

Die Betriebsrente ist unsicher

Die EU-Kommission will europaweite Regeln zur betrieblichen Altersvorsorge. Hier droht Schaden für die Arbeitnehmer, aber auch eine weitere Entmachtung des Bundestags **VON FRITS BOLKESTEIN UND LÜDER GERKEN**

Erstens schädlich für Arbeitnehmer, zweitens sachwidrig, drittens eine Entmachtung des Bundestags in einem zentralen Bereich – das ist der jüngste Vorstoß der Europäischen Union, EU-weite Vorschriften für Betriebsrenten einzuführen.

Es ist heute Allgemeingut, dass die gesetzliche Rente auf dem gewohnten Niveau nicht zu halten sein wird und daher die Altersversorgung zusätzlich abgesichert werden muss. Eine zentrale Rolle spielen dabei Betriebsrentensysteme, die Unternehmen freiwillig für ihre Mitarbeiter unterhalten.

Wichtiges Motiv der Unternehmen ist es, gute Mitarbeiter an sich zu binden. Die EU-Kommission verfolgt mit ihrem Regulierungsvorhaben jedoch das exakte Gegenteil: Sie will die Mobilität der Arbeitnehmer erhöhen.

Um dies zu erreichen, will sie gesetzlich vorschreiben, dass (sofern die Mitgliedschaft von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängt) jeder Arbeitnehmer spätestens dann einen Anspruch auf Einzahlungen des Unternehmens in dessen Betriebsrentenversicherung erhält, wenn er ein Jahr dem Betrieb angehört. Eine gesetzliche Regelung dieser Frage gibt es bislang in Deutschland nicht; es gilt die Vertragsfreiheit.

Außerdem will die Kommission EU-weit einheitlich Bedingungen vorschreiben, unter denen die späteren Rentenansprüche eines Arbeitnehmers auch dann nicht mehr verfallen dürfen, wenn er das Unternehmen vorzeitig verlässt. Dies ist zwar in Deutschland auch bislang schon gesetzlich geregelt.

Heute wird die Betriebsrente unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer mindestens 30 Jahre alt ist und mindestens fünf Jahre lang Beiträge eingezahlt wurden. Die EU will diese Unverfallbarkeitsbedingungen jedoch drastisch verschärfen: auf ein Alter von 21 Jahren beziehungsweise eine Beitragsdauer von einem Jahr, sofern der Arbeitnehmer älter als 25 Jahre ist.

Diese Vorschriften sind überaus fragwürdig: Zum einen steigen dadurch die Kosten für die Unternehmen, weil diese früher Einzahlungen in die Rentenkasse leisten müssen und weil weniger Ansprüche durch frühe Jobwechsel verfallen. Zum anderen verringert die vorgezogene Unverfallbarkeit die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen.

Beides schmälert für die Arbeitgeber deutlich die Attraktivität der Betriebsrente. Das EU-Vorhaben schafft so erhebliche Anreize für Unternehmen, auf die betriebliche Altersvorsorge ganz zu verzichten. Im Ergebnis schadet das Vorhaben vor allem den Arbeitnehmern.

Es ist aber zweitens auch sachwidrig. Denn es führt zu einer Vielzahl von Kleinstrenten, wenn der Arbeitnehmer öfter das Unternehmen wechselt. Der erste EU-Gesetzesentwurf enthält daher auch noch einen Anspruch der Arbeitnehmer, ihre Rentenansprüche bei einem Jobwechsel mitzunehmen zu dürfen. Das Europäische Parlament hat jedoch durchgesetzt, dass dieser Anspruch gestrichen wird.

Dies führt zur dritten Kritik: Die Richtlinie verstößt massiv gegen das Subsidiaritätsprinzip. Denn durch die Streichung des Anspruchs auf Mitnahme der Ansprüche bei einem – grenzüberschreitenden – Arbeitsplatzwechsel fehlt jeder belastbare transnationale Bezug. Dieser muss jedoch vorliegen, damit die EU tätig werden darf.

Die Kommission behauptet zwar lapidar, dass die nationalen Unterschiede bei den Betriebsrentenbedingungen die Mobilität der Arbeitnehmer hemmen. Doch so gesehen hemmt jeder Unterschied zwischen zwei Arbeitsplätzen die Mobilität, einschließlich Unterschieden in der gesetzlichen Rentenversicherung und sogar solchen in der Lohnhöhe.

Der Fall kann Vorbild für Eingriffe in nationales Arbeitsrecht werden

Kommt die Kommission mit ihrem Scheinargument durch, entsteht ein sehr gefährlicher Präzedenzfall für die zukünftige Kompetenzverteilung zwischen EU und Mitgliedsstaaten. Denn lässt man Unterschiede bei – freiwilligen – Betriebsrenten, also in privaten vertraglichen Vereinbarungen, für eine EU-Harmonisierung genügen, dann rechtfertigen nationale Unterschiede bei zwingenden gesetzlichen Vorschriften, etwa beim Kündigungsschutz, den Kündigungsfristen oder beim Urlaubsanspruch, eine Harmonisierung erst recht. Mittelfristig würde das eine Ausbreitung der EU-Regulierungen auch auf andere Politikbereiche ermöglichen, vor allem den gesetzlichen Arbeitnehmerschutz.

Fazit: Diese Richtlinie sollte möglichst im weiteren Gesetzgebungsverfahren scheitern – im Interesse der Arbeitnehmer, insbesondere aber auch im Interesse einer sachgerechten Kompetenzverteilung und des Schutzes der Befugnisse des nationalen Gesetzgebers, die durch das Subsidiaritätsprinzip legitimiert sind.

Ein Scheitern ist auch denkbar einfach. Denn der Richtlinie muss der EU-Ministerrat – hier in der Zusammensetzung der Sozialminister – zustimmen, und zwar einstimmig. Es genügt also, dass der Bundesminister für Arbeit und Soziales seine Vetomöglichkeit nutzt.

Es wird interessant sein zu beobachten, ob er dies tun wird. Bislang hat Deutschland bei einstimmig zu fallenden Entscheidungen noch nie ein Veto eingelegt.

Es wird außerdem interessant sein zu beobachten, ob der Deutsche Bundestag dem drohenden Entzug seiner Kompetenzen tatenlos zusieht oder ob er Stellung bezieht und den Minister auffordert, den Vorschlag abzulehnen.

Das Recht dazu hat er: Die Vereinbarung zwischen dem Bundestag und der Bundesregierung vom September 2006 schreibt vor, dass das jeweils zuständige Fachministerium bei seinen Verhandlungen im Ministerrat Stellungnahmen des Bundestags nicht nur zu berücksichtigen, sondern sogar zugrunde zu legen hat.

FRITS BOLKESTEIN war von 1999 bis 2004 EU-Binnenmarktkommissar.

LÜDER GERKEN ist Direktor des Zentrums für Europäische Politik in Freiburg.