

Materialien

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie
- BT-Drucksache 18/6283 -

Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung.....	2
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen.....	3
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger	
Prof. Dr. Reinhold Höfer	4
Prof. Dr. Christian Rolfs	13
Carsten Velten	17
Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.....	20
aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V	23
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	29
Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e. V.	32
DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund.....	35
Bund der Versicherten e.V.....	39
D. Stellungnahmen nicht geladener Verbände	
United Leaders Association - Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände.....	41
Robert Bosch GmbH.....	44

Mitteilung

Berlin, den 29. Oktober 2015

Die 55. Sitzung des Ausschusses für Arbeit und Soziales findet statt am Montag, dem 9. November 2015, 13:00 bis ca. 14.05 Uhr 10557 Berlin Paul-Löbe-Haus Sitzungssaal: E 200

Sekretariat
Telefon: +49 30 - 227 3 24 87
Fax: +49 30 - 227 3 60 30

Sitzungssaal
Telefon: +49 30 - 227 3 02 69
Fax: +49 30 - 227 3 62 95

Achtung!
Abweichende Sitzungszeit!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

Einzigster Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

BT-Drucksache 18/6283

Federführend:

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:

Finanzausschuss

Haushaltsausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachtlich:

Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende

Liste der Sachverständigen

Verbände und Institutionen:

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung

Bund der Versicherten e. V.

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Einzelsachverständige:

Prof. Dr. Christian Rolfs, Köln

Prof. Dr. Reinhold Höfer, Luzern/Schweiz

Carsten Velten, Bonn

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)447

03. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Prof. Dr. Reinhold Höfer

A) Anmerkungen zum Gesetzesentwurf**Zu Artikel 1: Änderung des Betriebsrentengesetzes****Zu Nr. 1.:**

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 2.:

Im § 2 Abs. 2 Satz 4 des Betriebsrentengesetzes sollte ein redaktionelles Versehen behoben werden. Der letzte Halbsatz muß mit „des“ statt wie bisher mit „das“ beginnen.

Zu Nr. 3.:

Der neue § 2a ist ein Kernstück der Neuregelung. Er befasst sich mit der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eines vor dem Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Arbeitnehmers. Insbesondere geht es um die Frage, ob jene Anwartschaft nach dem Ausscheiden festgeschrieben ist oder sich in ihrer Höhe noch ändert.

Der Abs. 1 des § 2a wiederholt die bisherige Regelung, die von dem Festschreiben der beim Ausscheiden erworbenen unverfallbaren Anwartschaft ausgeht. Dies hatte einen guten Grund, denn das Festschreiben diente der Rechtsklarheit. Ihr wird nicht gedient, wenn stattdessen wie im Abs. 2 Nr. 2

Buchst. b) die unverfallbare Anwartschaft wie die „Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer“ angepasst wird. Jene Vergleichsbetrachtungen sind äußerst streitanfällig. Dies gilt auch für

Buchst. c) der eine Anpassung der unverfallbaren Anwartschaften in Abhängig- von

der Anhebung der laufenden Rentenzahlungen vorsieht.

Jene Regelungen sind jedoch durch die Mobilitätsrichtlinie vorgegeben. Es ist deswegen müßig, sie anzureifen.

Allerdings bestehen Abgrenzungsprobleme zwischen sogenannten „nominalen Anrechten“ (§ 2a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a) Betriebsrentengesetz) und Betriebsrenten, die von der Gehaltsentwicklung abhängen und für die § 2a Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 Betriebsrentengesetz einschlägig sein soll, der eine Erhöhung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen vorsieht.

Unklar ist, ob entweder der Tatbestand von Nr. 1 Buchst. a oder von Nr. 2 Buchst. b erfüllt ist, wenn die Versorgungsleistung sich nach der sogenannten „persönlichen Verdienstrelation“ des Arbeitnehmers bemisst. Bei ihr wird eine nominale Versorgungsleistung, z.B. 100 EURO Betriebsrente, einem Arbeitnehmer zuerkannt, der genau das Durchschnittseinkommen aller Arbeitnehmer des Betriebes erzielt. Steigt sein Einkommen im Zeitablauf auf 110% des Durchschnittseinkommens, steigt auch seine Versorgung auf 110 EURO. Bleibt es nun nach dem Ausscheiden bei der Bemessungsgrundlage von 100 EURO für die zeitanteilig zu ermittelnde unverfallbare Anwartschaft – z.B. bei 50 EURO, wenn im Ausscheidezeitpunkt die halbe mögliche Dienstzeit bis zur Pensionierung zurückgelegt wurde – oder steigt die unverfallbare Anwartschaft auf 55 EURO, weil ein vergleichbarer Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden 110 % des Durchschnittseinkommens erzielt? Handelt es sich um ein „nominales Anrecht“ im Sinne von Nr. 1 Buchst. a) (dann 50 EURO unverfallbare Anwartschaft) oder liegt eine gehaltsabhängige Altersversorgung vor (dann Anheben der unverfallbaren Anwartschaft nach dem Ausscheiden auf 55 EURO, Nr. 2 Buchst. b))? Die Mobilitätsrichtlinie verlangt bei

Gehaltsabhängigkeit eine Anpassung an die fiktive Gehaltsentwicklung nach dem Ausscheiden

Der Gesetzeswortlaut sollte klarstellen, dass auch in dem geschilderten Fall ein „nominales Anrecht“ im Sinne von § 2a Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 Buchst. a) vorliegt. Folgende ergänzende Formulierung wird daher vorgeschlagen:

1. Die Anwartschaft

- a) als nominales Anrecht festgelegt ist, gleichgültig ob nur ein fester Geldbetrag genannt wird oder ob er sich mittelbar aus der Zuordnung zu einem Gehalt ergibt,
- b) eine Verzinsung.....

Problematisch ist die Abgrenzung zwischen § 2a Abs. 2 Satz 2 Nr.1 bzw. Nr. 2 auch dann, wenn - wie häufig in der Vergangenheit – eine gehaltsabhängige Versorgung durch eine Versorgung nach Nr. 1 Buchst. b) abgelöst wurde, aus Gründen der Besitzstandswahrung aber beim Eintritt des Versorgungsfalles die alte Regelung alternativ noch voll oder teilweise gilt. Ist dann nach Nr. 1 oder nach Nr. 2 zu verfahren, wenn die nach Nr. 1 bemessene unverfallbare Anwartschaft nach dem Ausscheiden wegen der Dynamisierung nach Nr. 2 bis zum Eintritt des Versorgungsfalles überholt würde?

Nun wird das Gesetz nicht alle Zweifelsfragen der Praxis lösen können. Es wäre aber zu begrüßen, wenn im Ausschussbericht festgehalten werden könnte, dass das **Nominalwertprinzip** und daher die Nr. 1 aus § 2a Abs. 2 Satz 1 aus Gründen der Rechtssicherheit **Vorrang** vor der Anwendung der Nr. 2 **haben sollte**.

Zu Nr. 4.

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 5.

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 6.

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 7.

Der Verweis auf § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) des Versicherungsaufsichtsgesetzes ist nicht eindeutig genug, denn dort werden Alternativen genannt. Gemeint ist der Teil des Buchst. a) bis zum Semikolon. Folglich wäre zu formulieren:

„.....Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a) VAG ohne Ausnahmeregelung festgesetzte Höchstzinssatz zur.....“

Zu Nr. 8

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 9

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 10

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 11

Keine Anmerkungen

Zu Nr. 12

Jene Vorschrift schränkt den Anwendungsbereich des § 2a zu Recht stark ein. Der Anwendungsbereich erstreckt sich nur auf „reine Beitragszusagen“ im Sinne des § 1 Abs. 1 Betriebsrentengesetz und nur unter der Voraussetzung, dass das Versorgungssystem nicht vor dem 20. Mai 2014 geschlossen war. Allerdings wird die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft in den verbleibenden Restfällen sehr komplex und damit auch streitanfällig sein. Dennoch sollte die Vorschrift so beibehalten werden.

Zu Art 2.: Änderung des Einkommensteuergesetzes

Zu Nr. 1 und Nr. 2

Sowohl bei Unterstützungskassenzusagen (§ 4d EStG) als auch bei unmittelbaren Versorgungszusagen (§ 6a EStG) soll die Herabsetzung des Mindestalters für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft vom bisherigen Alter 25 auf das Alter 21 steuerlich flankiert werden, indem der Betriebsausgabenabzug für jüngere Alter gewährt wird. Der Betriebsausgabenabzug soll künftig für Versorgungsanwärter, die mindestens das 23. Lebensjahr vollendet haben, gestattet werden. Bislang gilt das vollendete 27. Lebensjahr.

Es verstößt jedoch gegen die Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung, die laut § 5 Abs. 1 EStG auch für das Einkommensteuerrecht gelten, wenn der Betriebsausgabenabzug für Versorgungsverpflichtungen nicht schon ab Vollendung des 21. Lebensjahres gestattet wird, wenn in diesem Alter bereits die Unverfallbarkeitsbedingungen erfüllt wurden. Schließlich wird der Betriebsausgabenabzug bei den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung, also der Direktversicherungs-, der Pensionskassen- und der Pensionsfondszusage zu Recht ohne Altersbegrenzung eingeräumt. Er müßte daher auch bei Unterstützungskassen- und unmittelbaren Versorgungszusagen ohne Altersbeschränkung bewilligt werden.

Zu Art. 3: Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht für Versicherungen

Keine Anmerkungen

Zu Art . 4: Inkrafttreten

Keine Anmerkungen

B) Vorschläge zur Fortentwicklung der betrieblichen Altersversorgung**Zu Anlage 3: Zur Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen**

Die in der Anlage 3 geäußerte Auffassung, dass der Durchschnittszins der Rückstellungsabzinsungsverordnung, der aus der durchschnittlichen Rendite von festverzinslichen Wertpapieren der letzten sieben Jahre ermittelt wird, wegen der anhaltenden Niedrigzinspolitik der Europäischen Zentralbank für die Bewertung von Versorgungsverpflichtungen nicht mehr angemessen ist, wird geteilt. Da die Verpflichtungen aus betrieblicher Altersversorgung sich über viele Jahrzehnte erstrecken, müsste ein Zins unterlegt werden, der aus einem längeren Zeitraum abgeleitet wird. Man erwägt einen Zeitraum von 15 Jahren. Auch ein noch längerer Zeitraum wäre noch gut begründbar. Bei einer Durchschnittsbildung über die letzten 40 Jahre ergäbe sich ein Zins von gut 5 %. Jener Zins sollte dann konsequenterweise aber nicht nur für die Handelsbilanz, sondern auch für die Steuerbilanz gelten, in der er bislang 6% ausmacht.

Präzisierung des Begriffes der „wirtschaftlichen Lage“ aus § 16 Betriebsrentengesetz

Der § 16 Betriebsrentengesetz befasst sich mit der Anhebung der Rentenzahlungen. Der jetzige Abs. 1 des § 16 gilt unverändert seit dem Inkrafttreten des Gesetzes im Jahre 1974. Er besagt, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre ab Rentenbeginn prüfen muß, ob eine Anpassung der Betriebsrente unter Beachtung der „Belange des Versorgungsempfängers“ und der „wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers“ stattfinden kann.

Der Gesetzgeber hat jene sehr vage Vorschrift erst im Jahre 1998 hinsichtlich des Begriffes der „Belange des Versorgungsempfängers“ präzisiert, indem er durch Anfügung eines Abs. 2 erklärt hat, dass die Belange als erfüllt gelten, wenn die Rente an den Anstieg des Verbraucherindexes oder den Anstieg vergleichbarer Nettolöhne angepasst werden.

Eine vergleichbare Präzisierung der „wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers“ fehlt bis heute, wodurch die

Gerichte mit der Ausfüllung jenes vagen Rechtsbegriffs belastet werden.

Sie hatten entschieden, dass die wirtschaftliche Lage dann eine Anpassung rechtfertigt, wenn die Eigenkapitalrentabilität des Unternehmens 2%-Punkte über der von festverzinslichen Wertpapieren liegt. Dies war viele Jahre lang wegen des ca. 5%-igen Zinsniveaus jener Papiere gut nachvollziehbar. Das Kurs-Gewinnverhältnis der DAX-Unternehmen liegt im langjährigen Durchschnitt bei 15 und ermöglichte daher Renditen von ca. 7%, denn für den Kaufpreis von 15 wird ein Gewinn von 1 gewährt, also jener 7%-ige Zins erzielt. Wenn man das 5%-ige Zinsniveau um jene 2 %-Punkte erhöht, gelangt man zu der Rendite des langjährigen Kurs-Gewinnverhältnisses von 7 %.

Allerdings hat sich nun wegen der Niedrigzinspolitik der europäischen Zentralbank herausgestellt, dass das Zinsniveau von festverzinslichen Wertpapieren nicht nur für die Bewertung von Versorgungsverpflichtungen nicht mehr passt (siehe oben), sondern dass es auch bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens versagt. Man kann die Eigenkapitalrendite bei weitem nicht mehr als befriedigend bezeichnen, wenn sie wie zur Zeit bei festverzinslichen Wertpapieren mit AA oder AAA Rating bei ca. 0,5 % liegt. Daran ändert auch deren fiktive Erhöhung auf 2,5% durch den zweiprozentigen Zuschlag nichts.

Es wird deshalb vorgeschlagen, in dem Abs. 2 des § 16 die Präzisierung aufzunehmen, dass eine Betriebsrentenanpassung u.a. nur dann geboten ist, wenn die Eigenkapitalrentabilität mindestens 7% beträgt. Damit wäre man dann bei dem langfristigen Durchschnittszins für festverzinsliche Wertpapiere von 5 %, wobei jener Wert um die vom BAG entschiedene Marge von 2 % erhöht wäre.

Anlagen

Siehe zu den beiden vorstehenden Vorschlägen zur Fortentwicklung der betrieblichen Altersversorgung auch die beiden jüngst in der Zeitschrift „Der Betrieb“ erschienenen Aufsätze, die beigefügt sind.

BW Aufsatz Rechnungslegung

27.10.2015

DB1163102

Rechnungslegung/Handelsbilanzrecht/IFRS

DB1163102

Prof. Dr. Reinhold Höfer, Luzern / Thomas Hagemann, Düsseldorf / Günter Neumeier, München

Versorgungsverpflichtungen in den Jahresabschlüssen 2015, zur Änderung des HGB-Rechnungszinses

Prof. Dr. Reinhold Höfer ist Autor eines Standardkommentars zum Arbeits-Steuern - Sozialabgaben - und deutschem sowie internationalem Bilanzrecht der betrieblichen Altersversorgung

Thomas Hagemann ist Cheffaktur der Mercer Deutschland GmbH

Günter Neumeier ist Prokurist und Mathematiker bei der Mercer Deutschland GmbH

Kontakt: autor@der-betrieb.de

as anhaltende Niedrigzinsniveau bewirkt nach gegenwärtigem Recht bei der Rechnungslegung für Pensionsverpflichtungen im deutschen HGB-Jahresabschluss eine spürbare Erhöhung der Pensionsrückstellungen und des Versorgungsaufwands. Es wäre zu begrüßen, wenn der Gesetzgeber die Prüfanregung von Bundestag und Bundesrat, den Zins bei der Berechnung der Pensionsrückstellungen realistischer zu bemessen, schon für 2015 umsetzt. Dann würden Fehlbewertungen der Versorgungsverpflichtungen vermieden. Bei der Bewertung der Versorgungsverpflichtungen nach den Regeln des IFRS wird sich im Vergleich zum Vorjahr tendenziell ein geringerer Verpflichtungswert einstellen.

I. Bewertungsprämissen und deren Sinnhaftigkeit

In den nach den Regeln der IFRS aufzustellenden Konzernabschlüssen und den Einzelabschlüssen nach deutschem Handelsrecht werden sich die Bewertungsannahmen für Versorgungsverpflichtungen im Vergleich zum Vorjahresende ändern.

Der Zins, mit dem die künftigen Versorgungsleistungen auf den Bilanzstichtag diskontiert werden, fällt im IFRS-Konzernabschluss vermutlich etwas höher als in 2014 aus, was tendenziell den Wert der Versorgungsverpflichtungen senkt.

Hingegen ist sicher, dass im deutschen Jahresabschluss der Zins erheblich sinken und daher der Umfang der Pensionsrückstellung spürbar steigen wird, wenn der Gesetzgeber nicht rechtzeitig den Prüfauftrag, den sowohl der deutsche Bundestag als auch der Bundesrat erteilt haben, umsetzt und noch für Jahresabschlüsse 2015 die Zinsvorgaben aus § 253 Abs. 2 HGB i.V.m. der Rückstellungsabzinsungsverordnung (RückAbzinsV) anpasst.

In diesem Beitrag werden für das Jahresende 2015 die Zinssätze nach IFRS und HGB und zwei weitere Bewertungsparameter abgeleitet, nämlich die voraussichtliche künftige Lohnentwicklung und der Anstieg der Rentenzahlungen. Darüber hinaus bietet die gegenwärtige Diskussion um den handelsbilanziellen Zins den Anlass, die Ermittlung des „richtigen Zinssatzes“ erneut zu durchdenken.

(einschlägig ab Seite 6 f.)

II. Bewertung nach IFRS im Konzernabschluss

1. Rechnungszinssatz

Jährliche Wertdiskrepanzen in der soeben aufgezeigten Größenordnung können aufgrund der glättenden Durchschnittsbildung beim HGB-Zins nicht auftreten.

Nun stellt sich die Frage, ob der Stichtagszins nach IFRS oder der Durchschnittszins des HGB der „richtigere Maßstab“ sind?

Die Antwort liegt auf der Hand. Der Durchschnittszinssatz vermeidet Fehlbewertungen, dabei berücksichtigt, dass die Bonität eines Unternehmens, die vor allem von seiner Gewinnentwicklung und seiner bilanziellen Verschuldung abhängt und nicht durch jährliche starke Zinsschwankungen am Anleihemarkt nicht beeinflusst wird. Folglich ist es auch nicht sachgerecht, einerseits dem volatilen Verpflichtungswert aus der IFRS-Bilanz hohe Bedeutung beizumessen und andererseits den Aufwand aus der jährlichen Zu- oder Abnahme von Versorgungsverpflichtungen zu negieren, wie dies aber die IFRS-Rechnungslegung durch das Schleusen jener Differenzen in das OCI und an der GuV vorbei tut.

2. Rechtfertigung der Verlängerung des Durchschnittsbildungszeitraums beim der Ermittlung des HGB-Zinsses (Anpassung der RückabzinsV)

in jüngster Zeit wird intensiv diskutiert, ob die gegenwärtige Durchschnittsbildung über sieben Jahre bei der Bestimmung des HGB-Zinssatzes noch sachgerecht ist oder ob ein längerer Zeitraum der Materie eher gerecht wird.

So hat der Deutsche Bundestag am 18.06.2015 in einer Entscheidung die Bundesregierung aufgefordert, sich kurzfristig mit der Frage der Bemessung des Abzinsungssatzes für Pensionsrückstellungen zu beschäftigen. Am 25.09.2015 hat der Deutsche Bundesrat ebenfalls eine Stellungnahme verabschiedet, in der der Handlungsbedarf beim HGB-Rechnungszins verdeutlicht und mit der Frage der Stärkung der betrieblichen Altersversorgung verknüpft wird. Es wird diskutiert, den Zeitraum für die Durchschnittsbildung von gegenwärtig sieben Jahren auf 12 bis 15 Jahre auszudehnen.⁷ Dies würde dazu führen, dass das höhere Zinsniveau des ersten Jahrzehnts dieses Jahrhunderts einbezogen würde und dass dadurch der Rechnungszins in den Jahren 2015 und 2016 nicht unter 4% sinkt. Anderenfalls wäre z.B. mit einem Rechnungszins von ca. 2,5% + 2019 zu rechnen, wenn das gegenwärtige Niedrigzinsniveau anhält und die Durchschnittsbildung bei sieben Jahren bleibt.

Nun fragt man sich, ob mit jener Initiative nur die von der Bundesregierung gewollte Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung gefördert werden soll,⁸ oder ob auch Gründe einer sachgerechteren Rechnungslegung die Verlängerung des Zeitraums für die Durchschnittsbildung bei der Zinsermittlung gebieten?

Letzteres ist der Fall. Denn die Altersversorgung der Betriebe bindet die Unternehmen sehr langfristig. Das Versorgungsversprechen erstreckt sich von seiner Erteilung bis zur vollständigen Erfüllung regelmäßig über mehrere Jahrzehnte. In diesem Zeitraum kann die Zinsentwicklung Höhen und Tiefen erfahren. So rentierten festverzinsliche Wertpapiere in den 1970er Jahren teilweise über 8% bis sogar 9%, teilweise aber auch unter 6%. Ähnliche Berg- und Talfahrten kannten die achtziger Jahre. Auch die neunziger Jahre sowie das erste Jahrzehnt dieses Jahrhunderts blieben von starken Zinsschwankungen nicht verschont.⁹

Dies zeigt, dass die Unternehmen bei der Absicherung ihrer Versorgungsverpflichtungen durch Investitionen in langfristige

Anleihen ganz unterschiedliche Renditen erzielen, mal waren sie hoch, mal gering. Es ist deshalb nicht gerechtfertigt, wie bei der Rechnungslegung nach IFRS nur den Zins am Bilanzstichtag anzusetzen oder nur relativ kurze Zeiträume bei der Durchschnittsbildung für die Zinsermittlung zu berücksichtigen. Die gegenwärtig sieben Jahre des § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB sind zu kurz. Ein Zeitraum von 15 bis 20 Jahren wäre angemessen. Ziel muss es sein, die kurz- und mittelfristigen Zinsschwankungen am Kapitalmarkt so weit wie möglich aus der Bewertung der langfristigen Versorgungsverpflichtungen herauszuhalten, insb. weil die Erfüllbarkeit der Verpflichtungen gerade nicht vom Kapitalmarkt abhängt, sondern von der davon unabhängigen langfristigen Renditekraft des Unternehmens, die gemessen am Kurs-Gewinnverhältnis (KGV) im langfristigen Durchschnitt bei 6% bis 7% liegt¹².

Auch das BAG verkennt nicht die Langfristigkeit von Versorgungsversprechen. So hat es entschieden, dass bei der Dotierung von Rentnergesellschaften die voraussichtliche künftige Anpassung der Betriebsrenten zu berücksichtigen sei. Dieser voraussichtliche Anpassungsbedarf wird aus der Entwicklung des Verbraucherpreisindex der letzten 20 Jahre abgeleitet und auf die Zukunft projiziert.¹³ Da die Entwicklung des Verbraucherpreisindex ähnlich volatil wie die Zinsentwicklung ist, war es vom BAG sachgerecht, nicht kurze Zeiträume für die Projektion heranzuziehen, sondern lange.

V. Ergebnis

Bei der Rechnungslegung nach IFRS kann mit einem Zins zwischen 2,25% bis 2,75% zum Jahresende 2015 gerechnet werden. Beim Rententrend mag ein Wert von 1,1% bis 1,5% angemessen sein. Hinsichtlich der Annahmen zur künftigen Lohnentwicklung kommt es auf die individuellen Verhältnisse des Unternehmens an. Unter Berücksichtigung der Lohnentwicklung aller in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherten könnte von einem Trend zwischen 2% und 3% ausgegangen werden. Der Wert der Versorgungsverpflichtung wird im IFRS-Abschluss im Vergleich zum Vorjahr tendenziell sinken.

Wenn der Gesetzgeber die Zinsermittlung aus der Rückstellungsabzinsungsverordnung nicht mit Wirkung zum 31.12.2015 ändert, wäre mit einem Zins von ca. 3,9% zu rechnen. Jener Zins wäre dann bei der Ermittlung des Werts der Versorgungsverpflichtung im Jahresabschluss nach den Regeln des HGB anzusetzen. Hinsichtlich des Renten- und des Lohnrends gelten die gleichen Werte wie bei der Rechnungslegung nach IFRS. „Unter dem Strich“ muss im HGB-Jahresabschluss mit einer spürbaren Erhöhung der Pensionsrückstellung und des Versorgungsaufwands im Vergleich zum Vorjahr gerechnet werden.

Wenn aber die Regierung den Prüfauftrag des Bundestags und des Bundesrats, den Rechnungszins aus dem Renditedurchschnitt eines längeren Zeitraums zu ermitteln, schon für 2015 umsetzt, würden in der HGB-Rechnungslegung die vorab geschilderten Effekte nicht eintreten. Der Versorgungsverpflichtungswert würde sich in 2015 moderat weiterentwickeln. Die Ableitung des HGB-Rechnungszinses aus einem längeren Durchschnittsbildungszeitraum ist wegen der Langfristigkeit von Versorgungsversprechen gerechtfertigt.

Betriebsrentenanpassung, Eigenkapitalrentabilität und Niedrigzinsniveau

Prof. Dr. Reinhold Höfer ist Autor eines Ständekommentars zum Arbeits-, Steuer-, Abgaben- und Bilanzrecht der betrieblichen Altersversorgung.
Kontakt: autor@der-betrieb.de

Das BAG hat in ständiger Rechtsprechung grundsätzlich entschieden, dass Betriebsrenten u.a. erst dann anzupassen sind, wenn die dreijährige durchschnittliche Eigenkapitalrendite des Unternehmens die um 2%-Punkte erhöhte Umlaufrendite öffentlicher Anleihen überschreitet. Dieser Maßstab versagt nun aber aufgrund des gegenwärtigen Niedrigzinsniveaus öffentlicher Anleihen, Sachgerecht wäre es, ihn durch die Rendite aus dem langfristigen durchschnittlichen Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV) zu ersetzen.

I. Renten Anpassung nach § 16 BetrAVG

Laut § 16 Abs. 1 BetrAVG muss der Arbeitgeber im Dreijahresrhythmus ab Rentenbeginn prüfen, ob er die Betriebsrente anpassen kann. Die darauf beruhende Anpassungsentscheidung hat er nach billigem Ermessen zu treffen, wobei insb. die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen sind.

Jene Generalnorm aus dem Jahr 1974 ist hinsichtlich der Belange des Versorgungsempfängers ab 1999 durch das Anfügen des § 16 Abs. 2 BetrAVG ergänzt worden.¹ Er besagt, dass den Belangen genügt wird, wenn die Anpassung zum jeweiligen Prüfstichtag den Anstieg des Verbraucherpreisindex oder die Nettoeinkommensentwicklung seit Rentenbeginn ausgleicht. Allerdings ist jener Ausgleich nicht geboten, wenn unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers eine Anpassung unbillig wäre.

Während der Gesetzgeber durch das Anfügen des Abs. 2 den Begriff der Belange des Versorgungsempfängers präzisiert hat, war er bis heute nicht bereit, den unbestimmten Rechtsbegriff der wirtschaftlichen Lage verlässlich zu bestimmen. Vielmehr überlässt er es weiterhin den Gerichten, ihn auszufüllen. Nachfolgend soll untersucht werden, ob die bislang von der Rspr. entwickelten Kriterien noch zeitgemäß sind. Insb. gilt dies im Hinblick auf das gegenwärtige Niedrigzinsniveau.

II. Hinreichende Eigenkapitalrentabilität als Voraussetzung für die Renten Anpassung

Das BAG hat sich bereits in den achtziger Jahren des vorigen Jahrhunderts mit der Frage beschäftigt, bei welcher wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers eine Anpassung der Betriebsrente zu billigen ist. Es führt aus, dass „die Kosten der Anpassung aus den Erträgen eines Unternehmens und dessen Wertzuwachs finanzierbar sein müssen“.²

Auch stellt das BAG in seiner späteren Rspr. u.a. auf die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ab. Insb. sei daher der Gewinn des Unternehmens durch Betriebsrentenanpassungen nicht übermäßig zu belasten. Es müsse nachhaltig eine *angemessene Verzinsung des Eigenkapitals durch den Gewinn* stattfinden, da sich anderenfalls die Figner von dem Unternehmen abwenden und damit dessen Wertzuwachs gefährdet werde.³

Die angemessene Eigenkapitalverzinsung misst das BAG anhand der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen und erhöht sie um 2%-Punkte, um das höhere Risiko einer Investition in ein Unternehmen im Vergleich zur Bonität öffentlicher Anleihen abzugelten.⁴ Dabei wird regelmäßig die Prüfung des Erreichens der Mindesteigenkapitalrendite aus den Unternehmensergebnissen der letzten drei Jahre vor dem Anpassungsstichtag abgeleitet und unterstellt, dass sie auch in den künftigen drei Jahren gilt.⁵ Erst wenn die so berechnete künftige Eigenkapitalrendite jene um 2%-Punkte erhöhte Verzinsung öffentlicher Anleihen übersteigt, ist grds. Raum für eine Anpassungsentscheidung zugunsten der Rentner.

III. Öffentliche Anleihen oder Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV) als Maßstab für angemessene Eigenkapitalrentabilität?

1. Durchschnittliche KGV-Renditen von 6 bis 7%

Vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsniveaus für öffentliche Anleihen stellt sich die Frage, ob es trotz seiner rechnerischen Erhöhung um 2%-Punkte noch der angemessene Maßstab für die Prüfung der angemessenen Eigenkapitalrentabilität sein kann? Denn das Erzielen der angemessenen Eigenkapitalrentabilität ist aufgrund der Erkenntnisse des BAG eine notwendige Voraussetzung für eine positive Anpassungsentscheidung des Unternehmens. Wenn aber seit einigen Jahren öffentliche Anleihen guter Bonität nur noch Renditen zwischen ca. 0,5% (in 2015) und seit 2012 bis 2014 im Durchschnitt von ca. 1% gewähren,⁶ ist zu prüfen, ob sich die Anteilseigner mit derartig geringen Eigenkapitalrenditen zufriedengeben oder ob sie von ihrem Unternehmen bessere Ergebnisse erwarten. Werden die Erwartungen nicht erfüllt, werden sie sich von dem Unternehmen abwenden und damit seine positive Weiterentwicklung gefährden.

Für die Erwartung einer besseren Rendite spricht die Tatsache, dass das KGV seit seiner Messung für DAX-Unternehmen ab 1983 im Durchschnitt bei 15 lag.⁷ Daraus folgt eine Eigenka-

³ BAG vom 17.04.1996 – 3 AZR 56/95, DB 1996 S. 2496, unter II 2. f.; s. ferner st. Rspr. erneut vom 15.04.2014 – 3 AZR 51/12, DB 2014 S. 2054 – BetrAV 2014 S. 571, Rn. 23.

⁴ Vgl. Fn. 3 sowie BAG vom 10.03.2015 – 3 AZR 739/13, DB 2015 S. 1843 (1844), Rn. 18.

⁵ BAG vom 11.10.2011 – 3 AZR 527/09, DB 2012 S. 809, Rn. 33.

⁶ Jew. Ende Dezember: 2014 0,48%, 2013 1,61%, 2012 1,01%, Deutsche Bundesbank, börsennotierte Bundeswertpapiere. Der Durchschnitt betrage $(0,48 + 1,61 + 1,01) / 3 = 1,03\%$, also ca. 1%.

⁷ Thomson/Reuters, „DataStream“, Durchschnitt der KGV seit 1983 bis 2014, jew. Stand Ende Dezember des zehnjährigen gleitenden Durchschnitts. Die seit 1983 selten erreichte Obergrenze des KGV lag bei 20 und die ebenso selten erreichte Untergrenze bei 10, der Durchschnitt von 15 wurde hingegen in vielen Jahren erzielt, ist also repräsentativ.

¹ BGBl. I 1997 S. 3027 (3037).

² BAG vom 23.04.1985 – 3 AZR 156/83, DB 1985 S. 1642, unter R. 1. a), erneut bestätigend vom 26.10.2011 – 3 AZR 507/08, DB 2012 S. 174, Rn. 30.

Arbeitsrecht Aufsatz

www.der-betrieb.de

pitalrendite von durchschnittlich 6,7% auf das investierte Kapital. Mit anderen Worten: Wenn für den Aktienwerb 15 € aufzuwenden sind und die Aktie einen Gewinn von 1 € abwirft, sind dies bezogen auf jene 15 € ca. 6,7%. Die KGV Rendite liegt i.U. in Europa mit 7,1%⁸ in der gleichen Größenordnung wie beim DAX.

Die KGV-Renditen wurden aus langfristigen Durchschnitten abgeleitet.⁹ Dies bietet sich wegen der Langfristigkeit von Versorgungsversprechen an. Zudem stellt auch das BAG auf lange Zeiträume ab, wie dies sein Hinweis zur ausreichenden Dotierung einer Rentnergesellschaft zwecks Finanzierung künftiger Rentenanpassungen zeigt. Es sei jener Finanzierungsbedarf an dem durchschnittlichen Anstieg des Verbraucherpreisindex von 20 Jahren zu messen.¹⁰

2. Die Renditeerwartungen der Anteilseigner

Nun mag man einwenden, dass Anteilseigner sich eine gewisse Zeit lang auch mit geringeren Renditen als aus dem durchschnittlichen KGV zufriedengehen. Dies mag sein. Wenn aber über mehrere Jahre eine Renditediskrepanz von 5,7 bis 6,1%-Punkten auftritt (6,7% DAX – 1% öffentliche Anleihen = 5,7% bzw. 7,1% europäische Werte – 1% öffentliche Anleihen = 6,1%), verlieren viele Eigner die Geduld. Daran außer auch die bessere Bonität der öffentlichen Anleihen nichts. Nur institutionelle Anleger müssen aufgrund von Anlagevorschriften noch teilweise in niedrig verzinsliche Staatspapiere investieren.

3. Renditen öffentlicher Anleihen unter dem Anstieg des Verbraucherpreisindex

Hinzu kommt, dass die Renditen öffentlicher Anleihen in den letzten Jahren mit ihren durchschnittlich 1% noch nicht einmal den durchschnittlichen Anstieg des Verbraucherpreisindex von ca. 1,2% übertroffen haben.¹¹ Wenn man dann noch berücksichtigt, dass die Netto-Umlaufrendite der öffentlichen Hand wegen der Besteuerung des Zinsertrags noch geringer als die ohnehin spärliche Bruttorendite von 1% ist, zeigt sich, dass jene Nettorendite nicht den Anpassungsbedarf aus dem Anstieg des Verbraucherpreisindex deckt. Die für Jahrzehnte zutreffende Annahme, dass der Zinsertrag aus der Umlaufrendite von öffentlichen Anleihen den Anstieg des Verbraucherpreisindex übertreffe und dass deshalb bei der Investition in diese Papiere bei der Anpassungsprüfung von „Rentnergesellschaften“ kein Risikozuschlag von 2% auf jene Rendite vorzunehmen sei,¹² gilt für die Jahre ab 2012 bis 2015 nicht mehr.

4. Langfristige Entwicklung der um 2% erhöhten Rendite öffentlicher Anleihen

Die Erkenntnis, dass sich Investoren mit Renditen von ca. 1% aus öffentlichen Anleihen nicht zufriedengeben und daher ihr Geld eher in Unternehmen mit marktüblichen Erträgen von 6 bis 7% anlegen, zeigt, dass der bislang vom BAG gewählte

Maßstab der Rendite öffentlicher Anleihen nicht mehr sachgerecht ist. Zwar war er es einige Jahre lang – wie die Tab. 1 zeigt, in der die um 2%-Punkte erhöhte Umlaufrendite öffentlicher Anleihen¹³ abgebildet wird.

Tab. 1: Erhöhte Rendite

Jahr	Um 2% erhöhte Rendite öffentlicher Anleihen
1980	10,5%
1981	12,4%
1982	11,0%
1983	9,9%
1984	9,8%
1985	8,9%
1986	7,9%
1987	7,8%
1988	8,1%
1989	9,0%
1990	10,8%
1991	10,6%
1992	10,0%
1993	8,3%
1994	8,7%
1995	8,5%
1996	7,6%
1997	7,1%
1998	6,4%
1999	6,3%
2000	6,9%
2001	6,7%
2002	5,9%
2003	6,0%
2004	5,4%
2005	5,2%
2006	6,0%
2007	6,3%
2008	4,9%
2009	5,0%
2010	4,5%
2011	3,5%
2012	3,0%
2013	3,6%
2014	2,5%

Die um 2% erhöhten Renditen der Anleihen der öffentlichen Hand lagen ab 1980 bis 1996 mit teilweise über 10% über dem durchschnittlichen KGV von 6,7 bis 7,1%. Man fragt sich daher, ob in jenen Spitzenjahren dieser Maßstab nicht sogar ein zu

8 Thomson/Reuters, „Datastream“, Durchschnitt der europäischen KGV ohne Größenblannen seit 1983 bis 2014, jew. Stand Ende Dezember des zehnjährigen gleitenden Durchschnitts.

9 Vgl. Fn. 7 und 8.

10 BAG vom 11.01.2008 – 3 AZR 158/06, DB 2008 S. 2369, Rn. 54.

11 Anstieg des Verbraucherpreisindex (2010 = 100, insgesamt) zum Vorjahr, jew. Dezemberwerte: 2014: 0,19%; 2013: 1,41%; 2012: 2,04%, im Dreijahresdurchschnitt also $(0,19+1,41+2,04):3 = 1,22\%$ durchschnittlicher Anstieg des Verbraucherpreisindex seit 2012 bis 2014.

12 BAG vom 26.10.2010 – 3 AZR 502/08, 080403775 = BetrArb 2011 S. 174, Rn. 37 ff.

13 Abgeleitet aus „Umlaufrendite nach Wertpapieren, Anleihen öffentlicher Hand“, Deutsche Bundesbank, Statistisches Beheft zum Monatsbericht 2 für die Zeit ab 1980 bis 1999. Ab 2000 bis 2014: Deutsche Bundesbank, Umlaufrendite der öffentlichen Hand, Monatsstände Dezember.

www.der-betrieb.de

Arbeitsrecht Kurz kommentiert

günstiger Wertmesser für die Unternehmensrendite gewesen war, ab der eine Anpassung erst geboten ist? Hätte man in jenen Spitzenjahren nicht schon auf das niedrigere durchschnittliche KGV abstellen müssen?

Erst ab den Jahren 1997 bis 2001 erreichten die um 2% erhöhten Umlaufrenditen der öffentlichen Hand das durchschnittliche Renditeniveau des KGV. Jener Bereich wird dann erheblich ab 2008 unterschritten, um in 2014 den Tiefpunkt von 2,5% zu erreichen, was einer Bruttorendite von ca. 0,5%, der Anleihen der öffentlichen Hand entspricht, wenn man den Zuschlag von 2% für das erhöhte Risiko in Unternehmensinvestitionen herausrechnet. Im Jahr 2015 liegt die Umlaufrendite von Anleihen der öffentlichen Hand weiterhin bei ca. 0,5%.

5. Der Zins aus der Rückstellungsabzinsungsverordnung

Wenn man nicht wie das BAG die für eine Anpassung benötigte Mindesteigenkapitalrendite an der Umlaufrendite öffentlicher Anleihen der letzten drei Jahre misst, sondern den Zins der Rückstellungsabzinsungsverordnung (RückAbzinsV) zu § 253 Abs. 2 HGB heranzieht, fällt die Diskrepanz zum KGV geringer aus. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die RückAbzinsV die Durchschnittrendite der letzten sieben Jahre ermittelt. Sie ist wegen der siebenjährigen Durchschnittsbildung auch noch von den höheren Renditen vor dem Jahr 2011 beeinflusst. Allerdings ist dieser Effekt in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Es wird erwogen, den Durchschnittsbildungszeitraum auf längere Zeiträume, z.B. 15 Jahre auszuweiten,¹⁴ wodurch die Diskrepanz zur Rendite aus dem KGV zumindest noch

¹⁴ Ordnung BetrAV 2015S_291

einige Jahre verringert wurde und damit ein realistischerer Maßstab zum Zuge käme. Ob dies allerdings langfristig die mangelnde Sachgerechtigkeit der Verzinsung öffentlicher Anleihen abzumildern vermag, kann nur die Zukunft weisen.

IV. Ergebnis

Aufgrund des Niedrigzinsniveaus können die Renditen öffentlicher Anleihen nicht mehr Maßstab für die Ermittlung der hinreichenden Eigenkapitalrendite von Unternehmen sein. Dies gilt selbst nach der rechnerischen Erhöhung der Renditen um 2%, mit der die höhere Bonität jener Anleihen berücksichtigt werden soll. Die Diskrepanz zur Rentabilität von Investitionen in das Anteilseigentum an Unternehmen ist mittlerweile so groß geworden, dass dieser Maßstab versagt. Die durchschnittliche Rendite aus dem KGV liegt mit 6 bis 7% bei Weitem über der Rendite von zurzeit nur 0,5% für öffentliche Anleihen.

Vielleicht nimmt nun der Gesetzgeber die Neuregelung des BetrAVG aufgrund der Mobilitätsrichtlinie zum Anlass, in § 16 verlässlichere Aussagen zur „wirtschaftlichen Lage“ und damit auch zur benötigten Eigenkapitalrentabilität zu treffen, wie er dies hinsichtlich der Belange des Versorgungsempfängers bereits getan hatte. Vielleicht überlässt er die Ausfüllung des unbestimmten Rechtsbegriffs der „wirtschaftlichen Lage“ aber weiterhin den Gerichten, die im Grundsatz durch das Abstellen auf die Eigenkapitalrentabilität schon sachgerecht entschieden haben. Allerdings erweist sich nun der Vergleichsmaßstab der Umlaufrendite der Anleihen der öffentlichen Hand wegen des anhaltenden Niedrigzinsniveaus als nicht mehr zeitgerecht.

Kurz kommentiert

Entgeltrecht

»DB1092521

„Wer den Cent nicht ehrt“ – Anrechnung eines monatlich gezahlten Weihnachts- und Urlaubsgelds auf den Mindestlohn

Neben zahlreichen Problemen und Unklarheiten rund um das Mindestlohngesetz (MioLoG) stellt insb. die Frage der Anrechenbarkeit von Sonderleistungen, Zulagen und Zuschlägen Unternehmen vor Herausforderungen. Nachdem sich bereits einige erstinstanzliche Gerichte mit mindestlohnrelevanten Einzelfragen zu befassen hatten, stellt das ArbG Herne in einer aktuellen Entscheidung klar, dass ein monatlich ausgezahltes Weihnachts- und Urlaubsgeld auf den Mindestlohn anrechenbar ist. Das Kernstück an der Entscheidung: Der Arbeitnehmerin wurden für die zwei eingeklagten Monate insgesamt zwei Cent zugesprochen, die zum Erreichen der 8,50 €/h Arbeitsstunde fehlten.

ArbG Herne, Urteil vom 07.03.2015 – 3 Ca 684/15

RA/FAArbR Dr. Alexander Bissels und RAin Kira Falter sind ratgeber
CMS Hasse Sigle in Köln

Kontakt: autor@der-betrieb.de

I. Sachverhalt

Die Klägerin war bei der Beklagten seit dem Jahr 2006 als Servicekraft im Restaurant beschäftigt. Für ihre Tätigkeit im Umfang von monatlich 84,5 Stunden erhielt sie zuletzt insgesamt 718,24 € brutto (entspricht einem Stundenbruttolohn von 8,49 €). Dieser Betrag setzte sich aus dem Grundgehalt i.H.v. 676,91 € brutto sowie einem monatlich gezahlten Weihnachtsgeld i.H.v. 26,62 € und einem ebenfalls monatlich gezahlten Urlaubsgeld i.H.v. 14,71 € zusammen. Die Jahressonderleistungen wurden auf der Gehaltsabrechnung gesondert ausgewiesen.

§ 4 des Arbeitsvertrags sah ursprünglich vor, dass das Weihnachts- und Urlaubsgeld jährlich freiwillig von der Beklagten gezahlt wurden und dieser ein jederzeitiges Widerspruchsrecht zustand. Am 13.12.2010 schlossen die Vertragsparteien eine schriftliche Vereinbarung ab, durch die die Jahressonderzahlungen ab dem 01.01.2011 monatlich zu je 1/12 ausgezahlt werden sollten, sodass die Mitarbeiterin „eine entsprechend höhere, gleichmäßige monatliche Grundvergütung“ erhielt. Zudem wurde vorgesehen, dass „etwaige Zusatzbedingungen für die jährlichen Sonderzahlungen entfallen“.

Die Klägerin machte geltend, dass ihr aufgrund der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns eine Grundvergütung i.H.v. 718,25 € monatlich zustehe, auf die das Urlaubs- und

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)456

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Prof. Dr. Christian Rolfs

Zusammenfassung

1. Der Gesetzentwurf verdient Zustimmung. Er setzt die Mobilitäts-Richtlinie 2014/50/EU sachgerecht in nationales Recht um.
2. Mit Unionsrecht möglicherweise unvereinbar ist allerdings die im neuen § 3 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG vorgesehene Frist (Art. 1 Nr. 4 des Entwurfs). Während die Richtlinie auf *alle* Arbeitnehmer Anwendung findet, die zwischen Mitgliedstaaten zu- und abwandern (Art. 3 lit. g RL 2014/50/EU), beschränkt der Gesetzentwurf die Regelung auf diejenigen Arbeitnehmer, die innerhalb von drei Monaten nach ihrem Ausscheiden ins EU-Ausland wechseln. Alternativen, die mit Unionsrecht unzweifelhaft vereinbar sind, führen allerdings zu wenig sachgerechten Ergebnissen.

Jedenfalls sollte im neuen Satz 3 des § 3 Abs. 2 BetrAVG nach den Wörtern „in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union“ noch die Ergänzung „oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz“ eingefügt werden, da die Richtlinie 2014/50/EU ausweislich ihrer Eingangsformel Bedeutung auch für den EWR hat.

3. Es wird empfohlen, zwei weitere Änderungen des BetrAVG vorzunehmen:
 - a) In § 2 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG sollte ein Redaktionsversehen bereinigt und im letzten Teilsatz das Wort „das“ durch „des“ ersetzt werden.
 - b) § 30a BetrAVG kann mit Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2018 aufgehoben werden. Diese Vorschrift hat dann infolge Zeitablaufs keinen Anwendungsbereich mehr.

4. Der Bundesrat hatte angeregt, die Bestimmungen über die im Handelsgesetzbuch verorteten Bestimmungen über die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen zu modifizieren. Diesem Vorschlag, der angesichts der Niedrigzinsphase für die Unternehmen von großer Bedeutung, steuerlich aber neutral ist, sollte entsprochen werden.

A. Allgemeiner Teil

I.

Der Gesetzentwurf dient zu weiten Teilen der Umsetzung der Mobilitäts-Richtlinie 2014/50/EU. Diese Richtlinie muss bis zum 21. Mai 2018 in nationales Recht transformiert werden. Dies bedingt einen eingeschränkten Handlungsspielraum des Gesetzgebers.

Der Entwurf geht in zweifacher Hinsicht über das unionsrechtlich Erforderliche hinaus: Erstens beschränkt er seinen Anwendungsbereich – mit einer später (Besonderer Teil, zu Art. 1 Nr. 7) zu erörternden Ausnahme – nicht auf Arbeitnehmer, die ein Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedstaat begründen („zwischen Mitgliedstaaten zu- und abwandern“, Art. 3 lit. g RL 2014/50/EU). Zweitens sollen die neuen Bestimmungen nicht nur für die Alters-, sondern über Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie hinaus auch für die Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung gelten.

Entgegen der vom Nationalen Normenkontrollrat geäußerten Kritik (BT-Drucks. 18/6283, S. 17/18) sind beide Erweiterungen sachgerecht:

1. Eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern, die ihren Arbeitsplatz innerhalb Deutschlands wechseln, und solchen, die sich in einen anderen Mitgliedstaat begeben, hätte gravierende Nachteile. Sie führte erstens dazu, dass das Betriebsrentenrecht nochmals komplexer würde und sich die Verwaltungskosten entsprechend erhöhten. Die

Arbeitgeber und die externen Versicherungs- und Versorgungsträger (Versicherungsunternehmen, Pensionskassen, Pensionsfonds und Unterstützungskassen) müssten insbesondere die Anwartschaften der ausgeschiedenen Arbeitnehmer in unterschiedlicher Weise verwalten. Für im Inland verbleibende Arbeitnehmer gälte weiterhin der „Festschreibeffekt“ des § 2 Abs. 5 BetrAVG, für EU-mobile Arbeitnehmer wären die Anwartschaften dagegen nach Maßgabe des neuen § 2a BetrAVG zu dynamisieren. Das Verhältnis zwischen den Aufwendungen der Arbeitgeber für die Altersvorsorge und den Betriebsrentenleistungen an die Arbeitnehmer würde sich zugunsten zusätzlicher Bürokratiekosten verschlechtern. Daran haben weder Arbeitnehmer noch Arbeitgeber ein Interesse. Zweitens hätte eine solche Differenzierung zur Konsequenz, dass im Inland verbleibende Arbeitnehmer schlechter behandelt würden als solche, die in einen anderen Mitgliedstaat abwandern. Eine solche „Inländerdiskriminierung“ sollte ebenfalls vermieden werden. Drittens schließlich finden die steuerrechtlichen Änderungen (Art. 2 des Entwurfs) ihre Ursache u.a. darin, dass die Frist für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften abgesenkt wird. Dies ist folgerichtig nur dann, wenn die Änderung des BetrAVG (Art. 1 des Entwurfs) nicht nur die ins EU-Ausland wechselnden, sondern alle Arbeitnehmer mit einer Betriebsrentenanwartschaft betrifft.

2. Eine Differenzierung zwischen Leistungen der Altersversorgung und solchen der Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung ist dem deutschen Betriebsrentenrecht bislang unbekannt. Eine solche aus Anlass der Umsetzung der Richtlinie nun einzuführen und beispielsweise unterschiedliche Fristen für die Unverfallbarkeit der Anwartschaften zu statuieren, ist ebenfalls nicht anzustreben. Auch sie hätte nochmalige Differenzierungen und damit eine Erhöhung der Verwaltungskosten zur Folge. Zudem führte sie zu sachwidrigen Ergebnissen, beispielsweise dergestalt, dass ein nach vier Jahren aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidender Arbeitnehmer zwar seine Anwartschaft auf eine Alters-, nicht aber diejenige auf eine Hinterbliebenenrente behielte. Dies wäre den Hinterbliebenen im Todesfalle kaum verständlich zu machen.

II.

Zu begrüßen ist, dass die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen (Art. 1 Nr. 1 des Gesetzentwurfs) steuerlich begleitet wird (Art. 2 des Entwurfs). Zwar vollzieht der steuerrechtliche Teil des Gesetzes die arbeitsrechtlichen Änderungen nur teilweise nach. Während arbeitsrechtlich die Unverfallbarkeit der Anwartschaft bereits mit Vollendung des 21. Lebensjahres des Arbeitnehmers eintritt, soll steuerrechtlich erst das 23. Lebensjahr maßgeblich sein. Aber hierdurch wird wenigstens ein Teil der zusätzlichen Lasten, die das Gesetz den Arbeitgebern aufbürdet, steuerlich abgemildert.

III.

Für die Unternehmen, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusagen, ist die handelsbilanzielle Behandlung der Pensionsverpflichtungen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung. Angesichts der andauernden Phase extrem niedriger Zinsen, deren Ende derzeit nicht absehbar ist, hatte der Bundesrat in seiner 936. Sitzung am 25. September 2015 beschlossen, eine Änderung des Handelsbilanzrechts (§ 253 Abs. 2 HGB i.V. mit der Rückstellungsabzinsungsverordnung) anzuregen. Diesem Vorschlag, der ohne Steuermindereinnahmen umgesetzt werden kann, sollte baldmöglichst entsprochen werden.

B. Besonderer Teil

zu Artikel 1 (Änderung des Betriebsrentengesetzes)

zu Nummern 1 bis 3, 5, 6, 8 bis 12

Der Entwurf setzt die Vorgaben der Mobilitäts-Richtlinie mit den beiden im Allgemeinen Teil hervorgehobenen „Überschüssen“, im Übrigen aber unverändert (1:1) um. Er macht dabei von der durch Art. 2 Abs. 2 lit. c der Richtlinie eröffneten Möglichkeit Gebrauch, den Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSV) von der Pflicht zur Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften auszunehmen. Dies vermeidet höhere Kosten für die beitragspflichtigen Arbeitgeber, ohne dass sich die Rechtsstellung der Arbeitnehmer gegenüber der derzeitigen Rechtslage verschlechtert.

zu Nummer 4 (§ 3 Abs. 2 BetrAVG)

1. Die vom Entwurf vorgeschlagene Neufassung des § 3 Abs. 2 BetrAVG ist mit Unionsrecht möglicherweise unvereinbar. Der neue Satz 3 macht die Abfindung der Anwartschaft nur dann von der Zustimmung des Arbeitnehmers abhängig, wenn dieser ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet *und dies innerhalb von drei Monaten* nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt. Diese Fristbestimmung findet im Unionsrecht keine Grundlage.

Art. 5 Abs. 3 der Mobilitäts-Richtlinie lautet:

Die Mitgliedstaaten können den Zusatzrentensystemen die Möglichkeit einräumen, unverfallbare Rentenanwartschaften eines ausscheidenden Arbeitnehmers nicht zu erhalten, sondern diese mit der in Kenntnis der Sachlage erteilten Einwilligung des Arbeitnehmers – auch in Bezug auf die zu erhebenden Gebühren – in Höhe ihres Kapitalwertes an den ausscheidenden Arbeitnehmer auszu zahlen, soweit der Wert der unverfallbaren Rentenanwartschaften einen vom betreffenden Mitgliedstaat festgelegten Schwellenwert nicht überschreitet. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den angewendeten Schwellenwert mit.

„Ausscheidender Arbeitnehmer“ in diesem Sinne ist ausweislich der Begriffsbestimmung in Art. 3

lit. g der Richtlinie ein „aktive(r) Versorgungsanwärter, dessen derzeitiges Beschäftigungsverhältnis aus anderen Gründen als dem Erwerb einer Anwartschaft auf eine Zusatzrente endet und der zwischen Mitgliedstaaten zu- und abwandert“. Eine Frist, wann diese „Abwanderung“ in einen anderen Mitgliedstaat erfolgen muss, nennt die Richtlinie nicht. Es erscheint daher möglich, dass der Europäische Gerichtshof zur Förderung der „praktischen Wirksamkeit“ der Richtlinie (effet utile) diese auch dann zur Anwendung bringt, wenn der Arbeitnehmer nicht unmittelbar nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein solches in einem anderen Mitgliedstaat aufnimmt, sondern erst nach längerer Zeit, möglicherweise sogar nach einer Zwischenbeschäftigung bei einem oder mehreren inländischen Arbeitgeber(n).

Die Begründung (BT-Drucksache 18/6283, S. 11) stützt sich zwar auf Ziffer 7 der Erwägungsgründe der Richtlinie, die es den Mitgliedstaaten gestattet, zu verlangen, dass ausscheidende Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat abwandern, dies ihren Zusatzrentensystemen entsprechend mitteilen. Auch aus dieser Bestimmung ergibt sich jedoch nicht, dass die Mobilität innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wahrgenommen worden sein muss.

2. Es bereitet allerdings große Schwierigkeiten, eine sachgerechte Alternative zu entwickeln:

Die Möglichkeit der Abfindung ist nach § 3 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG ohnehin auf Bagatellanwartschaften beschränkt (zu erwartende monatliche Rente in Höhe von 1% der Bezugsgröße = 28,35 Euro monatlich oder Kapitalleistung in Höhe von 12/10 der monatlichen Bezugsgröße = 3.402 Euro [Werte jeweils für Deutschland West 2015]). Stimmt der Arbeitnehmer der Abfindung nicht zu und wird das Kapital nicht auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versicherungs- oder Versorgungsträger übertragen, können die Verwaltungskosten über einen längeren Zeitraum das Kapital möglicherweise vollständig aufzehren, zumal es kaum nennenswerte Zinserträge erwirtschaften dürfte. Die Abfindung – notfalls auch gegen den Willen des Arbeitnehmers – ist daher sachgerecht. Nicht zu empfehlen ist demgegenüber, das Erfordernis der Zustimmung auf die im Inland verbleibenden Arbeitnehmer zu erstrecken und die Richtlinie auch insoweit überschneidend umzusetzen.

Verzichtete man umgekehrt ganz auf eine Frist, innerhalb derer der Arbeitnehmer seine EU-Mobilität dem Arbeitgeber mitteilen muss, ergäben sich komplizierte Rückabwicklungsprobleme. Ein Beispiel: Der Arbeitnehmer hat vom 23. bis zum 27. Lebensjahr bei Arbeitgeber A in Deutschland gearbeitet. Anschließend wechselt er zu Arbeitgeber B, ebenfalls in Deutschland. Seine bei A erworbene Rentenanwartschaft erhält er als Abfindung ausbezahlt. Erst im Alter von 57 Jahren wechselt der Arbeitnehmer zum Arbeitgeber C in Österreich. Unverzüglich teilt er A mit, dass er der

– bereits vor 30 Jahren erfolgten – Abfindung seiner Anwartschaft nicht zustimme. Die Richtlinie enthält keinerlei Hinweise darauf, ob er nun den Abfindungsbetrag erstatten muss, ob hierauf Zinsen zu entrichten sind, oder ob das spätere Verlangen nach Auszahlung der Rente rechtsmissbräuchlich wäre.

Es wird daher an dieser Stelle darauf verzichtet, einen Alternativvorschlag zu entwickeln.

3. Jedenfalls sollte im neuen Satz 3 des § 3 Abs. 2 BetrAVG nach den Wörtern „in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union“ noch die Ergänzung „oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz“ vorgenommen werden, da die Richtlinie 2014/50/EU ausweislich ihrer Eingangsformel Bedeutung auch für den EWR hat.

zu Nummer 7 (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG)

Die beabsichtigte Änderung des § 16 BetrAVG beruht nicht auf Unionsrecht. Sie korrigiert aus guten Gründen die jüngere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Der Dritte Senat hat mit Urteil vom 30. September 2014 (3 AZR 618/12) entschieden, dass auch bei sog. regulierten Pensionskassen (§ 118b Abs. 3 VAG), die mit Genehmigung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) einen höheren Rechnungszins zugrunde legen, als § 2 Abs. 1 DeckRV es vorsieht, dieser (unmittelbar nur für Versicherungsunternehmen und deregulierte Pensionskassen maßgebliche) Zinssatz für die Berechnung etwaiger Überschüsse der Pensionskasse und damit ihre Anpassungspflicht maßgeblich ist. Dies hat zur Konsequenz, dass die Arbeitgeber bei der Rentenanpassung nach § 16 BetrAVG für die Differenz zwischen den von der Pensionskasse tatsächlich erwirtschafteten Überschüssen und den bloß fiktiven Überschüssen auf der Basis des DeckRV-Zinssatzes nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einstandspflichtig sind.

Die beabsichtigte Änderung ist sachgerecht. Die zitierte Judikatur des BAG beruht darauf, dass regulierte und deregulierte Pensionskassen unterschiedliche Rechnungszinssätze verwenden. Als die maßgebliche Vorschrift des § 16 Abs. 3 BetrAVG zum Jahresbeginn 1999 eingefügt wurde (Gesetz zur Reform der Gesetzlichen Rentenversicherung – Rentenreformgesetz 1999 – vom 16. Dezember 1997, BGBl. I S. 2998), gab es im Versicherungsaufsichtsgesetz noch keine Unterscheidung zwischen regulierten und deregulierten Pensionskassen. Diese wurde erst durch die 7. VAG-Novelle (Siebtes Gesetz zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes vom 29. August 2005, BGBl. I S. 2546) vorgenommen. Dabei wurden aber die Konsequenzen dieser aufsichtsrechtlichen Differenzierung für die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG nicht erkannt. Dies wird nun nachgeholt.

Sachgerecht ist die beabsichtigte Änderung auch deshalb, weil das Bundesministerium der Finanzen zwischenzeitlich angekündigt hat, ab 2016 gar keinen Garantiezins für die Lebensversicherung mehr festsetzen zu wollen (vgl. etwa die Online-Ausgabe der

Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 7. Oktober 2015: „Berlin will Garantiezins für Versicherer abschaffen“; www.faz.net). Der Verweis des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG auf den in der Deckungsrückstellungsverordnung festgesetzten Höchstzinssatz ginge dann ohnehin ins Leere.

zu Artikel 2 (Änderung des Einkommensteuergesetzes)

Siehe den Allgemeinen Teil der Stellungnahme.

zu Artikel 3 (Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen)

Siehe die Stellungnahme zu Art. 1 Nr. 7 (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG)

Weitere Änderungsvorschläge

1. Als neue Nummer 2a des Artikel 1 sollte ein sprachliches Versehen im bestehenden Gesetzestext bereinigt werden. § 2 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG lautet derzeit:

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer darf die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag in Höhe des durch Beitragszahlungen des Arbeitgebers gebildeten geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals oder, soweit die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan gehört, das nach § 169 Abs. 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes berechneten Wertes weder abtreten noch beleihen.

Im letzten Teilsatz sollte der Artikel „das“ durch „des“ [... Wertes] ersetzt werden.

2. § 30a BetrAVG kann zum 1. Januar 2018 aufgehoben werden (neue Nr. 9a in Artikel 1 des Gesetzes).

Die Vorschrift ist 1997 rückwirkend zum 17. Mai 1990 als Reaktion auf das sog. *Barber-Urteil* des Europäischen Gerichtshofs von diesem Tage (EuGH, Urt. vom 17. Mai 1990 – C-262/88, Slg. 1990, 1889) in das Gesetz eingefügt worden (Gesetz zur Reform der Gesetzlichen Rentenversicherung – Rentenreformgesetz 1999 – vom 16. Dezember 1997, BGBl. I S. 2998). Sie betrifft die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme von Betriebsrenten durch Männer, die – mit Ausnahme des Geschlechts – alle Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Altersrente für Frauen in der Gesetzlichen Rentenversicherung (§ 237a SGB VI) erfüllen.

Die Möglichkeit für Frauen, Altersrente zu einem früheren Zeitpunkt zu beanspruchen als Männer, besteht nur für Versicherte der Jahrgänge 1951 und älter (§ 237a Abs. 1 Nr. 1 SGB VI). Die betroffenen Personen werden bei Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2018 mindestens 67 Jahre alt sein und damit (längst) das zu diesem Zeitpunkt auch für Männer geltende Renteneintrittsalter erreicht haben.

Wegen ihrer zeitlich nur begrenzten Bedeutung war die Vorschrift seinerzeit bewusst als Übergangsnorm konzipiert und in den Dritten Teil des Betriebsrentengesetzes (Übergangs- und Schlussvorschriften) eingeordnet worden (vgl. BT-Drucks. 13/8671, S. 93).

Am 1. Januar 2018 hat sie ihre Bedeutung verloren und kann daher ersatzlos aufgehoben werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)457

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzesentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Carsten Velten

Der Gesetzesentwurf ist eine in sich weitestgehend konsistente Umsetzung der Richtlinie 2014/50/EU. Die Vorgaben der Richtlinie sind im Kern de facto alternativlos und bedeuten für die Unternehmen in aller Regel eine Erhöhung der Kosten und des operativen Aufwandes.

Im Einzelnen sind dies:

- Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen (Artikel 1, Ziffer 1 und 2; §1b BetrAVG)
- Die Dynamisierung von Anwartschaften (Artikel 1, Ziffer 3; §2a BetrAVG)
- Zustimmungsvorbehalt bei Kleinstanwartschaftsabfindungen (Artikel 1, Ziffer 4; §3 BetrAVG)
- Erweiterung der Auskunftspflichten (Artikel 1, Ziffer 5; §4a BetrAVG)

Insbesondere in Zeiten, in denen der erklärte Wille der Regierung die Ausweitung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung ist, schwächen solche wenn auch EU-rechtlich zwingende Maßnahmen das Vertrauen der Unternehmen in die Stabilität der bAV und wirken kontraproduktiv. Dem kann nur durch gleichzeitige vertrauensschaffende Maßnahmen entgegengewirkt werden. Insofern sind insbesondere folgende Maßnahmen zu begrüßen:

- Teilweise steuerliche Begleitung bei der Verkürzung der UV-Fristen (Artikel 2, Ziffer 1 und 2; §4d und §6a EStG)
- Übergangsregelungen bei der Verkürzung der UV-Fristen und bei der Dynamisierung der Anwartschaften (Artikel 1, Ziffer 11 und 12; §30f und §30g BetrAVG)
- Beschränkung des Zustimmungsvorbehaltes bei Kleinstanwartschaftsabfindungen auf den Wechsel in einen anderen Mitgliedsstaat (Artikel 1, Ziffer 4; §3 BetrAVG)

- Beschränkung der Erweiterung der Auskunftspflichten auf Textform (Artikel 1, Ziffer 5; §4a BetrAVG)

In Summe reichen diese begleitenden Maßnahmen bei weitem nicht aus, der seit Jahren anhaltenden Tendenz zur stetigen Verschlechterung der Rahmenbedingungen der bAV faktisch entgegenzuwirken. Im Einzelnen sind folgende wesentliche Punkte zu erwähnen:

- Arbeitsrecht und Steuerrecht laufen weiter auseinander. Maßgebliche arbeitsrechtlich zugelassene Dynamisierungen (z.B.: Nettolohnentwicklung vergleichbarer AN, den laufenden Leitungen der Versorgungsempfänger etc.) dürfen in der Berechnung des steuerlich auszuweisenden Anspruchs nicht angesetzt werden. Das größte Problem in diesem Zusammenhang ist das Auseinanderfallen der Rechnungszinsen für die handelsrechtliche und steuerliche Bewertung. Während der handelsrechtliche Rechnungszinsfuß nach aktuellen Prognosen bereits in zwei Jahren unter 3% fallen wird – was für sich schon eine erhebliche Belastung für die deutsche Wirtschaft darstellt – darf für die steuerliche Bewertung lediglich ein Zins in Höhe von 6% angesetzt werden. Dies bedarf einer dringenden Anpassung.
- Die neuen Dynamisierungsregelungen bei Anwartschaften führen bei Übertragungen auf den Pensionsfonds zu analogen Problemen wie die Übertragung von laufenden Leistungen. Im letzteren Fall dürfen nicht fest zugesagte künftige Rentensteigerungen steuerlich nicht angesetzt werden. Nun wird diese Regelung auch für Anwartschaftsdynamiken gelten. Im Ergebnis sind keine vollständigen Übertragungen möglich. Im Ergebnis belastet dies weiter die Bilanzen der Unternehmen.

- Bei der Übergangsregelung zur Dynamisierung von Anwartschaften werden „geschlossene Versorgungssysteme“ ausgenommen. Dieser Begriff ist gesetzlich nicht eindeutig definiert und kann zu Fehlinterpretationen führen. Beispielsweise ist nicht eindeutig klar, ob das „System“ nur durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung insgesamt beschrieben wird, oder ob ein System auch durch einzelne „Besitzstandregelungen“ innerhalb einer Betriebsvereinbarung abgegrenzt wird. Die Betriebsvereinbarung kann in bestimmten Teilen für Neueintritte offen, die einzelnen Besitzstandregelungen aber für Neueintritte geschlossen sein. Auch wenn der bisherige Text die Interpretation nahelegt, dass auch geschlossene Besitzstandsregelungen „geschlossene Systeme“ sein sollten, wäre hierzu eine Klarstellung hilfreich, die insoweit die Möglichkeit von Fehlinterpretationen ausschließt.
- Die Tatsache, dass künftig die Textform bei den Auskunftspflichten ausreichend ist, ist zwar

grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings werden bei den Unternehmen bereits seit Jahren passwortgeschützte bAV-Portale auch aus Sicht der Beschäftigten sehr erfolgreich für eine umfangreiche Information der Beschäftigten genutzt. Die Entwicklung dieser Informationsplattformen sind z.T. mit erheblichen Investitionen verbunden, bieten dann aber Informationsmöglichkeiten, die häufig bereits heute über die im Gesetzesentwurf vorgesehenen Informationspflichten hinausgehen. Diese Unternehmen sollten nun dringend nicht mit noch weiteren Informationswegen belastet werden, die inhaltlich dem Beschäftigten keinen Mehrwert bringen. Statt „Internetseiten“ in der Gesetzesbegründung ausdrücklich auszunehmen, sollten webbasierte Portallösungen mit individuellem Zugang der Beschäftigten, die im Ergebnis als unternehmensbezogenes individuelles Informationspostfach für die Beschäftigten ausgestaltet sind, vergleichbar einem sonstigen E-Mailpostfach ausdrücklich zugelassen werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. WahlperiodeAusschussdrucksache **zu 18(11)457**

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Carsten Velten

Ergänzende Stellungnahme zur Änderung des Aufsichtsrechts für Pensionsfonds (§ 112 VAG)

Die Möglichkeit, die Rentenphase im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung (BzML) neben der bisherigen versicherungsförmigen Option auch nicht versicherungsförmig gestalten zu können ist eindeutig zu begrüßen.

Bislang war bei einer BzML aufsichtsrechtlich nur in der Anwartschaftsphase eine nicht versicherungsförmige Gestaltung zugelassen. Die Regelungen aus dem Entwurf würden es ermöglichen, über den Pensionsfonds auch für die Rentenbezugsphase nicht versicherungsförmige Gestaltungen umzusetzen. Um die Interessen der Versorgungsberechtigten zu wahren, erscheint es sachgerecht, diese Gestaltung auf Zusagen zu beschränken, die auf Basis kollektivrechtlicher Vereinbarungen erfolgen.

Mit der Neuregelung wäre die Möglichkeit einer weniger restriktiven aber dafür ausgewogeneren Kapitalanlagepolitik verbunden, die insbesondere auch dem historisch niedrigen Zinsumfeld gerecht wird. Zudem kann die Kapitalanlagepolitik für die ebenfalls nicht versicherungsförmige Anwartschaftsphase und die Rentenbezugsphase besser vereinheitlicht werden, was zu höheren Renditen und zur Einsparung von Administrations- und Transaktionskosten führen kann.

Insgesamt ist der Entwurf zu begrüßen: die Formulierung der Gesetzesänderung stellt eine ausgewogene und hinreichend bestimmte Regelung des Gegenstandes dar. Sie gewährt den Pensionsfonds hinreichende Flexibilität für innovative Auszahlungsregelungen und wahrt die Interessen der Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger. Die Regelung kann dazu beitragen, dass die Akzeptanz und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge weiter erhöht wird.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)458

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie
- BT-Drucksache 18/6283 -

Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.**1. Zusammenfassung**

Mit der Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht werden die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer verbessert. Für die Arbeitgeber erhöhen sich dadurch die Kosten einer betrieblichen Altersversorgung je nach Gestaltung erheblich. Es ist daher dringend erforderlich, dass der Gesetzgeber den Unternehmen eine vollständige steuerliche Begleitung der Änderungen einräumt.

Darüber hinaus ist es aufgrund der Niedrigzinsphase dringend geboten, zeitnah handelsrechtliche Erleichterungen für die Unternehmen bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen umzusetzen, wie zuletzt vom Bundesrat am 25. September 2015 gefordert.

2. Gesetzentwurf der Bundesregierung gemäß Bundestagsdrucksache 18/6283**2.1 Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)**

a) Die vorgeschlagenen Änderungen des Betriebsrentengesetzes verbessern die Regelungen für alle Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Altersversorgung, nicht nur, wie von der EU-Mobilitätsrichtlinie vorgesehen, für grenzüberschreitend mobile Arbeitnehmer. Dies halten wir grundsätzlich für sachgerecht. Erfreulicherweise hat §2a BetrAVG gegenüber dem Referentenentwurf jetzt eine klarere Struktur und eine deutlich verbesserte Formulierung erhalten. Zu begrüßen ist auch, dass bei den Abfindungsmöglichkeiten unverfallbarer Versorgungsansprüche für nicht grenzüberschreitend mobile, ausgeschiedene Arbeitnehmer die bisherige einseitige Abfindungsmöglichkeit von Kleinstansrechten durch den Arbeitgeber beibehalten wurde, da die Aufrechterhaltung geringfügige Anwartschaften die Arbeitgeber mit

unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwendungen belasten würde.

- b) Die Klarstellung in § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG zur Rentenanpassung bei regulierten Pensionskassen und regulierten Direktversicherungstarifen begrüßen wir ausdrücklich. Hierdurch wird die Rechtslage entsprechend der ursprünglichen Intention des Gesetzgebers klargestellt.
- c) Nach § 30g Abs. 1 BetrAVG soll die Dynamisierung der Anwartschaften ausgeschiedener Anwärter nicht gelten, „wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war.“ Es sollte u.E. klargestellt werden: „Das gilt auch, wenn die Versorgungszusage vor dem 20. Mai 2014 einzelvertraglich erteilt wurde.“

2.2 Fehlende Entlastung der Unternehmen im Handelsrecht (HGB)

Ursprünglich war nach unseren Informationen vorgesehen, im Rahmen dieses Gesetzes auch die Regelungen des § 253 HGB zum handelsrechtlichen Rechnungszins für die Abzinsung von Verpflichtungen zu modifizieren, um der Zinsentwicklung seit der Inkraftsetzung dieser Regelung Rechnung zu tragen (vgl. hierzu die Entschließung des Bundestags vom 18.06.2015 sowie die Stellungnahme des Bundesrates vom 25.09.2015). Auslöser war, dass aufgrund der Niedrigzinsphase der aktuelle handelsrechtlich vorgegebene Siebenjahresdurchschnitt nicht zu der ursprünglich gewünschten Glättung geführt hat. Um die deutschen Unternehmen mit Direktzusagen von handelsrechtlichen Zusatzaufwendungen in den Jahren 2015 und 2016 von rund 20% der ausgewiesenen Pensionsverpflichtungen, also ca. 70 – 90 Mrd. Euro, zumindest teilweise zu entlasten, ist es dringend geboten, die gesetzlichen Regelungen kurzfristig auf einen längeren Zeitraum von z.B. 15 Jahren abzustellen.

Mittelfristig halten wir es darüber hinaus für erforderlich, die derzeitige Orientierung der handelsrechtlichen Bewertung langfristiger Verpflichtungen an Kapitalmarktzinsen kritisch im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Sinn und Zweck einer Handelsbilanz zu untersuchen.

Das von der Abteilung Finanzmarktaufsicht im BMF vorgetragene Argument, durch eine Verlängerung des Durchschnittszeitraums würden stille Lasten aufgebaut, greift nach unserer Ansicht aus zwei Gründen zu kurz: Zum einen handelt es sich bei Pensionsrückstellungen um eine Bewertung von Zahlungsströmen und den entsprechenden Zinswirkungen über einen Zeitraum von bis zu 90 Jahren, so dass ein Abbau etwaiger stiller Lasten über 15 Jahre mehr als ausreichend erscheint. Zum anderen kann nicht flächendeckend von stillen Lasten ausgegangen werden, weil die langjährigen Durchschnittszinsen für Fremdkapital, das gerade durch Pensionsrückstellungen ersetzt wird, deutlich über dem in Rede stehenden Rechnungszins liegen.

2.3 Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG)

a) Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen zur Absenkung des Mindestalters in §§ 4d, 6a EStG auf das 23. Lebensjahr sind grundsätzlich zu begrüßen. Da jedoch einerseits angesichts der abgekürzten Unverfallbarkeitsfristen Fluktuation keine materielle Bedeutung mehr hat und andererseits vor Erreichen des neuen steuerlichen Mindestalters ein Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft möglich ist, sollte das steuerliche Mindestalter konsequenterweise auf 21 abgesenkt werden.

- b) Da die Arbeitgeber bei gehaltsabhängigen Leistungszusagen durch die Dynamisierung nach Ausscheiden des Versorgungsanwärters zusätzlich belastet werden, sollte sich dies auch in den steuerlichen Ansätzen dadurch niederschlagen, dass für Bilanzstichtage nach dem Ausscheiden des Versorgungsanwärters steuerliche Rückstellungen für dynamische Ansprüche höher als für nicht dynamische Ansprüche angesetzt werden, z.B. durch pauschale Einrechnung einer 1%-Dynamik.
- c) Im Gesetzentwurf wird auch der §6a Abs. 3 Nummer 1 Satz 6 EStG angepasst. Hier ist verankert, dass für Entgeltumwandlung vor Vollendung des Finanzierungsmindestalters als Teilwert der Barwert der unverfallbaren Anwartschaft gilt.

Nach unserer Auffassung ist die Unterscheidung in arbeitgeberfinanzierte bAV und Entgeltumwandlung künstlich. In beiden Fällen werden die Aufwendungen letztendlich vom Arbeitgeber getragen. Die steuerbilanzielle Unterscheidung ist deshalb u.E. nicht sachgerecht. Wir halten es für geboten, sowohl in §6a Abs. 3 Nummer 1 Satz 1 EStG als auch in Satz 6 alle beitragsorientierten Leistungszusagen gleich zu behandeln, da die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus einer beitragsorientierten Leistungszusage wie bei einer Entgeltumwandlung nach §2 Abs. 5a BetrAVG zu ermitteln ist. Damit würde für alle diese Versorgungszusagen stets der Teilwert, mindestens jedoch der Barwert der gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres angesetzt.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache zu 18(11)458

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.

Ergänzung bzgl. der Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie - Drucksache 346/15 -

Zusammenfassung

Wir begrüßen die Flexibilisierung der Beitragszusage mit Mindestleistung im Pensionsfonds in der Rentenbezugsphase. Allerdings ist die Einschränkung einer Zustimmung der Tarifvertragsparteien nach unserer Überzeugung nicht erforderlich und behindert die Anwendung. Zumindest durch die Betriebsparteien, also z.B. in (Konzern-)Betriebsvereinbarungen, sollten die flexiblen Gestaltungen der Rentenbezugsphase gleichfalls genutzt werden können, auch wenn die Tarifzugehörigkeit nicht gegeben ist oder mehrere Tarifverträge Anwendung finden. Die Belange der Arbeitnehmer sind hierbei durch den (Konzern-)Betriebsrat und die BaFin sichergestellt.

Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie betreffend § 236 VAG-neu

a) Die Flexibilisierung einer Beitragszusage mit Mindestleistung im Pensionsfonds in der Rentenbezugsphase begrüßen wir ausdrücklich. Durch die Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals auf Basis einer längerfristigen Zinserwartung eröffnen sich den Versorgungsberechtigten Chancen auf höhere Leistungen in den früheren Bezugsjahren, auch und gerade in einer Niedrigzinsphase. Durch die mit einem Rechnungszins von (mindestens) 0% ermittelte und vom Arbeitgeber zu garantierende Mindestrente ist das Risiko einer Rentenabsenkung für den Versorgungsberechtigten begrenzt. Wir halten diese Regelung für eine sinnvolle Fortsetzung des Mindestleistungsprinzips aus der Anwartschaftsphase in die Bezugsphase hinein.

b) Der Gesetzentwurf setzt zur Nutzung dieser flexiblen Regelungen die Zustimmung der Tarifvertragsparteien voraus. Zum einen verhindert es die Nutzung dieser Regelung für nicht tarifgebundene Unternehmen und Branchen, obwohl die entsprechenden Pensionspläne des Pensionsfonds bei der BaFin eingereicht werden müssen, so dass insoweit eine grundsätzliche Qualitätssicherung gegeben ist. Zum anderen ist es eine der Stärken der betrieblichen Altersversorgung, dass sie in vielen Fällen durch Betriebsvereinbarungen - angepasst an das jeweilige Geschäftsmodell - unternehmensspezifisch geregelt wird. Darüber hinaus findet man in vielen deutschen Konzernen häufig eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung durch eine Konzernbetriebsvereinbarung, wobei die verschiedenen Tochtergesellschaft z.T. unterschiedlichen Tarifbereichen angehören, so dass gleiche mehrere Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zustimmen müssten.

Deshalb sollten die Betriebspartner in Betriebsvereinbarungen auch ohne Zustimmung der Tarifvertragsparteien die vorgeschlagene Flexibilisierung nutzen können. Die Belange der Arbeitnehmer sind hierbei durch den Betriebsrat und die BaFin sichergestellt.

Aufsichtsrechtlich bestehen nach unserer Auffassung auch keine Bedenken, die vorgesehene Flexibilisierung gleichfalls bei Einzelzusagen oder einseitigen Gesamtzusagen des Arbeitgebers zu ermöglichen.

c) Das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) würde es ausdrücklich begrüßen, wenn auch anderen Durchführungswegen eine vergleichbare Flexibilisierung eingeräumt würde.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)460

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.**Zusammenfassung**

Grundsätzlich begrüßen wir alle Bestrebungen, die die Qualität von Betriebsrentenansprüchen erhöhen. Hierzu zählen im Rahmen der Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in deutsches Recht die weitere Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen, die Einschränkung der einseitigen Abfindungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei geringfügigen Anwartschaften sowie das Anliegen sicherzustellen, dass Anrechte unverfallbar ausgeschiedener Arbeitnehmer eine gleiche Wertentwicklung haben wie die vergleichbarer betriebstreuer Arbeitnehmer.

Die betriebliche Altersversorgung bedarf angesichts der ihr zugeordneten Rolle im Rahmen des deutschen Alterssicherungssystems dringend positiver Signale, die ihre sozialpolitisch notwendige Ausbreitung vorantreiben und die Zusagebereitschaft der Arbeitgeber fördern. Der vorliegende Gesetzentwurf bewirkt aber eher das Gegenteil.

Die im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Maßnahmen haben erkennbar hauptsächlich arbeitsrechtliche Verbesserungen für Arbeitnehmer zum Ziel. Sie bedeuten aus Sicht der Arbeitgeber/Versorgungsträger eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen, denn sie schaffen neue zusätzliche Belastungen und entwerten zudem teilweise Versorgungszusagen als Personalbindungsinstrument.

Umso wichtiger ist die zügige Umsetzung der bereits angekündigten weiteren Reform- und Fördermaßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und Verbesserung ihrer Ausbreitung insbesondere im Bereich der KMU und im Niedriglohnsektor. Notwendig ist zudem, dass zeitnah der Empfehlung des Bundesrates (Stellungnahme des Bundesrates zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie, BR-Drs. 346/25 v.

25.9.2015) und dem Beschluss des Deutschen Bundestages vom 18. Juni 2015 seitens der Bundesregierung Rechnung getragen und das Thema des HGB-Rechnungszinses im Rahmen des § 253 Abs. 1 HGB angegangen wird, um die Problematik der handelsbilanziellen Pensionsrückstellungen zu entschärfen. Wir sehen hier dringenden Handlungsbedarf, um Unternehmen mit betrieblicher Altersversorgung von den teilweise extremen Auswirkungen der anhaltenden Niedrigzinsphase zu entlasten. Ferner muss es aus unserer Sicht möglich sein, den zusätzlichen bilanziellen Aufwand für die Altersversorgung, der durch die Niedrigzinsphase hervorgerufen wird, steuerlich geltend zu machen. Für Rentenverpflichtungen gelten im Rahmen des § 6a EStG nach wie vor 6 v.H. Erforderlich ist es, das Steuerrecht – zumindest teilweise – wieder mit der Zinsrealität in Einklang zu bringen und einem weiteren Auseinanderfallen der handelsrechtlichen und steuerlichen Pensionsrückstellungen entgegenzuwirken.

Zu begrüßen ist, dass der Gesetzgeber bei der Umsetzung der Mobilitäts-Richtlinie in deutsches Recht das Ziel verfolgt, für Arbeitgeber und Versorgungsträger unter Ausnutzung der Gestaltungspielräume, die die Richtlinie lässt, möglichst schonende Regelungen zu treffen und bestrebt ist Rücksicht zu nehmen auf die bewährte Rechtssystematik und die gewachsenen Strukturen des deutschen Betriebsrentenrechts. Die EU-Mobilitäts-Richtlinie, die mit diesem Gesetzesvorhaben in deutsches Recht umgesetzt werden soll, gilt nur für mobile Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend ihren Arbeitgeber wechseln. Richtig erscheint uns dennoch, dass bei dem Gesetzesvorhaben mit Ausnahme der Abfindungsregelung unter dem Gesichtspunkt der Vermeidung von Inländerdiskriminierungen und weiterer Komplexität nicht unter-

schieden wird zwischen einem grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechsel und einem Arbeitgeberwechsel im Inland. Auch die nach der Richtlinie nicht erforderliche Erstreckung der Regelungen auf Anrechte, die der Hinterbliebenenversorgung und der Invaliditätsabsicherung dienen, scheint uns im Hinblick auf die gewachsene Struktur und aus Praktikabilitätsgründen sehr sinnvoll zu sein.

Ausdrücklich zu begrüßen ist, dass das vorliegende Gesetzgebungsverfahren dazu genutzt wird, die negativen Auswirkungen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Anpassungsverpflichtung der Arbeitgeber bei regulierten Pensionskassen zu korrigieren. Positiv zu bewerten ist ferner, dass der Gesetzgeber im Rahmen des neuen § 2a BetrAVG-E an der Veränderungssperre für die Berechnung unverfallbarer Anwartschaften grundsätzlich festhält und auch die von der aba vorgeschlagene Ein-Prozentanpassung bei ruhenden Anwartschaften aufgegriffen hat.

Wichtig wäre es für die Praxis, soweit das die EU-Vorgaben erlauben, möglichst eindeutige und damit rechtssichere Regelungen zu schaffen. Hier besteht aus unserer Sicht bei einzelnen Punkten noch Nachbesserungsbedarf (vgl. dazu nachfolgend).

Im Einzelnen:

I. Artikel 1: Änderung des Betriebsrentengesetzes

1. Unverfallbarkeit und Mindestalter (§ 1b Abs. 1 BetrAVG-E)

Die vorgesehene weitere Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist für arbeitgeberfinanzierte Zusagen von 5 auf 3 Jahre sowie die Herabsetzung des Mindestalters auf 21 Jahre sind durch die EU-Mobilitäts-Richtlinie vorgezeichnet. Dies führt zu einer dauerhaften Verteuerung und einer deutlichen Erhöhung des Verwaltungsaufwandes. Zudem wird damit das mit der betrieblichen Altersversorgung verbundene personalpolitische Ziel der Mitarbeiterbindung erneut geschwächt.

2. Wahrung der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2a BetrAVG-E)

a) Die in § 2 Abs. 5 enthaltene aktuelle Regelung, die in dem neuen § 2a Abs. 1 BetrAVG-E teilweise aufgegriffen wird, sah vor, dass Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlagen nach dem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft außer Betracht bleiben. Sie bezieht sich auf die „Berechnung des Teilanspruchs“ und ist u.a. Grundlage für die Feststellung der zum Zeitpunkt des Ausscheidens bestehenden unverfallbaren Anwartschaft nach dem Quotenverfahren. Sie ist ferner Grundlage für die Berechnung einer erdienten (und unentziehbaren) Leistung bei einer Veränderung von Versorgungsregelungen nach Maßgabe einer langjährigen und gefestigten Rechtsprechung und auch wesentlicher Bestandteil für die stichtagsbezogene Teilung von Versorgungsanrechten auf Kapitalwertbasis im Rahmen von Versorgungsausgleichsverfahren.

Es fehlt in dem neuen § 2a Abs. 1 BetrAVG-E der noch im aktuellen Gesetz enthaltende Halbsatz, dass die

Veränderungssperre auch für die Bemessungsgrundlagen anderer Versorgungsbezüge gilt, die jeweils bei der Berechnung der betrieblichen Versorgungsleistung zu berücksichtigen sind. Einen entsprechenden Hinweis findet man nur in der Gesetzesbegründung. Das ist u.E. nicht ausreichend. § 2a Abs. 1 sollte entsprechend ergänzt werden.

b) Mit dem neu eingeführten § 2a Abs.2 soll Artikel 5 der Richtlinie umgesetzt und eine vergleichbare Wertentwicklung der Anrechte von betriebstreuen Arbeitnehmern und Ausgeschiedenen sichergestellt werden. Dies bedeutet für Arbeitgeber und Versorgungsträger zusätzliche Kostenbelastungen, einen erheblichen administrativen Mehraufwand und schafft generell auch einen Zuwachs an Komplexität und Rechtsunsicherheiten.

Zu begrüßen ist, dass sich bereits aus dem Wortlaut von § 2a Abs. 2 Satz 1 ergibt, dass es hier nicht allgemein um die Frage der Einführung einer generellen Dynamisierung von Anwartschaften geht, sondern lediglich darum sicherzustellen, dass die Anrechte ausgeschiedener Arbeitnehmer eine vergleichbare Wertentwicklung erfahren wie die betriebstreuer Arbeitnehmer. Es sollte aber zumindest in den Gesetzesmaterialien noch deutlicher als bisher herausgestellt werden, dass der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung von betriebstreuen und mobilen Arbeitnehmern für die Praxis – und bei Streitfällen für die Gerichte - die Messlatte ist für die vielfältigen in der Praxis vorkommenden Fallgestaltungen. Bei allen in der Praxis auftretenden Zweifelsfragen - auch was die Zuordnung zu den Ausnahmeregelungen angeht – muss auf diesen Grundsatz wertend Rückgriff genommen werden.

Außer Ansatz bleiben müssen u.a. Dinge, die allein abhängig sind von der weiteren Betriebstreue. Hierzu gehört u.a. ein Erwerb weiterer dienstzeitabhängiger Zuwächse der Anwartschaft, der sich allein aus der Versorgungsregelung, z.B. im Rahmen von Prozentplänen etc. ergibt. Ansonsten würde eine Besserstellung von Ausgeschiedenen die Folge sein und im Übrigen die weitere Betriebstreue völlig entwertet, was kaum zu vermitteln wäre.

c) Bei den Ausnahmeregelungen wären noch folgende Modifikationen wünschenswert:

- In Nr. 1 von Satz 2 sollte klargestellt werden, dass die Ausnahmeregelung für alle Versorgungszusagen gilt, bei denen sich die Höhe des nominalen Wertes bei Erteilung der Zusage oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ermitteln lässt. Der Gesetzentwurf spricht hier „lediglich“ davon, dass „die Anwartschaft als nominales Anrecht festgelegt ist“. Die Richtlinie stellt dagegen auf den Erhalt des Nominalwertes ab. Damit sollen eindeutig auch Versorgungszusagen erfasst werden, bei denen der Nominalwert der Anwartschaft durch Verrentungsfaktoren etc. eindeutig ermittelt werden kann. Der Text des Gesetzentwurfs sollte klarstellend dem Richtlinienentwurf angepasst werden.
- In Nr. 2 von Satz 2 sollte klargestellt werden, dass mit dem Wort „Verzinsung“ begrifflich

auch die Zusagen mit „integrierter Verzinsung“ erfasst werden. Dies sind insbesondere die beitragsorientierten Leistungszusagen, deren Bausteine einen internen Zinsfuß enthalten.

- Nr. 3 von Satz 2 stellt darauf ab, dass auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer die Erträge der Pensionskasse bzw. des Pensionsfonds zukommen. Dem ist vom Ansatz her zuzustimmen. Es sollte aber in der Begründung noch klargestellt werden, dass die erzielten Erträge weiterhin dem jeweiligen Bestand (Anwärter/Rentner) verursachungsgerecht zugeordnet werden können. Ferner sollte wie in den anderen Vorschriften des Gesetzes in Nr. 3 auf die Überschussanteile, die nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers zur Verbesserung der Leistung verwendet werden, abgestellt werden.

d) § 2a Abs. 2 BetrAVG-E enthält eine gesetzliche Fiktion, wonach die Verpflichtung zur Gleichbehandlung unter gewissen Voraussetzungen als erfüllt gilt. Die Voraussetzungen, unter denen die Verpflichtung nach Abs. 1 als erfüllt gilt, ist der Anpassungsregelung des § 16 BetrAVG angelehnt. Erfreulich ist, dass nachträglich noch in den Gesetzestext die von der aba geforderte Möglichkeit einer jährlichen Anpassung von einem Prozentpunkt aufgenommen wurde. Damit steht der Praxis ein belastungsarmes und wenig streitanfälliges Verfahren zur Verfügung, das für alle Betroffenen nachvollziehbar ist.

Wir gehen im Übrigen davon aus, dass der Arbeitgeber ab dem Ausscheiden des Arbeitnehmers seine „Anpassungsverpflichtung“ erfüllen muss. Offen bleibt, ob und ab wann er sich gegenüber dem Arbeitnehmer auf einen Anpassungsmodus festlegen muss. Auch ist ungeklärt, ob der Arbeitgeber sich auf einen Anpassungsmodus endgültig festlegen muss oder diesen im Laufe der Zeit wechseln kann. Es sollte insoweit aus unserer Sicht für den Rechtsanwender mehr Rechtssicherheit geschaffen und zumindest in der Gesetzesbegründung dazu etwas gesagt werden.

3. Abfindungsverbot (§ 3 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG-E)

Eine Abfindung von kleineren Anwartschaften ist für die Praxis äußerst wichtig zur Vermeidung von kostentreibendem Verwaltungsaufwand. Entfallen soll künftig die bestehende einseitige Abfindungsmöglichkeit für Kleinstanwartschaften. Positiv zu bewerten ist, dass dies nur gelten soll bei einem Arbeitgeberwechsel in ein anderes Land der EU. Bei einem Arbeitgeberwechsel im Inland verbleibt es also bei der bisherigen Regelung. Damit wird vermieden, dass in einer Vielzahl von Fällen Kleinstanwartschaften kostenintensiv aufrechterhalten werden müssen.

Zu begrüßen ist auch die mit einer relativ kurz bemessenen Frist vorgesehene Mitteilungspflicht des ausgeschiedenen Arbeitnehmers darüber, ob er in einem anderen EU-Land ein neues Arbeitsverhältnis aufgenommen hat. Dies vermeidet unnötigen Verwaltungsaufwand und sorgt im Interesse aller Beteiligten rasch

für Rechtssicherheit über die Frage, ob die Voraussetzungen für eine einseitige Abfindung vorliegen oder nicht.

4. Auskunftspflichten (§ 4a BetrAVG-E)

Die Neufassung des § 4a BetrAVG erweitert die Auskunftspflichten des Arbeitgebers, was insgesamt mit einem höheren Aufwand für Arbeitgeber und Versorgungsträger verbunden ist.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Auskunftspflichten weiterhin nur aufgrund expliziten Verlangens des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber zu erfüllen sind. Zum Missbrauchsschutz sollte zudem, wie es Artikel 6 Abs. 4 Satz 2 der Richtlinie vorsieht, vorgesehen werden, dass eine Auskunft nur einmal im Jahr zu erteilen ist.

Nach Absatz 1 Nr. 2 soll Auskunft erteilt werden nicht nur über die „bisher erworbene Anwartschaft“, sondern auch über den Anspruch bei „Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze“. Dazu ist eine Prognoseberechnung unter Setzung von Prämissen erforderlich. Die Ermittlung des voraussichtlichen Wertes der Anwartschaft bei Erreichen der Altersgrenze ist deshalb in der Praxis sehr problematisch. Sie stellt u.E. zudem eine Umsetzung dar, die über die Richtlinienvorgaben hinausgeht und mit Sicherheit für einen erheblichen Zusatzaufwand sorgt. Dies sollte aber gerade mit Blick auf die KMU vermieden werden.

5. Anpassung bei regulierten Pensionskassen (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG-E)

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Gesetzgeber – wie angekündigt – klarstellt, dass bei § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nach dem materiellen Zweck der gesetzlichen Regelung die Vorgabe eines Höchstrechnungszinses nicht nur auf Basis der DeckRV erfolgen kann, sondern auch – soweit diese nicht zur Anwendung kommt – durch sonstige aufsichtsbehördliche Genehmigung möglich ist. Der Gesetzgeber wollte den Arbeitgebern mit der Implementierung der Escape-Klausel im Rahmen des Rentenreformgesetzes 1999 Kalkulations- und Planungssicherheit verschaffen und verfolgte insgesamt den Zweck, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und deren Verbreitung zu fördern. Nach unserem Verständnis war es für den Gesetzgeber entscheidend, dass die Überschussbeteiligung bei Rentenbezug ausschließlich zur Leistungserhöhung (statt z.B. zur Verrechnung mit Arbeitgeberbeiträgen) verwendet wird.

Mit der Streichung des Erfordernisses, dass der Höchstrechnungszins nach § 65 VAG nicht überschritten werden darf, wird die bisherige Rechtspraxis bestätigt und die negativen Folgen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 30.9.2014 – 3 AZR 617/12) wurden korrigiert. Die abweichende Interpretation des BAG zur Frage der Anpassungsprüfungspflicht bei regulierten Pensionskassen hat sowohl bei Arbeitgebern als auch bei externen Versorgungsträgern bereits zu erheblicher Verunsicherung geführt. Sie hätte gravierende negative materielle und administrative Auswirkungen.

6. Übergangsvorschrift (§ 30g BetrAVG-E)

- a) Die neuen Regelungen sollen nicht für Beschäftigungszeiten ab dem 1.1.2018 gelten, wenn das Versorgungssystem vor dem 20.5.2014 „geschlossen“ worden war. Der Begriff der „Schließung“ ist neu im BetrAVG. Er wurde bisher von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung verwendet für Tatbestände, bei denen gestützt auf die Zulässigkeit von Stichtagsregelungen eine für ein Unternehmen bestehende kollektive Versorgungsregelung ab einem bestimmten Stichtag für neu in ein Arbeitsverhältnis eintretende Arbeitnehmer keine Gültigkeit mehr haben soll.

Artikel 2 Buchstabe a der Richtlinie stellt darauf ab, dass „keine neuen aktiven Versorgungsanwärter“ mehr aufgenommen werden und das Zusatzrentensystem ihnen verschlossen bleibt. Der Wortlaut legt nahe, dass es abweichend vom bisherigen Begriffsverständnis dabei um den Zeitpunkt der Schließung des Systems im Hinblick auf die Aufnahme in das Versorgungssystem geht und es nicht darauf ankommt, ob das System für „neue Beschäftigte“ nicht mehr gelten soll. Ist das der Fall, so sollte dies als Abweichung vom bisherigen Verständnis des Begriffs „Schließung“ zumindest in der Gesetzesbegründung entsprechend deutlich gemacht werden. Das System müsste dann i.Ü. auch für solche Arbeitnehmer geschlossen gewesen sein, die bereits beim Arbeitgeber beschäftigt waren, jedoch z.B. wegen eines erforderlichen Mindestalters die Aufnahmevoraussetzungen noch nicht erfüllt haben. Einfacher wäre es darauf abzustellen, dass ein „System“ ab dem 20.5.2014 keine neuen Versorgungsanwärter mehr aufgenommen hat.

- b) Zudem stellt sich die Frage, was der Gesetzgeber unter einem „Versorgungssystem“ versteht bzw. verstanden wissen will. So ist z.B. unklar, ob ein System, in dem sich eine Leistung aus einem Besitzstand für vergangene Dienstzeiten und Anwartschaftssteigerungen für Dienstzeiten nach der Änderung zusammensetzt, im Hinblick auf die Personen, deren Besitzstände aufrechterhalten wurden, als geschlossenes System anzusehen ist. Auch bei einer Pensionskasse, die mehrere Tarife anbietet, stellt sich die Frage, ob nur die Kasse als Ganzes oder auch ein einzelner Tarif als Betriebsrentensystem zu qualifizieren ist.

Ferner stellt sich die Frage, ob mehrere „zeitlich hintereinander geschaltete“ Versorgungsregelungen (z.B. Gesamtzusagen) oder verschiedene Fassungen der gleichen Versorgungsordnung als „ein“ System angesehen werden. Besser wäre wohl aus unserer Sicht, hier den Begriff „Versorgungsregelung“ oder „Versorgungszusage“ zu verwenden. Wir regen eine nähere Erläuterung im Rahmen der Gesetzesbegründung an.

II. Artikel II: Änderung des Einkommensteuergesetzes

1. Die im Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie enthaltenen Regelungen zur steuerlichen Flankierung, insbesondere die Absenkung des Mindestalters in §§ 4d, 6a EStG-E auf das 23. Lebensjahr, sind zu begrüßen. Folgende Punkte sollten u.E. nochmals überdacht und ggf. modifiziert werden:

- a) Wie in den derzeit geltenden Versionen der §§ 4d, 6a EStG, ist angedacht das Mindestalter für die steuerwirksame Leistung von Zuwendungen bzw. für die Rückstellungsbildung später als das Mindestalter für die gesetzliche Unverfallbarkeit festzulegen (steuerliches Mindestalter 23 Jahre, gesetzliche Unverfallbarkeit 21 Jahre). Mit diesem Auseinanderfallen sollen pauschal die Fluktuationseffekte erfasst werden.

Ein pauschaler Zuschlag von 2 Jahren für Fluktuation (aufgrund des Wegfalls von Anwartschaften in der Frist bis zum Erreichen einer unverfallbaren Anwartschaft) ist nach unserer Ansicht nicht mehr erforderlich, da nach den Regeln zur Unverfallbarkeit gem. § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG-E der Fluktuation keine materielle Bedeutung mehr zukommen dürfte. Damit könnte auch das steuerliche Mindestalter auf 21 Jahre herabgesenkt werden.

- b) Es ist grundsätzlich möglich, dass ein Anwärter mit einer arbeitgeberfinanzierten Zusage schon vor Vollendung eines nach § 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG-E maßgebenden Lebensjahrs, d.h. vor Erreichen des steuerlichen Mindestalters, mit einer nach § 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft aus dem Unternehmen ausscheidet. Für diese unverfallbare Anwartschaft darf dann – vor Erreichen des steuerlichen Mindestalters – in der Steuerbilanz keine Rückstellung gebildet werden. In der Gesetzesbegründung zu Artikel 2 Nr. 2 wird insoweit auch explizit „klargestellt, dass die Bilanzierung von betriebsrentenrechtlich unverfallbaren Pensionszusagen vor dem Erreichen des steuerlichen Mindestalters nur für nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarte Entgeltumwandlungen im Sinne von § 1 Abs. 2 BetrAVG gilt“.

U.E. sollte auf das Erfordernis eines steuerlichen Mindestalters für einen bereits mit gesetzlich unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Mitarbeiter verzichtet werden. Das steuerliche Mindestalter soll die Fluktuation pauschal abbilden (s.o.). Dies mag bei einem kollektiven Ansatz für aktive Anwärter sinnvoll sein, für mit einer unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedene Anwärter kann dieser kollektive Ansatz aber nicht mehr greifen.

2. Obgleich wir uns der damit einhergehenden Probleme wie der Schriftform (§ 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG) und der Maßgeblichkeit der Verhältnisse am Bilanzstichtag (§ 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 letzter Halbsatz i.V.m. Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 4 EStG) bewusst sind, halten wir es für erforderlich, die zwingenden Dynamiken nach einem unverfallbaren Ausscheiden auch bei der Rückstellungsbildung zu berücksichtigen. Bei den hier relevanten gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften ausgeschiedener Versorgungsberechtigter ließen sich solche Erhöhungen u.E. aus Vereinfachungsgründen pauschal mit einem Prozent p.a. berücksichtigen.
3. Bedauerlich erscheint uns, dass im Zusammenhang mit der Änderung des § 6a EStG nicht die

Gelegenheit genutzt wird, den Rechnungszins von heute 6 v.H. an ein realistisches Maß anzupassen. Nach dem heutigen Steuerrecht bilden die auch nach Handelsrecht zu bilanzierenden Pensionsverpflichtungen den tatsächlichen Verpflichtungsumfang immer weniger ab. Die Tatsache, dass der erforderliche Aufwand zur Erfüllung von Betriebsrentenverpflichtungen nur in unzureichendem Maß steuerlich anerkannt wird, ist für

die Bereitschaft von Unternehmen, Betriebsrenten zuzusagen, wenig förderlich. Angesichts der gewollten stärkeren Rolle von Betriebsrenten im Rahmen des deutschen Alterssicherungssystems ist es unerlässlich, dass der Gesetzgeber Betriebsrentenverpflichtungen in vollem Umfang auch steuerlich anerkennt und bei den geltenden steuerlichen Regelungen entsprechend nachbessert.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. WahlperiodeAusschussdrucksache **zu 18(11) 460**

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.

Stellungnahme der aba zum Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und der SPD (BT-Drs. 346/15)

Im Nachgang zu unserer Stellungnahme von heute Morgen nehmen wir zum o.a. **Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und SPD zu Artikel 3 (Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzsicherung über Versicherungen) Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie** wie folgt Stellung:

Bislang war bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) beim Pensionsfonds aufsichtsrechtlich nur in der Anwartschaftsphase eine nicht versicherungsförmige Gestaltung zugelassen. Wir begrüßen die für den Pensionsfonds geplante gesetzliche Möglichkeit, die Rentenphase im Rahmen einer BZML neben der bisherigen versicherungsförmigen Option auch nicht versicherungsförmig gestalten zu können. Damit wird die Beitragszusage mit Mindestleistung aufsichtsrechtlich für Pensionsfonds weiterentwickelt. Dies erscheint sachgerecht, weil die Beitragszusage mit Mindestleistung insbesondere vor dem Hintergrund der bestehenden Neufassung der EbAV II-Richtlinie als deutsche Alternative zu den international vorherrschenden DC-Plänen gesehen wird.

Mit der Neuregelung ist die Möglichkeit einer weniger restriktiven und flexibleren Kapitalanlage verbunden, die insbesondere auch dem historisch niedrigen Zinsumfeld gerecht wird und Chancen für höhere Renditen bzw. Erträge eröffnet und damit die über einen Pensionsfonds durchgeführte betriebliche Altersversorgung attraktiver macht. Zudem kann die Kapitalanlagepolitik für die ebenfalls nicht versicherungsförmige Anwartschaftsphase und die Rentenbezugsphase besser vereinheitlicht werden, was zu höheren Renditen und auch zur Einsparung von Administrations- und Transaktionskosten führen kann.

Allerdings erhöht sich möglicherweise das Haftungsvolumen des Arbeitgebers, wenn die aufsichtsrechtlich geforderte Mindestrente höher ausfallen sollte als die nach dem BetrAVG geschuldete Leistung des Arbeitgebers auf der Grundlage seiner Subsidiärhaftung. Zudem müssen die Arbeitnehmer damit umgehen, dass ihre Altersbezüge weniger planbar sind als bisher (schwankende Rentenbezüge bis zur Untergrenze „Mindestrente“).

Die vorgeschlagene aufsichtsrechtliche Regelung schafft eine größere Flexibilität für die Kapitalanlage, verändert aber die bestehende arbeitsrechtliche Situation nicht. Im Ergebnis werden Vorgaben für den Arbeitnehmerschutz gemacht, die teilweise über den Schutz des BetrAVG hinausgehen. Dies kann möglicherweise zu einem Auseinanderfallen der aufsichtsrechtlichen und der arbeitsrechtlichen Bewertung führen. In jedem Falle dürfte die Erweiterung des Schutzes der Versorgungsberechtigten durch das Aufsichtsrecht aber dafür sorgen, dass die Belange der Versorgungsberechtigten angemessen berücksichtigt werden. So erscheint es uns sachgerecht im Hinblick auf die Wahrung der Interessen der Versorgungsberechtigten, dass die neu eröffnete Möglichkeit an die Zustimmung der Tarifvertragsparteien geknüpft ist. Dies schränkt aber den Anwendungsbereich erheblich ein.

Insgesamt ist das Vorhaben zu begrüßen. Er stellt eine ausgewogene Regelung dar, die dem Pensionsfonds hinreichende Flexibilität für innovative Auszahlungsregelungen gewährt und auch die Interessen der Versorgungsanwärter und Versorgungsempfänger wahrt. Die Regelung kann dazu beitragen, dass die Akzeptanz und Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge weiter erhöht wird.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)464

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

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 milliardenschwere 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 Gesetzentwurf 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 Kleinanwartschaften 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

I. 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 ausgeschiedenen 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 Steigerungsbeträge 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.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)467

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) e. V.

Die Regelungen der EU-Mobilitätsrichtlinie, die mit diesem Entwurf umgesetzt werden sollen, bedeuten zusätzliche Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge und werden sie als Personalbindungsinstrument teilweise entwertet. Daher ist es zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf an vielen Stellen das Ziel einer möglichst schonenden Umsetzung der EU-Vorgaben erkennen lässt.

I. Anmerkungen zum Gesetzentwurf (im Wortlaut fast identisch mit der Stellungnahme der BDA vom 05.11.2015)

1. Absenkung von Unverfallbarkeitsfrist und Mindestalter (§ 1b Abs. 1 BetrAVG-E)

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 3 Jahre sowie des Mindestalters von 25 auf 21 Jahre führt 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 mit dieser Regelung die Zahl von unverfallbaren Anwartschaften, die über Jahrzehnte in den Altersvorsorgesystemen der Arbeitgeber zu führen sind, ab 2018 zunehmen wird.

2. Vorgaben zur Wahrung der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2a BetrAVG-E)

Die europäischen Vorgaben zur Wahrung der unverfallbaren Anwartschaften werden die Arbeitgeber nicht nur mit zusätzlichen Kosten belasten, sondern es folgen auch Rechtsunsicherheiten. Arbeitgeber mit endgehaltsbezogenen Zusagen, die aufgrund der Niedrigzinsphase regelmäßig ohnehin bilanzielle Belastungen zu erwarten haben,

werden hierdurch noch stärker belastet. Daher muss die Umsetzung der europäischen Vorgaben so schonend und rechtssicher wie möglich erfolgen. Deshalb ist das in der Gesetzesbegründung genannte Ziel, den Umstellungs- bzw. Anpassungsbedarf ausschließlich auf endgehaltsbezogene Zusagen zu beschränken, richtig.

3. Auskunftspflichten (§ 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 hier auf Pflichten zur Prognose 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. Noch aufzunehmende Regelungen

Weitere wichtige Baustellen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge dürfen in diesem Zusammenhang nicht aus den Augen verloren werden. Konkret geht es:

1. um die Abzinsung von Pensionsrückstellungen und
2. um den steuerlichen Rechnungszins.

1. Abzinsung von Pensionsrückstellungen in § 253 Abs. 2 HGB

Die betriebliche Altersvorsorge in Deutschland ist ein Erfolgsmodell, von dem Arbeitnehmer, Unternehmen und der Staat profitieren. Die lange anhaltende Niedrigzinsphase belastet aber zunehmend auch die betriebliche Altersvorsorge, weil viele Unternehmen ihren Arbeitnehmern im Alter fest definierte Pensionsleistungen zugesagt haben. Zur Abdeckung der zugesagten zukünftigen Leistungen werden in der Regel Vermögensanlagen aufgebaut, aus dem die Leistungen finanziert werden sollen. Durch die niedrigen Zinsen wird es aber zunehmend schwieriger, mit diesen Anlagen Renditen in der erforderlichen Höhe zu erwirtschaften.

Die Konsequenz: Viele Unternehmen müssen immer mehr Geld aus dem operativen Geschäft dafür einsetzen, zusätzliche Vermögensanlagen für die zukünftigen Pensionszahlungen aufzubauen. Diese Mittel fehlen dann aber für Investitionen. Nach einer aktuellen Umfrage bei den IHK-Mitgliedsunternehmen müssen rund 10 % der befragten Unternehmen wegen der „erzwungenen“ zusätzlichen Rückstellungen Abstriche bei ihren Investitionsplänen machen. Unter den Großunternehmen (ab 1.000 Beschäftigte) ist es sogar

ein knappes Viertel, das seine Investitionspläne zurückfahren muss. Werden die Gewinne der Unternehmen für ein „Auffüllen“ von Rückstellungen und nicht für Investitionen eingesetzt, hat dies unmittelbar negative Auswirkungen auf die Finanzierungsbedingungen. Es drohen Verschlechterungen beim Rating des Unternehmens.

Im deutschen Handelsrecht wird der relevante Zinssatz für die Berechnung der Rückstellungen als siebenjähriger Durchschnitt gebildet, so dass er sich nur verzögert an die Niedrigzinsphase anpasst – im Gegenzug aber auch selbst bei steigenden Zinsen noch lange sehr niedrig sein wird. Inzwischen zeigt sich ein massiver Rückgang des Zinsniveaus. Der Gesetzgeber will durch die aktuelle Regelung in § 253 Abs. 2 HGB einen „hinreichenden Glättungseffekt“ erreichen, um sich damit dem langfristigen Zinsniveau anzunähern. Aufgrund der viel länger als erwartet andauernden Niedrigzinsphase muss diese Erwartung allerdings kritisch hinterfragt werden. Die vom Deutschen Bundestag in seiner Entschließung vom 18. Juni 2015 (BT-Drs. 18/5256) angeregte Verlängerung des Bezugszeitraums zur Ermittlung des Abzinsungssatzes von sieben auf zwölf oder fünfzehn Jahre könnte die Bilanzen der Unternehmen entlasten und die tatsächliche Belastung durch langfristige Rückstellungen besser abbilden.

Petition: Möglichst noch für das laufende Geschäftsjahr sollte der Bezugszeitraum zur Ermittlung des Abzinsungssatzes von sieben auf zwölf oder fünfzehn Jahre erweitert werden. Damit könnten die Unternehmensbilanzen entlastet und die tatsächliche Belastung durch langfristige Rückstellungen besser abgebildet werden. Zugleich würden künftige Zusagen für die Altersvorsorge erleichtern.

2. Steuerlicher Rechnungszins nach § 6 Abs. 3 Satz 2 EStG

Neben den unmittelbaren Auswirkungen durch sinkende Kapitalerträge, durch verminderte Investitionen und durch potenziell negative Auswirkungen steigender Rückstellungen auf den Finanzierungszugang und den damit einhergehenden schlechteren Bilanzstrukturen kommt es zu steuerlichen Belastungen. Im Steuerrecht wird die Niedrigzinsphase völlig ausblendet. Deshalb werden auch auf nicht realisierte Gewinne Steuern erhoben. Während der handelsrechtliche Zins zumindest das Ziel hat, die tatsächlichen Marktzinsen näherungsweise widerzuspiegeln, ist der steuerliche Rechnungszins unverrückbar auf 6 Prozent festgeschrieben.

Die immer höheren Rückstellungen, die Unternehmen in der Niedrigzinsphase für ihre Betriebspensionen bilden müssen, werden steuerlich einfach ausgeblendet, weil die entsprechenden Zuführungen zu den Rückstellungen wie ein Gewinn des Unternehmens behandelt und besteuert werden. Diese Konsequenz verletzt das objektive Netto-Prinzip, auf dem das deutsche Steuerrecht basiert. Demnach sollen die für die Erzielung von Einnahmen notwendigen Ausgaben auch tatsächlich in Abzug gebracht werden dürfen.

Bereits vor der Niedrigzinsphase war der steuerliche Abzinsungssatz unrealistisch hoch. Der Abstand zwischen handels- und steuerrechtlichem Wert hat sich seit 2008 mehr als verdoppelt, was zu einer massiven Kostenbesteuerung bei den Unternehmen geführt hat. Rechnet man dies auf Basis der Bilanzstatistik der Bundesbank hoch, haben allein mittelständische Unternehmen bisher bereits mehr als 700 Mio. Euro an Steuern auf fiktive Gewinne gezahlt. Die Gewinnbesteuerung auf Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen verstößt damit nicht nur gegen Grundprinzipien des deutschen Steuerrechts, sondern schadet auch dem Standort Deutschland. Die Streichung der steuerlichen Sonderregelung ist deshalb aktuell eine der wichtigsten steuerpolitischen Maßnahmen. Die

sachgerechtere handelsrechtliche Rückstellung sollte auch steuerlich akzeptiert werden.

Petition: Die Politik sollte schnell deutlich machen, dass sie das Ausmaß des Problems erkannt hat, und umsteuern. Ein wichtiges Signal wäre es, den steuerlichen Zinssatz schon kurzfristig zumindest in Richtung des HGB-Satzes abzusenken und damit die Kostenbesteuerung zumindest zu reduzieren. Zwei parallele Rechnungen für handels- und steuerrechtliche Zwecke sind zudem insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen auch eine große bürokratische Belastung. Es sollte schnellstmöglich eine vollständige Übernahme der handelsrechtlichen Bewertung umgesetzt werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)468

05. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund**1 Vorbemerkung**

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich das Ziel, die Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechseln in der Europäischen Union zu minimieren. Dazu können die Verbesserungen beim Erhalt von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung einen Beitrag leisten.

Dennoch sind es auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung vor allem die unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsbeitragsrechtlichen Rahmenbedingungen in den Mitgliedsstaaten, die bei grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechseln Schwierigkeiten bereiten.

Der vorliegende Gesetzesentwurf setzt die nach langem und intensivem Diskurs erzielten Kompromisse der Mobilitätsrichtlinie, die den Arbeitstitel „Portabilitätsrichtlinie“ zu Recht nicht mehr trägt, um. Die eigentlichen Portabilitätshemmnisse auf sozialversicherungs- und steuerrechtlicher Ebene geht die Mobilitätsrichtlinie nicht an.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der Gesetzgeber sich dazu entschlossen hat, dort, wo es sinnvoll ist, auf eine – europarechtlich zulässige – inländerdiskriminierende Regelung zu verzichten und die Vorgaben der Mobilitätsrichtlinie für alle Fallkonstellationen unabhängig von Grenzüberschreitungen umzusetzen. Diese Lösung verhindert auch Schwierigkeiten bei der Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung. Die Beschränkung auf Arbeitsplatzwechsel zwischen EU-Mitgliedsstaaten hatte der DGB in seiner Stellungnahme zur Mobilitätsrichtlinie bereits kritisiert.

Die Bewertung des Erfüllungsaufwandes, wonach Arbeitgeber den Erfüllungsaufwand dadurch begrenzen können, indem sie die Versorgungsregelungen für neu eintretende Beschäftigte entsprechend anpassen, also verschlechtern, ist ausdrücklich zu kritisieren.

Durch die Anpassung der Versorgungsregelungen auf einen minimalen Mehraufwand wird das erklärte Ziel von Bundesregierung, Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite konterkariert, die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung attraktiver zu gestalten und weiter zu verbreiten.

2 Zu den Regelungen im Einzelnen**2.1 Änderungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)****2.1.1 Änderung in § 1b Absatz 1 Satz 1 BetrAVG**

Die bisherige Unverfallbarkeitsregelung in § 1b BetrAVG wird von einem Mindestalter von bisher 25 Jahren auf ein Mindestalter von 21 Jahren und die Wartezeit von fünf Jahren auf eine Dauer von drei Jahren reduziert. Damit setzt der Gesetzesentwurf die Vorgabe der Mobilitätsrichtlinie (dort Artikel 4 Absatz 1 a und b) exakt um und hält sich dabei an die jeweils höchstmöglichen Werte.

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Herabsenkung der Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften.

Allerdings verkennt die Mobilitätsrichtlinie, dass arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu einem beträchtlichen Anteil auch das personalpolitische Ziel verfolgt, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig an das Unternehmen zu binden; sie wirkt unter diesem Aspekt geradezu „mobilitätshemmend“. Die weiter gesunkene Unverfallbarkeitschwelle droht, dieses Ziel zu unterlaufen und die für die betriebliche Altersvorsorge unabdingbare Motivation der Arbeitgeber, Betriebsrentenzusagen angemessen zu dotieren, insgesamt zu beeinträchtigen.

Die Unverfallbarkeitsfrist verhindert bisher auch die Entstehung von Kleinanwartschaften, die abgefunden werden müssen oder mit großem Verwaltungsaufwand über lange Zeiträume erhalten werden müssen. Mit einer verkürzten Wartezeit erhöht sich die

Gefahr, dass Klein- und Kleinstanwartschaften entstehen, gerade im Zusammenhang mit der Senkung des Mindestalters.

Trotz der oben genannten Probleme, die mit der Verkürzung der Wartezeit und der Absenkung des Mindestalters einhergehen, begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Entscheidung, die Richtlinie nicht nur für grenzüberschreitende Sachverhalte, sondern auch inländerdiskriminierungsfrei generell umzusetzen.

2.1.2 Änderungen in § 2 BetrAVG

Bei den Änderungen in § 2 BetrAVG handelt es sich ausschließlich um Folgeänderungen aus der Einführung des neuen § 2a BetrAVG.

2.1.3 Einfügung von § 2a BetrAVG

Der neue § 2a BetrAVG setzt Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie um. Die Regelung wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich begrüßt.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Ziel, ausgeschiedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit im Betrieb verbliebenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern gleichzustellen. Die Umsetzung erfolgt im Rahmen der von der Mobilitätsrichtlinie vorgesehenen Möglichkeiten, die Ausnahmen in Absatz 1 Satz 2 sind sachgerecht und für die praktische Anwendung hilfreich.

Welche Fälle der Gesetzgeber in Absatz 2 Nr. 2 im Sinn hat, bleibt schleierhaft. Leider beschränkt sich die Gesetzesbegründung auf die paraphrasierte Wiedergabe des Gesetzestextes, eine Begründung im strengen Wortsinn gibt es dafür nicht. Die Fälle in Nr. 1 und 3 sind hingegen nachvollziehbar.

2.1.4 Änderungen in § 3 BetrAVG

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen, dass der von der Mobilitätsrichtlinie vorgesehene Zustimmungsvorbehalt bei der Abfindung auch von Kleinstanwartschaften nur für grenzüberschreitende Fälle in nationales Recht umgesetzt wird. Die Wahrung von Kleinstanwartschaften verursacht einen hohen Verwaltungsaufwand, der zu der Höhe der Anwartschaften in keinem angemessenen Verhältnis steht.

Dadurch kommt es zwar zu einer Inländerdiskriminierung, die der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften im Ergebnis aber für hinnehmbar halten. Die Möglichkeit, Kleinstanwartschaften auch ohne Zustimmung der Versorgungsanwärterin/des Versorgungsanwärters abzufinden, kommt durch die eingesparten Verwaltungskosten – wenn auch indirekt – allen Betriebsrentnerinnen und -rentnern zugute.

2.1.5 Neufassung von § 4a BetrAVG

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Neufassung von § 4a BetrAVG uneingeschränkt. Nur gut und umfassend informierte Beschäftigte haben die Möglichkeit, die Folgen ihrer beruflichen Entscheidungen abzuschätzen und selbstbestimmt über ihre Altersversorgung zu entscheiden.

Es ist zu begrüßen, dass auch diese Bestimmung inländerdiskriminierungsfrei auf alle Betriebsrentenanwartschaften Anwendung findet und insoweit über

den Anwendungsbereich der Mobilitätsrichtlinie hinausgeht.

Bedauerlich ist, dass die Auskunftsansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur auf deren ausdrückliches Verlangen hin erteilt werden müssen. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften wäre eine unaufgeforderte regelmäßige Information, z. B. jährlich, erstrebenswert. Es ist aber zuzugestehen, dass der Verwaltungs- und Kostenaufwand für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung unter Umständen unangemessen hoch wäre.

Insofern ist auch die Information darüber, wie hoch die Betriebsrente zum Rentenbeginn voraussichtlich ausfallen wird, ein wichtiges Element. Aus der erteilenden Auskunft muss aber klar erkennbar sein, dass die voraussichtliche Höhe der Betriebsrente das Ergebnis einer Projektion ist und welche Unsicherheiten bestehen. Es ist konsequent und sachgerecht, dieses Recht auch ausgeschiedenen Beschäftigten und Hinterbliebenen zu gewähren.

Es ist grundsätzlich sachgerecht, mit den Lese- und Archivierungsgewohnheiten der Digitalisierung auch den Versand der Informationen per E-Mail zu ermöglichen. Die Wahl sollte allerdings den Beschäftigten überlassen werden. Nicht jede Arbeitnehmerin/nicht jeder Arbeitnehmer hat einen privaten Zugang zum Internet und/oder einem Drucker. Auf Seiten des Versorgungsträgers halten sich Verwaltungs- und Kostenaufwand für Ausdruck und Versand insgesamt in Grenzen.

2.1.6 Änderungen in § 7 Absatz 2 BetrAVG

Die Änderungen in Satz 3 und Satz 5 sind Folgeänderungen aus der Änderung von § 2 und der Einfügung von § 2a.

2.1.7 Änderung in § 16 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG

In § 16 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG wird durch die Streichung des letzten Halbsatzes klargestellt, dass der Dispens von der Anpassungsprüfungspflicht auch für regulierte Pensionskassen gilt, die einen höheren genehmigten Rechnungszins als den Garantiezins nach der Rückstellungsverordnung garantieren. Dies ist insoweit konsequent, als die Tarife regulierter Pensionskassen von der BaFin genehmigt werden und somit Gegenstand einer Einzelprüfung geworden sind. Es ist daher nachvollziehbar, dass regulierte Pensionskassen nicht schlechter gestellt werden sollten als deregulierte Pensionskassen, die allein aufgrund der abstrakten Anknüpfung an den Höchstrechnungszins von der Anpassungsprüfungspflicht ausgenommen werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bewerten die Umsetzung durch eine einfache Streichung allerdings kritisch. Die Regelung führt dazu, dass der Höchstzinssatz bei der Frage der Anwendbarkeit der Ausnahme von der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Absatz 3 Nr. 2 überhaupt keine Rolle mehr spielt. Es wäre aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften angebracht gewesen, statt der Streichung eine Ergänzung vorzunehmen, nach der ein genehmigter Höchstzinssatz einem Höchstzinssatz, der den Höchstzinssatz nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe

a des Versicherungsaufsichtsgesetzes nicht überschreitet, gleichsteht.

2.1.8 Änderung in § 17 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG

Die Regelungen der Richtlinie sind grundsätzlich verpflichtend, die Regelungsbereiche zur Unverfallbarkeit, zur Wahrung ruhender Anwartschaften und die Zustimmungspflicht bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften sind daher von der Tarifdispositivität zu Recht ausgenommen worden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wenden sich jedoch ausdrücklich gegen den Wegfall der Tarifdispositivität im Hinblick auf § 4a BetrAV n. F., da Art und Umfang der notwendigen Auskunftspflichten der Arbeitgeber und der Versorgungsträger je nach Ausgestaltung der entsprechenden Versorgungstarifverträge stark variieren. Insoweit ist die im Entwurf vorgesehene Einschränkung der Tarifdispositivität nicht mit der europä- und verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie der Sozialpartner in Einklang zu bringen. Es ist jedoch sachgerecht und sinnvoll, auch auf der Ebene der Tarifdispositivität grundsätzlich keine Unterscheidung zwischen grenzüberschreitenden und innerdeutschen Sachverhalten zu treffen.

2.1.9 Änderungen in § 18 BetrAVG

Die Aufhebung von Buchstabe c ist eine Folgeänderung aus dem Wegfall von § 2 Absatz 5 BetrAVG. Der ihn ersetzende § 2a umfasst auch den öffentlichen Dienst. Soweit der Verweis auf § 2 Absatz 6 wegfällt, bereinigt dies ein Redaktionsversehen.

Die Änderung in Absatz 7 berücksichtigt den verpflichtenden Charakter der Mobilitätsrichtlinie. Dass auch hier nicht nach grenzüberschreitenden Sachverhalten differenziert wird, ist eine sachgerechte Entscheidung.

2.1.10 Änderung in § 30e Absatz 2 Satz 2 BetrAVG

Die Änderung ist eine Folgeänderung für die Neubezifferung des bisherigen Absatzes 5a als Absatz 5 in § 2 BetrAVG.

2.1.11 Einfügung von § 30f Absatz 3 BetrAVG

Die Übergangsregelung in § 30f Absatz 3 ist insgesamt sachgerecht. Der Gesetzgeber sorgt dafür, dass Unverfallbarkeitsfrist und Unverfallbarkeitsalter bis zum 1. Januar 2018 nach altem Recht bestehen bleibt, indem er den ihm in Artikel 2 Absatz 4 und Artikel 8 der Mobilitätsrichtlinie eingeräumten Spielraum nutzt. Die Richtlinie gilt danach nur für Beschäftigungszeiten, die in den Zeitraum nach Umsetzung der Richtlinie fallen.

Um unbillige Ergebnisse zu verhindern, sorgt der letzte Halbsatz dafür, dass Beschäftigte mit Anwartschaften, die mit Inkrafttreten der Gesetzesänderung am 1. Januar 2018 (vergl. Artikel 4 des Referentenentwurfs) die neuen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit erfüllen, gegenüber Beschäftigten mit Neuzusagen nicht schlechter gestellt werden.

2.1.12 Änderungen in § 30g BetrAVG

Die Änderungen in Absatz 1 (alt) und Absatz 2 (alt) folgen aus der Einführung des neuen Absatz 1 und der Änderungen in Absatz 2 BetrAVG.

3 Zum Änderungsantrag

Mit der Einführung der Absätze 2a und 2b in § 236 VAG würde es Pensionsfonds ermöglicht, unter bestimmten Voraussetzungen die Auszahlungsphase nicht versicherungsförmig zu gestalten. Dadurch könnten Pensionsfonds auch in der Rentenbezugszeit versuchen, höhere Renditen zu erwirtschaften. Gleichzeitig steht damit bei Eintritt in die Auszahlungsphase noch nicht für deren gesamte Laufzeit fest, welche Höhe die monatlichen Zahlungen haben werden, es besteht also die Gefahr, dass die Zahlungen in ihrer Höhe schwanken und ggf. geringer ausfallen als erhofft.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist entscheidend, dass ein bestimmtes Mindestversorgungsniveau nicht unterschritten werden kann. Dies soll durch die Regelung in Abs. 2a Nr. 2 und 4 gewährleistet werden. Danach soll mindestens das bei Rentenbeginn vorhandene planmäßige Versorgungskapital für die Rentenzahlung zur Verfügung stehen und grundsätzlich nicht verkürzt werden können. Durch die Einstandspflicht des Arbeitgebers und den Insolvenzschutz durch den PSV muss die Sicherheit des angesparten Versorgungskapitals ausreichend gewährleistet sein.

3.1 kollektivrechtliche Vereinbarung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften befürworten die Vorgabe, dass die Regelungen der Absätze 2a und 2b nur mit Zustimmung der zuständigen Tarifvertragsparteien genutzt werden können, denn nur durch die Mitwirkung einer sachverständigen Vertretung der Arbeitnehmerseite ist eine angemessene Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet.

3.2 Einstandspflicht des Arbeitgebers

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen das Bekenntnis zur Einstandspflicht des Arbeitgebers. Als zentrales Element für das Vertrauen der Anwärterinnen und Anwärter in die betriebliche Altersversorgung ist die Einstandspflicht für die Mindesthöhe konsequent und zur Sicherung eines Mindestniveaus auch erforderlich. Dass die Einstandspflicht nach dem BetrAVG daneben weiter bestehen bleibt, ist konsequent und sachgerecht.

Es bleibt jedoch offen, inwiefern die vom Arbeitgeber garantierte Mindesthöhe gegen Insolvenz gesichert ist. Es ist nach Auffassung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften unbedingt erforderlich, dass die Mindesthöhe durch den Pensionssicherungsverein abgedeckt ist.

4 Fazit

Die Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie durch den Referentenentwurf ist nachvollziehbar und angemessen, vorhandene Ermessensspielräume werden sinnvoll genutzt. An manchen Stellen würde jedoch eine mutigere Umsetzung der Klarheit und der Arbeitnehmerfreundlichkeit nutzen.

Abschließend ist hierzu anzumerken, dass die Diskussion über den Abbau von Mobilitätshindernissen in der EU an der Realität der weit überwiegenden Mehrheit der tatsächlich grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorbeigeht, namentlich der im Rahmen von Entsendungen

beschäftigten sogenannten „Wanderarbeiterinnen/Wanderarbeiter“. Der Verbreitungsgrad der nicht obligatorischen bAV tendiert in diesem Segment des europäischen Arbeitsmarktes gegen Null. Selbst dort, wo es in einzelnen Mitgliedsstaaten allgemeinverbindliche Zusatzversorgungswerke auf tarifvertraglicher Basis gibt, profitieren diese besonders mobilen Arbeitnehmergruppen davon nicht, weil die bAV

nicht zu dem in der Entsenderichtlinie normierten Katalog der international zwingend ausgestaltbaren Arbeitsbedingungen zählt. Um die dadurch vorprogrammierten sozialen Verwerfungen zu Lasten zukünftiger Generationen abzumildern, ist ein Paradigmenwechsel in der betriebsrentenrechtlichen Diskussion um Mobilität auf nationaler und europäischer Ebene geboten.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)471

06. November 2015

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 9. November 2015 zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

- BT-Drucksache 18/6283 -

Bund der Versicherten e. V.

Als gemeinnützige Verbraucherschutzorganisation mit ca. 50.000 Mitgliedern begrüßen wir die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie.

- Wir begrüßen es, dass der Gesetzgeber die eigentlich nur für die EU Grenzüberschreitenden Regelungen im Wesentlichen auch für innerdeutsche Arbeitsplatzwechsel übernehmen will (gold plating). Hierdurch wird eine Diskriminierung der nur innerhalb Deutschlands tätigen Arbeitnehmer größtenteils verhindert.

Wir fordern, dass die Gleichstellung von innerdeutschen Arbeitgeberwechseln zu grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechseln in allen Sachverhalten umgesetzt werden sollte. Dies betrifft insbesondere, dass in der Frage der Abfindung von Kleinstanwartschaften auch bei innerdeutschen Beschäftigungswechseln die Zustimmungspflicht gelten soll.

- Wir begrüßen, dass die Betriebsrentenanwartschaften bereits nach drei Jahren nicht mehr verfallen können. Gerade aufgrund der zunehmenden Mobilität der Arbeitnehmer, wäre es aus Verbraucherschutzsicht zu empfehlen, diesen Zeitraum auf ein Jahr zu verkürzen. Um einen erreichten Invaliditätsschutz nicht zu gefährden ist dies besonders wichtig.

Wir fordern daher, dass die Unverfallbarkeit bereits nach einem Jahr eintritt.

- Insbesondere junge Menschen sollten in Ihrer Mobilität nicht unnötig eingeschränkt werden. Angesichts einer hohen Jugendarbeitslosigkeit in den südlichen Mitgliedsstaaten ist dies umso wichtiger. Daher ist ein Mindestalter nicht notwendig, bzw. es sollte sich an den Mindestaltern des Arbeitsschutzgesetzes orientiert werden.

Wir fordern eine weitere Absenkung des Mindestalters auf höchstens 18 Jahre.

- Informations- und Auskunftspflicht besteht nach Entwurf nur auf Verlangen (soft disclosure). Dies widerspricht eklatant den Transparenzanforderungen des Verbraucherschutzes. Es sollte eine regelmäßige Information verpflichtend (hard disclosure) für den Anbieter und den Arbeitgeber vorgeschrieben werden.

Nur wenn der Verbraucher über alle Altersvorsorgeansprüche stets hinreichend informiert ist, kann er eine selbstbestimmte Altersvorsorgeplanung vornehmen. Die Erfahrungen mit den jährlichen Informationen zu den Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind positiv. Die Bürger werden regelmäßig für die Altersvorsorgethematik sensibilisiert. Für eine vollumfängliche Information müssen dann aber auch die Angaben zur betrieblichen Altersvorsorge hinzutreten.

Wir fordern daher, dass der Arbeitgeber oder Versorgungsträger den Informationspflichten nach § 4a jährlich nachzukommen hat.

Auch sehen wir einen Widerspruch zu den Grundsätzen der EU Richtlinie MiFid II, die weitreichende Informationen für die Verbraucher vorsehen.

Zusätzlich fordern wir, dass die Informationspflichten dahin gehend ergänzt werden, dass eine anbieterunabhängige und qualifizierte Beratung durch den Arbeitgeber vor Beginn einer betrieblichen Altersvorsorge sicherzustellen ist.

- Es ist nicht nachzuvollziehen, warum mit dem Argument des hohen Kostenaufwandes, Kleinstanwartschaften zwangsweise abgefunden werden sollten. Aus unserer Sicht wäre es sinnvoll, wenn auch innerhalb Deutschlands der Arbeitnehmer der Abfindung durch den Arbeitgeber zustimmen

müsste. Dies insbesondere, wenn auch ein Invaliditätsschutz integriert ist. Es ist schließlich nicht nur das angesparte Kapital sondern die Versicherungsleistung insgesamt von Bedeutung. Alters- und Invaliditätsvorsorge ist mehr als nur Ansparen.

Wir fordern, dass die Gleichstellung von innerdeutschen Arbeitgeberwechseln zu grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechseln auch bezüglich der Abfindung von Kleinstantwarschaften umgesetzt werden sollte.

6. Wenn der Arbeitnehmer ins EU Ausland wechselt, kann seine Kleinstantwarschaft zwangsweise abgefunden werden. Dies ist der Fall, wenn er seinen bisherigen Arbeitgeber in Deutschland nicht innerhalb von drei Monaten von seinem neuen Beschäftigungsverhältnis informiert. Diese Frist sehen wir als zu gering an, da bei einem grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechsel üblicherweise die Frage nach der betrieblichen Altersvorsorge aus der privaten Sicht des Verbrauchers nicht höchste Priorität genießen wird.

Wir fordern, dass wie noch im Referentenentwurf vorgesehen, diese Frist auf ein Jahr ausgedehnt wird.

7. Bezüglich der „Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie- Drucksache 346/15“:

Ausdrücklich begrüßen wir die Öffnung der Verrentung angesparten Kapitals in anderer Form als einer Versicherungslösung. Wir begrüßen es, dass damit der Wettbewerb auch in Fragen der Verrentung eröffnet wird und damit die Chancen auf effizientere Verrentungslösungen deutlich steigen.

Jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass die Mobilitätsrichtlinie einseitig die tarifvertraglich organisierten Betriebe und Arbeitnehmer bevorzugt. Die Betriebe ohne tarifvertragliche Bindung, insbesondere die Klein- und Mittelständischen Betriebe, werden dadurch an dieser Stelle von der EU- und deutschlandweiten Förderung der Arbeitnehmermobilität ausgenommen. Dies ist besonders insofern kritisch, da gerade die KMU-Betriebe eine Unterversorgung bei der Vorsorge der zweiten Säule aufweisen. Dies würde auch dem verfassungsrechtlich geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz Art. 3 GG zu widerlaufen.

Wir fordern, dass die Möglichkeiten einer nicht-versicherungsförmigen Verrentung ausgeweitet werden.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)446

03. November 2015

Information für den Ausschuss

United Leaders Association - Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie – BT-Drucksache 18/6283 -

1 Zusammenfassende Bewertung

Die ULA als Dachverband von fünfzehn Verbänden für Fach- und Führungskräfte äußert sich zu dem Gesetzentwurf vor dem Hintergrund folgender Überlegungen: Funktionierende Systeme der betrieblichen Altersversorgung sind für Fach- und Führungskräfte mit Einkommensbestandteilen oberhalb der Bemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung unverzichtbar für eine lebensstandardsichernde Versorgung im Alter. Regulierte Pensionskassen leisten hierzu in wichtigen Branchen, insbesondere in der chemischen Industrie, einen unverzichtbaren Beitrag.

Die ULA hält die Umsetzung der Vorgaben der EU-Richtlinie insgesamt für gelungen. Dies wird in Abschnitt 3 ausführlicher begründet.

Sie wendet sich aber gegen die geplante Änderung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Dieser Teil des Gesetzes stellt eine politische Reaktion auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts dar und dient *nicht* der Umsetzung einer Richtlinienvorgabe. Er zielt darauf ab, die Nutzung der „Escape-Klausel“ für Arbeitgeber, die sich regulierter Pensionskassen bedienen, rückwirkend auszuweiten. Damit würde in rechtlich bedenklicher Weise in erworbene Ansprüche aus bereits bestehenden Versorgungszusagen eingegriffen. Diese Einschätzung wird in Abschnitt 2 näher begründet.

2 Zur geplanten Änderung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG

Die ULA hat grundsätzlich Verständnis für den im Begründungsteil erwähnten Wunsch von Arbeitgebern nach Planungssicherheit im Durchführungsweg Pensionskasse, insbesondere über das Bestehen und den Umfang einer möglichen Anpassungsprüfungspflicht. Sie ist auch der Auffassung, dass eine Beteiligung der Leistungsbezieher an den Überschüssen, die auf den Rentenbestand entfallen, unter bestimmten Voraussetzungen als Anpassungsmechanismus im Vergleich zur Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BetrAVG gleichwertig sein kann. Dement-

sprechend ist es aus Sicht der ULA auch unproblematisch, wenn für neuere Versorgungszusagen Rentenerhöhungen aus Überschüssen die Regel und Rentenerhöhungen in Folge einer Anpassungsprüfung die (seltenen und bei gezielter Ausgestaltung der Zusage auch vermeidbare) Ausnahme darstellen werden.

Bedenken hat die ULA hingegen gegen die geplante weitreichende rückwirkende Anwendung der „Escape-Klausel“, insbesondere auf Zusagen, für die diese gesetzgeberische Option im Zeitpunkt ihrer Erteilung noch gar nicht zur Verfügung stand.

Zur Erläuterung: Der Gesetzgeber hat bereits vor geraumer Zeit dem Wunsch der Arbeitgeber nach mehr Planungssicherheit Rechnung getragen und zum 1.1.1999 mit § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG die „Escape-Klausel“ eingeführt. Arbeitgeber kennen seither die Voraussetzungen, unter denen sie dauerhaft von der Anpassungsprüfungspflicht frei werden. Neben der bereits erwähnten Verwendung sämtlicher auf den Rentenbestand entfallenden Überschüsse zur Erhöhung laufender Leistungen ist dies die Verwendung eines Rechnungszinses, der den in § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a VAG geregelten Höchstrechnungszins nicht überschreitet.

Ganz grundsätzlich beurteilt die ULA rückwirkende Eingriffe in die Regelungen über die Betriebsrentenanpassung kritisch. Eine Anpassungsprüfungspflicht, die im Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage bestand (also ab Dezember 1974 bis zum Inkrafttreten des § 16 Abs. 3 Ziff. 2 am 01.01.1999) ist ein wesentlicher wertbildender und dadurch auch rechtlich geschützter Bestandteil dieser Zusage. Auch das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 30. September 2014 (3 AZR 617/12) die rückwirkende Anwendbarkeit der Escape-Klausel eng begrenzt und zwar auf Zusagen, die nach dem 16.5.1996 erteilt wurden, also ab dem Datum des Inkrafttretens der Deckungsrückstellungsverordnung, in der der Höchstrechnungszins festgelegt wird.

Die ULA hält eine Beschränkung der Rückwirkung auch deshalb für sachgerecht, weil (erst) ab dem

16.5.1996 ein konkreter Maßstab existierte, der die Arbeitgeber in die Lage versetzte, zu beurteilen ob ein aufsichtsrechtlich individuell für die von ihm gewählte regulierte Pensionskasse genehmigter Rechnungszins eventuell negative Auswirkungen auf die Wertsicherung der späteren Pensionskassenrente haben könnte.

Bei Rechnungszinsen oberhalb von § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a VAG in Verbindung mit § 2 Abs. 1 DeckRV ist dies der Fall. Vergleichsweise hohe Rechnungszinsen verhelfen zwar den Anwärtern in der Ansparphase zu höheren Anfangsrenten. In der Folge verringern sie aber die Aussichten auf Überschüsse, die für eine Rentenerhöhung verwendet werden können. Sie schaffen damit einen objektiven Grund für das Fortbestehen einer Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers. Der Gedanke, eine Betriebsrente könnte allein wegen eines höheren Ausgangsbetrags weniger schutzbedürftig vor dem Risiko einer inflationsbedingten Auszehrung sein, aus Sicht der ULA vom Normzweck von § 16 nicht gedeckt. Er spielt in anderen Durchführungswegen jedenfalls keine Rolle, insbesondere nicht bei der Direktzusage. Die Änderung sollte daher auf Neuzusagen beschränkt werden.

3 Zu den Vorschlägen für die Umsetzung der Vorgaben der EU-Mobilitätsrichtlinie.

3.1 Allgemeine Bewertung der Richtlinie

Die ULA bewertet die Vorgaben aus der EU-Mobilitätsrichtlinie, die nunmehr zur Umsetzung anstehen, insgesamt ambivalent. Auf europäischer Ebene hatte sie sich in den letzten Jahren über ihren Dachverbandes CEC – European Managers (einem von der Kommission offiziell anerkannten Sozialpartner) zwar wiederholt für angemessene mobilitätsfördernde Maßnahmen ausgesprochen. Die unter dem Namen „Portabilitäts-Richtlinie“ bekannt gewordenen Vorschläge-Entwürfe waren aus Sicht von CEC und ULA aber zum Teil deutlich zu weitgehend und wurden von beiden Verbänden nicht unterstützt.

Die jetzt zur Umsetzung anstehende „Mobilitäts-Richtlinie“ nimmt im Vergleich dazu deutlich stärker auf gewachsene Besonderheiten des deutschen Betriebsrentenrechts Rücksicht. Das gilt auch für den systematischen Zweck der betrieblichen Altersversorgung, die in ihrer arbeitgeberfinanzierten Variante nicht nur ein Vergütungsbestandteil, sondern auch ein wichtiges personalpolitisches Instrument ist. Die ULA setzt sich dafür ein, dass dies auch in Zukunft weiterhin der Fall sein wird.

Aus Sicht der ULA hat das deutsche Betriebsrentenrecht bis heute die Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb des europäischen Binnenmarktes nur in geringem Maße behindert. Ohnehin war die Mobilität deutscher Arbeitnehmer (was dauerhafte Wegzüge aus Deutschland über den zeitlichen Rahmen einer Entsendung anbelangt) bislang eher gering ausgeprägt. Allerdings wird in Zukunft die Zahl derartiger Fälle steigen. Darüber hinaus steigt im Gegenzug, insbesondere seit Beginn der europäischen Schuldenkrise, die Zahl der Zuwanderer aus EU-Mitgliedsstaaten nach Deutschland. Die Umsetzung der Richtlinie wird EU-weit dazu beitragen, dass es bei Wegzügen

aus anderen Mitgliedsstaaten nach Deutschland seltener zu Einbußen bei Versorgungsansprüchen kommt. Dies liegt auch im unmittelbaren Interesse der aufnehmenden Unternehmen in Deutschland.

Die Einschränkungen bei der Nutzung von Versorgungszusagen als Personalbindungsinstrument (durch kürzere Unverfallbarkeitsfristen) sowie die an verschiedenen Stellen ein-tretenden Kostensteigerungen erscheinen vor diesem Hintergrund als noch verhältnismäßig.

Zu dieser Beurteilung trägt maßgeblich bei, dass die Gültigkeit des Gesetzes auf Beschäftigungszeiten nach der Umsetzung in nationales Recht beschränkt bleibt und dass eine Anwendung der Neuregelungen auf Systeme, die vor dem 20. Mai 2014 (dem Inkrafttreten der Richtlinie) geschlossen waren, ausgeschlossen wird.

Die ULA begrüßt insoweit, dass die Vorgaben aus der Richtlinie in zeitlicher Hinsicht „eins zu eins“ umgesetzt wurden. Der *räumliche* und *personelle* Anwendungsbereich des Referenten-Entwurfs, nämlich die Anwendung auf inländische *und* grenzüberschreitende Sachverhalte, ist nicht zu beanstanden. Der Umstand, dass die Richtlinie selbst nur eine Anwendung auf grenzüberschreitende Sachverhalte vorschreibt, ist aus ULA-Sicht zu vernachlässigen, da eine allgemeine Anwendung in den letzten Beratungen zwischen den Mitgliedsstaaten einvernehmlich politisch gewollt war und auch aus Gründen der Praktikabilität für die Rechtsanwender die einzig realistisch denkbare Umsetzungsmöglichkeit darstellt.

3.2 Zur geplanten Umsetzung der Vorgaben für die Abfindungen von Kleinstanwartschaften (§ 3 Abs. 2 BetrAVG)

Die ULA kann die Kritik nachvollziehen, die seit dem Inkrafttreten der Richtlinie an dem in der Richtlinie enthaltenen Verbot einer einseitigen Abfindung von Kleinstanwartschaften geäußert wurde. Sie hat daher keine Bedenken dagegen, dass diese Richtlinien-Anforderung ausnahmsweise nur für grenzüberschreitende Sachverhalte vorgelegt wird.

3.3 Zu der geplanten Ausweitung der Auskunftspflichten

Die ULA hält die Ausweitung der Informationspflichten und den Wegfall der Voraussetzung eines „berechtigten Interesses“ auf Seiten des Arbeitnehmers für ebenso maß- wie sinnvoll.

Bekanntlich haben auf europäischer Ebene bereits vor einiger Zeit die Diskussionen über noch wesentlich weiterreichende Informationsansprüche bzw. Auskunftsverpflichtungen begonnen. Hier muss natürlich (wie auch in allen anderen Fragen des Betriebsrentenrechts) Rücksicht auf die hohe systemische Komplexität des deutschen Betriebsrentenrechts und historisch gewachsene Besonderheiten genommen werden. Auch sollten unnötige Kosten und unverhältnismäßige Haftungsrisiken für Arbeitgeber vermieden werden.

Verbesserungen gegen über dem Status quo sind aber dennoch ein lohnendes Ziel. Nicht nur bei Fach- und Führungskräften, sondern auch bei vielen anderen

Arbeitnehmern beruhen die gesamten Versorgungsanwartschaften mittlerweile auf einer Mehrzahl von betrieblichen Versorgungszusagen und privaten Vorsorgeprodukten. Arbeitnehmer müssen heute noch ei-

nen hohen, vielfach kaum zumutbaren Aufwand tätigen, um eine aussagefähige Gesamtübersicht über den Stand der Anwartschaften und die Höhe der erreichten Anwartschaften und der in Zukunft zu erwartenden Versorgungsleistungen zu erhalten.

DEUTSCHER BUNDESTAG

Ausschuss für
Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Ausschussdrucksache 18(11)474

06. November 2015

Information für den Ausschuss

Robert Bosch GmbH

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie – BT-Drucksache 18/6283 -

Gerne möchten wir aus der Sicht der betrieblichen Praxis und den gewonnenen Erfahrungen des Pensionsfonds der Bosch Gruppe, des Bosch Pensionsfonds (BPF), konkret zum vorgesehenen Änderungsantrag zur Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes Stellung nehmen.

Unser Votum: Der Änderungsantrag ist sachlich sehr zu begrüßen. Der diesbezügliche Gesetzesbeschluss im Rahmen des laufenden Gesetzgebungs-verfahrens zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie noch in 2015 ist zudem auch sehr dringlich, um angesichts der fortdauernden Niedrigzinsphase die Vorteile des Neukonzeptes baldmöglichst zu nutzen und Nachteile für Neurentner zu vermeiden.

Das mit dem Nachtrag vorgelegte Konzept für die Rentenbezugsphase von Beitragszusagen mit Mindestleistung ermöglicht ab 2016 auch den deutschen Pensionsfonds nichtversicherungsförmige Leistungen zu gewähren.

Die Wirkungsweise des Neukonzepts möchten wir an unserem seit 2002 bestehenden BPF und dem sich dort jetzt zügig aufbauenden Rentnerbestand wie folgt verdeutlichen:

Der gesetzliche Höchstrechnungszins (HRS) für die bisherige versicherungsförmige Verrentung ist in den letzten Jahren stetig gefallen. Dies führte bereits zu einer erheblichen Startrentenreduzierung für die jeweils betroffenen Arbeitnehmer.

Nur noch für 2015 kann der BPF mittels eines genehmigten Pensionsplans Startrenten für Neurentner mit einem Zins von 1,75 % verrenten. 2016 müsste dann der BPF bei weiter versicherungsförmiger Durchführung den Verrentungszins auf den HRS von 1,25% senken.

Würde es jetzt weiter allein nur bei der „Versicherungsförmigkeit“ bleiben, könnte aber der BPF Anfang 2016 aufgrund der Marktgegebenheiten der Niedrigzinsphase nicht einmal mehr eine Neuverrentung mit dem HRS von 1,25% ermöglichen. Denn es gibt am Markt keine Kapitalanlagen, die eine „sichere“ Verzinsung (i.S.d. Versicherungsförmigkeit“) von 1,25% ermöglichen. Daher könnte der BPF bei „versicherungsförmiger“ Verrentung ab 2016 höchstens einen tatsächlichen Verrentungszins von 0,5% gewähren. Damit würden in 2016 ff pro Jahr für ca. 2.500 bis 3.000 Neurentner des BPF die Startrenten ggü. 2015 um ca. 17% (!) gegenüber Neurentnern in 2015 irreversibel abgesenkt.

Mit dem Neukonzept kann dies vermieden werden. Aufgrund breiterer Kapitalanlagenstreuung können für die vorgenannten Neurentner nach heutigem Stand von 2016 an Startrenten mit 1,5% verrentet werden.

Es sollte daher dringlich das Neukonzept ab 2016 Neurentnern in deutschen Pensionsfonds zur Verfügung stehen können.

Zu unterstreichen ist, dass das Neukonzept eine freiwillige zusätzliche Option für die betrieblichen und tariflichen Partner und die Pensionsfonds eröffnet. Wir begrüßen ausdrücklich, dass es auch mittels betrieblicher Regelungen über Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden kann. Die dafür notwendige Zustimmung der Tarifvertragsparteien wird bei sachgerechten Lösungen erreichbar sein.

Die Stellungnahme erfolgt im Einvernehmen mit dem Konzernbetriebsrat der Bosch Gruppe.