



# Versorgungs- berechtigte werden besser gestellt

**EUROPA** *Die Mobilitätsrichtlinie der Europäischen Union soll zum 1. Januar 2018 in deutsches Recht umgesetzt werden. Der vorliegende Referentenentwurf des neuen Gesetzes enthält Regelungen, die auch das deutsche Betriebsrentenrecht betreffen. Hier eine erste Bewertung dieses Entwurfs.*

VON MATHIAS ULBRICH

**A**m 13. März 2015 wurde der Referentenentwurf eines Gesetzes (nachfolgend: Gesetzentwurf)<sup>1</sup> veröffentlicht, mit dem die am 20. Mai 2014 in Kraft getretene Mobilitätsrichtlinie<sup>2</sup> (nachfolgend: Richtlinie) in deutsches Recht umgesetzt werden soll. Der folgende Beitrag stellt den Inhalt dieses Gesetzentwurfs kurz dar und untersucht, wie die geplanten Änderungen sich in der Praxis auswirken werden.

## Die Richtlinie

Die Richtlinie dient dem Abbau von Hemmnissen, die der Arbeitnehmermobilität innerhalb der Europäischen Union (EU) aufgrund nationaler Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) entgegenstehen.

Die Richtlinie erfasst grundsätzlich sämtliche Systeme der bAV. Insolvenzschutz ist aufgenommen; auf Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen findet sie nur teilweise Anwendung.

Erfasst werden nur grenzüberschreitende Tatbestände, also Konstellationen, in denen ein inländischer Arbeitnehmer zu einem ausländischen Arbeitgeber wechselt oder umgekehrt (nachfolgend: grenzüberschreitende Tatbestände). Rein inländische Versorgungsverhältnisse sind nicht betroffen. Ebenfalls ausgeschlossen sind Versorgungssysteme, die spätestens seit dem 20. Mai 2014 keine Neuzugänge mehr aufnehmen (nachfolgend: geschlossene Versorgungssysteme). Darüber hinaus gilt die Richtlinie nur für betriebsrentenrechtlich relevante Beschäftigungszeiten, die im Zeitraum ab Umsetzung in nationales Recht erbracht werden.

## Inhaltliche Kernpunkte der Richtlinie

Um Mobilitätshemmnisse abzubauen, sollen nationale Unverfallbarkeitsfristen nicht länger als drei Jahre sein, sofern der Versorgungsberechtigte das 21. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Darüber hinaus müssen gesetzlich unverfallbare Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer »gerecht behandelt« und dürfen bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers stets nur mit seiner Zustimmung abgefunden werden.

Von Bedeutung sind schließlich auch die weitgehenden Auskunftsrechte, die die Richtlinie aktiven sowie mit unverfallbaren

Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmern und gegebenenfalls deren Hinterbliebenen einräumt.

## Die wichtigsten Änderungen des BetrAVG

Nachfolgend soll nun aus dem Blickwinkel der betrieblichen Praxis betrachtet werden, wie der Gesetzentwurf die Richtlinie in das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenrecht – BetrAVG)<sup>3</sup> umsetzt. Die im Entwurf ebenfalls enthaltenen Änderungen zu Paragraph 16 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG sowie zum Einkommenssteuergesetz (EStG),<sup>4</sup> die beide nicht unmittelbar aus der Umsetzung der Richtlinie resultieren, werden nicht betrachtet.

## Inkrafttreten und Anwendungsbereich des Gesetzes

Nach Artikel 4 des Gesetzentwurfs soll das Gesetz grundsätzlich mit Wirkung zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Damit wird die in Artikel 8 Richtlinie gewährte Umsetzungsfrist weitestgehend ausgeschöpft.

Regelungen zum Anwendungsbereich enthält der Gesetzentwurf im Unterschied zur Richtlinie kaum. Daraus folgt, dass die geplanten Änderungen

- nicht nur für grenzüberschreitende Vorgänge, sondern auch für inländische Versorgungsverhältnisse
- nicht nur für Altersleistungen, sondern auch für Invaliditäts- und Hinterbliebenenleistungen
- nicht nur für geöffnete, sondern auch für bereits geschlossene Versorgungswerke (Ausnahme siehe bei Dynamisierung der Anwartschaften, weiter unten)
- im Übrigen für sämtliche Systeme der bAV, mit Ausnahme des Pensionssicherungsvereins a.G. (nachfolgend: PSVaG) gelten.

## Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen

Entsprechend der Richtlinie senkt Paragraph 1b Absatz 1 Satz 1 BetrAVG-E die Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf drei Jahre und das insoweit relevante Alter von 25 auf 21 Jahre. Paragraph 30f Absatz 3 BetrAVG-E enthält Übergangsregelungen zu den Unverfallbarkeitsfristen.

## DARUM GEHT ES

**1.** Die Umsetzung der europäischen Richtlinie führt zu einer Reihe von Anpassungen des Betriebsrentengesetzes.

**2.** Das verbessert die Rechtsstellung der Arbeitnehmer, während sie bei den Arbeitgebern zu erhöhten Belastungen führt.

**3.** Wichtigste Änderung für die Praxis sind dabei verringerte Anforderungen an die gesetzliche Unverfallbarkeit für Anwartschaften vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer.

<sup>1</sup> Referentenentwurf eines »Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie« vom 13. März 2015.

<sup>2</sup> Richtlinie 2014/50/EU über die Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs von Zusatzrentenansprüchen.

<sup>3</sup> BetrAVG vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), zuletzt geändert durch Artikel 2 Absatz 17 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434).

<sup>4</sup> Einkommenssteuergesetz vom 16. Oktober 1934 in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), zuletzt geändert durch Artikel 2 Absatz 7 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434).

## MOBILITÄTS- RICHTLINIE

Nach neun Jahren Verhandlung wurde 2014 die EU-Mobilitätsrichtlinie verabschiedet. Die Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten der EU setzt auf Verbesserungen im Erwerb und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen (RL 2014/50/EU, EU-MobRL). Um die Richtlinie umzusetzen, muss das deutsche Betriebsrentengesetz novelliert werden.

Beschäftigte sollten sich gründlich mit den im Betriebsrentengesetz geplanten Änderungen auseinandersetzen.

*Praxistipp:* Diese Änderungen betreffen nur die arbeitgeberfinanzierten Zusagen. Arbeitnehmerfinanzierte Zusagen (Entgeltumwandlung) sind bereits heute nach Paragraph 1b Absatz 5 BetrAVG sofort gesetzlich unverfallbar.

### Dynamisierung der Anwartschaften

Wie in der Richtlinie gefordert, verlangt Paragraph 2a BetrAVG-E eine Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer. Dabei ist dieser Paragraph 2a BetrAVG-E wohl die Vorschrift mit den meisten Unklarheiten, vor allem auch aufgrund der geplanten Streichung des Paragraphen 2 Absatz 5 BetrAVG.<sup>5</sup>

Ausgenommen von der Dynamisierungspflicht sind nach Paragraph 2 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG-E unverfallbare Anwartschaften, die

- als nominale Anrechte festgelegt sind
- eine Verzinsung enthalten und die Zinsen auch den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugute kommen, oder
- über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt werden und die Erträge auch den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugute kommen.

*Praxistipp:* Handlungsbedarf hinsichtlich der Dynamisierungspflicht besteht also grundsätzlich nur im Falle endgehaltsabhängiger Leistungszusagen.<sup>6</sup> Festbetragszusagen und beitragsorientierte Zusagen über die versicherungsförmigen Durchführungswege erfüllen bereits heute die oben genannten Anforderun-



gen.<sup>7</sup> Sollten Zusagen dynamisierungspflichtig sein, kann diese Pflicht nach Paragraph 2a Absatz 2 BetrAVG-E erfüllt werden, indem die Anwartschaften nicht geringer wachsen als der Anstieg

- der Anwartschaften oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens,
- der laufenden Leistungen an die Versorgungsempfänger des Arbeitgebers oder
- des Verbraucherpreisindex für Deutschland.

*Praxistipp:* Falls hier Handlungsbedarf besteht, lässt er sich wohl am einfachsten lösen, indem die betreffenden Anwartschaften verknüpft werden mit dem Verbraucherpreisindex für Deutschland. Offen ist allerdings noch, in welchen Zeiträumen die Anwartschaften anzupassen sind und ob auch eine negative Wertentwicklung oder ein negativer Verbraucherindex berücksichtigt werden dürften.

Da der Anwendungsbereich der Richtlinie sich nicht auf den PSVaG erstreckt, nimmt Paragraph 7 Absatz 2 Satz 6 BetrAVG-E Anwartschaftsteile, die auf der Dynamisierungspflicht beruhen, von der Insolvenzversicherung über den PSVaG aus.

*Praxistipp:* Nach Paragraph 30g Absatz 1 BetrAVG-E gilt die Dynamisierungspflicht nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 1. Januar 2018. Folglich sind für dynamisierungspflichtige Zusagen, die vor dem 1. Januar 2018 erteilt wurden, künftig geteilte Rentenstämmen zu ermitteln. Gänzlich von der Dynamisierungspflicht befreit sind nach Paragraph 30g Absatz 1 BetrAVG-E hingegen Anwartschaften in Versorgungssystemen, die vor dem 20. Mai 2014 für Neuzugänge geschlossen waren.

### Abfindung von Anwartschaften bei vorzeitigem Ausscheiden

Scheidet ein Arbeitnehmer mit unverfallbaren Anwartschaften vorzeitig aus, kann der Arbeitgeber ihn bisher nach Paragraph 3 Absatz 2 BetrAVG ohne seine Zustimmung abfinden, wenn die Höhe der Anwartschaft die dort genannte Mindestgrenze nicht überschreitet (nachfolgend: Kleinstanwartschaften).

Nach Paragraph 3 Absatz 2 Satz 3 BetrAVG-E bedarf das künftig der Zustimmung des Arbeitnehmers, sofern dieser innerhalb eines Jahres

<sup>5</sup> Siehe dazu: Stellungnahme der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (nachfolgend: aba) vom 15. Mai 2015, S. 3 ff.

<sup>6</sup> Referentenentwurf a.a.O., S. 10, kritisch: Stellungnahme aba, a.a.O., S. 3.

<sup>7</sup> So auch Referentenentwurf a.a.O., S. 10.

nach Ausscheiden in einen anderen EU-Mitgliedstaat abwandert. Offen ist, was »Abwandern« bedeutet. Hier kommt wohl am ehesten die Begründung eines Arbeitsverhältnisses im EU-Ausland in Betracht.

*Praxistipp:* Für den Arbeitgeber kann es schwierig sein, von einer solchen Abwanderung Kenntnis zu erlangen. Hier müssten entsprechende Prozesse in den Unternehmen implementiert werden. Zu beachten ist auch, dass Paragraph 3 Absatz 2 Satz 3 BetrAVG-E – insoweit über die Richtlinie hinausgehend – auch für die Abfindbarkeit laufender Leistungen nach Eintritt des Versorgungsfalls gilt.

### Auskunftspflichten des Arbeitgebers ...

Paragraph 4a BetrAVG-E regelt die Auskunftsrechte der Arbeitnehmer neu. Nach Paragraph 4a Absatz 1 und 2 Satz 1 BetrAVG-E müssen der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem aktiven Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitteilen:

- ob und wie eine Anwartschaft auf bAV erworben wird
- wie hoch der Anspruch auf Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichung der vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird
- wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt
- wie sich die Anwartschaft bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird und
- wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber infolge eines Arbeitgeberwechsels der Übertragungswert nach Paragraph 4 Absatz 3 BetrAVG ist.

Die letztgenannte Auskunft ist nach Paragraph 4a Absatz 2 Satz 1 BetrAVG-E auch dem mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen und darüber hinaus nach Paragraph 4a Absatz 3 BetrAVG-E auch die Höhe seiner Anwartschaft auf bAV und deren künftige Entwicklung. Das letztgenannte Recht haben auch die Hinterbliebenen des Arbeitnehmers.

### ... und bei Arbeitgeberwechsel

Wechselt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber, hat ihm der neue Arbeitgeber oder der Versor-

gungsträger gemäß Paragraph 4a Absatz 3 Satz 2 BetrAVG-E auf sein Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Sämtliche Auskünfte müssen nach Paragraph 4a Absatz 4 BetrAVG-E verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

## »Arbeitnehmer und der Arbeitgeber sollten sich gründlich mit den geplanten Änderungen auseinandersetzen.«

MATHIAS ULBRICH

*Praxistipp:* Die Neufassung entspricht inhaltlich in vielen Punkten der bisherigen Regelung des Paragraphen 4a BetrAVG. Neu ist, dass für Auskünfte nun Textform nach Paragraph 126b des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) ausreichend ist. Allerdings ist ein »berechtigtes Interesse« des Arbeitnehmers an den Auskünften künftig nicht mehr erforderlich. Auch die in der Richtlinie enthaltene Begrenzung auf lediglich eine Auskunft innerhalb von zwölf Monaten wird nicht übernommen. Neu ist das explizit genannte Auskunftsrecht für die Hinterbliebenen des ausgeschiedenen Arbeitnehmers.<sup>8</sup>

### Einschränkungen für die Tarifvertragsparteien

Nach Paragraph 17 Absatz 3 Satz 1 BetrAVG-E ist es auch den Tarifvertragsparteien nicht möglich, das von der Richtlinie festgelegte Schutzniveau zu unterschreiten. Von den Bestimmungen zur Unverfallbarkeit dem Grunde nach (Paragraph 1b BetrAVG-E), zur Dynamisierung der Anwartschaften (Para-

<sup>8</sup> Zu den Auslegungsschwierigkeiten insoweit: Stellungnahme aba, a.a.O., S. 13.

graf 2a BetrAVG-E), zur Abfindbarkeit von Anwartschaften bei grenzüberschreitenden Tatbeständen (Paragraf 3 Absatz 2 Satz 3 BetrAVG-E) sowie zu den Auskunftsrechten (Paragraf 4a BetrAVG-E) darf also auch durch Tarifvertrag nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden.

### **Verbesserungen für Arbeitnehmer – erhöhte Belastungen für Arbeitgeber**

Die Umsetzung der Richtlinie führt zu einer Reihe von Anpassungen des BetrAVG, die die Rechtsstellung der Versorgungsberechtigten tendenziell verbessern, für den Arbeitgeber hingegen erhöhte Belastungen mit sich bringen.

Die für die Praxis wichtigste Änderung dürften die reduzierten Anforderungen an die gesetzliche Unverfallbarkeit für Anwartschaften vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer im Bereich arbeitgeberfinanzierter Zusagen sein. Die zweite markante Neuerung ist die Pflicht zur Dynamisierung gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften. Allerdings wird sie in der Praxis nur bei einigen Zusagegestaltungen Änderungsbedarf erzeugen.

Die Neufassung der Auskunftsrechte schließlich wird zu Änderungen von einigem Gewicht bei den Arbeitgebern führen.

### **Handlungsempfehlung**

Vor diesem Hintergrund ist Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu empfehlen, sich mit den (geplanten) Änderungen gründlich auseinanderzusetzen und frühzeitig zu prüfen, ob und inwieweit Anpassungen der bestehenden und/oder künftig zu erteilenden Versorgungszusagen sowie der bAV-Verwaltungsprozesse erforderlich sind. Das Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2018 sollte ihnen dafür genug Zeit geben. Im Übrigen bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber die noch bestehenden Unklarheiten des Entwurfs rechtzeitig beseitigen wird. ◀



**Prof. Dr. Mathias Ulbrich**  
lehrt Wirtschaftsprivatrecht  
und Arbeitsrecht an der  
FH Schmalkalden.

Er ist Of Counsel für bAV bei Bach Langheid  
Dallmayr Rechtsanwälte Partnerschafts-  
gesellschaft mbB.

... hat seinen Sitz in Berlin und wird als Verein von Mitgliedern überwiegend aus dem gewerkschaftlichen Bereich getragen.

... u.di berät und nimmt Stellung zu allen sozialpolitischen und fachlichen Fragen rund um gesetzliche Rente und Betriebsrente.

... u.di und ver.di arbeiten in einer strategischen Partnerschaft eng zusammen.

... u.di richtet betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleitet deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützt u.di sich auf über 18 Jahre Beratungserfahrung und praxisbewährte Konzepte.

**Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bietet u.di für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmende zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.**



Unterstützungs- und  
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

**u.di e.V.**

Franz-Mehring-Platz 1  
10243 Berlin  
Tel. 030-275 870 70  
berlin@u-di.de

**www.u-di.de**

Kooperation mit Rechtsanwälte Templin & Thieß, Hamburg | [www.templin-thiess.de](http://www.templin-thiess.de)



u.di e. V. Eingetragener Verein (e. V.),  
Amtsgericht Charlottenburg, VR 37393 B  
Zugelassener Rentenberater,  
Rechtsdienstleistungsregister 3712 E - 04/19

Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

**IMPRESSUM**

**Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA:** Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; [www.u-di.de](http://www.u-di.de)

**Redaktion:** Eva-Maria Stoppkotte  
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

**Anschrift für Redaktion und Verlag:** Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main  
Tel. +49 (0)69/79 50 10 – 0; Fax +49 (0)69/79 50 10 – 18

**Verlag:** Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

**Geschäftsbereich Zeitschriften:** Bettina Frowein

**Leser- und Aboservice:** Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10 – 96  
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 12  
E-Mail: [abodienste@bund-verlag.de](mailto:abodienste@bund-verlag.de)

**Layoutkonzept:** Sandra Kimmel, [www.fraukimmel.de](http://www.fraukimmel.de)

**Gestaltung und Satz:**  
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

**Bildkonzept:** Katja Oberländer, [www.einzigartig.de](http://www.einzigartig.de)

**Druck:** alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

**Urheber- und Verlagsrechte:** Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

**Redaktionsschluss:** 13.7.2015

**Bildnachweise:** S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 © iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyreese | S. 20, 28: ©einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: ©fotolia.com/vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

**Verantwortlich:** Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

**Redaktionelle Bearbeitung:** Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz