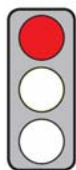


KERNPUNKTE

Ziel der Entschließung: (1) Mit den Änderungen will das Europäische Parlament die vorgeschlagenen Regelungen zur Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen vollständig streichen und (2) die Voraussetzungen zum Erwerb von Betriebsrentenansprüchen lockern.

Betroffene: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Anbieter entsprechender Verträge.

Pro: –



Contra: Das Europäische Parlament ersetzt faktisch die nationalen Gesetzgeber. Durch die beantragte Streichung der Bestimmungen zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche verbleibt ein Vorschlag, der keinerlei grenzüberschreitenden Bezug mehr hat und gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt.

Änderungsbedarf: Rat und Kommission sollten die Änderungsanträge des Europäischen Parlaments bezüglich der Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche ablehnen.

INHALT

Titel

Legislative Entschließung des Europäischen Parlaments vom 20. Juni 2007 zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur **Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen**

Kurzdarstellung

- ▶ Die Entschließung des Europäischen Parlaments enthält 34 Änderungsanträge.
- ▶ Vom Anwendungsbereich der Richtlinie sollen, zusätzlich zu den im Kommissionsvorschlag vorgesehenen Ausnahmen, folgende Systeme ausgenommen werden (geänderter Art. 2):
 - Systeme, die bei Inkrafttreten der Richtlinie keine neuen Versorgungsanwärter mehr aufnehmen,
 - Systeme, deren finanzielle Sicherheit durch hoheitliche Maßnahmen gesichert oder wiederhergestellt werden soll,
 - Insolvenzschutz- und Ausgleichssysteme, deren Ziel es ist, die Rentenansprüche von Arbeitnehmern bei Insolvenz des Unternehmens zu sichern sowie
 - nationale Pensionsreservefonds.
- ▶ Die Mitgliedstaaten haben zu gewährleisten, dass der Arbeitnehmer bei Mitgliedschaft in einem Betriebsrentensystem Rentenansprüche spätestens nach 5 Jahren Mitgliedschaft, spätestens jedoch mit Vollendung des 25. Lebensjahres erwirbt. Abweichungen sind in Tarifverträgen zulässig, wenn mindestens der gleiche Schutz gewährt wird. (Geänderte Art. 4 lit. b und Art. 4 lit. d)
- ▶ Sind Beiträge für eine Betriebsrente geleistet worden, aber noch keine Rentenansprüche entstanden, dann müssen bei einem Arbeitsplatzwechsel die Beiträge (bei Systemen mit Investitionsrisiko der Zeitwert) erstattet werden (geänderter Art. 4 lit. a).
- ▶ Werden Betriebsrentenansprüche nicht ausbezahlt, haben die Mitgliedstaaten eine „gerechte Behandlung“ dieser ruhenden Betriebsrentenansprüche zu gewährleisten und sie vor Insolvenz zu schützen. Eine „gerechte Behandlung“ soll insbesondere vorliegen, wenn (geänderter Art. 5 Abs. 1):
 - sich der Wert der ruhenden Anwartschaft weitgehend gleich entwickelt wie der Wert der Anwartschaft der aktiven Versorgungsanwärter oder
 - die Rentenansprüche der ausscheidenden Arbeitnehmer nominal festgelegt sind oder
 - eine im Betriebsrentensystem integrierte Verzinsung erhalten bleibt oder
 - der Wert an die Inflationsentwicklung, die Lohnentwicklung, die Rentenentwicklung oder die Kapitalrendite des Versicherungsträgers angeglichen wird.
- ▶ Die Mitgliedstaaten können bestimmen, dass geringe Rentenansprüche bis zu einem von ihnen festzulegenden Betrag ausbezahlt werden können (geänderter Art. 5 Abs. 2).

- ▶ Die Mitgliedstaaten können bestimmen, dass die Regelungen zu ruhenden Rentenansprüchen und zur Auszahlung geringer Rentenansprüche durch Tarifvertrag geregelt werden können, wenn ein gleichwertiger Schutz gewährleistet wird (neuer Art. 5 Abs. 2a).
- ▶ Auf Vorschriften zur Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen im Falle des Arbeitsplatzwechsels soll verzichtet werden (Streichung von Art. 6).
- ▶ Die Richtlinie legt Mindeststandards fest. Die Richtlinie darf nicht zum Anlass genommen werden, in einem Mitgliedstaat geregelte weitergehende Rechte auf Mitnahme von Betriebsrenten zu verringern (Art. 8).

Änderung zum Vorschlag der Kommission

- ▶ Die Vorschläge der Kommission zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche sollen vollständig gestrichen werden. Sie sahen vor, dass Arbeitnehmer beim Wechsel des Arbeitgebers einen Anspruch darauf bekommen sollten, die erworbenen Betriebsrentenansprüche vom alten auf den neuen Arbeitgeber übertragen zu lassen.
- ▶ Die Mindestanforderungen an das Entstehen von Rentenansprüchen sollen geändert werden:

Mindestbedingung	Vorschlag EP	Vorschlag KOM	Deutschland derzeit
Lebensalter	25 Jahre	21 Jahre	30 Jahre
Betriebszugehörigkeit	5 Jahre	2 Jahre	5 Jahre

- ▶ Beiträge, die bis zum Zeitpunkt eines Arbeitsplatzwechsels noch nicht zu Rentenansprüchen geführt haben und deshalb in der Regel wegfielen, sollen künftig ausbezahlt werden. Die Möglichkeit, diese Beiträge auf den neuen Arbeitgeber übertragen zu lassen, soll gestrichen werden.

Subsidiaritätsbegründung

Entfällt.

Positionen der EU-Organe

Europäische Kommission

Die Kommission wollte mit ihrem Richtlinienvorschlag die Mobilität der Arbeitnehmer fördern. Zu diesem Zweck sollte ein Anspruch der Arbeitnehmer auf Übertragung der Rentenansprüche und Anwartschaften vom alten zum neuen Arbeitgeber eingeführt werden.

Ausschuss der Regionen

Offen.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Der EWSA fordert, dass die EU nur eine Rahmenregelung erlässt und die Details den Sozialpartnern überlässt. Er bedauert, dass die Angleichung der steuerlichen Behandlung der Betriebsrentenansprüche als weiteres Mobilitätshindernis ausgeklammert worden ist. Er fordert einen Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers auch bei Entlassung und lehnt eine Erstattung der Beiträge gegen den Willen des Arbeitnehmers ab.

Europäisches Parlament

Siehe inhaltliche Zusammenfassung.

Rat – „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“

Im Rat wurde der Vorschlag der Kommission kontrovers diskutiert. Eine Einigung auf einen gemeinsamen Standpunkt scheiterte am Veto der Niederlande.

Stand der Gesetzgebung

20.10.05	Annahme durch Kommission
20.04.06	Stellungnahme EWSA
30.05.07	Diskussion im Rat
20.06.07	1. Lesung im Europäischen Parlament
Offen	Annahme, Veröffentlichung im Amtsblatt und Inkrafttreten

Politische Einflussmöglichkeiten

Federführende Generaldirektion: GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit

Ausschüsse des Europäischen Parlaments:	Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten (federführend), Berichterstatterin Ria Oomen-Ruijten (EVP-ED-Fraktion, NL); Wirtschaft; Binnenmarkt; Gleichstellung der Geschlechter
Ausschüsse des Deutschen Bundestags:	Arbeit und Soziales (federführend); Recht; Finanzen; Familie; EU-Angelegenheiten
Entscheidungsmodus im Rat:	Einstimmigkeit (wegen Art. 42, 94 EGV): Die Bundesregierung besitzt ein Recht zum Veto.

Formalien

Kompetenznorm:	Art. 42, 94 EGV (Freizügigkeit der Arbeitnehmer, Rechtsangleichung Gemeinsamer Markt)
Art der Gesetzgebungskompetenz:	Konkurrierende Gesetzgebungskompetenz
Verfahrensart:	Art. 251 EGV (Mitentscheidungsverfahren)

BEWERTUNG

Ökonomische Folgenabschätzung

Ordnungspolitische Beurteilung

Der Vorschlag der Kommission sah die Verkürzung der minimalen Ansparfrist, ab der ein Betriebsrentenanspruch bei vorzeitigem Arbeitsplatzwechsel nicht verfällt, von fünf auf zwei Jahre, vor. Mit den Änderungen des Parlaments (zurück zu fünf Jahren) fällt die **Verteuerung der betrieblichen Altersvorsorge geringer** aus.

Gleichwohl wäre der Anreiz, Betriebsrentensysteme einzuführen, weiterhin vermindert. Denn das Parlament schlägt zwar eine Mindestaltersgrenze von 25 Jahren (Kommission: 21 Jahre) für den Erwerb von Betriebsrentenansprüchen vor. Dieser Vorschlag stellt jedoch immer noch eine Verschlechterung gegenüber der derzeitigen deutschen Situation (30 Jahre) dar.

Weiterführend die Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Folgen für Effizienz und individuelle Wahlmöglichkeiten

Siehe Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Folgen für Wachstum und Beschäftigung

Durch die vorgeschlagene Streichung der Regelungen zur Übertragbarkeit steigt die Mobilität der Arbeitnehmer nicht an. Somit steht den mit dem Vorschlag zu erwartenden höheren Kosten kein effizienterer Arbeitskräfteeinsatz gegenüber. Im Ergebnis werden sich die **Änderungen des Parlaments stärker wachstumshemmend** auswirken als der Vorschlag der Kommission.

Folgen für die Standortqualität Europas

Siehe Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

Berechtigung hoheitlichen Handelns

Siehe Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Zulässigkeit und Adäquanz EU-Handelns

Der **Vorschlag** in der Fassung **des Europäischen Parlaments verstößt gegen das Subsidiaritätsprinzip**. Danach darf die EU nur dann legislativ tätig werden, wenn sie besser als die Mitgliedstaaten in der Lage ist, ein Ziel zu erreichen. Dies bedingt zumindest einen grenzüberschreitenden Bezug. Rein nationale Sachverhalte können regelmäßig von den Mitgliedstaaten selbst besser als von der EU geregelt werden. Der jetzige Vorschlag regelt nur noch das Entstehen und den Erhalt von Betriebsrenten. Das zentrale Element des Kommissionsvorschlags, die – gerade auch grenzüberschreitende – **Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen** im Falle des Arbeitsplatzwechsels zu regeln, hat das Parlament vollständig **aus dem Entwurf gestrichen. Eine grenzüberschreitende Problematik**, die von den Mitgliedstaaten selbst möglicherweise nur ungenügend hätte gelöst werden können, **behandelt der Vorschlag damit nicht mehr**. Das Europäische Parlament gebärdet sich damit faktisch als nationaler Gesetzgeber.

Verhältnismäßigkeit

Der **Vorschlag widerspricht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**, wonach eine legislative Maßnahme erforderlich und geeignet sein muss, das Ziel zu erreichen. Das ursprüngliche Ziel des Vorschlags der Kommission ist die Verbesserung der Mobilität der Arbeitnehmer durch die EU-weite Sicherstellung der Übertragbarkeit von Betriebsrenten. Durch die Streichung der diesbezüglichen Bestimmungen ist der Vorschlag in der jetzigen Form **nicht geeignet, sein Ziel zu erreichen**.

Weiterführend die Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Juristische Bewertung

Rechtmäßigkeit der Richtlinie, Kompatibilität mit EU-Recht

Lediglich das im Kommissionsvorschlag nicht geregelte Problem (s. Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission), wer darüber entscheidet, ob geleistete Beiträge, die zu keinen Rentenansprüchen geführt haben, erstattet oder in das Rentensystem des neuen Arbeitgebers übertragen werden (alter Art. 4 lit. a), hat sich mit den Änderungen des Parlaments erledigt.

Kompatibilität mit deutscher Rechtsordnung

Siehe Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Alternatives Vorgehen

Rat und Kommission sollten zumindest die Streichungen des Parlaments bezüglich der Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen ablehnen. Besser wäre es, den Vorschlag vollständig zurückzunehmen.

Mögliche zukünftige Folgemaßnahmen der EU

Siehe Kurz-Analyse zum Vorschlag der Kommission.

Zusammenfassung der Bewertung

Die Änderungen des Parlaments führen dazu, dass Betriebsrentensysteme an Attraktivität verlieren. Durch die Streichung der Bestimmungen zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche werden ausschließlich nationale Sachverhalte geregelt. Die EU würde faktisch den nationalen Gesetzgeber in dessen Kompetenzbereich ersetzen. Die Streichungen des Parlaments bezüglich der Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen sind aus diesen Gründen abzulehnen.