



FACHHOCHSCHULE LUDWIGSBURG  
HOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE VERWALTUNG  
UND FINANZEN

Wahlpflichtfach im Rentenversicherungszweig:  
Private und betriebliche Risikoversorge

Die EU - Portabilitätsrichtlinie  
und ihre Auswirkungen in Deutschland

DIPLOMARBEIT

zur Erlangung des Grades einer  
Diplom-Verwaltungswirtin (FH)

vorgelegt von

Susanne Wiedmann

Studienjahr 2007/2008

Gutachter: Prof. Dr. Erwe

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>V</b>
<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>VI</b>
<b>Anlagenverzeichnis.....</b>	<b>VI</b>
<b>1 Vorbemerkung .....</b>	<b>1</b>
<b>2 Entstehung der Portabilitätsrichtlinie .....</b>	<b>2</b>
2.1 Vorgeschichte .....	2
2.2 Gründe und Ziele für den Richtlinienvorschlag .....	4
2.2.1 Demografischer Wandel .....	4
2.2.2 Mobilität und Freizügigkeit für Arbeitnehmer in der EU .....	5
2.3 Begriff der Portabilität .....	5
2.3.1 Allgemeine Definition.....	5
2.3.2 Verständnis in der EU .....	6
2.3.3 Verständnis in Deutschland.....	6
<b>3 Inhalte der Richtlinienvorschläge .....</b>	<b>7</b>
3.1 Allgemein .....	7
3.2 Die Regelungsinhalte des Vorschlags vom 20.10.2005.....	7
3.3 Die Regelungsinhalte des Vorschlags vom 09.10.2007.....	9

---

<b>4</b>	<b>Reaktionen und Stellungnahmen zur Richtlinie</b> .....	<b>11</b>
4.1	Reaktionen aus Deutschland.....	11
4.1.1	Allgemein.....	11
4.1.2	Politik.....	11
4.1.3	Wirtschaft.....	14
4.1.3.1	Bewertung der „Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung“.....	15
4.1.3.2	Bewertung der „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“.....	17
4.2	Reaktionen aus Ländern der Europäischen Union.....	19
4.3	Stellungnahmen europäischer Vereinigungen.....	22
4.4	Zwischenfazit zur Portabilitätsrichtlinie.....	24
<b>5</b>	<b>Beurteilung der Richtlinie</b> .....	<b>26</b>
5.1	Auswirkungen der Richtlinienartikel.....	26
5.2	Bedeutung für die Kostenstruktur der Arbeitgeber.....	30
5.3	Folgen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung.....	32
5.4	Auswirkungen auf die Durchführungswege.....	34
5.5	Umsetzung der Richtlinie möglich oder empfehlenswert.....	35
5.6	Die Zukunft der Richtlinie.....	36
<b>6</b>	<b>Auswirkungen in Deutschland</b> .....	<b>38</b>
6.1	Auswirkungen auf die Gesetzgebung.....	38
6.2	Betroffene Regelungen in Deutschland.....	38
6.2.1	Allgemein.....	38
6.2.2	Unverfallbarkeitsregeln.....	39
6.2.2.1	Regelung in § 1b Abs 1 BetrAVG.....	39
6.2.2.2	Regelung in § 30f BetrAVG.....	41
6.2.3	Regelungen zur Portabilität.....	41
6.3	Die Richtlinie und das Betriebsrentengesetz.....	44
6.3.1	Vereinbarkeit mit den Portabilitäts- und Unverfallbarkeitsregeln.....	44

---

6.3.2	Vereinbarkeit mit anderen Regeln im Betriebsrentengesetz .....	45
6.4	Fazit zu den Auswirkungen in Deutschland .....	47
<b>7</b>	<b>Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung .....</b>	<b>49</b>
	<b>Anlagen .....</b>	<b>VII</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>XVIII</b>
	<b>Eidesstattliche Erklärung .....</b>	<b>XXIX</b>

## Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	am angegebenen Ort
aba	Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung
Abs.	Absatz
a. F.	alte Fassung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BetrAV	Betriebliche Altersversorgung, Mitteilungsblatt der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung
Bst.	Buchstabe
ca.	circa
EFRP	European Federation for Retirement Provision (Europäische Vereinigung für Altersvorsorge)
ETUC	European Trade Union Confederation (Europäischer Gewerkschaftsbund)
EU-KOM	Europäische Kommission
EU-Rat	Rat der Europäischen Union
EVVÖD	Europäischer Verband der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes
EWSA	Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss
f.	folgende (Seite)
ff.	fortfolgende (Seiten)
Nr.	Nummer
o. V.	ohne Verfasser
Rz.	Randziffer
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
u.a.	und andere (Autoren)
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Demografischer Wandel in Europa.....	4
Abbildung 2: Durchschnittlicher Verbleib unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen im Unternehmen.....	26
Abbildung 3: Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung.....	32

## **Anlagenverzeichnis**

Anlage 1: Zusammenfassung des Regelungsinhalts des Richtlinienvorschlags vom 20.10.2005.....	VII
Anlage 2: Zusammenfassung des geänderten Regelungsinhalts der Richtlinie vom 09.10.2007.....	XIII

## 1 Vorbemerkung

„Die EU-Portabilitätsrichtlinie ist gescheitert.“

So lautete die Überschrift in vielen Zeitungsartikeln, nachdem eine Einigung im Rat der EU-Arbeitsminister unter der deutschen Ratspräsidentschaft im Mai 2007 nicht zustande kam. Das ist jedoch nicht ganz richtig. Vielmehr müsste man sagen: „Die EU-Portabilitätsrichtlinie ist vorerst gescheitert.“ Denn die Richtlinie ist noch nicht ganz vom Tisch, auch wenn sich das viele von der Arbeitgeberseite wünschen würden. Sie soll weiter überarbeitet und unter den nächsten EU-Ratspräsidentschaften verabschiedet werden. Doch was steckt hinter der EU-Portabilitätsrichtlinie, dass sie solch kontroverse Diskussionen aufwirft und eine Einigung zwischen den EU-Arbeitsministern kaum möglich scheint. Im Folgenden möchte die Verfasserin einen Einblick über den Inhalt, die Reaktionen und verschiedenen Diskussionspunkte zur Richtlinie geben. Dabei beleuchtet sie auch die Reaktionen und Auswirkungen in Deutschland. Die folgende Diplomarbeit berücksichtigt einen Sachstand bis zum 15.02.2007.

Zum Schluss gibt die Verfasserin einen Ausblick auf die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung, da die Absicherung im Alter in unserer Gesellschaft allgemein einen immer wichtigeren Stellenwert einnimmt.

## 2 Entstehung der Portabilitätsrichtlinie

### 2.1 Vorgeschichte

Die Diskussion, die zur Entstehung der Portabilitätsrichtlinie geführt hat ist nicht neu. Schon lange vor dem Vorschlag der Portabilitätsrichtlinie hat sich die Europäische Union mit der Freizügigkeit der Mitarbeiter und den Mobilitätshindernissen innerhalb der EU beschäftigt.

Bereits am 22.02.1991 hat die Europäische Kommission das Ziel der Freizügigkeit für Arbeitnehmer formuliert.<sup>1</sup> Daraufhin erfolgte die Bildung von Fachgruppen zur Ermittlung von Mobilitätshindernissen und daraus die Entwicklung des Grünbuchs über die zusätzliche Altersversorgung.<sup>2</sup>

Am 29.06.1998 wurde die Richtlinie ‚Zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern‘<sup>3</sup> erlassen. Diese Richtlinie war ein erster Schritt, um die Gleichstellung von Personen sicherzustellen, die bereits grenzüberschreitend ihren Arbeitsplatz wechselten.<sup>4</sup> Das heißt, den grenzüberschreitend mobilen Personen sollten gegenüber den in den Mitgliedsstaaten verbleibenden Personen keine Nachteile entstehen. In dieser Richtlinie wurden weder die Bedingungen für den Anspruchserhalt und -erwerb von betrieblicher Altersversorgung geregelt, noch die Zulässigkeit von Verfallbarkeitsregeln und die Portabilität von Anwartschaften.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. Schwark, Peter (2007), Betriebliche Altersversorgung im Spannungsfeld von Portabilität und Verfallbarkeit, Baden-Baden, S. 82.

<sup>2</sup> KOM (97) 238.

<sup>3</sup> EU-KOM (1998), RL 98/49/EG.

<sup>4</sup> EU-KOM (2005a), Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, KOM (2005) 507 endgültig, 20.10.2005, S.3.

<sup>5</sup> Vgl. Schwark (2007), S.82.

Durch die zunehmende Bedeutung der Zusatzrentensysteme bemängelte die Europäische Kommission schließlich das Fehlen einer europaweiten Regelung zur Portabilität.<sup>6</sup>

Es folgten zwei Konsultationen der Sozialpartner im Mai 2002 und im September 2003. Aufgrund der unterschiedlichen Ergebnisse und Vorstellungen zu den Befragungen traten die Sozialpartner nicht in Verhandlungen miteinander ein.<sup>7</sup>

Im Februar 2005 erfolgte die Überarbeitung der Lissabon-Strategie<sup>8</sup> sowie die Erarbeitung einer Sozialagenda<sup>9</sup>. Daraus ergab sich erneut die Wichtigkeit der Mobilität der Arbeitnehmer für die Flexibilität der Arbeitsmärkte und die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Unternehmen und man kündigte an, Legislativvorschläge zur Beseitigung der Mobilitätshindernisse zu machen<sup>10, 11</sup>.

Als Folge dessen legte die Europäische Kommission am 20.10.2005 den ersten Vorschlag für eine „Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen“<sup>12</sup> vor. Diese Richtlinie wird die Portabilitätsrichtlinie genannt.

Aufgrund zahlreicher Kritik aus Wirtschaft und Politik und den EU-Mitgliedstaaten, die den vorliegenden Richtlinienvorschlag nicht akzeptieren konnten, wurde ein überarbeiteter Vorschlag herausgegeben. Dieser nennt sich „Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“<sup>13</sup>. Diese Richtlinie wird jedoch

---

<sup>6</sup> Vgl. Baumeister, Frank (2005), Neues aus Europa für Betriebesrenten, in: Betriebliche Altersversorgung (BetrAV) 2005, S. 9-11, S. 11.

<sup>7</sup> Vgl. o. V. (2005a), Entwurf einer Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, in: BetrAV 2005, S. 753-755, S. 753.

<sup>8</sup> EU-KOM (2005b), Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon, KOM (2005) 24 endgültig vom 02. Februar 2005.

<sup>9</sup> EU-KOM (2005c), Mitteilung der Kommission: Sozialpolitische Agenda, KOM (2005) 33 endgültig vom 09. Februar 2005.

<sup>10</sup> EU-KOM (2005a), S. 2.

<sup>11</sup> Vgl. o. V. (2005a), S. 753.

<sup>12</sup> KOM (2005) 507 endgültig vom 20.10.2005.

<sup>13</sup> KOM (2007) 603 endgültig vom 09.10.2007.

auch unter dem geänderten Namen weiterhin Portabilitätsrichtlinie genannt.

## 2.2 Gründe und Ziele für den Richtlinienvorschlag

### 2.2.1 Demografischer Wandel

Das Problem des demografischen Wandels ist nicht nur in Deutschland ein bekanntes Thema. Auch in anderen Ländern der EU wird die Bevölkerung immer älter und die Geburtenrate nimmt immer weiter ab.

Table 2.1 Total (period) fertility rates (increases compared to previous column shaded)							
	1960/1964	1970/1974	1980/1984	1990/1994	2000/2003	2004/2005*	2050**
EU-25	2.64	2.23	1.79	1.56	1.47	1.50	1.60
EU-15	2.67	2.23	1.72	1.50	1.50	1.55	1.61

Table 2.3 Life expectancy, men							
	1960/1964	1970/1974	1980/1984	1990/1994	2000/2003	2004*	2050**
EU-25	67.3	68.5	70.3	72.1	74.7	75.6	81.8
EU-15	67.6	68.9	71.0	73.2	75.8	76.7	82.3

Source: Eurostat.

\* Preliminary or most recent.

\*\* According to EUROPOP 2004, Baseline, data for France refer to metropolitan France only.

\*\*\* UN Data.

Table 2.4 Life expectancy, women							
	1960/1964	1970/1974	1980/1984	1990/1994	2000/2003	2004**	2050**
EU-25	73.0	75.0	77.2	79.1	81.0	81.8	86.9
EU-15	73.2	75.3	77.7	79.8	81.6	82.4	87.4

Source: Eurostat.

\* Period average.

\*\* Preliminary or most recent.

### Abbildung 1: Demografischer Wandel in Europa<sup>14</sup>

Zu diesem Thema hat die Europäische Kommission am 16. März 2005 das Grünbuch „Angesichts des demographischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ vorgelegt<sup>15</sup>. Der demografische Wandel belastet die Rentensysteme in allen Ländern und macht die betriebliche Altersversorgung immer wichtiger. Früher war sie vor allem ein bedeutender Faktor, um qualifizierte Arbeitskräfte an ein Unternehmen zu binden. Heute wird sie immer wichtiger, um den Lebensstandard im

<sup>14</sup> EU-KOM (2007b), Europe's demographic future: Facts and figures on challenges and opportunities, S. 34, 40.

<sup>15</sup> EU-KOM (2005d), Pressemitteilung der EU-Kommission vom 17.03.2005: Demografischer Wandel in der EU, in: BetrAV 2005, S. 288-289, S. 288.

Alter zu sichern. Umso bedeutsamer ist es, die betriebliche Altersversorgung weiter auszubauen, was in zahlreichen Reformen in einzelnen Ländern auch schon geschehen ist. Das gilt es weiter zu unterstützen.<sup>16</sup>

### **2.2.2 Mobilität und Freizügigkeit für Arbeitnehmer in der EU**

Flexibilität und Mobilität am Arbeitsplatz spielen in unserer heutigen Gesellschaft eine immer größere Rolle. Viele Arbeitnehmer bekommen nur noch Arbeitsverträge auf Zeit und sind deshalb oft nicht lange in einem Betrieb tätig. Die Gründe, die zu einem Arbeitsplatzwechsel führen können, sind vielfältig. Doch es ist auch unumstritten, dass ein Verlust der Versorgungsanwartschaft bei einer Betriebsrente die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel mindert. Das bedeutet eine Einschränkung der Freizügigkeit und der Mobilität für die Arbeitnehmer, was sich wiederum auf die Flexibilität des Arbeitsmarktes auswirkt. Deshalb ist es wichtig, Mobilitätshindernisse, die in den Zusatzrentensystemen bestehen, zu verringern und den Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, ihren Arbeitsplatz frei zu wählen und genügend Rentenanwartschaften aufzubauen.<sup>17</sup>

## **2.3 Begriff der Portabilität**

### **2.3.1 Allgemeine Definition**

Das Wort „Portabilität“ leitet sich von den lateinischen Begriffen „*portare*“ (= tragen, bringen, transportieren) und „*portatio*“ (= Transport) ab<sup>18</sup>.

In Bezug auf die betriebliche Altersversorgung versteht man unter dem Begriff der Portabilität im Allgemeinen die Möglichkeit der Übertragung von Versorgungsanwartschaften, die man bei seinem Arbeitgeber erworben hat. Bei einem Arbeitgeberwechsel sollen die erworbenen

---

<sup>16</sup> EU-KOM (2005a), S.2.

<sup>17</sup> EU-KOM (2005a); S.2.

<sup>18</sup> Hügelschäffer, Hagen (2006), Neue Vorschläge aus Brüssel zur Verbesserung der Portabilität-Eine Bewertung aus Sicht der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes, in: BetraAV 2006, S. 36-43, S. 38.

Anwartschaften auf das Betriebsrentensystem des neuen Arbeitgebers übertragen werden können<sup>19</sup>.

### 2.3.2 Verständnis in der EU

Im europäischen Wirtschaftsraum versteht man darunter auch teilweise die Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften<sup>20</sup>.

Hingegen bezeichnet man in dem ersten Vorschlag zur Portabilitätsrichtlinie unter dem Begriff „Portabilität“ nicht die Übertragung der Versorgungsanwartschaften, sondern die Möglichkeit bei Wahrung des Rechts auf Freizügigkeit und Mobilität Rentenansprüche zu erwerben oder zu bewahren<sup>21</sup>. Unter Anspruchsübertragung versteht man hingegen die teilweise oder komplette Auszahlung von Kapital und die Übertragung des Kapitals auf ein neues Rentensystem oder an ein anderes Altersversorgungsmodelle anbietendes Finanzinstitut<sup>22</sup>.

### 2.3.3 Verständnis in Deutschland

In Deutschland bezieht man sich auf die ursprüngliche Bedeutung des Wortes „Portabilität“ und meint damit die Mitnahmemöglichkeiten erworbener Versorgungsanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel<sup>23</sup>.

Damit geht die Definition der Portabilitätsrichtlinien weit über die eigentliche Bedeutung des Begriffs hinaus.

---

<sup>19</sup> Vgl. Schaub, Günter/ Matthießen, Volker/ Polster, Andreas (2006), Altersvorsorge von A-Z, S.336.

<sup>20</sup> Vgl. a.a.O., S. 336.

<sup>21</sup> EU-KOM (2007), Richtlinie über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen, KOM (2007) 603 endgültig vom 09.10.2007, Artikel 3 (g).

<sup>22</sup> EU-KOM (2007), Artikel 3 (j).

<sup>23</sup> Reichel, Christian/ Volk, Annette (2005), Portabilität von Versorgungsanwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung, in: BetrAV 2005, S. 371-377, S.371.

### **3 Inhalte der Richtlinienvorschläge**

#### **3.1 Allgemein**

Die Vorschläge für die Portabilitätsrichtlinien gliedern sich in jeweils in drei Teile. Der erste Teil beinhaltet die Begründung zur Richtlinie und der zweite Teil führt die Erwägungsgründe zur Richtlinie auf. Der dritte Teil umfasst die eigentliche Richtlinie mit ihren einzelnen Artikeln. Begründung und Erwägungsgründe gelten zur ergänzenden Erklärung der einzelnen Artikel. Im Folgenden werden die Eckpunkte, die in den einzelnen Artikeln geregelt sind, genannt.<sup>24</sup>

#### **3.2 Die Regelungsinhalte des Vorschlags vom 20.10.2005**

##### *Gegenstand und Anwendungsbereich (Artikel 1 und Artikel 2)*

Die Richtlinie hat zum Gegenstand Mobilitätshindernisse in den Zusatzrentensystemen zu beseitigen. In Deutschland fallen sowohl die internen wie auch die externen Durchführungswege unter die Richtlinie.

##### *Definitionen (Artikel 3)*

Eine Definition der verwendeten Fachbegriffe ist wegen der Verschiedenartigkeit der Zusatzrentensysteme und der unterschiedlichen Auslegung in den einzelnen Mitgliedstaaten notwendig.

##### *Bedingungen für den Anspruchserwerb (Artikel 4)*

Hier werden die Parameter zum Anspruchserwerb festgelegt. Darunter fallen das Mindestalter, die Vorschaltzeit und die Unverfallbarkeitsfrist. Zudem wird die Möglichkeit zur Ausbezahlung von verfallbaren Anwartschaften erläutert.

---

<sup>24</sup> Zusammenfassung der Richtlinieninhalte vergleiche Anlage 1 und 2.

*Wahrung ruhender Rentenansprüche (Artikel 5)*

Es werden die Möglichkeiten der fairen Anpassung der unverfallbaren Anwartschaften und der Übertragung oder Ausbezahlung eines Kapitalwertes bei Unterschreiten eines Schwellenwertes genannt.

*Übertragbarkeit (Artikel 6)*

In dieser Vorschrift wird das Recht auf Übertragung der erworbenen Rentenansprüche für Arbeitnehmer erläutert und die dazugehörigen einzuhaltenden Rahmenbedingungen.

*Auskünfte (Artikel 7)*

Sinn dieses Artikels ist es die Richtlinie 2003/41/EG<sup>25</sup> in ihren Auskunftspflichten zu ergänzen und die Auskünfte für Arbeitnehmer zu verbessern.

*Mindestvorschriften – Rückschrittsklausel (Artikel 8)*

Die in der Richtlinie genannten Vorschriften sind nur ein Mindestmaß. Dabei ist es den Mitgliedstaaten überlassen vorteilhaftere Regelungen zu erlassen<sup>26</sup>.

*Umsetzung (Artikel 9)*

Es wird die Umsetzungsfrist für die Richtlinie, sowie Zusatzfristen zur Umsetzung und Ausnahmen für die Geltung der Vorschriften für einzelne Zusatzrentensysteme festgelegt. Zudem wird die Einbeziehung der Sozialpartner geregelt.

*Berichterstattung (Artikel 10)*

Die Kommission hat alle fünf Jahre einen Bericht über die Umsetzung der Richtlinie vorzulegen.

---

<sup>25</sup> EU-KOM (2003), Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung vom 03.06.2003.

<sup>26</sup> Vgl. EU-KOM (2005a), S.12, Erwägungsgrund (14).

*Inkrafttreten und Adressaten (Artikel 11 und 12)*

Die Richtlinie tritt am 20. Tag nach Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft und richtet sich an die Mitgliedstaaten.

**3.3 Die Regelungsinhalte des Vorschlags vom 09.10.2007**

Der Name der Richtlinie wurde geändert, da die neue Fassung keine Bestimmungen zur Portabilität enthält. Der Titel lautet „Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“.

Der Anwendungsbereich (Artikel 2) wurde um weitere Ausnahmen ergänzt und die Begriffsbestimmungen (Artikel 3) eindeutiger geregelt und ergänzt.

Die Bedingungen für den Anspruchserwerb (Artikel 4) und die Regelungen für die Wahrung ruhender Anwartschaften (Artikel 5) beinhalten die größten Streitpunkte und wurden aufgrund der Diskussionen geändert und verbessert.

Die weitere problematische Vorschrift zur Regelung der Übertragbarkeit von Ansprüchen (Artikel 6) wurde, wie bereits oben erwähnt, ganz gestrichen. Hier war kaum eine Annäherung über die Inhalte möglich und die Auswirkungen auf die finanzielle Tragfähigkeit der Zusatzrentensysteme sehr bedenklich. Es wird jedoch in Form des neuen Erwägungsgrundes 9a eine Empfehlung an die Mitgliedstaaten gerichtet, die Bedingungen für die Übertragbarkeit von Ansprüchen zu verbessern.

Die Formulierung für die Vorschrift über die Auskünfte (Artikel 6, früher Artikel 7) wurde aufgrund der Haftungsrisiken für Arbeitgeber geändert und der Umfang der Auskünfte genauer definiert.

In den Artikeln der Umsetzung (Artikel 8, früher Artikel 9) und Berichterstattung (Artikel 9, früher Artikel 10) wurden die Fristen verändert und aufgrund der Änderungen in den anderen Artikeln einige Veränderungen vorgenommen.

## **4 Reaktionen und Stellungnahmen zur Richtlinie**

### **4.1 Reaktionen aus Deutschland**

#### **4.1.1 Allgemein**

Sowohl Politik wie auch Wirtschaft haben aufgrund der zunehmenden Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge große Hoffnungen in die geplante Portabilitätsrichtlinie gesetzt. Jede Maßnahme zur Verbesserung und Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung ist zu begrüßen. Der erste Entwurf zur Portabilitätsrichtlinie war für die meisten Experten aus Politik und Wirtschaft jedoch enttäuschend und sie haben entsprechende Kritik geäußert. Der zweite Entwurf brachte für die meisten Kritiker nicht die gewünschten Verbesserungen.

#### **4.1.2 Politik**

„Gut gemeint, aber voll über das Ziel hinaus!“. Unter diesem Titel hat Gabriele Hiller-Ohm, Mitglied des Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales und Berichterstatterin der SPD-Fraktion für betriebliche Altersvorsorge, im März 2006 in einer Pressemitteilung Stellung zur geplanten Portabilitätsrichtlinie genommen.<sup>27</sup> Die Aussagen der Abgeordneten spiegeln die Meinung der meisten Politiker zur Portabilitätsrichtlinie wieder. In der Pressemitteilung stimmt sie für eine Regelung zur Verbesserung der Mitnahme von Zusatzrentenansprüchen, um die Menschen mobiler zu machen und ist gegen den Kommissionsvorschlag, da dieser zu wenig die nationalen Verschiedenartigkeiten der Zusatzrentensysteme beachtet. Für Deutschland würde dies eine enorme Belastung nach sich ziehen. Vor allem die Verbreitungsrate der betrieblichen Altersversorgung, die im Jahr 2004 von Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst zusammen ca. 60%

---

<sup>27</sup> SPD (2006), Pressemitteilung der SPD vom 31.03.2006: Gut gemeint, aber voll über das Ziel hinaus!, in: BetrAV 2006, S. 278-288.

betrug, würde zurückgehen. Zudem würde die Dynamisierungspflicht zur Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung beitragen und die Möglichkeiten der Übertragbarkeit zu Liquiditätsproblemen bei Direktzusagen, Unterstützungskassen und umlagefinanzierten Systemen führen. Allerdings steht sie dem geänderten Richtlinienvorschlag positiver gegenüber. Sie begrüßt die Streichung der Vorschriften zur Übertragbarkeit und die verbesserten Unverfallbarkeitsregeln. Zudem befürwortet sie die verbesserte Regelung zur „fairen Anpassung“ ruhender Anwartschaften, weist jedoch gleichzeitig darauf hin, dass dies zu keiner Überbelastung der Arbeitgeber führen darf. Eine Regelung zur verbesserten Übertragbarkeit von Anwartschaften sollte man ihrer Meinung nach nicht aus den Augen verlieren, kann jedoch erst in Angriff genommen werden, wenn die Systeme mehr aneinander angeglichen sind.<sup>28</sup>

Ähnlicher Auffassung ist auch Franz Thönnies, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin. Laut Thönnies geht die Portabilitätsrichtlinie weit über die eigentlichen Regelungen zur Portabilität hinaus und setzt neue arbeitsrechtliche Mindeststandards, die erhebliche Mehrkosten bedeuten. Er führt zudem auf, dass weder Bundesregierung, Bundestag und Bundesrat mit den Regelungen einverstanden sind.<sup>29</sup> Diese Aussage bestätigte auch der damalige Bundesminister für Arbeit und Soziales, Franz Müntefering, in seiner Rede auf der aba-Jahrestagung am 04.05.2006 und betonte erneut, dass sich die Portabilitätsrichtlinie kontraproduktiv auswirken würde, anstatt die betriebliche Altersversorgung zu fördern.<sup>30</sup> In der Stellungnahme des Bundesrates vom 10.02.2006 unterstreicht dieser die

---

<sup>28</sup> O. V. (2007a), Pressemitteilung vom 31.01.2007: EU-Betriebsrentenrichtlinie: Neuer Entwurf berücksichtigt Änderungswünsche des Bundestags, in: BetrAV 2007, S. 163-164.

<sup>29</sup> Thönnies, Franz (2006), Die Zukunft der zusätzlichen Alterssicherung in Deutschland: Weiterer Reformbedarf und künftige Herausforderungen, in: BetrAV 2006, S. 303-304, S. 304.

<sup>30</sup> Müntefering, Franz (2006), Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland: Weiterer Reformbedarf und künftige Herausforderungen, in: BetrAV 2006, S. 417-419, S. 419.

zu erwartende Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung mit Zahlen. So sind bei der Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen Mehrkosten von bis zu 20% und bei der Dynamisierungspflicht sogar von bis zu 30% zu erwarten.<sup>31</sup>

Der Europaabgeordnete und Vizepräsident des Beschäftigungsausschusses und sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Gruppe im europäischen Parlament, Thomas Mann, steht einigen Punkten der Portabilitätsrichtlinie ebenfalls kritisch gegenüber. Er befürchtet sogar das Aus für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland, wenn die Richtlinie durchgesetzt wird und damit enorme Kostensteigerungen auf die Arbeitgeber zukommen. Seine Hauptkritikpunkte liegen ebenfalls bei der Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist, der Herabsetzung des Mindestalters und bei der Dynamisierung ruhender Anwartschaften. Für ihn bleibt unverständlich, weshalb zugunsten einer Minderheit von 1,5% Job-Hoppern zwischen den Mitgliedsstaaten entschieden wird. Zudem zeigen Daten auf, dass ein Arbeitnehmer in der EU durchschnittlich 10,6 Jahre<sup>32</sup> bei seinem Arbeitgeber bleibt, was eine Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist nicht rechtfertigt.<sup>33</sup> Des Weiteren ist eine starke Herabsetzung des Mindestalters ungerechtfertigt, da die meisten Job-Hopper in der Altersstufe der unter 30-Jährigen zu finden sind und damit viele Kleinstanwartschaften entstehen. Zudem kritisiert er die Dynamisierungspflicht, da ausgeschiedene Mitarbeiter nicht die gleichen Vorzüge, wie betriebstreue Mitarbeiter erhalten können und dies, wie vom Bundesrat berechnet, Mehrkosten von bis zu 30% bedeutet.<sup>34</sup> Aufgrund der Kritikpunkte hat sich Thomas Mann im November 2006 mit

---

<sup>31</sup> Vgl. Bundesrat-Drucksache 784/05 (Beschluss) vom 10.02.2006.

<sup>32</sup> Neueste Daten liegen ebenfalls bei ca. 10 Jahren, vgl. Coppin, Laura/ Vandenbrande, Tom (2008), The mobility profile of 25 EU Member States, S.4.

<sup>33</sup> Vgl. o. V. (2006a), Pressemitteilung vom 03.10.2006: Wichtiger Etappensieg zur Sicherung der deutschen Betriebsrenten greifbar, in: BetrAV 2006, S. 670-671.

<sup>34</sup> Vgl. Mann, Thomas (2006a), Hintergrundpapier des Mitglieds des Europäischen Parlaments vom 09.10.2006, in: BetrAV 2006, S. 768-769.

Europaabgeordneten aus Finnland, Luxemburg und Österreich zusammenschlossen und den Europäischen Rat und die Kommission aufgefordert aus der Richtlinie eine Empfehlung zu machen.<sup>35</sup> Dieser Aufforderung wurde jedoch nicht gefolgt. Dennoch begrüßte es Mann sehr, dass in der weiteren Überarbeitung der Richtlinie der Artikel zur Übertragbarkeit gestrichen wurde und nur noch als Empfehlung an die Mitgliedsstaaten gerichtet werden soll.<sup>36</sup> Zudem hätte er den unter der deutschen Ratspräsidentschaft überarbeiteten Vorschlag unterstützt.<sup>37</sup> Im überarbeiteten Vorschlag der EU-Kommission befürwortet er die verbesserten Unverfallbarkeitsregeln, kritisierte aber weiterhin das niedrige Mindestalter von 21 Jahren, die Dynamisierungspflicht und dass nicht völlig ausgeschlossen wurde, dass die Richtlinie nur für künftige Anwartschaften gelten soll.<sup>38</sup>

#### **4.1.3 Wirtschaft**

Die Reaktionen der Wirtschaft werden am Beispiel der „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA) und der „Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung“ (aba) aufgezeigt. Beide Verbände haben begrüßt, dass Maßnahmen bezüglich der betrieblichen Altersversorgung ergriffen werden und man sich mit dem Thema der Zusatzversorgung auseinandersetzt.<sup>39</sup> Zu dem ersten Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission vom 20.10.2005 haben sich beide Verbände kritisch geäußert und entsprechende Stellungnahmen zur Portabilitätsrichtlinie abgegeben. Dabei sind sie sich in der Bewertung der Richtlinie und den kritischen Punkten des Vorschlages einig.

---

<sup>35</sup> Vgl. o. V. (2006b), Pressemitteilung vom 20.11.2006: Betriebsrentenrichtlinie soll zur Empfehlung werden, in: BetrAV 2006, S. 769.

<sup>36</sup> Vgl. o. V. (2007b), Pressemitteilung vom 21.03.2007: Deutsches Betriebsrentensystem gesichert, in: BetrAV 2006, S. 266-268.

<sup>37</sup> Vgl. o. V. (2007c), Pressemitteilung vom 30.05.2007: Portabilitätsrichtlinie (vorerst) gescheitert, in: BetrAV 2007, S. 368.

<sup>38</sup> Vgl. Mann, Thomas (2007a), Pressemitteilung vom 10.10.2007: Betriebsrenten: Neuer Vorschlag der EU-Kommission, in: BetrAV 2007, S. 651-652.

<sup>39</sup> Vgl. Klak; Alexander (2006), Portabilitätswahn: Fortschritt, der keiner ist, in: BetrAV 2006, S. 1-3.

#### **4.1.3.1 Bewertung der „Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung“**

Die aba hat bereits bei der Lösung des Portabilitätsproblems in Deutschland mitgewirkt und war an der Gestaltung der seit 01.01.2005 geltenden Regelungen maßgeblich beteiligt.<sup>40</sup> Des Weiteren hat sie sich auch in der Europäischen Union mit dem Portabilitätsproblem befasst und ist im europäischen Verband EFRP<sup>41</sup> aktiv beteiligt, die ebenfalls ein Positionspapier zum Richtlinienvorschlag erarbeitet haben<sup>42</sup>. Man kann die aba deshalb als Experten in Sachen der Portabilität bezeichnen.

Die aba befürchtet, dass sich die Portabilitätsrichtlinie kontraproduktiv auswirkt, anstatt die betriebliche Altersversorgung zu fördern und weiter voran zu bringen. Aus Sicht der aba sind vor allem die geplanten Regelungen zur Dynamisierung der Anwartschaften, zur Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen und die generelle Möglichkeit der Mitnahme von Anwartschaften problematisch.<sup>43</sup>

Zunächst führt sie in ihrem Positionspapier auf, dass die Hindernisse der Mobilität nicht nur im arbeitsrechtlichen Bereich zu suchen sind, sondern auch im lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bereich.<sup>44</sup> Des Weiteren unterstreicht die aba die im Richtlinienvorschlag erwähnte Vielfalt der vorhandenen Zusatzversorgungssysteme und deren Verschiedenartigkeit, so wie deren Freiwilligkeit, auf der sie beruhen. Diese Punkte sollten bei den vorgesehenen Regelungen in der Richtlinie beachtet werden. Die aba stellt fest, dass durch die Regelungen der Richtlinie Kostensteigerungen zu erwarten sind. Diese betragen bei der Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist bei einem stabilen Bestand

---

<sup>40</sup> Vgl. aba-Verbandsstellungnahme (2006), aba-Bewertung des Richtlinienvorschlags zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, in: BetrAV 2006, S. 77-85, S.77.

<sup>41</sup> European Federation for Retirement Provision.

<sup>42</sup> Vgl. o. V. (2005b), Richtlinienvorschlag zur Portabilität betrieblicher Altersversorgungsansprüche, in: BetrAV 2005, S. 677-680.

<sup>43</sup> Vgl. a.a.O., S. 677.

<sup>44</sup> Vgl. aba-Verbandsstellungnahme (2006), S.77.

ca. 1-5% und ca. 15-20% bei labilen Beständen. Bei der Dynamisierungsregelung betragen die Mehrkosten sogar bis zu 30%.<sup>45</sup> Das könnte die Arbeitgeber zu einem Rückzug aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung veranlassen.<sup>46</sup> Ferner betont die aba, dass die neuen Regelungen durchaus von Vorteil aus Arbeitnehmersicht sind, für die Arbeitgeber aber wie bereits erwähnt Kostensteigerungen bedeuten und für betriebstreue Mitarbeiter auch keine Qualitätsverbesserung bringen.<sup>47</sup>

Die Auslegung der Europäischen Kommission zum Begriff der Portabilität kann die aba nicht teilen. Sowohl den Erwerb als auch die Wahrung von Ansprüchen darunter zu verstehen, anstatt nur die Übertragbarkeit der Ansprüche, sei zu weit gefasst und man missbrauche das Thema der Portabilität als Einfallschneise für neue Mindeststandards in der betrieblichen Altersversorgung.<sup>48</sup> Im Weiteren hebt die aba hervor, dass im Impact Assessment der EU-Kommission eine sehr niedrige Mobilitätsrate zwischen den Mitgliedstaaten festgestellt wurde. Im Jahr 1999 betrug diese, bezogen auf die beschäftigte Bevölkerung, gerade mal 1,4%.<sup>49</sup> Eine derartige Mobilität findet eher zwischen den europaweit tätigen Unternehmen statt, die für das Problem der Portabilität meist intern bereits Lösungen gefunden haben.<sup>50</sup> Eine allgemeingültige Regelung scheint deshalb nicht unbedingt notwendig zu sein. Die aba betont erneut, dass die oben genannten Kostensteigerungen für die Arbeitgeber als Konsequenz zu einer Herabsetzung der Zusatzversorgung führen kann, was vor allem betriebstreuen Mitarbeitern schadet.<sup>51</sup> Außerdem führe die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist und die Dynamisierungspflicht zur Schwächung der leistungsorientierten Systeme und damit zu einem Trend

---

<sup>45</sup> Vgl. aba-Verbandsstellungnahme (2006), Anlage 2, S. 85.

<sup>46</sup> Vgl. a.a.O., S.77.

<sup>47</sup> Vgl. a.a.O., S. 78.

<sup>48</sup> Vgl. a.a.O., S. 78.

<sup>49</sup> EU-KOM (2005e), Commission staff working document: Annex to the "Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the improvement of portability of supplementary pension rights", bekannt als Impact Assessment (Folgenabschätzung), SEC (2005) 1293 vom 20.10.2005, S.12.

<sup>50</sup> Vgl. aba-Verbandsstellungnahme (2006), S. 78.

<sup>51</sup> Vgl. a.a.O.

der beitragsorientierten Systeme.<sup>52</sup> Darüber hinaus sieht die aba weitläufige Konsequenzen für den deutschen Haushalt durch zu erwartende Steuerausfälle und Einnahmeausfälle in der Sozialversicherung.<sup>53</sup> Daneben gehen die Regelungen in der Portabilitätsrichtlinie über das Subsidiaritätsprinzip hinaus, da sie sich nicht nur auf den Abbau von Mobilitätshindernissen bei grenzüberschreitendem Arbeitgeberwechsel beschränken.<sup>54</sup>

Zusammenfassend legt die aba dar, dass die Regelungen zu sehr in die Systeme eingreifen und eine Gefahr für sie und die betriebliche Altersversorgung im Allgemeinen bedeuten. Die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung ist in Deutschland in den letzten Jahren bereits durch Verbesserungen auf ca. 60% angestiegen. Deshalb sollte man laut aba den Fokus auf die Beseitigung der hohen Arbeitslosenrate, sowie auf Reformen in der Kranken- und Pflegeversicherung richten.<sup>55</sup>

#### **4.1.3.2 Bewertung der „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“**

Die BDA hat ihre Kritik zur Portabilitätsrichtlinie in einer Pressemitteilung<sup>56</sup> geäußert. Darin betont sie die Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung. Diese wird vor allem durch die Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer verursacht. Wie auch die aba erwartet die BDA eine Kostensteigerung von bis zu 30%. Außerdem sind Kostensteigerungen durch die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfristen zu erwarten und die Gefahr von Liquiditätsabflüssen bei Unternehmen mit Direktzusagen oder Unterstützungskassen bei der Übertragung von erworbenen Anwartschaften. Insgesamt verliert die betriebliche Altersversorgung laut

---

<sup>52</sup> Vgl. Aba-Verbandssternungnahme (2006), S. 79

<sup>53</sup> Vgl. a.a.O.

<sup>54</sup> Vgl. a.a.O.

<sup>55</sup> Vgl. a.a.O., S. 78.

<sup>56</sup> Vgl. BDA Presseinformation (2006a), Nr. 62/2006 vom 15.09.2006: Die EU-Portabilitätsrichtlinie verteuert und bürokratisiert betriebliche Altersvorsorsorge.

BDA an Bedeutung als Instrument der Mitarbeiterbindung und ist für die Arbeitgeberseite nicht mehr lohnend. Dies birgt die Gefahr, dass sich viele Arbeitgeber von der freiwilligen Leistung der betrieblichen Altersversorgung zurückziehen, was dem Ziel, die betriebliche Altersversorgung weiter zu verbreiten, entgegensteht. Zudem bedeutet die Anwendung der Richtlinie auch auf Altzusagen einen erheblichen Schaden für die Unternehmen. Die BDA fordert in ihrer Pressemitteilung, den Vorschlag zur Portabilitätsrichtlinie ganz aufzugeben oder zumindest Änderungen daran vorzunehmen.

Diese Aussage wird durch eine Pressemitteilung von Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt bekräftigt<sup>57</sup> und auch Alexander Gunkel, Mitglied der Hauptgeschäftsführung der BDA, hat sich in einem Kommentar Anfang 2006 bereits in ähnlicher Weise zum Richtlinienvorschlag geäußert.<sup>58</sup>

Zum geänderten Portabilitätsvorschlag äußert sich die BDA enttäuscht. Den während der deutschen EU-Ratspräsidentschaft erarbeiteten Kompromissvorschlag hätte die BDA unterstützt, den neuen Vorschlag der EU-Kommission kann sie jedoch nicht akzeptieren, da er immer noch große Nachteile für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland in Form von großen Mehrkosten birgt. Die BDA schlägt deshalb der EU-Kommission vor, den Richtlinienvorschlag komplett zurückzuziehen.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> Vgl. BDA Presse-Information (2006c), Nr. 88/2006 vom 29.11.2006: Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt: Absage an Portabilitätsrichtlinie kann Schaden für betriebliche Altersvorsorge verhindern.

<sup>58</sup> Gunkel, Alexander (2006), Betriebliche Altersvorsorge weiter voran bringen, in: BetrAV 2006, S. 107-108.

<sup>59</sup> BDA Information (2007d), BDA kompakt vom Dezember 2007: Deutsche EU-Ratspräsidentschaft: Sozialpolitische Bilanz.

## 4.2 Reaktionen aus Ländern der Europäischen Union

Die Reaktionen aus anderen Ländern der Europäischen Union waren denen in Deutschland ähnlich. Viele Länder würde die Umsetzung und die Auswirkungen der Richtlinie noch stärker treffen, wie das Zusatzrentensystem in Deutschland, da dort die betriebliche Altersversorgung oft eine stärkere Rolle spielt, wie die erste Schicht der gesetzlichen Rentenversicherung.

Dies wird in einem Überblick über die Konsequenzen der vorgeschlagenen Maßnahmen auf die Zusatzversorgungssysteme der Mitgliedsstaaten, enthalten im Impact Assessment<sup>60</sup>, deutlich. So liegt beispielsweise der Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung in den Niederlanden bei 94%, in Schweden bei 75% und in Dänemark bei 68% um dabei die höchsten Verbreitungsgrade gegenüber Deutschland (57%) zu nennen. Dagegen ist der Verbreitungsgrad in manchen Ländern sehr gering, wie in Spanien (12%), Portugal (4%) und Italien (4,3%). In den Mitgliedsstaaten in Mittel- und Osteuropa gibt es noch gar keine betriebliche Altersversorgung oder nur in sehr geringem Maße, wie z.B. in Polen (0,6%).

In der Anfangsphase um die Diskussion der Richtlinie unter der britischen Ratspräsidentschaft Ende 2005 und der österreichischen Ratspräsidentschaft Anfang 2006 bildeten sich vier Interessengruppen unter den Ländern heraus.

Zur ersten Gruppe gehörten die Niederlande, Belgien, Großbritannien und Irland. In diesen Ländern findet die betriebliche Altersversorgung über externe Pensionsfonds statt. Diese Länder unterstützen den Richtlinienvorschlag inhaltlich und forderten zunächst nur technische Verbesserungen. In der zweiten Gruppe fanden sich die baltischen Staaten, Slowenien, die Slowakei und Malta. Dabei handelt es sich um Staaten, die keine Rahmengesetze für betriebliche Altersversorgung

---

<sup>60</sup> EU-KOM (2005e), S. 49ff.

haben oder kein Interesse an der Entwicklung der Richtlinie. Die dritte Gruppe bestand aus Ländern, in denen die betriebliche Altersversorgung auf Tarifverträgen zwischen den Sozialpartnern beruht. Darunter fallen die skandinavischen Länder, insbesondere Schweden und Dänemark. Die Länder befürchteten durch die Richtlinie eine Beeinträchtigung der Tarifautonomie der Sozialpartner und hatten weniger inhaltliche Probleme. Zur vierten Gruppe gehören schließlich Deutschland, Luxemburg, Frankreich, Portugal und Österreich. Hier wird betriebliche Altersversorgung vor allem über arbeitgeberfinanzierte interne Systeme durchgeführt, wie über Pensionsrückstellungen oder Unterstützungskassen. Diese Länder befürchteten durch die Richtlinie eine Gefährdung für die Systeme und forderten deshalb, dass die Richtlinie nicht auf interne Systeme angewendet werden soll.<sup>61</sup>

Aufgrund der unterschiedlichen Interessengruppen wurde schnell deutlich, dass der erste Vorschlag zur Portabilitätsrichtlinie nicht in der ursprünglichen Form verabschiedet werden konnte. Die finnische Ratspräsidentschaft entwickelte daraufhin im zweiten Halbjahr 2006 einen Kompromissvorschlag, der die umstrittensten Vorschriften überarbeitete und auf dessen Grundlage der Vorschlag unter der deutschen Ratspräsidentschaft weiter diskutiert und erarbeitet wurde. Eine Einigung schien aufgrund der Kompromissvorschläge möglich.

Die Verabschiedung der Richtlinie unter der deutschen Ratspräsidentschaft im Mai 2007 scheiterte jedoch am Veto der Niederlande. Zuvor äußerten mehrere Länder ihre Vorbehalte zur bereits durch einige Vorschläge verbesserten und überarbeiteten Richtlinie<sup>62, 63</sup> in

---

<sup>61</sup> Vgl. Otting, Albrecht (2008), Europapolitische/-rechtliche Fragen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung, in: BetrAV 2008, S. 5-11, S. 6.

<sup>62</sup> EU-Rat (2007a), Übermittlungsvermerk vom 22.05.2007, 9763/07, diese weicht allerdings von der Version des geänderten Vorschlages vom 09.10.2007 ab.

<sup>63</sup> Eckpunkte: eingeschränkter Anwendungsbereich; Mindestalter von 25 Jahren mit 5 Jahren Unverfallbarkeitsfrist; Dynamisierungsregelungen sowie Auskunftspflichten, wie im Vorschlag der Portabilitätsrichtlinie vom 09.10.2007; Streichung der Übertragungsvorschrift.

einem Bericht des Rates der Europäischen Union.<sup>64</sup> Hier legten die Niederlande bereits dar, dass sie dem Vorschlag bei der Zusammenkunft des Rates im Mai nicht zustimmen können, da das Ziel, die Mobilität zu verbessern, mit dem überarbeiteten Richtlinienvorschlag nicht möglich sei und zu viele Ausnahmen den Anwendungsbereich einschränken würden. Des Weiteren sei nicht genau klar, welche Auswirkungen die Richtlinie in den einzelnen Mitgliedsstaaten hätte. Auch die Delegationen aus Österreich, Belgien, Finnland, Italien und dem Vereinigten Königreich äußerten sich kritisch zum eingeschränkten Anwendungsbereich. Des Weiteren machten mehrere Delegationen zusätzliche Vorschläge zum Anwendungsbereich, was im geänderten Vorschlag aber meist nicht berücksichtigt wurde. Zwischen den Mitgliedstaaten herrschte zudem Uneinigkeit über die Länge der Umsetzungsfrist der Richtlinie. Zu den Bedingungen für den Anspruchserwerb äußerte sich nur Belgien kritisch und forderte eine kürzere Unverfallbarkeitsfrist, ein niedrigeres Mindestalter sowie die Einbeziehung einer Vorschaltzeit. Zudem sollten laut Belgien Auskünfte automatisch und nicht nur auf Verlangen erteilt werden.

Außer den Niederlanden haben jedoch alle Länder ihre Vorbehalte bei der Tagung des Rates aufgegeben und dem damals überarbeiteten Richtlinienentwurf zugestimmt. Die offizielle Begründung der Niederlande lag darin, dass die vielen Änderungen dem ursprünglichen Ziel der Richtlinie nicht gerecht werden.<sup>65</sup> Diese Äußerung wurde auch im Protokoll zur Tagung des Rates wiedergegeben.<sup>66</sup> Der niederländische Sozialminister gab jedoch im Nachhinein zu, dass die niederländische Regierung eine Gefährdung der heimischen Betriebsrentensysteme durch die Richtlinie befürchtet. Zudem sei die Dynamisierung zu schwammig

---

<sup>64</sup> EU-Rat (2007b), Bericht vom 23.05.2007 des Ausschusses der Ständigen Vertreter (2. Teil) an den Rat, 9761/1/07.

<sup>65</sup> Vgl. Bora, Nikolaus (2007b), Gehört-Gelesen-Notiert, in: BetrAV 2007, S. 302-305.

<sup>66</sup> EU-Rat (2007c), Entwurf eines Protokolls vom 01.08.2007 zur 2803. Tagung des Rates der EU vom 30. und 31.05.2007, 10155/07.

geregelt und ruhende Ansprüche könnten zu hohen Forderungen anwachsen.<sup>67</sup>

Damit war eine mögliche Einigung gescheitert. Die Diskussionen der Länder im Rat hatten jedoch zur Folge, dass die Kommission im Oktober 2007 den überarbeiteten Richtlinienvorschlag vorlegte. Hier sind auch einige Verbesserungsvorschläge der EU-Arbeitsminister eingeflossen.

### **4.3 Stellungnahmen europäischer Vereinigungen**

Die Vereinigung der Industrie- und Arbeitgeberverbände in Europa „Businesseuropa“<sup>68</sup> befürwortete zunächst die Pläne zum Vorschlag einer Portabilitätsrichtlinie. Im Rahmen der ersten Konsultation der Sozialpartner im Mai 2002 äußerte sich „Businesseuropa“ demnach positiv, forderte aber bereits zu diesem Zeitpunkt eine Beschränkung auf grenzüberschreitende Mobilität und lehnte die Harmonisierung der nationalen Systeme ab. „Businesseuropa“ blieb auch bei der zweiten Konsultation der Sozialpartner dieser Meinung und verzichtete im Folgenden auf Verhandlungen im Sozialen Dialog zwischen den Sozialpartnern. Bei dieser Gelegenheit warnte „Businesseuropa“ erneut vor Eingriffen in die nationalen Zusatzrentensysteme durch Mindestregelungen und wies auf die Verschiedenartigkeiten der Zusatzrentensysteme, zum Beispiel beim Steuerrecht, hin. Dennoch erklärte sich die „Businesseuropa“ dazu bereit gemeinsame Bewertungskriterien für den Prozess der Übertragung zu suchen.<sup>69</sup> Mit den weiteren Entwicklungen war „Businesseuropa“ nicht zufrieden, da nun im Richtlinienvorschlag arbeitsrechtliche Mindeststandards festgelegt wurden, die weit über die Regelungen zur Portabilität hinausgehen und doch zu einer Harmonisierung der Zusatzrentensysteme führen.<sup>70</sup>

---

<sup>67</sup> Vgl. Bora (2007), S. 302-305.

<sup>68</sup> Bis zum 23.01.2007 war Businesseuropa unter dem Namen UNICE (Union of Industrial and Employers' Confederation of Europe) bekannt.

<sup>69</sup> Vgl. Klak (2006), S. 1.

<sup>70</sup> Vgl. EU-KOM (2005d), S. 61f.

Der europäische Gewerkschaftsbund „European Trade Union Confederation“ (ETUC) nahm von Anfang an einen anderen Standpunkt wie „Businesseurope“ ein. Er forderte Verhandlungen der Sozialpartner zu allen Bereichen der betrieblichen Altersversorgung und verlangte von der Kommission Regelungen in den Bereichen Steuer und Kapitalverkehr.<sup>71</sup> Demzufolge hat er die Richtlinie im Weiteren unterstützt und gefordert, im Richtlinienvorschlag Regelungen zur Übertragbarkeit von Ansprüchen zu schaffen, sowie zum Anspruchserwerb und zur Wahrung von Anwartschaften.<sup>72</sup>

Der „Europäische Verband der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes“ (EUVÖD) betont, dass das Thema der Übertragung von Betriebsrentenansprüchen ein komplexes Thema ist. Laut Hagen Hügelschäffer, Generalsekretär der EUVÖD, ist durch die Diskussion zur Portabilitätsrichtlinie deutlich geworden, dass in den EU-Mitgliedsstaaten unterschiedliche Konzepte zur Portabilität und auch im Bereich der steuerlichen Regelung und den Finanzierungsmethoden bestehen. Dies erschwere die Einführung von Standardregeln auf EU-Ebene.<sup>73</sup> Hügelschäffer hat in einem Zeitschriftenartikel ausführlich zu einer Bewertung der Richtlinie aus Sicht der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes Stellung genommen.<sup>74</sup> Hier greift er vor allem die Frage auf, ob die Regelungen der Richtlinie mit dem Subsidiaritätsprinzip in Einklang stehen. Dabei kommt er zu dem Schluss, dass dies bei den Artikeln, die den Anspruchserwerb und die Wahrung ruhender Rentenansprüche regeln nicht der Fall ist. Er begründet dies zum einen damit, dass den Mitgliedsstaaten auf europäischer Ebene die Befugnis eingeräumt wird, die Grundprinzipien ihres Systems der sozialen Sicherheit selbst festzulegen.<sup>75</sup> Zum anderen können die nationalen Regelungen nicht

---

<sup>71</sup> Vgl. a.a.O., S. 3.

<sup>72</sup> Vgl. EU-KOM (2005d), S. 62 f.

<sup>73</sup> Kaiser, Eva (2007), Gemeinsame Konferenz von EUVÖD und AEIP zur Portabilität von Betriebsrenten, in: BetrAV 2007; S.369-370, S. 370.

<sup>74</sup> Hügelschäffer (2006), S. 36-43.

<sup>75</sup> Hügelschäffer (2006), S. 39.

gewahrt werden, wenn die Regelungen zur Unverfallbarkeitsfrist und der Dynamisierung der Anwartschaften durchgesetzt werden.<sup>76</sup> Zuletzt kommen erhebliche finanzielle Belastungen auf die Mitgliedsstaaten zu. Diese sollten laut dem Subsidiaritätsprinzip eigentlich so gering wie möglich gehalten werden.<sup>77</sup> Nur die Regelung zur eigentlichen Übertragbarkeit steht also im Einklang zum Subsidiaritätsprinzip, doch diese wurde im zweiten Vorschlag der Richtlinie ganz heraus gestrichen. Die frühere Regelung zur Übertragbarkeit bewertete er als positiv, wobei er Klarstellung darüber verlangte, wer für anfallende Verwaltungskosten aufkommen sollte und wohin Anwartschaften übertragen werden können.<sup>78</sup> Weiterhin führt Hügelschäffer auf, dass Haftungskriterien bezüglich der Auskunftspflicht von Arbeitgeberseite ausgeschlossen werden sollten und an keiner starren Umsetzungsfrist festgehalten werden sollte. Er befürwortet demnach eine Frist, wie in dem zweiten Entwurf zu Richtlinie vorgesehen.<sup>79</sup>

#### **4.4 Zwischenfazit zur Portabilitätsrichtlinie**

Es lässt sich festhalten, dass die Absicht, die Mobilität und Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu verbessern, positiv zu bewerten ist. Jedoch finden die Maßnahmen, mit denen man versucht diese Ziele durchzusetzen, nicht jede Unterstützung. Die Regelungen werden zum Großteil als zu starker Eingriff in die nationalen Rechte empfunden und man befürchtet einen Schaden für die Systeme der betrieblichen Altersversorgung.

Diese Sichtweise ist von Arbeitgeberseite und Gesetzgebungsseite geprägt. Da die betriebliche Altersversorgung jedoch von dieser Seite „gemacht“ wird, zumeist eine freiwillige Leistung ist und Arbeitnehmer nur davon profitieren können, ist die Kritik ernst zu nehmen. Zudem wird mit der Kritik auch an die Arbeitnehmerseite gedacht. Nicht in dem Sinne, die

---

<sup>76</sup> Vgl. a.a.O.

<sup>77</sup> Vgl. a.a.O., S. 40.

<sup>78</sup> Vgl. a.a.O., S. 40 f.

<sup>79</sup> Vgl. a.a.O., S. 40.

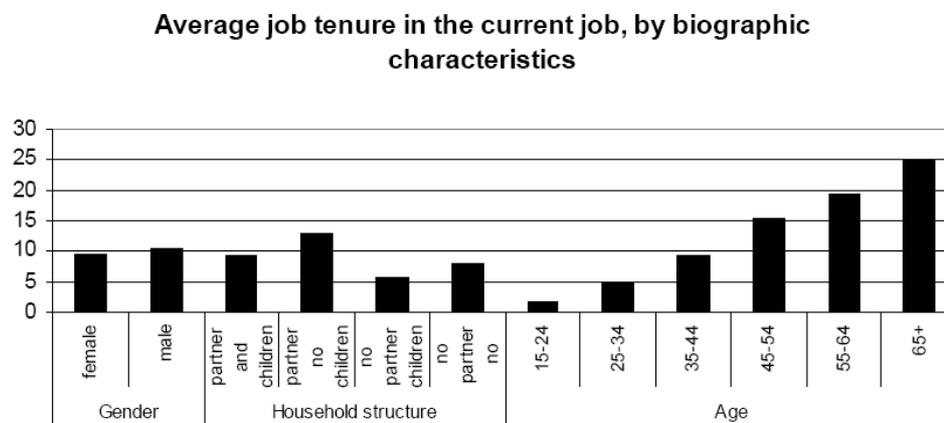
Anspruchsvoraussetzungen zur erleichtern und eine Dynamisierung einzuführen, sondern dass sich die Regelungen auf bereits bestehende Ansprüche der Arbeitnehmer negativ auswirken könnten oder in Zukunft weniger Arbeitnehmer von einer betrieblichen Altersversorgung profitieren.

Rund 40% der Arbeitnehmer sind in Europa noch ohne einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung. Diese Quote sollte eindeutig verbessert werden, doch dass der eingeschlagene Weg zum erhofften Erfolge führt, ist bei der bestehenden Kritik eher unwahrscheinlich.

## 5 Beurteilung der Richtlinie

### 5.1 Auswirkungen der Richtlinienartikel

Die Reaktionen, wie im Kapitel 3 dargestellt, sind gegenüber der Richtlinie meist negativ. Dennoch ist zu betonen, dass die Richtlinie ein sinnvolles Ziel hat. Sie möchte die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Europäischen Union fördern und jungen Arbeitnehmern einen besseren Zugang zu den Systemen der betrieblichen Altersversorgung möglich machen. Zudem sollen vor allem Frauen von den Regeln profitieren, da es ihnen oft wegen der hohen Unverfallbarkeitsregeln schwerer fällt, alle Voraussetzungen zu erfüllen und so Betriebsrentenanwartschaften zu erwerben. Diese Problematik zeigt auch das folgende Schaubild auf.



**Abbildung 2: Durchschnittlicher Verbleib unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen im Unternehmen<sup>80</sup>**

<sup>80</sup> Coppin, Laura/ Vandenbrande, Tom (2007), The mobility profile of 25 EU Member States, S. 4.

Anhand dieser Daten wird deutlich, dass besonders junge Arbeitnehmer zwischen 15 und 24 Jahren meist nur für kurze Dauer in einem Unternehmen beschäftigt sind. Bei hohen Unverfallbarkeitsfristen können sie keine Betriebsrentenanwartschaft aufbauen.

Dennoch ist bisher im wichtigsten Punkt keine Einigung erzielt worden. Die Vorschrift zur Übertragung von Anwartschaften wurde komplett aus der Richtlinie gestrichen und wird darin auch nicht mehr aufgenommen. Diese Vorschrift hätte einen großen Einfluss auf die Systeme der betrieblichen Altersversorgung in vielen Ländern gehabt. Denn wie das Impact Assessment<sup>81</sup> in einer Aufstellung verdeutlicht, ist innerhalb der Länder die Übertragung von Anwartschaften meist möglich, grenzüberschreitende Übertragbarkeit dagegen nur sehr selten und nur in bestimmten Durchführungswegen. Doch um die Übertragung von Anwartschaften grenzüberschreitend zu regeln, ist vor allem eine Anpassung der unterschiedlichen steuerlichen Systeme der Mitgliedsstaaten notwendig.<sup>82</sup> Die Kommission hat vor, sich in den nächsten Jahren weitere Maßnahmen zur Portabilität zu überlegen. Wären die Regelungen zur Übertragbarkeit durchgesetzt worden, hätte dies für die Arbeitnehmer den Vorteil bedeutet, ihre Betriebsanwartschaften bündeln zu können und die Arbeitgeberseite müsste keine Kleinstanwartschaften verwalten. Jedoch wären auf die Arbeitgeberseite Mehrkosten hinzugekommen.

Die Vorschrift, welche die Bedingungen für den Anspruchserwerb regelt, soll, wie bereits oben erwähnt, die Zugangsvoraussetzungen zu den Versorgungssystemen erleichtern. Hier wird vor allem an den Vorteil für Arbeitnehmer gedacht. Die Senkung des Mindestalters auf 21 Jahre betrifft nicht alle Systeme gleich stark. In vielen Ländern ist bereits ein

---

<sup>81</sup> EU-KOM (2005e), S. 50 ff.

<sup>82</sup> EWSA (2006), Stellungnahme der Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen KOM (2005) 507 endgültig, S. 2.

niedriges Mindestalter vorgesehen oder kein Mindestalter bestimmt. Am stärksten betroffen sind Deutschland (30 bzw. 25 Jahre ab dem 01.01.2009) und Schweden (28 Jahre). Das Mindestalter wurde in Deutschland an den Richtlinienvorschlag bereits angenähert.<sup>83</sup>

Bei den Unverfallbarkeitsfristen sieht es ähnlich aus. Viele Länder haben bereits Unverfallbarkeitsfristen von weniger als fünf Jahren. Die Reduzierung der Unverfallbarkeitsfrist auf ein Jahr bei den 25-jährigen würde damit Systeme mit bereits niedrigen Unverfallbarkeitsfristen nicht stark belasten. Eine besondere Anpassung ist in Frankreich und Portugal notwendig, da hier bisher keine Unverfallbarkeitsfristen vorgesehen waren. Dort hat man nur einen Anspruch, wenn man bis zum Zeitpunkt der Pensionierung noch im Unternehmen tätig ist.<sup>84</sup> Eine Umstellung der Regelungen ist demnach in allen EU-Länder notwendig. In manchen Ländern ist allerdings nur eine geringe Anpassung durchzuführen und in anderen müssen gut funktionierende Systeme stark angepasst werden. Der Vorteil für die Arbeitnehmerseite würde auf der Arbeitgeberseite eine große Umstellung bedeuten, was, hervorgerufen durch mehr Pensionsansprüche und Verwaltungskosten durch Kleinstanwartschaften, einen hohen Kostenmehraufwand bedeutet.

Regelungen zur Wahrung ruhender Anwartschaften und deren Anpassung nach Artikel 5 des Richtlinienvorschlags sind in den Mitgliedstaaten kaum verbreitet. Laut dem Impact Assessment sind nur in Irland Anpassungen in Höhe von 4% und in England Anpassungen in Höhe von 5% vorgesehen. In den Niederlanden gibt es Anpassungen ruhender Anwartschaften entsprechend der Erhöhung der laufenden Betriebsrenten.<sup>85</sup> Diese Anpassung ist jedoch keine Verpflichtung, sondern muss nur durchgeführt werden, wenn entsprechende finanzielle Mittel vorhanden sind.<sup>86</sup> Das bedeutet, dass für die meisten Zusatzrentensysteme hohe Belastungen für

---

<sup>83</sup> Vgl. Kapitel 6.2.2.

<sup>84</sup> EU-KOM (2005e), S. 50 ff.

<sup>85</sup> A.a.O., S. 50 ff.

<sup>86</sup> Aba-Verbandsstellungnahme (2006), S. 82.

die Wahrung ruhender Anwartschaften hinzuzukommen, da in den meisten Systemen bisher keine Anpassung der ruhenden Anwartschaften vorgesehen war. Hingegen ist es bereits in 80% der Systeme verbreitet laufende Betriebsrenten anzupassen.<sup>87</sup> Aus Arbeitnehmersicht ist es jedoch wichtig, unverfallbare Anwartschaften anzupassen, da sich diese nicht mit der Inflationsrate oder dem steigenden Lohnniveau mitentwickeln. Wechseln Arbeitnehmer häufig den Arbeitsplatz summiert sich dieser Nachteil. Dennoch bleibt auch hier die Frage, weshalb ehemalige Arbeitnehmer besser gestellt werden sollten, als Arbeitnehmer, die noch immer dem Unternehmen angehören,<sup>88</sup> da die betriebliche Altersversorgung auch die Betriebstreue belohnen soll. Man erwartet von den Arbeitnehmern jedoch mehr Mobilität und Flexibilität. Deshalb ist dem letzten Argument eine nicht zu große Gewichtung zuzuschreiben. Man sollte den Arbeitnehmern vielmehr erleichtern mehr für die Alterssicherung vorzusorgen. In welcher Art und Weise die Wahrung der Anwartschaften erfolgt, sollte jedoch auch mit den bestehenden Zusatzversorgungssystemen in Einklang stehen, um Mehrkosten und den Rückzug der Arbeitgeber aus der von ihnen finanzierten betrieblichen Altersversorgung zu vermeiden.

Die Auskunftspflicht soll im Wesentlichen die „Richtlinie über die Tätigkeiten und Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung“<sup>89</sup> ergänzen. Die Kommission ist der Auffassung, dass die einzelnen Mitgliedsstaaten ihre Auskunftspflichten nicht verbessern werden, wenn dies nicht speziell in einer Regelung festgelegt ist. Dabei ist der Kommission durchaus bewusst, dass die Informationen eine Last für die Arbeitgeber darstellen können, da damit ein Verwaltungsmehraufwand verbunden ist.<sup>90</sup> Im Vordergrund des Interesses steht vor allem die Information über die Behandlung ruhender Anwartschaften. Ursprünglich

---

<sup>87</sup> EU-KOM (2005e), S. 38.

<sup>88</sup> Vgl. a.a.O., S. 17.

<sup>89</sup> EU-KOM (2003).

<sup>90</sup> EU-KOM (2005e), S. 43.

war die Kommission der Auffassung, dass jeder potenzielle mobile Arbeitnehmer informiert werden müsste. Die Informationspflicht beschränkt sich nun aber auf das Verlangen der aktiven oder ausgeschiedenen Versorgungsanwärter Informationen zu erhalten. Es ist sinnvoll, die Informationspflicht darauf zu beschränken, da sie nur notwendig wird, wenn ein Versorgungsanwärter sich tatsächlich dazu entschließt, seinen Arbeitgeber zu wechseln. .

## **5.2 Bedeutung für die Kostenstruktur der Arbeitgeber**

Wie in den Ausführungen oben deutlich wurde, bedeuten die Richtlinienartikel Mehrkosten für die Unternehmen.

Verursacht werden diese in erster Linie von den erleichterten Bedingungen zum Erwerb einer Anwartschaft. Es ist positiv, dass mehr Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betriebsrente aufbauen zu können, um so für das Alter vorzusorgen. Jedoch bedeutet der erweiterte Anspruchsbereich für die Unternehmen, dass sie nun mehr Pensionszusagen vergeben und damit mehr Kosten auf sie zukommen.

Aber nicht nur die Pensionszusagen im eigentlichen Sinne verursachen Kosten, sondern auch der damit gestiegene Verwaltungsaufwand. Zudem kommen durch die Regelungen Kleinstanwartschaften von Arbeitnehmern hinzu, die nur ein paar Jahre bei denselben Unternehmen tätig sind. Da die Anwartschaften nicht immer übertragen oder ausgezahlt werden können bedeutet auch dies einen Mehraufwand für die Verwaltungsseite.

Desgleichen entstehen bei der Anpassung ruhender Anwartschaften Mehrkosten für die Arbeitgeber, weil nun die Anwartschaften bereits ausgeschiedener Versorgungsanwärter angepasst werden müssen, wie zum Beispiel der Lohn der im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer. Das bedeutet für die Unternehmen eine nicht lohnende Investition in ehemalige Mitarbeiter und einen Mehraufwand, für den das Geld erstmal vorhanden sein muss. Gilt die Regelung auch für bereits bestehende unverfallbare

Anwartschaften und nicht nur für künftige erworbene Anwartschaften, müssen auch diese angepasst werden. Für die zukünftige Anpassung der Anwartschaften kann man planen, doch für bereits bestehende unverfallbare Anwartschaften ergibt sich eine Finanzierungslücke. Diese Kosten werden wiederum auf im Unternehmen verbleibende Arbeitnehmer abgewälzt und macht sich in Form von schlechteren Neuzusagen bemerkbar.

Zuletzt kommen durch die erweiterte Auskunftspflicht Kosten auf die Arbeitgeber zu, da nun umfassender informiert werden muss. Genau wie bei den vermehrten Pensionszusagen bedeutet das einen höheren Verwaltungsaufwand.

### 5.3 Folgen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist in den EU-Mitgliedstaaten unterschiedlich stark verbreitet, wie eine Tabelle im Impact Assessment aufzeigt.

Land	Verbreitungsgrad
Belgien	40% (Selbständige 10%)
Dänemark	68% der 35-55-jährigen
Spanien	12%
Frankreich	10%
Irland	43%
Italien	4,3%
Zypern	13,5%
Luxemburg	17%
Niederlande	94% der 25-65-jährigen
Österreich	25%
Polen	0,6%
Portugal	4%
Slowenien	53%
Finnland	3,7%
Schweden	75% der 20-64-jährigen
Vereinigtes Königreich	33%
Deutschland	57%

**Abbildung 3: Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung<sup>91</sup>**

So ist sie in Staaten wie den Niederlanden, Schweden und Dänemark besonders stark verbreitet und in anderen Ländern, wie in Spanien, Portugal und Italien dagegen kaum.<sup>92</sup>

<sup>91</sup> Vgl. EU-KOM (2005e), S.8 ff.

Bei der Bekanntgabe des ersten Richtlinienvorschlags wurden Stimmen laut, die befürchteten, dass sich viele Arbeitgeber aus der freiwilligen betrieblichen Altersversorgung zurückziehen, vor allem aufgrund der Mehrkosten durch die Übertragung und die Dynamisierung der Anwartschaften. Die nachfolgenden Diskussionen haben gezeigt, dass man diese Befürchtungen ernst genommen hat. Anstatt die betriebliche Altersversorgung zu fördern hätte man damit dann genau das Gegenteil bewirkt.

Der neue Vorschlag ist nicht ganz so kritisch, da nun die Regelungen zur Portabilität gestrichen sind und die Dynamisierungspflicht überarbeitet wurde. Dennoch entstehen zweifelsfrei Mehrkosten für die Unternehmen. Zudem wird durch die Regulierung der betrieblichen Altersversorgung das personalpolitische Instrument der Unternehmen verändert. Früher war die betriebliche Altersversorgung vor allem dazu da, betriebstreue Mitarbeiter zu belohnen und die Verweildauer der Arbeitnehmer im Unternehmen zu verlängern. Dieser Gesichtspunkt geht angesichts vorgesehener Regulierungen zusehends verloren. Dennoch geht die betriebliche Altersversorgung nicht als personalpolitisches Instrument verloren. Vielmehr ist es im Interesse der Unternehmen in Zeiten der Mobilität und des zunehmenden Fachkräftebedarfs frühzeitig Versorgungszusagen zu erteilen, um attraktiv für qualifizierte Arbeitnehmer zu sein. Zudem bleibt die betriebliche Altersversorgung auch als personalpolitisches Instrument wichtig, da sie Versorgungscharakter hat und als gute Absicherung für das Rentenalter immer wichtiger wird.<sup>92</sup> Für die Unternehmen gilt folglich abzuwägen, wie sie die Mehrkosten und die betriebliche Altersversorgung als personalpolitisches Instrument vereinbaren könne. Eine Möglichkeit für die Unternehmen ist es auch, die betriebliche Altersversorgung nicht ganz aufzugeben, sondern zu verringern. Das würde jedoch qualitativ

---

<sup>92</sup> Vgl. auch Kapitel 4.2.

<sup>93</sup> EWSA (2006), S. 7.

schlechtere Neuzusagen nach sich ziehen. Dabei ist ebenfalls zu betonen, dass sich die Mehrkosten, die durch die Regulierungen der Portabilitätsrichtlinie entstehen, auch auf die betriebstreuem Arbeitnehmer auswirken und nicht nur auf Arbeitnehmer mit Neuzusagen.

Es bleibt also letztendlich abzuwarten, wie die Unternehmen auf die neuen Regelungen und deren Folgen reagieren. Kommt es durch die Verabschiedung der Richtlinie jedoch wirklich zu einem Rückgang der betrieblichen Altersversorgung, wäre sie ein deutliches Beispiel dafür, wie sich gut gemeinte Regulierung negativ auswirken kann.

#### **5.4 Auswirkungen auf die Durchführungswege**

Der ursprüngliche Richtlinienentwurf hätte auf Systeme mit Direktzusagen, Unterstützungskassen oder auf umlagefinanzierte Systeme starke Auswirkungen gehabt. Dabei wäre besonders Deutschland betroffen gewesen.<sup>94</sup> Diese Systeme hätten unter den Bedingungen für den Anspruchserwerb, der Anpassung der Anwartschaften und der Übertragbarkeit trotz der Übergangsfristen gelitten und wahrscheinlich aufgeben müssen. Eine Umstellung der Finanzierungskonzepte ist nicht einfach. Da diese Systeme weit verbreitet sind, wäre eine große Anzahl an Arbeitnehmern betroffen gewesen, die vielleicht deshalb keinen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung mehr bekommen hätten.

Auch der jetzige Entwurf hat Auswirkungen auf die Durchführungswege. Die Wahrung ruhender Ansprüche bedeutet beispielsweise für die Direktzusagen, dass mehr Rückstellungen für jeden Arbeitnehmer eingeplant werden müssen. Für umlagefinanzierte Systeme bedeuten die Herabsetzung des Mindestalters und die faire Behandlung ruhender Ansprüche, dass Berechnungsfaktoren für die Beitragsleistung geändert werden müssen. Das Finanzierungskonzept basiert auf genau durchkalkulierten Faktoren, die aufeinander abgestimmt sind. Ändern sich die Bedingungen, müssen die Faktoren neu durchdacht werden. Nur so

---

<sup>94</sup> EU-KOM (2005e), S. 31 f., S. 40 f.

kann das Leistungsversprechen an die Arbeitnehmer sichergestellt werden.<sup>95</sup> Die vorgesehenen Vorschriften beeinflussen demnach die Finanzierungskonzepte der Arbeitgeber und machen eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung teurer.

### **5.5 Umsetzung der Richtlinie möglich oder empfehlenswert**

Bei der Entscheidung über die Umsetzung der Richtlinie sind die Vor- und Nachteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuwägen. Die Umsetzung der Richtlinie ist grundsätzlich möglich, auch wenn sie hohe Belastungen für die einzelnen Systeme der Zusatzversorgung zur Folge hat. Dabei sollte man immer im Blickpunkt behalten, dass die betriebliche Altersversorgung überwiegend eine freiwillige Leistung der Arbeitgeber ist. Sind für die Arbeitgeber die Belastungen durch die Richtlinie zu hoch und ziehen sie sich deshalb aus der betrieblichen Altersversorgung zurück, so wäre dies ein großer Schlag für die betriebliche Altersversorgung. Ebenso würden sich die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, für das Rentenalter vorzusorgen verschlechtern. Demzufolge wäre die Umsetzung der Richtlinie nicht zu empfehlen.

Bisher konnte noch keine Einigung im Rat der EU-Arbeitsminister erreicht werden. Das ursprüngliche Ziel der Richtlinie, die Übertragbarkeit von Anwartschaften zu erleichtern, ist vollständig verloren gegangen. Die Diskussion über die Richtlinie wurde nach der gescheiterten Abstimmung unter der deutschen Ratspräsidentschaft weitergeführt. So kam schließlich auch der zweite Entwurf zur Portabilitätsrichtlinie unter dem geänderten Namen „Richtlinie über die Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“ zustande. Darin sind die Übertragungsvorschriften nicht mehr enthalten. Unter der portugiesischen Ratspräsidentschaft im zweiten Halbjahr 2007 wurde dieser Vorschlag

---

<sup>95</sup> Hügelschäffer (2006), S. 39.

weiter diskutiert und ein neuer Kompromissentwurf vorgelegt. Dieser sah folgende geänderte Eckpunkte vor<sup>96</sup>:

- Ein Mindestalter für die Unverfallbarkeit in Höhe von 23. Jahren
- Unverfallbarkeitsfrist von 2 Jahre
- Anstatt eine Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften wird eine faire Behandlung der Anwartschaften vorgesehen, z. B. Beteiligung am Anlageerfolg der Deckungsmittel
- Einführung der Regelungen ab dem Jahr 2013
- Wirkung nur für Zusagen ab der Umsetzung

Auch auf diesen Vorschlag konnten sich die EU-Arbeitsminister am 05.12.2007 nicht einigen. Sowohl Deutschland, Luxemburg wie auch Österreich lehnten die erneute Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist ab und plädierten für eine Dauer von fünf Jahren. Die Niederlande betonten, dass sie jedoch nur eine Unverfallbarkeitsfrist von zwei Jahren akzeptieren können. Alle Länder begrüßten jedoch die verbesserte Regelung zur Dynamisierung unverfallbarer Anwartschaften.<sup>97</sup>

Je länger die Diskussionen gehen, umso schwieriger scheint eine Einigung über den Inhalt der Richtlinie. Zu unterschiedlich sind die Auswirkungen auf die unterschiedlichen Zusatzversorgungssysteme in den EU-Mitgliedsstaaten.

## 5.6 Die Zukunft der Richtlinie

Die Zukunft der Richtlinie liegt nun in der Hand der slowenischen Ratspräsidentschaft, die seit Januar 2008 läuft. Laut der Europäischen Kommission soll sie während der Präsidentschaft dort verabschiedet werden.<sup>98</sup> Ein überarbeiteter Entwurf wird dazu noch vorgeschlagen.

Es bleibt abzuwarten, wie der neue Kompromissentwurf aussehen wird und ob die EU-Arbeitsminister sich auf die darin enthaltenen Regelungen einigen können. Vor allem die Frage zur Unverfallbarkeitsfrist bleibt ein

---

<sup>96</sup> Vgl. Heubeck AG (2007), EU-Portabilitätsrichtlinie erneut vertagt.

<sup>97</sup> A.a.O.

<sup>98</sup> EU-KOM (2008), Eine angemessene Altersversorgung für alle.

wesentlicher Konfliktpunkt. Bleiben die Länder bei ihren bisherigen Positionen, scheint eine Einigung dazu fast aussichtslos. Eine baldige Entscheidung zur Portabilitätsrichtlinie wäre jedoch wünschenswert, da sie sonst von Präsidentschaft zur Präsidentschaft weiter wandert und damit zu einer Altlast wird.<sup>99</sup> Dennoch ist darauf zu achten, dass die Richtlinie nicht überstürzt verabschiedet wird und man einen tragfähigen Kompromiss für die Richtlinie findet.<sup>100</sup>

Des Weiteren werden immer mehr Stimmen laut, die dafür plädieren die Richtlinie aufzugeben und stattdessen nur eine Empfehlung an die Mitgliedsstaaten auszusprechen. Eine Anpassung aller Zusatzrentensysteme in ein einheitliches Recht scheint nicht sofort möglich. Vielmehr müssen zunächst die Rahmenbedingungen wie steuerrechtlichen und sozialrechtlichen Fragen angeglichen werden, um die äußeren Bedingungen zunächst zu harmonisieren. Zudem bewirkt bereits allein die Diskussion um die Richtlinie, dass in einzelnen Ländern Rechtsänderungen durchgeführt werden. Das geschieht zum Beispiel in Deutschland mit der Herabsetzung des Mindestalters für unverfallbare Anwartschaften<sup>101</sup> und in Luxemburg mit der Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist.<sup>102</sup>

---

<sup>99</sup> Bora, Nikolaus (2007a), Gehört-Gelesen-Notiert, in: BetrAV 2007, S. 4.

<sup>100</sup> Otting (2008), S. 8.

<sup>101</sup> Vgl. Kapitel 6.2.2.

<sup>102</sup> Otting (2008), S. 8.

## **6 Auswirkungen in Deutschland**

### **6.1 Auswirkungen auf die Gesetzgebung**

Obwohl die Richtlinie noch nicht verabschiedet ist, zeigen die Diskussionen um diese schon erste Auswirkungen in der deutschen Gesetzgebung. So wurde im „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des SGB III“ Artikel 4<sup>103</sup> eine Änderung zum Betriebsrentengesetz getroffen, die in Anlehnung an die Regelung in der Portabilitätsrichtlinie gedacht ist. Die Änderung betrifft den § 1b BetrAVG und die dazugehörige Übergangsvorschrift § 30f BetrAVG, also die Unverfallbarkeitsregeln.

### **6.2 Betroffene Regelungen in Deutschland**

#### **6.2.1 Allgemein**

Wie der Name der Portabilitätsrichtlinie sagt, werden die Übertragungsvorschriften tangiert. Die Portabilität wurde in Deutschland im Jahr 2005 im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes<sup>104</sup> neu geregelt, um die Bedingungen für die Arbeitnehmer zu verbessern und die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Unter Portabilität versteht man in Deutschland nur die Übertragung von Ansprüchen.<sup>105</sup> Da sich die Portabilitätsrichtlinie aber nicht nur auf die Übertragung von Ansprüchen im eigentlichen Sinne bezieht, sondern vor allem Einfluss auf die Unverfallbarkeitsregeln in Deutschland nimmt, wird darauf im Folgenden im Detail eingegangen.

---

<sup>103</sup> Bundesrat-Drucksache 540/07 vom 10.08.2007.

<sup>104</sup> Gesetz zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen vom 09.07.2004

<sup>105</sup> Vgl. Kapitel 2.3.3.

## **6.2.2 Unverfallbarkeitsregeln**

Wie bereits erwähnt, wurden die Unverfallbarkeitsregeln (§ 1b Abs. 1 und § 30f BetrAVG) im Rahmen des „Gesetzes zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des SGB III“ geändert. Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 30.11.2007 dem vom Bundestag verabschiedetem Gesetz zugestimmt. Die Änderungen treten nach der Verkündung im Bundesgesetzblatt am 17.12.2007 für das Betriebsrentenrecht ab dem 01.01.2009 in Kraft.<sup>106</sup> Dabei werden die alten Unverfallbarkeitsregeln in der Übergangsvorschrift aufgenommen.

### **6.2.2.1 Regelung in § 1b Abs 1 BetrAVG**

Nach den geänderten Normen tritt eine unverfallbare Anwartschaft ein, wenn bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet ist und die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden hat (Satz 1). Dabei galt in der alten Regelung die Unverfallbarkeit mit Vollendung des 30. Lebensjahres. Das Lebensalter wurde herabgesetzt, um jungen Arbeitnehmern eine bessere Chance zu geben, ihre erworbenen Anwartschaften zu erhalten. Das bedeutet eine Annäherung an Artikel 4 Bst. c des zweiten Entwurfs der Portabilitätsrichtlinie<sup>107</sup>, wobei noch stärkere Anpassungen im deutschen Gesetz vorgenommen werden müssen, wenn die Richtlinie endgültig verabschiedet wird.

Wird Entgeltumwandlung durchgeführt, sind keine speziellen Vorschriften zu beachten, die Anwartschaften werden sofort unverfallbar (§ 1b Abs. 5 Satz 1).

Weiterhin ist geregelt, dass die Anwartschaft bestehen bleibt, wenn man aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet und man ohne das vorherige Ausscheiden die Voraussetzungen für den Bezug von

---

<sup>106</sup> Bundesrat-Drucksache 743/07 vom 30.11.2007.

<sup>107</sup> KOM 2007 (603) endgültig vom 09.10.2007.

Leistungen hätte erfüllen können (Satz 2). Dies sollte Arbeitnehmern die Möglichkeit geben, ihr Arbeitsverhältnis durch Vorruhestandsregelungen zu beenden, ohne dabei Verluste ihrer Betriebsanwartschaft hinnehmen zu müssen.<sup>108</sup> Da die Vorruhestandsregelungen durch das Altersteilzeitgesetz ersetzt wurden, betrifft es nur noch tarifliche Vorruhestandsregelungen.<sup>109</sup> Die Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren nach Satz 1 wird nicht unterbrochen, wenn sich die Versorgungszusage ändert oder von einer anderen Person übernommen wird (Satz 3), sowie auch eine Wartezeit nicht beeinflusst wird, wenn das Arbeitsverhältnis endet und die Voraussetzungen nach Satz 1 oder 2 erfüllt sind (Satz 5). Die Wartezeit gehört nicht zu den Unverfallbarkeitsbestimmungen. Sie kann vom Arbeitgeber zusätzlich als Leistungsvoraussetzung bestimmt werden und länger als die Unverfallbarkeitsfristen dauern.<sup>110</sup> Es ist ebenfalls geregelt, dass Versorgungsverpflichtungen, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen, Verpflichtungen aus Versorgungszusagen gleich stehen (Satz 4).

Zuletzt ist in § 1b Abs. 1 Satz 6 festgelegt, dass die Anwartschaften von Arbeitnehmern, die in einen anderen EU-Mitgliedstaat wechseln, im gleichen Umfang erhalten bleiben, wie für Personen, die innerhalb Deutschlands verbleiben würden. Dieser Satz wurde in Anlehnung an die Richtlinie „Zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern“<sup>111</sup> eingeführt.<sup>112</sup>

---

<sup>108</sup> Vgl. Schaub, Günter/ Matthießen, Volker/ Polster, Andreas (2006), S. 431 f.

<sup>109</sup> Vgl. a.a.O., S. 432.

<sup>110</sup> Kerschbaumer, Judith/ Perreng, Martina (2005), Die neue betriebliche Altersvorsorge, S. 26.

<sup>111</sup> 98/49/ EG des Rates vom 29.06.1998.

<sup>112</sup> Vgl. Kemper in: Kemper/Kisters-Kölkes/Berenz (2005), BetrAVG, § 1b Rz 120.

### **6.2.2.2 Regelung in § 30f BetrAVG**

Dieser Paragraph wurde im Zuge der Neuerung um einen Absatz erweitert. Der bereits bestehende Gesetzestext wird zu Abs. 1. Hier gilt für Versorgungszusagen vor dem 01.01.2001, dass das 35. Lebensjahr bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vollendet sein muss. Zudem muss die Versorgungszusage mindestens 12 Jahre bestanden haben oder bei mindestens 12-jähriger Betriebszugehörigkeit drei Jahre. Zu Gunsten der Arbeitnehmer bleibt für Zusagen vor dem 01.01.2001 die Anwartschaft auch erhalten, wenn ab dem 01.01.2001 die Zusage für fünf Jahre bestanden hat und man bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses das 30- Lebensjahr vollendet hat.

Im neuen Absatz 2 wird die Übergangsregelung zum alten Wortlaut des § 1b BetrAVG eingefügt. So gilt für Versorgungszusagen nach dem 31.12.2000 und vor dem 01.01.2009, dass für eine unverfallbare Anwartschaft das 30. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage mindestens fünf Jahre bestanden haben muss. Die Anwartschaft bleibt auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 01.01.2009 fünf Jahre bestanden hat und man bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet hat.

### **6.2.3 Regelungen zur Portabilität**

Die Regelungen zur Portabilität findet man in § 4 BetrAVG. Sie finden Anwendung auf unverfallbare Anwartschaften und laufende Leistungen (§ 4 Abs. 1 BetrAVG). Weiterhin ergeben sich zwei unterschiedliche Möglichkeiten der Übertragung, auf die sich der alte Arbeitgeber, der neue Arbeitgeber und der Arbeitnehmer einigen können (§ 4 Abs. 2 BetrAVG):

1. Übernahme der Zusage vom neuen Arbeitgeber
2. Übertragung des Übertragungswertes auf den neuen Arbeitgeber.

Der Übertragungswert in Möglichkeit 2. ist die erworbene unverfallbare Anwartschaft. Sie kann aber nur übertragen werden, wenn der neue Arbeitgeber eine wertgleiche Zusage erteilt. Dann gelten für die neue

Anwartschaft die Regeln der Entgeltumwandlung entsprechend. Der Übertragungswert ist Abs. 5 noch genauer definiert. So entspricht er bei einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse dem Barwert der nach § 2 bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung handelt es sich bei dem Übertragungswert um das bis zum Zeitpunkt der Übertragung gebildete Kapital.

Wird die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt und übersteigt der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung nicht, kann der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses die Übertragung auf den neuen Arbeitgeber verlangen (§ 4 Abs. 3 Satz 1). Damit wird dem Arbeitnehmer ein Recht auf Übertragung eingeräumt, das der Arbeitgeber nicht verhindern kann, wenn der Arbeitnehmer sein Recht geltend machen möchte. Eine Vereinbarung, die die Mitnahmemöglichkeiten des Arbeitnehmers einschränken würde, wären zu seinem Nachteil und damit unwirksam (§ 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Bei diesem Recht auf Übertragung handelt es sich um die eigentliche Portabilität.<sup>113</sup> Der Übertragungsanspruch wird auf die versicherungsförmigen Durchführungswege beschränkt, auch wenn über die Entgeltumwandlung finanziert wurde. Die Gründe liegen zum einen darin, dass bei der Direktzusage im Unternehmen gebundene Rückstellungen kapitalisiert werden müssten. Zum anderen gibt es bei beispielsweise reservepolsterfinanzierten Unterstützungskasse kein sofort verfügbares Kapital und der ehemalige Arbeitgeber müsste dafür eintreten.<sup>114</sup> Für die Direktzusage und die Unterstützungskasse bleibt aber immer noch die Möglichkeit der Übertragung nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 BetrAVG.

---

<sup>113</sup> Vgl. Kisters-Kölkes in: Kemper/ Kisters-Kölkes / Berenz (2005), BetrAVG, § 4 Rz 58 f.

<sup>114</sup> Vgl. a.a.O., Rz 68.

Zudem ist die Übergangsvorschrift § 30b BetrAVG zu beachten. Dort ist geregelt, dass der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung nach § 4 Abs. 3 nur für Zusagen ab dem 01.01.2005 gilt. Die frühere Regelung zur Übertragung von betrieblicher Altersversorgung aus Entgeltumwandlung ist ersatzlos gestrichen (§ 4 Abs. 3 BetrAVG a.F.).<sup>115</sup> Wurde die betriebliche Altersversorgung nach § 2 Abs. 2 oder 3, also in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt, so richtet sich der Anspruch auf Übertragung gegen den Versorgungsträger. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen weitergeführt hat (§ 4 Abs. 3 Satz 2).

Macht ein Arbeitnehmer sein Recht auf Übertragung geltend, muss der neue Arbeitgeber eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage erteilen. Zudem muss die neue Zusage über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder über eine Direktversicherung durchgeführt werden (§ 4 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Das bedeutet, dass Unternehmen, die bisher nur eine Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage angeboten haben, weitere Durchführungswege anbieten müssen. Allerdings bleibt die Wahl über den Durchführungsweg und die Entscheidung über die inhaltliche Versorgungszusage letztendlich beim Arbeitgeber.<sup>116</sup> Für die Versorgungszusage beim neuen Arbeitgeber gelten die Regeln der Entgeltumwandlung (§ 4 Abs. 3 Satz 4 BetrAVG). Das bedeutet, dass die neue Zusage sofort unverfallbar wird.

Muss ein Unternehmen die Betriebsfähigkeit einstellen und wird liquidiert, ist eine schuldbefreiende Übertragung der Versorgungszusage auf eine Pensionskasse oder auf ein Unternehmen der Lebensversicherung vorgesehen. Arbeitnehmer oder Versorgungsempfänger müssen dem nicht zustimmen. Es ist jedoch sicherzustellen, dass die laufende Leistung nach Eintritt des Versorgungsfalles über die Überschussbeteiligung nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (§ 4 Abs. 4 BetrAVG) angepasst wird. Die

---

<sup>115</sup> Vgl. a.a.O., Rz 61.

<sup>116</sup> Vgl. a.a.O., Rz 79 ff.

Vorschrift gilt für alle Durchführungswege und für Übertragungen, die ab 01.01.2005 aufgrund einer Liquidation erfolgen.<sup>117</sup>

Zuletzt ist in § 4 Abs. 6 BetrAVG geregelt, dass die Zusage des alten Arbeitgebers erlischt, wenn der Übertragungswert vollständig übertragen wurde. Er wird damit von allen Leistungspflichten befreit.

### **6.3 Die Richtlinie und das Betriebsrentengesetz**

#### **6.3.1 Vereinbarkeit mit den Portabilitäts- und Unverfallbarkeitsregeln**

Die ursprünglich vorgesehene Regelung zur Übertragbarkeit hätte großen Einfluss auf die deutsche Gesetzgebung gehabt. Der ursprüngliche Artikel 6 zur Übertragbarkeit im ersten Richtlinienvorschlag hat dem Arbeitnehmer ein Recht auf Übertragung seiner Anwartschaften eingeräumt, ungeachtet dessen, in welchem Durchführungswege die betriebliche Altersversorgung bisher durchgeführt wurde. Im Gegensatz zum deutschen Recht, hätte dies also sowohl für die versicherungsförmigen Durchführungswege, als auch für die Direktzusage und die Unterstützungskasse gegolten. Es war in dem Richtlinienvorschlag ebenfalls vorgesehen eine Übergangsfrist von zehn Jahren für die Direktzusage, die Unterstützungskasse und durch Umlageverfahren finanzierte Unternehmen einzuräumen (Artikel 9 Abs. 3 a.F. des Richtlinienvorschlags). Diese Frist hätte nicht ausgereicht, um die bewährten und verbreiteten Systeme so schnell umzustellen und es hätte immer erhebliche Schwierigkeiten für die Durchführungswege bedeutet. Eine Regelung, wie im deutschen Betriebsrentenrecht, wäre deshalb ein guter Vorschlag für die Portabilitätsrichtlinie gewesen.

Die Unverfallbarkeitsfristen wurden im deutschen Gesetz an die vorgesehene Regelung in der Portabilitätsrichtlinie ein Stück weit

---

<sup>117</sup> Vgl. a.a.O., Rz 88.

angepasst.<sup>118</sup> Dennoch würde die jetzt vorgesehene Regelung in Artikel 4 Bst. c noch weitere Anpassungen nach sich ziehen, wenn die Richtlinie in dieser Fassung verabschiedet würde. Durch die Herabsetzung des Mindestalters auf 25 Jahre soll der Personenkreis auf jüngere Arbeitnehmer, vor allem auf junge Frauen, ausgedehnt werden. Darin sehen manche, wie bei der Diskussion um die Portabilitätsrichtlinie, eine Gefahr für die freiwillige arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. So weisen die BDA und die aba darauf hin, dass sich durch die größere Anzahl an Versorgungszusagen die wirtschaftlichen Belastungen für Pensionen erhöhen.<sup>119</sup> Das könnte zur Folge haben, dass sich die Arbeitgeber aus der betrieblichen Altersversorgung zurückziehen oder das Niveau bei Neuzusagen sinkt. Zudem wird kritisiert, dass die steuerlichen Regelungen nicht entsprechend angepasst wurden. Muss auch noch die Frist von fünf Jahren im Rahmen der Portabilitätsrichtlinie angepasst werden, könnten sich die oben genannten Bedenken verstärken. Das würde einen Rückschlag für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland bedeuten, die in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Die Anzahl der Arbeitnehmer, die eine Betriebsanwartschaft erworben haben stieg im Dezember 2006 auf 65%.<sup>120</sup> Zudem bedeutet die Regelung, ab dem 21. Lebensjahr mit 5 Jahren Unverfallbarkeitsfrist Anwartschaften erwerben zu können, mehr Pensionszusagen für die Arbeitgeber.

### **6.3.2 Vereinbarkeit mit anderen Regeln im Betriebsrentengesetz**

Im deutschen Betriebsrentenrecht ist keine Vorschaltzeit oder kein Mindestalter festgesetzt, ab dem man eine Versorgungszusage, also eine Aufnahme ins Versorgungssystem, erhalten kann. Solche Bedingungen werden meist in den Leistungsplänen als Voraussetzung vorgeschrieben. Das vorgeschriebene Mindestalter von 21 Jahren in der

---

<sup>118</sup> Vgl. Kapitel 6.2.2.

<sup>119</sup> Bundestag-Ausschussdrucksache 16(11)764 vom 02.11.2007, S. 6., S. 21 f.

<sup>120</sup> Vgl. o. V. (2007d), Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch.

Portabilitätsrichtlinie (Artikel 4 Bst. b) stellt keine weitere Voraussetzung für die Unverfallbarkeitsregelungen in Deutschland dar. Bei einer Vorschaltzeit von einem Jahr (Artikel 4 Bst. a) ist jedoch zu hinterfragen, wie dieses Frist im deutschen Recht mit befristeten Arbeitsverhältnissen oder mit längeren Probezeiten zu vereinbaren ist.

Eine Auszahlung der Anwartschaften nach Artikel 4 Bst. d des zweiten Vorschlags zur Portabilitätsrichtlinie, die noch nicht unverfallbar geworden sind, kennt das deutsche Recht nicht. In Deutschland ist im Rahmen der Abfindung (§ 3 BetrAVG) nur geregelt, wie unverfallbare Anwartschaften oder laufende Leistungen abgefunden werden können, wenn sie unter 1% oder bei Kapitalleistungen unter 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV fallen. Da es eingeschränkte Abfindungsregelungen bereits im deutschen Recht gibt, bringt die Regelung in Artikel 5 Abs. 2 des zweiten Vorschlags zur Portabilitätsrichtlinie keine Änderung im Betriebsrentengesetz.

In Deutschland gibt es für im Unternehmen verbleibende unverfallbare Anwartschaften keine Regelungen zur Anpassung, wie in Artikel 5 des zweiten Richtlinienvorschlages vorgesehen. Deshalb bedeutet das eine Umstellung und Belastung für die betriebliche Altersversorgung in Deutschland. Dies gilt vor allem dann, wenn die Anpassungspflicht nicht nur für Neueintritte gelten soll. Es werden Mehrkosten von bis zu 30% erwartet.<sup>121</sup> In Deutschland gibt es nur eine Anpassungsprüfungspflicht von laufenden Leistungen (§ 16 BetrAVG). Die Regelungen zur Anpassungspflicht wurden im überarbeiteten Richtlinienvorschlag bereits verbessert. Statt von einer fairen Anpassung ist von einer fairen Behandlung die Rede, doch auch dies wird als Dynamisierungspflicht ausgelegt.

---

<sup>121</sup> Mann (2007a), S. 651.

Der Auskunftsanspruch wurde im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes aus dem Jahr 2004 unter dem § 4b BetrAVG neu festgesetzt. Danach ist geregelt, dass sowohl ausgeschiedene Arbeitnehmer wie auch noch im Arbeitsverhältnis stehende Arbeitnehmer eine Auskunftspflicht verlangen können. Diese erstreckt sich auf die Höhe der Altersversorgung aus der unverfallbaren Anwartschaft nach Erreichen der Altersgrenze und auf den Übertragungswert bei einer Übertragung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG. In diesem Zusammenhang kann der Arbeitnehmer auch von dem neuen Arbeitgeber eine Auskunft über die Höhe der Versorgungsleistung verlangen, die sich aus dem Übertragungswert ergibt und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung besteht. Durch die Regelungen in der Portabilitätsrichtlinie müsste das Betriebsrentengesetz erweitert werden. Dies würde eine Verschärfung für den Auskunftsanspruch bedeuten, da auch über die Bedingungen für den Erwerb und die Folgen bei Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses informiert werden müsste.<sup>122</sup> Zudem bedeutet die Erweiterung der Auskunftspflicht einen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber und das wiederum Mehrkosten, was sich negativ auf die Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung ausweiten kann.

#### **6.4 Fazit zu den Auswirkungen in Deutschland**

Es ist fraglich, ob sich die durch die Portabilitätsrichtlinie notwendigen Änderungen im Betriebsrentengesetz positiv auswirken würden. Schon die Angleichung im Bereich der Unverfallbarkeitsregeln hat viel Kritik hervorgerufen. Werden noch weitere Änderungen eingeführt, die vor allem mit weiteren Mehrkosten für die betriebliche Altersversorgung verbunden sind, würde die Kritik wahrscheinlich noch größer werden. Das Betriebsrentengesetz hat mit der betrieblichen Altersversorgung bisher gut harmoniert, auch wenn es an manchen Stellen vielleicht verbesserungsbedürftig ist. Deshalb ist zu überlegen, ob die europaweite Angleichung der betrieblichen Altersversorgung nicht eher zu Lasten

---

<sup>122</sup> Vgl. aba-Verbandsstellungnahme (2006), S. 84.

bereits gut funktionierender Systeme geht und man die Portabilitätsrichtlinie fallen lässt. Die Durchsetzung der Richtlinie könnte vielmehr eine Überregulierung für die betriebliche Altersversorgung bedeuten, da sich die Vorschrift negativ auf die bestehende betriebliche Altersversorgung auswirkt und damit die eigentlichen Ziele der Richtlinie verfehlt.

## **7 Die Zukunft der betrieblichen Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung nimmt einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Da sich die Rahmenbedingungen für die gesetzliche Rentenversicherung immer mehr verschlechtern, ist diese für die Sicherung des Lebensstandards im Alter allein nicht mehr ausreichend und deshalb eine private oder betriebliche Altersvorsorge zwingend erforderlich.

Die betriebliche Altersversorgung nimmt dabei eine besondere Position ein, da sie bisher häufig eine freiwillig vom Arbeitgeber finanzierte Leistung war. Das hat sich in Deutschland zwar mit Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung etwas geändert. Dennoch bleibt die freiwillige arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung in Deutschland sehr wichtig, da rund 50% der betrieblichen Altersversorgung auf Direktzusagen beruhen.<sup>123</sup>

Die Systeme der Zusatzversorgung funktionieren in den EU-Mitgliedstaaten oft sehr unterschiedlich. Sie sind den Gegebenheiten des Landes angepasst und nehmen in den Staaten einen mehr oder weniger hohen Stellenwert ein. Deshalb ist eine Vereinheitlichung der Gesetzgebung im Bereich der Zusatzversorgung nicht ohne weiteres möglich.

Das Problem der Portabilitätsrichtlinie lag zudem von Anfang an darin, dass sie sich nicht darauf beschränkt hat, die Portabilität von Ansprüchen zu verbessern, sondern sich auch mit dem Erwerb und der Wahrung der Ansprüche beschäftigt hat. Damit greift sie in einen großen Regelungsbereich ein.

Durch die Einführung einer einheitlichen Regelung ergeben sich Probleme für die einzelnen Systeme, sowie Mehrkosten, was einen Rückzug der

---

<sup>123</sup> Stiefermann, Klaus/ Schmid, Cornelia (2005): Richtlinienvorschlag zur Portabilität betrieblicher Altersversicherungsansprüche, in: BetrAV 2005, S. 677-680, S. 677.

Arbeitgeber aus ihrer freiwilligen Leistung bedeuten kann. Damit geht der Versorgungscharakter der betrieblichen Altersversorgung ein Stück weit verloren.

Die einheitlichen Regelungen wären zwar für Arbeitnehmer von Vorteil, jedoch können sie davon nicht mehr profitieren, sobald die Arbeitgeber ihre Leistungen einschränken oder aufgeben. Das wäre ein deutliches Beispiel von Überregulierung, wenn sich die gut gemeinten Maßnahmen negativ auswirken.

Für Länder, in denen es noch keine betriebliche Altersversorgung gibt oder nur in geringem Maße, können sich die Regelungen positiv auswirken. Durch die Diskussion der Richtlinie erkennen diese Länder Sinn und Zweck einer betrieblichen Altersvorsorge und nutzen die Regelungen der Portabilitätsrichtlinie als Rahmenbedingungen für die Entwicklung eines betrieblichen Altersversorgungssystems.

Im Moment scheint eine baldige Verabschiedung der Portabilitätsrichtlinie wenig aussichtsreich. Im Dezember 2007 ist eine erneute Verabschiedung im Rat gescheitert und unter der slowenischen Ratspräsidentschaft war sie bisher noch kein Thema. Je weiter jedoch die Richtlinie hinausgeschoben wird, umso mehr Konfliktpunkte ergeben sich und desto geringer wird die Unterstützung zur Durchsetzung der Richtlinie. Eine Einigung wird dann immer unwahrscheinlicher. Oder es kommt zu einer vorschnellen Verabschiedung, um die langwierige Diskussion um die Richtlinie zu beenden. Dabei könnte sie mit Regelungen verabschiedet werden, die zum Nachteil sein können und nicht richtig durchdacht und nicht tragfähig sind.

Die Verabschiedung ist jedoch eher unwahrscheinlich, da die Diskussionen anhalten. Bevor es zu einer vorschnellen Verabschiedung kommt, sollte man sich zudem überlegen, die Richtlinie fallen zu lassen und in ein Empfehlungsschreiben für die Mitgliedstaaten umzuwandeln. Der Ansatzpunkt, die Mobilität und Freizügigkeit der Arbeitnehmer zu

verbessern, liegt vielleicht zunächst in anderen Gebieten, wie dem steuerrechtlichen Bereich. Daneben zeigt die Diskussion um die Richtlinie bereits Rechtswirkungen in einigen Ländern, in denen auf eventuell kommende Vorschriften mit einer Änderung des nationalen Rechts reagiert wurde. Hält diese Entwicklung an, macht sie eine Verabschiedung der Richtlinie unnötig. Die Diskussion um die Richtlinie hat damit bereits die Harmonisierung der europäischen Zusatzrentensysteme eingeleitet.

Die Portabilitätsrichtlinie ist also noch nicht gescheitert, steht in naher Zukunft jedoch noch nicht vor einem Abschluss. Die EU-Mitgliedstaaten können sich noch nicht auf die Regelungsinhalte einigen. Anstatt sich mit diesem Thema herumzustritten, das für viele eher wie ein Luxusproblem erscheint, da die betriebliche Altersversorgung in vielen Ländern bereits gut geregelt ist, sollte man sich auf andere Probleme im Bereich der Sozialpolitik konzentrieren. Dahingehend ist jedoch nichts weiter in Planung.

#### Persönliches Fazit:

Die Bearbeitung des Themas um die Diskussion der Portabilitätsrichtlinie hat zu einigen Erkenntnissen geführt.

Es ergab sich ein Überblick über die europäischen Rentensysteme, sowie über die Bestandteile des Betriebsrentensystems mit ihren Kriterien.

Des Weiteren wurde die Vielzahl an Aktivitäten und Initiativen bewusst, an denen die EU arbeitet. Diese machen die Anstrengungen der EU deutlich, die Gesetzgebung in den Mitgliedstaaten weiter zu harmonisieren.

Zudem konnte ein Einblick in die Prozesse der Gesetzgebung der EU und den Einfluss der einzelnen Länder gewonnen werden.

## Anlagen

### **Anlage 1:**

#### **Zusammenfassung des Regelungsinhalts des Richtlinienvorschlags vom 20.10.2005**

##### *Gegenstand und Anwendungsbereich (Artikel 1 und Artikel 2)*

Für Arbeitnehmer soll das Recht der Freizügigkeit und auf innerstaatliche berufliche Mobilität durch Beseitigung von Hindernissen im Bereich der Zusatzrentensysteme erleichtert werden. Der Anwendungsbereich deckt sich mit dem der Richtlinie 98/49/EG<sup>124</sup>. Darunter fallen alle Zusatzversorgungssysteme, außer die in der Verordnung Nr.1408/71/EWG genannten.

Damit fallen in Deutschland sowohl die internen als auch die externen Durchführungswege unter die Richtlinie.

##### *Definitionen (Artikel 3)*

Eine Definition der verwendeten Begriffe ist wegen der Verschiedenartigkeit der Zusatzrentensysteme in den einzelnen Mitgliedstaaten notwendig.

- a) „Zusatzrente“: Sie umfasst eine Altersrente, und wenn vorgesehen auch eine Invaliditäts- und Hinterbliebenenrente und soll die im Versicherungsfall gewährten Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung ergänzen oder ersetzen.
- b) „Zusatzrentensystem“: Dabei handelt es sich um ein betriebliches Rentensystem das nach einzelstaatlichen Regelungen eingeführt wurde und Zusatzrentenleistungen für Arbeitnehmer und Selbständige anbietet. Die Systeme können auf einem Gruppenversicherungsvertrag, einem Umlageverfahren, einem

---

<sup>124</sup> EU-KOM (1998), Richtlinie zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern.

- Kapitaldeckungssystem oder auf einem Rentenversprechen auf der Grundlage von Pensionsrückstellungen der Unternehmen oder auf einer tariflichen oder ähnlich geregelten Vereinbarung basieren.
- c) „Versorgungsanwärter“: Aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit anspruchsberechtigte Personen auf Zusatzrentenleistungen.
  - d) „Rentenansprüche“: Die Leistung aus dem Zusatzrentensystem, auf die der Versorgungsanwärter oder sonstige Anspruchsberechtigte Ansprüche hat.
  - e) „Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses“: Die Entscheidung ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden.
  - f) „Ausscheidender Arbeitnehmer“: Ein Arbeitnehmer, der sein Beschäftigungsverhältnis beendet, ohne eine Rentenanwartschaft erworben zu haben, in dessen Rahmen er jedoch Rentenansprüche aufgebaut hat und bei Verbleib Rentenanwartschaften erworben hätte.
  - g) „Portabilität“<sup>125</sup>
  - h) „Versorgungsanwärter mit aufgeschobenen Ansprüchen“: Ein ehemaliges Mitglied des Zusatzrentensystems, dessen Ansprüche auf Rentenleistungen ruhen, bis die Voraussetzungen für den Bezug erfüllt sind.
  - i) „Ruhende Rentenansprüche“: Dabei handelt es sich um erworbene Rentenansprüche eines ehemaligen Versorgungsanwärters, der zunächst noch Leistungsvoraussetzungen erfüllen muss, um einen Anspruch auf die Leistung zu erlangen.
  - j) „Anspruchsübertragung“<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> Vgl. Kapitel 2.3.2.

<sup>126</sup> Vgl. Kapitel 2.3.2.

*Bedingungen für den Anspruchserwerb (Artikel 4)*

Die Bedingungen für den Anspruchserwerb gliedern sich in vier Unterpunkte.

Der erste Punkt sieht vor, dass ein Arbeitnehmer, der sein Beschäftigungsverhältnis ohne begründete Rentenanwartschaft beendet, dafür aber bereits Beiträge geleistet hat, diese Beitragswerte nicht verlieren darf. Ist dies der Fall sind ihm die gesamten Beiträge zu erstatten oder zu übertragen.

Weiterhin soll das Mindestalter für den Erwerb von Ansprüchen bei 21 Jahren festgelegt werden. Die Begründung liegt darin, dass ein zu hohes Mindestalter die Mobilität junger Mitarbeiter bestraft.

Die Wartezeit, als Zugangsvoraussetzung zum Zusatzrentensystem, während der der Arbeitnehmer noch keine Rentenansprüche erwirbt, soll höchstens ein Jahr betragen, außer, wenn das Mindestalter noch nicht erreicht ist. Auf diese Weise kann die Wartezeit an die Probezeit gekoppelt werden. Darunter ist keine Wartezeit im eigentlichen Sinne zu verstehen, sondern eine Vorschaltzeit.

Der letzte Punkt der Bedingungen für den Anspruchserwerb befasst sich mit der Unverfallbarkeitsfrist, das heißt, mit den Versicherungszeiten, die ein Arbeitnehmer im Zusatzrentensystem aufweisen muss, um eine Rentenanwartschaft zu erwerben. Die Unverfallbarkeitsfrist soll auf zwei Jahre beschränkt werden, um den Arbeitnehmern zu gewährleisten, im Laufe ihres Berufslebens genügend Anwartschaften ansammeln zu können, insbesondere, wenn sie häufig den Arbeitsplatz wechseln.

*Wahrung ruhender Rentenansprüche (Artikel 5)*

Die Mitgliedsstaaten sollen durch geeignete Maßnahmen vermeiden, dass ein Arbeitnehmer bei einem Arbeitsplatzwechsel eine Minderung seiner im System verbleibenden Ansprüche hinnehmen muss. Dies soll durch eine

faire Anpassung geschehen, die an Referenzgrößen, wie beispielsweise die Inflationsrate, gebunden ist<sup>127</sup>.

Des Weiteren gibt es die Möglichkeit der Kapitalauszahlung oder – übertragung für erworbene Ansprüche, die einen vom Mitgliedsstaat festgelegten Schwellenwert nicht überschreiten. Damit sollen hohe Kosten für die Verwaltung geringer Anwartschaften vermieden werden.

#### *Übertragbarkeit (Artikel 6)*

Hier wird das Recht des Arbeitnehmers festgelegt, bei einem Arbeitsplatzwechsel zu wählen, die Ansprüche im alten Zusatzrentensystem zu erhalten oder die Ansprüche innerhalb von 18 Monaten innerhalb des Mitgliedstaates oder in einen anderen Mitgliedstaat zu übertragen.

Entscheidet sich der Arbeitnehmer für sein Recht auf Übertragung, so darf ihm bei der Berechnung der Ansprüche zwischen der abgebenden und der aufnehmenden Stelle kein Nachteil entstehen. Das Gleiche gilt für die Bedingungen zur Wahrung der Ansprüche. Des Weiteren dürfen anfallende Verwaltungskosten nicht unverhältnismäßig hoch ausfallen.

Ausnahmen für die Übertragbarkeit können für die Systeme mit Umlageverfahren, Unterstützungskassen und Direktzusagen<sup>128</sup> in Anspruch genommen werden.

#### *Auskünfte (Artikel 7)*

Sinn dieses Artikels ist es die Richtlinie 2003/41/EG<sup>129</sup> in ihren Auskunftspflichten zu ergänzen. Nicht nur Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger sollen ein Recht auf Auskünfte haben, sondern auch jeder potenziell ausscheidende Arbeitnehmer. Dabei sollen Auskünfte über die Bedingungen zum Erwerb, mögliche Leistungsansprüche bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, die Bedingungen zum

---

<sup>127</sup> Vgl. EU-KOM (2005a), S. 11, Erwägungsgrund (7).

<sup>128</sup> EU-KOM (2005a), Artikel 9 Absatz 3.

<sup>129</sup> EU-KOM (2003), Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung vom 03.06.2003.

Erhalt ruhender Rentenansprüche und für die Übertragung erworbener Rentenansprüche erteilt werden<sup>130</sup>. Versorgungsanwärter mit aufgeschobenen Ansprüchen können eine Auskunft über die Höhe der Ansprüche erhalten. Die Informationen sollen schriftlich und in leicht verständlicher Form übermittelt werden.

#### *Mindestvorschriften – Rückschrittsklausel (Artikel 8)*

Die in der Richtlinie genannten Vorschriften sind nur ein Mindestmaß. Dabei ist es den Mitgliedstaaten überlassen vorteilhaftere Regelungen zu erlassen<sup>131</sup>.

#### *Umsetzung (Artikel 9)*

Die Umsetzung der Richtlinie soll in den Mitgliedstaaten bis zum 01. Juli 2008 erfolgen. Dabei ist es möglich, die Umsetzung der Richtlinie den Sozialpartnern zu übertragen<sup>132</sup>. Für die Umsetzung der Vorschrift aus Artikel 4 zur Begrenzung der Unverfallbarkeitsfrist auf zwei Jahre kann eine Zusatzfrist von 60 Monaten, gerechnet ab dem 01. Juli 2008, in Anspruch genommen werden. Die Kommission ist davon in Kenntnis zu setzen und der Vorschlag ist zu begründen.

Ferner können nach dem Umlageverfahren finanzierte Systeme, Unterstützungskassen und Unternehmen mit Pensionsrückstellungen aus Direktzusagen von der Pflicht freigestellt werden, Übertragungen von Zusatzrentenansprüchen nach Artikel 6 vorzunehmen. Darüber muss wiederum die Kommission informiert werden und die Mitgliedstaaten müssen der Kommission Maßnahmen nennen, die getroffen werden oder geplant sind, um die Übertragbarkeit der Ansprüche aus diesen Systemen zu verbessern<sup>133</sup>.

Dazu ist die Kommission von den Mitgliedstaaten über die Maßnahmen zur Umsetzung der Bestimmungen in Artikel 5 zu informieren.

---

<sup>130</sup> Vgl. EU-KOM (2005a), S.12, Erwägungsgrund (11).

<sup>131</sup> Vgl. EU-KOM (2005a), S.12, Erwägungsgrund (14).

<sup>132</sup> Vgl. EU-KOM (2005a), S.13, Erwägungsgrund (16).

<sup>133</sup> Vgl. EU-KOM (2005a), S. 12., Erwägungsgrund (10).

*Berichterstattung (Artikel 10)*

Ab dem Tag der Umsetzung am 01. Juli 2008 erstellt die Kommission alle fünf Jahre einen Bericht an den Rat, das Europäische Parlament, dem europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und dem Ausschuss der Regionen anhand der von den Mitgliedsstaaten gelieferten Informationen. Zuletzt hat die Kommission bis zum 01. Juli 2018 noch einen gesonderten Bericht über die Ausnahmen zur Übertragbarkeit nach Artikel 9. zu erstellen. Dazu soll sie Änderungsvorschläge unterbreiten, die die Gleichbehandlung hinsichtlich der Übertragbarkeit nicht kapitalgedeckter mit kapitalgedeckten Ansprüchen gewährleisten.

*Inkrafttreten und Adressaten (Artikel 11 und 12)*

Die Richtlinie tritt am 20. Tag nach Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Union in Kraft und richtet sich an die Mitgliedstaaten.

**Anlage 2:****Zusammenfassung des geänderten Regelungsinhalts der Richtlinie vom 09.10.2007**

Der Name der Richtlinie wurde geändert, da die neue Fassung keine Bestimmungen zur Portabilität enthält. Der Titel lautet „Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“.

Im Folgenden werden die Punkte aufgeführt, die geändert, gestrichen oder neu ergänzt wurden.

*Gegenstand (Artikel 1)*

Hier wurde ergänzt, dass es sich nur um Zusatzrentensysteme handelt, die an ein Beschäftigungsverhältnis gekoppelt sind.

*Anwendungsbereich (Artikel 2)*

Der Anwendungsbereich wurde ergänzend um drei Ausnahmen eingeschränkt. So gilt die Richtlinie nicht für Zusatzrentensysteme, die keine neuen aktiven Versorgungsanwärter aufnehmen, zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Richtlinie. Zudem gilt die Richtlinie nicht für Zusatzrentensysteme, in denen zum Zeitpunkt Sanierungs- oder Liquidationsverfahren laufen, bis zum Ende der Verfahren. Zuletzt gilt sie nicht für Insolvenzschutzsysteme, Ausgleichssysteme und nationale Pensionsfonds.

*Begriffsbestimmungen (Artikel 3)*

Die Definitionen für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (Bst. e) und die Portabilität (Bst. g) wurden herausgestrichen. Zudem wurde die Definition für Anspruchsübertragung (Bst. j) gestrichen und durch die Definition für den Wert der ruhenden Anwartschaften ersetzt.

Diese werden mit dem berechneten Kapitalwert der Anwartschaften erklärt. Neu eingeführt wurde die Definition für die Unverfallbarkeitsfrist (Bst. da), die als erforderliche Zeit der aktiven Zugehörigkeit zum Zusatzrentensystem, um Ansprüche zu begründen, definiert ist. Bei den anderen Begriffsbestimmungen wurden technische Änderungen vorgenommen, um die Definitionen eindeutiger zu machen.<sup>134</sup>

#### *Bedingungen für den Anspruchserwerb (Artikel 4)*

Der ursprüngliche Artikel 4 wurde komplett umgestellt und überarbeitet. Die Regelung zur Vorschaltzeit wurde umformuliert und aus Gründen der Klarheit zum Bst. a. Die bestimmte Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, um dann dem Zusatzrentensystem angehören zu können beträgt weiterhin ein Jahr. Artikel 4 Bst. b wurde ebenfalls umformuliert, bleibt aber bei der Vorgabe von 21 Jahren, um dem Zusatzrentensystem angehören zu können. Die Unverfallbarkeitsfrist unter dem Bst. c wurde neu geregelt. So beträgt die Frist nun für Versorgungsanwärter unter 25 Jahren fünf Jahre. Für Versorgungsanwärter, die über 25 Jahre alt sind beträgt sie jedoch nur ein Jahr. In der Stellungnahme zu den Abänderungen wird dazu begründet, dass die Unverfallbarkeitsfrist von einem Jahr immer zu laufen beginnt, wenn der Versorgungsanwärter 25 Jahre alt wird, unabhängig davon, in welchem Alter der Erwerb von Ansprüchen begonnen hat.<sup>135</sup> In Artikel 4 Bst. d ist nun geregelt, was früher unter Bst. a fiel. Hier wurde umformuliert, um klarer aufzuzeigen, wie mit den Beiträgen umzugehen ist, nämlich dass die vom ausscheidenden Arbeitnehmer oder gemäß nationaler Rechtsvorschriften oder Kollektivverträgen für ihn gezahlte Beiträge zu erstatten sind, wenn zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch keine unverfallbaren Anwartschaften erworben wurden. Die Vorschrift wurde dadurch ergänzt, dass auch der erwachsene Anlagewert zu erstatten ist, wenn der ausscheidende Arbeitnehmer das Risiko trägt.

---

<sup>134</sup> EU-KOM (2007), Begründung der Abänderungen, S. 4f.

<sup>135</sup> EU-KOM (2007), Begründung der Abänderungen, S. 6.

Zudem hat der Artikel noch durch Bst. e eine Ergänzung erhalten, die den Sozialpartner ermöglicht für Tarifverträge abweichende Regelungen zu treffen, sofern sie einen gleichwertigen Schutz für die Rechte der Arbeitnehmer garantieren.

#### *Wahrung ruhender Rentenanwartschaften (Artikel 5)*

Dieser Artikel wurde um zwei Absätze ergänzt. Der erste neue Absatz (Abs. –1) regelt, dass ausscheidende Arbeitnehmer ihre unverfallbaren Anwartschaften in dem Zusatzrentensystem belassen können, indem sie erworben wurden. Zudem soll der Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der maßgebende Termin zur Berechnung des Anwartschaftswertes sein. Der zweite neue Absatz (Abs. 3) regelt dasselbe wie Artikel 4 Bst. e, also die Möglichkeit in Tarifverträgen abweichende Regelungen zu bestimmen. Artikel 5 Abs. 1 wurde umgearbeitet und eindeutiger gefasst. Anstatt von fairer Anpassung ist von fairer Behandlung der ruhenden Anwartschaften die Rede. Zudem werden nun zwei Methoden des Umgangs mit ruhenden Ansprüchen aufgeführt. Die Entwicklung soll entsprechend den Ansprüchen der aktiven Versorgungsanwärter oder entsprechend der derzeit ausgezahlten Renten erfolgen. Zudem werden drei andere mögliche Mittel zur fairen Behandlung genannt: Die nominale Festlegung der Rentenansprüche im System, Anpassung anhand der im System integrierten Verzinsung oder Anspruch auf die vom Zusatzversicherungsträger erzielte Kapitalrendite, sowie Anpassung der Anwartschaften anhand der Inflationsrate oder des Lohnniveaus, für die eine festgesetzte Höchstgrenze gelten kann. In Abs. 2 wurden technische Änderungen vorgenommen, inhaltlich ändert sich nur, dass Ansprüche nicht mehr übertragen werden können.

#### *Übertragbarkeit (früher Artikel 6)*

Die Regelung zur Übertragbarkeit wurde ganz herausgestrichen, da zum Zeitpunkt keine Einigung über die Übertragungsvorschriften erzielt werden konnte und erhebliche Bedenken in Bezug auf die finanzielle Tragfähigkeit

der Zusatzrentensysteme geäußert wurden.<sup>136</sup> Da keine neuen Regelungen zur Übertragbarkeit aufgenommen wurden, wurde ein neuer Erwägungsgrund eingeführt (Erwägungsgrund 9a), indem an die Mitgliedstaaten eine Empfehlung gerichtet wird, die Bedingungen für die Übertragung zu verbessern.

*Auskünfte (Artikel 6, früher Artikel 7)*

In diesem Artikel wurden vor allem Änderungen an den Formulierungen vorgenommen. In Abs. 1 wurde geändert, dass die Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger nur auf ihr Verlangen hin informiert werden. Der neue Abs. 2 betrifft nun aktive Versorgungsanwärter. Die Formulierung der vorgesehenen Rentenleistung in Abs. 2 Bst. b wurde überarbeitet und soll nun Auskünfte über den Wert der unverfallbaren Anwartschaft oder eine höchstens 12 Monate vor dem Zeitpunkt des Ersuchens durchgeführte Schätzung der unverfallbaren Anwartschaften geben. Des Weiteren wird in Bst. c statt vom Erhalt von der künftigen Behandlung der Rentenansprüche gesprochen. Bst. d wurde gestrichen. Ausgeschiedene Versorgungsanwärter können nun nach Abs. 3 auf Ersuchen Auskünfte verlangen. Diese wurden an Abs. 2 angeglichen und beinhalten eine Information über den Wert der ruhenden Ansprüche oder eine höchsten 12 Monate vor dem Zeitpunkt des Ersuchens durchgeführte Schätzung des Werts der ruhenden Rentenansprüche. Zudem sind die Bedingungen für die Behandlung der ruhenden Rentenansprüche mitzuteilen. Abs. 4 wurde wegen Haftungsrisiken umgeändert. Darin steht nun, dass Auskünfte in verständlicher Form innerhalb einer Frist zu erteilen sind.

*Mindestvorschriften – Rückschrittsklausel (Artikel 7, früher Artikel 8)*

Aufgrund der Streichung des Artikels zur Übertragung von Anwartschaften, wird der Begriff der Übertragbarkeit durch die Formulierung „Begründung und Wahrung der Zusatzrentenanwartschaften“ ersetzt.

---

<sup>136</sup> EU-KOM (2007), Begründung der Abänderungen, S. 9.

*Umsetzung (Artikel 8, früher Artikel 9)*

Die Umsetzungsfrist für die Einführung der Richtlinie wurde auf zwei Jahre nach Erlass dieser Richtlinie geändert. Dies gilt ebenfalls für den Lauf der Frist von 60 Monaten nach Abs. 2. Des Weiteren gilt die Übergangsfrist von 60 Monaten für Artikel 4 und Artikel 5. Abs. 3 wurde gestrichen, da der Artikel zur Übertragbarkeit herausgenommen wurde, genauso wie Artikel 8 Abs. 5, da die Änderungen in Artikel 5 ihn nicht mehr notwendig machen. Abs. 4 bleibt unverändert.

*Berichterstattung (Artikel 9, früher Artikel 10)*

Auch hier wird die Frist auf zwei Jahre nach Erlass der Richtlinie erweitert. Der ursprüngliche Artikel 10 Abs. 2 wird durch eine andere Regelung ersetzt, da Artikel 9 Abs. 3 gestrichen wurde. Die neue Regelung sieht in dem ersten Bericht einen gesonderten Bericht zur Prüfung der Bedingungen zur Übertragbarkeit nach Erlass der Richtlinie vor. Aufgrund dieser Erkenntnisse soll die Kommission erneut prüfen, ob weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität der Arbeitnehmer notwendig sind.

*Inkrafttreten und Adressaten (Artikel 10 und 11, früher Artikel 11 und 12)*

An diesen Artikeln wurden keine Änderungen vorgenommen.

## Literaturverzeichnis

**aba**-Verbandsstellungnahme (2006): aba-Bewertung des Richtlinienvorschlags zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, in: BetrAV 2006, S. 77-85

**Albert**, Uwe/ Schuman, Hans-Heinrich/ Sieben, Stefan u.a. (2002): Betriebliche und private Altersvorsorge nach der Rentenreform 2001, Köln, 2002

**Andresen**, Boy-Jürgen (2006): Bericht zur Lage, in: BetrAV 2006, S. 314-317

### **BDA:**

**BDA** Presseinformation (2006a): Nr. 62/2006 vom 15.09.2006: Die EU-Portabilitätsrichtlinie verteuert und bürokratisiert betriebliche Altersvorsorge. Abruf am 14.01.2008 unter:  
<http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/D9C330583DC8E1AFC12571EA000339E00>

**BDA** Newsletter (2006b): Nr. 29 vom 21.09.2006: Bildung-Soziale Sicherung-Verbände. Abruf am 15.01.2008 unter:  
<http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/7514944D8A9BE463C12571F0004BAC00>

**BDA** Presse-Information (2006c): Nr. 88/2006 vom 29.11.2006:  
Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt: Absage an Portabilitätsrichtlinie  
kann Schaden für betriebliche Altersvorsorge verhindern. Abruf am  
15.01.2008 unter:  
<http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/18937B629C53301FC125723400571B1E>

**BDA** Presse-Information (2007a): Nr. 50/2007 vom 20.06.2007: BDA: EP-  
Abstimmungsergebnis zur Portabilitätsrichtlinie macht Einigung unmöglich.  
Abruf am 14.01.2008 unter:  
<http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/7B97495788E3D420C1257300004C608D>

**BDA** Information (2007b): BDA kompakt vom Juli 2007: EU-  
Portabilitätsrichtlinie. Abruf am 14.01.2008 unter:  
[http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/DFBF2548C415F569C12573220049D4C1/\\$file-Portabilitaetsrichtlinie](http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/DFBF2548C415F569C12573220049D4C1/$file-Portabilitaetsrichtlinie)

**BDA/BDI**-Broschüre (2007c): Europas Stärken ausbauen – Bilanz der  
deutschen EU-Ratspräsidentschaft: Empfehlungen für die kommenden  
Monate. Abruf am 15.01.2008 unter:  
<http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/E2B2C8072E67BCCFC1257266004C4E57>

**BDA** Information (2007d): BDA kompakt vom Dezember 2007: Deutsche  
EU-Ratspräsidentschaft: Sozialpolitische Bilanz. Abruf am 15.01.2008  
unter:  
[http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/5F0C13C38BBB2B90C125722F004D3B24/\\$file/k-euratspraesidentschaft.pdf](http://www.bdaonline.de/www/bdaonline.nsf/id/5F0C13C38BBB2B90C125722F004D3B24/$file/k-euratspraesidentschaft.pdf)

**Baumeister**, Frank (2005): Neues aus Europa für Betriebesrenten, in: BetrAV 2005, S. 9-11

**Beck**-aktuell Nachrichten (2002): Pressemitteilung: Zusatzrenten: EU-Kommission will formale Anhörung einleiten, unter Beck Datenbank: Becklink 67469

**Bora**, Nikolaus (2007a): Gehört-Gelesen-Notiert, in BetrAV 2007, S. 3-4

**Bora**, Nikolaus (2007b): Gehört-Gelesen-Notiert, in: BetrAV 2007, S. 302-305

**Deutscher Bundesrat :**

abrufbar unter: <http://www.bundesrat.de>

**Bundesrat**-Drucksache 784/05 (Beschluss) vom 10.02.2006: Beschluss des Bundesrates: Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen

**Bundesrat**-Drucksache 540/07 vom 10.08.2007: Gesetzesentwurf: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung

**Bundesrat**-Drucksache 743/07 (Beschluss) vom 30.11.2007: Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

**Deutscher Bundestag:**

abrufbar unter: <http://www.bundestag.de>

**Bundestag**-Ausschussdrucksache 16(11)764 vom 02.11.2007:

Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 5. November 2007 zum a) Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung (...)

**Coppin**, Laura/ **Vandenbrande**, Tom (2008): The mobility profile of 25 EU Member States: Input for the preparation of a Directive on the portability of pension rights, based on the Eurobarometer of Portability. Abruf am 11.02.2008 unter:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/docs/social\\_protection/2007/ec\\_portability\\_pensionrights\\_eb\\_mobility\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_protection/2007/ec_portability_pensionrights_eb_mobility_en.pdf)

**Engelen-Kefer**, Ursula (2007): Richtlinie der Europäischen Kommission wurde verwässert und ist vorerst gescheitert, in: Soziale Sicherheit, 09/2007, S.290-292

**Europäische Kommission:**

abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm>

**EU-KOM** (1997): Grünbuch über die zusätzliche Altersversorgung, KOM (97) 238 endgültig vom 10.06.1997

**EU-KOM** (1998): Richtlinie des Rates zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu- und abwandern, RL 98/49/EG vom 29.06.1998

**EU-KOM** (2002): Mitteilung der Kommission - Erste Stufe der Anhörung der Sozialpartner zur Portabilität ergänzender Rentenansprüche, SEC (2002) 597 vom 27.05.2002

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/portability\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/portability_de.htm)

**EU-KOM** (2003): Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, 2003/41/EG vom 03.06.2003

**EU-KOM** (2003b): Mitteilung der Kommission – Zweite Stufe der Anhörung der Sozialpartner zur Portabilität von Ansprüchen aus der betrieblichen Altersversorgung, SEC (2003) 916 vom 12.09.2003

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/spsi/portability\\_de.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/portability_de.htm)

**EU-KOM** (2005a): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, KOM (2005) 507 endgültig vom 20.10.2005

**EU-KOM** (2005b): Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeitsplätze – Ein Neubeginn für die Strategie von Lissabon, KOM (2005) 24 endgültig vom 02. Februar 2005

**EU-KOM** (2005c): Mitteilung der Kommission: Sozialpolitische Agenda, KOM (2005) 33 endgültig vom 09. Februar 2005

**EU-KOM** (2005d): Pressemitteilung der EU-Kommission vom 17.03.2005: Demographischer Wandel in der EU, in: BetrAV 2005, S. 288-289

**EU-KOM (2005e):** Commission staff working document-Annex to the “Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the improvement of portability of supplementary pension rights”, bekannt als Impact Assessment (Folgenabschätzung), SEC (2005) 1293 vom 20.10.2005

**EU-KOM (2007):** Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern durch Verbesserung der Begründung und Wahrung von Zusatzrentenansprüchen, KOM (2007) 603 endgültig vom 09.10.2007

**EU-KOM (2007b):** Europe’s demographic future: Facts and figures on challenges and opportunities. Abruf am 11.02.2008 unter:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2007/ke8007123\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ke8007123_en.pdf)

**EU-KOM (2008):** Eine angemessene Altersversorgung für alle. Abruf am 22.01.2008 unter:  
[http://ec.europa/news/employment/080122\\_1\\_de.htm](http://ec.europa/news/employment/080122_1_de.htm)

**Europäischer Rat:**

abrufbar unter:

<http://register.consilium.europa.eu/servlet/driver?typ=&page=Simple&lang=DE&cmsid=638>

**EU-Rat (2007a):** Übermittlungsvermerk vom 22.05.2007 des Ausschusses der ständigen Vertreter (1. Teil) für die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) am 30.05.2007, Dokumentennummer 9763/07

**EU-Rat** (2007b): Bericht vom 23.05.2007 des Ausschusses der Ständigen Vertreter (2. Teil) an den Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz), Dokumentennummer 9761/1/07

**EU-Rat** (2007c): Entwurf eines Protokolls vom 01.08.2007 zur 2803. Tagung des Rates der EU (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 30. und 31.05.2007, Dokumentennummer 10155/07

**Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss:**

abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/de/index.htm>

**EWSA** (2006): Stellungnahme der Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss zu dem Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen KOM (2005) 507 endgültig, Dokumentennummer 52006AE0589

**Friedrich**, Thomas A. (2007): Bericht aus Brüssel, in: Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, Nummer 973

**Gunkel**, Alexander (2006): Betriebliche Altersvorsorge weiter voran bringen, in: BetrAV 2006, S. 107-108

**Heubeck AG** (2007): EU-Portabilitätsrichtlinie erneut vertagt. Abruf am 28.01.2008 unter:  
<http://www.heubeck.de/home/pdf/eupor701.pdf>

**Höfer**, Reinhold (2007): Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung, in: Der Betrieb, Heft 35 vom 31.08.2007, S. 1922-1925

**Hügelschäffer**, Hagen (2006): Neue Vorschläge aus Brüssel zur Verbesserung der Portabilität - Eine Bewertung aus Sicht der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes, in: BetraAV 2006, S. 36-43

**Hügelschäffer**, Hagen (2007): Portabilitätsrichtlinie: Die Diskussion geht weiter, in: Euro Pension Bulletin, Das Informationsblatt des Europäischen Verbandes der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes, S. 1-3

**Kaiser**, Eva (2007): Gemeinsame Konferenz von EVVÖD und AEIP zur Portabilität von Betriebsrenten, in: BetrAV 2007; S.369-370

**Kemper**, Kurt/ Kisters-Kölkes, Margret/ Berenz, Claus u.a. (2005): Kommentar zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 2. Auflage, München, 2005

**Kemper**, Kurt/ Kisters-Kölkes, Margret/ Berenz, Claus u.a. (2008): Kommentar zum Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung, 3. Auflage, Köln, 2008

**Kerschbaumer**, Judith/ Perreng, Martina (2005): Die neue betriebliche Altersvorsorge, 2. Auflage, Frankfurt am Main, 2005

**Klak**, Alexander (2006): Portabilitätswahn-Fortschritt, der keiner ist, in: BetrAV 2006, S. 1-3

**Mann**, Thomas (2006a): Hintergrundpapier des Mitglieds des Europäischen Parlaments vom 09.10.2006, in: BetrAV 2006, S. 768-769

**Mann, Thomas (2007a):** Pressemitteilung vom 10.10.2007:

Betriebsrenten: Neuer Vorschlag der EU-Kommission, in: BetrAV 2007, S. 651-652

**Mann, Thomas (2007b):** Rat vertagt auch Entscheidung zur

Betriebsrenten-Richtlinie. Abruf am 28.01.2008 unter:

[http://mann-europa.de/presse/pm\\_06122007.pdf](http://mann-europa.de/presse/pm_06122007.pdf)

**Müntefering, Franz (2006):** Die Zukunft der betrieblichen

Altersversorgung in Deutschland - Weiterer Reformbedarf und künftige

Herausforderungen, in: BetrAV 2006, S. 417-419

**Otting, Albrecht (2008):** Europapolitische/-rechtliche Fragen im

Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung, in: BetrAV 2008,

S. 5-11

**o. V. (2005a):** Entwurf einer Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen, in: BetrAV 2005, S. 753-755

**o. V. (2005b):** Richtlinienvorschlag zur Portabilität betrieblicher Altersversorgungsansprüche, in: BetrAV 2005, S. 677-680

**o. V. (2005c):** Arbeits-/ Sozialrecht/ Kurznachricht: Neuer

Richtlinienvorschlag der Europäischen Kommission zur Portabilität von

Betriebsrenteansprüchen, in: Der Betrieb, Heft 43 vom 28.10.2005, S.

XXVI-XXVI

**o. V. (2006a):** Pressemitteilung vom 03.10.2006: Wichtiger Etappensieg

zur Sicherung der deutschen Betriebsrenten greifbar, in: BetrAV 2006, S.

670-671

- o. V.** (2006b): Pressemitteilung vom 20.11.2006: Betriebsrentenrichtlinie soll zur Empfehlung werden, in: BetrAV 2006, S. 769
- o. V.** (2007a): Pressemitteilung vom 31.01.2007: EU-Betriebsrentenrichtlinie: Neuer Entwurf berücksichtigt Änderungswünsche des Bundestags, in BetrAV 2007, S. 163-164
- o. V.** (2007b): Pressemitteilung vom 21.03.2007: Deutsches Betriebsrentensystem gesichert, in: BetrAV 2006, S. 266-268
- o. V.** (2007c): Pressemitteilung vom 30.05.2007: Portabilitätsrichtlinie (vorerst) gescheitert, in: BetrAV 2007, S. 368
- o. V.** (2007d): Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch. Abruf am 17.12.2007 unter:  
[http://www.aus-portal.de/aktuell/gesetze/01/index\\_8515.html](http://www.aus-portal.de/aktuell/gesetze/01/index_8515.html)
- Philipp**, Otmar (2007): Mindeststandards für Zusatzrentenansprüche, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, Heft 16, S. 493-494
- Reichel**, Christian/ Volk, Annette (2005): Portabilität von Versorgungsanwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung, in: BetrAV 2005, S. 371-377
- SPD** (2006): Pressemitteilung der SPD vom 31.03.2006: Gut gemeint, aber voll über das Ziel hinaus!, in: BetrAV 2006, S. 278-279
- Schaub**, Günter/ Matthießen, Volker/ Polster, Andreas (2006): Altersvorsorge von A-Z/ Betriebliche Altersversorgung, Eigenvorsorge, Entgeltumwandlung, Gesetzliche Rentenversicherung, Nördlingen, 2006

**Schwark**, Peter (2007): Betriebliche Altersversorgung im Spannungsfeld von Portabilität und Verfallbarkeit, Baden-Baden, 2007

**Schwind**, Joachim (2006): Portabilitätsrichtlinie – Stand der Diskussion, in: BetrAV 2006, S. 447-450

**Stieffermann**, Klaus/ Schmid, Cornelia (2005): Richtlinienvorschlag zur Portabilität betrieblicher Altersversorgungsansprüche, in: BetrAV 2005, S. 677-680

**Thönnies**, Franz (2006): Die Zukunft der zusätzlichen Alterssicherung in Deutschland-Weiterer Reformbedarf und künftige Herausforderungen, in: BetrAV 2006, S. 303-304

**Thüsing**, Gregor (2005): Europäische Baustellen in der betrieblichen Altersversorgung, in: BetrAV 2005, S. 703-704

## **Eidesstattliche Erklärung**

„Ich versichere, dass ich diese Diplomarbeit selbständig und nur unter Verwendung der angegebenen Quellen und Hilfsmittel angefertigt habe.“

Aalen, den 03. März 2008

---