

MAYER • BROWN

Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie in nationales Recht – Arbeitsrechtliche Aspekte

aba - TAGUNG DER FACHVEREINIGUNG PENSIONS-KASSEN
9. September 2015, Mannheim

Dr. Nicolas Rößler
Partner

T +49 69 7941 2231
nroessler@mayerbrown.com

Mayer Brown is a global legal services provider comprising legal practices that are separate entities (the "Mayer Brown Practices"). The Mayer Brown Practices are: Mayer Brown LLP and Mayer Brown Europe-Brussels LLP, both limited liability partnerships established in Illinois USA; Mayer Brown International LLP, a limited liability partnership incorporated in England and Wales (authorized and regulated by the Solicitors Regulation Authority and registered in England and Wales number OC 303359); Mayer Brown, a SELAS established in France; Mayer Brown JSM, a Hong Kong partnership and its associated legal practices in Asia; and Tauil & Chequer Advogados, a Brazilian law partnership with which Mayer Brown is associated. Mayer Brown Consulting (Singapore) Pte. Ltd and its subsidiary, which are affiliated with Mayer Brown, provide customs and trade advisory and consultancy services, not legal services. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of the Mayer Brown Practices in their respective jurisdictions.

Inhalt

- Entstehungsgeschichte der Richtlinie und Stand des Gesetzgebungsverfahrens
- Inhalt des Entwurfs eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie
- Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen
- Übersicht
- Über Mayer Brown

ENTSTEHUNGSGESCHICHTE DER RICHTLINIE UND STAND DES GESETZGEBUNGS- VERFAHRENS

Entstehungsgeschichte der Richtlinie und Stand des Gesetzgebungsverfahrens

- Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen
 - Rechtsgrundlage: Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 ff. AEUV, insb. Art. 46 AEUV)

„Das Europäische Parlament und der Rat treffen gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses durch Richtlinien oder Verordnungen alle erforderlichen Maßnahmen, um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Sinne des Artikels 45 herzustellen.“
 - Verordnung 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit betrifft nur gesetzliche Systeme, keine ergänzende Altersversorgung, wie die deutsche bAV
 - Handlungsbedarf frühzeitig erkannt, um Arbeitnehmerfreizügigkeit zu sichern

Entstehungsgeschichte der Richtlinie und Stand des Gesetzgebungsverfahrens

- 2005: Erster Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen
- 09.10.2007: Geänderter Vorschlag durch die Kommission, Stillstand wegen des Widerstands unter anderem Deutschlands
- 2010/2012: Grünbuch und Weißbuch Rente
- November 2013: Rat, Europäisches Parlament und EU-Kommission erzielen Kompromiss in Trilog-Verhandlungen
- 20.05.2014: Richtlinie tritt in Kraft
- 13.03.2015: Referentenentwurf des BMAS
- 01.07.2015: Regierungsentwurf
- Stellungnahmefrist des Bundesrats (Art. 76 Abs. 2 S. 2 GG):
25.09.2015

INHALT DES ENTWURFS EINES GESETZES ZUR UMSETZUNG DER EU- MOBILITÄTSRICHTLINIE

Inhalt des Gesetzentwurfs (1)

- Änderungen des § 1b BetrAVG:
 - Unverfallbarkeitsfrist wird von fünf auf drei Jahre verkürzt
 - Mindestalter bei Ausscheiden für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften dem Grunde nach höchstens 21 Jahre
- Schaffung eines neuen § 2a BetrAVG:
 - Die neue Vorschrift ersetzt den heutigen § 2 Abs. 5 BetrAVG
 - § 2 Abs. 5a BetrAVG für beitragsorientierte Leistungszusagen und § 2 Abs. 5b BetrAVG für Beitragszusagen mit Mindestleistung bleiben erhalten (§ 2 Abs. 5 bzw. 6 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs)
 - Die Veränderungssperre des § 2 Abs. 5 S. 1 BetrAVG bleibt grundsätzlich erhalten (§ 2a Abs. 1 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs), d.h. grundsätzlich ist für die Bemessung der unverfallbaren Anwartschaft auf die Versorgungsregelung und die Bemessungsgrundlagen abzustellen, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens des Arbeitnehmers gelten
 - Aber: Veränderungen der Versorgungsregelungen und der Bemessungsgrundlagen sind zu berücksichtigen, wenn ansonsten ein ausgeschiedener Arbeitnehmer hinsichtlich des Werts seiner unverfallbaren Anwartschaft schlechter gestellt würde als ein noch aktiver Arbeitnehmer (§ 2a Abs. 2 S. 1 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs)

Inhalt des Gesetzentwurfs (2)

- Schaffung eines neuen § 2a BetrAVG:
 - Beispielskatalog für Situationen, in denen keine Benachteiligung vorliegt (§ 2a Abs. 2 S. 2 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs):
 - Benachteiligung ausgeschlossen aufgrund der vereinbarten Art der Versorgung:
 - Zusage eines nominalen Anrechts
 - Zusage sieht Verzinsung vor, die auch den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugute kommt
 - Zusage wird über Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung durchgeführt und die Erträge kommen auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugute
 - Benachteiligung aufgrund einer vereinbarten Dynamisierung:
 - Anwartschaft wächst um 1 v.H. pro Jahr
 - Anwartschaft wächst wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer Aktiver
 - Anwartschaft wächst wie die laufenden Leistungen
 - Anwartschaft wird entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland angepasst

Inhalt des Gesetzentwurfs (3)

- Änderung des § 3 BetrAVG:
 - Für den Fall, dass ein ausgeschiedener Arbeitnehmer ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedsstaat begründet, kann dessen Anwartschaft nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden
 - Voraussetzung ist außerdem, dass der Arbeitnehmer den alten Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach seinem Ausscheiden über die Aufnahme der neuen Tätigkeit informiert (§ 3 Abs. 2 S. 3 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs)
- Neufassung des § 4a BetrAVG:
 - Erweiterte Unterrichtungspflichten für Arbeitgeber und Versorgungsträger
 - Gegenüber aktiven Arbeitnehmern, Pflicht auf Verlangen mitzuteilen:
 - ob und wie eine Anwartschaft erworben wird
 - wie hoch der Anspruch auf bAV aus der erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich sein wird
 - wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
 - wie sich die Anwartschaft nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird (§ 4a Abs. 2 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs)

Inhalt des Gesetzentwurfs (4)

- Neufassung des § 4a BetrAVG:
 - Gegenüber ausgeschiedenen Arbeitnehmern und Versorgungsberechtigten Pflicht auf Verlangen mitzuteilen:
 - wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und
 - wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird (§ 4a Abs. 3 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs)
 - Die Auskunft muss verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden
- Änderungen des § 16 BetrAVG:
 - Streichung des einschränkenden Verweises auf den Höchstzinssatz nach § 65 Abs. 1 Nr. 1 a) VAG

Inhalt des Gesetzentwurfs (5)

- Geplanter Anwendungsbereich:
 - Unverfallbarkeitsregelungen:
 - Zusagen vor dem 1. Januar 2009: Altes Recht
 - Zusagen zwischen dem 1. Januar 2009 und dem 31. Dezember 2017: Altes Recht, aber dreijähriger Bestand der Zusage und Ausscheiden mit Alter 21 nach dem 1. Januar 2018 führt zu Unverfallbarkeit
 - Zusagen ab dem 1. Januar 2018: Neues Recht
 - Benachteiligungsverbot:
 - Gilt für alle Dienstzeiten ab dem 1. Januar 2018, es sei denn, das Versorgungssystem war vor dem 20. Mai 2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen
 - Abfindungsregel und Auskunftspflicht:
 - Die Neuregelungen gelten ab dem 1. Januar 2018
 - Änderung der Anpassungsregelung:
 - Die Änderung des § 16 BetrAVG soll mit Verkündung des Gesetzes in Kraft treten

ARBEITSRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN UND HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (1)

- Änderungen der Unverfallbarkeitsregelungen:
 - Unverfallbarkeitsregelungen in Versorgungsregelungen, die über das neue gesetzliche Maß hinausgehen, sind unwirksam
 - Auch Vorschaltzeiten (also z.B. Regelungen, die die Aufnahme in ein Versorgungswerk vom Bestand des Arbeitsverhältnisses für eine gewisse Dauer abhängig machen) sind zu hinterfragen
 - Bleibt dem Arbeitgeber nach Ablauf der Vorschaltzeit kein Entscheidungsspielraum über die Aufnahme des Arbeitnehmers in das Versorgungswerk, gilt die Zusage als mit dem Beginn der Vorschaltzeit erteilt
 - Gegebenenfalls ist die Versorgungsordnung anzupassen.
 - Das richtige rechtliche Instrument ergibt sich aus der arbeitsrechtlichen Grundlage der ursprünglichen Zusage

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (2)

- Wahrung von Versorgungsanrechten:
 - Veränderungssperre gilt nur für die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft zum Zeitpunkt des Ausscheidens. Kein weiterer Regelungsgehalt.
 - Benachteiligungsverbot des § 2 Abs. 2 BetrAVG idF des Regierungsentwurfs gibt dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer eine eigene Anspruchsgrundlage.
 - Benachteiligung ggf. erst bei Eintritt des Versorgungsfalls festzustellen. Zusageänderungen nach Ausscheiden können Ergebnis beeinflussen (endzeitpunktbezogene Betrachtung).
 - wohl anders, wenn Katalogtatbestand vorliegt
 - Wie wirken verbessernde Neuregelungen, falls kein Katalogtatbestand vereinbart wurde?
 - (P): Fehlende Regelungsmacht der Betriebspartner für ausgeschiedene Arbeitnehmer

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (3)

- Wahrung von Versorgungsanrechten:
 - Wortlaut des Gesetzesentwurfs ist teils unklar:
 - Benachteiligung gilt als ausgeschlossen, wenn
 - die Anwartschaft *„eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugute kommt“*
 - (P): Inwieweit muss die Verzinsung dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugute kommen? Sind unterschiedliche Zinssätze für aktive und ausgeschiedene Arbeitnehmer zulässig?
 - die Anwartschaft *„wie die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer“* angepasst wird.
 - (P): Vergleichsgruppenbildung?
 - Neuregelung führt zu Steigerung des Dotierungsrahmens, falls nicht an anderer Stelle Kürzungen vorgenommen werden.
Verteilungsgrundsätze sind mitbestimmungspflichtig.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (4)

- Erweiterte Auskunftspflichten
 - Auskunft ist „auf Verlangen“ zu erteilen. Ein berechtigtes Interesse ist nicht mehr erforderlich
 - Gefordert ist „verständliche Form“ der Auskunft => entsprechend den strengen Maßstäben des AGB-Rechts oder für Unterrichtungsschreiben nach § 613a Abs. 5 BGB?
 - Rechtsfolge bei Verstößen gegen Form? Rechtsfolge bei verspäteter Mitteilung?

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (5)

- Problem: Planänderungen in der Vergangenheit
 - Arbeitnehmer hat Anwartschaften aus einer Versorgungsordnung, die vor dem 20. Mai 2014 geschlossen wurde und aus einer Versorgungsordnung, die die geschlossene Versorgungsordnung ersetzt hat.
 - „Mischsituation“ erfordert klare und deutliche Trennung zwischen Besitzständen aus der Altzusage, auf die die Neuregelungen – insbesondere nicht die Werterhaltungsregelungen – keine Anwendung finden, und Anwartschaften aus der Neuzusage.

Arbeitsrechtliche Auswirkungen und Handlungsempfehlungen (6)

- Handlungsempfehlungen
 - Prüfung der bestehenden Versorgungsordnungen auf Änderungsbedarf und Analyse der zu erwartenden finanziellen Auswirkungen der Gesetzänderungen.
 - Aufgleisung unternehmerisch sinnvoller Anpassungen der Versorgungsregelung, unter Berücksichtigung personalpolitischer Ziele.

ÜBERSICHT

Kernpunkte, geltende Rechtslage, Auswirkungen

Regelungsgegenstand	Gesetzesentwurf	Geltendes Recht	Voraussichtliche Auswirkungen
Unverfallbarkeitsfrist	3 Jahre ab Zusage	5 Jahre ab Zusage	Erhöhte Anzahl an unverfallbar Berechtigten, Kostensteigerung
Mindestalter bei Ausscheiden für Unverfallbarkeit	21 Jahre	25 Jahre	Erhöhte Anzahl an unverfallbar Berechtigten, Kostensteigerung
Werterhalt unverfallbarer Anwartschaften	Unverfallbare Anwartschaften sind – außer in Festbetragssystemen – zu dynamisieren	Festschreibeeffekt für Leistungszusagen und beitragsorientierte Leistungszusagen; Wertzuwachs nur bei Beitragszusage mit Mindestleistung	Neue Dynamisierungspflicht für unverfallbare Anwartschaften bei Leistungszusagen; Kostensteigerung
Abfindung	Abfindung von Kleinstanwartschaften nach Arbeitgeberwechsel in anderen Mitgliedsstaat möglich mit Einwilligung des Arbeitnehmers	Minianwartschaften einseitig abfindbar	Geringfügig erhöhter Verwaltungsaufwand
Informationspflichten	Umfangreiche jährliche Informationspflichten	Nur in begrenztem Umfang bei berechtigtem Interesse nach § 4a BetrAVG	Erheblich erhöhter Verwaltungsaufwand

ÜBER MAYER BROWN

Über Mayer Brown - Facts & Figures (1)

- 1.500 Anwälte in Nord- und Südamerika, Europa und Asien
- Zu den Mandanten zählen Fortune 100-, FTSE 100- und DAX-Unternehmen, führende Mittelständler sowie internationale Finanzdienstleister
- In unseren deutschen Büros beraten rund 70 Anwälte deutsche und internationale Mandanten in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts

Über Mayer Brown - Facts & Figures (2)

- Mayer Brown verfügt über 20 Standorte in Amerika, Europa und Asien:

Land	Stadt	Land	Stadt	
USA	Charlotte	Frankreich	Paris	
	Chicago		Vereinigtes Königreich	London
	Houston	China		Peking
	Los Angeles			Schanghai
	New York	Hongkong		
Palo Alto				
	Washington	Thailand	Bangkok	
Mexiko	Mexiko Stadt	Singapur		
Belgien	Brüssel	Vietnam	Hanoi Ho Chi Minh Stadt	
Deutschland	Düsseldorf Frankfurt			

- Und über eine Partnerschaft mit Taill & Chequer in Brasilien (São Paulo und Rio de Janeiro)

Über Mayer Brown - Facts & Figures (3)

- 800 Anwälte in Nord- und Südamerika, 400 in Europa und 300 in Asien

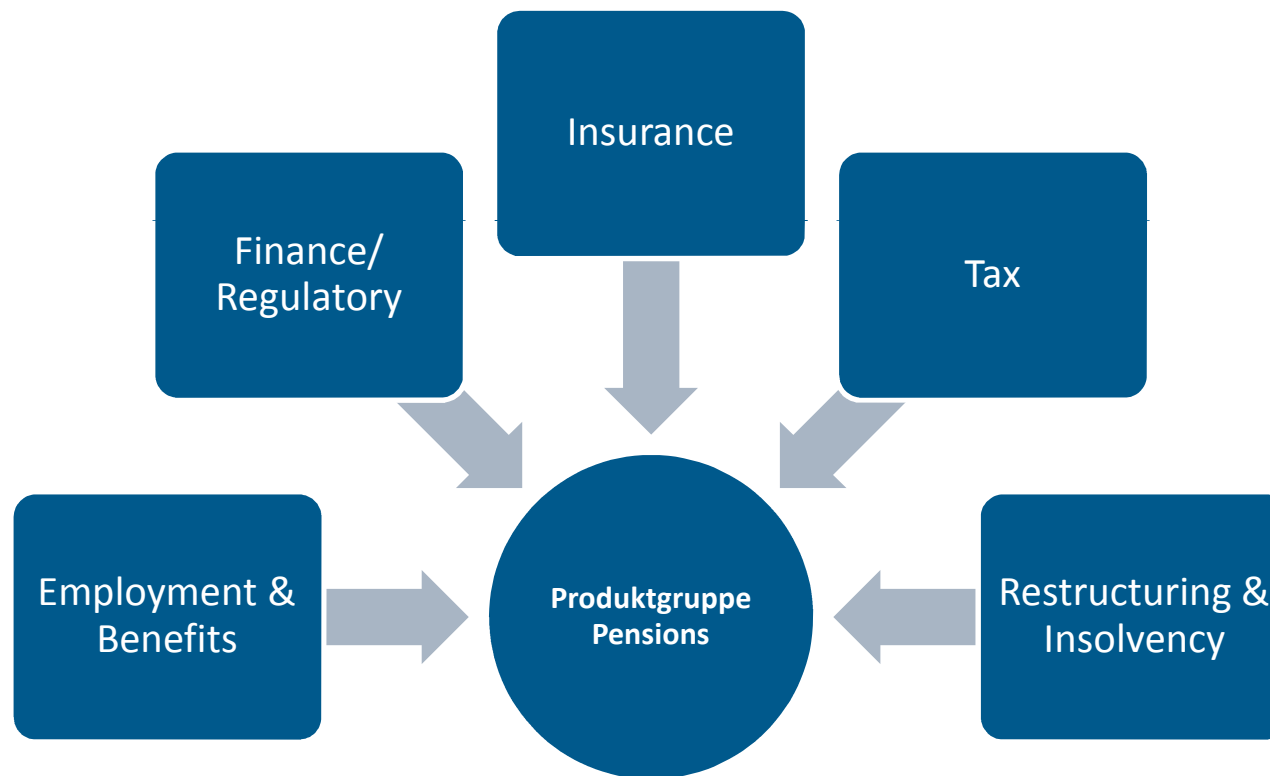


Beratungsfelder in Deutschland

- Bank- und Finanzrecht
- Bankaufsichtsrecht
- Employment & Benefits
- Gesellschaftsrecht und M&A
- Gewerblicher Rechtsschutz
- Immobilienrecht
- Kartell- und Wettbewerbsrecht
- Prozessführung und Schiedsverfahren
- Restrukturierung und Insolvenzrecht
- Steuerrecht

Über Mayer Brown – Produktgruppe Pensions (1)

- In der Produktgruppe Pensions poolen wir interdisziplinäres Know-How, um ganzheitliche Beratung zu allen Aspekten der betrieblichen Altersversorgung zu gewährleisten



Über Mayer Brown – Produktgruppe Pensions (2)

Planstrukturierungen und -restrukturierungen

M&A und Post M&A

Pensions Litigation

Pensions Finance

Dr. Nicolas Rößler



Dr. Nicolas Rößler
Partner, Frankfurt am Main
Praxis: Employment & Benefits
nroessler@mayerbrown.com
T +49 69 7941 2231

„Dr. Nicolas Rößler ist ein führender Name im
Bereich der betrieblichen Altersversorgung.“
JUVE Handbuch 2014/2015

“Empfohlener Anwalt für den Bereich
Arbeitsrecht” Legal 500 Deutschland 2015

Dr. Nicolas Rößler ist Partner in der Employment & Benefits Praxis im Frankfurter Büro von Mayer Brown. Er berät und vertritt nationale und internationale Mandanten in allen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Zusammenhang mit der Einführung, Abänderung und Verwaltung nationaler und internationaler Vergütungs- und Versorgungssysteme.

Ein besonderer Fokus seiner Tätigkeit liegt auf der Beratung zu Rechtsfragen der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere bei der Ausfinanzierung von Betriebsrentensystemen etwa über Pensionsfonds oder Contractual Trust Arrangements (CTA), einschließlich der Asset Allokation. Regelmäßig berät er auch bei Restrukturierungen und M&A-Transaktionen zu arbeits- und betriebsrentenrechtlichen Fragen. Im Jahr 2007 arbeitete Nicolas Rößler in der Pensions-Praxis unseres Londoner Büros. Nicolas Rößler hat in den letzten Jahren eine Vielzahl von Unternehmen bei Restrukturierungen ihrer Versorgungswerke beraten. Ebenso hat er die Einrichtung einer Europäischen Aktiengesellschaft mitbestimmungsrechtlich begleitet und kürzlich die Integration eines deutschen Konzerns in die Organisation eines US-amerikanischen Erwerbers betreut. Er führt Prozesse in betriebsrentenrechtlichen Angelegenheiten vor allen Gerichten in Deutschland.

Nicolas Rößler leitet die Produktgruppe „Pensions“ bei Mayer Brown in Deutschland. Er ist ein regelmäßiger Redner zu arbeits- und betriebsrentenrechtlichen Themen auf Konferenzen und Tagungen. Er tritt außerdem als Gastdozent am King’s College School of Law in London auf.

Mayer Brown – Know-how mit vielen Gesichtern



Wie Sie uns erreichen:

Frankfurt

Friedrich-Ebert-Anlage 35-37

60327 Frankfurt am Main

T +49 69 7941 0

F +49 69 7941 100

Düsseldorf

Königsallee 61

40215 Düsseldorf

T +49 211 86224 0

F +49 211 86224 100

Disclaimer

Diese Präsentation enthält Informationen und Bewertungen zu Rechtsfragen und zur Rechtsentwicklung, die für unsere Mandanten relevant sind. Sie ist keine abschließende Bewertung und Begutachtung der betroffenen rechtlichen Fragen und Gegenstände und dient nicht dem Zweck, Rechtsrat zu erteilen oder zu ersetzen. Jeder Teilnehmer an der Konferenz, in der diese Präsentation verwendet wird sowie jeder sonstige Leser dieser Präsentation sollte sich individuell rechtlich beraten lassen, bevor er eine Entscheidung trifft oder Handlung vornimmt, die mit den Inhalten dieser Präsentation in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang steht oder auf ihnen beruht.