

Senatsverwaltung für Finanzen, Klosterstraße 59, 10179 Berlin

An die Senatsverwaltungen (einschl. Senatskanzlei)
die Verwaltung des Abgeordnetenhauses
die Präsidentin des Verfassungsgerichtshofes
die Präsidentin des Rechnungshofes
die Berliner Beauftragte für Datenschutz und
Informationsfreiheit
die Bezirksämter
die Sonderbehörden
die Eigenbetriebe

nachrichtlich an

den Hauptpersonalrat (HPR)
die Hauptvertrauensperson (HVP)

Geschäftszeichen:
IV B 18 – TBA 7101

Bearbeiter:
H. Grunwald

Zimmer: 3065

Telefon: 90203058

Telefax: 9020283058

Michael.Grunwald@senfin.berlin.de

Elektronische Zugangseröffnung gem. § 3a Abs. 1 VwVfG:
poststelle@senfin.berlin.de

De-Mails richten Sie bitte an:
post@senfin-berlin.de-mail.de

www.berlin.de/sen/finanzen

Verkehrsverbindungen:
U Klosterstraße / S+U Jannowitzbrücke

Datum 19.10.2016

Rundschreiben IV Nr. 41/2016

Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

hier: Prüfung der VBL-Versicherungspflicht

Nach § 6 Abs. 1 Satz 1 TV Altersversorgung (ATV) bzw. § 34 Abs. 1 Satz 1 VBLS entstehen Ansprüche auf Zahlung einer Betriebsrente oder einer Zusatzversorgung bislang erst nach Erfüllung einer Wartezeit von 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 zwar erst am 1. Januar 2018 in Kraft, kann aber bereits jetzt Auswirkungen auf die VBL-Versicherungspflicht von Beschäftigten haben.

Nach der Übergangsregelung des § 30f Abs. 3 BetrAVG bleibt es für Versorgungszusagen, die vor dem 1. Januar 2018 erteilt wurden, bei den bisherigen Regelungen. Es gilt in diesen Fällen damit grundsätzlich weiterhin eine Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren. Allerdings werden die Anwartschaften der Beschäftigten nach § 30f Abs. 3 letzter Halbsatz BetrAVG insgesamt auch dann unverfallbar, wenn die Versorgungszusage ab dem 1. Ja-

nuar 2018 noch drei Jahre besteht. Faktisch gelten 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.

Obwohl die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist erst am 1. Januar 2018 in Kraft tritt, kann sie in folgenden Fällen bereits heute Auswirkungen auf die Frage der Pflicht zur Versicherung bei der VBL haben:

- Versicherungspflicht von Beschäftigten, die aufgrund ihres Alters die tarifliche Wartezeit nicht mehr erfüllen können (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV bzw. § 26 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b VBLS) und die aus diesem Grunde bisher nicht zu versichern waren
- Versicherungspflicht von Wissenschaftlern (§ 2 Abs. 2 ATV)

Im Vorfeld einer noch zu vereinbarenden tarifvertraglichen Anpassung sollte bis auf Weiteres wie folgt verfahren werden:

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 Arbeitgebersaufwands).

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

Die am 1. Januar 2018 in Kraft tretende auf drei Jahre verkürzte Unverfallbarkeitsfrist gilt auch für Beschäftigte, die vor dem 1. Januar 2018 eingestellt wurden, wenn ihre Beschäftigung über den 31. Dezember 2017 hinaus fortbesteht. In diesen Fällen bezieht sich die Wartezeit von drei Jahren allerdings nur auf die Zeit in dem Arbeitsverhältnis ab dem 1. Januar 2018, davorliegende Zeiten in diesem Arbeitsverhältnis bleiben bei der dreijährigen Wartezeit unberücksichtigt. Seit Januar 2016 eingestellte Beschäftigte können damit ggf. eine nach Betriebsrentengesetz unverfallbare Anwartschaft erwerben, obwohl die bisherige Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren und die damit korrespondierende tarifvertragliche Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten noch nicht erfüllt ist.

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.

Bis zu einer Anpassung der tarifvertraglichen Regelungen wird empfohlen, parallel zur unverändert fortbestehenden Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV auch die mögliche Unverfallbarkeit nach Betriebsrentengesetz zu prüfen. Ergibt sich nach einer der beiden Regelungen die Möglichkeit der Wartezeiterfüllung / Unverfallbarkeit, ist eine Pflichtversicherung zu begründen.

Bei der Prüfung der Unverfallbarkeit nach Betriebsrentengesetz 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 daher 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 (z.B. wegen Ausnahme vom Geltungsbereich des TV-L gem. § 1 Abs. 2 Buchst. f TV-L), 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 (vgl. 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.

Beschäftigte haben auch **nach Erreichen des Alters für eine abschlagsfreie Regelaltersrente** die Möglichkeit, bei ihrem bisherigen Arbeitgeber weiter zu arbeiten. In diesen Fällen ist gem. § 33 Abs. 5 TV-L ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Allerdings stellt sich in diesen Fällen die Frage, ob eine Ausnahme von der Versicherungspflicht gem. § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV bei Begründung des ursprünglichen Arbeitsverhältnisses sachlich zu rechtfertigen ist, wenn bei dessen Begründung bereits mit hoher Wahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass der Beschäftigte über die Regelaltersgrenze hinaus solange in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen wird, dass er die Wartezeit erfüllen kann. In diesen Fällen sollte eine Pflichtversicherung begründet werden, wenn der Beschäftigte gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklärt, dass er zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze keinen Rentenantrag stellen wird.

Beispiel 5:

Der Beschäftigte aus Beispiel 2 ist sich bei Begründung des Arbeitsverhältnisses mit seinem Arbeitgeber einig, dass er über die Regelaltersgrenze hinaus noch weitere 12 Monate beschäftigt werden soll. Er erklärt zudem, dass er einen Rentenantrag bis zu diesem Zeitpunkt nicht stellen wird. Bis zum Beginn der Regelaltersrente kann die Pflichtversicherung nunmehr 59 Monate dauern. Nach § 2 Abs. 1 Satz 1 Buchst. b ATV ist eine Pflichtversicherung daher nur dann zu begründen, wenn der Beschäftigte bereits 1 Umlage-/Beitragsmonat aus einer früheren Pflichtversicherung hat (s. o.). Allerdings ist eine Pflichtversicherung aufgrund der verkürzten Unverfallbarkeitsfristen nach Betriebsrentengesetz zu begründen, weil der Beschäftigte nunmehr voraussichtlich bis zum 30. April 2021 im Arbeitsverhältnis stehen wird und damit für die Zeit nach dem 1. Januar 2018 länger als drei Jahre.

2. Versicherungspflicht von Wissenschaftlern (§ 2 Abs. 2 ATV)

Befristet beschäftigte Wissenschaftler, die aufgrund der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses die Wartezeit von 60 Umlage-/Beitragsmonaten nicht erfüllen können, sind 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 (vgl. 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 sogar

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 derzeit jedoch deutlich niedriger sind als die Leistungen aus der Pflichtversicherung (vgl. meine kürzlich übersandte VBL-Information zu der ab 1.6.2016 in Kraft getretenen VBLextra 04), ergibt sich eine **gesteigerte Informationspflicht des Arbeitgebers** gegenüber den entsprechenden Beschäftigten. Hierbei sollte nicht nur auf die Unterschiede zwischen Pflichtversicherung und freiwilliger Versicherung hingewiesen werden, sondern ausdrücklich auch darauf, dass sie 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.

Es 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.

2. 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. Über entsprechende tarifvertragliche bzw. satzungsrechtliche Änderungen werde ich zu gegebener Zeit informieren.

Im Auftrag
Jammer