

/ Der Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

15.06.2015

Arbeitsrecht

Zur Verbesserung der Arbeitnehmerfreizügigkeit sollen durch die EU-Mobilitätsrichtlinie (Richtlinie 2014/50/EU) vom 16.4.2014 potentielle Hindernisse, wie zu lange Unverfallbarkeitsfristen bei Betriebsrenten, die fehlende Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften, die Abfindung von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung des Beschäftigten sowie eine nicht ausreichende Information von Beschäftigten, beseitigt werden. Von der Richtlinie sollen sämtliche Versorgungssysteme der betrieblichen Altersversorgung erfasst werden, die am 20.5.2014 für neu eintretende Arbeitnehmer geöffnet waren. Die Frist für die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in nationales Recht endet am 21.5.2018.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat jüngst einen Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht (BetrAVG-E) vorgelegt. Dieser sieht gesetzliche Anpassungen und Neuregelungen im Bereich des Betriebsrentenrechts ab dem 1.1.2018 vor. Im Einzelnen sind folgende Neuerungen vorgesehen:

Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen

Für ab dem 1.1.2018 neu erteilte Versorgungszusagen soll die Unverfallbarkeitsfrist für Versorgungsanwartschaften von fünf auf drei Jahre abgesenkt werden. Nach der EU-Mobilitätsrichtlinie sollen auch die in Versorgungsordnungen enthaltenen Wartezeiten die Dauer von drei Jahren nicht überschreiten dürfen, da Wartezeiten vergleichbare Wirkungen wie Unverfallbarkeitsfristen haben könnten.

Zugleich soll das Mindestalter für den Erhalt von Versorgungsanwartschaften im Falle des vorzeitigen Ausscheidens von der Vollendung des 25. auf das 21. Lebensjahr abgesenkt werden.

Dynamisierung der Anwartschaften von mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmern

Bislang bleiben Veränderungen der Versorgungsregelungen und der Bemessungsgrundlagen für die mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer gem. § 2 Abs. 5 BetrAVG unberücksichtigt (sog. „Festschreibungsgrundsatz“). Aufgrund der EU-Mobilitätsrichtlinie dürfen Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer jedoch grundsätzlich nicht anders behandelt werden als Anwartschaften aktiver Arbeitnehmer. Nach dem Referentenentwurf soll daher § 2 Abs. 5 BetrAVG gestrichen und in einem neuen § 2a BetrAVG geregelt werden, dass Veränderungen der Versorgungszusage und der Bemessungsgrundlagen grundsätzlich auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Für ausgeschiedene Arbeitnehmer sind die auf Beschäftigungszeiten ab dem 1.1.2018 beruhenden Anwartschaften auch nach dem Ausscheiden dynamisch. Diese Regelung wird vor allem für endgehaltsabhängige Versorgungssysteme und Gesamtversorgungszusagen von Bedeutung sein und für Arbeitgeber regelmäßig zu einem höheren finanziellen Aufwand führen. Prinzipiell ist aber ebenfalls denkbar, dass sich Veränderungen – soweit rechtlich zulässig – auch zulasten des Arbeitnehmers auswirken.

Für die Praxis wichtige Ausnahmen von dieser Dynamisierungsverpflichtung bestehen bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Pensionsfond, Pensionskasse, Direktversicherung), wenn alle Erträge auch dem mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen. Auf Festbetragszusagen und Versorgungssysteme nach dem sog. Baukastensystem soll die Dynamisierung ebenfalls nicht anwendbar sein (§ 2a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BetrAVG-E).

Abfindung von Kleinstanwartschaften

Nach § 3 Abs. 2 BetrAVG können bisher Kleinstanwartschaften auch ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden. Kleinstanwartschaften sind solche, die im Monat nicht mehr als mehr als 1 % (d.h. EUR 28,35 monatlich im Jahr 2015) bzw. bei Kapitalleistungen nicht mehr als 12/10 (d.h. EUR 2.835,00 im Jahr 2015) der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV betragen würden.

Eine Abfindung von Kleinanwartschaften soll künftig nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich sein, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union abwandert. Der Gesetzgeber würde damit die Abfindung von Kleinanwartschaften nur insoweit einschränken, wie es durch die EU-Mobilitätsrichtlinie geboten ist.

Informationspflichten

Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger sind bisher im Falle eines berechtigten Interesses des Arbeitnehmers nach § 4a BetrAVG verpflichtet, dem Arbeitnehmer auf Anfrage die Höhe der unverfallbaren Anwartschaften bei Rentenbeginn und den Übertragungswert schriftlich mitzuteilen. Nach dem Referentenentwurf soll der Arbeitgeber künftig verpflichtet sein, darüber Auskunft zu geben

- ▶ ob und gegebenenfalls wie die Anwartschaft erworben wird,
- ▶ wie hoch der Anspruch auf Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelungen vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- ▶ wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt, und
- ▶ wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Diese Auskünfte sollen auf Anfrage des Arbeitnehmers verständlich, in Textform (Schreiben, E-Mail etc.) und in angemessener Frist erteilt werden.

Änderung der Anpassungsregelungen

Der Gesetzgeber nutzt die Gelegenheit, um über die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie hinaus auch die Regelungen zur Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers zu ändern (§ 16 BetrAVG). Der Gesetzgeber reagiert damit auf mehrere Entscheidungen des BAG vom 30.9.2014. Das BAG hatte u.a. entschieden, dass Arbeitgeber auch selbst dann nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zur Anpassungsprüfung und -entscheidung verpflichtet sind, wenn sie die Versorgung über eine regulierte Pensionskasse durchführen und diese einen aufsichtsrechtlich genehmigten Höchstzinssatz verwendet, der über dem Höchstzins der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) liegt, sowie immer dann, wenn die Pensionskassen- bzw. Direktversicherungszusage vor dem 16.5.1996 erteilt worden ist (vgl. BAG, Urt. v. 30.9.2014, Az. 3 AZR 613/12).

Die Entscheidungen des BAG führen bei Arbeitgebern zu einer enormen Unsicherheit über die künftigen Verbindlichkeiten aus betrieblicher Altersversorgung und – bei praktischer Anwendung – zu hohen finanziellen Mehrbelastungen. Der Gesetzgeber will mit der Änderung der Anpassungsprüfungspflicht bei Arbeitgebern für "die notwendige Planungssicherheit" sorgen und den Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nicht gefährden.

Fazit

Der Gesetzgeber würde mit einer Umsetzung des Referentenentwurf bei der Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers für mehr Rechtssicherheit sorgen.

Die verkürzte Unverfallbarkeitsfrist und die Einschränkung bei der Abfindung von Kleinanwartschaften werden in der Praxis dazu führen, dass künftig mehr (arbeitgeberfinanzierte) Betriebsrentenanwartschaften für ausgeschiedene Arbeitnehmer erhalten bleiben und die – eher selten vorkommenden – Kleinanwartschaften nicht mehr unmittelbar mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers, sondern frühestens nach Ablauf eines Jahres nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und ggf. nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden können. Die erweiterten Informationspflichten werden zu einem zusätzlichen Verwaltungsaufwand und zu Mehrkosten beim Arbeitgeber führen.

Die für Arbeitgeber sicherlich bedeutendste Neuerung wird die Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer sein. Arbeitgeber sollten frühzeitig prüfen, ob und welche Änderungen ihrer Versorgungssysteme erforderlich und möglich sind, um ungeplante zusätzliche Belastungen zu vermeiden. So kann beispielsweise die Umstellung von endgehaltsabhängigen Versorgungssystemen in beitragsorientierte Versorgungssysteme sinnvoll sein. Dies sollte jedoch rechtzeitig veranlasst werden, damit etwaig erforderliche Anpassungen noch vor Inkrafttreten der gesetzlichen Neuregelungen vorgenommen werden können.

- ▶ **Haben Sie Fragen?** Kontaktieren Sie gerne: [Dr. Benjamin Jahn](#)
- ▶ **Practice Group:** [Arbeitsrecht](#)

Contact Person



Dr. Benjamin Jahn

Mitglied der Practice Group Arbeitsrecht
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

T +49 89 28628154

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP [xing.com/companies/NoerrLLP](https://www.xing.com/companies/NoerrLLP)