

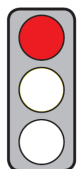
MINDESTVORSCHRIFTEN ZUM ERWERB UND ERHALT VON BETRIEBSRENTENANSPRÜCHEN

Stand: 10.12.07

KERNPUNKTE

Ziel der Richtlinie: Erwerb und Erhalt von Betriebsrentenansprüchen sollen erleichtert werden.

Betroffene: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Anbieter entsprechender Verträge.



Pro: –

Contra: (1) Durch die Streichung der Bestimmungen zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche verbleibt ein Vorschlag, der massiv gegen das Subsidiaritätsprinzip verstößt.

(2) Der Vorschlag belastet die Betriebsrentensysteme und schadet den Arbeitnehmern, weil er den Anreiz für Unternehmen erheblich reduziert, eine Betriebsrente anzubieten.

Änderungsbedarf: Der Vorschlag in der jetzigen Form sollte zurückgenommen werden.

INHALT

Titel

(Geänderter) **Vorschlag KOM(2007) 603** vom 9. Oktober 2007 für eine **Richtlinie** des Europäischen Parlaments und des Rates über **Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen**

Kurzdarstellung

- ▶ Der Vorschlag ersetzt unter neuem Namen den bisherigen Vorschlag KOM(2005) 507 vom 20. Oktober 2005 für eine „Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen“.
- ▶ Die Richtlinie gilt für alle Betriebsrentensysteme außer für (Art. 2 Abs. 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 Pensionsreservfonds.
- ▶ **Zugehörigkeit zum Betriebsrentensystem**
 - Hängt die Zugehörigkeit zu einem Betriebsrentensystem von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab, darf dieser Zeitraum nicht mehr als ein Jahr betragen (Art. 4 lit. a).
- ▶ **Erwerb von Betriebsrentenansprüchen**
 - Hängt der Erwerb unverfallbarer Rentenansprüche vom Alter des Zugehörigen des Betriebsrentensystems ab, darf dieses Alter nicht mehr als 21 Jahre betragen (Art. 4 lit. b).
 - Arbeitnehmer, die einem Betriebsrentensystem angehören, erwerben unverfallbare Rentenansprüche,
 - wenn sie jünger als 25 Jahre sind: spätestens nach fünf Jahren Angehörigkeit,
 - wenn sie 25 Jahre oder älter sind: spätestens nach einem Jahr Angehörigkeit (Art. 4 lit. c).
 - Sind Beiträge für eine Betriebsrente geleistet worden, aber noch keine (unverfallbaren) Rentenansprüche entstanden, dann müssen bei einem Arbeitsplatzwechsel die Beiträge (bei Systemen mit Investitionsrisiko der Zeitwert) erstattet werden (geänderter Art. 4 lit. d).
 - Die Mitgliedstaaten können in Tarifverträgen abweichende Regelungen zulassen, wenn sie mindestens den gleichen Schutz für die Arbeitnehmer gewährleisten (Art. 4 lit. e).
- ▶ **Wahrung ruhender Betriebsrentenansprüche**
 - Die Mitgliedstaaten können bestimmen, dass geringe Betriebsrentenansprüche bis zu einem von ihnen festzulegenden Betrag ausgezahlt werden können (Art. 5 Abs. 2).
 - Werden Betriebsrentenansprüche nicht ausbezahlt, haben die Mitgliedstaaten eine „faire Behandlung“ dieser ruhenden Betriebsrentenansprüche zu gewährleisten. Eine „faire Behandlung“ soll insbesondere vorliegen, wenn (Art. 5 Abs. 1 UAbs. 2):
 - die Rentenansprüche der ausscheidenden Arbeitnehmer nominal (d.h. ohne Berücksichtigung der Inflation) festgelegt sind oder
 - eine im Betriebsrentensystem integrierte Verzinsung oder Kapitalrendite erhalten bleibt oder
 - sich der Wert der ruhenden Anwartschaft weitgehend gleich entwickelt wie der Wert der Anwartschaft der aktiven Versorgungsanwärter oder
 - der Wert an die Inflationsentwicklung oder die Lohnentwicklung angeglichen wird.
 - Die Mitgliedstaaten können abweichende Regelungen in Tarifverträgen zulassen, wenn sie mindestens den gleichen Schutz für die Arbeitnehmer gewährleisten (Art. 5 Abs. 3).

- ▶ **Informationspflichten**
 - Angehörige des Betriebsrentensystems sind vom Arbeitgeber zu informieren über:
 - die Folgen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses für die Betriebsrentenansprüche,
 - die Bedingungen für den Erwerb von Betriebsrentenansprüchen,
 - den Wert der bereits erworbenen Betriebsrentenansprüche und
 - die künftige Behandlung ruhender Ansprüche.
 - Ausgeschiedene Versorgungsanwärter sind zu informieren über:
 - den Wert der ruhenden Ansprüche und
 - die Bedingungen über die Behandlung der ruhenden Ansprüche (Art. 6).
- ▶ **Umsetzung**
 - Die Umsetzung der Richtlinie darf nicht zum Anlass genommen werden, bestehende weitergehende Rechte in Bezug auf Erwerb und Erhalt von Betriebsrenten zu verringern (Art. 7 Abs. 2).
 - Die Mitgliedstaaten können es den Sozialpartnern überlassen, die Bestimmungen der Richtlinie durch entsprechende Vereinbarungen umzusetzen (Art. 8 Abs. 1).
- ▶ Auf Vorschriften zur Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen im Falle des Arbeitsplatzwechsels verzichtet der Vorschlag.

Änderung zum ursprünglichen Vorschlag der Kommission

- ▶ Die ursprünglichen Vorschläge zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche werden vollständig gestrichen. Sie sahen vor, dass Arbeitnehmer beim (u.U. grenzüberschreitenden) Beschäftigungswechsel einen Anspruch darauf bekommen sollten, die erworbenen Betriebsrentenansprüche vom alten auf den neuen Arbeitgeber übertragen zu lassen.
- ▶ Hängt die Zugehörigkeit zu einem Betriebsrentensystem von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab, dann darf diese künftig nicht mehr als 1 Jahr betragen.

| Bedingung | Neuer Vorschlag | Erster Vorschlag | Deutschland derzeit |
|-----------------------|-----------------|---|---------------------|
| Betriebszugehörigkeit | 1 Jahr | 1 Jahr, spätestens mit dem 21. Lebensjahr | Keine Vorgaben |

- ▶ Die Vorschriften für die Entstehung unverfallbarer Rentenansprüche werden geändert, wobei danach differenziert wird, ob das Alter oder die Zugehörigkeitsdauer anspruchsbegründend ist:

| Bedingung | Neuer Vorschlag | Erster Vorschlag | Deutschland derzeit |
|--|---|-------------------------------|-------------------------------|
| Nur Lebensalter | 21 Jahre | 21 Jahre | 30 Jahre (geplant 25 Jahre) |
| Zugehörigkeitsdauer (Unverfallbarkeitsfrist) | Höchstens 5 Jahre ab Eintritt, wenn jünger als 25 Jahre, höchstens 1 Jahr, ab 25 Jahre oder älter | Höchstens 2 Jahre ab Eintritt | Höchstens 5 Jahre ab Eintritt |

Subsidiaritätsbegründung

Die Kommission begründet die Einhaltung der Subsidiaritätsanforderungen damit, dass die unterschiedlichen nationalen Zusatzrentensysteme die Arbeitnehmer in ihrer Mobilität hemmen. Damit würde auch die Freizügigkeit der Arbeitnehmer eingeschränkt und der Binnenmarkt behindert. Mit einheitlichen Mindestanforderungen an den Erwerb und Erhalt von Betriebsrenten könne dieser Missstand beseitigt werden.

Positionen der EU-Organe

Europäische Kommission

Die Kommission will die Mobilität der Arbeitnehmer fördern. Dazu hält sie es für erforderlich, die Bedingungen für den Erwerb und Erhalt von Betriebsrenten zu harmonisieren.

Ausschuss der Regionen

–

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

Offen.

Europäisches Parlament

Das EP forderte die Streichung der Bestimmungen zur Übertragbarkeit der Betriebsrenten. Zudem sah der Vorschlag des EP vor, unverfallbare Ansprüche bereits nach fünf Jahren Zugehörigkeit zum Betriebsrentensystem, spätestens aber ab dem 25. Lebensjahr zu erwerben.

Rat – „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“

Der Rat konnte sich auf keinen Kompromiss verständigen. Der Vorschlag wird in 2008 erneut behandelt.

Stand der Gesetzgebung

| | |
|----------|--|
| 09.10.07 | Annahme geänderter Vorschlag durch Kommission |
| 05.12.07 | Diskussion im Rat |
| 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

Betriebsrentenansprüche sind Teil der Entlohnung von Arbeitskräften und als solche grundsätzlich schutzwürdig. Dies gilt gerade auch bei Arbeitsplatzwechseln.

Der **Richtlinienvorschlag** der Kommission **führt** freilich in der Tendenz aus zwei Gründen **zu einem geringeren Angebot von Betriebsrenten** durch die Arbeitgeber.

Erstens verursacht der **Richtlinienvorschlag** einen **Zielkonflikt**. Mit der Richtlinie strebt die Kommission nämlich die Erhöhung der beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer an: Ein besserer Schutz von Betriebsrentenansprüchen bei Ausscheiden aus dem Unternehmen soll die Hemmnisse der Arbeitnehmer reduzieren, den Arbeitsplatz zu wechseln. Zugleich aber nimmt die Kommission durch den besseren Schutz dieser ruhenden Betriebsrentenansprüche billigend in Kauf, dass die betriebliche Altersvorsorge als Instrument des Arbeitgebers zur Mitarbeiterbindung geschwächt wird. Im Ergebnis schafft der Vorschlag einen **Anreiz für Arbeitgeber, Betriebsrenten nicht mehr anzubieten**.

Zweitens verteuert der Richtlinienvorschlag die betriebliche Altersvorsorge. Die teilweise Verkürzung der minimalen Ansparfrist, ab der ein Betriebsrentenanspruch bei vorzeitigem Arbeitsplatzwechsel nicht verfällt, erhöht die Kosten der Betriebsrentensysteme. Dies reduziert zusätzlich den Anreiz für Arbeitgeber, Betriebsrentensysteme einzuführen.

Zudem stellt die europäische Reglementierung des in Deutschland freiwilligen Systems der Betriebsrenten einen **Eingriff in die Vertragsfreiheit** dar.

Durch das Fehlen von weitergehenden Übergangsfristen könnten schon bald steigende Ansprüche einem konstanten Beitragsvolumen gegenüberstehen: Es besteht also ein **Risiko der Unterversicherung**. All dies führt dazu, dass die Betriebsrente für die Unternehmen erheblich an Attraktivität verliert.

Das Anliegen der Richtlinie, die Belange der Arbeitnehmer zu schützen, verkehrt sich somit in sein Gegenteil.

Folgen für Effizienz und individuelle Wahlmöglichkeiten

Der früher einsetzende und verbesserte Schutz für Betriebsrentenansprüche erleichtert Arbeitnehmern den Arbeitsplatzwechsel. So werden Arbeitskräfte leichter dorthin gelenkt, wo sie am produktivsten eingesetzt werden können. Umgekehrt geht durch Arbeitsplatzwechsel auch unternehmensspezifisches Know-how verloren. Per saldo sind daher die Auswirkungen auf die volkswirtschaftliche Effizienz offen.

Den Unternehmen entstehen höhere Kosten: Zum einen **durch bürokratische Anforderungen** (z.B. bezüglich der Informationspflichten), zum anderen durch die geforderte **„faire Behandlung“ ruhender Rentenansprüche** (z.B. Angleichung an die Inflationsrate) **und die vorzuhaltende Liquidität**.

Die „faire Behandlung“ führt dazu, dass Unternehmen auch nach Ausscheiden eines Arbeitnehmers weiterhin die Kosten der Verwaltung seiner Betriebsrentenansprüche zu tragen haben. Der Auszahlungsanspruch des Arbeitnehmers ist insoweit problematisch, als er auch Betriebsrentensysteme, die keine Kapitaldeckung aufweisen, dazu zwingt, liquide Mittel bereitzuhalten. Dies ist vor allem für eigenkapitalschwache Unternehmen und Mittelständler problematisch.

Folgen für Wachstum und Beschäftigung

Die erhöhte Mobilität der Arbeitskräfte fördert den effizienteren Arbeitskräfteeinsatz, die Beschäftigung und erhöht das Wachstum. Allerdings sind diese Effekte allenfalls gering, weil Regelungen zur Übertragbarkeit fehlen. Umgekehrt hemmt der Verlust von unternehmensspezifischem Know-how sogar Beschäftigung und Wachstum. Insgesamt wirkt sich die **Richtlinie** damit **wachstumshemmend** aus.

Folgen für die Standortqualität Europas

Die Auswirkungen auf die Standortqualität hängen von den Auswirkungen auf die volkswirtschaftliche Effizienz und von den Kostenbelastungen bei den Unternehmen ab. Insgesamt dürften die Auswirkungen auf den Standort Europa eher gering sein.

Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit

Berechtigung hoheitlichen Handelns

Soweit schutzwürdige Arbeitnehmerinteressen ansonsten gefährdet würden und ebenfalls schutzwürdige Arbeitgeberbelange nicht beeinträchtigt werden, ist **hoheitliches Handeln angemessen**.

Zulässigkeit und Adäquanz EU-Handelns

Der geänderte **Vorschlag 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 Erwerb und Erhalt von Betriebsrenten. Das zentrale Element des ursprünglichen Vorschlags, die – gerade auch grenzüberschreitende – **Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen** im Falle des Arbeitsplatzwechsels zu regeln, wurde 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**. Die **EU gebärdet sich** folglich 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 Ziel des Vorschlags der Kommission ist die Verbesserung der Mobilität der Arbeitnehmer durch EU-weit einheitliche Anforderungen an den Erwerb und Erhalt von Betriebsrenten. Der Vorschlag führt dagegen zu einer Belastung der Betriebsrentensysteme und wird Arbeitgeber eher daran hindern, überhaupt noch freiwillige Betriebsrentensysteme anbieten. Da gleichzeitig die Vorschriften zur Übertragbarkeit der Rentenansprüche gestrichen wurden, führt auch weiterhin jeder Arbeitsplatzwechsel zu einer Zersplitterung der Betriebsrentenansprüche. Die Mobilität wird dadurch nicht verbessert, **der Vorschlag ist also nicht geeignet, sein Ziel zu erreichen**.

Juristische Bewertung

Rechtmäßigkeit der Richtlinie, Kompatibilität mit EU-Recht

Der Geltungsbereich der Richtlinie ist nicht genügend bestimmt. Die Behandlung von Berufsanfängern mit befristeten Verträgen wird nicht geregelt. Dadurch kann es zu **Ungleichbehandlungen zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten** kommen.

Kompatibilität mit deutscher Rechtsordnung

Im deutschen Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sind insbesondere die Bestimmungen über den Beginn der Rentenansprüche (derzeit ab Vollendung des 30. Lebensjahres und nach mindestens fünf Beitragsjahren) zu ändern und eine Erstattungspflicht für Beiträge einzuführen.

Alternatives Vorgehen

Die EU sollte lediglich die grenzüberschreitende Übertragbarkeit von Betriebsrentenansprüchen regeln, statt inhaltliche Vorgaben an (freiwillige) Betriebsrentensysteme zu machen.

Mögliche zukünftige Folgemaßnahmen der EU

Regelungen zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche sind mittelfristig zu erwarten.

Zusammenfassung der Bewertung

Der Vorschlag führt dazu, dass die von Unternehmen genutzten – freiwilligen – Betriebsrentensysteme erheblich an Attraktivität verlieren. Entgegen der Zielsetzung schadet dies vor allem den Arbeitnehmern. Durch die Streichung der Bestimmungen zur Übertragbarkeit der Betriebsrentenansprüche werden ausschließlich nationale Sachverhalte geregelt. Die EU ersetzt faktisch den nationalen Gesetzgeber in dessen Kompetenzbereich. Der Vorschlag sollte zurückgenommen werden.