

Rentenversicherung-Altersgrenzenanpassungsgesetz: Konsequenzen für Arbeitgeber/ Betriebliche Altersvorsorge [bAV]

1. Altersgrenzenanpassungsgesetz

Das Rentenversicherung-Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde am 30.04.2007 verkündet und trat am 01.01.2008 in Kraft. Die damit verbundene stufenweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 Jahre auf das 67. Lebensjahr für die Inanspruchnahme der gesetzlichen Rentenversicherung – mit Ausnahme derer, die mindestens 45 Jahre Pflichtbeiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt haben sowie der bereits vorhandenen Ausnahmefälle – trägt der demographischen Entwicklung in Deutschland Rechnung, nämlich:

- Absenkung Geburtenzahl (Fertilität)
- Absenkung Sterblichkeitsrate (Mortalität)
- Anstieg der Auswanderung (Emigration)/ Absenkung der Zuwanderung (Migration).

2. Wirtschaftliche Konsequenzen für Betriebliche Altersvorsorge

Aus der Anhebung der Regelaltersgrenze ergeben sich insbesondere nachfolgende wirtschaftliche Konsequenzen für die bAV:

- verschiedene Berufsgruppen, wie zum Beispiel Handwerker [m/w], werden ihren Beruf nicht über das 65. Lebensjahr ausüben können und stehen somit als Beitragszahler nicht mehr für die bAV zur Verfügung
- Erhöhung der Beschäftigungszahl anderer älterer Arbeitnehmer [m/w], so dass diese länger in die bAV einzahlen können
- in Zeiten des aktiven Rentenbezuges steht dem Bürger [m/w] weniger Kapital aus der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung. Konsequenz: die sich daraus ergebende Differenz muss in der bAV ausgeglichen werden.

3. Handlungsempfehlungen Arbeitgeber

a) Arbeitgeberpflicht bAV Entgeltumwandlung

Arbeitnehmer [m/w] sind bei Einstellung über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung vollumfänglich zu informieren. Aus Gründen der Fürsorge- und Informationspflicht gegenüber Arbeitnehmern [m/w] empfiehlt sich, dies durch einen Fachkundigen [m/w] vornehmen und das Ergebnis dokumentieren/ quittieren zu lassen.

Vorteile Arbeitgeber:

- Arbeitnehmer [m/w] sind informiert/ nutzen vermehrt die bAV
- Arbeitgeber sind Fürsorge- und Informationspflicht nachgekommen.

Nach wie vor empfiehlt sich, die bAV durch Entgeltumwandlung bereits bei Einstellung des Arbeitnehmers [m/w] im Arbeitsvertrag grundsätzlich und die nähere Ausgestaltung in einer Richtlinie zu regeln.

Vorteile Arbeitnehmer:

- **Arbeitnehmer hat Kenntnis über das Vorhandensein/ die Ausgestaltung der bAV bereits bei seiner Einstellung**
- **Änderungen der bAV aufgrund gesetzlicher Vorgaben können leichter durch den Arbeitgeber für alle Mitarbeiter [m/w] geändert werden.**

b) Arbeitgeberpflicht bei bestehender bAV durch Arbeitgeberfinanzierung

In der Regel enthalten die Zusagen über die bAV eine Verknüpfung mit der gesetzlichen Rentenversicherung in der Form, dass die bAV zu dem Zeitpunkt ausgezahlt wird, zu dem der Arbeitnehmer [m/w] einen Anspruch auf Auszahlung der gesetzlichen Rente hat. Jedoch beinhaltet die bestehenden bAV keine Regelung bei Inanspruchnahme der bAV nach Vollendung des 65. Lebensjahres. Aufgrund der dadurch vorhandenen Regelungslücke kann ein Recht beider Vertragsparteien zur Verhandlung über eine Ergänzung der bAV entstehen.

Bei bestehenden bAV durch Arbeitgeberfinanzierung wird sich insoweit keine Problematik ergeben als die bisher – auf die Vollendung des 65. Lebensjahres – zugesagten Leistungen in vollem Umfang bestehen bleiben, so dass dem Arbeitnehmer [m/w] im Falle der nun vorzeitigen Verrentung zur Vollendung des 65. Lebensjahres keine Nachteile entstehen können.

Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die meisten Versorgungszusagen durch Versicherungsverträge abgesichert sind, die ebenfalls den neuen Bestimmungen (Inanspruchnahme der Leistungen erst bei Vollendung des 67. Lebensjahres, keine Nachteile für den Arbeitnehmer bei vorzeitiger Inanspruchnahme bei Vollendung des 65. Lebensjahres) angepasst werden müssen.

Empfehlung: Die Versorgungszusagen sollten dahingehend geändert werden, dass eine Regelung aufgenommen wird, welche Leistungen der Arbeitnehmer [m/w] verlangen kann, sofern er über das 65. Lebensjahr hinaus am aktiven Erwerbsleben teilnimmt. Hierbei sollte eine offene Regelung getroffen werden, die nicht an das aktuelle Renteneintrittsalter von 67. Lebensjahren geknüpft ist, da nicht abzusehen ist, ob zukünftig eine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters erfolgt. Auch die der Versorgungszusage zugrunde liegenden Versicherungsverträge sollten keine starre Verknüpfung an das 67. Lebensjahr enthalten, sondern durch Vereinbarung einer Rentenbeginnphase flexibel bleiben.

c) Arbeitgeberpflicht bei bestehender bAV durch Arbeitgeberfinanzierung

Da die Beiträge allein vom Arbeitnehmer [m/w] finanziert werden, regelt der Arbeitgeber die bAV in der Regel bis auf wenige Eckpunkte (Durchführungsweg, Anbieter) nicht. Daher hat der Arbeitgeber auch keinen Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung der einzelnen Versorgungszusagen/ Versicherungsverträge.

Aufgrund dessen wird bei bestehender bAV durch Entgeltumwandlung eine Anpassung der bAV nur mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers [m/w] möglich sein. So kann er in der Regel selbst festlegen, zu welchem Zeitpunkt die bAV ausgezahlt wird.

Dies führt zu keinen – aus rechtlicher Sicht - unangemessenen Konsequenzen in dem Falle, dass der Arbeitnehmer [m/w] bereits eine Leistung aus der bAV erhält während er sich noch in einem aktiven Arbeitsverhältnis befindet. Die steuerlichen Auswirkungen bleiben dennoch im Vorfeld zu prüfen.

Wünscht der Arbeitnehmer [m/w] jedoch eine Anpassung der bAV einschließlich des Versicherungsvertrags, wird der Arbeitgeber dem vor dem aufgezeigten Hintergrund entsprechen müssen. Hierbei ist es auch unschädlich, falls die bAV durch die Anhebung der Altersgrenze einen Nachteil für den Arbeitnehmer ent-

hält, soweit er vorab hierüber informiert wird und die Wahlmöglichkeit hat, ob er die Änderungen akzeptiert.

Empfehlung: Der Arbeitgeber sollte, um seiner Informationspflicht zu entsprechen, den Arbeitnehmer [m/w] über die Möglichkeit der Änderung der Versorgungszusagen/ Versicherungsverträge informieren und dies dokumentieren.

d) Problematik/ Maßnahmen:

- Anpassung bestehender Betrieblicher Altersversorgung an die geänderte Rechtslage, da ohne Regelung bei vertraglicher Altersgrenze von 65 Jahren die Rente neben fortbestehendem Arbeitsverhältnis verlangt werden kann.
- Vermeidung möglicher „Kollisionen“ zwischen individualrechtlichen Ansprüchen und Versorgungsordnungen.
- Anhebung von Versorgungsaltersgrenze für bestehende Betriebliche Altersversorgung

4. Fazit

Die aufgezeigten Handlungsempfehlungen sind ein „Muss“ für jeden Arbeitgeber und tragen dazu bei, geschaffene Werte, hier bAV, zu erhalten/ auszubauen. Arbeitgeber können sich durch entsprechende Maßnahmen Wettbewerbsvorteile verschaffen.

Dieses Dokument ist Gegenstand des Qualitätsmanagementsystems der Office1996 GmbH und unterliegt den Verfahren zur Freigabe von Dokumenten. Das Dokument ist vertraulich und darf nicht an Dritte außerhalb der Office1996 GmbH ohne Einwilligung der Geschäftsleitung weitergegeben werden.

Michael P. Hüllenkremer, CEO Office1996 GmbH
Nora Liebenthal, Legal Counsel Office1996 GmbH
Aachen, 14.04.2011