



Bundesministerium des Innern, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B
- im Hause -

nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

HAUSANSCHRIFT
Alt-Moabit 140
10557 Berlin

POSTANSCHRIFT
11014 Berlin

TEL
FAX

D5@bmi.bund.de
www.bmi.bund.de

Betreff: Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen von Betriebsrentenansprüchen nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) und Auswirkungen auf Versicherungsverhältnisse nach dem ATV

Bezug: Inkrafttreten der EU-Mobilitätsrichtlinie vom
21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553)

Aktenzeichen: D 5 - 31004/21#1

Berlin, 10. Oktober 2016

Seite 1 von 5

I. Allgemeines

Nach dem ATV entstehen Ansprüche auf Zahlung einer Betriebsrente oder einer Zusatzversorgung bislang erst nach 60 Umlagemonaten (Unverfallbarkeitsfrist).

Durch Artikel 1 Nr. 1 des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553) wurde die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft und hat Auswirkungen auf die Versicherungspflicht von Beschäftigten.

Das Gesetz sieht in § 30f Abs. 3 BetrAVG Übergangsregelungen vor. So gilt für Beschäftigte, denen bereits vor dem 1. Januar 2018 arbeitsvertraglich Leistungen in der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, weiterhin die bisherige Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren. Zusätzlich ist jedoch für diese Beschäftigten nach § 30f Abs. 3 letzter Halbsatz BetrAVG zu prüfen, ob ab dem 1. Januar 2018 noch drei Jahre lang Anwartschaften in dem Arbeitsverhältnis erworben werden können

und damit die neue Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren ab dem 1. Januar 2018 erreicht werden kann.

Hinweis:

Durch diese Übergangsregelungen gelten damit für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis über den 31. Dezember 2017 hinaus fortbesteht, beide Unverfallbarkeitsfristen parallel nebeneinander. Wird eine der beiden Unverfallbarkeitsfristen erfüllt, ist die Anwartschaft insgesamt unverfallbar.

Die gesetzliche Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist im BetrAVG ist auch bei der tarifvertraglichen Zusage einer Betriebsrente nach dem ATV für die Tarifbeschäftigten des Bundes zu beachten. So können ab Februar 2016 eingestellte Beschäftigte eine nach Betriebsrentengesetz unverfallbare Anwartschaft erwerben, obwohl die bisherige Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren und die damit korrespondierende tarifvertragliche Wartezeit nach § 6 ATV von 60 Umlage-/Beitragsmonaten noch nicht erfüllt sind.

Beispiel 1:

Das Arbeitsverhältnis beginnt am 1. Juni 2016. Unterstellt, der Beschäftigte ist durchgehend gegen Entgelt beschäftigt, erfüllt er die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten am 1. Mai 2021 (wenn er am 1. Mai 2021 noch pflichtversichert ist). Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren erfüllt er dagegen bereits drei Jahre nach dem 1. Januar 2018, also mit Ablauf des 31. Dezember 2020.

II. Auswirkungen auf die Zusatzversorgung von Tarifbeschäftigten des Bundes

Wegen der unmittelbaren Geltung der gesetzlichen Neuregelung für die Tarifbeschäftigten des Bundes kann die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist in folgenden Fällen bereits jetzt Auswirkungen auf die Frage der Pflichtversicherung in der VBL haben:

- Versicherungspflicht von Beschäftigten, die aufgrund ihres Alters die Wartezeit nicht mehr erfüllen können (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV).
- Versicherungspflicht von Wissenschaftlern (§ 2 Abs. 2 ATV).

Ungeachtet einer möglichen tarifvertraglichen Anpassung der betroffenen Vorschriften bitte ich daher, wie folgt zu verfahren:

1. Versicherungspflicht älterer Beschäftigter

Beschäftigte, die die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten bis zum Erreichen des Alters für eine abschlagsfreie Regelaltersrente nicht mehr erfüllen können, sind nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV von der Versicherungspflicht ausgenommen. Die Ausnahme von der Pflichtversicherung ist gerechtfertigt, weil diese Beschäftigten grundsätzlich keine unverfallbaren Anwartschaften mehr erwerben können und sie durch eine Pflichtversicherung erheblich belastet würden (Arbeitnehmerbeitrag, Steuer-/Sozialversicherungspflicht des Arbeitgebereinsatzs).

Die Vorschrift ist im Vorgriff auf eine mögliche tarifvertragliche Anpassung unter Beachtung der neuen Unverfallbarkeit nach dem Betriebsrentengesetz zu prüfen. Dabei ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Die Unverfallbarkeitsfrist von drei Jahren muss in der Zeit vom 1. Januar 2018 bis zum Beginn der abschlagsfreien Regelaltersrente erfüllt werden können, vorherige Beschäftigungszeiten in diesem Arbeitsverhältnis bleiben unberücksichtigt.
- Die Unverfallbarkeitsfrist muss zudem in dem jeweiligen Arbeitsverhältnis erfüllt werden können, andere Betriebsrentenzusagen bleiben unberücksichtigt. Anders als bei Anwendung von § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV sind Vorversicherungszeiten in der Zusatzversorgung bei anderen Arbeitgebern oder anderen Zusatzversorgungseinrichtungen bei der Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist nach dem Betriebsrentengesetz nicht zu berücksichtigen.
- Die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist bezieht sich ferner auf die Dauer der Versorgungszusage durch den Arbeitgeber; bestand in einem unmittelbar vorangegangenen Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitgeber keine Versicherungspflicht, bleiben diese Zeiten unberücksichtigt.

Damit besteht künftig auch dann eine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung, wenn ein vor dem 1. Januar 2018 begonnenes Arbeitsverhältnis wegen Erreichen des Alters für eine abschlagsfreie Regelaltersrente mit Ablauf des 31. Dezember 2020 oder später endet. Beispiele:

Beispiel 2:

Der Beschäftigte aus Beispiel 1 vollendet das Alter für eine abschlagsfreie Regelaltersrente am 15. April 2020, die abschlagsfreie Regelaltersrente würde am 1. Mai 2020 beginnen. Bis zum Beginn der abschlagsfreien Regelaltersrente kann die Pflichtversicherung 47 Monate dauern. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV ist eine Pflichtversicherung daher nur dann zu begründen, wenn mindestens 13 Umlage-/Beitragsmonate aus einer früheren Pflichtversicherung zu berücksichtigen sind (s. o.). Eine Pflichtversicherung aufgrund der verkürzten Unverfallbarkeitsfristen nach Betriebsrentengesetz ist ebenfalls nicht zu begründen. Zwar kann die Beschäftigung bis zum Beginn der abschlagsfreien Regelaltersrente insgesamt länger als drei Jahre dauern, ab dem 1. Januar 2018 dauert sie allerdings längstens 2 Jahre und 4 Monate.

Beispiel 3:

Der Beschäftigte aus Beispiel 1 vollendet das Alter für eine abschlagsfreie Regelaltersrente am 15. Februar 2021, die abschlagsfreie Regelaltersrente würde am 1. März 2021 beginnen. Bis zum Beginn der abschlagsfreien Regelaltersrente kann die Pflichtversicherung 57 Monate dauern. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV ist eine Pflichtversicherung daher nur dann zu begründen, wenn bereits 3 Umlage-/Beitragsmonate aus einer früheren Pflichtversicherung zu berücksichtigen sind. Da der Beschäftigte jedoch ab 1. Januar 2018 bis zur Regelaltersgrenze länger als drei Jahre beschäftigt sein könnte, ist eine Pflichtversicherung unabhängig von evtl. Vorzeiten zu begründen.

Wird das Arbeitsverhältnis **befristet**, ist danach zu unterscheiden, ob die Wartezeit/Unverfallbarkeitsfrist wegen der Befristung oder wegen der Zeitspanne bis zum Beginn einer abschlagsfreien Regelaltersrente nicht erfüllt werden kann. Kann die

Wartezeit/Unverfallbarkeitsfrist nur wegen der Dauer der Befristung nicht erfüllt werden, ist dies – außer in den Fällen des § 2 Abs. 2 ATV (siehe unten Ziffer 2) – kein legitimer Grund für eine Ausnahme aus der Pflichtversicherung.

Beispiel 4:

Der Beschäftigte aus Beispiel 1 vollendet das Alter für eine abschlagsfreie Regelaltersrente am 17. April 2021, die abschlagsfreie Regelaltersrente würde am 1. Mai 2021 beginnen. Sein Arbeitsvertrag wird bis zum 31. Mai 2018 befristet. Bis zum Ende der Befristung kann das Arbeitsverhältnis zwei Jahre dauern, der Beschäftigte kann in diesem Arbeitsverhältnis weder die Wartezeit nach ATV noch die Unverfallbarkeitsfrist nach BetrAVG erfüllen. Die Frage der Befristung ist für die Beurteilung der Versicherungspflicht jedoch nicht von Belang. Es bleibt daher ungeachtet der vereinbarten Befristungsdauer bei der üblichen Prüfung, ob eine Fristerfüllung bei unterstellter durchgehender Beschäftigung bis zur abschlagsfreien Regelaltersgrenze möglich wäre. Bis zu diesem Zeitpunkt könnte die Pflichtversicherung ungeachtet der Befristung 59 Monate dauern. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV ist eine Pflichtversicherung daher nur dann zu begründen, wenn bereits 1 Umlage-/Beitragsmonat aus einer früheren Pflichtversicherung zu berücksichtigen ist. Da der Beschäftigte (ohne Befristung) jedoch ab 1. Januar 2018 bis zur Regelaltersgrenze länger als drei Jahre beschäftigt sein könnte, ist eine Pflichtversicherung unabhängig von evtl. Vorzeiten zu begründen.

2. Versicherungspflicht von Wissenschaftlern

Befristet beschäftigte Wissenschaftler, die aufgrund der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllen können, sind nach § 2 Abs. 2 ATV auf ihren Antrag von der Pflichtversicherung ausgenommen und stattdessen in der freiwilligen Versicherung anzumelden. Voraussetzung ist, dass bisher keine Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung bestanden hat.

Die Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsregelungen führt nicht zwingend dazu, dass § 2 Abs. 2 ATV nur noch auf Wissenschaftler anwendbar ist, deren Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Jahre befristet ist. Anders als bei der Anwendung von § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV (siehe oben Ziffer 1) stellt sich bei den befristet beschäftigten Wissenschaftlern nicht die Frage des „Ob“ einer betrieblichen Altersversorgung, sondern nur die Frage des „Wie“ (Pflichtversicherung oder freiwillige Versicherung). Das Wahlrecht zwischen beiden Alternativen liegt beim Beschäftigten. Die Tarifregelung sieht obligatorisch die Pflichtversicherung vor. Eine freiwillige Versicherung statt der Pflichtversicherung wird nur auf ausdrücklichen Antrag des Wissenschaftlers begründet. Da die Leistungen aus der freiwilligen Versicherung aufgrund des derzeitigen Niedrigzinsumfelds aktuell jedoch deutlich niedriger sind als die Leistungen aus der Pflichtversicherung, ergibt sich eine **gesteigerte Informationspflicht des Arbeitgebers** gegenüber den entsprechenden Beschäftigten. Dabei sollte nicht nur auf die Unterschiede zwischen Pflichtversicherung und freiwilliger Versicherung hingewiesen werden, sondern ausdrücklich auch darauf, dass Beschäftigte aufgrund der gesetzlichen Regelungen künftig bereits nach drei Jahren eine unverfallbare Anwartschaft in der Pflichtversicherung erwerben können, wenn das Arbeitsverhältnis und damit die Versorgungszusage tatsächlich drei Jahre bestehen sollte. Die VBL hat für die Tarifgebiete West und Ost Informationsmaterialien (VBLspezial) für wissenschaftlich Beschäftigte aufgelegt. Insbesondere für das Tarif-

gebiet Ost sind die Besonderheiten aufgrund der sofortigen Unverfallbarkeit der Anwartschaften aus dem Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung in der Pflichtversicherung zu beachten. Die VBLspezial werden von der VBL zeitnah an die neuen Regelungen zur Unverfallbarkeitsfrist angepasst werden.

Wegen der vorstehenden Besonderheiten bestehen jedoch keine Bedenken, wegen der Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist künftig nur noch dann eine freiwillige Versicherung anstelle einer Pflichtversicherung zu begründen, wenn – unterstellt die sonstigen Voraussetzungen für eine entsprechende Befreiung liegen vor – das Arbeitsverhältnis auf weniger als drei Jahre befristet ist.

3. Sonstige Änderungen des Betriebsrentengesetzes

Weitere Änderungen des Betriebsrentengesetzes durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie betreffen das sog. Mindestalter, die Anwartschaftsdynamik oder auch Informationspflichten.

- Das gesetzliche Mindestalter, das zum Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft vollendet sein muss, wurde vom 25. auf das 21. Lebensjahr herabgesetzt. In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes beträgt das Mindestalter 17 Jahre, so dass die Änderung keine Auswirkungen hat.
- Von den Regelungen zur verbesserten Anwartschaftsdynamik dürfte die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ebenfalls nicht betroffen sein, da das Punktemodell mit der vereinbarten Garantieverzinsung eine Verzinsung im Sinne von § 2a Abs. 2 Ziff. 1 Buchst. b BetrAVG enthält, die auch ausgeschiedenen Beschäftigten zugutekommt.
- In § 4a BetrAVG wurden zudem die Auskunftspflichten für die Pensionskassen erweitert. Insbesondere muss der Versorgungsträger auf Verlangen mitteilen, wie sich die Höhe der Betriebsrente bis zum Rentenbeginn entwickelt, wenn der Beschäftigte über seinen Arbeitgeber versichert ist und weitere Anwartschaften erwirbt. Die VBL ist bereits heute in der Lage, diese erweiterten Auskunftspflichten zu erfüllen.

Welche Konsequenzen die Tarifvertragsparteien aus der veränderten Rechtslage ziehen, bleibt abzuwarten.

Das Rundschreiben wird im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlicht.

Im Auftrag

Junghanns