

/ Betriebsrenten: Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie verkündet

19.01.2016

Arbeitsrecht

Am 30. Dezember 2015 wurde das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie verkündet. Hieraus ergeben sich erhebliche Änderungen für das Recht der betrieblichen Altersversorgung. Das Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/50/EU des europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 und soll die Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung von Zusatzrentenansprüchen erhöhen.

Insgesamt führt das Gesetz dazu, dass die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung steigen werden. **Allerdings haben die Arbeitgeber bis 1. Januar 2018 Zeit, die betriebliche Altersversorgung an die neuen Gegebenheiten anzupassen.**

1. Erleichterung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen

Ab dem 1. Januar 2018 (Artikel 4 des Gesetzes) können Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bereits ab dem 21. Lebensjahr (bisläng 25. Lebensjahr) unverfallbar werden, wenn zu diesem Zeitpunkt die Versorgungszusage mindestens drei Jahre (bisläng fünf Jahre) bestanden hat. Die Reduzierung der Lebensaltersgrenze und die Reduzierung der notwendigen Bestandsdauer führt zwangsläufig zu Erweiterungen der Unverfallbarkeit und damit zu erweiterten Aufwendungen des Arbeitgebers.

2. Dynamisierung der Anwartschaft

Das Gesetz hält weiterhin fest, dass Veränderungen der Versorgungsregelungen, die nach dem Ausscheiden des Mitarbeiters eintreten, außer Betracht bleiben. Gleichzeitig wird jedoch neu geregelt, dass ein ausgeschiedener Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber vergleichbaren, nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden darf. Eine Benachteiligung ist ausgeschlossen, wenn

- ▶ die Anwartschaft
 - a) als nominales Anrecht festgelegt wird (z. B. Festbetragszusage 500 Euro Betriebsrente pro Monat ab dem Alter 67).
 - b) eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt oder
 - c) ein Pensionsfond, Pensionskasse oder Direktversicherung als Versorgungsträger die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zukommen lässt.
- ▶ die Anwartschaft angepasst wird
 - a) um 1 % jährlich,
 - b) wie die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
 - c) wie die laufenden Leistungen des Arbeitgebers oder
 - d) entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

Für alle Arbeitgeber gilt diese Verpflichtung ab dem 1. Januar 2018. Sie gilt nicht, wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war (§ 30 g Absatz 1 BetrAVG 2018). Die Dynamisierung findet keine Anwendung auf den Pensionssicherungsverein, sofern dieser in die Verpflichtungen nach einer Insolvenz eintritt.

3. Auskunftsansprüche

Die Auskunftsansprüche des Arbeitnehmers werden erheblich erweitert.

Jeder Arbeitnehmer hat ohne weitere Voraussetzungen Anspruch auf Information,

- ▶ ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- ▶ die Höhe des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung wie er bisher erworben ist und wie er bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- ▶ wie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich auf die Anwartschaft auswirkt und
- ▶ wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung entwickeln wird.

- ▶ Ferner hat der Arbeitnehmer weiterhin einen Anspruch auf Mitteilung des Übertragungswertes.
- ▶ Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger müssen dem ausgeschiedenen Mitarbeiter auf dessen Verlangen auch mitteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist.

4. Erleichterung bei der Anpassung von Pensionsverpflichtungen für Direktversicherung und Pensionskassen

In der Reaktion auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. September 2014 hat der Gesetzgeber festgehalten, dass die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers bereits dann entfällt, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse organisiert wird und diese Einrichtungen sämtliche auf den Rentenbestand entfallenen Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwenden.

Haben Sie Fragen? Kontaktieren Sie gerne: [Tillmann Hecht](#)

Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Tillmann Hecht

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht

Mitglied der Practice Group Finanzdienstleistungsaufsicht

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 69 971477312