

Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss zu dem „Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen“

KOM(2005) 507 endg. — 2005/0214 (COD)

(2006/C 185/08)

Der Rat beschloss am 15. Dezember 2005, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss gemäß Artikel 262 des EG-Vertrags um Stellungnahme zu obenerwähnter Vorlage zu ersuchen.

Die mit der Vorbereitung der Arbeiten beauftragte Fachgruppe Beschäftigung, Sozialfragen, Unionsbürgerschaft nahm ihre Stellungnahme am 20. März 2006 an. Berichterstatterin war Frau ENGELEN-KEFER.

Der Ausschuss verabschiedete auf seiner 426. Plenartagung am 20./21. April 2006 (Sitzung vom 20. April) mit 103 gegen 19 Stimmen bei 11 Stimmenthaltungen folgende Stellungnahme:

1. Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Ausschusses

1.1 Der EWSA bewertet die von der Kommission vorgeschlagenen Ziele positiv und unterstützt sie, auch wenn die Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele unterschiedlich bewertet werden.

1.2 Es bestehen insbesondere Zweifel, ob die Abweichungs- und Ausnahmeregelungen im Hinblick auf die tatsächliche Zielerreichung sachdienlich sind. Dies betrifft zum einen die Ausnahmeregelungen bei der Übertragbarkeit und zum anderen die langen Übergangsfristen für die Absenkung der Unverfallbarkeitsvorschriften.

1.3 Vor allem aber kann das Ziel, Mobilität zu erleichtern und eine wirksame zusätzliche Absicherung des Einkommens im Alter zu gewährleisten, nur erreicht werden, wenn auch die unterschiedlichen steuerlichen Systeme in den Mitgliedstaaten angepasst werden.

1.4 Folgende Gesichtspunkte sollten bei der weiteren Bearbeitung des Richtlinienvorschlags deshalb berücksichtigt werden:

- Um Hemmnisse bei der Mobilität von Arbeitnehmer(inne)n abzubauen, ist es notwendig, ein weitgehend aufeinander abgestimmtes System, sowohl bezüglich des Erwerbs als auch bezüglich des Erhalts und der Übertragung von Zusatzrentenansprüchen, zu haben. Dabei müssen die Auswirkungen auf die unterschiedlichen Systeme der Zusatzrenten in den Mitgliedstaaten und die möglicherweise höheren Ausgaben innerhalb der Zusatzrentensysteme ausreichend berücksichtigt werden.
- Die finanzielle Beteiligung von Arbeitgebern beim Aufbau zusätzlicher Altersversorgung ist notwendig und wünschenswert. Um negative Auswirkungen zu vermeiden, sind deshalb Übergangsregelungen notwendig, die es Arbeitge-

bern ermöglichen, Versorgungsordnungen sukzessive anzupassen.

- Um den grundsätzlichen Zielen der Richtlinie Rechnung zu tragen, sind die Umsetzungsfristen so kurz wie möglich zu fassen und an den tatsächlichen nationalen Notwendigkeiten zu messen.
- Ebenso sollte die generelle und zeitlich unbegrenzte Ausnahme bestimmter Durchführungswege überdacht werden.
- Aktivitäten für den Abbau von Mobilitätshindernissen im Bereich der Zusatzrentensysteme müssen flankierend auf dem Gebiet der steuerlichen Behandlung dieser Systeme entwickelt werden.

2. Einleitung

Am 20. Oktober 2005 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen vorgelegt. Sie begründet ihren Vorschlag damit, dass die zunehmende Bedeutung der Zusatzrentensysteme für die Alterssicherung es erforderlich mache, Mobilitätshindernisse zu beseitigen. Die Hindernisse sollen dabei sowohl für den Arbeitsplatzwechsel zwischen den Mitgliedstaaten als auch innerhalb der Mitgliedstaaten abgebaut werden.

2.1 Die Kommission benennt sodann die Hindernisse, die es zu beseitigen gilt:

- Voraussetzungen für den Erwerb von Rentenansprüchen,
- Vorschriften bezüglich der Wahrung ruhender Ansprüche,
- Regelungen der Übertragbarkeit von Ansprüchen.

Außerdem kann die Mobilität nach Auffassung der Kommission dann gesteigert werden, wenn die Arbeitnehmer(innen) über die Folgen für die Zusatzrentenansprüche bei Arbeitgeberwechsel (besser) aufgeklärt werden.

2.2 Die Kommission sieht in dem Vorschlag die Konsequenz aus einem langjährigen Informations- und Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene. Verhandlungen über eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern wurden wegen der unterschiedlichen Vorstellungen über Zweck und Mittel einer Gemeinschaftsaktion nicht aufgenommen.

2.3 Auf der Grundlage von Artikel 42 und 94 EG-Vertrag will die Kommission mit dem Vorschlag gemeinsame Grundsätze für die Ausgestaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften in den Mitgliedstaaten herbeiführen. Damit soll auch erreicht werden, dass die Niederlassung von Unternehmen in einem anderen Mitgliedstaat nicht dadurch behindert wird, dass qualifiziertes Personal deshalb schwierig zu beschaffen ist, weil dieses Personal durch Regelungen der Zusatzversorgungssysteme an andere Unternehmen gebunden ist.

2.4 Die Kommission begründet die Wahl des Instruments der Richtlinie damit, dass nur so ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den erforderlichen Rechten der Arbeitnehmer(innen) in Bezug auf Freizügigkeit und der notwendigen Flexibilität der nationalen Gesetzgeber bei der Umsetzung unter Berücksichtigung nationaler Besonderheiten der Zusatzrentensysteme hergestellt werden kann.

3. Wesentlicher Inhalt des Vorschlags

3.1 Die Richtlinie definiert in Übereinstimmung mit den Definitionen der Richtlinie 98/49/EG die für den Regelungsbereich verwendeten Begriffe.

3.2 Der Vorschlag legt den Grundsatz fest, dass Beiträge zu einem Zusatzrentensystem, die von einem Arbeitnehmer bzw. vom Arbeitgeber im Namen des Arbeitnehmers in ein Zusatzrentensystem geleistet worden sind, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht verloren gehen dürfen, auch wenn aus diesen Beiträgen noch keine Ansprüche auf eine spätere Rentenzahlung erworben wurden. Also muss sichergestellt werden, dass die eingezahlten Beiträge entweder ausgezahlt oder übertragen werden können.

3.3 Um zu erreichen, dass gerade junge Arbeitnehmer(innen) bei einem Arbeitgeberwechsel ihre Ansprüche nicht verlieren, soll nach Auffassung der Kommission das Mindestalter, ab dem Zusatzrentenansprüche erworben werden können, in den Mitgliedstaaten 21 Jahre nicht überschreiten.

Außerdem soll die Wartezeit, d.h. die Zeit, die nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses verstreichen muss, bevor ein(e) Arbeitnehmer(in) Mitglied des Zusatzrentensystems werden kann, maximal ein Jahr betragen.

Ebenso soll die so genannte Unverfallbarkeitsfrist, also die Frist, die ab Beginn der Beitragszahlung verstreichen muss, bevor die Beiträge zu Anwartschaften führen, nicht länger als zwei Jahre sein dürfen.

3.4 Nach Meinung der Kommission ist es notwendig, eine faire Anpassung ruhender Rentenanwartschaften vorzusehen, wobei die Entscheidung, in welcher Form und mit welchen Mitteln dies geschehen soll, den Mitgliedstaaten überlassen bleibt. Außerdem kann für niedrige Anwartschaften dem Zusatzrentensystem bei Arbeitgeberwechsel neben der Möglichkeit der Übertragung auch die Erstattung der Anwartschaften eingeräumt werden, soweit die Anwartschaft einen bestimmten (von den Mitgliedstaaten festgelegten) Schwellenwert nicht übersteigt.

3.5 Um die Mobilität zu fördern und Nachteile bei Arbeitgeberwechsel abzubauen, soll die Übertragung von erworbenen Ansprüchen von einem Zusatzrentensystem eines Arbeitgebers zu einem Zusatzrentensystem eines neuen Arbeitgebers erleichtert werden. Dazu gehört auch, dass die Übertragung nicht zu finanziellen Nachteilen etwa infolge unterschiedlicher Berechnungen oder Auferlegung von übermäßigen Kosten führen darf.

3.6 Dem Arbeitnehmer soll jeweils die Entscheidung vorbehalten sein, ob er seine Ansprüche übertragen oder in der alten Versorgungseinrichtung belassen will.

3.7 Arbeitnehmer(innen) sollen nach dem Vorschlag außerdem auf ihr Verlangen und innerhalb einer angemessenen Frist darüber aufgeklärt werden, welche Auswirkungen der Wechsel des Arbeitsplatzes auf die Ansprüche aus den zusätzlichen Altersversorgungssystemen hat.

3.8 Umsetzung

Die Richtlinie soll bis spätestens 1. Juli 2008 in den Mitgliedstaaten umgesetzt werden.

Für die Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist auf zwei Jahre können die Mitgliedstaaten eine zusätzliche Frist von 60 Monaten (ab 1. Juli 2008 gerechnet) in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme muss konkret begründet werden.

3.9 Außerdem können Unterstützungskassen, Unternehmen, die Pensionsrückstellungen vornehmen, und umlagefinanzierte Zusatzrentensysteme unbeschränkt lange von den Übertragungsmöglichkeiten ausgenommen werden. Die Kommission ist über die konkreten Gründe zu informieren. Der betreffende Mitgliedstaat muss mitteilen, welche Maßnahmen getroffen wurden oder geplant sind, um die Übertragbarkeit herbeizuführen. Spätestens 2018 soll dann geprüft werden, ob weitere Maßnahmen erforderlich sind, um auch für diese Systeme die Übertragbarkeit zu verbessern.

4. Allgemeine Bewertung

4.1 Da die Auffassungen der Sozialpartner zu Reichweite und Inhalten einer europäischen Regelung zu weit auseinander liegen, wurde von der Möglichkeit einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, die in Artikel 139 EGV vorgesehen ist, kein Gebrauch gemacht.

4.2 Allerdings haben EGB, UNICE und CEEP in der Präambel der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge anerkannt, dass „Innovationen in den betrieblichen Sozialsystemen erforderlich sind, um sie an die Bedingungen von heute anzupassen und insbesondere die Übertragbarkeit von Ansprüchen zu ermöglichen.“

4.3 Darin wird die übereinstimmende Absicht deutlich, sich grundsätzlich mit der Notwendigkeit einer Angleichung der Rechtsgrundlagen für den Erwerb und Erhalt der Zusatzrentenansprüche auseinander zu setzen. Auch wenn der Kontext befristeter Arbeitsverhältnisse ein anderer ist als die Freizügigkeit von Arbeitnehmer(inne)n, erkennen die Parteien der Vereinbarung an, dass sich die Beschäftigungsbedingungen ändern und dies das Bedürfnis nach Anpassungen der betrieblichen Sozialsysteme bedingt.

4.4 Dies entspricht im Übrigen auch der wichtigen Rolle, die den Sozialpartnern in den meisten Mitgliedstaaten bei der Gestaltung der Zusatzrentensysteme zukommt. Da sich die Maßnahmen der Sozialpartner aber auf den nationalen Bereich beschränken (müssen), ist gleichwohl das Vorhaben der Kommission zur Gestaltung einer Richtlinie sinnvoll.

4.4.1 Die genauen Bestimmungen für die Zusatzrentensysteme sollten auf Ebene der Mitgliedstaaten, auch mittels Kollektivverträgen zwischen den Sozialpartnern festgelegt werden. Auf europäischer Ebene erlassene Vorschriften über die Bedingungen des Anspruchserwerbs sollten sich folglich auf grundsätzliche Fragen beschränken und lediglich Leitlinien für die auf einzelstaatlicher Ebene zu ergreifenden Maßnahmen vorgeben, wobei den Sozialpartnern ein ausreichender Spielraum für Kollektivverhandlungen zu gewähren ist.

4.4.2 Artikel 4 des Richtlinienvorschlags sollte durch folgenden Wortlaut ersetzt werden: „Werden Bedingungen für den Anspruchserwerb wie z.B. Mindestalter, Warte- und/oder Unverfallbarkeitsfristen festgelegt, müssen solche Bedingungen fair sein und auf objektiven (und nicht diskriminierenden) Gründen basieren“.

4.5 Ein Arbeitgeberwechsel kann sich auf den Erwerb und die Höhe von Zusatzrentenansprüchen negativ auswirken.

Diese beeinflusst die Entscheidung von Arbeitnehmer(inne)n für oder gegen einen Arbeitgeberwechsel, auch wenn diese Entscheidung von einer ganzen Reihe von Faktoren abhängt.

4.6 Vor allem durch die demografische Entwicklung werden die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch in den Mitgliedstaaten, in denen die gesetzliche Rentenversicherung die wichtigste Quelle des Einkommens im Alter ist, zukünftig alleine zur Lebensstandardsicherung nicht ausreichen. Deshalb gewinnen Zusatzrentensysteme zunehmend an Bedeutung, auch wenn diese Systeme ebenfalls negativ von der demografischen Entwicklung beeinflusst werden können.

4.7 In Anerkennung des grundsätzlichen Ziels des Europäischen Binnenmarktes, die Freizügigkeit von Personen zu gewährleisten, aber auch im Hinblick auf die Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen für die Zusatzrentensysteme zu verbessern, ist deshalb der Ansatz der Kommission positiv zu bewerten, auf den Abbau von Mobilitätshindernissen bei den Zusatzrentensystemen hinzuwirken.

4.8 Darüber hinaus verpflichtet der EG-Vertrag in Artikel 40 den Rat „... durch Richtlinien und Verordnungen alle erforderlichen Maßnahmen (zu treffen), um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer(innen) ... fortschreitend herzustellen“. Insofern wird die Grundlage aus Artikel 42 für den Vorschlag durch Artikel 40 noch verstärkt.

4.9 Auch für das Erreichen des grundsätzlichen Ziels der Lissabon-Strategie, durch Schaffung einer Wissensgesellschaft den europäischen Wirtschaftsraum zu stärken, ist der Abbau von Mobilitätshindernissen von großer Bedeutung. Eine Wissensgesellschaft ist Voraussetzung für gesellschaftliche Entwicklung und gleichzeitig wichtigste Produktivkraft. Sie basiert auf Innovation und Ideenreichtum der Bürger. Um sie zu stärken, muss ein ständiger Austausch von Kenntnissen und Erfahrungen

erfolgen. Mobilität von Arbeitnehmer(inne)n kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten. Darüber hinaus ist auch die Gewährleistung des sozialen Zusammenhalts Teil der Lissabon-Strategie. Deshalb kann die Zielsetzung des Richtlinienentwurfs der Kommission auch unter diesem Gesichtspunkt unterstützt werden.

4.10 Im Übrigen ist anzumerken, dass sich bereits die Verordnung Nr. 1408/71 des Rates vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer(innen) und ihre Familien, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern, mit der Frage der Vermeidung von Nachteilen (auch) für die Altersversorgung auseinandersetzt. Als eines der ersten sozialpolitischen Instrumente sollten Hindernisse der bzw. negative Folgen von Freizügigkeit abgebaut werden. Insofern ist der Vorschlag der Kommission eine konsequente Fortsetzung dieser Politik, vor allem auch im Hinblick darauf, dass bezüglich der zusätzlichen Altersversorgungssysteme eine Regelungslücke besteht, die angesichts ihrer wachsenden Bedeutung für die Lebensstandardsicherung im Alter geschlossen werden muss.

4.11 Das von der Europäischen Kommission für 2006 ausgerichtete „Jahr der Arbeitskräftemobilität“ lässt Aktivitäten zum Abbau von Mobilitätshindernissen zum jetzigen Zeitpunkt richtig erscheinen.

4.12 In den Mitgliedstaaten bestehen unterschiedliche Zusatzversorgungssysteme, insofern liegt es in der Natur der Sache, dass nur durch einen europäischen Rahmen eine schrittweise Angleichung dieser unterschiedlichen Systeme mit dem Ziel herbeigeführt werden kann, den Wechsel von einem Zusatzrentensystem in ein anderes Zusatzrentensystem zu erleichtern.

4.13 Wenn dies für die europäische Ebene festgestellt werden kann, so wäre es im Hinblick auf eine Homogenität der Lebens- und Arbeitsbedingungen wenig sachdienlich, einerseits eine Angleichung bei Wechsel über Staatsgrenzen hinaus zu verbessern, andererseits den Wechsel innerhalb eines Mitgliedsstaates unberücksichtigt zu lassen. Es scheint deshalb angemessen, dem Ansatz der Kommission zu folgen, sowohl die grenzüberschreitenden als auch die innerstaatlichen Hemmnisse für die Mobilität von Arbeitnehmer(inne)n abzubauen.

4.14 In dem Richtlinienentwurf wird allerdings ein wesentlicher Regelungsbereich ausgeklammert, nämlich die Frage der Angleichung der steuerlichen Behandlung der Zusatzrentensysteme. Hier stellt die unterschiedliche steuerliche Behandlung in den Mitgliedstaaten aber ein wesentliches Mobilitätshindernis dar, da Arbeitnehmer doppelt besteuert werden können (hinsichtlich der Beiträge und der Leistungen). Die Besteuerung bleibt deshalb unberücksichtigt, weil anderenfalls eine einstimmige Billigung durch den Rat erforderlich wäre, was die Gefahr einer Blockierung der Richtlinie in sich birgt. Die Kommission hat daher versucht, das Besteuerungsproblem in ihrer Mitteilung vom 19. April 2001 anzugehen, und leitet derzeit gegen mehrere Mitgliedstaaten Vertragsverletzungsverfahren ein. Der Ausschuss ist der Auffassung, dass ohne diese Maßnahmen der Kommission das Ziel der Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen nicht erreicht werden kann.

5. Zu den einzelnen Regelungen

5.1 Es spricht viel dafür, dass lange Wartezeiten, eine lange Frist für den Erwerb von unverfallbaren Anwartschaften und ein hohes Mindestalter tatsächlich die Entscheidung negativ beeinflussen können, einen Arbeitsplatz zu wechseln.

Deshalb geht der Ansatz der Kommission, sowohl die Wartezeit als auch das Zugangsalter und die Frist für die Unverfallbarkeit zu senken, in die richtige Richtung. Insofern wäre es möglicherweise denkbar, die gewählten Maßnahmen als ersten Schritt hin zum Ziel der gänzlichen Aufhebung von diesen Zugangshemmnissen zu sehen.

5.2 Zu berücksichtigen sind allerdings auch die Wirkungen, die die vorgeschlagenen Regelungen insbesondere für freiwillige arbeitgeberfinanzierte Zusatzrentensysteme haben könnten. Denn es muss auch den Bedenken Rechnung getragen werden, dass diese Maßnahmen zu einem höheren finanziellen Aufwand führen können. Dies könnte die Bereitschaft gefährden, solche Systeme weiter aufrecht zu erhalten.

5.3 Freiwillige arbeitgeberfinanzierte Zusagen sind aber andererseits auch ein wichtiges personalpolitisches Instrument. Unter dem Gesichtspunkt „Wettbewerb um die besten Köpfe“ könnte es deshalb auch unter den sich ändernden demografischen Verhältnissen und bei einem zunehmenden Fachkräftebedarf durchaus im Interesse der Arbeitgeberseite sein, frühzeitig und nach einer kurzen Beschäftigungszeit eine Zusage zu erteilen. Darüber hinaus ist Zusatzversorgung nur ein personalpolitisches Instrument unter vielen, bei dem der Versorgungscharakter immer im Vordergrund steht. Andererseits belohnen längere Warte- und Unverfallbarkeitsfristen die Betriebstreue des Arbeitnehmers und erhöhen damit die Verweildauer im Betrieb.

5.4 Insgesamt muss auch berücksichtigt werden, dass das Verhältnis zwischen Zusatzrentensystemen, die (allein) vom Arbeitgeber finanziert werden, und solchen, die der Arbeitnehmer durch eigene Beiträge finanziert, in den Mitgliedstaaten unterschiedlich entwickelt ist. Um diesen Unterschieden Rechnung zu tragen wäre es denkbar, Differenzierungsmöglichkeiten für die Mitgliedstaaten nach der Finanzierung der Systeme vorzusehen.

5.5 Der Ansatz der Kommission, Wettbewerbshindernisse für Unternehmen, die Niederlassungen in anderen EU-Staaten gründen wollen, abzubauen, muss deutlich hervorgehoben werden. Denn lange Fristen und ein hohes Eintrittsalter binden Personal und hemmen damit Mobilität.

5.6 Die Kommission trägt im Übrigen dem Bedürfnis nach einer schrittweisen Anpassung dadurch Rechnung, dass für die

Umsetzung der Vorschrift über die Anwartschaftszeiten eine verlängerte Umsetzungsfrist in Anspruch genommen werden kann.

5.7 Was die Wahrung ruhender Rentenansprüche anbetrifft, ist nicht zu bestreiten, dass die Verpflichtung zu einer Anpassung den finanziellen Aufwand innerhalb der Zusatzrentensysteme erhöhen könnte.

Andererseits ist dies in erster Linie abhängig von der Form der erteilten Zusage. Handelt es sich um eine Beitragszusage, macht die Anpassung ruhender Ansprüche wenig Sinn, da der Wert des aufgelaufenen Kapitals von den Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt und der Erträge abhängt. Dies könnte dann allerdings mögliche negative Folgen für Leistungszusagen haben, da keine Zusagen mehr erteilt werden.

5.8 Im Hinblick auf die Funktion der zusätzlichen Altersversorgung, die Ansprüche aus den gesetzlichen Rentensystemen angemessen zu ergänzen, scheint aber eine Anpassung notwendig. Die bislang im Vorschlag enthaltene Formulierung hat allerdings nur geringe Verbindlichkeit für entsprechende Maßnahmen der Mitgliedstaaten, und auch die Beispiele in Erwägungsgrund 7 sind lediglich als Anregungen zu werten. Unklar ist darüber hinaus, ob die Bewertung von Betriebstreue als Motiv für eine unterschiedliche Anpassung oder die Verpflichtung zur Anpassung der Auszahlungen und nicht der Anwartschaften den Vorstellungen der Kommission von einer „fairen“ Anpassung entspricht.

5.9 Die Möglichkeit, Anwartschaften unterhalb eines bestimmten, nach den nationalen Gepflogenheiten festzusetzenden, Schwellenwertes nicht zu übertragen, sondern zu erstatten, scheint sachgerecht.

5.10 Allerdings soll die Entscheidung, ob die Anwartschaft ausgezahlt oder erhalten wird, allein bei den Zusatzrentensystemen liegen. Aber auch eine nach den allgemeinen Vorschriften als geringfügig eingestufte Anwartschaft kann für den einzelnen Arbeitnehmer als regelmäßige zusätzliche Einnahme im Alter durchaus von Interesse sein. Eine Erstattung, die gegen seinen Willen erfolgen würde, könnte ihn deshalb eventuell am Arbeitgeberwechsel hindern.

5.11 Der EWSA unterstützt die Ziele des Kommissionsvorschlags zur Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen. Insbesondere begrüßt der EWSA, dass sich die Kommission nicht darauf beschränkt, ausschließlich Vorschläge zur Verbesserung der Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen zu unterbreiten, sondern in einem umfassenden Ansatz Mobilitätshemmnisse bei den Systemen der Zusatzversorgung abbauen will.

5.12 Bei der Regelung zur Übertragung ist besonders positiv hervorzuheben, dass nach den Vorstellungen der Kommission für den (die) Arbeitnehmer(in) durch die Übertragung kein finanzieller Nachteil entstehen soll. Dies dient dem Zweck, den die Richtlinie verfolgt. Denn nur wenn die Übertragung ohne finanzielle Nachteile für den (die) Arbeitnehmer(in) durchgeführt werden kann, wird er sich im Zweifel für die Übertragung und damit für den Arbeitgeberwechsel entscheiden.

5.13 Auch bezüglich der verbesserten Auskunftspflichten ist festzustellen, dass die konkreten Vorschläge dem Ziel der Richtlinie dienlich sein können, auch wenn berücksichtigt werden muss, dass diese Pflichten an den konkreten Möglichkeiten, vor allem kleinerer Unternehmen zu messen sind.

5.14 Kritisch anzumerken ist allerdings, dass Artikel 6 Absatz 1 in Verbindung mit der Definition in Artikel 3 f so interpretiert werden könnte, dass nur die Arbeitnehmer(innen) Anspruch auf die Übertragung ihrer Zusatzrentenansprüche haben, die aufgrund eigener Entscheidung ihren Arbeitsplatz wechseln. Arbeitnehmer(innen), die gekündigt werden, würden

damit aber erheblich benachteiligt. Es scheint deshalb, auch im Hinblick auf das notwendige Ziel, Altersarmut zu verhindern, sachdienlich, jede Form des Arbeitgeberwechsels in den Anwendungsbereich von Artikel 3 Absatz 1 einzubeziehen.

5.15 Dem grundsätzlichen Ziel der Richtlinie könnte es außerdem entgegenstehen, dass bestimmte Zusatzrentensysteme grundsätzlich von der Übertragbarkeit ausgenommen werden können. Zwar sollen die Mitgliedstaaten die Kommission darüber informieren, welche Maßnahmen sie ergreifen, um auch diese Systeme mit einzubeziehen, im Hinblick auf die seit vielen Jahren geführten Diskussionen und die drängende Notwendigkeit, eine stabile zweite Säule der Alterssicherung aufzubauen, scheint dies möglicherweise nicht ausreichend. Andererseits kann nur bei entsprechenden Übergangsfristen wegen der Unterschiedlichkeit der Systeme in den Mitgliedstaaten mit einer Akzeptanz der Kommissionsvorschläge gerechnet werden. Deshalb könnten konkrete Fristen und Vorgaben vorgesehen werden.

Brüssel, den 20. April 2006

Die Präsidentin
des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses
Anne-Marie SIGMUND

ANHANG

zur Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses

Folgender Änderungsantrag, auf den mindestens ein Viertel der abgegebenen Stimmen als Ja-Stimmen entfielen, wurde im Verlauf der Beratungen abgelehnt:

Ziffer 4.10

Nach Ziffer 4.10 neue Ziffer einfügen:

„4.10.1 Der Vorschlag, die Richtlinie auf die Übertragung von Rentenkapital beim Arbeitsplatzwechsel zu stützen, ist nicht in allen Fällen zweckmäßig. Sinnvoller wäre es, eine Möglichkeit zur Kumulierung von erworbenen Rentenansprüchen, wie dies in der Verordnung Nr. 1408/71 für die gesetzliche Rente geregelt ist, zu gewährleisten.“

Begründung

Es bietet praktische Vorteile, wenn für die Angleichung der verschiedenen gesetzlichen Rentensysteme sowie der Zusatzrentensysteme die selben Grundsätze gelten.

Abstimmungsergebnis

Ja-Stimmen: 49

Nein-Stimmen: 54

Stimmenthaltungen: 19
