

aba – Arbeitsgemeinschaft für  
betriebliche Altersversorgung e.V.

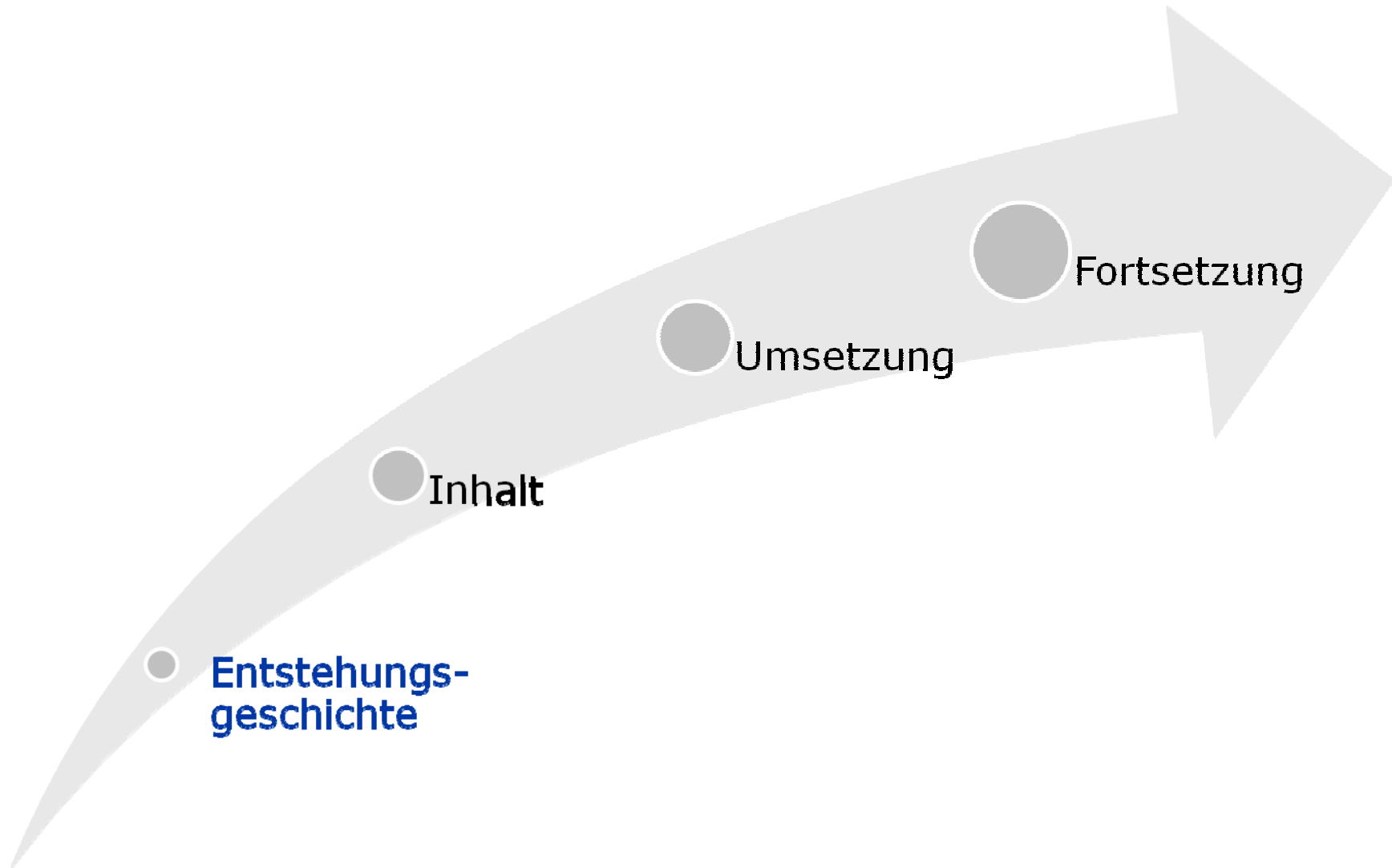


# **Die neue EU-Mobilitätsrichtlinie**

## **FNA-Jahrestagung 2015**

### **Freitag, den 30. Januar 2015**

**Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der aba e.V. Berlin**  
**Mitglied des Vorstandes von PensionsEurope (Brüssel)**



- ◆ Für die EU-Mitgliedstaaten gilt, auch bezogen auf die bAV: „unified in diversity“ = kein System gleicht dem anderen auch nur im Ansatz
- ◆ Nur rund 40% der EU-AN haben bAV-Anwartschaften
- ◆ Bericht „Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU“ der Europäischen Kommission vom 25. Sept. 2014:
  - ➔ 2013 lebten und arbeiteten etwas mehr als 7 Millionen EU-Bürgerinnen und Bürger in einem anderen als ihrem eigenen EU-Staat. Dies entsprach 3,3 % der Gesamtbeschäftigung in der EU.
  - ➔ Neben den 7 Millionen EU-Bürgern, die im Jahr 2013 in einem anderen EU-Staat lebten und arbeiteten, gibt es rund 1,1 Millionen Arbeitnehmer, die in einem Land leben, aber in einem anderen Land arbeiten (Grenzgänger), und jährlich rund 1,2 Millionen Arbeitnehmer, die in ein anderes Land entsandt werden.
- ◆ Art. 46 AEUV: Gebot Freizügigkeit herzustellen

- ◆ AG fordern Anfang der 2000er Jahre den Abbau von Hindernissen bei grenzüberschreitenden AN-Einsätzen (iRd Konzernbeschäftigung, gedacht war an Beseitigung steuerlicher Hindernisse)
- ◆ Brüssel wird aktiv
  - ➔ 1. Sozialpartner-Konsultation am 27. Mai 2002
  - ➔ 2. Sozialpartner-Konsultation am 12. September 2003
- ◆ EU-Gewerkschaftsbund fordert Verhandlungen der EU-Sozialpartner über alle Bedingungen der betrieblichen Altersversorgung sowie eine anschließende Umsetzung dieser Ergebnisse auf nationaler Ebene

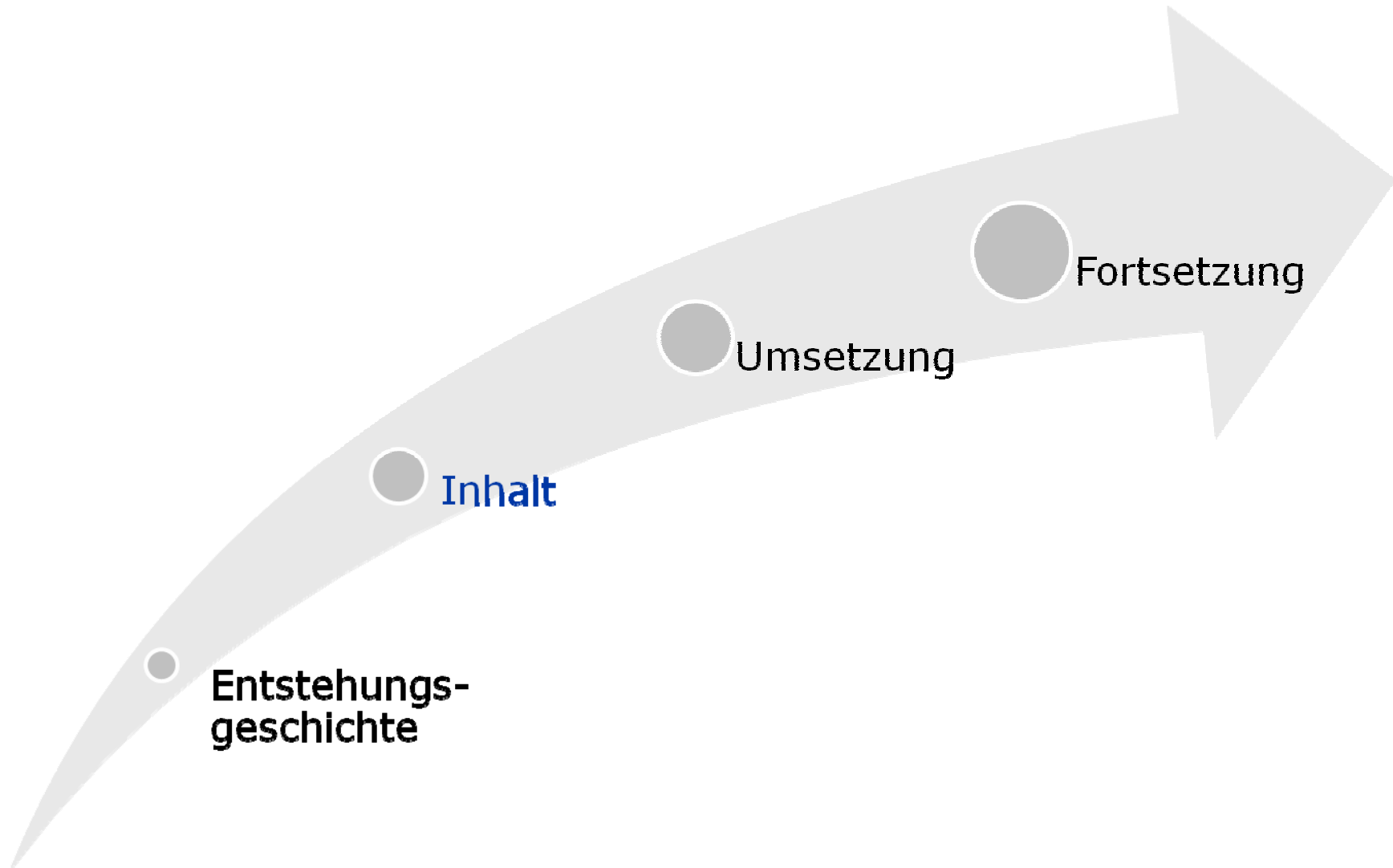
- ◆ EU-Kommission greift das Thema 2004 erstmals auf
  - ➔ Erste Entwürfe im 1. Hj. 2005
  - ➔ 20.10.2005: EU-Kommission verabschiedet RL-Vorschlag zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen:
    - Unverfallbarkeitsfrist von 2 Jahre
    - Kein Mindestalters für die Aufnahme in einen Pensionsplan
    - Faire Anpassung unverfallbarer Anwartschaften bei vorzeitigem Verlassen des Arbeitgebers
    - Übertragung unverfallbarer Anwartschaften auf den neuen Arbeitgeber
- ◆ Massive Kritik der EU-Arbeitgeber
  - ➔ aba-Schätzung für Endgehaltszusage und stabilen Mitarbeiterbestand:
    - Erhöhung der Kosten insgesamt um 20 - 40%  
(wenn vergangenheitsbezogene Effekte auf die künftige Dienstzeit verteilt werden)
- ◆ Mitgliedstaaten sprechen sich einhellig gegen „Übertragung“ aus

- ◆ Neuer Richtlinienvorschlag vom Oktober 2007 nimmt Anliegen der Mitgliedstaaten auf:
  - ➔ Portabilität im engeren Sinne (Übertragung) wird gestrichen
  - ➔ Geltungsbereich: Neueintritte in offene Pensionspläne
  - ➔ Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen, dürfen nicht besser behandelt werden als betriebstreue Mitarbeiter
  - ➔ In Rentenbausteinen enthaltene technische Verzinsung wird als ausreichender Werterhalt anerkannt
- ◆ Richtlinienentwurf kommt im November 2007 im EU-Rat zum Stillstand (es war eine einstimmige Verabschiedung erforderlich Deutschland und andere Staaten haben ein Veto eingelegt)

- ◆ Grünbuch und Weißbuch Rente empfehlen/fordern Verbesserungen bei Erwerb und Werterhalt von unverfallbaren bAV-Leistungen
- ◆ Ziel: keine Benachteiligung von Arbeitnehmern mit flexiblen Erwerbsbiographien durch bAV-Systeme
- ◆ Neuer Titel der geplanten Richtlinie:
  - ➔ Richtlinie über Mindestanforderungen zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen

- ◆ Ratsarbeitsgruppe nimmt unter irischer Präsidentschaft Arbeit basierend auf Richtlinienvorschlag vom Oktober 2007 wieder auf
- ◆ Der im Europäischen Parlament federführende Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten stützt die Position der EU-Kommission im Weißbuch zur „Portabilität“
- ◆ EU-Kommission nimmt die Portabilitätsrichtlinie in ihr Arbeitsprogramm für 2012 auf
- ◆ EU-Rat erreicht am 20. Juni 2013 „allgemeine Ausrichtung“ ( Trilog)
- ◆ Einigung im EU-Rat über RL-Vorschlag im Dezember 2013
- ◆ EU-Parlament nimmt RL-Vorschlag im April 2014 unverändert an
- ◆ Veröffentlichung der RL im Amtsblatt im April 2014
- ◆ Inkrafttreten der RL am 20. Mai 2014
- ◆ Frist zur Umsetzung in nationales Recht bis Mai 2018





- ◆ Die RL findet Anwendung auf
  - Zusatzrentensysteme mit Ausnahme der unter die VO (EG) Nr. 883/2004 fallenden Systeme
  - Beschäftigungszeiten nach dem Datum der RL-Umsetzung in nationales Recht
  
- ◆ Die RL findet keine Anwendung auf
  - Für Neueintritte geschlossene Altersversorgungssysteme
  - Invaliditäts- und Todesfallleistungen
  - Insolvenzsicherungssysteme etc.
  - Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Mitgliedstaates

# Artikel 4 der RL

## Bedingungen für den Erwerb von Ansprüchen

- ◆ Unverfallbarkeitsfrist und Vorschaltzeit zusammen max. 3 Jahre
- ◆ Mindestalter max. 21 Jahre
- ◆ Rückerstattung der Mitarbeiterbeiträge bei verfallbarer Anwartschaft zum Zeitpunkt des Ausscheidens
  - ➔ Leistungszusage: eingezahlte Mitarbeiterbeiträge
  - ➔ Beitragszusage: Wert des Kontos aus den Mitarbeiterbeiträgen oder eingezahlte Mitarbeiterbeiträge

# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Unverfallbarkeit dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG)

Zusage erteilt	vor 01.01.2001	ab 01.01.2001 bis 31.12.2008	ab 01.01.2009
<b>Arbeitgeber- finanzierte Zusagen</b>	Mindestalter 35 und Zusagedauer 10 Jahre  <b>oder</b> Mindestalter 35 und Zusagedauer 3 Jahre und Betriebszugehörigkeit 12 Jahre	Mindestalter 30 und Zusagedauer 5 Jahre	Mindestalter 25 und Zusagedauer 5 Jahre
<b>Übergangsregelung</b>	Mindestalter 30 und Zusagedauer ab 01.01.2001 weitere 5 Jahre	Mindestalter 25 und Zusagedauer ab 01.01.2009 weitere 5 Jahre	
<b>Entgeltumwandlung</b>	es gelten die Regelungen für arbeitgeberfinanzierten Zusagen	sofortige Unverfallbarkeit	sofortige Unverfallbarkeit

# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Unverfallbarkeit der Höhe nach Übersicht

- ◆ Liegt eine unverfallbare Anwartschaft dem Grunde nach vor, so stellt sich die Frage nach der Höhe der (späteren) Leistungen.
  - ➔ Die gesetzliche Grundregel ist das Quotierungsprinzip
  - ➔ Besonderheiten und abweichende Regelungsmöglichkeiten bei
    - beitragsorientierter Leistungszusage
    - Beitragszusage mit Mindestleistung
    - Direktversicherung / Pensionskasse
    - Pensionsfonds

# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Unverfallbarkeit der Höhe nach Quotierungsprinzip

## Quotierungsprinzip = m/n-tel-Verfahren

- ◆ Alle zugesagten Leistungen werden im Verhältnis von tatsächlicher zu möglicher Dienstzeit reduziert

$$\text{Unverfallbarkeitsquotient} = \frac{\text{tatsächliche Dienstzeit bis zum Ausscheiden (m)}}{\text{mögliche Dienstzeit bis zur Altersgrenze (n)}}$$

- ◆ Die erreichbare Vollleistung jeder Leistungsart wird mit dem Unverfallbarkeitsquotienten multipliziert  
= **unverfallbare Anwartschaft**

# Artikel 5 der RL

## Wahrung ruhender Rentenanwartschaften

- ◆ Unverfallbare Anwartschaft kann im Versorgungssystem stehen bleiben
- ◆ Feststellung der Höhe der zum Zeitpunkt des Ausscheidens
- ◆ „Faire“ Behandlung der unverfallbaren Anwartschaft ist gegeben:
  - ➔ Festbetragszusage = Festbetrag bleibt als Nominalwert erhalten
  - ➔ Wert der Anwartschaft ändert sich über die Zeit durch:
    - In der Zusage enthaltende Verzinsung
    - Verzinsung aus Anlagevermögen
  - ➔ Anwartschaft erhöht sich mit Inflationsrate oder Gehaltsentwicklung
- ◆ Abfindungsmöglichkeit für Anwartschaften  
(Art. 4 Abs. 1 Buchst. C: erst ganz zum Schluss in den Entwurf gelangt)
  - ➔ Nur mit Zustimmung des Arbeitgebers
  - ➔ iRv Grenzen die der nationale Gesetzgeber setzt

# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Rentenanpassung (§ 16 BetrAVG)

- ◆ § 16 BetrAVG stellt **keine Anpassungsverpflichtung** dar, sondern beinhaltet eine Verpflichtung zur **Anpassungsprüfung**
- ◆ Überprüfung muss alle drei Jahre vorgenommen werden
- ◆ Anpassungsprüfungspflicht gilt nur für laufende Rentenzahlungen (**nicht für Anwartschaften**, nicht für Auszahlungsplan mit Restverrentung und nicht für Kapitalleistungen)
- ◆ Verpflichtet ist grundsätzlich der AG (gilt für alle Durchführungswege!)
- ◆ Entgeltumwandlungszusagen ab 01.01.2001 müssen um mindestens 1 % p. a. angepasst werden

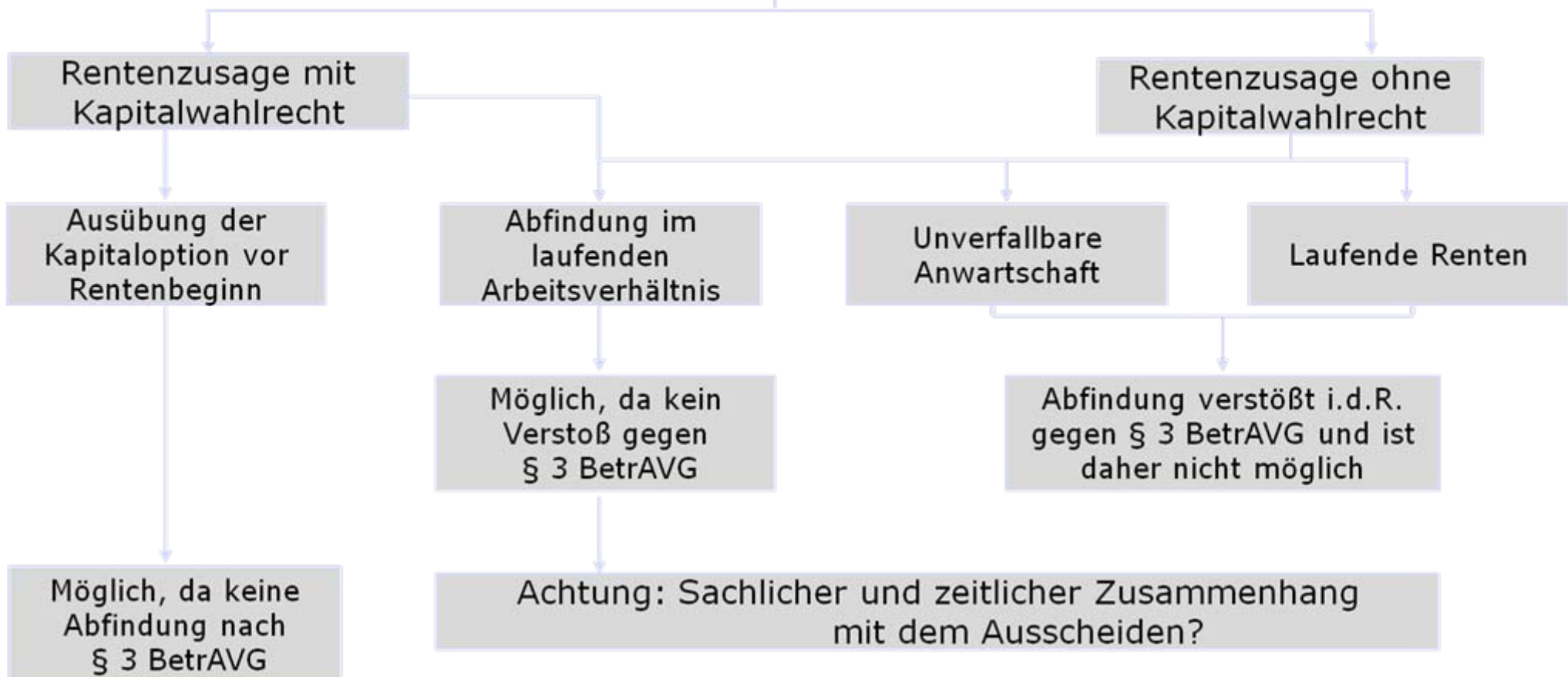


# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Rentenanpassung (§ 16 BetrAVG)

- ◆ Anpassung darf nicht geringer sein als der Anstieg
  - des Verbraucherpreisindexes für Deutschland\*) oder
  - Der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens
- ◆ Wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers ist zu berücksichtigen; die Anpassung muss aus den Erträgen und dem Wertzuwachs des Unternehmens finanziert werden können
- ◆ Arbeitgeber trägt Darlegungs- und Beweislast bei Nichtanpassung
- ◆ In der Vergangenheit unterlassene Anpassungen (vor 01.01.1999) sind nachzuholen, jedoch keine nachträgliche Auszahlung der unterlassenen Anpassung
- ◆ Nach 01.01.1999 **zu Recht unterbliebene Anpassungen** müssen später nicht nachgeholt werden

\*) ab 1.1.2003; bis 31.12.2002:  
Preisindex für die Lebenshaltung von 4-Personen-Haushalten  
von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen

## Abfindungsverbot gemäß § 3 BetrAVG



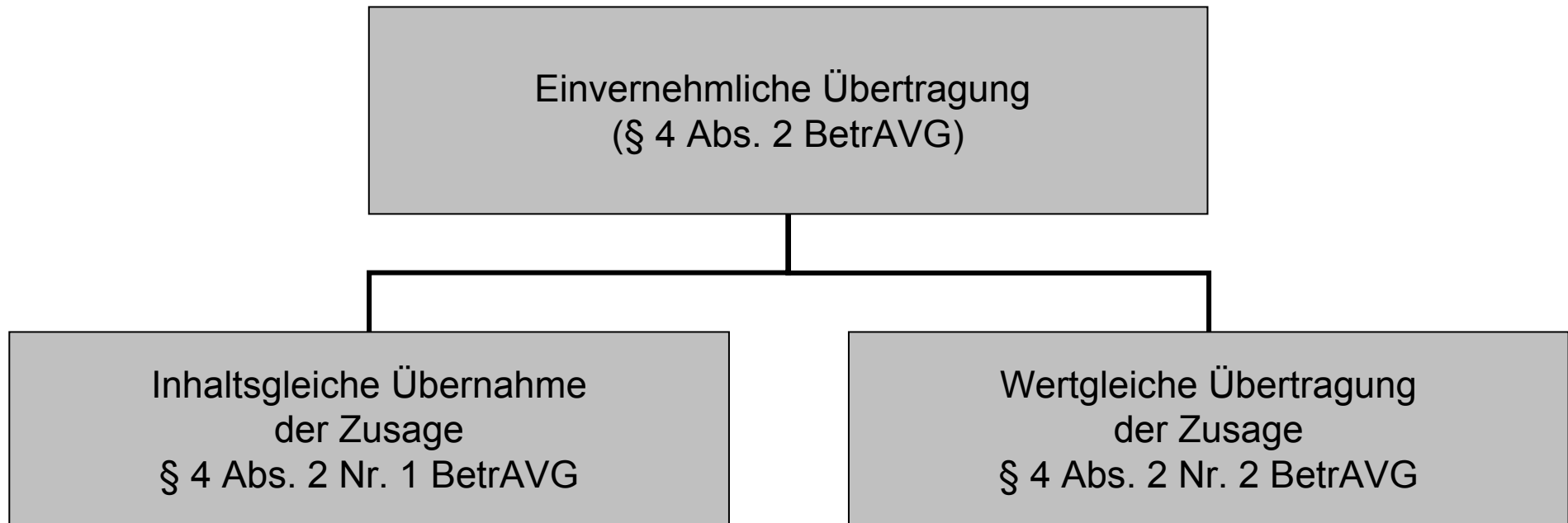
# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Abfindung § 3 BetrAVG

- ◆ Grds: Unverfallbare Anwartschaften und laufende Betriebsrenten unterliegen einem Abfindungsverbot (gilt für zum 1.1.2005 bestehende Anwartschaften bzw. ab 1.1.2005 erstmals laufende Renten)
  - ➔ Ausnahme:
    - Kleinstanwartschaften (Monatsbeitrag 1 %, Kapitalleistung 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)  
(2015: 28,35 Euro laufende Rente; 3.402 Euro Kapitalleistung)
  - ➔ Vertraglich unverfallbare Anwartschaften
    - Abfindungen bei laufenden Arbeitsverhältnissen
      - Laufende Renten, die vor dem 1.1.2005 erstmals gezahlt wurden.

- ◆ Auskunftsanspruch des aktiven Mitarbeiters:
  - ➔ Auf Anfrage:
    - Voraussetzungen für den Anspruchserwerb
    - Deren Auswirkungen beim Ausscheiden
    - Höhe der unverfallbaren Anwartschaft
    - Künftige Entwicklung der unverfallbaren Anwartschaft
  
- ◆ Auskunftsanspruch ausgeschiedener Mitarbeiter / Hinterbliebener:
  - ➔ Auf Anfrage:
    - Aktuelle Höhe der unverfallbaren Anwartschaft
    - Regelungen zur Behandlung der unverfallbaren Anwartschaft

# Exkurs: Status quo im BetrAVG: Auskunftsanspruch § 4a BetrAVG

- ◆ Gegenüber (Alt-) Arbeitgeber/Versorgungseinrichtung
  - Bei berechtigtem Interesse
  - Auf Verlangen
  - Schriftliche Mitteilung über
    - Höhe der Altersversorgung aus unverfallbarer Anwartschaft bei Erreichen der Altersgrenze
    - Höhe des Übertragungswertes
- ◆ Gegenüber neuem Arbeitgeber
  - Höhe des Versorgungsanspruchs bei Umwandlung des Übertragungswertes
  - Umfang der abgesicherten biometrischen Risiken



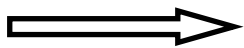
## Übernahme

- ◆ Einvernehmen zwischen altem AG, neuem AG und AN sowie ggf. dem externen Versorgungsträger
- ◆ Zusage wird **inhaltsgleich** übernommen
- ◆ Praktische Bedeutung i. d. R. nur im Konzern

## Übertragung

- ◆ Einvernehmen zwischen altem AG, neuem AG und AN sowie ggf. dem externen Versorgungsträger
- ◆ **Monetärer** Gegenwert der Zusage wird übertragen
- ◆ Erteilung einer neuen Zusage durch den neuen AG

- ◆ Arbeitnehmer hat Rechtsanspruch auf Übertragung
- ◆ Geltendmachung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erforderlich
  - Gilt nur für die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds
  - Gilt nur für Anwartschaften mit Übertragungswert  $\leq$  BBG in der allgemeinen Rentenversicherung



**Kein Recht auf teilweise Mitnahme!**



- ◆ DZ, UK: Barwert der künftigen Versorgungsleistung aus der unverfallbaren Anwartschaft im Zeitpunkt der Übertragung
  - Maßgebend für die Ermittlung sind die Rechnungsgrundlagen und anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik
- ◆ PK, PF, DV: Übertragungswert entspricht dem gebildeten Kapital im Zeitpunkt der Übertragung

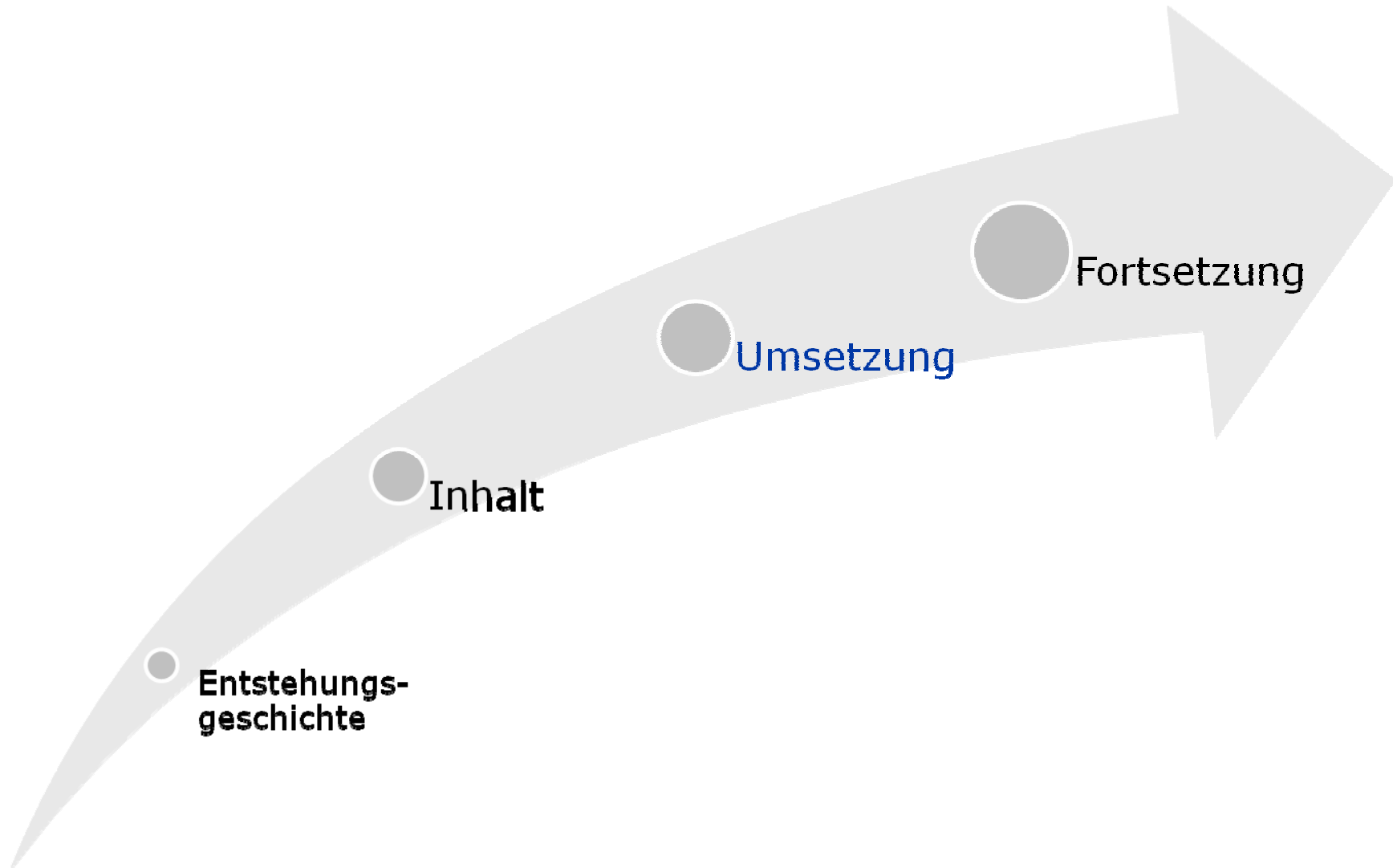
- ◆ Zusage des alten AG erlischt
- ◆ Entsprechende Geltung der Regelungen zur Entgeltumwandlung beim neuen AG:
  - Sofortige Unverfallbarkeit
  - Sofortiger Insolvenzschutz (aber Zwei-Jahresfrist bei Übertragungswerten > BBG beachten)
  - Rentenanpassung gemäß § 16 Abs. 5 BetrAVG (mind. 1 % p. a. oder sämtliche Überschüsse für Rentenerhöhung)

- ◆ AG kann ohne Zustimmung des AN die Anwartschaft übertragen bei
  - Einstellung der Betriebstätigkeit **und**
  - Liquidation des Unternehmens
  - Eine Übertragung ist nur auf PK oder Unternehmen der Lebensversicherung möglich
  - Eine Änderung der Zusage bedarf der Zustimmung

- ◆ Richtlinienentwurf, den die betriebliche Praxis **nicht** braucht, weil
  - bAV als personalpolitisches Instrument der Mitarbeiterbindung weiter an Wert verliert
  - Erhöhung der Mindeststandards kostentreibend wirkt
    - Erhöhung des Dienstzeitaufwands (IFRS) gegenüber Status quo durch
      - Verbesserung der Voraussetzungen für Erwerb einer UVA (Mehraufwand in der Größenordnung von 1% bis 5%)
    - Erhöhung der Verwaltungskosten gegenüber Status quo durch Fortführung von Bagatellanwartschaften, die nicht einvernehmlich abgefunden werden können (Mehraufwand von 5 bis 20 Euro jährlich pro Anwartschaft)
  - Es erfolgt keine Förderung der Verbreitung, obwohl dies vorrangiges Ziel sein sollte = Schutz und Verbesserung der Position derer mit bAV-Anwartschaft

- ◆ Unsicherheit bezüglich der steuerlichen Flankierung
- ◆ Unklarheiten können zu Risiken bei der Umsetzung ins nationale Recht führen
  - ➔ 2-Jahresfrist bei grenzüberschreitendem Arbeitsverhältnis
  - ➔ Gleichbehandlung
  - ➔ Dynamische Besitzstände aus geschlossenen Versorgungssystemen
    - dynamische Besitzstände aus geschlossenen Pensionsplänen dürfen auch dann nicht in den Geltungsbereich der Richtlinie fallen, wenn die Mitarbeiter für künftige Dienstjahre an einem für Neueintritte offenen Pensionsplan teilnehmen
  - ➔ Anwendung auf Neuzusagen
- ◆ Fluktuation wird begünstigt und betriebsspezifisches Humankapital geht eher verloren

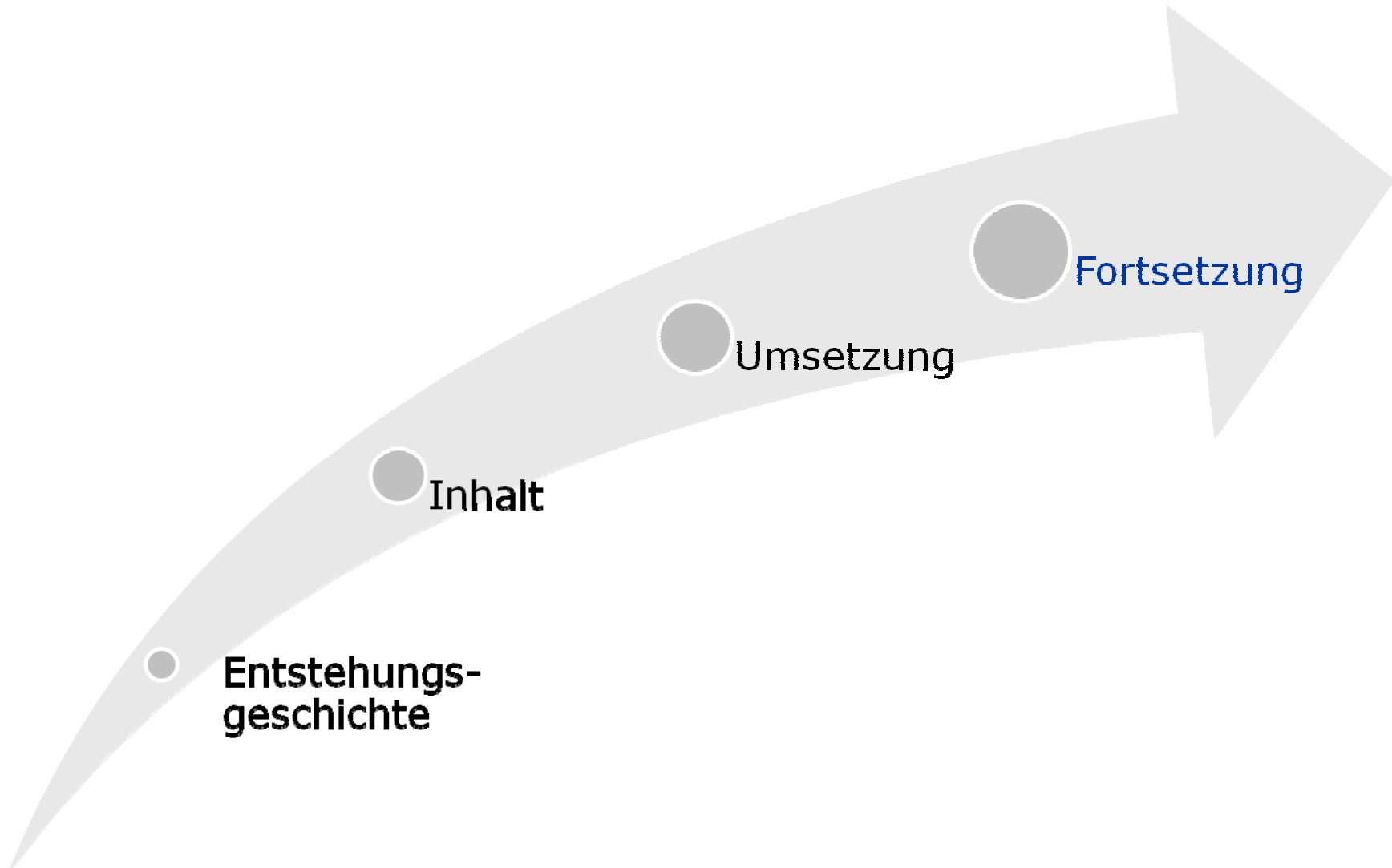
- ◆ Mindestalter und Unverfallbarkeitsfristen müssten sich an der Dauer einer beruflichen Lehre oder einer anderen vergleichbaren Ausbildung orientieren
  - ➔ Gesamtdauer von Unverfallbarkeitsfrist und Wartezeit von mindestens 5 Jahren erforderlich
- ◆ Beschränkung der Anwendung nur auf Neuzusagen
- ◆ Regelungskompetenz?
  - ➔ Regelungskompetenz nur für grenzüberschreitende Sachverhalte
  - ➔ Über Diskriminierungsverbot Gleichbehandlung von AN, die grenzüberschreitend und nur national den AG wechseln zumindest bzgl. Unverfallbarkeit und Dynamisierung
- ◆ Die steuerlichen Hürden für Mobilität können nicht durch die EU beseitigt werden



Nr.	Regelung	Status quo (Deutschland)	Mobilitätsrichtlinie
1	Unverfallbarkeitsfrist	<b>5 Jahre</b>	<b>3 Jahre</b>
2	Mindestalter	<b>25 Jahre</b>	<b>21 Jahre</b>
3	Höhe der UVA	LZ: immer <b>statisches</b> m/n-tel	LZ: ggf. <b>dynamisches</b> m/n-tel
		BOLZ: erreichte Anwartschaft ggf. mit Zinsgutschriften	
		BZML: zuzurechnendes Versorgungskapital, mind. Summe Beiträge	
4	Abfindung UVA	<b>Einseitig</b> , sofern kleiner als Schwellenwert (2014: 27,65 Euro Monatsrente)	Nur <b>einvernehmlich</b> , sofern kleiner als vom Mitgliedsstaat festzulegender Schwellenwert
5	Informationspflichten	Auskunftsanspruch des <b>aktiven</b> oder <b>ausgeschiedenen</b> Arbeitnehmers ( <b>Höhe der UVA</b> auf Altersleistung)	
		Zusätzlicher Anspruch auf Auskunft über die Höhe des <b>Übertragungswertes</b>	Zusätzlicher Anspruch auf Auskunft über <b>Bedingungen</b> des <b>Erwerbs</b> und der <b>Behandlung</b> von UVA
6	Tarifdisposition	Tarifpartner können <b>auch zum Nachteil</b> der Arbeitnehmer von den Nr. 3, 4 u. 5 abweichen	Sozialpartner können <b>nicht zum Nachteil</b> der Arbeitnehmer von den Nr. 3 u. 4 abweichen



- ◆ BMAS will Anfang 2015 einen Diskussionsentwurf vorlegen zur Umsetzung der Mobilitäts-RL (und dem Versprechen bAV zu fördern im Koalitionsvertrag?)
- ◆ Änderungsbedarf im BetrAVG
  - ➔ Unverfallbarkeit § 1b BetrAVG
  - ➔ Übergangsregelung § 30f BetrAVG
  - ➔ Abfindung § 3 BetrAVG
  - ➔ Wahrung ruhender Anwartschaften § 16 BetrAVG oder neuer § X BetrAVG
  - ➔ Auskunft § 4a BetrAVG
- ◆ Beschränkung allein auf grenzüberschreitende Fälle nur tw. möglich (Gleichbehandlungsgedanke)
- ◆ Steuerliche Flankierung notwendig: Was unverfallbar ist muss auch ausfinanziert sein



- ◆ Am 2.6.2014 richtet die EU-Kommission an die EU-Aufsichtsbehörde einen Call for advice (Cfa)
  - ➔ Erbittet einen Überblick über Transfer erworbener bAV-Anwartschaften zwischen Versorgungseinrichtungen in unterschiedlichen Mitgliedstaaten
  - ➔ Quantitative Daten über den Transfer von Pension-Assets (national und grenzüberschreitend)
  - ➔ Identifikation der Haupthindernisse/-schwierigkeiten den Transfer betreffend (national und grenzüberschreitend)
- ◆ EU-Kommission fordert Ergebnisse bis Mitte 2015

- ◆ **RL-Vorschlag zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen vom 20. Okt. 2005**  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52005PC0507&from=DE>
- ◆ **aba-Bewertung des Richtlinienvorschlags vom Okt. 2005 (April 2006)**  
<http://www.aba-online.de/docs/attachments/ae69dc75-1bf8-4025-960f-42aafbb1c273/2.-abaBewertung-RLPortabilitaet-April2006.pdf>
- ◆ **RL-Vorschlag über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen vom 9. Okt. 2007**  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0603:FIN:DE:PDF>
- ◆ **RICHTLINIE 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen**  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0050&from=DE>

# Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit !

**Klaus Stiefermann**

aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstraße 138, 10963 Berlin

030 – 33 858 11 – 0

[Klaus.Stiefermann@aba-online.de](mailto:Klaus.Stiefermann@aba-online.de)