

## Europäische Mobilitätsrichtlinie verabschiedet

Im April 2014 hat das EU-Parlament die seit 2005 – zunächst unter dem Begriff „Portabilitätsrichtlinie“ – diskutierte Mobilitätsrichtlinie<sup>1</sup> verabschiedet. Durch die Veröffentlichung der Richtlinie im Amtsblatt der Europäischen Union am 30. April 2014 tritt diese nun am 20. Mai 2014 in Kraft. Nachfolgend möchten wir auf wesentliche Eckpunkte der Richtlinie eingehen und einen ersten Ausblick hinsichtlich der Auswirkungen auf die nationale betriebliche Altersversorgung geben:

### Kernpunkte der EU-Mobilitätsrichtlinie:

- Der Anwendungsbereich der Mobilitätsrichtlinie ist auf grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel beschränkt.
- Weiter sind nur Beschäftigungszeiten ab Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht betroffen (s. Art. 2 Abs. 4).
- Für ausscheidende Arbeitnehmer darf die Unverfallbarkeitsfrist höchstens 3 Jahre betragen. Hierbei darf das Mindestalter der Beschäftigten 21 Jahre nicht überschreiten (s. Art. 4 Abs. 1 (a) und (b)).
- Es muss eine Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer gewährleistet sein. Hierbei soll eine Gleichstellung mit dem Wert von Anwartschaften aktiver Versorgungsanwärter oder der Entwicklung der Renten von Leistungsempfängern erreicht werden. Als geeignetes Modell wird hier z. B. eine Anpassung in Höhe der vom Versorgungsträger erwirtschafteten Kapitalrendite oder eine integrierte Verzinsung genannt (s. Art. 5 Abs. 2).
- Eine Abfindung von Kleinstanwartschaften (national festgelegter Schwellenwert) kann nur im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer vorgenommen werden (s. Art. 5 Abs. 3).
- Zusatzversorgungssysteme, die für den Neuzugang von Arbeitnehmern bereits geschlossen sind, werden vom Anwendungsbereich der Mobilitätsrichtlinie nicht erfasst (s. Art. 2 Abs. 2 (a)).

### Umsetzung in nationales Recht – geplant in 2018

Die Regelungen der Mobilitätsrichtlinie sind grundsätzlich auf grenzüberschreitende Sachverhalte ausgelegt. Innerstaatliche Arbeitgeberwechsel sind daher zunächst nicht betroffen. Die Mitgliedsstaaten haben nunmehr vier Jahre Zeit, die Bestimmungen der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, damit sie im jeweiligen Staat gelten. Nach Einschätzung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) plant das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bereits in diesem Jahr einen ersten Gesetzentwurf zu verfassen, der dann wahrscheinlich nicht nur auf grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse beschränkt ist. Allerdings soll die obige Umsetzungsfrist ausgereizt werden, so dass mit einer rechtlichen Wirkung für deutsche Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach derzeitigem Stand in 2018 gerechnet werden kann.

### Bedeutung für Arbeitgeber

Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von 5 auf 3 Jahre und die Herabsetzung des Mindestalters von bisher 25 auf nunmehr 21 Jahre bedeuten zunächst eine Besserstellung der Arbeitnehmer. Für Arbeitgeber wird zusätzlicher Aufwand generiert, da die Häufigkeit und die hiermit verbundene Verwaltung von unverfallbaren Anwartschaften bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV spürbar zunehmen wird. Besonders wird dies bei Kleinstanwartschaften eine Rolle spielen, da diese künftig nur noch mit Zustimmung der Arbeitnehmer abgefunden werden können. Dies würde auch den arbeitnehmerfinanzierten Bereich betreffen.

Unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer werden nach derzeit geltendem Recht regelmäßig nicht dynamisiert. Dies ändert sich durch die geplante Umsetzung der Richtlinie auch für rein nationale Sachverhalte. Die in der Richtlinie vorgesehene Anpassung ist dabei besonders für alle Versorgungssysteme problematisch, bei denen nach unverfallbarem Ausscheiden des Arbeitnehmers eine Entwicklung der Anwartschaften nicht mehr erfolgt. Dies gilt beispielsweise für reine Leistungszusagen, deren Leistungshöhe an das Endgehalt gekoppelt ist. Die Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften würde für Arbeitgeber bei solchen endgehaltsabhängigen Leistungszusagen und langen Aufschubzeiten eine erhebliche Mehrbelastung bedeuten und die Attraktivität betrieblicher Versorgungssysteme schmälern. Moderne

<sup>1</sup> Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen

beitragsorientierte Versorgungssysteme mit impliziter Verzinsung werden dagegen von einer weitergehenden Dynamisierung nicht betroffen sein.

**In der Regel kein Handlungsbedarf**

In der Praxis sind – wie oben dargestellt – insbesondere Unternehmen mit endgehaltsabhängigen Leistungszusagen betroffen, deren Versorgungswerk noch für Neueintritte in unveränderter Form geöffnet ist. Solche Versorgungssysteme sind aber mittlerweile nur noch selten zu finden. Die Richtlinie findet keine Anwendung auf Versorgungssysteme, die zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens für die Aufnahme neuer Mitarbeiter geschlossen sind.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre Fachvertriebsunterstützung im Geschäftsfeld bAV