de