



Arbeitsgemeinschaft  
für betriebliche  
Altersversorgung e.V.

April 2006

### **Bewertung des Richtlinienvorschlags zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen**

Als Fachverband für alle Fragen der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst, der sich satzungsgemäß neutral und unabhängig vom jeweiligen Durchführungsweg für den Bestand und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung einsetzt, verfolgen wir mit großer Sorge das geplante Richtlinienverfahren zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzversorgungsansprüchen. Wir sehen die Gefahr, dass die positiven Entwicklungen der letzten Jahre im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zunichte gemacht werden. Noch immer sind rund 40 % der Arbeitnehmer ohne eine Betriebsrentenzusage. Die geplanten EU-Vorschriften würden ihre Chance, zu einer Betriebsrente zu kommen, deutlich mindern. Auch muss davon ausgegangen werden, dass sich die Richtlinie auf die Arbeitnehmer mit Betriebsrentenzusage im Zeitablauf negativ auswirken würde, da Arbeitgeber die bestehenden Systeme anpassen würden.

Die Europäische Kommission hat am 20. Okt. 2005 den entsprechenden Richtlinienvorschlag zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen vorgelegt. Durch diese Richtlinie sollen Mobilitätshemmnisse durch Betriebsrentenregelungen abgebaut werden. Die Regelungen sollen sowohl beim nationalen als auch beim grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechsel gelten.

Wir begrüßen es grundsätzlich, dass Fragen der Portabilität sachgerecht gelöst werden sollen. Daher haben wir auch maßgeblich daran mitgewirkt, dass seit 1. Januar 2005 in Deutschland die Frage der Portabilität praxisgerecht gelöst werden konnte.

Wir halten es jedoch für kontraproduktiv, dass durch die geplante Richtlinie neben Regelungen zur Übertragbarkeit auch Mindestbedingungen für den Anspruchserwerb (Unverfallbarkeitsfrist von maximal 2 Jahren, Mindestalter von 21 Jahren, Vorschaltzeit von maximal einem Jahr) ge-

schaffen und Regelungen für die Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer getroffen werden sollen. Eine derartige Verknüpfung unterschiedlicher Regelungstatbestände ist fachlich keineswegs geboten. Die geplanten Regelungen verteuern zudem den Aufbau der betrieblichen Altersversorgung unnötig und machen steuerliche Flankierungen notwendig, die zu erheblichen Steuerausfällen führen würden.

Allein die Regelungen zur Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer erhöhen bei Endgehaltszusagen die bisher maßgeblichen Kosten um 20 % bis 30 %. Die zusätzlichen Mehrkosten für die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen von 5 auf 2 Jahre dürften sich, je nach Fluktuationsrate im Unternehmen, zwischen 1 % und 20 % bewegen. Falls diese Mehrkosten nicht durch erhöhte Aufwendungen für die Versorgung aufgefangen werden, so wird es zwangsläufig zu einem Absinken der Versorgungsleistungen kommen. Gleichzeitig wird die Zahl der arbeitgeberfinanzierten Neuzusagen abnehmen.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestalters von 21 Jahren, ab dem eine Aufnahme in das Betriebsrentensystem erfolgen muss, bei gleichzeitiger Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist auf nur noch 2 Jahre, müsste in Deutschland verbunden werden mit der Möglichkeit für den Arbeitgeber, früher als bisher mit der Finanzierung der Betriebsrente beginnen zu können. Dies hätte erhebliche ertragssteuerliche Auswirkungen.

Der Richtlinienvorschlag stützt sich auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf die Artikel 42 und 94. Im Rahmen des Richtlinienverfahrens nach Art. 251 EG-Vertrag muss der Rat daher einstimmig beschließen.

Für Rückfragen steht Ihnen gern zur Verfügung:

Klaus Stiefermann,  
Geschäftsführer der aba  
Tel.: 06221-13717817  
klaus.stiefermann@aba-online.de

## Gliederung

I. Grundsätzliches zum Richtlinienvorschlag „Portabilität“ .....	- 4 -
A. Grenzüberschreitende Mobilität sollte verbessert werden – notwendig dafür sind: .....	- 4 -
B. Europäisches Regulierungsstreben trifft auf große Vielfalt und fast nur auf freiwillige Systeme der betrieblichen Altersversorgung.....	- 4 -
C. Sozialpolitisches Umfeld der betrieblichen Altersversorgung und ihre aktuelle Entwicklung in Deutschland .....	- 5 -
D. Was die EU-Kommission unter „Portabilität“ versteht oder ein Trojanisches Pferd aus Brüssel? .....	- 6 -
E. Fragwürdiger Reformansatz – keine Anzeichen für nennenswerte grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern.....	- 6 -
F. Wünschenswert ist vieles, doch Qualität hat ihren Preis – hohe Kosten für alle.....	- 7 -
G. Verletzung der Subsidiarität durch Eingriff in innerstaatliche arbeitsrechtliche Vorschriften? .....	8 -
II. Im Einzelnen zum Richtlinienvorschlag .....	- 8 -
A. Rechtsgrundlage für den Richtlinienvorschlag: Art. 42 und Art. 94 EG-Vertrag .....	- 8 -
B. Anwendungsbereich (Artikel 2).....	- 8 -
C. Begriffsdefinitionen (Artikel 3) .....	- 9 -
D. Bedingungen für den Anspruchserwerb (Artikel 4) .....	- 11 -
E. Wahrung ruhender Rentenansprüche (Artikel 5) .....	- 14 -
F. Übertragbarkeit (Artikel 6) .....	- 17 -
G. Übertragungsanspruch der Arbeitnehmer: Befristete Sonderregelung bei Umsetzung... ..	- 19 -
H. Auskünfte (Artikel 7).....	- 21 -
I. Umsetzung und Berichterstattung (Artikel 9 und 10).....	- 21 -

Anlage 1: Rechtsgrundlagen und Verfahren des Richtlinienvorschlags

Anlage 2: aba-Kostenschätzungen zu im Richtlinienvorschlag Portabilität vorgesehenen Maßnahmen

## **I. Grundsätzliches zum Richtlinienvorschlag „Portabilität“**

### A. Grenzüberschreitende Mobilität sollte verbessert werden – notwendig dafür sind:

Angesichts der zunehmenden Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung und der Flexibilisierung der nationalen und europäischen Arbeitsmärkte hält es auch die aba für notwendig, die grenzüberschreitende Portabilität – allerdings klassisch definiert – der betrieblichen Altersversorgung in der EU zu verbessern.

- Die Hindernisse für nationale und erst recht für grenzüberschreitende Übertragungen von Zusagen und Übertragungswerten sind aber nicht nur arbeitsrechtlicher Natur, sondern auch lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlicher. Bei grenzüberschreitender Portabilität ist zudem die Frage der Insolvenzversicherung zu klären.

### B. Europäisches Regulierungsstreben trifft auf große Vielfalt und fast nur auf freiwillige Systeme der betrieblichen Altersversorgung

Angesichts der großen Vielfalt bei den Systemen der betrieblichen Altersversorgung in der EU, die u. a. bedingt ist durch ihre unterschiedliche Rolle innerhalb der drei Säulen der Altersversorgung und der unterschiedlichen Traditionen, würde sich die vorgeschlagene Portabilitätsrichtlinie in den verschiedenen Mitgliedstaaten ganz unterschiedlich auswirken. So dürfte der Anpassungsbedarf nur in Staaten, deren betriebliche Altersversorgung ausschließlich über externe Versorgungsträger abgewickelt wird, in denen beitragsorientierte Betriebsrentensysteme (schon) eine beachtliche Rolle spielen und wo die betriebliche Altersversorgung einen reinen Entgeltcharakter hat, relativ gering sein.

- Einen guten Eindruck von dieser Vielfalt vermitteln auch die beiden Überblickstabellen der EU-Kommission im Impact Assessment der EU Kommission (S. 49 ff. und S. 64 ff.), das sie zum Richtlinienvorschlag erstellt hat.

In fast allen EU-Mitgliedstaaten ist die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft ein freiwilliges, grundsätzlich kollektives und kapitalgedecktes System. Sie unterscheidet sich daher fundamental von der ersten Säule, aber auch von der privaten Altersversorgung. In diesen Unterschieden liegt auch die Stärke der betrieblichen Altersversorgung<sup>1</sup>. Sie gilt es zu erhalten und bei Reformen zu berücksichtigen.

- Die betriebliche Altersversorgung steht zwischen der gesetzlichen Rentenversicherung und der privaten Altersvorsorge – Die 2. Säule sollte weder zur 1. noch zur 3. Säule gemacht werden.
- Die betriebliche Altersversorgung ist aufgrund ihrer Freiwilligkeit auf attraktive steuerliche und sozialrechtliche Rahmenbedingungen sowie auf problemlose Administration

---

<sup>[1]</sup> Vgl. dazu auch die aktuelle aba-Broschüre: [http://www.aba-online.de/seiten/Broschuere\\_\\_Die\\_Betriebsrente\\_.pdf](http://www.aba-online.de/seiten/Broschuere__Die_Betriebsrente_.pdf)

angewiesen. Auf kostensteigernde Änderungen – auch auf arbeitsrechtliche Regelungen, wie sie durch den vorliegenden Richtlinienvorschlag vorgesehen sind – werden insbesondere Arbeitgeber reagieren.

- Für den Arbeitgeber werden die vorgesehenen „Bedingungen für den Erwerb von Rentenansprüchen“ und die vorgesehene „Wahrung ruhender Rentenansprüche“ zu erheblichen Kostensteigerungen führen (vgl. Anlage 2: aba-Kostenschätzungen). Es ist deshalb davon auszugehen, dass dieser Richtlinienvorschlag dem dringend notwendigen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung entgegenwirkt.

### C. Sozialpolitisches Umfeld der betrieblichen Altersversorgung und ihre aktuelle Entwicklung in Deutschland

Das Ziel bzw. der Gegenstand des Richtlinienvorschlags ist es, „den Arbeitnehmern die Wahrnehmung des Rechts auf Freizügigkeit und des Rechts auf innerstaatliche berufliche Mobilität dadurch [zu] erleichtern, dass durch einzelne Bestimmungen der in den Mitgliedstaaten bestehenden Zusatzrentensysteme bedingte Hindernisse abgebaut werden.“ (Art. 1 des Richtlinienvorschlags)

- Die vorgesehenen Regelungen sind aus Arbeitnehmersicht grundsätzlich qualitätsverbessernd, insbesondere hinsichtlich der Bedingungen für den Erwerb von Rentenansprüchen und der Dynamisierung ruhender Rentenansprüche, werden aber für die Arbeitgeber kostensteigernd sein. Es ist deshalb davon auszugehen, dass dieser Richtlinienvorschlag dem dringend notwendigen Ausbau der betrieblichen Altersversorgung entgegenwirkt.
- Die vorgeschlagenen Regelungen bringen allerdings für betriebstreue Mitarbeiter keinerlei Qualitätsverbesserung; es würden einzig und allein „nicht betriebstreue“ Mitarbeiter von den neuen Mindeststandards profitieren. Aus personalpolitischer Sicht ist dies u. E. höchst problematisch.

Angesichts der durch die demographische Entwicklung notwendigen Einschnitte in der gesetzlichen Rentenversicherung wurden in Deutschland seit 2001 die steuer-, sozial- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung grundlegend verbessert. Mittlerweile sind auch die ersten Erfolge sichtbar. Dies bestätigt u. a. die Ende Okt. 2005 vorgelegte Studie "Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004" von TNS Infratest Sozialforschung.<sup>2</sup> Die Ergebnisse zeigen, dass seit der Rentenreform 2001 schon viel erreicht ist, Deutschland aber das Ziel einer weitgehend flächendeckenden betrieblichen Altersversorgung noch lange nicht erreicht hat:

---

<sup>2</sup> Die Studie ist als Forschungsbericht 345 zu finden unter: <http://www.bmas.bund.de/>

- Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft: 46 % (30.06.2004; im Vergleich dazu: 38 % zum 31.12.2001),
- Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im Öffentlichen Dienst: 60 % (30.06.2004).
  - Eigentliches sozialpolitisches Ziel der Bundesregierung sollte u. E. sein, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen.
  - Die Überblickstabelle im Impact Assessment (S. 50ff.) zeigt, dass Deutschland mit dem Verbreitungsgrad in der betrieblichen Altersversorgung etwa im europäischen Mittelfeld liegt. Vor diesem Hintergrund mögen die vorgesehenen EU-Qualitätsforderungen manchem als Luxusproblem erscheinen.
  - Auch ein Blick in das am 9. Nov. 2005 vorgelegte Jahresgutachten "Die Chance nutzen - Reformen mutig voranbringen" des Sachverständigenrats zeigt, wo die wirklichen politischen und auch sozialpolitischen Probleme in Deutschland liegen. Im sozialpolitischen Bereich liegen die Herausforderungen bei der hohen Arbeitslosigkeit sowie bei der Reform der Kranken- und Pflegeversicherung. Im Bereich der Altersversorgung wurden in den vergangenen Jahren grundlegende und richtige Weichenstellungen getroffen.

#### D. Was die EU-Kommission unter „Portabilität“ versteht oder ein Trojanisches Pferd aus Brüssel?

Die EU-Kommission versteht unter „Portabilität“ nicht etwa die Übertragung von Versorgungszusagen und Übertragungswerten, sondern „die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, bei Wahrung seines Rechts auf Freizügigkeit oder auf berufliche Mobilität Rentenansprüche zu erwerben und zu bewahren“ (Art. 3g des Richtlinienvorschlags).

- Die Bestrebung, den Erwerb von Rentenansprüchen zu erleichtern bzw. zu bewahren, ist ein darüber hinausgehendes Ziel dieses Richtlinienvorschlags, das mit der eigentlichen Portabilität nichts zu tun hat.
- Die EU-Kommission benutzt u. E. die vermeintlichen Mobilitätshindernisse durch betriebliche Altersversorgung und davon ausgehend das Thema „Portabilität im Sinne von Übertragbarkeit“ als Einfallschneise für neue Mindeststandards in der betrieblichen Altersversorgung.

#### E. Fragwürdiger Reformansatz – keine Anzeichen für nennenswerte grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern

Das verfügbare statistische Material zu den bestehenden Mobilitätshindernissen durch betriebliche Altersversorgung und zur Anzahl der davon Betroffenen ist ungenügend und erlaubt keine eindeutigen Schlussfolgerungen. Die Zahlen scheinen allerdings derzeit auf keine nennenswerte

grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern hinzudeuten. Angesichts der Sprachunterschiede ist dies u. E. auch nicht verwunderlich.

Die EU-Kommission nennt in ihrem Impact Assessment selbst folgende Zahlen zur geographischen Mobilität (S. 12f.): Zwischen 2001 und 2002 seien 0,2 % der EU-Bevölkerung (andere Schätzungen gehen von niedrigeren Werten aus) von einem Mitgliedstaat in einen anderen gezogen. Bezogen auf die beschäftigte Bevölkerung scheint die Mobilität etwas größer zu sein. So hätten im Jahre 1999 etwa 1,4 % der beschäftigten Bevölkerung den EU-Mitgliedstaat gewechselt.

Die einzig nennenswerte Mobilität findet in europaweit tätigen Konzernen/Unternehmensgruppen statt. Dort verbleiben die Mitarbeiter, aufgrund der zeitlichen Befristung der Arbeit im EU-Ausland, in der Regel jedoch im Versorgungssystem im abgebenden Land bzw. der abgebenden Gesellschaft. Bei permanenten Transfers in einen anderen Mitgliedstaat werden in der Regel die Dienstzeiten in der abgebenden Gesellschaft beim neuen Arbeitgeber anerkannt. Insoweit sind dort, wo ganz unterschiedlich nennenswerte Mobilität stattfindet, bereits Lösungen gefunden.

#### F. Wünschenswert ist vieles, doch Qualität hat ihren Preis – hohe Kosten für alle

Die nationalen Systeme der betrieblichen Altersversorgung sind historisch gewachsene, komplexe und fein austarierte Systeme. Europäische Regelungen zur „Qualitätsverbesserung“ der betrieblichen Altersversorgung, wie sie vor allem in Art. 4 und Art. 5 des Richtlinienvorschlages vorgesehen sind, lassen daher nicht nur direkte Konsequenzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erwarten, sondern auch ganz erhebliche Folgen für den Fiskus:

- Arbeitgeber: Die vorgeschlagenen Regelungen würden zu einer erheblichen Ausweitung des Dotierungsrahmens von Systemen der betrieblichen Altersversorgung führen. Aufgrund des ohnehin hohen Niveaus der Lohnzusatzkosten ist zu erwarten, dass die Arbeitgeber mit Anpassungsmaßnahmen reagieren, die langfristige Kostenneutralität zum Ziel haben.
- Arbeitnehmer: Auf den ersten Blick würden die vorgesehenen Regelungen, die z. T. von Gewerkschaftsseite gefordert werden, zu einer Qualitätsverbesserung der betrieblichen Altersversorgung führen. Mittelfristig würden jedoch alle Arbeitnehmer die steigenden Kosten der betrieblichen Altersversorgung vor allem in Form einer geringeren Versorgung tragen. Dadurch würde die Qualität der betrieblichen Altersversorgung betriebstreuer Mitarbeiter zugunsten des Ausbaus der Qualität der Altersversorgung betriebsuntreuer Mitarbeiter vermindert.

Hinzu kommt, dass die vorgesehene Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist und die geplante Dynamisierungspflicht unverfallbarer Anwartschaften vor allem leistungsorientierte Systemen treffen wird. Die Richtlinie würde also den Trend hin zu beitragsorientierten Systemen verstärken.

- Fiskus: Der Richtlinienvorschlag hat zwar keine Auswirkungen auf den EU-Gemeinschaftshaushalt (vgl. S. 6 des Richtlinienvorschlages), auf jeden Fall jedoch auf den deutschen Haushalt, denn die vorgeschlagenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen werden infolge der erforderlichen steuerlichen Flankierung zu massiven Steuerausfällen führen. Ange-

sichts der Grenzen von Art. 115 des Grundgesetzes und den Vorgaben des Vertrags von Maastricht sollte dies u. E. bedacht werden.

- Die nationale Umsetzung der Richtlinie wird weit über Änderungen im Betriebsrentenrecht hinausgehen.
- Nicht nachvollziehbar ist es u. E. auch, dass die EU-Kommission bei einem so komplexen Thema keine externen Fachleute heranziehen musste (vgl. S. 4 des Richtlinienvorschlags).
- Die EU-Kommission argumentiert im vorliegenden Richtlinienvorschlag ausschließlich aus Arbeitnehmersicht. Dies ist u. E. nicht nachvollziehbar, gehören doch zur betrieblichen Altersversorgung neben den Arbeitnehmern regelmäßig auch ein Arbeitgeber und ggf. ein externer Versorgungsträger.

#### G. Verletzung der Subsidiarität durch Eingriff in innerstaatliche arbeitsrechtliche Vorschriften?

Die Mitgliedstaaten haben die „Oberhoheit“ über die Ausgestaltung der Sozialsysteme. Die EU Kommission kann deshalb u. E. keine Bestimmungen vorgeben, welche die arbeitsrechtliche Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung berühren. Genau dies würde sie allerdings vor allem durch die im Richtlinienvorschlag vorgesehenen Regelungen in Art. 4 und Art. 5 tun.

- Nach Art. 42 des EG-Vertrags kann der Rat auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit notwendige Maßnahmen zur Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer beschließen. Der Richtlinienvorschlag sollte sich auch bei der betrieblichen Altersversorgung auf den Abbau von Mobilitätshindernissen bei grenzüberschreitendem Arbeitgeberwechsel beschränken.

## **II. Im Einzelnen zum Richtlinienvorschlag**

### A. Rechtsgrundlage für den Richtlinienvorschlag: Art. 42 und Art. 94 EG-Vertrag

Die EU-Kommission hat den Richtlinienvorschlag auf die Art. 42 und 94 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft gestützt. Das Verfahren richtet sich nach Art. 251 des EG-Vertrags (Anlage 1: §§ 42, 94 und 251 EG-Vertrag).

- Der Rat muss im Rahmen dieses Richtlinienverfahrens einstimmig beschließen.

### B. Anwendungsbereich (Artikel 2)

Der Richtlinienvorschlag sieht – analog zur Richtlinie 98/49 (Richtlinie 98/49/EG vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die



innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern) - einen sehr breiten Anwendungsbereich vor.

- Aus deutscher Sicht bedeutet dies: Der Richtlinienvorschlag wird sich auf alle Durchführungswege - Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionskassen, Direktversicherungen und Pensionsfonds - auswirken. Betroffen sind demnach sowohl rückstellungsfinanzierte Systeme, die in Deutschland - gemessen an den Deckungsmitteln - den bei weitem höchsten Anteil ausmachen, als auch umlagefinanzierte bzw. teilkapitalgedeckte Systeme der betrieblichen Altersversorgung.

### C. Begriffsdefinitionen (Artikel 3)

Ein Teil der Begriffe, die in Art. 3 des Richtlinienvorschlags definiert sind, finden sich bereits in der Richtlinie 98/49. Ein sprachlicher Abgleich der Übersetzungen scheint hier noch notwendig zu sein. Neu sind im vorliegenden Richtlinienvorschlag u. a. die Begriffe „Portabilität“ (Art. 3 (g) des Richtlinienvorschlags) und „Anspruchsübertragung“ (Art. 3 (j) des Richtlinienvorschlags):

#### **„Portabilität“:**

Beim Begriff „Portabilität“ denken viele vielleicht zunächst an das lateinische Wort „portare“ (tragen, bringen) und werden sich im Zusammenhang mit betrieblicher Altersversorgung vorstellen, dass es darum geht, bereits erworbene Betriebsrentenanwartschaften bzw. deren Wert von dem ehemaligen auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen. Portabilitätsfragen würde man also nur diskutieren, wenn ein Wert existiert, den man – möglichst auch grenzüberschreitend - übertragen kann.

Die EU-Kommission versteht dagegen unter Portabilität, die „Möglichkeit für den Arbeitnehmer, bei Wahrnehmung seines Rechts auf Freizügigkeit oder auf berufliche Mobilität Rentenansprüche zu erwerben und zu bewahren.“ Dieses Verständnis von Portabilität bezieht sich nicht nur auf die Frage im Falle eines Arbeitgeberwechsels, die erworbenen Anwartschaften beim alten Arbeitgeber zu belassen oder die Betriebsrentenzusage bzw. deren Wert zum neuen Arbeitgeber mitzunehmen, sondern umfasst auch die Fragen, unter welchen Voraussetzungen Anwartschaften erworben werden und wie sich die beim alten Arbeitgeber verbliebenen Anwartschaften nach dem Ausscheiden entwickeln. Der Begriff Portabilität wird also sehr weit über seinen eigentlichen Sinngehalt hinaus ausgedehnt.

- Auf diese Weise sollen – die diesbezügliche Zuständigkeit der Mitgliedstaaten umgehend – neue arbeitsrechtliche Mindeststandards für die betriebliche Altersversorgung eingeführt werden.

Diese Begriffsdefinition scheint auch für die EU-Kommission relativ neu zu sein. So kannte der Fragebogen der EU-Kommission „Verbesserung der Portabilität von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung in der EU“ (Frist: 30. Juni 2004), der zur Vorbereitung dieses Richtlinien-vorschlag diente, nur den Begriff „Übertragung“.<sup>3</sup>

Den Begriff „Übertragung“ kennt auch der deutsche Gesetzgeber. Die arbeitsrechtliche Regelung der Übertragung findet sich in § 4 BetrAVG. Diese Regelung bezieht sich ausschließlich auf die innerstaatliche Übertragung, nicht jedoch auf grenzüberschreitende Übertragungen.

- Die Neudefinition des Begriffs „Portabilität“ geht damit sehr weit über den ursprünglichen Ansatz hinaus und ist abzulehnen. Wir schlagen daher folgende Formulierung in Art. 3 (g) vor: „Möglichkeit des Arbeitnehmers, bei Wahrung seines Rechts auf Freizügigkeit oder auf berufliche Mobilität, den Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung zu übertragen.“

#### **„Anspruchsübertragung“:**

Hier handelt es sich – laut Definition in Art. 3 (j) des Richtlinien-vorschlags - um „eine Auszahlung von Kapital, das einen Teil oder die Gesamtheit des in diesem System erworbenen Anspruchswerts ausmacht; dabei kann dieses Kapital auf ein neues Rentensystem übertragen oder an ein anderes Altersversorgungsmodell anbietendes Finanzinstitut transferiert werden.“

- Nicht verständlich ist für uns, dass bei der „Anspruchsübertragung“ scheinbar auch ein Teil des Kapitals beim Rentensystem des alten Arbeitgebers verbleiben kann. Verbleibt nämlich ein Teil des erworbenen Anspruchswertes beim alten Arbeitgeber, kann das mit der Portabilität verfolgte Ziel der Bündelung der Ansprüche nicht erreicht werden. Teilübertragungen sind daher abzulehnen und wir regen eine entsprechende Änderung an.

In Art. 3 (j) wird unterstellt, dass bei einem Arbeitgeberwechsel entweder eine Übertragung auf das betriebliche Altersversorgungssystem des neuen Arbeitgebers oder eine Übertragung hin zur dritten Säule – dies ist wohl mit der Übertragung „an ein anderes Altersversorgungsmodelle anbietendes Finanzinstitut“ hier gemeint – erfolgen kann.

Um die Verwaltung von Kleinstansprüchen zu vermeiden, sollten unverfallbare Ansprüche übertragen werden können. Eine Übertragung hin zur dritten Säule bei einem Arbeitgeberwechsel sollte u. E. nicht nur aufgrund der damit verbundenen steuer- und sozialabgabenrechtlichen Probleme vermieden werden. Eine betriebliche Altersversorgung sollte auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels eine betriebliche Altersversorgung bleiben.

<sup>3</sup> Die damalige Definition des Begriffs „Übertragung“ lautete: „Herausgabe durch das Altersversorgungssystem eines der im System erworbenen Anwartschaft (ganz oder teilweise) entsprechenden Kapitalbetrages. Der Betrag kann einem anderen System oder dem vorzeitig ausscheidenden Beschäftigten ausgezahlt werden.“

- Bei einem Arbeitgeberwechsel sollte eine Übertragung des Kapitalwertes auf den neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungseinrichtung erfolgen.

#### D. Bedingungen für den Anspruchserwerb (Artikel 4)

Der Richtlinienvorschlag sieht hier Maßnahmen vor, um den Arbeitnehmern den Anspruchserwerb zu erleichtern. Dazu zählen eine Absenkung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist für Betriebsrentenanwartschaften auf zwei Jahre und die Einführung eines Mindestalters von 21 Jahren für die Aufnahme in einen Betriebsrentenplan. Eingeführt werden soll zudem auch eine maximale gesetzliche Vorschaltzeit, d. h. nach einer Beschäftigungsdauer von maximal einem Jahr soll ein Beschäftigter Mitglied eines ergänzenden Rentensystems werden.

Um die Änderungen, die sich durch Art. 4 des Richtlinienvorschlags in Deutschland ergeben würden, aufzeigen zu können, wird zunächst ein kurzer Überblick über die wesentlichen Bedingungen im Betriebsrentenrecht für den Anspruchserwerb gegeben:

- Eine arbeitgeberfinanzierte Anwartschaft ist gesetzlich unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 30. Lebensjahres endet und die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von 5 Jahren erfüllt ist (§ 1b Abs. 1 BetrAVG); durch die Rentenreform 2001 erfolgte eine Absenkung des Mindestalters von 35 auf 30 Jahre sowie eine Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist von 10 auf 5 Jahre.
- Im Falle der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung) besteht eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).
- Der Versorgungsanspruch umfasst regelmäßig auch Rentenansprüche in Bezug auf Beschäftigungszeiten unterhalb des Mindestalters. Entscheidend ist der Zeitpunkt der Zusage auf betriebliche Altersversorgung.
- Für die ertragsteuerwirksame Finanzierung arbeitgeberfinanzierter Versorgung (aber nicht für den arbeitsrechtlichen Anspruch) ist derzeit das 28. Lebensjahr als Mindestalter maßgeblich, nach § 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG (Pensionsrückstellungen) und § 4d Abs. 1 Nr. 1 b) Satz 2 EStG (Unterstützungskasse).
- Gesetzliche Regelungen zur Vorschaltzeit existieren in Deutschland nicht.

#### **4a) des Richtlinienvorschlags:**

Art. 4a) des Richtlinienvorschlags ist für uns nur schwer verständlich. Unklar ist daher auch, welche Bedeutung diese Regelung für Deutschland hätte.

Was sind "vom Arbeitgeber im Namen des Arbeitnehmers eingezahlte Beiträge"? Sind damit nur Entgeltumwandlungsbeiträge oder auch an eine Versorgungseinrichtung entrichtete Arbeitgeberbeiträge gemeint? Folgender Satz in der Begründung des Richtlinienvorschlags spricht dafür, dass ausschließlich Entgeltumwandlungsbeiträge gemeint sind: „Ein Arbeitnehmer, der noch keine Zusatzrentenansprüche erworben, aber bereits Beiträge geleistet hat, darf diese Beitragswerte nicht verlieren. Um dies sicherzustellen, ist die Gesamtheit der Beiträge zurückzuerstatten oder zu übertragen.“ (S. 7 des Richtlinienvorschlags). Sollten aber auch Arbeitgeberbeiträge gemeint sein, so würde dies u. E. einer Entwertung der Unverfallbarkeitsregelung gleichkommen.

- Die Bedeutung des Ausdrucks „vom Arbeitgeber im Namen des Arbeitnehmers eingezahlte Beiträge“ sollte geklärt werden.

Wenn noch keine Rentenanwartschaften zum Zeitpunkt der Beendigung begründet wurden, kann das nur bedeuten, dass noch keine unverfallbaren Anwartschaften bestehen.

- Da durch den Richtlinienvorschlag nur unverfallbare Anwartschaften übertragen werden sollen, sind in Art. 4a) die Worte "oder übertragen" zu streichen.

In Art. 4a) des Richtlinienvorschlags wird eine Rückerstattung oder Übertragung der *gesamten* Beiträge verlangt. Hinzuweisen ist darauf, dass zum Zeitpunkt der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses bereits Kosten entstanden sein können, die eine generelle volle Erstattung der eingezahlten Beiträge nicht akzeptabel erscheinen lassen. U. E. sollten die Kosten der Mobilität auch vom mobilen Arbeitnehmer getragen werden – und nicht von den betriebstreuem Arbeitnehmern oder vom Arbeitgeber.

- Eine generelle volle Erstattung der eingezahlten Beiträge zu Lasten der betriebstreuem Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers ist abzulehnen.“

#### **4b) des Richtlinienvorschlags: Mindestalter 21**

In Art. 4b) wird ein Alter festgelegt, ab dem eine Aufnahme in einen Pensionsplan erfolgen muss. Diese Regelung entspricht u. E. zwar keiner zusätzlichen Voraussetzung für die Unverfallbarkeit von Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung (wie die Altersgrenze 30 in Deutschland), sie wird jedoch dazu führen, dass eine weitere Absenkung des Mindestalters für die Unverfallbarkeit in Deutschland erfolgen muss: Denn hätte ein Arbeitnehmer Anspruch zur Aufnahme in den Plan mit Alter 21 und würde die Unverfallbarkeitsfrist nur noch 2 Jahre betragen, so wäre u. E. auch die derzeitige Altersgrenze von 30 Jahren für die Unverfallbarkeit anzupassen.

Diese Absenkung wäre mit erheblichen Kosten für die Arbeitgeber und den Staat verbunden:

- Eine Absenkung des Mindestalters würde wegen der Fluktuation in der Gruppe der Personen, die noch nicht das 30. Lebensjahr erreicht haben, die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung verteuern und damit erschweren.
- Eine Absenkung des arbeitsrechtlichen Mindestalters für die Unverfallbarkeit würde erhebliche steuerliche Folgen bei der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung haben – und dies für alle Durchführungswege.

Bei grenzüberschreitenden Vergleichen von Betriebsrentensystemen ist zu berücksichtigen, dass im europäischen Ausland für die Unverfallbarkeitsfrist nur die Zeit der Planteilnahme zählt und im Gegensatz zur deutschen Regelung im Betriebsrentenrecht die Dienstzeit ab Eintritt in das Arbeitsverhältnis völlig irrelevant ist.

#### **Art. 4c) Vorschaltzeit/Wartezeit**

Die Zeit, während der ein Arbeitnehmer keine Rentensprüche erwirbt, darf laut Richtlinien-Vorschlag ein Jahr nicht übersteigen.

- Die EU-Kommission stellt hier auf ein Jahr ab, damit in den „Systemen weiterhin insbesondere die Koppelung der Wartezeit mit der Probezeit (die normalerweise ein Jahr nicht übersteigt) praktiziert werden“ kann (vgl. S. 7 des Richtlinien-Vorschlags). U. E. stellt sich gleichwohl in diesem Zusammenhang die Frage nach den befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Auch gibt es inzwischen auch in Deutschland Beschäftigungsverhältnisse mit 2-jähriger Probezeit.
- Die EU-Kommission scheint ein anderes Verständnis von Wartezeit zu haben als es in Deutschland üblich ist. So verwendet die EU-Kommission in den Erläuterungen des Richtlinien-Vorschlags den Begriff „Wartezeit“ (vgl. S. 7 des Richtlinien-Vorschlags). Ist in der Regel eine Wartezeit vorgesehen, dann muss man eine bestimmte Zeit dem betrieblichen Altersversorgungssystem angehören, um eine Leistung beanspruchen zu können. Gleichwohl werden – im Gegensatz zur Vorschaltzeit - in dieser Zeit bereits Ansprüche erworben. Die Unterscheidung zwischen Warte- und Vorschaltzeit hat deshalb auch Konsequenzen für die Erfüllung der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen.
  - Es sollte u. E. klargestellt werden, dass im Richtlinien-Vorschlag eine Vorschaltzeit gemeint ist.“

#### **Art. 4d) Unverfallbarkeitsfrist**

Art. 4d) des Richtlinienvorschlags fordert, dass Arbeitnehmer nach einer Mitgliedschaft von maximal zwei Jahren eine Rentenanwartschaft erwerben. Für Deutschland hätte dies eine weitere Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist für arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zur Folge.

Art. 9 (2) des Richtlinienvorschlags gibt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit der verlängerten Umsetzungsfrist (zusätzlich 60 Monate), um die Unverfallbarkeitsfrist auf zwei Jahre abzusenken (Art. 4 (d)).

- Die aba-Kostenschätzungen zeigen, dass durch eine Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf zwei Jahre bei „stabilen Beständen“ mit Mehrkosten in Höhe von 1 % bis 5 % der bisherigen Kosten zu rechnen ist (vgl. Anlage 2). Deutlich höhere Kostensteigerungen sind bei „labilen Beständen“ zu erwarten (bis zu 20 % der bisherigen Kosten).

Problematisch aus Sicht der Unternehmen ist dies u. a. vor dem Hintergrund, dass gerade durch die Rentenreform 2001 eine Absenkung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist von 10 auf 5 Jahre erfolgte. Bei Entgeltumwandlung besteht sofortige Unverfallbarkeit.

- Die besondere Betroffenheit Deutschlands durch eine europäische Festlegung der Unverfallbarkeitsfrist wird auch von der EU-Kommission gesehen: “These costs would be higher if the maximum vesting period would be set at two years and moreover have important implications for the costs of supplementary pension provision in Germany (where vesting periods are five years).” (Impact Assessment, S. 36).
- Nicht diskutiert wurden aber scheinbar bislang die Konsequenzen für die Insolvenzversicherung in Deutschland (vgl. § 7 BetrAVG). Mit der Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist wird die Zahl der PSV-pflichtigen Anwartschaften steigen. Auch in diesem Zusammenhang verteuert sich die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung erheblich.
- Es stellt sich u. E. bei Art. 4 die grundlegende Frage, ob mit diesen Regelungen nicht gegen das Subsidiaritätsprinzip verstoßen wird (vgl. Punkt I G).

#### E. Wahrung ruhender Rentenansprüche (Artikel 5)

Die teuersten Änderungen für die betriebliche Altersversorgung verbergen sich in Art. 5 (1) des Richtlinienvorschlags, der vorsieht „Die Mitgliedstaaten nehmen die Maßnahmen die ihnen notwendig erscheinen um eine faire Anpassung der ruhenden Rentenansprüche sicher zu stellen und damit zu gewährleisten, dass ausscheidende Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden.“

- Die Mitgliedstaaten sollen grundsätzlich für eine „faire“ Anpassung ruhender Ansprüche zugunsten ausgeschiedener Arbeitnehmer sorgen. Doch was ist eine „faire“ Anpassung?
- Hat die deutsche Fassung des Richtlinienvorschlags tatsächlich den gleichen Inhalt wie die englische Fassung (“Member States shall adopt the measures they deem necessary in order to ensure a fair adjustment of dormant pension rights so as to avoid that outgoing workers are penalised.”)?
- Die geforderte Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer wäre mit extrem hohen Kosten verbunden. Art. 5 (1) des Richtlinienvorschlags ist daher besonders problematisch. Die aba-Kostenschätzungen zeigen, dass damit Kostensteigerungen von bis zu über 30 % der bisherigen Kosten einhergehen könnten (vgl. Anlage 2).

Sozialpolitisch stellt sich hier die Frage, weshalb man Arbeitgebern für ausscheidende Arbeitnehmer derart hohe Kosten aufbürden will, die letztlich betriebstreue Arbeitnehmer mittelfristig mit einer geringeren und vermutlich auch qualitativ schlechteren Versorgung bezahlen müssen.

- Problematisch dürfte diese Anpassungspflicht in Deutschland vor allem für die klassische arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung sein. Betroffen wären Festbetragszusagen, Endgehaltszusagen, Eckwertsysteme und Gesamtversorgungszusagen.
- Die Dynamisierung von Anwartschaften in der Aufschubzeit widerspricht der Leistungsplanstruktur bei Festbetragszusagen und bei „Durchschnittsgehaltssystemen ohne Aufwertung erdienter Anwartschaften“, die in Deutschland weit verbreitet sind.
- Aus Gründen des Vertrauensschutzes sollte eine Dynamisierungspflicht sich zumindest auf Neueintritte beschränken.
- Die vorgesehene Dynamisierungsverpflichtung würde dazu führen, dass das gewachsene System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in seiner Struktur deutlich verändert werden müsste. Verbunden damit wären erhebliche steuerrechtliche Konsequenzen. Dies erfordert lange Übergangsfristen. Nur durch sie lassen sich auch die kostenmäßigen Auswirkungen einer derartigen Dynamisierungsverpflichtung unverfallbarer Anwartschaften unter Kontrolle halten.
- Last but not least stellt sich u. E. auch hier die grundlegende Frage, ob mit dieser Regelung nicht gegen das Subsidiaritätsprinzip verstoßen wird. (vgl. I G der Stellungnahme)

Art. 5 (1) des Richtlinienvorschlags muss zusammen mit dem Erwägungsgrund (7) gelesen werden. Er lautet: „Außerdem ist darüber zu wachen, eine faire Anpassung der ruhenden Rentenansprüche sicher zu stellen und damit zu gewährleisten, dass ausscheidende Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden. Erreicht werden könnte dies durch eine Anpassung ruhender Ansprüche in Abhängigkeit von der Entwicklung verschiedener Referenzgrößen, darunter die Inflationsrate, das Lohnniveau, die aktuellen Rentenleistungen und die vom Zusatzversicherungsträger erzielte Kapitalrendite.“

- Verpflichtende Dynamisierungsregelungen für ruhende Rentenanwartschaften sind derzeit in den EU-Mitgliedstaaten kaum verbreitet. Dies zeigt auch ein Überblick der EU-Kommission (vgl. S. 49 des Impact Assessment). Eine begrenzte Inflationsindexierung besteht in Irland (max. 4 %) und in Großbritannien (max. 5 %). In den Niederlanden erfolgt eine Anpassung ruhender Anwartschaften entsprechend der Erhöhung der Betriebsrenten, wobei in der Regel die Anpassung jedoch nur dann durchgeführt wird, wenn ausreichend finanzielle Mittel für die Anpassung zur Verfügung stehen. Eine „unbedingte“ Verpflichtung zur Anpassung kennt man dort nicht.

Im übrigen müssen die Regelungen zur Indexierung der unverfallbaren Anwartschaften in Großbritannien und Irland vor der historischen Erfahrung von relativ hoher Inflation gesehen werden. Da Deutschland eine Politik der Niedriginflation in der Vergangenheit realisiert hat und diese nunmehr auch von der Europäischen Zentralbank für die EU insgesamt fortgesetzt wird, besteht insofern relativ wenig Bedarf, die unverfallbaren Anwartschaften gegen die Auszehrung vor Inflation schützen zu müssen.

- Auf europäischer Ebene sollte bei der Beurteilung, ob eine Dynamisierung der betrieblichen Anwartschaften erforderlich ist oder nicht, die gesamte Periode der Begünstigung unter einem betrieblichen Versorgungssystem in die Betrachtung einbezogen werden, d. h. sowohl die Aktivzeit als auch die Zeit der Rente. Wird die unverfallbare Anwartschaft entweder während der Aktivzeit dynamisiert oder die Rentenleistung während der Inaktivenphase angepasst, dann sollte dies in einem Niedriginflationkontext als ausreichend für eine „faire“ Anpassung der Zusage betrachtet werden können.



### **Art. 5 (2) des Richtlinienvorschlags:**

Alternativ zur Dynamisierung der Rentenansprüche ausgeschiedener Mitarbeiter können es die Mitgliedstaaten erlauben, bei ergänzenden Rentensystemen – innerhalb bestimmter Grenzen - die Rentenansprüche zu übertragen oder das ihnen entsprechende Kapital auszuzahlen.

- Ohne eine Änderung des Betriebsrentengesetzes dürfte die vorgesehene Möglichkeit „eine Kapitalauszahlung in Höhe des Anspruchswerts vorzunehmen“ in Deutschland kaum eine Rolle spielen. Aufgrund der sehr engen Grenzen für Abfindungen (§ 3 BetrAVG), die sicherstellen sollen, dass trotz Arbeitgeberwechsel das bisher eingesetzte Kapital weiter für den Aufbau von betrieblicher Altersversorgung verwendet wird, blieben in Deutschland nur die Möglichkeiten der Dynamisierung oder Übertragung.

### F. Übertragbarkeit (Artikel 6)

Mit Art. 6 des Richtlinienvorschlags verfolgt die EU-Kommission folgendes Ziel: „Entscheidet der Arbeitnehmer sich für eine Übertragung der Ansprüche, so darf für ihn kein Nachteil entstehen, weder bei der Berechnung des zwischen dem abgebenden und dem aufnehmenden System übertragenen Anspruchswerts noch durch übermäßige Verwaltungskosten.“ (S. 8 des Richtlinienvorschlags).

- Ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Übertragung allein wird diesem Ziel nicht gerecht. Ohne eine steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Begleitung der Übertragbarkeit kommt es zu einer deutlichen Entwertung des Anspruchs.

Art. 6 (1) sieht grundsätzlich einen Übertragungsanspruch des Arbeitnehmers – auch grenzüberschreitend - vor.

- Art. 6 (1) stellt auf die Übertragung der erworbenen Rentenansprüche ab. Unklar ist – zumindest nach dem Wortlaut -, ob damit nur eine Übertragung der Zusage oder auch eine Übertragung des Kapitalwerts möglich ist. U.E. muss Art. 6 des Richtlinienvorschlags auf die Übertragung des ermittelten Kapitalwertes abzielen – und nicht auf die Übertragung von Ansprüchen. Langjährige Erfahrungen haben gezeigt, dass die Übernahme fremder Versorgungszusagen in der Praxis kaum funktioniert.
- Der Übertragungsanspruch bezieht sich auf „die gesamten erworbenen Rentenansprüche“. Um betriebliche Versorgungseinrichtungen durch Portabilitätsansprüche nicht zu gefährden und ihnen auch künftig eine langfristige Kapitalanlagestrategie zu ermöglichen, sollte sich der Übertragungsanspruch der

Arbeitnehmer auf kleine und mittelgroße Übertragungswerte beschränken. So hat beispielsweise der deutsche Gesetzgeber den Übertragsanspruch auf Übertragungswerte, die die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen, beschränkt (§ 4 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG). Der im Richtlinienvorschlag vorgesehene Anspruch steht zudem möglicherweise im Widerspruch zu Art. 3 (j) des Richtlinienvorschlags, in dem eine Auszahlung von Kapital vorgesehen ist, „das einen Teil oder die Gesamtheit des in diesem System erworbenen Anspruchswerts ausmacht.“

- In Art. 6 des Richtlinienvorschlags – Bezug auch in Art. 5 (2) – müsste geregelt werden, dass an den neuen Arbeitgeber zu übertragen ist.
- Unbedingt erforderlich ist u. E. die Klarstellung im EU-Richtlinienvorschlag, dass die Übertragung zu einer Schuldablösung beim abgebenden Arbeitgeber führt.

Gem. Art. 6 (2) des Richtlinienvorschlags sollen bei der Ermittlung des Werts der zu übertragenden erworbenen Ansprüche die versicherungsmathematischen Annahmen und Annahmen zu den Zinssätzen „dem ausscheidenden Arbeitnehmer nicht zum Nachteil gereichen“.

- Bei der Übertragung müssen die Ermittlung des Übertragungswerts nach den Regeln und Annahmen des abgebenden Arbeitgebers und die Integration des Übertragungswerts in den Pensionsplan des neuen Arbeitgebers nach dessen Annahmen und Regeln durchgeführt werden.
- Bei der Übertragung stellt sich auch die Frage nach der Insolvenzsicherung. U. E. ist es problematisch, dass der Richtlinienvorschlag die Problematik der Insolvenzsicherung bei der grenzüberschreitenden Übertragung ignoriert.

Nicht eindeutig ist u. E. die Regelung in Art. 6 (3) des Richtlinienvorschlags. Sie verlangt, dass das die Übertragung aufnehmende Zusatzrentensystem die Wahrung der übertragenen Ansprüche garantiert und zwar „mindestens unter denselben Bedingungen, die für ruhende Ansprüche gemäß Artikel 5 Absatz 1 gelten“.

Wir gehen davon aus, dass für die Übertragung die Regeln des aufnehmenden Systems relevant sind und hier keine Unterschiede zwischen den im System aufgenommenen und ausgeschiedenen Arbeitnehmern, deren Anwartschaften aufrechterhalten werden, gemacht werden dürfen.

Art. 6 (3) des Richtlinienvorschlags könnte allerdings auch dahingehend verstanden werden, dass von Arbeitgebern gefordert wird, noch einen Abgleich mit dem Betriebsrentensystem zu machen, aus dem der Arbeitnehmer kommt. Europäische Vergleichsberechnungen des neuen

Arbeitgebers oder des aufnehmenden Versorgungsträgers sind u. E. unvorstellbar, zumal die Leistungsform eine völlig andere sein kann: Kapitalzahlung, Zeitrente, Leibrente mit oder ohne Hinterbliebenenrente sowie mit oder ohne Rentenanpassung. Aber auch die biometrischen und finanziellen Rechengrundlagen können sehr verschieden sein.

- Es ist nicht möglich, dass ein Arbeitgeber, auf den eine betriebliche Altersversorgung übertragen wird, oder ein externer Versorgungsträger die Ansprüche übernehmen muss. Für die Übertragung dürfen allein die Regeln des aufnehmenden Zusatzrentensystems relevant sein.

Laut Art. 6 (4) dürfen die Verwaltungskosten infolge der Übertragung in „keinem unangemessenen Verhältnis zur Dauer der Mitgliedschaft des ausscheidenden Arbeitnehmers stehen“.

Durch die Übertragung fallen Kosten an, die durch die Übertragung bzw. durch den wechselnden Arbeitnehmer entstehen. Der Richtlinienvorschlag verlangt eine weitgehende „Sozialisierung der Kosten“. U. E. sollte die Frage diskutiert werden, wer die Kosten der Mobilität zu tragen hat – Arbeitgeber zugunsten eines ehemaligen Mitarbeiters? Betriebstreue Mitarbeiter oder der Verursacher?

- Warum sollen Betriebstreue und Unternehmen die Kosten der Mobilität ausgeschiedener Kollegen bzw. Mitarbeiter bezahlen? Betriebstreue Arbeitnehmer dürfen u. E. nicht bestraft werden. Die Portabilitätskosten sollte daher verursachungsgerecht von den mobilen Arbeitnehmern getragen werden.
- Was die EU-Kommission unter dem Begriff „Verwaltungskosten“ versteht, ist unklar. So ist u. a. nicht eindeutig, ob die EU-Kommission evtl. Beratungskosten unter dem Begriff „Verwaltungskosten“ subsumiert. Die bei der Übertragung zum Teil auftretenden Kostenprobleme liegen vermutlich eher bei den einmaligen Beratungskosten als bei den laufenden Verwaltungskosten. Eine entsprechende Klarstellung ist daher u. E. unbedingt erforderlich.

#### G. Übertragungsanspruch der Arbeitnehmer: Befristete Sonderregelung bei Umsetzung

Hinsichtlich des Mitnahmeanspruchs der Anwartschaften beim Arbeitgeberwechsel (Art. 6 (1) des Richtlinienvorschlags) haben Mitgliedstaaten die Möglichkeit, umlagefinanzierte Systeme, Unterstützungskassen und rückstellungsfinanzierte Systeme auszunehmen (Art. 9 (3) des Richtlinienvorschlags).

Ein Mitnahmeanspruch der Anwartschaften beim Arbeitgeberwechsel hätte bei rückstellungsfinanzierter betrieblicher Altersversorgung u. a. zur Folge, dass die Arbeitgeber gezwungen wä-

ren, im Unternehmen gebundene Rückstellungen zu kapitalisieren, um den Beschäftigten das Kapital mitgeben zu können. Bei einem Mitnahmeanspruch wären auch erhebliche Probleme bei Unterstützungskassen, die aus steuerlichen Gründen nicht ausfinanziert sind und auf deren Leistungen der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat, zu erwarten.

- Die Durchführungswege Direktzusage, Unterstützungskasse sowie umlagefinanzierte Systeme sind in Deutschland von erheblicher Bedeutung. Laut der jüngsten Studie "Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001 – 2004" von TNS Infratest Sozialforschung betrug die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Direktzusage und Unterstützungskassenzusage 4,123 Mio. und die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die über eine Öffentliche Zusatzversorgung abgesichert sind 5,372 Mio. (30. Juni 2004).
- Entgegen dem Tenor der Pressemitteilung der EU-Kommission am 20. Okt. 2005 zur Vorlage des Richtlinienvorschlags, die entsprechende nationale Berichterstattungen der Presse nach sich zog, gibt es nicht nur in Deutschland eine rückstellungsfinanzierte betriebliche Altersversorgung. In einem aktuellen Bericht der Kommission<sup>4</sup> über die Umsetzung der Richtlinie 98/49/EG vom 29. Juni 1998 zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern, werden folgende Länder genannt (S. 4): Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Italien, Luxemburg, Portugal, Spanien, Schweden und im Vereinigten Königreich und Norwegen.

Diese Sonderregelung in Art. 9 (3) muss jedoch im Zusammenhang mit Art. 10 (2) des Richtlinienvorschlags gesehen werden. Nur so wird klar, dass es sich aus Sicht der EU-Kommission um eine befristete Regelung handeln soll.

- Hinsichtlich der künftigen Bedeutung der Direktzusage in Deutschland teilen wir die Einschätzung der EU-Kommission nicht, die von einem Auslaufmodell aufgrund internationaler Rechnungslegung und geänderten steuerlichen Vorschriften ausgeht (S. 54f. Impact Assessment). Wir sehen eher die Gefahr, dass der grundsätzlich von der EU-Kommission geforderte Übertragungsanspruch der rückstellungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung und damit der am stärksten verbreiteten Form der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland den Todesstoss verpassen könnte.
- Auch eine Umstellung der (zum Teil) umlagefinanzierten Systeme im öffentlichen Dienst auf Kapitaldeckung innerhalb von 10 Jahren ist nicht realistisch.
- Die aba spricht sich daher gegen einen Mitnahmeanspruch des Arbeitnehmers bei diesen Formen der betrieblichen Altersversorgung aus – und zwar unbefristet.

---

<sup>4</sup> KOM(2006) 22 endgültig

#### H. Auskünfte (Artikel 7)

Art. 7 des Richtlinienvorschlags zielt darauf ab, dass „jeder (potenziell) ausscheidende Arbeitnehmer darüber aufgeklärt werden muss, wie sich eine Beendigung der Beschäftigung auf die Zusatzrentenansprüche auswirkt.“

Die hier vorgesehenen Informationspflichten gegenüber den Arbeitnehmern gehen deutlich über die Verpflichtungen gem. Art. 11 der sog. „Pensionsfonds-Richtlinie“ (Richtlinie 2003/41/EG) hinaus. Auch gegenüber dem Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers im deutschen Recht (§ 4a BetrAVG) wäre Art. 7 des Richtlinienvorschlags eine deutliche Verschärfung.

Forderungen nach einer Information „in leicht verständlicher Form“ – wie in Art. 7 (4) des Richtlinienvorschlags vorgesehen – erhöhen die Haftungsrisiken der Arbeitgeber beträchtlich.

- Haftungsrisiken für Arbeitgeber sollten durch klare und eindeutige Vorgaben ausgeschlossen werden.

Diese erweiterten Auskunftspflichten müssen auch im Zusammenhang mit den vorgesehenen Änderungen bei den Bedingungen für den Anspruchserwerb gesehen werden. Insbesondere die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist auf 2 Jahre und der häufige Arbeitgeberwechsel in jungen Jahren werden die Belastung der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger durch die vorgesehenen Informationspflichten deutlich erhöhen. Verlangt es der ausgeschiedene Arbeitnehmer, so wird möglicherweise auch eine etwaige Dynamisierungspflicht (Art. 5 (1) des Richtlinienvorschlags) eine regelmäßige Information mit sich bringen.

- Die aba spricht sich gegen weitere und vor allem unter Haftungsgesichtspunkten risikoreichen Auskunftspflichten von Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen aus. Auch sollte das Auskunftsrecht nur bei berechtigtem Interesse bestehen.

Art. 7 (2d) des Richtlinienvorschlags sieht eine Erläuterung über die Bedingungen für die Übertragung erworbener Rentenansprüche vor. Was zählt zu den Bedingungen – etwa auch die steuerlichen Folgen?

- Eine Pflicht der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger, über die Höhe des Übertragungswertes zu informieren – wie sie im deutschen Recht unter § 4a (1) Nr. 1 BetrAVG vorgesehen ist – ist u. E. vollkommen ausreichend.

#### I. Umsetzung und Berichterstattung (Artikel 9 und 10)

Die Mitgliedstaaten wären grundsätzlich zur Umsetzung der Richtlinie bis zum Juli 2008 verpflichtet (Art. 9 (1) des Richtlinienvorschlags). In Art. 9 (2) und (3) finden sich jedoch Sonderregelungen für den Übertragungsanspruch der Arbeitnehmer (Befristung vgl. Art. 10 (2) des Richtlinienvorschlags) und die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist.

- Die vorgesehene Umsetzungsfrist erscheint uns extrem kurz und aufgrund der notwendigen steuerlichen Regelungen unrealistisch.
- Da es sich aus unserer Sicht – im Gegensatz zur Einschätzung der EU-Kommission - weder bei der Direkzusage noch bei der Unterstützungskasse auf lange Frist um ein Auslaufmodell handelt, fordern wir eine unbefristete Anwendung des § 9 (3) des Richtlinienvorschlags.

## **Anlage 1: Rechtsgrundlagen und Verfahren des Richtlinienvorschlags**

Der Richtlinien zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen stützt sich auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf die Art. 42 und 94:

### **Artikel 42**

Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 251 die auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für die Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer notwendigen Maßnahmen; zu diesem Zweck führt er insbesondere ein System ein, welches aus- und einwandernden Arbeitnehmern und deren anspruchsberechtigten Angehörigen Folgendes sichert:

- a) die Zusammenrechnung aller nach den verschiedenen innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistungen;
- b) die Zahlung der Leistungen an Personen, die in den Hoheitsgebieten der Mitgliedstaaten wohnen.

Der Rat beschließt im Rahmen des Verfahrens des Artikels 251 einstimmig.

### **Artikel 94 des EG-Vertrags**

Der Rat erlässt einstimmig auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments und des Wirtschafts- und Sozialausschusses Richtlinien für die Angleichung derjenigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten, die sich unmittelbar auf die Errichtung oder das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken.

### **Verfahren gem. Artikel 251 des EG-Vertrags**

(1) Wird in diesem Vertrag hinsichtlich der Annahme eines Rechtsakts auf diesen Artikel Bezug genommen, so gilt das nachstehende Verfahren.

(2) Die Kommission unterbreitet dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Vorschlag.

Nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments verfährt der Rat mit qualifizierter Mehrheit wie folgt:

- Billigt er alle in der Stellungnahme des Europäischen Parlaments enthaltenen Abänderungen, so kann er den vorgeschlagenen Rechtsakt in der abgeänderten Fassung erlassen;

- schlägt das Europäische Parlament keine Abänderungen vor, so kann er den vorgeschlagenen Rechtsakt erlassen;
- anderenfalls legt er einen gemeinsamen Standpunkt fest und übermittelt ihn dem Europäischen Parlament. Der Rat unterrichtet das Europäische Parlament in allen Einzelheiten über die Gründe, aus denen er seinen gemeinsamen Standpunkt festgelegt hat. Die Kommission unterrichtet das Europäische Parlament in allen Einzelheiten über ihren Standpunkt.

Hat das Europäische Parlament binnen drei Monaten nach der Übermittlung

- a) den gemeinsamen Standpunkt gebilligt oder keinen Beschluss gefasst, so gilt der betreffende Rechtsakt als entsprechend diesem gemeinsamen Standpunkt erlassen;
- b) den gemeinsamen Standpunkt mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder abgelehnt, so gilt der vorgeschlagene Rechtsakt als nicht erlassen;
- c) mit der absoluten Mehrheit seiner Mitglieder Abänderungen an dem gemeinsamen Standpunkt vorgeschlagen, so wird die abgeänderte Fassung dem Rat und der Kommission zu- geleitet; die Kommission gibt eine Stellungnahme zu diesen Abänderungen ab.

(3) Billigt der Rat mit qualifizierter Mehrheit binnen drei Monaten nach Eingang der Abänderungen des Europäischen Parlaments alle diese Abänderungen, so gilt der betreffende Rechtsakt als in der so abgeänderten Fassung des gemeinsamen Standpunkts erlassen; über Abänderungen, zu denen die Kommission eine ablehnende Stellungnahme abgegeben hat, beschließt der Rat jedoch einstimmig. Billigt der Rat nicht alle Abänderungen, so beruft der Präsident des Rates im Einvernehmen mit dem Präsidenten des Europäischen Parlaments binnen sechs Wochen den Vermittlungsausschuss ein.

(4) Der Vermittlungsausschuss, der aus den Mitgliedern des Rates oder deren Vertretern und ebenso vielen Vertretern des Europäischen Parlaments besteht, hat die Aufgabe, mit der qualifizierten Mehrheit der Mitglieder des Rates oder deren Vertretern und der Mehrheit der Vertreter des Europäischen Parlaments eine Einigung über einen gemeinsamen Entwurf zu erzielen. Die Kommission nimmt an den Arbeiten des Vermittlungsausschusses teil und ergreift alle erforderlichen Initiativen, um auf eine Annäherung der Standpunkte des Europäischen Parlaments und des Rates hinzuwirken. Der Vermittlungsausschuss befasst sich hierbei mit dem gemeinsamen Standpunkt auf der Grundlage der vom Europäischen Parlament vorgeschlagenen Abänderungen.

(5) Billigt der Vermittlungsausschuss binnen sechs Wochen nach seiner Einberufung einen gemeinsamen Entwurf, so verfügen das Europäische Parlament und der Rat ab dieser Billigung



über eine Frist von sechs Wochen, um den betreffenden Rechtsakt entsprechend dem gemeinsamen Entwurf zu erlassen, wobei im Europäischen Parlament die absolute Mehrheit der abgegebenen Stimmen und im Rat die qualifizierte Mehrheit erforderlich ist. Nimmt eines der beiden Organe den vorgeschlagenen Rechtsakt nicht innerhalb dieser Frist an, so gilt er als nicht erlassen.

(6) Billigt der Vermittlungsausschuss keinen gemeinsamen Entwurf, so gilt der vorgeschlagene Rechtsakt als nicht erlassen.

(7) Die in diesem Artikel genannten Fristen von drei Monaten bzw. sechs Wochen werden auf Initiative des Europäischen Parlaments oder des Rates um höchstens einen Monat bzw. zwei Wochen verlängert.

## **Anlage 2: aba-Kostenschätzungen zu im Richtlinienvorschlag Portabilität vorgesehenen Maßnahmen**

Die aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung hat für eine typische betriebliche Altersversorgung in Deutschland folgende Kosten ermittelt für die vorgeschlagene

- Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist von 5 auf 2 Jahre (Art. 4d des Richtlinienvorschlags),
- Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften (Art. 5 (1) des Richtlinienvorschlags):

### **Den Berechnungen zugrunde gelegte Annahmen:**

1. Kosten einer „typischen betrieblichen Altersversorgung“: 5 % Lohn- und Gehaltssumme
2. Größerer Bestand und ausgewogene Altersverteilung
3. Fluktuation über einen Bestand gerechnet mit abnehmender Fluktuationswahrscheinlichkeit mit zunehmendem Dienstalter (und Alter).  
Typischerweise:
  - bis ein Jahr: 20 %
  - zwischen 1 und 5 Jahren: 15 %
  - zwischen 5 und 10 Jahren: 10 %
  - zwischen 10 und 20 Jahren: 5 %
  - ab 20 Jahren: 1 %
4. Karrieretrend: 1,0 %
5. Gehaltstrend: 2,0 %
6. Rechnungszins: 5,0 %
7. Endgehaltssystem

### **1. Kosten einer Verringerung der Unverfallbarkeitsfristen von 5 auf 2 Jahre**

#### **Ergebnis:**

- Mehrkosten in Prozent der bisher maßgeblichen Kosten betragen typischerweise ca. 1 -5 % bei „stabilen Beständen“;
- Mehrkosten können aber bei „labilen Beständen“ auf bis zu 15 bzw. 20 % oder noch mehr ansteigen;
- Zusätzlich fallen einmalige „Vergangenheitskosten“ (Past Service Cost) befristet an, deren Effekt allerdings marginal sein sollte.

**Vorbehalt:** Es ist davon auszugehen, dass die angegebenen Mehrkosten mehr oder weniger unabhängig vom Plantypen gültig sind.

## **2. Mehrkosten eines Erfordernisses, unverfallbaren Anwartschaften eine Volldynamik zu gewähren**

### **Ergebnis:**

- Mehrkosten in Prozent der bisher maßgeblichen Kosten: ca. 20 bis 30 % Mehrkosten;
- einmalige „Vergangenheitskosten“ (Past Service Cost) fallen befristet zusätzlich an; Effekt wird erheblich sein (zusätzlich etwa 2 bis 3 Prozentpunkte, also insgesamt 22 bis 33 % Mehrkosten);

**Vorbehalt:** Die angegebenen Kosten beziehen sich auf Endgehaltspläne. Wenn, entgegen aller Räson, eine Dynamisierung erforderlich wird, sollte unbedingt darauf hingewirkt werden, den Arbeitgebern Zeit zu lassen, ihre Systeme für künftige Dienstjahre umzustellen. Weitere Problematik: Auch der Past Service sollte nicht der Dynamisierung unterliegen (vergleichbar mit der seinerzeit in Großbritannien eingeführten Übergangsregelung).