

Liebe Leserinnen und Leser,

wir bedanken uns an dieser Stelle für die rege Teilnahme an unserer telefonischen Fachkonferenz am 6. April, in der wir Sie über das Betriebsrentenstärkungsgesetz informiert haben. Wir halten sie über den Stand dieses Gesetzgebungsverfahrens auf unserer Website auf dem Laufenden.

Zum 1.1. 2018 treten noch weitere Regelungen in Kraft, die bereits Ende 2015 beschlossen worden waren. Über diese Regelungen geben wir Ihnen ebenso einen Überblick wie über aktuelle Trends in der betrieblichen Altersversorgung.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

#### In dieser Ausgabe:

##### **Fit für 2018**

Worauf Sie vorbereitet sein müssen **Seite 2**

##### **Individualzusage oder Betriebsvereinbarung** – was gilt?

**Seite 3**

##### **Betriebliche Altersversorgung und Betriebsübergang** – Verschlechterung möglich?

**Seite 4**

##### **Die neue Betriebsrente** – bleiben Sie informiert

**Seite 5**

##### **Rentensteigerung** in der gesetzlichen Rentenversicherung beschlossen

**Seite 6**

Unsere Partner

**MetallRente** 

**KlinikRente**  
VERSORGUNGSWERK

  
Presse-Versorgung



# Fit für 2018

## Worauf Sie vorbereitet sein müssen

Wo auch immer aktuell über das Inkrafttreten von Änderungen gesprochen wird – das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist mit im Fokus.

Es ist aber nicht die einzige Änderung, die die Arbeitswelt im kommenden Jahr betrifft. Bereits Ende 2015 wurde mit dem Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie ein Gesetz verabschiedet, das in weiten Teilen mit Beginn des kommenden Jahres in Kraft treten wird.

Bereits Ende 2015 wurde mit dem **Gesetz zur Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie** ein Gesetz verabschiedet, das in weiten Teilen mit Beginn des kommenden Jahres in Kraft treten wird.

Unternehmen sollten daher auch im Hinblick auf diese Änderungen bestehende Versorgungsordnungen überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

### 1. Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen

Zusagen, die ab dem 1. Januar 2018 erteilt werden, sind bereits nach Ablauf von drei Jahren unverfallbar, sofern der Arbeitnehmer bei Ausscheiden bereits das 21. Lebensjahr vollendet hat. Die Grenze für die Unverfallbarkeit von Versorgungsansprüchen wird im Vergleich zur aktuell geltenden Regelung in zweierlei Hinsicht gesenkt: Zum einen ist es nun ausreichend, dass die Versorgungszusage drei Jahre bestanden hat – bisher waren es fünf. Zum anderen wurde auch das Lebensalter, ab dem eine unverfallbare Anwartschaft frühestens erworben werden kann, gesenkt – von 25 auf 21 Jahre!

Diese Neuregelung wird darüberhinaus auch bei Arbeitnehmern gelten, die nach dem 1. Januar 2018 aus dem Unternehmen ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt die bereits erwähnten folgenden Voraussetzungen erfüllen: Bestehen der Versorgungszusage seit drei Jahren und Vollendung des 21. Lebensjahres.

Gerade für Unternehmen mit hoher Fluktuation bedeutet dies, dass bei unveränderter Fortführung bestehender Versorgungsordnungen die Anzahl der mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedener Arbeitnehmer stark steigen wird.

### 2. Dynamisierung der Versorgungsanwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers

Zwischen dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers und dem Beginn der Betriebsrente vergeht unter Umständen sehr viel Zeit. Während bisher die erworbene Anwartschaft statisch weitergeführt wurde, besteht ab dem 1. Januar 2018 die Pflicht, die Anwartschaft zu dynamisieren.

Die Pflicht zur Dynamisierung besteht ausschließlich für Beschäftigungszeiten ab 2018. Die Auswirkungen dieser Regelung auf bestehende Versorgungsverpflichtungen dürften eher gering sein. Allerdings wird der Verwaltungsaufwand bei den Unternehmen wachsen, da in der Regel in vor und ab 2018 erworbene Anwartschaften unterschieden werden muss.

Ebenso sind übrigens Versorgungssysteme, die vor dem 20. Mai 2014 für Neuzugänge geschlossen wurden, von der Dynamisierungspflicht ausgenommen.

**Empfehlung:** Im Hinblick auf diese Änderungen empfehlen wir, bestehende Versorgungsordnungen zu analysieren und gegebenenfalls anzupassen. Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verantwortlichen Berater an.



## Individualzusage oder Betriebsvereinbarung – was gilt?

Bei der Neukonzeption einer arbeitgeberfinanzierten Versorgungsordnung sind eine Vielzahl rechtlicher Rahmenbedingungen zu beachten. Sofern die bisherige Altersversorgung auf einer Betriebsvereinbarung beruht, sind bei einer Abänderung die Grundsätze der vom Bundesarbeitsgericht (BAG) entwickelten 3-Stufen-Theorie zu beachten. Allein schon die sich hieraus ergebenden Unsicherheiten halten viele Arbeitgeber davon ab, eine Neukonzeption anzugehen.

Oftmals werden bei einer Neukonzeption der betrieblichen Altersversorgung auf Grundlage einer Betriebsvereinbarung die Arbeitnehmer ausgeschlossen, denen auf individualrechtlicher Ebene bereits eine Einzelzusage erteilt wurde.

Das BAG hat sich in einer Entscheidung vom 19. Juli 2016 (AZ: 3 AZR 134/15) dazu geäußert, ob und unter welchen Voraussetzungen eine solche individualrechtliche Zusage trotz einer Regelung durch Betriebsvereinbarung Bestand hat.

Im Ergebnis hat das BAG der kollektivrechtlichen Regelung, also der Betriebsvereinbarung den Vorrang eingeräumt. Dies ist auch richtig und konsequent. Denn schließlich gilt eine Betriebsvereinbarung für die von ihrem Geltungsbereich erfassten Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend.

Ist die individualrechtlich erteilte Zusage jedoch günstiger als die durch Betriebsvereinbarung zugesagte betriebliche Altersversorgung, hat die individualrechtliche Zusage Vorrang. Dies ergibt sich zwar nicht unmittelbar aus dem BetrVG, das BAG hat in der genannten Entscheidung jedoch die Grundsätze zum Günstigkeitsprinzip des § 4 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz herangezogen.

Damit ist bei der Neukonzeption Folgendes zu beachten:

1. Welche Leistungen sehen die einzelnen individualrechtlichen Zusagen vor?
2. Sind die Leistungen der individualrechtlichen Zusagen günstiger, können die betroffenen Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung ausgenommen werden.
3. Sind die Leistungen aus der Betriebsvereinbarung besser, führt dies grundsätzlich dazu, dass die Individualzusage für die Dauer der Geltung der Betriebsvereinbarung verdrängt wird und damit nicht zur Anwendung kommt.

 [Die Entscheidung ist diesem Newsletter als Anhang beigelegt.](#)



# Betriebliche Altersversorgung und Betriebsübergang

## Verschlechterung möglich?

Es ist kein ungewöhnlicher Vorgang, dass Unternehmen oder Unternehmensteile den Eigentümer wechseln. Ebenso, dass von einem Unternehmen einzelne Betriebs- teile verkauft und in andere Gesellschaften eingegliedert werden. Die betroffenen Arbeitnehmer gehen dann per Betriebsübergang in eine andere Gesellschaft über und erhalten so einen neuen Arbeitgeber.

Von vorrangigem Interesse für die betroffenen Arbeit- nehmer sind zunächst die allgemeinen Arbeitsbedin- gungen. Der betrieblichen Altersversorgung wird hierbei in der Regel kaum Bedeutung zugemessen. Interessant wird es jedoch dann, wenn es bei dem bisherigen Arbeitgeber eine durch Betriebsvereinbarung arbeit- geberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gab und der neue Arbeitgeber zwar ebenfalls eine durch Betriebsvereinbarung geregelte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anbietet, im Vergleich zur bisherigen Regelung aber weniger Leistung erbringt. Was gilt dann für die Arbeitnehmer, die von dem Arbeitgeberwechsel betroffen sind? Können sich diese Arbeitnehmer auf die alte Regelung berufen oder haben sie nur noch Anspruch auf Leistungen nach der neuen Betriebsvereinbarung?

Mit einem solchen Sachverhalt hatte sich das LAG Baden-Württemberg zu befassen. Mit Entscheidung vom 8. Februar 2017 (AZ: 4 Sa 34/16) hat das LAG festgelegt, dass sich die künftigen Modalitäten der arbeitgeber- finanzierten betrieblichen Altersversorgung nach der schlechteren Betriebsvereinbarung des neuen Arbeitge- bers richten.

Das Gericht hat seine Entscheidung wesentlich darauf gestützt, dass bei einem Betriebsübergang gem. § 613a

Abs. 1 Satz 3 BGB eine beim neuen Arbeitgeber geltende Betriebsvereinbarung die bisherige Betriebsverein- barung ablöst, auch wenn die Betriebsvereinbarung beim neuen Arbeitgeber schlechter ist.

Das Gericht hat es ausdrücklich abgelehnt, eine europä- rechtliche Entscheidung anzuwenden, aus der ein allgemeines Verschlechterungsverbot herausgelesen werden kann.

Auch bei einem Betriebsübergang mit einer schlechte- ren Betriebsvereinbarung sind für die übergegangenen Arbeitnehmer die Verschlechterungen anhand der sog. „3-Stufen-Theorie“ des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) zu überprüfen. Danach kann eine Verschlechterung einer betrieblichen Altersversorgung nur dann erfolgen, wenn sie nach Abwägung der Grundsätze des Vertrauens- schutzes und der Verhältnismäßigkeit zulässig ist. Das LAG hat diese Abwägung vorgenommen und ist in dem vorliegenden Fall zu dem Schluss gekommen, dass die Verschlechterung zulässig ist.

Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen. Das BAG wird vor allem zu der Frage Stellung nehmen müssen, ob es aus europarechtlicher Sicht ein allgemeines Verschlechterungsverbot gibt. Sollte das BAG zu dem Ergebnis kommen, dass eine Verschlechterung einer betrieblichen Altersversorgung im Wege des Betriebs- übergangs generell unzulässig ist, könnte dies in Zukunft ein kritischer Punkt beim Verkauf von Unternehmen oder Unternehmensteilen werden.

 [Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist diesem Newsletter im Volltext beigefügt.](#)



# Die neue Betriebsrente – bleiben Sie informiert

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist auf den Weg gebracht und soll noch vor den Sommerferien verabschiedet werden. Das Gesetz bringt zahlreiche Änderungen mit sich, die jeden Arbeitgeber betreffen.

Halten Sie sich auf dem Laufenden mit unserem neuen **Newsletter zum Betriebsrentenstärkungsgesetz**. Hier können sich anmelden:  
[www.allianzpp.com/bav2018](http://www.allianzpp.com/bav2018)

## Die Aufzeichnung der telefonische Fachkonferenz vom 6. April 2017 zu Ihrer Verfügung

Sie können sich die Aufzeichnung unserer Aktion vom 6. April 2017, in der wir Ihnen einen ersten Überblick über diese Änderungen geboten haben, jederzeit erneut anhören. Wir bedanken uns an dieser Stelle für die rege Teilnahme!

 [zur Aufzeichnung](#)

## Kurzinformation Betriebsrentenstärkungsgesetz

Halten Sie sich auf dem Laufenden. Auf unserer Internetseite [www.allianzpp.com/bav2018](http://www.allianzpp.com/bav2018) erhalten Sie stets aktuelle Informationen zum Gang des Gesetzgebungsverfahrens. Eine komprimierte Zusammenfassung der voraussichtlichen Änderungen erhalten Sie in unserer Kurzinformation. Wir aktualisieren diese Zusammenfassung im weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens ständig.

 [zur Kurzinformation](#)

## Video-Interviewreihe MetallRente

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat auch Einfluss auf das Versorgungswerk MetallRente. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf das Sozialpartnermodell. Wie die MetallRente die anstehenden Änderungen beurteilt, erfahren Sie aus erster Hand vom Geschäftsführer des Versorgungswerkes MetallRente, Heribert Karch.

 [Teil 1 ansehen](#)

 [Teil 2 ansehen](#)

 [Teil 3 ansehen](#)



# Rentensteigerung in der gesetzlichen Rentenversicherung beschlossen

Wie auch in den vergangenen Jahren steigen zum 1. Juli die Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Westen steigen die Renten um 1,9% und im Osten um 3,59%. Der aktuelle Rentenwert beträgt im Westen dann 31,03 Euro, im Osten 29,69 Euro. Damit beträgt der Rentenwert im Osten 95,7% des Westwertes. Die vollständige Angleichung der Renten soll bis zum 1. Januar 2025 erfolgen.

Der aktuelle Rentenwert ist einer der maßgeblichen Faktoren für die Berechnung der gesetzlichen Rente. Die Zahl der im Erwerbsleben erworbenen Entgeltpunkte wird mit dem aktuellen Rentenwert multipliziert und so die monatliche Rente errechnet.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer hat im Laufe seines Erwerbslebens 40 Entgeltpunkte erworben. Die abschlagfreie Rente monatliche (Brutto-)Rente beträgt ab dem 1. Juli 2017 dann 1.241,20 Euro (40 x 31,03 Euro).

## So sind die gesetzlichen Renten seit dem Jahr 2000 gestiegen.

Renten Anpassung zum	West in Prozent	Ost in Prozent
01.07.2000	0,60	0,60
01.07.2001	1,91	2,11
01.07.2002	2,16	2,89
01.07.2003	1,04	1,19
01.07.2004	–	–
01.07.2005	–	–
01.07.2006	–	–
01.07.2007	0,54	0,54
01.07.2008	1,10	1,10
01.07.2009	2,41	3,38
01.07.2010	–	–
01.07.2011	0,99	0,99
01.07.2012	2,18	2,26
01.07.2013	0,25	3,29
01.07.2014	1,67	2,53
01.07.2015	2,10	2,50
01.07.2016	4,25	5,95
01.07.2017	1,90	3,59

# Allianz Pension Partners: Mal persönlich. Mal digital. Immer in Ihrer Nähe.



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater unter [info@allianzpp.com](mailto:info@allianzpp.com), **0800 – 7 23 50 91** (kostenfrei) oder buchen Sie Ihre Onlineberatung unter [www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe](http://www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe).

## Impressum

**Herausgeber:** Allianz Pension Partners GmbH,  
Königinstraße 28, 80802 München  
**Redaktion:** Dr. Albrecht Eisenreich  
**Stand:** Mai 2017  
[www.allianzpp.com](http://www.allianzpp.com)

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

Unsere Partner

**MetallRente** 

**KlinikRente**  
VERSORGUNGSWERK

  
Presse-Versorgung

Allianz Pension Partners

**Allianz** 