



## **Stellungnahme zum Referenten-Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie**

### **1 Zusammenfassende Bewertung**

Die ULA in ihrer Eigenschaft als Dachverband von dreizehn Verbänden für Fach- und Führungskräfte äußert sich zu dem Referentenentwurf vor folgendem Hintergrund: Funktionierende Systeme der betrieblichen Altersversorgung sind für Fach- und Führungskräfte mit Einkommensbestandteilen oberhalb der Bemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung unverzichtbar für eine lebensstandardsichernde Versorgung im Alter. Regulierte Pensionskassen wiederum leisten hierzu in mehreren wichtigen Industriebranchen, insbesondere in der chemischen Industrie, einen überproportionalen Beitrag.

Die ULA hält die Umsetzung der Vorgaben der EU-Richtlinie insgesamt für gelungen. Dies wird in Abschnitt 3 ausführlicher begründet.

Hingegen wendet sie sich gegen die (als Reaktion auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts und nicht in Folge einer Richtlinienvorgabe) geplante Änderung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Insbesondere die geplante Anwendung der Gesetzesänderung auf bestehende Versorgungszusagen würde unzulässig in erworbene Rechte eingreifen. Dies wird nachfolgend in Abschnitt 2 näher begründet.

### **2 Zur geplanten Änderung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG**

Die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers bei regulierten Pensionskassen, die einen genehmigten Rechnungszins oberhalb von § 2 DeckRV verwenden, ist sachlich gut begründet: § 16 BetrAVG gilt für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Der rechtspolitische Grundgedanke besteht darin, den Wert der Rente bei Rentenbeginn - unabhängig vom Durchführungsweg - zu erhalten und zu verhindern, dass dieser durch die Inflation ausgezehrt wird. Die bei regulierten Pensionskassen häufig höheren Rechnungszinssätze verringern die Aussichten auf Überschüsse, die für eine Rentenerhöhung verwendet werden können. Sie schaffen einen objektiven Grund für das Fortbestehen einer Anpassungspflicht des Arbeitgebers.

Die Herleitung dieses Ergebnisses aus der Gesetzgebungshistorie im vorgenannten Urteil des Bundesarbeitsgerichts und die Aussagen des Gerichts über den Normzweck halten wir für zutreffend und schlüssig. Eine höhere Ausgangsrente in Folge höherer Rechnungszinssätze kann keine Ausnahme von § 16 Abs. 1 BetrAVG rechtfertigen. Dies müsste ansonsten bei allen Durchführungswegen zugelassen werden.

Darüber hinaus halten wir eine Anwendung der Gesetzesänderung auf im Zeitpunkt des Inkrafttretens bereits erteilte Zusagen für ausgeschlossen. Wir betrachten die Anpassungsprüfungspflicht als Teil der Zusage, so dass sowohl eine Anwendung für künftige Anpassungszeiträume ab Inkrafttreten als auch (erst Recht) eine rückwirkende Anwendung sogar auf noch nicht abgeschlossene Zeiträume ausscheiden dürften. Ansonsten käme zu Eingriffen in geschützte rechtliche Besitzstände.

Die ULA ist auch der Auffassung, dass von einer solchen Gesetzesänderung keine nennenswerte Signalwirkung ausgehen kann, die die Akzeptanz dieser unbestrittenermaßen wichtigen Form der betrieblichen Altersversorgung für die Zukunft sichern und stärken könnte.

Von § 2 Deck RV abweichende Rechnungszinssätze sind bei regulierten Pensionskassen nach Kenntnis der ULA derzeit aufsichtsrechtlich seit Ende 2014 ohnehin nicht mehr zulässig. Auch für die fernere Zukunft geht die ULA davon aus, dass bei neuen Zusagen oder Versorgungsordnungen regulierte Pensionskassen sich im Regelfall an § 2 DeckRV orientieren werden.

### **3 Zu den Vorschlägen für die Umsetzung der Vorgaben der EU-Mobilitätsrichtlinie.**

#### **3.1 Allgemeine Bewertung der Richtlinie**

Die ULA bewertet die Vorgaben aus der EU-Mobilitätsrichtlinie, die nunmehr zur Umsetzung anstehen, ambivalent. Auf europäischer Ebene hatte sie sich in den letzten Jahren über ihren Dachverbandes CEC – European Managers (einem von der Kommission offiziell anerkannten Sozialpartner) zwar wiederholt grundsätzlich für angemessene mobilitätsfördernde Maßnahmen ausgesprochen. Die unter dem Namen „Portabilitäts-Richtlinie“ bekannt gewordenen Vorgänger-Entwürfe waren aus Sicht von CEC und ULA aber zum Teil deutlich zu weitgehend und wurden von beiden Verbänden nicht unterstützt.

Die „Mobilitäts-Richtlinie“ hat im Vergleich dazu deutlich stärker auf gewachsene Besonderheiten des deutschen Betriebsrentenrechts genommen. Das gilt auch für den systematischen Zweck der betrieblichen Altersversorgung, die in ihrer arbeitgeberfinanzierten Variante nicht nur eine Vergütungsform, sondern auch ein wichtiges personalpolitisches Instrument ist. Die ULA setzt sich dafür ein, dass dies auch in Zukunft weiterhin der Fall sein wird.

Aus Sicht der ULA hat das deutsche Betriebsrentenrecht bis heute die Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb des europäischen Binnenmarktes nur in geringem Maße behindert. Ohnehin war die Mobilität deutscher Arbeitnehmer (was dauerhafte Wegzüge aus Deutschland über den zeitlichen Rahmen einer Entsendung anbelangt) bislang eher gering ausgeprägt.

Allerdings wird in Zukunft die Zahl derartiger Fälle steigen. Darüber hinaus steigt im Gegenzug, insbesondere seit Beginn der europäischen Schuldenkrise, die Zahl der Zuwanderer aus EU-Mitgliedsstaaten nach Deutschland. Die Umsetzung der Richtlinie wird EU-weit dazu beitragen, dass es bei Wegzügen aus anderen Mitgliedsstaaten nach Deutschland seltener zu Einbußen bei Versorgungsansprüchen kommt. Dies liegt auch im unmittelbaren Interesse der aufnehmenden Unternehmen in Deutschland.

Die Einschränkungen bei der Nutzung von Versorgungszusagen als Personalbindungsinstrument (durch kürzere Unverfallbarkeitsfristen) sowie die an verschiedenen Stellen eintretenden Kostensteigerungen erscheinen vor diesem Hintergrund als noch verhältnismäßig.

Maßgeblichen Anteil an dieser Einschätzung haben insbesondere die Beschränkung der Gültigkeit des Gesetzes auf Beschäftigungszeiten nach der Umsetzung in nationales Recht und der Ausschluss der Geltung dieser Vorgaben auf Systeme, die vor dem 20. Mai 2014 (dem Inkrafttreten der Richtlinie) geschlossen waren.

Die ULA begrüßt, dass diese Vorgaben punktgenau umgesetzt wurden. Der *räumliche* und *personelle* Anwendungsbereich des Referenten-Entwurfs, nämlich die Anwendung auf inländische und grenzüberschreitende Sachverhalte, ist nicht zu beanstanden. Der Umstand, dass die Richtlinie selbst nur eine Anwendung auf grenzüberschreitende Sachverhalte vor-

schreibt, ist aus ULA-Sicht zu vernachlässigen, da eine allgemeine Anwendung in den letzten Beratungen zwischen den Mitgliedsstaaten einvernehmlich politisch gewollt war und auch aus Gründen der Praktikabilität für die Rechtsanwender die einzig realistisch denkbare Umsetzungsmöglichkeit darstellt.

## **2.2 Zur geplanten Schaffung eines § 2a BetrAVG beziehungsweise der Änderung von § 30g BetrAVG**

Die ULA stimmt der Einschätzung aus dem Begründungsteil zu, dass die geplante Verpflichtung zur Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer in allen Fallgestaltungen aus Gleichbehandlungsgründen dazu führen muss, dass sich in bestimmten Fällen Änderungen der Versorgungsordnungen nach dem Ausscheiden auch zum Nachteil des ausgeschiedenen Arbeitnehmers auswirken können.

Die neue Befugnis zum Eingriff in unverfallbare Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer muss jedoch zielgenau auf diejenigen Sachverhalte beschränkt bleiben, in denen die Dynamisierungsverpflichtung durch das Umsetzungsgesetz neu entsteht, also insbesondere bei endgehaltsbezogenen Zusagen auf Basis einer Direktzusage oder Unterstützungskasse. Außerdem muss dem Grundsatz des Vertrauensschutzes entsprochen und der zeitlich Geltungsbereich des Umsetzungsgesetzes beachtet werden.

Die vorgeschlagenen Regelungen in § 2a und 30g BetrAVG i.d.F. des Referenten Entwurfes werden diesen Anforderungen gerecht.

## **2.3 Zur geplanten Umsetzung der Vorgaben für die Abfindungen von Kleinanwartschaften (§ 3 Abs. 2 BetrAVG)**

Die ULA kann die Kritik nachvollziehen, die seit dem Inkrafttreten der Richtlinie insbesondere von Unternehmen und Arbeitgeberverbänden an dem in der Richtlinie enthaltenen Verbot der einseitigen Abfindung von Kleinanwartschaften geäußert wurde. Sie hat daher keine Bedenken gegen eine Beschränkung des Anwendungsbereichs der geplanten Änderung auf grenzüberschreitende Sachverhalte.

## **2.4 Zu der geplanten Ausweitung der Auskunftspflichten**

Die ULA hält die Ausweitung der Informationspflichten und den Wegfall der Voraussetzung eines „berechtigten Interesses“ auf Seiten des Arbeitnehmers für ebenso maßvoll wie sinnvoll.

Bekanntlich haben auf europäischer Ebene bereits vor einiger Zeit die Diskussionen über noch wesentlich weiterreichende Informationsansprüche bzw. Auskunftsverpflichtungen begonnen. Hier muss natürlich (wie auch in allen anderen Fragen des Betriebsrentenrechts) Rücksicht auf die hohe systemische Komplexität des deutschen Betriebsrentenrechts und historisch gewachsene Besonderheiten genommen werden. Auch sollten unnötige Kosten und unverhältnismäßige Haftungsrisiken für Arbeitgeber vermieden werden.

Verbesserungen gegen über dem Status quo sind aber dennoch ein lohnendes Ziel. Nicht nur bei Fach- und Führungskräften, sondern auch bei vielen anderen Arbeitnehmern beruhen die gesamten Versorgungsanwartschaften mittlerweile auf einer Mehrzahl von betrieblichen Versorgungszusagen und privaten Vorsorgeprodukten. Arbeitnehmer müssen heute noch einen hohen, vielfach unzumutbaren Aufwand tätigen, um eine aussagefähige Gesamtübersicht über den Stand der Anwartschaften und die Höhe der erreichten Anwartschaften und der in Zukunft zu erwartenden Versorgungsleistungen zu erhalten.

Eine niederschwellig zugängliche, trägerübergreifende Vorsorgeauskunft wird daher von der ULA als politische Vision grundsätzlich unterstützt.

---

ULA  
United Leaders Association  
Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände

Kaiserdamm 31, 14057 Berlin / Postfach 191446, 14004 Berlin  
Telefon 030-306963-0 / Telefax 030-306963-13 / [info@ula.de](mailto:info@ula.de) / [www.ula.de](http://www.ula.de)

Ansprechpartner: Ludger Ramme; Hauptgeschäftsführer

Die ULA ist die Vereinigung der deutschen Führungskräfteverbände. Sie vertritt die politischen Interessen der Führungskräfte in der Arbeits-, Steuer-, Sozial- und Bildungspolitik gegenüber Regierung und Parlament sowohl in Berlin als auch in Brüssel. Mit dreizehn Mitgliedsverbänden bildet sie den größten Zusammenschluss von Führungskräften in Deutschland. Die unter ihrem Dach zusammen geschlossenen Verbände bieten ihren Mitgliedern karrierebezogene Dienstleistungen, insbesondere in Form von juristischem Service und Weiterbildungsangeboten.

Die ULA ist Mitglied in der CEC - European Managers, dem europäischen Dachverband für Führungskräfte mit rund einer Million Mitgliedern.