

## Wesentliche Änderungen des Rechts der betrieblichen Altersversorgung – Mobilitäts-Richtlinie tritt am 20. Mai 2014 in Kraft

### *Significant Changes of the Law on Occupational Pensions in Germany – Mobility-Directive enters into force on May 20, 2014*

Am heutigen 20. Mai 2014 tritt die *Richtlinie 2014/50/EU des europäischen Parlaments und Rates über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedsstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen*, kurz Mobilitäts-Richtlinie, in Kraft. Diese Richtlinie führt zu wesentlichen, kostenrelevanten Änderungen des Rechts der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Der deutsche Gesetzgeber muss diese Änderungen bis 2018 umsetzen. Arbeitgeber, die Systeme der betrieblichen Altersversorgung anbieten, sollten sich frühzeitig mit diesen Inhalten vertraut machen und ihre Auswirkungen auf die bestehenden Versorgungswerke prüfen, um eventuell bestehenden Anpassungsbedarf rechtzeitig zu ermitteln.

#### Inhalt der Richtlinie

##### Neuregelungen zur Unverfallbarkeit

In Deutschland sind Versorgungsanwartschaften nach aktueller Rechtslage unverfallbar, wenn ein Arbeitnehmer nach Vollendung seines 25. Lebensjahres ausscheidet und die ihm erteilte Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestanden hat (§ 1b BetrAVG). Für Anwartschaften aus Zusagen, die vor dem 1. Januar 2001 erteilt wurden, ist die Vollendung des 35. Lebensjahrs und ein Zeitraum seit Zusageerteilung von 10 Jahren relevant. Die Richtlinie sieht nunmehr in ihrem Artikel 4 vor, dass Anwartschaften spätestens nach drei Jahren unverfallbar werden, sofern der Mitarbeiter bei seinem Ausscheiden mindestens das 21. Lebensjahr vollendet hat.

*Today, on May 20, 2014, the Directive 2014/50 of the European Parliament and of the Council on minimum requirements for enhancing worker mobility between Member States by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights, shortly referred to as the Mobility-Directive, enters into force. Once transposed, this Directive will cause significant, cost-relevant changes to the law on occupational pensions in Germany. Employers operating pension plans in Germany are well advised to acquaint themselves with the content of the directive and to analyze its consequences for the existing plans and define possibly necessary actions.*

#### Content of the Directive

##### New Rules on Vesting

*Under the current law, pension rights become vested in Germany upon the end of an employment relationship if an employee leaves his employer at age 25 or later and the pension promise has been given at least five years before the end of the employment relationship (Sec. 1a of the German Pensions Act). For pension rights resulting from promises given before 2001, the relevant numbers are age 35 and 10 years since the pension promise. Art. 4 of the Directive does now oblige the Member States to ensure that pension rights shall vest after a period that, under no circumstances, exceeds three years and that the minimum age for vesting is not higher than 21.*

Eine unverfallbare Anwartschaft aus einer Leistungszusage (*Defined Benefit*) verändert sich nach der aktuellen Rechtslage in Deutschland nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr. Nach § 2 Abs. 5 BetrAVG bleiben bei der Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus einer solchen Zusage Veränderungen, die nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten, außer Betracht. Der nominale Wert der Anwartschaft bleibt unverändert, infolgedessen verlieren die Anwartschaften relativ an Wert.

Nach Artikel 5 der Richtlinie müssen die Mitgliedsstaaten jetzt sicherstellen, dass der Wert unverfallbarer Anwartschaften an der Wertentwicklung der Ansprüche aktiver Arbeitnehmer oder der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung teilnimmt. Unverfallbare Anwartschaften sind nach der Richtlinie also zu dynamisieren. Es bleibt abzuwarten, wie der deutsche Gesetzgeber diese Vorgaben umsetzen wird. Denkbar ist zum Beispiel eine Anlehnung an die Anpassungsregel für laufende Rentenleistungen, also an § 16 BetrAVG, oder eine Anlehnung an die Kapitalmarktentwicklung.

#### Zusätzliche Informationspflichten

Nach § 4a BetrAVG haben deutsche Arbeitgeber oder externe Versorgungsträger den Versorgungsberechtigten bei einem berechtigten Interesse schriftlich mitzuteilen, in welcher Höhe eine Altersversorgung zu erwarten ist und wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft der so genannte Übertragungswert ist. Nach Artikel 6 der Mobilitäts-Richtlinie müssen die Auskunftsrechte erweitert werden; so sollen z. B. auch Hinterbliebene einen Anspruch haben.

Wichtig dürfte das Merkmal der geforderten „verständlichen Form“ der Auskunft werden. Es ist zu erwarten, dass sich die Rechtsprechung bei der Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs an dem Maßstab orientieren wird, der nach § 307 Abs. 1 BGB für die Verständlichkeit allgemeiner Geschäftsbedingungen angelegt wird. Die Hürden für eine verständliche Information, wie von Art. 6 der Richtlinie gefordert, dürften damit sehr hoch werden.

*Further, any vested pension rights resulting from a defined benefit promise are static under German law. Pursuant to Sec. 2 para. 5 of the German Pensions Act, any developments after the employee's exit, e.g., any dynamic or amendments of the underlying plan, do not affect the vested pension right. The nominal value of the pension right remains unchanged; as a consequence the pension right's relative value diminishes because of inflation.*

*Pursuant to Art. 5 of the Directive, Member States shall adopt measures necessary to ensure that the vested pension rights or their values are treated in line with the value of the rights of the active beneficiaries or the development of pension benefits currently in payment. The Directive prohibits the German concept of static vested pension rights. It remains to be seen how the German legislator will address this issue. It might adopt a rule reflecting the already existing principles for the adjustment of benefits in payment, or introduce an automatic increase in line with capital market developments.*

#### Additional Information Duties

*Under Sec. 4a of the German Pensions Act, employers or external pension providers have to inform beneficiaries about the benefits that they are likely to receive and about the so called transfer value (Übertragungswert) if the beneficiary has a justified interest in such information. According to Article 6 of the Directive, these information rights will be broadened; e.g., surviving beneficiaries shall have these information rights as well.*

*The most important aspect of these new rules is likely to be the requirement of "clear" information. It is to be expected that the courts will interpret the "clear" requirements in the same way in which they interpret the requirement to use "clear" language in general terms and conditions under Sec. 307 para. 1 of the German Civil Code. This is a very strict test and any ambiguity from a third-party perspective in the language used is likely to lead to the "clear" requirement not being met. Consequentially, the hurdles posed by the clarity requirement are likely to be high and demanding.*

## Weitere Einschränkung der Abfindbarkeit von Anwartschaften

Schon heute schränkt das Betriebsrentengesetz die Möglichkeiten, Versorgungsanwartschaften abzufinden, stark ein. Nach der Mobilitäts-Richtlinie wird eine solche Abfindung künftig nur noch mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich sein. Die heute in Deutschland einseitig zulässige Abfindung von Minimalanwartschaften wird künftig also nicht mehr möglich sein. Hierdurch wird sich der administrative Aufwand für die Arbeitgeber erhöhen.

## Anwendungsbereich

Nach ihrem Wortlaut gilt die Richtlinie nur für grenzüberschreitende Arbeitnehmerwechsel. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat aber bereits angekündigt, zur Vermeidung einer unsachgemäßen Ungleichbehandlung zwischen grenzüberschreitenden und innerdeutschen Sachverhalten, die Richtlinie auch für innerdeutsche Sachverhalte umzusetzen. Das gilt definitiv für die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf drei Jahre, die Dynamisierung der Anwartschaften sowie für die Herabsetzung des Mindestalters für die Unverfallbarkeit auf 21 Jahre.

Die Richtlinie sieht vor, dass ihre Inhalte ausschließlich für Dienstzeiten ab dem Zeitpunkt ihrer Umsetzung in nationales Recht zur Anwendung kommen werden. Der deutsche Gesetzgeber könnte zwar hierüber hinausgehen und den Anwendungsbereich des Umsetzungsgesetzes z. B. auch für Dienstzeiten ab 2014 vorsehen. Hiermit ist nach unserer Einschätzung aber nicht zu rechnen. In keinem Fall sind die Richtlinieninhalte anwendbar auf Versorgungssysteme, die bei Inkrafttreten der Richtlinie bereits für Neueintritte geschlossen waren.

## Auswirkungen auf die unternehmerische Praxis

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beabsichtigt noch im Jahr 2014 einen ersten Gesetzentwurf zur Umsetzung der Richtlinie vorzulegen. Dennoch wird allgemein erwartet, dass die Richtlinie nicht vor 2017 in nationales Recht umgesetzt werden wird. Die Frist zur Umsetzung läuft am 21. Mai 2018 ab.

## Further Reduction of Employer's Rights to Pay Off Annuity Rights

*The current law in Germany very strongly reduces an employer's right to prematurely pay off an employee's pension right. Under the Mobility-Directive any paying off of vested pension rights will require the employee's informed consent. The practical possibility to unilaterally pay off minimum pension rights, which is possible in Germany today, will therefore no longer be allowed. This is likely to increase administrative burdens for employers.*

## Scope

*The Directive stipulates that it only applies to cross-border employee transfers. However, the German Ministry for Labor and Social Matters has already announced that they will transpose the Directive also for inner German scenarios in order to avoid an unjustified different treatment of these scenarios. According to information available to us, this will definitely apply to the reduction of the vesting period from five to three years, the obligation to ensure dynamic vested rights and the reduction of the minimum age to 21.*

*The Directive further stipulates that its content shall apply only to periods of employment falling after its transposition. The German legislator could, however, go beyond this minimum requirement when transposing the Directive and stipulate, e.g., that the new rules also apply to periods of employment as of 2014. However, this is not to be expected in our eyes. The Directive does not apply to any pension plan that was closed for new entries on 20 May 2014.*

## Practical Consequences

*According to our knowledge, the Ministry of Labor and Social Matters plans to publish a first bill of a transposition law in fall 2014. However, it is generally expected that the new rules will not be effectively transposed into German law before 2017. The German legislator must have transposed the Directive by May 21, 2018.*

Arbeitgeber haben daher hinreichend Zeit, die Auswirkungen des Richtlinieninhalts zu untersuchen und geeignete Reaktionen vorzubereiten. Wir empfehlen aber, hiermit bereits frühzeitig zu beginnen. Die wirtschaftlichen Auswirkungen, insbesondere der Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaften und der herabgesetzten Anforderungen für die Unverfallbarkeit, dürften insbesondere in Versorgungswerken, die dynamisch ausgestaltete Leistungszusagen vorsehen, zu signifikanten Mehrbelastungen führen.

Hier sind kreative Lösungen gefragt, um die betriebliche Altersversorgung als attraktives Element eines Gesamtvergütungspakets und als Personalbindungsmittel zu erhalten und gleichzeitig Kostenkontrolle und Risikomanagement sicherzustellen. Oft könnte die Lösung zum Beispiel in der Überführung bestehender Leistungszusagen auf beitragsorientierte Zusagegestaltungen liegen. Diese sind in Artikel 5 der Richtlinie ausdrücklich als zulässige Lösung genannt, wenn sie bestimmte Dynamisierungsmechanismen beinhalten (z. B. anwartschaftserhöhende Verwendung der Rendite des Deckungskapitals).

Wenn Sie sich weiter zu diesen Themen informieren möchten, können Sie sich gerne mit dem Autor in Verbindung setzen:

*If you would like more information about the foregoing, please contact:*

**Dr. Nicolas Rössler, LL.M.** (University of Notre Dame)  
Partner, Frankfurt am Main  
T +49 69 7941 2231  
nroessler@mayerbrown.com

*Therefore, employers offering occupational pension plans in Germany still have some time to acquaint themselves with the consequences of the transposition of the Directive and to prepare suitable reactions. The economic consequences, especially the consequences of the obligation to introduce a dynamic to vested pension rights and the reduced criteria for vesting, will lead to significant additional cost, especially for those employers operating dynamic defined benefit plans.*

*Maintaining occupational pensions as an attractive component of a total compensation package and as a strong measure to retain top talent while at the same time ensuring cost control and proper risk management will require creative solutions. In many cases the amendment of DB plans into German DC-like plan structures may be the solution. Those plan structures are especially referred to in Article 5 of the Directive fair solutions, if they provide for certain dynamic elements (e.g., the return of investment derived from the plan is used to adjust the value of the vested pension rights).*

---

Mayer Brown is a global legal services organization advising many of the world's largest companies, including a significant portion of the Fortune 100, FTSE 100, DAX and Hang Seng Index companies and more than half of the world's largest banks. Our legal services include banking and finance; corporate and securities; litigation and dispute resolution; antitrust and competition; US Supreme Court and appellate matters; employment and benefits; environmental; financial services regulatory & enforcement; government and global trade; intellectual property; real estate; tax; restructuring, bankruptcy and insolvency; and wealth management.

OFFICE LOCATIONS AMERICAS: Charlotte, Chicago, Houston, Los Angeles, New York, Palo Alto, Washington DC  
ASIA: Bangkok, Beijing, Guangzhou, Hanoi, Ho Chi Minh City, Hong Kong, Shanghai, Singapore  
EUROPE: Brussels, Düsseldorf, Frankfurt, London, Paris  
TAUIL & CHEQUER ADVOGADOS in association with Mayer Brown LLP: São Paulo, Rio de Janeiro

Please visit our web site for comprehensive contact information for all Mayer Brown offices. [www.mayerbrown.com](http://www.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 entities in Asia; and Tauil & Chequer Advogados, a Brazilian law partnership with which Mayer Brown is associated. "Mayer Brown" and the Mayer Brown logo are the trademarks of the Mayer Brown Practices in their respective jurisdictions.

This Mayer Brown publication provides information and comments on legal issues and developments of interest to our clients and friends. The foregoing is not a comprehensive treatment of the subject matter covered and is not intended to provide legal advice. Readers should seek specific legal advice before taking any action with respect to the matters discussed herein.

© 2014. The Mayer Brown Practices. All rights reserved.