

14.08.15

AIS - Fz - Wi

## Gesetzentwurf der Bundesregierung

---

### Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

#### A. Problem und Ziel

Die 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 (Mobilitäts-Richtlinie) will vor dem Hintergrund des Rechts auf Freizügigkeit nach Artikel 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union Mobilitätshindernisse abbauen, die sich aus Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung ergeben können.

#### B. Lösung

Die Vorgaben der Richtlinie werden in das Betriebsrentengesetz übernommen. Die Kürzung der Unverfallbarkeitsfristen erfordert im Einkommensteuergesetz Anpassungen bei der Bildung von Pensionsrückstellungen und der Abzugsfähigkeit von Zuwendungen an Unterstützungskassen.

#### C. Alternativen

Zu der Umsetzung der Richtlinie besteht keine Alternative.

#### D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Steuermindereinnahmen betragen in der vollen Jahreswirkung 65 Millionen Euro.

#### E. Erfüllungsaufwand

##### E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand beträgt 710 Stunden.

---

Fristablauf: 25.09.15

## **E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft**

Der zusätzliche einmalige Erfüllungsaufwand beträgt 155 Millionen Euro, der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand beträgt 135 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

21 000 Euro.

## **E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung**

Keiner.

**Bundesrat**

**Drucksache 346/15**

**14.08.15**

AIS - Fz - Wi

**Gesetzentwurf**  
der Bundesregierung

---

**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie**

Bundesrepublik Deutschland  
Die Bundeskanzlerin

Berlin, 14. August 2015

An den  
Präsidenten des Bundesrates  
Herrn Ministerpräsidenten  
Volker Bouffier

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigefügt.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Angela Merkel

---

Fristablauf: 25.09.15



# Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie<sup>1)</sup>

Vom ...

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

## Artikel 1

### Änderung des Betriebsrentengesetzes

Das Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das zuletzt durch ... geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1b Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „25. Lebensjahres“ durch die Angabe „21. Lebensjahres“ und das Wort „fünf“ durch das Wort „drei“ ersetzt.
2. § 2 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 5 wird aufgehoben.
  - b) Absatz 5a wird Absatz 5.
  - c) Absatz 5b wird Absatz 6 und in dem neuen Absatz 6 wird die Angabe „5a“ durch die Angabe „5“ ersetzt.
3. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt:

#### „§ 2a

##### Berechnung und Wahrung des Teilanspruchs

(1) Bei der Berechnung des Teilanspruchs eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers nach § 2 sind die Versorgungsregelung und die Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen; Veränderungen, die nach dem Ausscheiden eintreten, bleiben außer Betracht.

(2) Abweichend von Absatz 1 darf ein ausgeschiedener Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Eine Benachteiligung gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn

1. die Anwartschaft
  - a) als nominales Anrecht festgelegt ist,
  - b) eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt, oder
  - c) über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen, oder
2. die Anwartschaft angepasst wird
  - a) um 1 Prozent jährlich,

---

<sup>1)</sup> Artikel 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung der 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 (Abl. L 128 S. 1)

- b) wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
- c) wie die laufenden Leistungen, die an die Versorgungsempfänger des Arbeitgebers erbracht werden, oder
- d) entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

(3) Ist bei der Berechnung des Teilanspruchs eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung zu berücksichtigen, so kann bei einer unmittelbaren oder über eine Unterstützungskasse durchgeführten Versorgungszusage das bei der Berechnung von Pensionsrückstellungen allgemein zulässige Verfahren zugrunde gelegt werden, es sei denn, der ausgeschiedene Arbeitnehmer weist die bei der gesetzlichen Rentenversicherung im Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten Entgeltpunkte nach. Bei einer Versorgungszusage, die über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird, sind der aufsichtsbehördlich genehmigte Geschäftsplan, der Pensionsplan oder die sonstigen Geschäftsunterlagen zugrunde zu legen.

(4) Versorgungsanwartschaften, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden erwirbt, dürfen nicht zu einer Kürzung des Teilanspruchs führen.“

4. Nach § 3 Absatz 2 Satz 2 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Abfindung einer Anwartschaft bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet und dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilt.“

5. § 4a wird wie folgt gefasst:

#### „§ 4a

##### Auskunftspflichten

(1) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen,

- 1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- 2. wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- 3. wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt, und
- 4. wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

(2) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer oder dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft nach § 4 Absatz 3 der Übertragungswert ist. Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

(3) Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer auf dessen Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird. Satz 1 gilt entsprechend für Hinterbliebene im Versorgungsfall.

(4) Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.“

6. § 7 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
- In Satz 3 werden die Wörter „gemäß § 2 Abs. 1, 2 Satz 2 und Abs. 5“ durch die Wörter „nach § 2 Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2“ und die Angabe „5a“ durch die Angabe „5“ ersetzt.
  - In Satz 5 wird die Angabe „Abs. 5b“ durch die Angabe „Absatz 6“ ersetzt.
  - Folgender Satz wird angefügt:  
„Bei der Berechnung der Höhe des Anspruchs sind Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlagen, die nach dem Eintritt des Versicherungsfalles eintreten, nicht zu berücksichtigen; § 2a Absatz 2 findet keine Anwendung.“
7. In § 16 Absatz 3 Nummer 2 wird das Komma durch das Wort „und“ ersetzt und werden die Wörter „und zur Berechnung der garantierten Leistung der nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a des Versicherungsaufsichtsgesetzes festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung nicht überschritten wird“ gestrichen.
8. In § 17 Absatz 3 Satz 1 wird das Wort „bis“ durch die Wörter „, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3, von den §§ 4,“ ersetzt.
9. § 18 wird wie folgt geändert:
- In Absatz 1 werden in dem Satzteil nach Nummer 3 nach der Angabe „2,“ die Wörter „2a Absatz 1, 3 und 4 sowie die §§“ eingefügt.
  - Absatz 2 Nummer 1 Satz 2 Buchstabe c wird wie folgt gefasst:  
„c) findet § 2a Absatz 1 entsprechend Anwendung,“.
  - Absatz 7 wird wie folgt geändert:
    - In Satz 1 wird das Wort „bis“ durch die Wörter „und 3, mit Ausnahme von § 3 Absatz 2 Satz 3, sowie die §§ 4,“ ersetzt.
    - Satz 3 wird aufgehoben.
10. In § 30e Absatz 2 Satz 2 wird die Angabe „§ 2 Abs. 5a“ durch die Angabe „§ 2 Absatz 5“ ersetzt.
11. Dem § 30f wird folgender Absatz 3 angefügt:  
„(3) Wenn Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 1. Januar 2018 und nach dem 31. Dezember 2008 zugesagt worden sind, ist § 1b Absatz 1 Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Anwartschaft erhalten bleibt, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt fünf Jahre bestanden hat; in diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 1. Januar 2018 drei Jahre bestanden hat und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist.“
12. § 30g wird wie folgt geändert:
- Absatz 1 wird wie folgt gefasst:  
„(1) § 2a Absatz 2 gilt nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 1. Januar 2018. Für Beschäftigungszeiten nach dem 31. Dezember 2017 gilt § 2a Absatz 2 nicht, wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen war.“
  - Der bisherige Absatz 1 wird Absatz 2 und es wird jeweils die Angabe „§ 2 Abs. 5a“ durch die Angabe „§ 2 Absatz 5“ ersetzt.
  - Der bisherige Absatz 2 wird Absatz 3.

## Artikel 2

### Änderung des Einkommensteuergesetzes

Das Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 7 des Gesetzes vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 4d Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 wird wie folgt geändert:
  - a) Satz 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) Buchstabe b Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Leistungsanwärter ist jeder Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer des Trägerunternehmens, der von der Unterstützungskasse schriftlich zugesagte Leistungen erhalten kann und am Schluss des Wirtschaftsjahres, in dem die Zuwendung erfolgt,

      - aa) bei erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagten Leistungen das 23. Lebensjahr vollendet hat,
      - bb) bei erstmals nach dem 31. Dezember 2008 und vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Leistungen das 27. Lebensjahr vollendet hat oder
      - cc) bei erstmals vor dem 1. Januar 2009 zugesagten Leistungen das 28. Lebensjahr vollendet hat;

soweit die Kasse nur Hinterbliebenenversorgung gewährt, gilt als Leistungsanwärter jeder Arbeitnehmer oder ehemalige Arbeitnehmer des Trägerunternehmens, der am Schluss des Wirtschaftsjahres, in dem die Zuwendung erfolgt, das nach dem ersten Halbsatz maßgebende Lebensjahr vollendet hat und dessen Hinterbliebene die Hinterbliebenenversorgung erhalten können.“

      - bb) In Buchstabe c Satz 3 werden die Wörter „das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ durch die Wörter „das nach Buchstabe b Satz 2 jeweils maßgebende Lebensjahr noch nicht vollendet haben“ ersetzt.
  - b) In Satz 6 werden die Wörter „§ 176 Absatz 3 des Gesetzes über den Versicherungsvertrag berechnete Zeitwert“ durch die Wörter „§ 169 Absatz 3 und 4 des Versicherungsvertragsgesetzes berechnete Wert“ ersetzt.
2. § 6a wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 2 Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. vor Eintritt des Versorgungsfalls für das Wirtschaftsjahr, in dem die Pensionszusage erteilt wird, frühestens jedoch für das Wirtschaftsjahr, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte bei

    - a) erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagten Pensionsleistungen das 23. Lebensjahr vollendet,
    - b) erstmals nach dem 31. Dezember 2008 und vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Pensionsleistungen das 27. Lebensjahr vollendet,
    - c) erstmals nach dem 31. Dezember 2000 und vor dem 1. Januar 2009 zugesagten Pensionsleistungen das 28. Lebensjahr vollendet,
    - d) erstmals vor dem 1. Januar 2001 zugesagten Pensionsleistungen das 30. Lebensjahr vollendet

oder bei nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarten Entgeltumwandlungen im Sinne von § 1 Absatz 2 des Betriebsrentengesetzes für das Wirtschaftsjahr, in dessen Verlauf die Pensionsanwartschaft gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbar wird,“.



b) Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Satz 6 wird wie folgt gefasst:

„Hat das Dienstverhältnis schon vor der Vollendung des nach Absatz 2 Nummer 1 maßgebenden Lebensjahres des Pensionsberechtigten bestanden, gilt es als zu Beginn des Wirtschaftsjahres begonnen, bis zu dessen Mitte der Pensionsberechtigte das nach Absatz 2 Nummer 1 maßgebende Lebensjahr vollendet; bei nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarten Entgeltumwandlungen im Sinne von § 1 Absatz 2 des Betriebsrentengesetzes gilt für davor liegende Wirtschaftsjahre als Teilwert der Barwert der gemäß den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen am Schluss des Wirtschaftsjahres;“.

3. In § 52 werden die Absätze 7 und 13 aufgehoben.

### **Artikel 3**

## **Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen**

Artikel 2 Absatz 17 Nummer 4 des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434) wird aufgehoben.

### **Artikel 4**

## **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Satzes 2 am 1. Januar 2018 in Kraft. Artikel 1 Nummer 7 und Artikel 3 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Mit diesem Gesetz wird die 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 (Abl. L 128 S. 1) - im Folgenden: „Richtlinie“ - in deutsches Recht umgesetzt.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Die Richtlinie sieht in folgenden Regelungsbereichen der betrieblichen Altersversorgung potentielle Hindernisse für die Mobilität von Beschäftigten:

- zu lange Unverfallbarkeitsfristen für den Erwerb von Betriebsrentenanwartschaften,
- fehlende Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel,
- Abfindungen von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung der Beschäftigten,
- nicht ausreichende Information der Beschäftigten über ihre Betriebsrentenansprüche.

Die entsprechenden Mindestvorgaben der Richtlinie werden in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) übernommen. Die neuen Regelungen zur Unverfallbarkeit und zur Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften gelten für Beschäftigungszeiträume nach dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2018.

Die neuen Regelungen gelten sowohl für Beschäftigte, die zwischen den Mitgliedstaaten zu- und abwandern, als auch für Beschäftigte, die innerhalb Deutschlands den Arbeitgeber wechseln.

Bei der Umsetzung wird nicht zwischen Leistungen der Alters,- Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung unterschieden. Eine solche Differenzierung ist dem deutschen Betriebsrentenrecht bisher fremd; es besteht keine Notwendigkeit, dies im Hinblick auf die Richtlinie zu ändern.

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen erfordert im Einkommensteuergesetz (EStG) Anpassungen bei den Regelungen zur Bildung von Pensionsrückstellungen und der Abzugsfähigkeit von Zuwendungen an Unterstützungskassen.

#### **III. Alternativen**

Zu der Umsetzung der Richtlinie besteht keine Alternative. Die Richtlinie würde es erlauben, die neuen Regelungen nur für Beschäftigte anzuwenden, die zwischen den Mitgliedstaaten zu- und abwandern. Dies würde aber zu einer unerwünschten Diskriminierung der in Deutschland bleibenden Beschäftigten führen. Außerdem wäre eine solche Differenzierung grundsätzlich nicht praktikabel. Nicht zuletzt sieht die Richtlinie in den Erwägungsgründen ausdrücklich vor, dass die neuen Regelungen auch für Beschäftigte gelten können, die innerhalb eines Mitgliedstaates den Arbeitgeber wechseln.

#### **IV. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Betriebsrentenrecht stützt sich auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG) - Arbeitsrecht. Für die Änderung des Einkommensteuergesetzes (Artikel 2) ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 105 Absatz 2 erste Alternative des GG, da das Steueraufkommen diesbezüglich nach Artikel 106 Absatz 3 Satz 1, 2 des GG dem Bund teilweise zusteht.

## **V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen**

Der Gesetzentwurf dient der Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union. Er ist auch mit den völkerrechtlichen Verträgen, die Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar.

## **VI. Gesetzesfolgen**

### **1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung**

In den Betriebsrentensystemen müssen die neuen Unverfallbarkeitsfristen, die künftige Anpassungsverpflichtung und das Zustimmungserfordernis bei Abfindungen umgesetzt werden. Damit ist ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung und die betroffenen Arbeitgeber verbunden.

### **2. Nachhaltigkeitsaspekte**

Das Gesetz hat keine Wirkungen, die einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung widersprechen.

### **3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Die Steuermindereinnahmen betragen in der vollen Jahreswirkung 65 Millionen Euro.

### **4. Erfüllungsaufwand**

Durch das Gesetz entsteht Bürgerinnen und Bürgern ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand von rund 710 Stunden je Jahr. Für die Wirtschaft resultiert aus diesem Gesetz ein zusätzlicher einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 155 Millionen Euro sowie ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand von 135 000 Euro, davon 21 000 Euro in Form von Bürokratiekosten. Der Verwaltung entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Durch die Neuregelungen zur Unverfallbarkeit (Artikel 1 Nummer 1 und Nummer 11) sind bei unverändertem Zusageverhalten der Arbeitgeber zusätzliche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen. Arbeitgeber haben jedoch die Möglichkeit, ihre Versorgungsregelungen für neu in das Unternehmen eintretende Beschäftigte so anzupassen, dass sich der Aufwand für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung insgesamt nicht erhöht. Daraus resultiert ein einmaliger Erfüllungsaufwand von 32 Millionen Euro.

Die neuen Regelungen zur Wahrung der Anwartschaften ausgeschiedener Beschäftigter (Artikel 1 Nummern 2, 3 und 12) bewirken, dass ab dem 1. Januar 2018 erworbene Anwartschaften aus Zusagen, die vor diesem Zeitpunkt erteilt worden sind, unter Umständen angepasst werden müssen. Dies betrifft vom Endgehalt abhängige oder ähnliche Direkt- oder Unterstützungskassenzusagen. Hieraus ergibt sich ein einmaliger Erfüllungsaufwand von rund 123 Millionen Euro. Dies entspricht bei gleichmäßiger Verteilung auf eine angenommene durchschnittliche verbleibende Anwartschaftsdauer von zehn Jahren einem Aufwand von 12,3 Millionen Euro je Jahr. Weiterer einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 356 000 Euro entsteht für die Umstellung der betroffenen Betriebsrentensysteme, um solchen Mehraufwand für neu in das Unternehmen eintretende Beschäftigte zu vermeiden.

Kleinstbetragsabfindungen bedürfen in Zukunft der Zustimmung der Beschäftigten, wenn diese innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union abwandern (Artikel 1 Nummer 4). Durch die Bitte um Zustimmung wird bei den Bürgerinnen und Bürgern ein jährlicher Zeitaufwand von 710 Stunden verursacht. Die Bürokratiekosten für die Wirtschaft aus der neuen Zustimmungsverpflichtung liegen bei 21 000 Euro je Jahr. Weiterer Erfüllungsaufwand in Höhe von 114 000 Euro entsteht der Wirtschaft für die weitere Verwaltung der Kleinstanwartschaft in den Fällen, in denen die Zustimmung zur Abfindung nicht erteilt wird.

Die Informationspflichten der Arbeitgeber oder Versorgungsträger auf Verlangen der Beschäftigten und ihrer Hinterbliebenen werden geringfügig ausgeweitet (Artikel 1 Nummer 5). Ein erhöhter Erfüllungsaufwand gegenüber dem geltenden Recht ist damit nicht verbunden, da diese Informationen auch bisher schon auf Nachfrage der Beschäftigten und

ihrer Hinterbliebenen in der Regel gegeben worden sind. Eine geringe Entlastung der Arbeitgeber resultiert daraus, dass die Auskünfte künftig auch per E-Mail erfolgen können.

## **5. Weitere Gesetzesfolgen**

Das Gesetz hat positive gleichstellungspolitische Auswirkungen. Die Absenkung des Lebensalters für die Unverfallbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften vom 25. auf das 21. Lebensjahr kommt insbesondere jungen Frauen zugute, die wegen Kindererziehung vor dem 25. Lebensjahr bei einem Arbeitgeber ausscheiden und deshalb bisher ihre Betriebsrentenanwartschaft verloren haben.

## **VII. Befristung; Evaluation**

Die Regelungen des BetrAVG und des EStG sind nicht befristet. Eine Evaluation der Richtlinie erfolgt durch die Europäische Kommission. Nach Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie überprüft die Kommission deren Anwendung und legt dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss bis zum 21. Mai 2020 einen Bericht vor. Für eine zusätzliche Evaluation der neuen Regelungen auf nationaler Ebene besteht mit Blick auf den zwingenden Charakter der europäischen Vorgaben kein Bedürfnis. Ergibt der Bericht der Kommission Änderungsbedarf, so wird die Kommission einen Vorschlag zur Änderung der Richtlinie vorlegen, der im Gesetzgebungsverfahren auf europäischer Ebene zu beraten wäre.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Betriebsrentengesetzes)**

#### **Zu Nummer 1**

Die Vorschrift setzt Artikel 4 Absatz 1a und 1b der Richtlinie um. Künftig bleibt Beschäftigten eine vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrentenanwartschaft bereits dann erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist und des Lebensalters der Beschäftigten, bis zu dem die Anwartschaft verfällt, führt bei einer unveränderten Bereitschaft der Arbeitgeber, Betriebsrenten anzubieten, dazu, dass mehr Betriebsrentenanwartschaften als bisher erhalten bleiben. Dies kommt insbesondere jungen mobilen Arbeitskräften zugute, die bislang ihre Anwartschaften verlieren, wenn sie vor dem 25. Lebensjahr den Arbeitgeber wechseln. § 30f Absatz 3 regelt die Übergangsfälle.

#### **Zu Nummer 2**

Folgeänderungen zum neuen § 2a (Nummer 3).

#### **Zu Nummer 3**

§ 2a setzt Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie um. Artikel 5 der Richtlinie gibt vor, dass zur Vermeidung von Mobilitätshindernissen die ruhenden Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer nicht anders behandelt werden dürfen als die Anwartschaften im Unternehmen verbleibender Arbeitnehmer. Wegen des unmittelbaren Sachzusammenhangs kombiniert der neue § 2a die bisherige Berechnungsregelung für den Teilanspruch eines mit unverfallbarer Anwartschaft vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmers mit diesem Gleichbehandlungsgrundsatz.

Absatz 1 übernimmt den bislang in § 2 Absatz 5 Satz 1 alter Fassung geregelten Berechnungsgrundsatz, wonach Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlagen nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens grundsätzlich außer Betracht bleiben. Als Bemessungsgrundlagen gelten dabei alle in der Versorgungsregelung festgelegten Einflussgrößen, die sich auf den Leistungsumfang auswirken können. Dazu zählen auch Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlagen anderer

Versorgungsbezüge, die etwa im Rahmen von Gesamtversorgungszusagen eine Rolle spielen.

Nach Absatz 2 Satz 1 sind demgegenüber Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlagen nach dem Zeitpunkt des Ausscheidens zu berücksichtigen, wenn ansonsten ein ausgeschiedener Arbeitnehmer hinsichtlich des Werts seiner unverfallbaren Anwartschaft schlechter gestellt würde als beim Arbeitgeber verbliebene vergleichbare Arbeitnehmer. Die Übergangsfälle sind in § 30g Absatz 1 geregelt.

Absatz 2 Satz 2 nennt Fallgestaltungen, bei denen eine solche Benachteiligung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers nicht vorliegt (Nummer 1) beziehungsweise eine Benachteiligung durch Anpassung der Anwartschaft vermieden werden kann (Nummer 2). Nach Nummer 1a ist eine Benachteiligung ausgeschlossen, wenn die Betriebsrentenanwartschaft als nominales Anrecht festgelegt ist. Dies entspricht der Diktion von Artikel 5 Absatz 2a der Richtlinie. Sinn und Zweck dieser Regelung ist es, solche Anwartschaften von einer möglichen Anpassungsverpflichtung auszunehmen, deren Wertentwicklung zum Zeitpunkt der Zusage bereits berücksichtigt worden ist, und die einen mit entsprechender Quotierung vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmer nicht gegenüber dem im Unternehmen verbleibenden benachteiligen. Dazu gehören neben Festbetragszusagen (zum Beispiel „500 Euro Betriebsrente im Alter 67“; „10 Euro pro Dienstjahr“) auch Zusagen, die zwar keinen konkreten Betrag nennen, bei denen eine Euro-Summe aber bereits beim Erwerb der Anwartschaft ermittelt werden kann (zum Beispiel „pro Dienstjahr 2 Prozent des Jahreseinkommens“). Nicht unter die Ausnahmeregelung von Nummer 1a fallen dagegen so genannte endgehaltsbezogene Zusagen (zum Beispiel „10 Prozent des Gehalts im Alter 67“), die eine unbestimmte Einkommensdynamik enthalten. Bei solchen Zusagen verspricht der Arbeitgeber nicht nur einen bestimmten Prozentsatz des Arbeitseinkommens, sondern auch, dass sich der aus diesem Prozentsatz ergebende Anspruch entsprechend der den eigenen Lebensstandard bestimmenden Gehaltsentwicklung erhöhen wird. Auf diese Dynamik soll ein mobiler Arbeitnehmer genauso wenig verzichten müssen wie sein im Unternehmen verbleibender Kollege. Solche Zusagen dürften allerdings wegen der damit verbundenen Kalkulationsschwierigkeiten in der Praxis nur noch selten vorkommen.

Nach Nummer 1b gilt eine Benachteiligung ebenfalls als ausgeschlossen, wenn in die Zusage an den Beschäftigten eine Verzinsung integriert ist, um die die Anwartschaft künftig steigen wird. Diese Ausnahme knüpft an die Überlegung an, dass auch in diesen Fällen keine ungerechte Behandlung der vorzeitig ausgeschiedenen Beschäftigten eintreten kann, wenn die Verzinsung gleichermaßen den ausgeschiedenen wie den im Unternehmen verbliebenen Beschäftigten zugutekommt.

Der Regelung in Nummer 1c liegt die Überlegung zugrunde, dass eine Benachteiligung auch nicht vorliegen kann, wenn die Erträge eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung beiden Beschäftigtengruppen zugutekommen. Der Oberbegriff „Erträge“ umfasst auch die Überschussanteile bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen.

Nach Nummer 2 gilt eine Benachteiligung ebenfalls als ausgeschlossen, wenn die Teilanwartschaft des ausgeschiedenen Arbeitnehmers um jährlich 1 Prozent, an die Entwicklung der Anwartschaften oder Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer, an die vom Arbeitgeber gezahlten Betriebsrenten oder entsprechend dem Verbraucherpreisindex angepasst wird.

Absatz 3 entspricht dem bisherigen § 2 Absatz 5 Satz 2 und 3, wobei der Vollständigkeit halber jetzt auch die Unterstützungskasse genannt wird und die spezifische Berücksichtigung der gesetzlichen Rentenansprüche bei Anwartschaften und Leistungen von Pensionskassen und Pensionsfonds in einem Satz zusammengefasst wird.

Absatz 4 entspricht § 2 Absatz 5 Satz 4 alter Fassung.

**Zu Nummer 4**

Der neue § 3 Absatz 2 Satz 3 setzt Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie um. Danach bedürften Abfindungen von Betriebsrentenanwartschaften, auch von Kleinstanwartschaften, der Zustimmung des Arbeitnehmers. Dies gilt allerdings gemäß Artikel 2 Absatz 5 der Richtlinie nicht zwingend „für den Erwerb und die Wahrung von Zusatzrentenansprüchen derjenigen Arbeitnehmer, die innerhalb eines einzigen Mitgliedstaates zu- und abwandern“. Um unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden, wird deshalb von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, das Zustimmungserfordernis auf grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel zu beschränken. Mögliche Gleichbehandlungsaspekte müssen demgegenüber zurücktreten. Die Mitteilungsverpflichtung des Arbeitnehmers dient der praktischen Umsetzbarkeit des Zustimmungserfordernisses; sie entspricht dem Erwägungsgrund 7 der Richtlinie, wonach Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat abwandern, dies ihrem Arbeitgeber mitteilen müssen. Die Drei-Monats-Frist gibt dem Arbeitnehmer ausreichend Zeit, dieser Verpflichtung nachzukommen.

**Zu Nummer 5**

Absatz 1 setzt Artikel 6 Absatz 1 Nummer a bis c der Richtlinie um. Der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger müssen darüber informieren, ob und gegebenenfalls wie die Betriebsrentenanwartschaft erworben wird, wie hoch diese ist, wie sich ein Ende des Arbeitsverhältnisses auf sie auswirkt und wie sie sich anschließend weiterentwickelt. Diese Informationen müssen nur auf das ausdrückliche Verlangen des Beschäftigten hin erteilt werden. Absatz 1 Nummer 2 stellt dabei gegenüber der bisherigen Formulierung in § 4a Absatz 1 Nummer 1 klar, dass sich die Auskunft nicht nur auf den aktuellen Stand der Anwartschaft bezieht, sondern auch darauf, wie hoch die Betriebsrente zum Rentenbeginn voraussichtlich sein wird, wenn der Beschäftigte im Unternehmen bleibt und weiterhin Anwartschaften erwirbt.

Absatz 2 entspricht dem bisherigen § 4a Absatz 1 Nummer 2 und Absatz 2 und steht im Zusammenhang mit dem Recht der Beschäftigten auf Portabilität (§ 4).

Absatz 3 setzt Artikel 6 Absatz 2 und 3 der Richtlinie um, wonach auch ausgeschiedene Arbeitnehmer und Hinterbliebene im Versorgungsfall einen Anspruch darauf haben zu erfahren, wie hoch ihre Betriebsrentenanwartschaften sind und wie sich diese weiterentwickeln werden.

Absatz 4 gibt die formalen Anforderungen an die Auskünfte vor. Um die Voraussetzung „in Textform“ (§ 126b BGB) zu erfüllen, kann die Information zum Beispiel auch per E-Mail übermittelt werden; es reicht dagegen nicht, die Information auf einer Internetseite zur Verfügung zu stellen. Im Hinblick auf die Verständlichkeit ist auf den Empfängerhorizont abzustellen.

**Zu Nummer 6****Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zur Änderung von § 2 (Nummer 2).

**Zu Buchstabe b**

Folgeänderungen zur Änderung von § 2 (Nummer 2).

**Zu Buchstabe c**

Bei der Berechnung der Höhe der Betriebsrentenansprüche, die der Pensions-Sicherungs-Verein absichern muss, wird in § 7 Absatz 2 Satz 3 bislang auf § 2 Absatz 5 Bezug genommen. Weil § 2 Absatz 5 in der alten Fassung künftig wegfällt, wird die dort enthaltene Veränderungssperre nunmehr ausdrücklich in § 7 aufgenommen und gleichzeitig geregelt, dass das neue Benachteiligungsverbot nach § 2a Absatz 2 nicht für vom Pensions-Sicherungs-Verein zu sichernde Anwartschaften gilt. Die Vorgaben der Richtlinie zur Wahrung ruhender Betriebsrentenanwartschaften stehen dem nicht entgegen, da die Richtlinie ausdrücklich keine Anwendung auf Insolvenzschutzsysteme findet (Artikel 2 Absatz 2c der Richtlinie).

**Zu Nummer 7**

Mit der Streichung des Halbsatzes wird bewirkt, dass die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 bereits dann entfällt, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse organisiert wird und diese Einrichtungen sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der Betriebsrenten verwenden. In diesem Fall entfällt somit die Anpassungsprüfungspflicht ausnahmslos für alle bestehenden und künftigen Zusagen, die über eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt werden. Damit erhalten die betroffenen Arbeitgeber die notwendige Planungssicherheit, ohne die der angestrebte weitere Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung gefährdet wäre.

**Zu Nummer 8**

Die Mindestvorgaben der Richtlinie zur Unverfallbarkeit, zur Wahrung ruhender Anwartschaften, zur Zustimmungspflicht bei der Abfindung von Kleinanwartschaften und zu den Auskünften sind grundsätzlich verpflichtend. Die entsprechenden Umsetzungsregelungen in den §§ 1b, 2a Absatz 2, 3 Absatz 2 Satz 3 und 4a des BetrAVG werden deshalb von der Tarifdispositivität ausgenommen. Von ihnen kann in Tarifverträgen nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

**Zu Nummer 9****Zu Buchstabe a**

Mit der Ergänzung wird bewirkt, dass der neue § 2a Absatz 2, mit dem Artikel 5 der Richtlinie umgesetzt wird, auch im öffentlichen Dienst Anwendung findet. Dies gilt auch für die Übergangsregelung in § 30g Absatz 1.

**Zu Buchstabe b**

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2a und 3, da § 2a Absatz 1 ohne inhaltliche Änderungen die bisherige Veränderungssperre in § 2 Absatz 5 Satz 1 alter Fassung ersetzt. Der Wegfall des Verweises auf § 2 Absatz 6 beseitigt ein Redaktionsversehen.

**Zu Buchstabe c**

Mit den Änderungen wird sichergestellt, dass die Regelungen zur Unverfallbarkeit, zur Wahrung ruhender Anwartschaften, zur Zustimmungspflicht bei der Abfindung von Kleinanwartschaften und zur Erteilung von Auskünften auch für die Versicherten bei den Versorgungsanstalten der deutschen Bühnen und Kulturorchester gelten und eine Ungleichbehandlung von Anwartschaften beitragsfrei Versicherter und Pflichtversicherter vermieden wird.

**Zu Nummer 10**

Folgeänderung zur Änderung von § 2 (Nummer 2).

**Zu Nummer 11**

§ 30f Absatz 3 enthält die Übergangsvorschrift für die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist und des Unverfallbarkeitsalters in § 1b. Insofern wird der Spielraum genutzt, den die Richtlinie in Artikel 2 Absatz 4 und Artikel 8 gibt, wonach die Richtlinie nur für Beschäftigungszeiten gilt, die in den Zeitraum nach ihrer Umsetzung in nationales Recht fallen. Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen findet deshalb grundsätzlich nur auf Zusagen Anwendung, die ab dem 1. Januar 2018 erteilt werden (Neuzusagen). Für Anwartschaften, die vorher erteilt wurden (Altzusagen), bleibt es grundsätzlich bei den bisherigen Unverfallbarkeitsvoraussetzungen, wobei der letzte Halbsatz sicherstellt, dass Beschäftigte mit Altzusagen, die in die neue Regelung „hineinwachsen“, gegenüber Beschäftigten mit Neuzusagen nicht ungerechtfertigt schlechter gestellt werden.

**Zu Nummer 12****Zu Buchstabe a**

Satz 1 knüpft an Artikel 2 Absatz 4 und Artikel 8 Absatz 1 der Richtlinie an, wonach die Richtlinie nur für Beschäftigungszeiten gilt, die in den Zeitraum nach ihrer Umsetzung in nationales Recht fallen. Nach Satz 2 findet § 2a Absatz 2 ebenfalls keine Anwendung, wenn das Versorgungssystem vor dem 20. Mai 2014, also vor dem Inkrafttreten der Richtlinie, geschlossen war (Artikel 2 Absatz 2a der Richtlinie). „Geschlossen“ im Sinne der Vorschrift sind auch Systeme, die keine neuen Anwärter mehr aufnehmen, in denen bestehende Anwartschaften aber weiterhin dotiert werden können.

**Zu Buchstabe b**

Folgeänderung zu Nummer 12a und zur Änderung von § 2 (Nummer 2).

**Zu Buchstabe c**

Folgeänderung zu Nummer 12a.

**Zu Artikel 2 (Änderung des Einkommensteuergesetzes)****Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a**

§ 4d des EStG regelt den Umfang der als Betriebsausgaben abziehbaren Zuwendungen des Arbeitgebers (Trägerunternehmen) an eine Unterstützungskasse. Im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie werden die Unverfallbarkeitsfristen für Versorgungsanwartschaften, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 2017 erstmals erteilt werden, von fünf auf drei Jahre und das Mindestalter für die Unverfallbarkeit vom 25. auf das 21. Lebensjahr verkürzt. Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen und des Mindestalters für die Unverfallbarkeit wird in § 4d EStG steuerlich flankiert. Nach bisheriger Rechtslage bleibt einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zugesagt worden sind, die Anwartschaft insbesondere dann erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens 5 Jahre bestanden hat (unverfallbare Anwartschaft).

Zuwendungen für Leistungsanwärter, die das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind nach den bisherigen Regelungen des § 4d EStG nicht als Betriebsausgabe abziehbar. Diese Beschränkung soll die Ansammlung von Mitteln vermeiden, die aufgrund von Fluktuationstendenzen junger Arbeitnehmer nicht zur Erfüllung von Versorgungszusagen benötigt werden. Aufgrund der Änderung der arbeitsrechtlichen Unverfallbarkeitskriterien wird das steuerliche Mindestalter der Leistungsanwärter für erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagte Versorgungsleistungen von 27 auf 23 Jahre herabgesetzt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird nochmals das jeweilige Mindestalter aufgeführt, das bereits nach der bisherigen Rechtslage bei erstmals vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Leistungen jeweils maßgebend ist.

**Zu Buchstabe b**

Gehört bei der Ermittlung des zulässigen Kassenvermögens nach § 4d Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Satz 4 EStG die Berechnung des Deckungskapitals nicht zum Geschäftsplan, tritt an die Stelle des geschäftsplanmäßigen Deckungskapitals der Wert nach dem Gesetz über den Versicherungsvertrag - VVG (§ 4d Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Satz 6 EStG). Die Bestimmungen zum Wert nach dem VVG sind nicht mehr in § 176 Absatz 3 VVG geregelt, sondern in § 169 Absatz 3 und 4 VVG. § 4d Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Satz 6 EStG ist entsprechend anzupassen.

**Zu Nummer 2**

§ 6a EStG regelt Ansatz und Bewertung von Rückstellungen, die der Arbeitgeber im Zusammenhang mit Direktzusagen (Pensionszusagen) an seine Arbeitnehmer in der steuerlichen Gewinnermittlung zu bilden hat. Im Rahmen des Umsetzungsgesetzes werden die



Unverfallbarkeitsfristen für Versorgungsanwartschaften, die auf Zusagen beruhen, die erstmals nach dem 31. Dezember 2017 erteilt werden, von fünf auf drei Jahre und das Mindestalter für die Unverfallbarkeit vom 25. auf das 21. Lebensjahr verkürzt. Zur Gewährleistung eines versicherungsmathematisch zutreffenden Ansatzes der Pensionsverpflichtungen des Unternehmens in der steuerlichen Gewinnermittlung ist eine Anpassung des Mindestalters in § 6a EStG erforderlich. Das bisherige Mindestalter von 27 Jahren wird dementsprechend für erstmals nach dem 31. Dezember 2017 zugesagte Pensionsleistungen auf 23 Jahre gesenkt. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird nochmals das jeweilige Mindestalter aufgeführt, das bereits nach der bisherigen Rechtslage bei erstmals vor dem 1. Januar 2018 zugesagten Leistungen jeweils maßgebend ist. Darüber hinaus wird klargestellt, dass die Bilanzierung von betriebsrentenrechtlich unverfallbaren Pensionszusagen vor dem Erreichen des steuerlichen Mindestalters (§ 6a Absatz 2 Nummer 1 letzte Alternative EStG) nur für nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarte Entgeltumwandlungen im Sinne von § 1 Absatz 2 des BetrAVG gilt; insoweit erfolgt die Bilanzierung mindestens mit dem Barwert der unverfallbaren künftigen Pensionsleistungen (§ 6a Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 Satz 6 zweiter Teilsatz EStG).

### **Zu Nummer 3**

Die je nach Zeitpunkt der Zusage maßgebenden Pensionsalter sind nunmehr in den §§ 4d und 6a EStG aufgeführt, so dass die bisherigen Anwendungsbestimmungen entfallen können. Die bislang in § 52 Absatz 13 enthaltene Regelung für nach dem 31. Dezember 2000 vereinbarte Entgeltumwandlungen wurde in § 6a EStG übernommen.

### **Zu Artikel 3 (Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen)**

Folgeänderung zu Artikel 1 Nummer 7. Mit der Folgeänderung wird die schwebende Änderung von § 16 Absatz 3 Nummer 2 BetrAVG durch Artikel 2 Absatz 17 Nummer 4 des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen aufgehoben.

### **Zu Artikel 4 (Inkrafttreten)**

Die Richtlinie muss spätestens bis zum 21. Mai 2018 von den Mitgliedstaaten umgesetzt werden (Artikel 8 Absatz 1 der Richtlinie). Diese Frist wird weitgehend ausgenutzt, um den von den neuen Regelungen betroffenen Betriebsrentensystemen ausreichend Zeit für die erforderlichen Umstellungen zu geben und die betroffenen Arbeitgeber finanziell möglichst wenig zu belasten. Entsprechend regelt Satz 1 das Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2018. Nach Satz 2 tritt die Änderung von § 16 BetrAVG (Artikel 1 Nummer 7) und die Folgeänderung in Artikel 3 bereits am Tag nach der Verkündung in Kraft.



## Anlage

**Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKRG:  
Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie (NKR-Nr. 3191)**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger Jährlicher Erfüllungsaufwand:	710 Stunden bzw. 3 Minuten pro Fall
Wirtschaft Jährlicher Erfüllungsaufwand: davon Bürokratiekosten: einmaliger Erfüllungsaufwand:	135.000 Euro 21.000 Euro 155 Mio. Euro
Verwaltung Erfüllungsaufwand:	keine Auswirkungen
1:1 Umsetzung von EU-Recht	Der Entwurf geht über das EU-Recht hinaus indem die Regelungen nicht nur für Arbeitnehmer gelten sollen, die einen grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechsel vornehmen, sondern für alle Arbeitnehmer. Das Ressort begründet das mit der Vermeidung von Diskriminierung. Durch das gold-plating wird die geplante Rechtsänderung für eine erheblich größere Anzahl an Arbeitnehmern relevant, wodurch der Erfüllungsaufwand höher ausfallen wird, als wenn die Richtlinie 1:1 umgesetzt würde. Des Weiteren rückt das Ziel der Richtlinie, die Mobilität zwischen den EU-Staaten zu fördern durch die Übertragung der Regelung auf alle Arbeitsplatzwechsel in den Hintergrund.

Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend. Das Abweichen von der 1:1 Umsetzung und der damit verbundene höhere einmalige Erfüllungsaufwand wird vom Nationalen Normenkontrollrat grundsätzlich kritisch gesehen.

## II. Im Einzelnen

Mit dem Gesetzentwurf wird die im April 2014 von der Europäischen Union beschlossene Mobilitäts-Richtlinie umgesetzt. Ziel ist es die Mobilität von Arbeitnehmern innerhalb der europäischen Union zu verbessern. Die bisherigen Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge können bei Arbeitsplatzwechseln für Arbeitnehmer nachteilig sein. Folgende Hindernisse sollen nun abgebaut werden:

- zu lange Unverfallbarkeitsfristen für den Erwerb von Betriebsrentenanwartschaften
- fehlende Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel
- Abfindung von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung der Beschäftigten
- Nicht ausreichende Information der Beschäftigten über ihre Betriebsrentenansprüche.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Unverfallbarkeitsfristen der Betriebsrentenansprüche herabgesetzt werden. Das geschieht in zweierlei Hinsicht. Zum einen wird für den Erhalt von Versorgungsansprüchen das Mindestalter von 25 auf 21 Jahre herabgesetzt und zum anderen die Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 3 Jahre abgesenkt.

Mit der neu geschaffenen Regelung sollen ruhende Anwartschaften vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer grundsätzlich nicht anders behandelt werden dürfen als die Anwartschaften verbleibender Arbeitnehmer. Veränderung der Versorgungszusage und der Bemessungsgrundlagen sind dabei zu berücksichtigen, d.h. ruhende Anwartschaften müssen zukünftig angepasst werden.

Kleinstanwartschaften von in das EU-Ausland abwandernder Arbeitnehmer sollen vom Arbeitgeber nur mit Zustimmung der Arbeitnehmer abgefunden werden.

Arbeitgeber müssen zukünftig auf Verlangen der Arbeitnehmer über das Bestehen einer betrieblichen Altersvorsorge und die Höhe der zu erwartenden Rente informieren. Dies kann auch per E-Mail geschehen.

Durch diese neuen Regelungen wird folgender Erfüllungsaufwand verursacht:

Erfüllungsaufwand Bürger:

Für die Zustimmung bzw. Ablehnung der Abfindung von Kleinstanwartschaften fällt bei den Bürgern ein Zeitaufwand von drei Minuten pro Fall an. Das Ressort geht von rund 14.000 Fällen im Jahr aus.

Erfüllungsaufwand der Wirtschaft:

Für die Wirtschaft fällt insgesamt einmaliger Umstellungsaufwand von rund 155 Mio. Euro an. Verursacht wird dieser vor allem durch zwei Vorgaben:

Durch die Vorgaben §§1b, 30f BetrAVG bleiben Anwartschaften zukünftig bereits nach drei Jahren statt bisher fünf Jahren (und im Alter von 21 statt bisher 25 Jahren) beim Ausscheiden aus dem bisherigen Unternehmen erhalten, die bei der bisherigen Regelung erloschen wären. Dies führt nach Angaben des Ressorts bei Unternehmen zu Umstellungen des bisherigen Betriebsrentensystems, die einmalige Kosten von 32 Mio. Euro verursachen.

Durch die Vorgaben §§2a, 30g BetrAVG entsteht einmaliger Erfüllungsaufwand durch die Notwendigkeit der Anpassung der Anwartschaften vorzeitig ausscheidender Arbeitnehmer. Dies gilt nur für vom Endgehalt abhängige oder ähnliche Zusagen, die bei Direktversicherungen oder Unterstützungskassen vorkommen können. Der einmalige Erfüllungsaufwand für die Dynamisierung der Anwartschaften wird auf 123 Mio. Euro geschätzt, der sich nach Angaben der Ressorts auf 10 Jahre erstrecken wird.

Insgesamt führen die Regelungen dieses Gesetzentwurfs, sofern die Ausschüttungssumme der betrieblichen Altersvorsorge insgesamt gleich bleiben sollte, auf Grund der geänderten Bedingungen zu niedrigeren Auszahlungen im Einzelfall.

1:1 Umsetzung:

Das Ressort geht bei dem Gesetzentwurf deutlich über die 1:1 Umsetzung hinaus. Die Richtlinie schreibt die Umsetzung der Vorgaben nur für Arbeitnehmer die über die Grenzen von Mitgliedsstaaten hinweg ihren Arbeitsplatz wechseln vor. Nur die Regelung zur Abfindung von Kleinstanwartschaften wird 1:1 umgesetzt. Das Ressort begründet das „gold-plating“ mit der Vermeidung von unerwünschter Diskriminierung von Arbeitnehmern, die innerhalb von Deutschland ihren Arbeitsplatz wechseln, sowie der mangelnden Praktikabilität. Durch das „gold-plating“ sind erheblich mehr Arbeitnehmer von den neuen Regelungen betroffen, da die Anzahl der Arbeitsplatzwechsel innerhalb Deutschlands ein Vielfaches der Arbeitsplatzwechsel in das EU-Ausland beträgt. Dies wirkt sich auch auf die Höhe des Erfüllungsaufwands aus, der bei einer 1:1 Umsetzung niedriger ausfallen würde als bei der vorliegenden Ausweitung auch auf innerdeutsche Arbeitsplatzmobilität. Darüber hinaus rückt durch das „gold-plating“ das eigentliche Ziel die Mobilität innerhalb der EU von Arbeitnehmern in den Hintergrund.

Der Nationale Normenkontrollrat begrüßt, dass das Ressort den Gesetzentwurf frühzeitig erstellt hat, obwohl die Regelungen erst zum 1.1.2018 wirksam werden. Dies gibt den betroffenen Unternehmen ausreichend Zeit sich auf die geänderte Rechtslage einzustellen und gegebenenfalls ihre betriebliche Altersvorsorge entsprechend anzupassen.

Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend. Das Abweichen von der 1:1 Umsetzung und der damit verbundene höhere einmalige Erfüllungsaufwand wird vom Nationalen Normenkontrollrat grundsätzlich kritisch gesehen.

Dr. Ludewig  
Vorsitzender

Dr. Dückert  
Berichterstatterin