

Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

**zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung
– Drucksache 18/6283 –**

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

A. Problem

Bisher bestehen innerhalb der Europäischen Union Mobilitätshindernisse für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich aus Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung ergeben können.

B. Lösung

Die Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Mindestvorschriften zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen (Mobilitäts-Richtlinie) will vor dem Hintergrund des Rechts auf Freizügigkeit nach Artikel 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union Mobilitätshindernisse abbauen, die sich aus Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung ergeben können.

Mit dem Gesetzentwurf werden die Vorgaben der Richtlinie in das deutsche Betriebsrentengesetz übernommen. Die Kürzung der Unverfallbarkeitsfristen erfordert im Einkommensteuergesetz Anpassungen bei der Bildung von Pensionsrückstellungen und der Abzugsfähigkeit von Zuwendungen an Unterstützungskassen.

Mit dem Änderungsantrag wird im Versicherungsaufsichtsrecht eine Regelung ergänzt, die mehr Flexibilität bei Pensionsfonds als Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ermöglicht.

Annahme des Gesetzentwurfs in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.

C. Alternativen

Zur Umsetzung der Richtlinie wird keine Alternative gesehen.

D. Kosten

Die Steuermindereinnahmen betragen in der vollen Jahreswirkung 65 Millionen Euro.

Der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger beträgt 710 Stunden.

Der zusätzliche einmalige Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft beträgt 155 Millionen Euro, der zusätzliche jährliche Erfüllungsaufwand beträgt 135.000 Euro.

Davon entfallen auf Bürokratiekosten aus Informationspflichten 21.000 Euro.

Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,
den Gesetzentwurf auf Drucksache 18/6283 mit folgenden Maßgaben, im Übrigen unverändert anzunehmen:

1. Artikel 3 wird wie folgt gefasst:

„Artikel 3

Änderung des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen

Das Gesetz zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen vom 1. April 2015 (BGBl. I S. 434), das zuletzt durch Artikel 14 des Gesetzes vom 2. November 2015 (BGBl. I S. 1684) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Artikel 1 werden nach § 236 Absatz 2 die folgenden Absätze 2a und 2b eingefügt:

„(2a) Bei Zusagen im Sinne des § 1 Absatz 2 Nummer 2 des Betriebsrentengesetzes können Pensionsfonds lebenslange Zahlungen als Altersversorgungsleistungen abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 erbringen, wenn

1. die zuständigen Tarifvertragsparteien zustimmen,
2. der Pensionsplan eine lebenslange Zahlung sowie eine Mindesthöhe dieser lebenslangen Zahlung (Mindesthöhe) zur Auszahlung des nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 des Betriebsrentengesetzes zur Verfügung zu stellenden Versorgungskapitals vorsieht,
3. eine planmäßige Verwendung dieses Versorgungskapitals sowie der darauf entfallenden Zinsen und Erträge für laufende Leistungen festgelegt ist und
4. der Pensionsfonds die Zusage des Arbeitgebers nachweist, selbst für die Erbringung der Mindesthöhe einzustehen, und die Zustimmung der Tarifvertragsparteien nach Nummer 1 der Aufsichtsbehörde vorlegt.

Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(2b) Das Bundesministerium der Finanzen wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung im Fall des Absatzes 2a nähere Bestimmungen zu erlassen zu

1. einer Auszahlungsbegrenzung des Pensionsfonds für den Fall, dass der Arbeitgeber die Mindesthöhe zu erbringen hat,
2. Vorschriften für die Ermittlung und Anpassung der lebenslangen Zahlung sowie für die Ermittlung der Mindesthöhe,
3. Form und Inhalt der Zusage des Arbeitgebers, selbst für die Erbringung der Mindesthöhe einzustehen, sowie des Nachweises dieser Zusage.

Die Ermächtigung kann durch Rechtsverordnung auf die Bundesanstalt übertragen werden. Diese erlässt die Vorschriften im Benehmen mit den Versicherungsaufsichtsbehörden der Länder. Rechtsverordnungen

nach den Sätzen 1 bis 3 bedürfen nicht der Zustimmung des Bundesrates.“

2. Artikel 2 Absatz 17 Nummer 4 wird aufgehoben.
2. Artikel 4 wird wie folgt gefasst:

„Artikel 4

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich des Satzes 2 am 1. Januar 2018 in Kraft. Artikel 1 Nummer 7 und Artikel 3 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft.“

Berlin, den 11. November 2015

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales

Dr. Matthias Zimmer
Stellv. Vorsitzender

Ralf Kapschack
Berichtersteller

Bericht des Abgeordneten Ralf Kapschack

A. Allgemeiner Teil

I. Überweisung

1. Überweisung

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 18/6283** ist in der 130. Sitzung des Deutschen Bundestages am 15. Oktober 2015 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung sowie an den Finanzausschuss und den Haushaltsausschuss zur Mitberatung überwiesen worden. Der Haushaltsausschuss befasst sich darüber hinaus gemäß § 96 GOBT mit der Vorlage, der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung gutachtlich.

2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

Der **Finanzausschuss** hat den Gesetzentwurf in seiner Sitzung am 11. November 2015 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE die Annahme des Gesetzentwurfs in der Fassung des Änderungsantrages empfohlen. Der **Haushaltsausschuss** hat den Gesetzentwurf ebenfalls in seiner Sitzung am 11. November 2015 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE die Annahme des Gesetzentwurfs empfohlen. Der **Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung** hat sich gutachtlich mit der Vorlage befasst und ihr eine „positive Nachhaltigkeitswirkung“ bescheinigt. Eine Prüfbitte wurde daher nicht für erforderlich gehalten.

II. Wesentlicher Inhalt der Vorlage

Die Richtlinie sieht in folgenden Regelungsbereichen der betrieblichen Altersversorgung potentielle Hindernisse für die Mobilität von Beschäftigten: zu lange Unverfallbarkeitsfristen für den Erwerb von Betriebsrentenanwartschaften, fehlende Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel, Abfindungen von Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung der Beschäftigten, nicht ausreichende Information der Beschäftigten über ihre Betriebsrentenansprüche.

Die entsprechenden Mindestvorgaben der Richtlinie werden mit dem Gesetzentwurf in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) übernommen. Die neuen Regelungen zur Unverfallbarkeit und zur Wahrung von Betriebsrentenanwartschaften gelten für Beschäftigungszeiträume nach dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2018.

Die neuen Regelungen gelten sowohl für Beschäftigte, die zwischen den Mitgliedstaaten zu- und abwandern, als auch für Beschäftigte, die innerhalb Deutschlands den Arbeitgeber wechseln.

Bei der Umsetzung wird nicht zwischen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung unterschieden. Eine solche Differenzierung ist dem deutschen Betriebsrentenrecht bisher fremd. Es wird keine Notwendigkeit gesehen, dies im Hinblick auf die Richtlinie zu ändern.

Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen erfordert im Einkommensteuergesetz (EStG) Anpassungen bei den Regelungen zur Bildung von Pensionsrückstellungen und der Abzugsfähigkeit von Zuwendungen an Unterstützungskassen.

III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die Beratung des Gesetzentwurfs auf Drucksache 18/6283 in seiner 53. Sitzung am 16. Oktober 2015 aufgenommen und die Durchführung einer öffentlichen Anhörung von Sachverständigen beschlossen. Die Anhörung fand in der 55. Sitzung am 9. November 2015 statt.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 18(11)472 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e. V.

Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung

Bund der Versicherten e. V.

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

Prof. Dr. Christian Rolfs, Köln

Prof. Dr. Reinhold Höfer, Luzern/Schweiz

Carsten Velten, Bonn

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** (DGB) bewertet die Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie durch den Entwurf als nachvollziehbar und angemessen. Ermessensspielräume würden sinnvoll genutzt. An manchen Stellen würde jedoch eine mutigere Umsetzung der Klarheit und der Arbeitnehmerfreundlichkeit nutzen. Anzumerken sei, dass die Diskussion über den Abbau von Mobilitätshindernissen in der EU an der Realität der weit überwiegenden Mehrheit der tatsächlich grenzüberschreitend mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorbeigehe, namentlich der im Rahmen von Entsendungen beschäftigten sogenannten „Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter“. Der Verbreitungsgrad der nicht obligatorischen betrieblichen Altersversorgung (bAV) tendiere in diesem Segment des europäischen Arbeitsmarktes gegen Null. Selbst dort, wo es in einzelnen Mitgliedsstaaten allgemeinverbindliche Zusatzversorgungswerke auf tarifvertraglicher Basis gebe, profitierten diese besonders mobilen Arbeitnehmergruppen davon nicht, weil die bAV nicht zu dem in der Entsenderichtlinie normierten Katalog der international zwingend ausgestaltbaren Arbeitsbedingungen zähle. Um die dadurch vorprogrammierten sozialen Verwerfungen zu Lasten künftiger Generationen abzumildern, sei ein Paradigmenwechsel in der betriebsrentenrechtlichen Diskussion um Mobilität auf nationaler und europäischer Ebene geboten.

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (BDA) kritisiert, dass die Regelungen der EU-Mobilitäts-Richtlinie zusätzliche Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge bedeuteten und sie als Personalbindungsinstrument entwerteten. Umso wichtiger sei es daher, Verbesserungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge zügig anzugehen, um das weitere Engagement der Arbeitgeber nicht zu gefährden. Dringender Handlungsbedarf bestehe im Handelsbilanzrecht. Sinke der handelsrechtliche Rechnungszinssatz für Pensionsverpflichtungen in diesem Jahr weiter wie nach geltender Rechtslage, habe dies allein für die Ergebnisse des laufenden Geschäftsjahres milliardenschwere Zusatzbelastungen der Unternehmen zur Folge. Zu Recht habe der Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 25. September 2015 auf diese Problematik hingewiesen. Wichtig seien darüber hinaus auch Verbesserungen der steuerlichen und beitragsrechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersvorsorge. Man begrüße, dass der Gesetzentwurf die mit der Umsetzung dieser Richtlinie verbundenen Belastungen weitgehend auf ein Mindestmaß beschränke und viele Vorschläge der BDA zur Erleichterung (z. B. einprozentige Anpassungsmöglichkeit unverfallbarer Anwartschaften, Beibehaltung der einseitigen Abfindungsmöglichkeiten für Kleinstanwartschaften für inländische Fälle) aufgegriffen würden. Insoweit konzentrierten sich die Anmerkungen zur Richtlinienumsetzung auf nicht umgesetzte Korrekturvorschläge. Positiv zu werten sei, dass die Gelegenheit dieses Gesetzgebungsvorhabens genutzt werden solle, um die negativen Folgen der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts für Arbeitgeber, die ihre Zusagen über regulierte Pensionskassen durchführten, zu beseitigen. Auch die im geplanten Änderungsantrag der Fraktionen von CDU/CSU und SPD vorgeschlagene Erleichterung für Pensionsfonds sei grundsätzlich zu begrüßen. Mit dem Vorschlag, bei Pensionsfonds die nichtversicherungsförmige Durchführung in der Rentenbezugsphase auch im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung zuzulassen, werde eine flexiblere Kapitalanlagepolitik mit der Chance auf höhere Erträge ermöglicht, unter Beibehaltung des derzeitigen Sicherungsniveaus für die Berechtigten.

Der **Deutsche Industrie- und Handelskammertag** schließt sich der Bewertung durch die BDA weitgehend an. Die Regelungen der EU-Mobilitätsrichtlinie, die mit diesem Entwurf umgesetzt werden sollten, bedeuteten zusätzliche Belastungen für die betriebliche Altersvorsorge und würden sie als Personalbindungsinstrument teilweise entwerten. Daher sei es zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf an vielen Stellen das Ziel einer möglichst schonenden Umsetzung der EU-Vorgaben erkennen lasse.

Das **Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung** lobt, dass mit der Umsetzung der Mobilitätsrichtlinie in deutsches Recht die Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer verbessert würden. Für die Arbeitgeber erhöhten sich dadurch die Kosten einer betrieblichen Altersversorgung je nach Gestaltung erheblich. Es sei daher dringend erforderlich, dass der Gesetzgeber den Unternehmen eine vollständige steuerliche Begleitung der Änderungen einräume. Darüber hinaus sei es aufgrund der Niedrigzinsphase dringend geboten, zeitnah handelsrechtliche Erleichterungen für die Unternehmen bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen umzusetzen, wie zuletzt vom Bundesrat gefordert.

Die **Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung** begrüßt bei den vorgesehenen Änderungen die weitere Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen, die Einschränkung der einseitigen Abfindungsmöglichkeit des Arbeitgebers bei geringfügigen Anwartschaften sowie das Anliegen sicherzustellen, dass Anrechte unverfallbar ausgeschiedener Arbeitnehmer eine gleiche Wertentwicklung hätten wie die vergleichbarer betriebstreuer Arbeitnehmer. Dies seien Bestrebungen, die die Qualität von Betriebsrentenansprüchen erhöhten. Die betriebliche Altersversorgung bedürfe angesichts der ihr zugedachten Rolle im Rahmen des deutschen Alterssicherungssystems dringend positiver Signale, die ihre Ausbreitung vorantrieben und die Zusagebereitschaft der Arbeitgeber förderten. Der vorliegende Gesetzentwurf bewirke aber eher das Gegenteil. Die im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Maßnahmen hätten erkennbar hauptsächlich arbeitsrechtliche Verbesserungen für Arbeitnehmer zum Ziel. Sie bedeuteten aus Sicht der Arbeitgeber als Versorgungsträger eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen; denn sie schufen neue zusätzliche Belastungen und entwerteten zudem teilweise Versorgungszusagen als Personalbindungsinstrument.

Der **Bund der Versicherten** begrüßt, dass der Gesetzgeber die eigentlich nur für die EU-grenzüberschreitenden Regelungen im Wesentlichen auch für innerdeutsche Arbeitsplatzwechsel übernehmen will. Hierdurch werde eine Diskriminierung der nur innerhalb Deutschlands tätigen Arbeitnehmer größtenteils verhindert. Die Gleichstellung von innerdeutschen Arbeitgeberwechseln zu grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechseln sollte allerdings in allen Sachverhalten umgesetzt werden. Insbesondere solle in der Frage der Abfindung von Kleinanwartschaften auch bei innerdeutschen Beschäftigungswechseln die Zustimmungspflicht gelten. Begrüßt wird auch, dass die Betriebsrentenanwartschaften bereits nach drei Jahren nicht mehr verfallen könnten. Dieser Zeitraum solle besser noch auf ein Jahr verkürzt werden, um einen erreichten Invaliditätsschutz nicht zu gefährden. Ferner sollten besonders junge Menschen in Ihrer Mobilität nicht unnötig eingeschränkt werden. Angesichts einer hohen Jugendarbeitslosigkeit in den südlichen Mitgliedstaaten sei dies umso wichtiger. Daher solle sich das Mindestalter an den Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und damit an einer Absenkung des Mindestalters auf höchstens 18 Jahre orientieren. Darüber hinaus wird u. a. gefordert, dass, wie noch im Referentenentwurf vorgesehen, die Informationsfrist gegenüber dem Arbeitgeber auf ein Jahr ausgedehnt werden solle, um eine zwangsweise Abfindung für Kleinanwartschaft zu verhindern. Ferner sollten die Möglichkeiten einer nichtversicherungsformigen Verrentung ausgeweitet werden.

Der Gesetzentwurf verdient nach Bewertung des Sachverständigen **Prof. Dr. Christian Rolfs** Zustimmung. Die Mobilitäts-Richtlinie werde sachgerecht in nationales Recht umgesetzt. Mit Unionsrecht möglicherweise unvereinbar sei allerdings die im neuen § 3 Absatz 2 Satz 3 BetrAVG vorgesehene Frist. Während die Richtlinie auf alle Arbeitnehmer Anwendung finde, die zwischen Mitgliedstaaten zu- und abwanderten, beschränke der Gesetzentwurf die Regelung auf diejenigen Arbeitnehmer, die innerhalb von drei Monaten nach ihrem Ausscheiden ins EU-Ausland wechselten. Alternativen, die mit Unionsrecht unzweifelhaft vereinbar seien, führten allerdings zu wenig sachgerechten Ergebnissen. Jedenfalls solle im neuen Satz 3 § 3 Absatz 2 BetrAVG nach den Wörtern „in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union“ noch die Ergänzung „oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz“ eingefügt werden. Zwei weitere Änderungen des BetrAVG werden empfohlen: In § 2 Absatz 2 Satz 4 sollte ein Redaktionsversehen bereinigt und im letzten Teilsatz das Wort „das“ durch „des“ ersetzt werden und § 30a BetrAVG mit Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Januar 2018 aufgehoben werden könne. Ferner habe der Bundesrat angeregt, die Bestimmungen über die im Handelsgesetzbuch verorteten Bestimmungen über die Bilanzierung von Pensionsverpflichtungen zu modifizieren. Diesem Vorschlag, der angesichts der Niedrigzinsphase für die Unternehmen von großer Bedeutung, steuerlich aber neutral sei, sollte entsprochen werden.

Der Sachverständige **Prof. Dr. Reinhold Höfer** mahnt eine bessere Abgrenzung an zwischen „nominalen Anrechten“ (§ 2a Absatz 2 Satz 2 Nr. 1 Buchstabe a Betriebsrentengesetz) und Betriebsrenten, die von der Gehaltsentwicklung abhängen und für die § 2a Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 Betriebsrentengesetz einschlägig sein solle, der eine Erhöhung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen vorsehe. Unklar sei, ob entweder der Tatbestand von Nummer 1 Buchstabe a oder von Nummer 2 Buchstabe b

erfüllt sei, wenn die Versorgungsleistung sich nach der „persönlichen Verdienstrelation“ des Arbeitnehmers bemesse.

Der Sachverständige **Carsten Velten** führt aus, dass der Gesetzesentwurf eine in sich weitestgehend konsistente Umsetzung der Richtlinie 2014/50/EU sei. Die Vorgaben der Richtlinie seien im Kern de facto alternativlos und bedeuteten für die Unternehmen in aller Regel eine Erhöhung der Kosten und des operativen Aufwands. Im Einzelnen seien dies: die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen, die Dynamisierung von Anwartschaften, der Zustimmungsvorbehalt bei Kleinstanwartschaftsabfindungen sowie die Erweiterung der Auskunftspflichten. Insbesondere in Zeiten, in denen der erklärte Wille der Regierung die Ausweitung und Stärkung der betrieblichen Altersversorgung sei, schwächten solche - wenn auch EU-rechtlich zwingende - Maßnahmen allerdings das Vertrauen der Unternehmen in die Stabilität der bAV und wirkten kontraproduktiv. Dem könne nur durch gleichzeitige vertrauensschaffende Maßnahmen entgegengewirkt werden. Insofern seien besonders Maßnahmen zu begrüßen, wie die teilweise steuerliche Begleitung bei der Verkürzung der UV-Fristen und die Übergangsregelungen bei der Verkürzung der UV-Fristen und bei der Dynamisierung der Anwartschaften. Allerdings reichten diese begleitenden Maßnahmen in der Summe bei weitem nicht aus, der seit Jahren anhaltenden Tendenz zur stetigen Verschlechterung der Rahmenbedingungen der bAV faktisch entgegenzuwirken.

Weitere Einzelheiten der Stellungnahmen sind der Materialzusammenstellung auf Drucksache 18(11)472 sowie dem Protokoll der Anhörung zu entnehmen.

IV. Beratungsverlauf und Beratungsergebnisse im federführenden Ausschuss

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat seine Beratungen über den Gesetzesentwurf auf Drucksache 18/6283 in seiner 54. Sitzung am 4. November 2015 weitergeführt, in seiner 57. Sitzung am 11. November 2015 abgeschlossen und dem Deutschen Bundestag mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. die Annahme in der vom Ausschuss geänderten Fassung empfohlen.

Die **Fraktion der CDU/CSU** kündigte an, dass man mit dem Gesetzesentwurf die betriebliche Altersvorsorge stärken werde – wie in der Koalition verabredet. Mit der Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie werde die BAV für Arbeitnehmer jetzt interessanter, weil z. B. die Risiken gemindert würden, im Falle des Arbeitgeberwechsels Ansprüche zu verlieren – ohne dass die Unternehmen überfordert würden. Die mit dem Änderungsantrag eingeführte Erweiterung der Anlagemöglichkeiten für Pensionsfonds sei notwendig, da andernfalls Neurentner mit deutlichen Abschlägen rechnen müssten. Weitere Schritte zur Stärkung der BAV müssten folgen. Im Mittelpunkt der anstehenden Weiterentwicklung müsse stehen, dass wieder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die BAV für lohnend hielten. Dafür werde es nicht ausreichen, Geld in die Hand zu nehmen. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung sei ja vorhanden, werde aber oft nicht genutzt. Zugleich müssten Hürden für die Unternehmen beseitigt werden. Eine der Realität näher stehende steuerliche Erfassung von Pensionsrückstellungen wäre dafür ein wichtiger Schritt.

Die **Fraktion der SPD** lobte die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge als wünschenswerte Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung. Dazu sei der vorliegende Gesetzesentwurf ein sinnvoller Schritt, aber bei weitem nicht ausreichend. Betriebliche Altersversorgung müsse in Zukunft vor allem auch für Beschäftigte in kleinen Unternehmen selbstverständlich sein. Wesentlicher Inhalt der Vorlage sei die Verringerung von Fristen, die dazu führten, dass Ansprüche an betriebliche Altersversorgung unverfallbar würden. Dies komme vor allem jungen und mobilen Arbeitskräften zugute. Darüber hinaus würden ruhende Ansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig nicht schlechter behandelt werden als die Ansprüche der im Unternehmen Verbleibenden. Die EU-Mobilitäts-Richtlinie wolle die Mobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten erleichtern. Mit dem Gesetzesentwurf würden die EU-Vorgaben in das Betriebsrentengesetz so übernommen, dass sie nicht nur für den grenzüberschreitenden Arbeitsplatzwechsel, sondern auch im Inland gälten. Das sei gut so.

Die **Fraktion DIE LINKE.** dämpfte Erwartungen, dass durch die Gesetzesänderungen nun mehr Betriebsrenten abgeschlossen würden. Zudem erwecke der Änderungsantrag den Eindruck einer „Lex Bosch“. Zu kritisieren sei, dass damit die Abhängigkeit der Betriebsrenten von der Entwicklung auf den Finanz- und Aktienmärkten erhöht statt verringert werde. Für die Beschäftigten der Robert Bosch GmbH bedeute dies, dass ihnen keine fixe monatliche Rente, sondern am Ende nur noch eine Mindestrente garantiert werde. Eine verlässliche Altersversorgung

sehe aber anders aus. Dem könne die Fraktion nicht zustimmen. Positiv sei aus Sicht der Beschäftigten zu bemerken, dass die Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel im Inland wie über europäische Grenzen hinweg erhalten blieben. Sie seien nach drei statt bisher fünf Beschäftigungsjahren garantiert. Für diese Garantie werde das Mindestalter der Beschäftigten von 25 auf 21 Jahre gesenkt. Im Interesse der Beschäftigten ließen die Regelungen aber durchaus noch Luft nach oben, etwa bei den Abfindungen für Kleinanwartschaften.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** begrüßte die Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie in deutsches Recht. Zu kritisieren sei allerdings, dass Pensionsfonds als Reaktion auf die Niedrigzinsphase teils riskantere Anlagestrategien erlaubt würden. Auf der Minusseite sei auch zu verbuchen, dass noch immer viele Beschäftigte gerade in kleinen und mittleren Unternehmen von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen seien. Das gelte auch für Frauen, Geringverdienerinnen und Geringverdiener sowie Beschäftigte in etlichen Branchen, wie dem Gastgewerbe oder im Gesundheitswesen. Die Fraktion wolle die betriebliche Altersversorgung ebenfalls ausweiten. Aber Betriebsrenten seien, entgegen den Vorstellungen der Bundesregierung, kein rentenpolitisches Allheilmittel. Wenn tatsächlich Betriebsrenten das absinkende Niveau der gesetzlichen Rente ausgleichen sollten, müsse zumindest jeder und jede Beschäftigte eine Betriebsrente beziehen. Bis dahin sei es aber noch ein weiter Weg.

B. Besonderer Teil

Mit den Änderungen wird Pensionsfonds die Möglichkeit eröffnet, auch im Fall von Beitragszusagen mit Mindestleistung die Rentenbezugsphase nicht-versicherungsförmig durchzuführen. Der Pensionsfonds sichert für die Rentenbezugsphase dann keine garantierte Rente zu. Dadurch kann der Pensionsfonds eine risikoreichere Kapitalanlagepolitik mit der Chance auf höhere Erträge verfolgen, so dass die Versorgungsempfänger Aussicht auf höhere Rentenleistungen haben. Die lebenslang zu erbringende Rente ist an die Ertragslage gekoppelt und daher variabel. Sie unterschreitet aber nicht die Mindesthöhe, die zu Beginn der Auszahlungsphase festgesetzt wird und für die der Arbeitgeber einsteht.

Artikel 3 nimmt die erforderlichen Änderungen im Gesetz zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen vor, mit dem das ab dem 1. Januar 2016 geltende Versicherungsaufsichtsgesetz konstitutiv neu gefasst wird (VAG-neu). Die Voraussetzungen, unter denen ein nicht-versicherungsförmiger Rentenbezug ermöglicht wird, ergeben sich aus § 236 Absatz 2a VAG-neu. Entsprechend der Terminologie des § 236 VAG-neu wird der Begriff der lebenslangen Zahlung für die zu erbringende Rente verwendet. Mit § 236 Absatz 2b VAG-neu wird die Ermächtigungsgrundlage für eine Rechtsverordnung geschaffen, die die Einzelheiten der Umsetzung regelt. Die Verordnung soll Anfang 2016 vom Bundesministerium der Finanzen erlassen werden. Ergänzend müssen auf Grundlage der bereits vorhandenen Verordnungsermächtigungen die Vorschriften zur Deckungsrückstellung von Pensionsfonds angepasst werden.

Um sicherzustellen, dass die Belange der Arbeitnehmer ausreichend gewahrt sind, ist eine angemessene Beteiligung der Arbeitnehmervertretung erforderlich. Daher ist das neue Modell auf Pensionspläne beschränkt, denen die zuständigen Tarifvertragsparteien zugestimmt haben.

Die neuen Vorschriften treten formal am Tag nach der Verkündung in Kraft. Faktisch ist die nicht-versicherungsförmige Rentenbezugsphase jedoch erst ab dem 1. Januar 2016 möglich, weil die Grundvoraussetzung des § 236 Absatz 2a VAG-neu erst zu diesem Termin in Kraft tritt (vgl. Artikel 3 des Gesetzes zur Modernisierung der Finanzaufsicht über Versicherungen).

Berlin, den 11. November 2015

Ralf Kapschack
Berichtersteller

