

aba – Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.



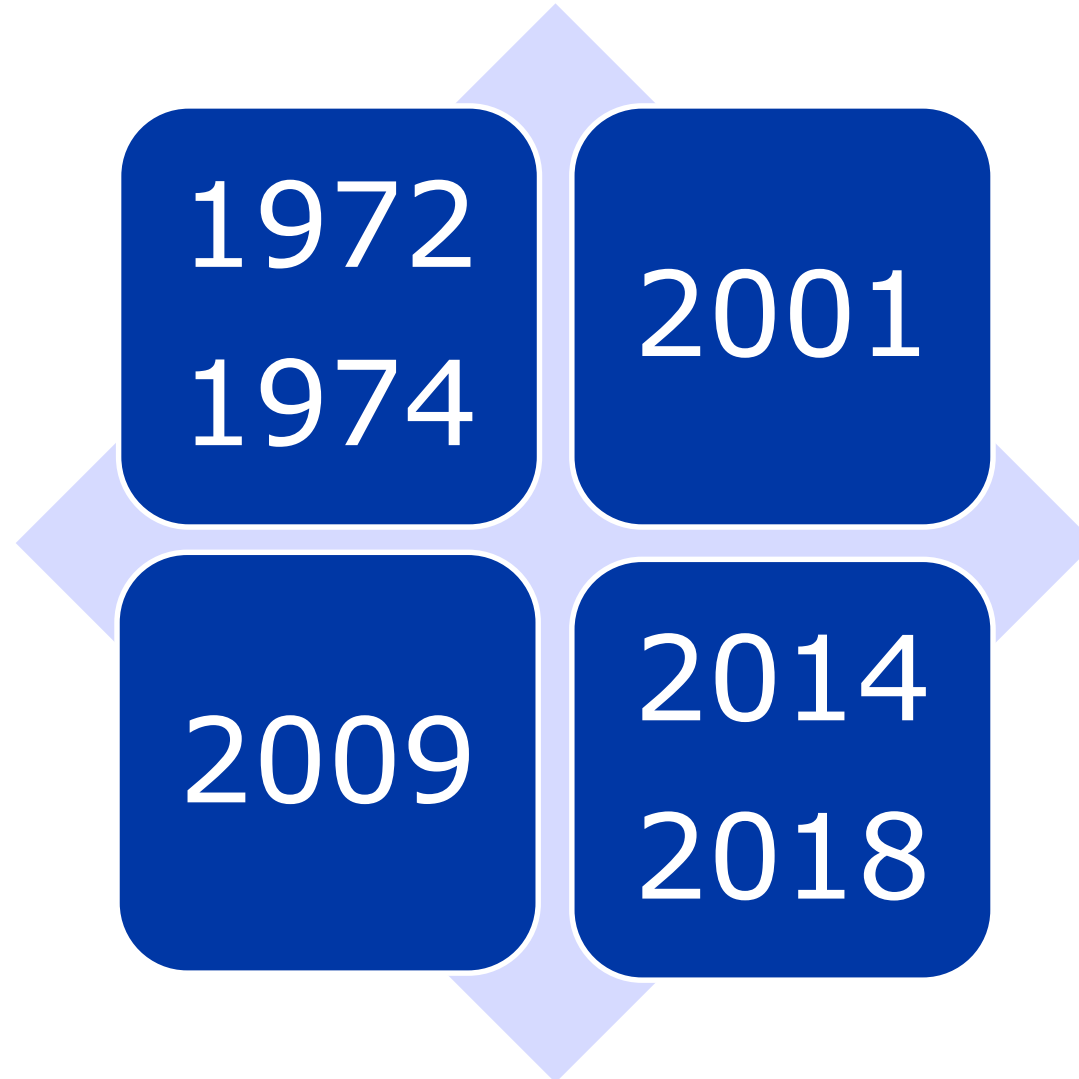
Mobilität als Herausforderung für die betriebliche Altersversorgung

FNA-Jahrestagung 2018, Berlin

Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der aba (Berlin)
und Mitglied des Vorstandes von PensionsEurope (Brüssel)

bAV und Mobilität

Ein Schauspiel in (vorerst?) vier Akten



Unverfallbarkeit

Die bAV und die unterschiedlichen Interessenlagen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Bindungswirkung,
Fluktuationskosten reduzieren,
Belohnung für Betriebstreue,
betriebliche Sozialpolitik,
möglichst langfristig/planbar
investiert sein, Subsidiärhaftung
des Arbeitgebers und
Leistungszusagen

Entgeltcharakter, „goldene
Fessel“, über die Jahrzehnte von
der Ergänzungs- zur
Teilersetzungsfunktion

Unverfallbarkeit

Erste intensive öffentliche Diskussionen schon in den 60er Jahren

„Es lässt sich zwar vertreten, dass die Anwartschaft bei Kündigung durch den Arbeitnehmer untergeht, denn immerhin hat es dieser ja in der Hand, im Unternehmen zu bleiben und sich dadurch die Versorgung zu sichern. Das Ausscheiden infolge Kündigung durch die Firma unterliegt aber nicht seiner eigenen Entscheidung.(...) Auch in anderen Ländern lässt sich heute ein Trend zur unverfallbaren Anwartschaft feststellen.“
(Heissmann BB 1964, 1745ff)

„Ist das betriebliche Ruhegeld reine Versorgung, so mag es angemessen sein, die Versorgung allein dem letzten Arbeitgeber zu überlassen und ihm wird man es nicht verdenken können, wenn er nur die bei ihm verbrachten Jahre berücksichtigt. (...) Ist das Ruhegeld aber zugleich erdienter Arbeitslohn, so ist nicht recht zu verstehen, warum der Arbeitnehmer diesen Teil seiner Vergütung einbüßen soll, wenn er den Arbeitsplatz wechselt. Nun setzt sich aber wohl die Einsicht, dass die betriebliche Altersrente – auch – Vergütungscharakter hat, immer mehr durch.“ (Hilger, Richter in am BAG, BetrAV 1962, 85)

Unverfallbarkeit Fragen über Fragen....

Soll der neue Arbeitgeber
Zusage 1:1 übernehmen?
Sollen beim neuen
Arbeitgeber Vordienstzeiten
übernommen werden?

?

Soll später der alte Arbeitgeber die
Betriebsrente zahlen? Auch bei
Minirenten? Soll er sein Versprechen
nur anteilig erfüllen müssen?

Soll die Anwartschaft beim Ausscheiden
des Arbeitnehmers verfallen, ungeachtet
der Länge der Betriebszugehörigkeit und
des Grundes des Ausscheidens? Soll er
Abfindung zahlen können?

?

?

Soll das beim alten AG
angesammelte Kapital auf
die GRV übertragen werden
im Sinne einer „Nach-
/Höherversicherung“?

Soll der alte AG dem neuen
AG das angesammelte
Kapital ganz oder tw.
übertragen und der neue soll
es für seine Art von bAV-
Zusage verwenden?

?

Warum soll die Privatwirt-
schaft anderes leisten als es
der Staat beim Wechsel
eines Beamten in die
Privatwirtschaft tut?

Was sagt die Steuer?

?

Unverfallbarkeit

Grundsatzurteil des BAG im Jahre 1972

Urteil des BAG vom 10. März 1972, 5 AZR 278/71

Leitsätze:

1. Bisher sind Versorgungsversprechen, die den Verfall von Versorgungsanwartschaften bei Ausscheiden des Arbeitnehmers vor dem 65. Lebensjahr vorsahen, nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit als zulässig angesehen worden.
2. Wegen der mit dieser Rechtsansicht verbundenen sozialen Härten und Unbilligkeiten stellt der Senat im Wege der Rechtsfortbildung folgenden Rechtssatz auf:
 - a) Einem Arbeitnehmer, der mehr als 20 Jahre einem Betrieb angehört hat und dem vor dem 65. Lebensjahr vom Arbeitgeber ordentlich gekündigt wird, bleibt die bis zu seinem Ausscheiden erdiente Versorgungsanwartschaft erhalten.

Unverfallbarkeit

§ 1

(1) Ein Arbeitnehmer, dem Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlaß seines Arbeitsverhältnisses (betriebliche Altersversorgung) zugesagt worden sind, behält seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern in diesem Zeitpunkt der Arbeitnehmer mindestens das 35. Lebensjahr vollendet hat und

- entweder die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat
- oder der Beginn der Betriebszugehörigkeit mindestens 12 Jahre zurückliegt und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Insolvenzschutz

Gründung des PSVaG

Anpassung

Anpassungsprüfungspflicht laufender Renten (laut späterer Rspr.: alle drei Jahre, Inflationsausgleich)

"§ 1b

Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). (...)

(5) Soweit betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, behält der Arbeitnehmer seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet; ..."

Unverfallbarkeit Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des SGB III (v. 10.12.2007)

"§ 1b

Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des **25.** Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft)."

- ◆ In der EU gleicht kein bAV-System dem anderen
- ◆ 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

Gründe der Menschen für und gegen Mobilität (Quellen: verschiedene Studien)

Bessere Lebensqualität im Ausland Mein Zuhause ist hier Bessere Arbeitsbedingungen **Es ist schwierig eine neue Sprache zu lernen** Bessere Karriere- oder Geschäftsaussichten Ich möchte die Familie nicht mit größeren Veränderungen belasten Um die Qualifikation zu verbessern Die Lebenshaltungskosten im Ausland sind zu hoch **Besseres wirtschaftliches Klima im Ausland** Meine Qualifikation reicht nicht aus Um Verwandte oder Freunden, die im Ausland leben näher zu sein *Ich werde vor Ort nicht die nötige Qualifikation erwerben können* Besseres Sozial- und Gesundheitssystem Die Kultur ist mir zu fremd Bessere politische Situation im Ausland Um mehr Geld zu verdienen Probleme nach dem Auslandsaufenthalt zurückzukehren Ich spreche die Sprache dieses Landes Erhalt einer Arbeitserlaubnis **Ich mag die Kultur/Mentalität** Sorge, dass Partner(in) keinen Job findet

EU und Portabilität: Anfang der 2000er Jahre: Arbeitgeber adressieren ein Problem

- ◆ 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 Jahren
 - Kein Mindestalter für die Aufnahme in einen Pensionsplan
 - Faire Anpassung unverfallbarer Anwartschaften bei vorzeitigem Verlassen des Arbeitgebers
 - Übertragung unverfallbarer Anwartschaften auf neuen AG

- ◆ Massive Kritik der EU-Arbeitgeber
 - ➔ aba-Schätzung für Endgehaltszusage und stabilen Mitarbeiterbestand:
 - Mehrkosten von insgesamt 20 - 40% (wenn Effekte auf die künftige Dienstzeit verteilt werden)

- ◆ Mitgliedstaaten sprechen sich einhellig gegen „Übertragung“ aus

EU und Portabilität Eine Frau und „ihre“ Richtlinie....



EU und Portabilität Leichte Schläge auf den Hinterkopf.....



EU und Portabilität

Zweiter Anlauf der EU-Kommission

- ◆ 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)

EU und Portabilität

Aller (?) guten Dinge sind drei!

Dritter Anlauf der EU-Kommission (1/2)

- ◆ 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

EU und Portabilität

Aller (?) guten Dinge sind drei!

Dritter Anlauf der EU-Kommission (2/2)

- ◆ 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

Unverfallbarkeit

Wahrung
ruhender
Anwartschaften

Auskunft

Abfindung

Neuregelungen durch Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht

Unverfallbarkeit weiter reduziert (1b)

- s.u.

Wahrung ruhender Anwartschaften verbessert (§ 2a)

- Gilt für grenzüberschreitende und inländische Arbeitgeberwechsel !
 - Regel: vorzeitig ausscheidende AN sind gleich zu behandeln mit betriebstreuen AN
 - Ausnahme: Zinsen und Erträge kommen dem ausgeschiedenen AN zu.
 - Ausnahme: Keine Berücksichtigung der Veränderungen bei nominal festgelegtem Anrecht
 - Im Ergebnis: Relevant nur für endgehaltsbezogene Direkt- und U-Kassen-zusagen

Auskunftsanspruch verbessert (§ 4a)

- Auf Verlangen des AN: über den Erwerb der Anwartschaft, die Höhe des Anspruchs auf Altersversorgung und die Auswirkungen bei Beendigung der Beschäftigung
- Auf Verlangen des ausgeschiedenen AN: über den Übertragungswert
- Auf Verlangen des ausgeschiedenen AN und der Hinterbliebenen: über die Höhe der Anwartschaft

Abfindungsmöglichkeiten eingeschränkt (§ 3)

- Grundsatz: „Minianwartschaften“ kann der AG von sich aus abfinden
- Neu: Die Abfindung bedarf unabhängig von der Höhe stets der Zustimmung des Arbeitnehmers bei Abwanderung des Arbeitnehmers in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union

Entwicklung der Unverfallbarkeitsregelung in Deutschland

Ab 1972 (Rechtsprechung): Zusagedauer 20 Jahre; AN-finanziert: ebenso

Ab 1974 (BetrAVG): AG-finanziert: Mindestalter 35 und Zusagedauer 10 Jahre oder 35 und 3 Jahre bei Betriebszugehörigkeit 12 Jahre; AN-finanziert: ebenso

Ab 1.1.2001 (BetrAVG): AG-finanziert: Mindestalter 30 und Zusagedauer 5 Jahre; AN-finanziert: sofort

Ab 1.1.2009 (BetrAVG): AG-finanziert: Mindestalter 25 und Zusagedauer 5 Jahre; AN-finanziert: sofort

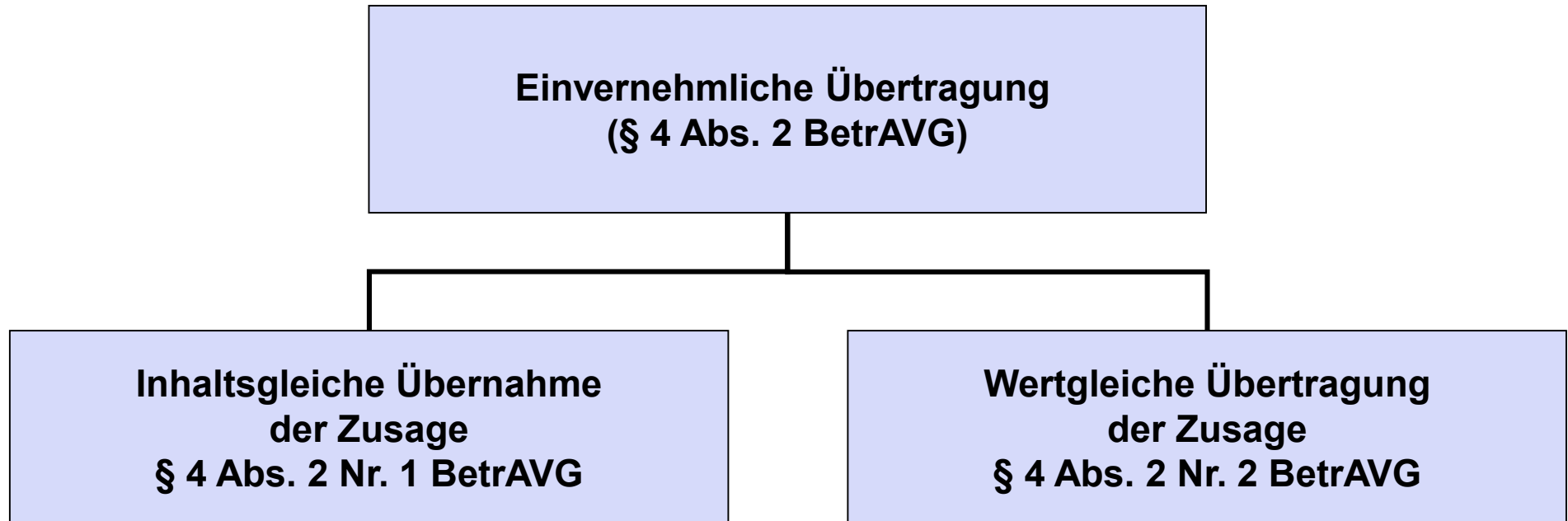
Ab 1.1.2018 (BetrAVG): AG-finanziert: 3 Jahre bestehen der Versorgungszusage und Beendigung, AN-finanziert: sofort

"§ 1b

Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

(1) Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, bleibt die Anwartschaft erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft). (...)"

Regelungen zur Portabilität in Deutschland (durch AltEinkG v. 5.7.2004 neu gefasst) Einvernehmliche Übertragung (§ 4 Abs. 2 BetrAVG)



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

Übertragungs- abkommen

- Übertragungsabkommen der Versicherungswirtschaft
- vermeidet i.d.R. Wechselkosten, wahrt aber nicht in Gänze die alten Konditionen (z.B. Garantiezins)

Regelungen zur Portabilität in Deutschland

Recht auf Übertragung (§ 4 Abs. 3 BetrAVG)

- ◆ 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!

Regelungen zur Portabilität in Deutschland

Folgen der Übertragung

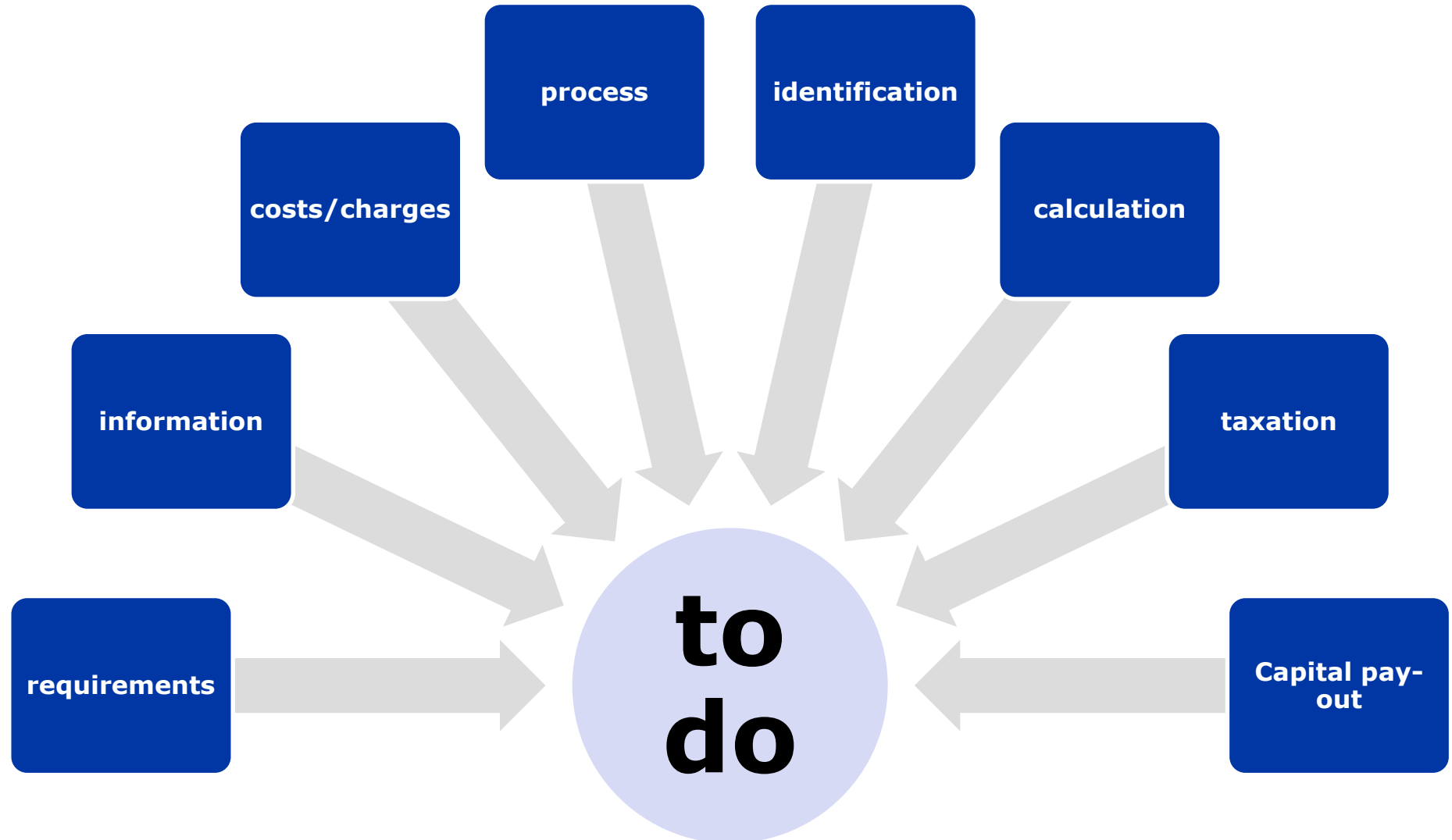
- ◆ Zusage des alten AG erlischt
- ◆ Entsprechende Geltung der Regelungen zur Entgeltumwandlung beim neuen AG:
 - Sofortige Unverfallbarkeit
 - Sofortiger Insolvenzschutz (aber Zwei-Jahresfrist bei Übertragungswerten > BBG beachten)
 - Rentenanpassung gemäß § 16 Abs. 5 BetrAVG (mind. 1 % p. a. oder sämtliche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

Und es geht weiter: EU und Portabilität

Never ending story: Portabilität!

- ◆ 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
- ◆ “Final Report on Good Practices on individual transfers of occupational pension rights” von EIOPA vom 2. Juli 2015
https://eiopa.europa.eu/Publications/Reports/EIOPA-BoS-15-104_Final_Report_on_Pensions_Transferability.pdf#search=portability

EIOPA identified eight main impediments to (cross-border) transfers of supplementary pension rights and Good Practices towards overcoming them






Home | Kontakt | Impressum | Datenschutzerklärung | Drucken | Englisch

ÜBER UNS DEUTSCHLAND **EUROPA** INFOTHEK WEITERBILDUNG

EU-Rentenpolitik
Aufsichtsrechtliche Regulierung
Arbeitsrechtliche Regulierung
Weitere Themen

aba in der Presse



aba-Presseschau

Zuletzt veröffentlicht

13.12.2017
[Finanzministerium veröffentlicht BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung](#)

13.12.2017
[Verbeitragung von bAV-Riester: Schreiben der aba an BMG](#)

27.11.2017
[Ergebnisbericht zur reinen](#)

[Europa](#)

Arbeitsrechtliche Regulierung

Im April 2014 wurde nach langjähriger Diskussion die Richtlinie „über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“ im [Amtsblatt](#) veröffentlicht. Nach sehr kontroversen Diskussionen des Vorschlags einer „Portabilitäts-RL“ im Okt. 2005 im Rat und Europäischen Parlament hatte die EU-Kommission im Okt. 2007 erneut einen RL-Vorschlag vorgelegt. Dieser strebte „nur“ noch EU-weite Mindeststandards für Erwerb und Erhalt von Zusatzrentenansprüchen an, gleichwohl kam das Gesetzgebungsverfahren Ende 2007 zum Stillstand. Ende 2012 nahm der Rat dann seine Arbeit daran wieder auf. Nachdem sich der Rat im Juni 2013 auf eine allgemeine Ausrichtung zum geänderten RL-Vorschlag geeinigt, Rat, Europäisches Parlament und EU-Kommission im Trilog im Nov. 2013 einen Kompromiss zur Ex-Portabilitäts-RL erzielt und der Rat sich im Febr. 2014 auf einen [Standpunkt des Rates \(1. Lesung\)](#) festgelegt hatte, wurde der RL-Vorschlag dann im April 2014 vom Europäischen Parlament angenommen.

Die Umsetzung in nationales Recht erfolgte mit dem [Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie](#), das am 21. Dezember 2015 verabschiedet worden ist. Die Teile des Gesetzes, die sich auf die Umsetzung der Mobilitäts-RL beziehen, treten am 01.01.2018 in Kraft.

Arbeitsmarktmobilität in der EU – neue Zahlen

Am 25. Sept. 2014 hat die Europäische Kommission den Bericht [Arbeitskräfte mobilität innerhalb der EU](#) veröffentlicht. Folgende Zahlen

Suchen

Portale

[aba- Mitglieder](#)
[Tagungsteilnehmer](#)

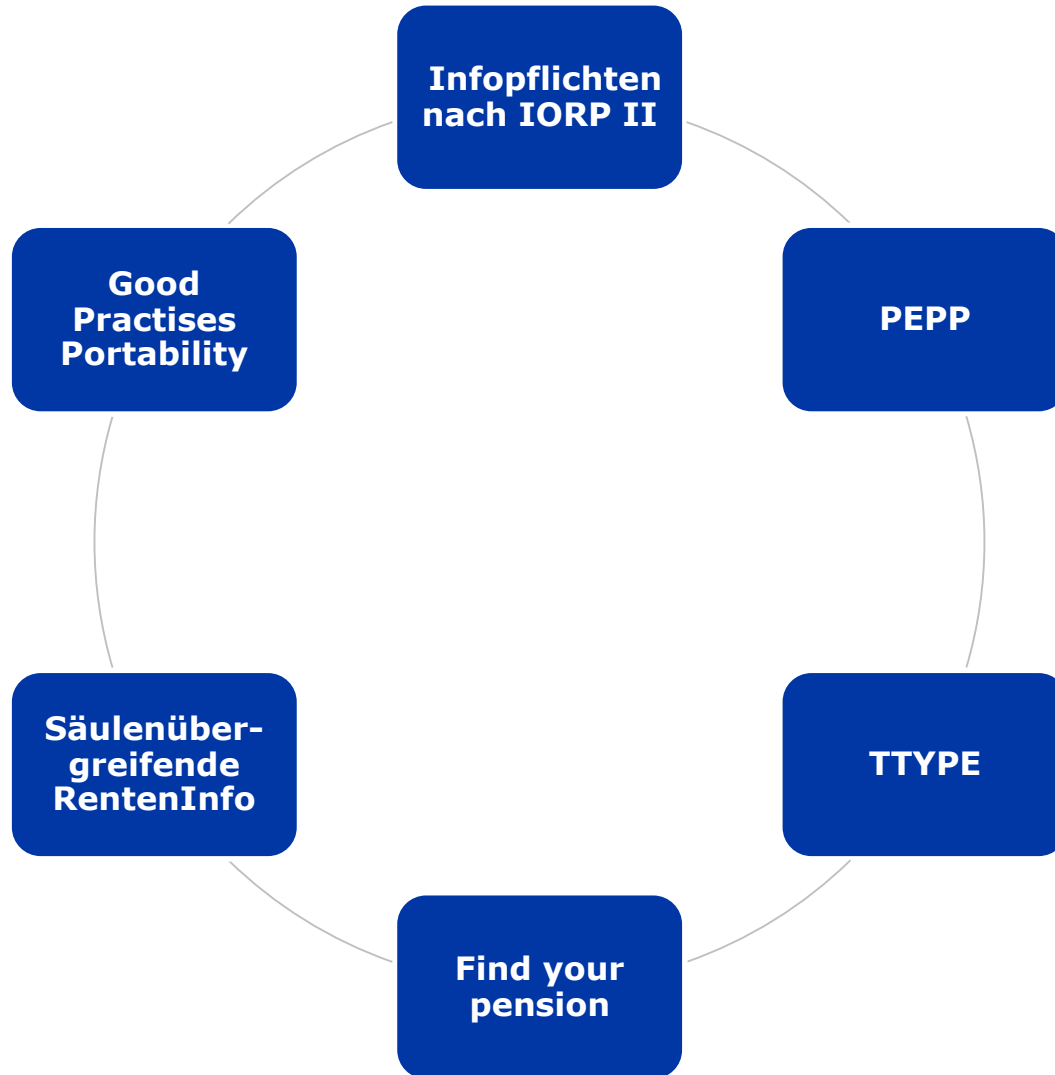
Login für Mitglieder und Tagungsteilnehmer

Benutzername:
Passwort:
 Passwort merken

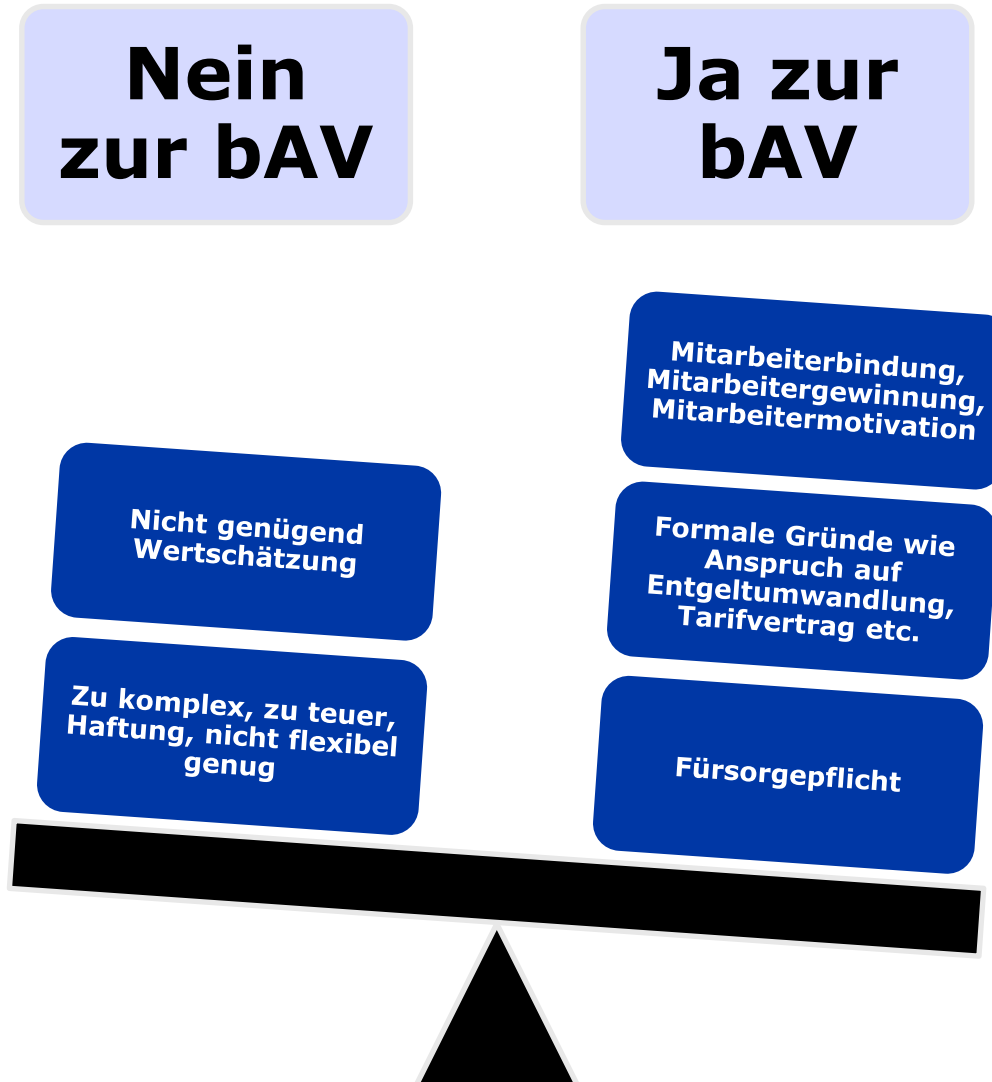
[Passwort vergessen?](#)

Zur Anmeldung zum Mitgliederbereich verwenden Sie Ihre E-Mail-Adresse als Login, das ist

Und es geht weiter: EU-Themen, die Bezug zu bAV und Mobilität haben



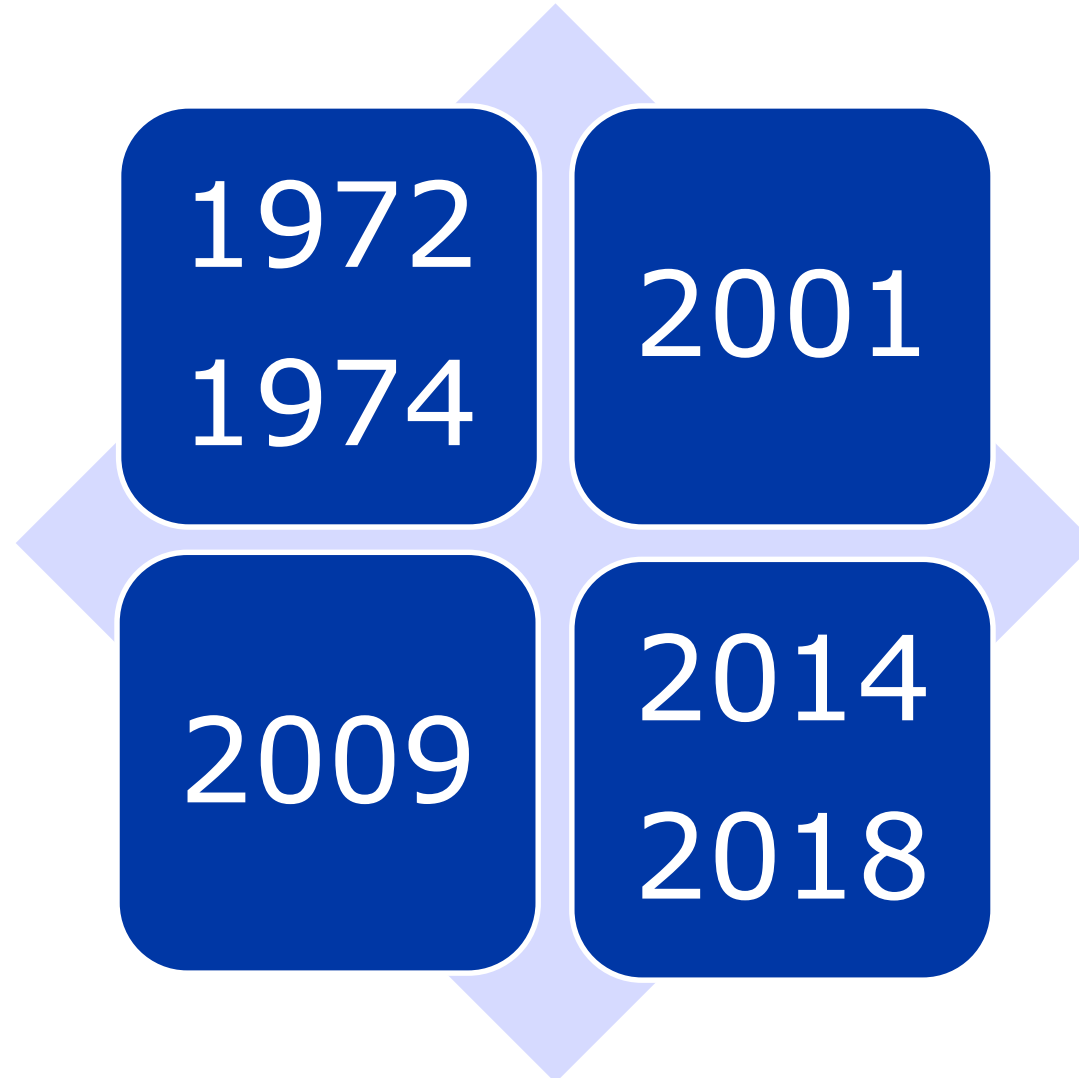
Zentrale Gründe pro und contra bAV



An welchem Tag des Jahres (Datum) schlagen sich die Portugiesen die Köpfe ein?



Was verbirgt sich aus Sicht der bAV hinter diesen Jahreszahlen?



**Ich bedanke mich
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Weitere Infos:

Klaus Stiefermann

Geschäftsführer

Telefon: 030 – 33 85811 - 10

Klaus.Stiefermann@aba-online.de

aba Arbeitsgemeinschaft für
betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstraße 138 | 10963 Berlin

www.aba-online.de | info@aba-online.de