

Dr. Paulgerd Kolvenbach und Bernd Wilhelm, LL.M., RA

EU-Mobilitätsrichtlinie – ein Ausblick auf mögliche Änderungen

Nach knapp zehnjähriger Diskussion über eine Verbesserung der Mitnahmemöglichkeiten der Anrechte im Bereich der betrieblichen Altersversorgung wurde am 15.4.2014 die sogenannte EU-Mobilitätsrichtlinie (RL 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.4.2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung des Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen, ABl. L 128/1) verabschiedet. Die Richtlinie soll die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit verbessern. Nach Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) haben die Arbeitnehmer das Recht, sich frei im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten zu bewegen. Vermutete Hindernisse im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sollen durch diese Richtlinie abgebaut werden. Die Mobilitätsrichtlinie erfasst nur grenzüberschreitende und nicht rein nationale Vorgänge. Dies unterscheidet sie vom Entwurf zur sogenannten EU-Portabilitätsrichtlinie (Vorschlag

für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, SEK (2005), 1293, KOM (2005) 507 endg. bzw. Ratsdokument 13686/05, vgl. BetrAV 2005, 776). Rein aus Praktikabilitätsgründen ist aber auch bei der EU-Mobilitätsrichtlinie damit zu rechnen, dass die Mitgliedstaaten diese Regelung auch auf nationale Vorgänge ausdehnen werden. Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass noch im Laufe des Jahres ein erster Entwurf für eine Änderung des Betriebsrentengesetzes vorliegt, auch wenn die Umsetzungsfrist der Richtlinie erst am 21.5.2018 abläuft.

I. Wesentlicher Regelungsinhalt

Im Folgenden werden die wesentlichen Themen beleuchtet, auf welche die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie Auswirkungen im Bereich des deutschen Betriebsrentenrechts haben könnte.

1. Auswirkungen auf die Unverfallbarkeit

Nach § 1b Abs. 1 BetrAVG bleibt einem Arbeitnehmer die Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aufrechterhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres, beendet wird und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt bereits fünf Jahre bestanden hat. Diese Regelung gilt für Neuzusagen ab dem 1.1.2009.

Die Entwicklung der Unverfallbarkeitsregelungen zeigt, dass seit dem Jahr 2000 sowohl die Unverfallbarkeitsfrist von zehn auf fünf Jahre halbiert wurde als auch das Unverfallbarkeitsalter um insgesamt zehn Jahre gesenkt wurde. Dennoch könnte nach aktueller Rechtslage in Deutschland ein Mitarbeiter, der mit dem vollendeten 18. Lebensjahr in ein Unternehmen eingetreten ist und von Beginn an eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgungszusage erhielt, nach fünf Jahren Tätigkeit ausscheiden, ohne dass ihm seine Versorgungsanwartschaften erhalten blieben. Grund hierfür ist, dass er das derzeit erforderliche Unverfallbarkeitsalter (Vollendung des 25. Lebensjahres) im Ausscheidezeitpunkt noch nicht erreicht hat.

Dies wird sich zukünftig aufgrund der EU-Mobilitätsrichtlinie vermutlich ändern. Denn nach Art. 4 Abs. 1 lit a) darf die Unverfallbarkeitsfrist drei Jahre nicht übersteigen. Ein etwaiges Mindestalter liegt nach Art 4 Abs. 1 lit b) bei 21 Jahren. Dies bedeutet, dass zukünftig mehr Anwartschaften als bislang aufrechterhalten werden müssen. Erschwerend kommt hinzu, dass die vorgenannte 3-Jahresfrist nicht nur für die Unverfallbarkeitsfrist gilt, sondern auch eine leistungsausschließende Wartezeit nicht vorgeschaltet werden kann. Wird eine solche Wartezeit vorgeschaltet, so darf sie zusammen mit der Unverfallbarkeitsfrist nicht länger als drei Jahre betragen. Je nach Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht ist zu befürchten, dass das Instrument der leistungsausschließenden Wartezeit, welches bislang vom BAG als zulässiges Instrument zur Beschränkung des Teilnehmerkreises eingestuft wurde¹, ins Leere läuft. Die Arbeitgeber verlieren damit ein Steuerungsinstrument, um die mit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung verbundenen Kosten kalkulierbar zu halten.

2. Dynamisierung von Anrechten

Scheidet nach aktueller Rechtslage ein Versorgungsberechtigter aus, so gilt für die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft § 2 Abs. 5 BetrAVG. Dieser besagt, dass nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers etwaige Veränderungen der Versorgungsregelungen oder der Bemessungsgrundlage außer Betracht bleiben. Dies bedeutet im Ergebnis, dass z. B. im Fall einer Leistungszusage ein fester Wert ermittelt wird, der zum Beginn der Altersversorgung entweder als Kapital ausgezahlt wird oder für eine Rentenleistung zur Verfügung steht. Zukünftig sollen die ruhenden Anrechte ausscheidender Arbeitnehmer und ihrer Hinterbliebenen bzw. ihr Wert dem Wert der Ansprüche aktiver Versorgungsanwärter oder der Entwicklung der derzeitigen Renten entsprechen.

Die Richtlinie nennt Beispiele: Sofern ein Nominalwert zugesagt wurde (Festbetragszusage), ist eine Sicherung der ruhenden Anwartschaften gefordert. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, eine etwaige integrierte Verzinsung oder eine Kapitalrendite weiterzugeben. Dies könnte bei beitragsorientierten Leistungszusagen der Fall sein, wenn etwaige Überschussanteile aus Rückdeckungsversicherungen oder aus sonstigem Vermögen den einzelnen Versorgungsverhältnissen zugeteilt werden. Im Falle dynamischer Zusagen (preis- oder lohnabhängig) ist eine entsprechende Wertanpassung ruhender Anwartschaften nach Maßgabe einer „angemessenen“ Höchstgrenze vorgesehen.

3. Einschränkung der Abfindungsmöglichkeiten

Nach § 3 Abs. 1 BetrAVG dürfen unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen nur unter bestimmten Voraussetzungen abgefunden werden. Liegen diese nicht vor, so besteht ein Abfindungsverbot. Verstößt man gegen dieses, so ist die Abfindung nach § 134 BGB nichtig, und der Versorgungsberechtigte hat weiterhin einen Leistungsanspruch aus der Versorgungszusage². Nach § 3 Abs. 2 BetrAVG besteht derzeit jedoch für den Arbeitgeber die Möglichkeit, sogenannte Kleinstanwartschaften einseitig abzufinden. Dies soll ermöglichen, dass der Arbeitgeber nicht Anwartschaften aufrechterhalten muss, die wirtschaftlich gesehen keinen bedeutenden Wert für den Versorgungsberechtigten haben und andererseits beim Arbeitgeber unverhältnismäßig hohen Verwaltungsaufwand erfordern³. Eine Anwartschaft ist derzeit abfindbar, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden Rente bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze ein Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt. Für das Jahr 2014 bedeutet dies, dass Altersrenten abfindbar sind, die monatlich 27,65 Euro nicht übersteigen. Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie ist damit zu rechnen, dass die einseitige Abfindungsmöglichkeit entfallen könnte, wenn die Richtlinie auch für rein nationale Vorgänge vollständig umgesetzt wird. Denn nach Art. 5 Abs. 3 der EU-Mobilitätsrichtlinie können die Mitgliedstaaten den Zusatzrentensystemen nur noch die Möglichkeit geben, die unverfallbaren Rentenanwartschaften abzufinden, wenn der Arbeitnehmer in Kenntnis der Sachlage in die Abfindung einwilligt und die Anwartschaft einen Schwellenwert nicht überschreitet. Den Schwellenwert kann der Mitgliedstaat allerdings selbst festlegen. Diese Regelung ist grundsätzlich bedauerlich, weil sie es dem Arbeitgeber erschwert, sich zukünftig von Kleinstanwartschaften und Kleinstrenten zu trennen. Andererseits kommen diese Kleinstanwartschaften in der Regel nur dann vor, wenn der Versorgungsberechtigte nicht allzu lang an einer betrieblichen Versorgung teilgenommen hat. Für Bestandsmitarbeiter dürfte sich daher in der Regel dieses Problem nach einer gewissen Zeit auswachsen. Für neu eintretende Mitarbeiter und für Mitarbeiter, die neu an einer Versorgungsordnung teilnehmen, wird zu überlegen sein, ob man sich entweder im Rahmen des Arbeitsvertrages oder bei Erteilung der Versorgungszusage antizipiert eine Zustimmung zur Abfindung von Versorgungsanwartschaften einholt, wenn diese den neu fest zu setzenden Schwellenwert nicht überschreiten.

4. Auswirkungen für Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen

Nach Art 2 Abs. 1 der EU-Mobilitätsrichtlinie gilt diese nur für Zusatzrentensysteme. Ein Zusatzrentensystem ist nach Art. 3 der Richtlinie ein nach nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten eingerichtetes, an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppeltes betriebliches Rentensystem für die Altersversorgung, das Zusatzrenten für Arbeitnehmer bieten soll. Dementsprechend nimmt Art. 2 Abs. 3 der Richtlinie Leistungen der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aus. Eine Ausnahme ist aber in Art. 5 und 6 für Leistungen der Hinterbliebenenversorgung vorgesehen. Art. 5 und 6 behandeln Fragen der Dynamisierung und des Auskunftsanspruches sowie der Abfindung, so dass im Ergebnis nur Leistungen der Invaliditätsversorgung, nicht aber Leistungen der Hinterbliebenenversorgung, von den materiellen Wirkun-

1 BAG, 12.2.2013 – 3 AZR 100/11, DB 2013, 1245 ff.

2 Blomeyer/Rolfs/Otto, BetrAVG, 5. Aufl. 2010, § 3, Rn. 40.

3 Höfer/Reinhard/Reich, BetrAVG, Bd. 1, 15. Aufl. 2014, Rn. 35–53.

gen der Richtlinie ausgeschlossen bleiben. Hier stellt sich letztlich die Frage der praktischen Umsetzbarkeit, wenn eine Altersleistung im Zusammenhang mit einer Invalidenversorgung zugesagt wird.

5. Zeitliche und sachliche Anwendung

Die Richtlinie findet gilt nach Art. 2 Abs. 3 nur für Beschäftigungszeiten, die in den Zeitraum nach ihrer Umsetzung gemäß Art. 8 fallen. Dieser legt fest, dass die Mitgliedstaaten den Regelungsinhalt bis zum 21.5.2018 umgesetzt haben müssen. Das heißt grundsätzlich gilt die Richtlinie auch für alle bestehenden Zusatzrentensysteme, wenn in diesen Anwartschaften nach der Umsetzung erworben werden.

Ausgeschlossen sind lediglich diejenigen Systeme nach Art. 2 Abs. 2 lit a) der EU-Mobilitätsrichtlinie, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie selbst keine neuen Versorgungsanwärter mehr aufnehmen. Die Richtlinie tritt nach Art. 10 der EU-Mobilitätsrichtlinie am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung in Kraft. Da die Verkündung am 30.4.2014 erfolgte, trat die Richtlinie am 20.5.2014 in Kraft. Aufgrund dieses außerordentlich kurzen Zeitraums zwischen Verkündung und Inkrafttreten dürften in den wenigsten Fällen Versorgungswerke geschlossen worden sein. Für alle für den Neuzugang offenen Versorgungswerke findet der Inhalt der Richtlinie nach der Umsetzung in nationales Recht bezogen auf zukünftig zu erwerbende Anrechte Anwendung.

In sachlicher Hinsicht könnte sich eventuell die Frage stellen, ob hier Kapitalzusagen ausgenommen sind, weil in Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie der Begriff des Zusatzrentensystems verwendet wird. Dieser wird in Art. 3 der Richtlinie als ein nach nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten eingerichtetes, an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppeltes betriebliches Rentensystem für die Altersversorgung verstanden. Andererseits nimmt Art. 2 Abs. 2 lit d) der EU-Mobilitätsrichtlinie nur einmalige Zahlungen aus, die am Ende des Beschäftigungsverhältnisses stehen und nicht mit der Altersversorgung im Zusammenhang stehen. Eine Kapitalleistung im Rahmen einer Versorgungszusage dürfte nach nationalen Gepflogenheiten der Alterssicherung dienen, so dass eher davon auszugehen ist, dass alle Anrechte, die unter das BetrAVG fallen auch von der Richtlinie erfasst sein werden⁴.

II. Ein Beispiel

Im folgenden Beispiel soll verdeutlicht werden, welche Konsequenzen eine 1:1-Übernahme der Bestimmungen der Mobilitätsrichtlinie in ein ansonsten unverändertes deutsches Betriebsrentenrecht haben könnte.

Es liege eine Pensionszusage vor, die einen Rentenanspruch von 0,3% des aktuellen Gehaltes pro Dienstjahr begründet. Im Falle der Erwerbsunfähigkeit (EU) vor Vollendung des Alters 55 sollen die Dienstjahre bis zum Alter 55 hinzugerechnet werden. Als Hinterbliebenenrente an den Lebenspartner ist eine Rente von 60% der Alters- bzw. Erwerbsminderungsrente vorgesehen.

Herr Mustermann ist im Jahre 2008 mit 35 Jahren in die Firma eingetreten, erreicht also seine Altersgrenze von 67 Jahren im Jahre 2040. Er kündigt im Jahre 2020 und scheidet aus. Unterstellt wird ferner, dass die Richtlinie erst zum spät möglichsten Zeitpunkt in nationales Recht umgesetzt wird.

Das Leistungsspektrum der Pensionszusage an Herrn Mustermann kann im Hinblick auf den Stichtag der Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie grob in folgende 6 Segmente unterteilt werden:

Leistung im Falle von	Dienstjahre bis 20.5.2018	Dienstjahre ab 21.5.2018
Erreichen der Altersgrenze	Past Service Altersversorgung	Future Service Altersversorgung
Erwerbsunfähigkeit	Past Service EU	Future Service EU
Todesfall	Past Service Todesfall	Future Service Todesfall

Nach heute geltendem Recht würden sich die folgenden unverfallbaren Ansprüche nach dem Ausscheiden im Jahre 2020 ergeben (vereinfachend nur mit Jahreszahlen ermittelt):

$$\begin{aligned}
 m &= \text{erreichte Dienstzeit bis zum Ausscheiden} &= & 12 \text{ Jahre} \\
 n &= \text{erreichbare Dienstzeit bis zur Altersgrenze 67} &= & 32 \text{ Jahre} \\
 m/n &= & & 37,5\%.
 \end{aligned}$$

Annahme das Gehalt sei 4000 € monatlich.

Erreichbare Altersrente: 32 Jahre à 0,3% ergibt 9,6% von 4000 € = 384 €
Rente bei Eintritt der EU

bis zum Alter 55: 20 Jahre à 0,3% ergibt 6,0% von 4000 € = 240 €, bei späterem Eintritt der EU jährlich steigend bis auf 384 €.

Unverfallbarer statischer Anspruch

auf Altersrente ab 67: 37,5% von 384 € = 144 €

Unverfallbarer statischer Anspruch bei EU

vor Alter 55: 37,5% von 240 € = 90 €, bei späterer EU jährlich steigend auf bis zu 144 €.

Die unverfallbare Hinterbliebenenleistung beträgt 60% der genannten Werte.

Würde nun die Mobilitätsrichtlinie 1:1 in das geltende deutsche Betriebsrentenrecht implementiert, würde sich die Behandlung von zweien der 6 genannten Segmente ändern:

Leistung im Falle von	Dienstjahre bis 20.5.2018	Dienstjahre ab 21.5.2018
Erreichen der Altersgrenze	unverändert	zu dynamisieren
Erwerbsunfähigkeit	unverändert	unverändert
Todesfall	unverändert	zu dynamisieren

Denn nach dem Wortlaut der Richtlinie sind Invaliditätsleistungen nicht betroffen, und bei den Leistungen wegen Alters und für Hinterbliebene sind nur die Teile betroffen, die auf Dienstjahre ab dem 21.5.2018 entfallen.

Während also die unverfallbaren Ansprüche bei Erwerbsunfähigkeit unverändert bei den o.g. 90 Euro, steigend auf 144 Euro, statisch bleiben, würde sich der unverfallbare Anspruch auf Altersrente und mit ihm der abgeleitete Anspruch auf Hinterbliebenenrente deutlich erhöhen:

Für den Teil der Dienstjahre bis 2018 ($10/32 = 31,25\%$) würde es bei dem statischen Anspruch bleiben: $144 \text{ Euro} \cdot 31,25\% = 45 \text{ Euro}$, hiervon 60% Hinterbliebenenleistung.

Der Rest von $68,75\% \cdot 144 \text{ Euro} = 99 \text{ Euro}$ wäre für die Jahre von 2020 bis 2040, also für 20 Jahre, zu dynamisieren. Bei einer angenommenen Dynamik von 2% p.a. würde sich dieser Teil um 48,6% erhöhen, von 99 Euro auf 147 Euro, hiervon ebenfalls 60% Hinterbliebenenleistung.

Für den Arbeitgeber würde dies bedeuten, dass er den unverfallbaren Anspruch auf Alters- und Hinterbliebenenrente

- administrativ in zwei Stränge aufteilen und
- kostenwirksam von 144 Euro auf $45 \text{ Euro} + 147 \text{ Euro} = 192 \text{ Euro}$, also um 33,3%, gegenüber der heutigen Rechtslage erhöhen müsste.

⁴ Höfer/Reinhard/Reich, BetrAVG, Bd. I, 15. Aufl. 2014, Rn. 37 ff.

Offen bleibt hier die Frage, welche Hinterbliebenenleistung aufgrund der Richtlinie zu gewähren wäre, wenn der Todesfall nach vorheriger Invalidität eintritt: 60 % der undynamisierten EU-Rente oder 60 % eines im Hintergrund dynamisch wachsenden Anspruches auf Altersrente?

III. Denkanstöße zu möglichen Auswirkungen auf die Finanzierung und Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung

Auswirkungen der Mobilitätsrichtlinie entstehen nur bei Ansprüchen, die nach der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, aber vor Eintritt eines Versorgungsfalles aufrechterhalten werden, also nicht den Regelfall darstellen. Auch wenn im Zuge verstärkter Bewegungen am Arbeitsmarkt der Anteil der sog. „Unverfallbaren“ am Gesamtbestand der aktiven und ehemaligen versorgungsberechtigten Mitarbeiter eines Unternehmens eher zugenommen als abgenommen haben mag, hat dieser Teilbestand nach wie vor ein eher nachgeordnetes Gewicht am Gesamtvolumen. Daher sollte man die Auswirkungen der Mobilitätsrichtlinie auch nicht überdramatisieren.

Dennoch führt die Richtlinie, in welcher Form sie denn auch immer umgesetzt werden wird, mit großer Sicherheit zu Zusatzaufwänden für die Unternehmen.

Zunächst ist hier die Kostenseite anzusprechen.

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen und die Herabsetzung des Mindestalters wird selbstverständlich zu einer Ausweitung des Mengengerüsts im Hinblick auf den Bestand der aufrechterhaltenen Ansprüche führen. Sog. „Anheimfälle“, das ist der ersatzlose Wegfall bereits angesamelter Deckungsmittel, sei es in Form von Rückstellungen im Unternehmen oder von Versorgungskapital in einer externen Versorgungseinrichtung, wird es deutlich weniger geben als bisher. Das erhöht den Aufwand allein dadurch, dass bisher bekannte entlastende Effekte nicht mehr eintreten werden. Beispielsweise stehen nun noch weniger Mittel zur Prämienverrechnung bei versicherungsförmigen Finanzierungen bereit.

Das Zustimmungserfordernis auch bei Kleinstabfindungen erhöht ebenfalls die Anzahl der aufrechtzuerhaltenden Ansprüche. Daneben könnte sich dieses Thema aber auch als „Preistreiber“ erweisen: Unternehmen werden nach wie vor ein Interesse haben, nicht langfristig Kleinstanwartschaften verwalten zu müssen oder sie an einen Folgearbeitgeber oder an eine neutrale Stelle à la Versorgungsausgleichskasse abgeben zu können. Oder sie mit Zustimmung dann doch abzufinden. Das wird aber in jedem Fall dazu führen, dass der Preis für die Übertragung bzw. die Abfindung deutlich über die Werte hinausgehen wird, die man üblicherweise bisher bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften angewendet hat. Oft hat man sich hierfür an den gebildeten Rückstellungen orientiert, die aber wegen nicht eingerechneter Kosten und Margen sowie nicht hinreichender Rechnungsgrundlagen als Preis für eine externe Absicherung nicht hinreichend sind. Der versorgungsberechtigte könnte mit seinem Zustimmungserfordernis in diesem Zusammenhang eine deutlich stärkere Verhandlungsposition erhalten.

Die stärkste Kostenwirkung wird aber ohne Zweifel von dem Zwang zur Dynamisierung unverfallbarer Ansprüche ausgehen. Welchen Effekt das haben kann, zeigt das Beispiel aus Kapitel II. In vollem Umfang betroffen werden alle gehaltsabhängigen Leistungszusagen sein. Vollständig nicht betroffen sind Zusagen, deren Leistungen rein auf Nominalwerten beruhen, z.B. Festbetragszusagen. Hier fordert die Richtlinie lediglich eine Sicherung, die in Deutschland durch den

PSVaG gegeben sein dürfte. Versorgungszusagen, bei denen die Leistungen unmittelbar von einem gebildeten Versorgungskapital abhängen, sei es von einem Fondskapital oder von einem Versicherungsvertrag, dürften von der Richtlinie nicht betroffen sein. Bei ihnen vollzieht sich ja die Beteiligung der Ausgeschiedenen an der Wertentwicklung genauso wie bei den verbliebenen Aktiven dadurch, dass ein extern gebildetes Vermögen sich gemäß der Anlagerendite fortentwickelt.

Die Frage, ob es durch die Mobilitätsrichtlinie zu unmittelbaren Erhöhungen vorhandener Pensionsrückstellungen kommen wird, kann wohl negativ beantwortet werden. Die Ausweitung des Mengengerüsts („es gibt mehr Unverfallbare“) wird sich erst im Zeitablauf durch die Realisierung der Fälle in einer Vermehrung des Rückstellungsvolumens bemerkbar machen. Dasselbe gilt grundsätzlich auch für das Dynamisierungserfordernis: bei jedem neuen und betroffenen Unverfallbarkeitsfall wird in allen Bewertungen, die zukünftige Dynamiken mit einbeziehen, also bei den handelsrechtlichen Bewertungen, ein höherer Wert zurückzustellen sein als bisher, aber erst Zug um Zug mit dem tatsächlichen Eintritt der Fälle.

Auch administrativ dürfte die Richtlinie einige unschöne Auswirkungen nach sich ziehen:

Wie das Beispiel zeigt, verkomplizieren sich die Berechnungen und erhöht sich die Anzahl der Werte, die administrativ vorzuhalten sind. Hinterbliebenenleistungen nach vorheriger Erwerbsunfähigkeit von unverfallbar Ausgeschiedenen können ggf. nicht mehr einfach als Prozentsatz der EU-Rente ermittelt werden (s. Beispiel). Bei der Verwaltung von Kleinstanwartschaften geraten der Wert der verwalteten Leistung und die Kosten der Administration in eine Schieflage. Mögliche komplizierte Differenzierungen zwischen ggf. doch noch abfindbaren Kleinstanwartschaften auf Invaliditätsleistungen und nicht mehr abfindbaren Mini-Anwartschaften auf Alters- und Hinterbliebenenleistungen erfordern ein höheres Maß an Fertigkeit und Fachlichkeit der in der Administration tätigen Mitarbeiter etc.

Mehr Komplexität in den Rahmenbedingungen führt zu höheren Anforderungen an die Dokumentation. Unverfallbarkeitsbescheide werden aufwändiger, und unverfallbar ausgeschiedene Mitarbeiter müssen möglicherweise in regelmäßige Informationskampagnen (Kontoauszüge, Standmitteilungen) einbezogen werden. Ganz schwierig umsetzbar dürfte in diesem Fall die aktualisierte Kontaktdatenpflege sein, da ein regelmäßiger Kontakt zum Unternehmen bei den Ausgeschiedenen nicht mehr besteht. Im Übrigen wird man, wenn man für neue Unverfallbarkeitsfälle die Dokumentation und die Information verbessern muss, sehr schnell vor der Frage stehen, ob dabei nicht auch die vorhandenen, von der Richtlinie gar nicht betroffenen, Ausgeschiedenen einbezogen werden sollten/müssten.

In diesem Zusammenhang drängt sich auch die Frage auf, ob die Mobilitätsrichtlinie eine tragfähige Begründung (sachlich-proportional?, triftig?) für den Eingriff in bestehende Versorgungsregelungen mit Neuordnung für die Zukunft darstellen kann. So könnte ja überlegt werden, bestehende Pläne für zukünftige Dienstjahre zu schließen und insoweit auf neue, beitragsbezogene und ggf. an externe dynamische Größen gebundene Zusagen umzustellen.

IV. Fazit

Die EU-Mobilitätsrichtlinie ist bis zum 21.5.2018 in nationales Recht umzusetzen. Auch wenn die Richtlinie nur grenzüberschreitende Vor-

gänge erfasst, ist damit zu rechnen, dass der deutsche Gesetzgeber aus Praktikabilitätsgründen keine größeren Unterscheidungen zwischen rein nationalen und grenzüberschreitenden Vorgängen treffen wird.

Die Richtlinie sieht vor, dass ihr Inhalt für alle zukünftigen Beschäftigungszeiten nach Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht gilt. Damit erfasst die Richtlinie auch bereits bestehende Versorgungssysteme. Ausgenommen sind lediglich Versorgungssysteme, die am 20.5.2014 bereits für den Neuzugang geschlossen waren.

Die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie bringt eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von fünf auf drei Jahre mit sich und setzt das Unverfallbarkeitsalter von der Vollendung des 25. auf die Vollendung des 21. Lebensjahres herab. Ferner sind zukünftig die Anrechte unverfallbar ausgeschiedener Arbeitnehmer zu dynamisieren und die einseitige Möglichkeit des Arbeitgebers entfällt, sich von sogenannten Kleinstanwartschaften und Kleinstrenten zu entledigen.

Fraglich ist inwieweit der deutsche Gesetzgeber die Regelung der Richtlinie auch für Invaliden- und Hinterbliebenenleistung umsetzt, sofern sie nicht unmittelbar vom ihrem Anwendungsbereich erfasst sind.

Zweifelhaft ist, ob die EU-Mobilitätsrichtlinie der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung dient, da z. B. die früher eintretende Unverfallbarkeit die mit der betrieblichen Altersversorgung verbundenen Kosten treibt. Das Gleiche gilt auch für die Dynamisierung der An-

rechte. Zudem erhöht sich der Verwaltungsaufwand, wenn Kleinstanwartschaften und Kleinstrenten zukünftig nicht mehr einfach einseitig abgefunden werden können. Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen führt schließlich auch dazu, dass die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung an Bedeutung für die Mitarbeiterbindung verliert.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Aktuar DAV/Sachverständiger IVS, ist Sprecher der Geschäftsführung der Longial GmbH, Düsseldorf. Er ist dort für die Bereiche Beratung, Vertrieb, Administration, Prozesse und IT verantwortlich.



Bernd Wilhelm, LL.M., ist Rechtsanwalt und Leiter des Fachbereichs Recht, Steuern, Versorgungsträgermanagement der Longial GmbH, Düsseldorf. Er berät zu Rechts- und Steuerfragen der betrieblichen Altersversorgung.

