

Bund der Versicherten e. V., 24558 Henstedt-Ulzburg

Per E-Mail arbeitundsoziales@bundestag.de

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Arbeit und Soziales

Frau Griese

Henstedt-Ulzburg, den 06.11.2015

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie

Sehr geehrte Frau Griese,

als gemeinnützige Verbraucherschutzorganisation mit ca. 50.000 Mitgliedern begrüßen wir die Möglichkeit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie.

1. Wir begrüßen es, dass der Gesetzgeber die eigentlich nur für die EU Grenzüberschreitenden Regelungen im Wesentlichen auch für innerdeutsche Arbeitsplatzwechsel übernehmen will (gold plating). Hierdurch wird eine Diskriminierung der nur innerhalb Deutschlands tätigen Arbeitnehmer größtenteils verhindert.

Wir fordern, dass die Gleichstellung von innerdeutschen Arbeitgeberwechseln zu grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechseln in allen Sachverhalten umgesetzt werden sollte. Dies betrifft insbesondere, dass in der Frage der Abfindung von Kleinstanwartschaften auch bei innerdeutschen Beschäftigungswechseln die Zustimmungspflicht gelten soll.

2. Wir begrüßen, dass die Betriebsrentenanwartschaften bereits nach drei Jahren nicht mehr verfallen können. Gerade aufgrund der zunehmenden Mobilität der Arbeitnehmer, wäre es aus Verbraucherschutzsicht zu empfehlen, diesen Zeitraum auf ein Jahr zu verkürzen. Um einen erreichten Invaliditätsschutz nicht zu gefährden ist dies besonders wichtig.

Wir fordern daher, dass die Unverfallbarkeit bereits nach einem Jahr eintritt.

3. Insbesondere junge Menschen sollten in Ihrer Mobilität nicht unnötig eingeschränkt werden. Angesichts einer hohen Jugendarbeitslosigkeit in den südlichen Mitglieds-

staaten ist dies umso wichtiger. Daher ist ein Mindestalter nicht notwendig, bzw. es sollte sich an den Mindestaltern des Arbeitsschutzgesetzes orientiert werden.

Wir fordern eine weitere Absenkung des Mindestalters auf höchstens 18 Jahre.

4. Informations- und Auskunftspflicht besteht nach Entwurf nur auf Verlangen (soft disclosure). Dies widerspricht eklatant den Transparenzanforderungen des Verbraucherschutzes. Es sollte eine regelmäßige Information verpflichtend (hard disclosure) für den Anbieter und den Arbeitgeber vorgeschrieben werden.

Nur wenn der Verbraucher über alle Altersvorsorgeansprüche stets hinreichend informiert ist, kann er eine selbstbestimmte Altersvorsorgeplanung vornehmen. Die Erfahrungen mit den jährlichen Informationen zu den Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung sind positiv. Die Bürger werden regelmäßig für die Altersvorsorgethematik sensibilisiert. Für eine vollumfängliche Information müssen dann aber auch die Angaben zur betrieblichen Altersvorsorge hinzutreten.

Wir fordern daher, dass der Arbeitgeber oder Versorgungsträger den Informationspflichten nach § 4a jährlich nachzukommen hat.

Auch sehen wir einen Widerspruch zu den Grundsätzen der EU Richtlinie MiFid II, die weitreichende Informationen für die Verbraucher vorsehen.

Zusätzlich fordern wir, dass die Informationspflichten dahin gehend ergänzt werden, dass eine anbieterunabhängige und qualifizierte Beratung durch den Arbeitgeber vor Beginn einer betrieblichen Altersvorsorge sicherzustellen ist.

5. Es ist nicht nachzuvollziehen, warum mit dem Argument des hohen Kostenaufwandes, Kleinstanwartschaften zwangsweise abgefunden werden sollten. Aus unserer Sicht wäre es sinnvoll, wenn auch innerhalb Deutschlands der Arbeitnehmer der Abfindung durch den Arbeitgeber zustimmen müsste. Dies insbesondere, wenn auch ein Invaliditätsschutz integriert ist. Es ist schließlich nicht nur das angesparte Kapital sondern die Versicherungsleistung insgesamt von Bedeutung. Alters- und Invaliditätsvorsorge ist mehr als nur Ansparen.

Wir fordern, dass die Gleichstellung von innerdeutschen Arbeitgeberwechseln zu grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechseln auch bezüglich der Abfindung von Kleinstanwartschaften umgesetzt werden sollte.

6. Wenn der Arbeitnehmer ins EU Ausland wechselt, kann seine Kleinstanwartschaft zwangsweise abgefunden werden. Dies ist der Fall, wenn er seinen bisherigen Arbeit-

geber in Deutschland nicht innerhalb von drei Monaten von seinem neuen Beschäftigungsverhältnis informiert. Diese Frist sehen wir als zu gering an, da bei einem grenzüberschreitenden Arbeitgeberwechsel üblicherweise die Frage nach der betrieblichen Altersvorsorge aus der privaten Sicht des Verbrauchers nicht höchste Priorität genießen wird.

Wir fordern, dass wie noch im Referentenentwurf vorgesehen, diese Frist auf ein Jahr ausgedehnt wird.

7. Bezüglich der „Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD zu dem Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie- Drucksache 346/15“:

Ausdrücklich begrüßen wir die Öffnung der Verrentung angesparten Kapitals in anderer Form als einer Versicherungslösung. Wir begrüßen es, dass damit der Wettbewerb auch in Fragen der Verrentung eröffnet wird und damit die Chancen auf effizientere Verrentungslösungen deutlich steigen.

Jedoch möchten wir darauf hinweisen, dass die Mobilitätsrichtlinie einseitig die tarifvertraglich organisierten Betriebe und Arbeitnehmer bevorzugt. Die Betriebe ohne tarifvertragliche Bindung, insbesondere die Klein- und Mittelständischen Betriebe, werden dadurch an dieser Stelle von der EU- und deutschlandweiten Förderung der Arbeitnehmermobilität ausgenommen. Dies ist besonders insofern kritisch, da gerade die KMU-Betriebe eine Unterversorgung bei der Vorsorge der zweiten Säule aufweisen. Dies würde auch dem verfassungsrechtlich geltenden Gleichbehandlungsgrundsatz Art. 3 GG zu widerlaufen.

Wir fordern, dass die Möglichkeiten einer nichtversicherungsförmigen Verrentung ausgeweitet werden.

Freundliche Grüße



Axel Kleinlein
Vorstandssprecher
Bund der Versicherten e. V.