



## **Richtlinienvorschlag zur Portabilität von Zusatzrentenansprüchen**

*Mit dem Richtlinienvorschlag zur Portabilität von Zusatzrentenansprüchen strebt die Kommission für den Bereich der Betriebsrenten die Schaffung eines vereinheitlichten Regelungsrahmens an, da ihrer Ansicht nach die geltenden Rechtsvorschriften die Freizügigkeit der Arbeitnehmer (AN) und ihre berufliche Mobilität nicht ausreichend gewährleisteten. Der Vorschlag trägt dem Anliegen des Europäischen Rates Rechnung, die Reagibilität des Arbeitsmarktes durch Förderung beruflicher und geographischer Mobilität als Bestandteil der Lissabon-Strategie zu erhöhen. Gleichzeitig wird der zunehmenden Bedeutung der Zusatzrentensysteme für die Alterssicherung Rechnung getragen. Regelungen zu Erwerb und Mitnahme von Betriebsrentenansprüchen sind komplex und sensibel; insoweit dürfte der Vorschlag nicht nur hinsichtlich der Subsidiarität Beratungsbedarf auslösen.*

Titel	Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rats zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, KOM (2005)507 endg., Rats-Dok 13686/06
Datum des Dokuments	20. 10. 2005
Bereich	Betriebliche Altersversorgung
Rechtsgrundlagen	Art. 42 und Art. 94 EGV
Verfahren	Mitentscheidungsverfahren gem. Art. 251 EGV
Stand des Verfahrens	Beratungen in Ratsarbeitsgruppen

Die Richtlinie soll durch Erleichterungen der Mobilität von Arbeitnehmern (AN) zur Verbesserung der Wettbewerbsbedingungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt beitragen. Rechtsgrundlagen sind Art. 42 und Art. 94 EGV. Art. 42 EGV sieht die Einführung eines Systems vor, das aus- und einwandernden Arbeitnehmern die Zusammenrechnung aller nach den innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigten Zeiten für den Erwerb und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs sowie für die Berechnung der Leistung zusichert. Art. 94 EGV ermächtigt zum Erlass von Richtlinien für die Angleichung von Rechts- und

Verwaltungsvorschriften, die sich unmittelbar auf die Errichtung oder das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken.

Da der Regelungsbereich nicht in die ausschließliche Zuständigkeit der Gemeinschaft fällt, begründet die Kommission die Notwendigkeit einer europäischen Regelung damit, dass ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt eine gemeinschaftsrechtliche Regelung zu seiner Flexibilisierung sinnvoll erscheinen lässt. Auch folge der Vorschlag bestehenden Rechtsvorschriften, für deren Weiterentwicklung ein dringender Harmonisierungsbedarf bestehe.

Die Richtlinie 98/49/EG verringert Mobilitäts-hindernisse, indem durch Festlegung bestimmter Ansprüche für die in ergänzenden Rentensystemen versicherten Personen der Verlust von Rentenansprüchen bei Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat beseitigt wurde. Die Kommission betont im Bericht vom 26.01.2006 über die Umsetzung dieser Richtlinie, dass mehr Rechtssicherheit erreicht wurde und das Verfahren für den Erwerb von Rentenansprüchen im EU-Ausland vereinfacht wurde.

Der vorliegende Richtlinienentwurf zur Portabilität dient dem weiteren Abbau von Mobilitätshindernissen. Er umfasst zwölf Artikel, von denen sich die ersten drei mit den Zielen (Art. 1), dem Anwendungsbereich der Richtlinie (Art. 2) und den Begriffsdefinitionen der in dem Vorschlag verwendeten Begriffe (Art. 3) befassen. Die Artikel vier bis neun regeln u.a. den Anspruchserwerb (Art. 4), die Wahrung ruhender Rentenansprüche (Art. 5), die Übertragbarkeit von Rentenansprüchen (Art. 6) und Informations- und Auskunftspflichten (Art. 7). Die Umsetzung soll gemäß Art. 9 Ziff. 1 bis zum 01.07.2008 erfolgen. Bei tarifvertraglich geregelten Systemen, wie der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes können die Mitgliedstaaten die Sozialpartner auf deren gemeinsames Verlangen mit der Durchführung dieser Richtlinie betrauen. Gem. Art. 9 Ziff. 3 können umlagefinanzierte Systeme von der Verpflichtung zur Übertragbarkeit freigestellt werden. Diese Ausnahmeregelung ist gemäß Art. 10 Ziff. 2 spätestens 2018 einer Überprüfung zu unterwerfen.

Die Änderungen im Einzelnen:

Die **Unverfallbarkeitsfristen** - Unverfallbarkeit bedeutet, dass die Leistungsansprüche aus betrieblichen Altersvorsorgeversprechen auch dann erhalten bleiben, wenn der Arbeitnehmer vor dem Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Unternehmen ausscheidet - (Art. 4) sollen auf zwei Jahre verkürzt werden. Derzeit verfallen in Deutschland gem. § 1 b Abs. 1 Betriebsrentengesetz Ansprüche bei Kündigung innerhalb der ersten fünf Jahre. Das **Mindestalter** (Art. 4) für den Anspruchserwerb soll auf 21 Jahre gesenkt werden. In Deutschland beträgt es 30 Jahre. Die Übertragung von Betriebsrentenansprüchen ist durch einen generellen **Mitnahmeanspruch** (Art. 6, 9 Abs. 3) geregelt. Die Mitgliedstaaten können neben Direktzusagen und umlagefinanzierten Systemen auch Unterstützungskassen vom Mitnahmeanspruch des wechselnden Arbeitnehmers ausnehmen. Diese Freistellungsoption soll nach 10 Jahren einer Überprüfung unterzogen werden (Art. 10 Ziff. 2). **Betragsobergrenzen** für das zu transferierende Kapital sind nicht vorgesehen. Ausscheidende Arbeitnehmern (AN) soll mehr Zeit gegeben werden, ihren Anspruch geltend zu machen. Die

**Ausschlussfrist**, nach der eine Geltendmachung des Anspruchs nicht mehr möglich ist, soll auf 18 Monate verlängert werden (in Deutschland bisher 12 Monate). Arbeitgeber sind dem AN nicht nur bei berechtigtem Interesse (z. B. anlässlich des Ausscheidens), sondern zu jedem Zeitpunkt auskunftspflichtig. Die **Auskunftspflicht** umfasst auch die rechtlichen Rahmenbedingungen. Art. 5 des Entwurfes legt fest, dass die Mitgliedstaaten die Maßnahmen ergreifen, die zu einer fairen Anpassung ruhender Rentenansprüche notwendig erscheinen (**Anwartschaftsdynamisierung**).

In Deutschland wurden die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen in § 1b BetrAVG (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung) mit Wirkung ab 01.01.2001 neu geregelt. Danach bleiben Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die nach dem 31.12.2000 zugesagt wurden, aufrecht erhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 30. Lebensjahrs endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestand. Für vor dem 01.01.2001 zugesagten Leistungen verbleibt es nach § 30 f. BetrAVG grundsätzlich bei den bisherigen Unverfallbarkeitsfristen, d.h. Vollendung des 35. Lebensjahres und Zusagebestand mindestens zehn Jahre bzw. drei Jahre bei zwölfjähriger Betriebszugehörigkeit. Die Anwartschaft bleibt auch dann erhalten, wenn die Zusage ab dem 01.01.2001 fünf Jahre bestanden hat. Bei Entgeltumwandlung, bei der ein Teil des Gehalts für die betriebliche Altersvorsorge verwendet wird, behält der Arbeitnehmer für nach dem 31.12.2000 zugesagte Leistungen seine Anwartschaft, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet. Diese Zusagen sind damit ab Beginn gesetzlich unverfallbar, ohne dass irgendwelche Fristen erfüllt sein müssen.

Die im Richtlinienentwurf vorgesehene Übertragbarkeit einer Anwartschaft innerhalb eines Mitgliedlandes dürfte für Versorgungszusagen erheblich werden, die über eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds durchgeführt werden. Es bleibt deshalb abzuwarten, ob auf Grundlage der Richtlinie die – erst seit dem 01.01.2005 geltenden – Regelungen des neuen § 4 BetrAVG nochmals modifiziert werden müssen.

Der Bundesrat hat am 10.02.2006 zum Richtlinienentwurf Stellung genommen, generell die Ziele des Richtlinienentwurfes begrüßt und gefordert, dass auch dem notwendigen Ausbau der Zusatzrentensysteme durch die Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen sei. Eine Regelung sei dann kritisch, wenn sie zu Kostenstei-

gerungen für Arbeitgeber bei der Gewährung von Betriebsrenten führe und sich Arbeitgeber dadurch möglicherweise aus der betrieblichen Altersvorsorge zurückziehen könnten. Außerdem gehe der Vorschlag über die in den Rechtsgrundlagen der Art. 42 und 94 EG-Vertrag verankerten gemeinschaftlichen Regelungsbefugnisse hinaus, weil er auch bei innerstaatlichem Arbeitgeberwechsel Mindeststandards vorschreibt. Die umlagefinanzierten Zusatzversorgungssysteme sollten vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgenommen werden, die Überprüfungspflicht nach zehn Jahren gem. Art. 10 Ziff. 2 entfallen. Der Bundesrat sieht auch die Absenkung der Unverfallsbarkeitsfrist wegen möglicher kontraproduktiver

Kostensteigerung im System der betrieblichen Altersvorsorge zu Lasten der Arbeitgeber kritisch. Das Dynamisierungsgebot (Art. 5 Ziff. 1) sollte im Hinblick auf die Anpassung ruhender Ansprüche zugunsten ausgeschiedener AN präzisiert werden. Arbeitgebern müssten ausreichend Spielräume verbleiben, um die Attraktivität der Betriebsrenten für die Betriebsbindung zu erhalten.

Der Rat hat den Vorschlag an den Juristischen Dienst zur Prüfung der Rechtsgrundlagen übermittelt. Nach einem Vermerk der amtierenden Präsidentschaft wird sich der Rat in öffentlicher Sitzung voraussichtlich am 01./02.06.2006 mit der Vorlage befassen.

Quellen:

- Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen Ratsdok. 13686/05; KOM(2005) 507 endgültig.
- Bundesratsbeschluss der 819. Sitzung des Bundesrates am 10.2.2006 zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen Ratsdok. 13686/05, Drucksache 784/05 (Beschluss) vom 10.02.2006.

Heike Baddenhausen; Dirk Brunner, Fachbereich XII – Europa, Tel.: 227-33614,  
E-mail: vorzimmer.wf12g@bundestag.de