

MISKOLCI
JOGI SZEMLE

XII. ÉVFOLYAM * 2017 * 2. KÜLÖNSZÁM

ÜNNEPI TANULMÁNYOK

PRUGBERGER TAMÁS

professor emeritus

80. születésnapjára

MISKOLCI

JOGI SZEMLE

A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának folyóirata

12. évfolyam

2017

2. különszám

MISKOLCI

IOGI SZEMLE

A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának folyóirata
12. évfolyam (2017) 2. különszám

Tanulmány

ANGYAL ZOLTÁN:

Az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékének létrejötte és megszűnése 11

BANKÓ ZOLTÁN:

A munkajogviszony megszüntetésére vonatkozó szabályok alakulása a magyar munkajogi kódexekben..... 23

BÁNDI GYULA:

Gyakorlati jogértelmezési gondolatok a hulladék fogalmi rendszere körében.....34

JUDIT BARTA:

Die Organisierung und Finanzierung der betrieblichen ergänzenden Altersvorsorge in Ungarn und in den EWG Mitgliedstaaten..... 45

BARZÓ TÍMEA:

Az egészségügyi tevékenység végzésére irányuló jogviszonyok sokszínűsége és buktatói..... 57

BÁNYAI KRISZTINA:

A földszerzés korlátozása Nyugat-Európában..... 71

BOBVOS PÁL:

A szövetkezeti hitelintézetek alapításának létszám és tőke feltétele..... 81

CSÁK CSILLA:

A kártérítés szerepe a környezetjogi szabályozásban..... 90

CSÉCSY GYÖRGY:

Védjegyfelhasználás a franchising területén..... 100

ERDŐS ÉVA:

Állami támogatások, adóverseny kontra szubszidiaritás az európai adójogban...114

FODOR LÁSZLÓ:

A megújuló energiák szabályozása Ausztriában..... 127

GYULAVÁRI TAMÁS:

Munkajogi reformok az EU kelet-európai tagállamaiban: úton a munkavégzésre irányuló jogviszonyok új rendszere felé?..... 138

HAJDÚ JÓZSEF:

A munkakör megosztásról: tandem-munkavégzés..... 154

HOMICSKÓ ÁRPÁD OLIVÉR:

A magyar biztosítási típusú szociális ellátások körében felmerülő ellentmondások, valamint a feltétel nélküli alapjövedelem vizsgálata.....171

HORNYÁK ZSÓFIA:

A földöröklés szabályozása egyes európai országokban..... 182

HORVÁTH GERGELY:	
<i>Éghajlat- és katasztrófavédelem: a hatodik pecsét.....</i>	189
HORVÁTH ISTVÁN:	
Munkaügyi kapcsolatok – szabályozási kérdőjelek egykor és manapság.....	202
JAKAB NÓRA:	
<i>Gondolatok a rugalmasság és biztonság egyensúlyáról Prugberger Tamás 80. születésnapja alkalmából.....</i>	213
JOBBÁGYI GÁBOR:	
<i>A magzat jogi helyzete művi megtermékenyítés esetén.....</i>	227
KÁROLYI GÉZA:	
<i>Természetes személyek megbízási jogviszony alapján végzett tevékenységéről..</i>	239
KÁRTYÁS GÁBOR:	
<i>Kollektív alku többes munkáltatói helyzetekben.....</i>	246
KENDERES GYÖRGY:	
<i>A szakszervezeti jogok elemző bemutatása magyar és nemzetközi vonatkozásban.....</i>	256
KISS GYÖRGY:	
<i>A munkajog szabályozásának dilemmái.....</i>	267
KOCSIS BIANKA ENIKŐ:	
<i>Dworkin szabály elmélete és annak gyakorlati jelentősége a környezetjogban....</i>	278
KUN ATTILA:	
<i>Kellő gondosság alapú belső átvilágítás a munkajogban, mint a transznacionális vállalatok magatartásának új zsinórmértéke.....</i>	285
KURUCZ MIHÁLY:	
<i>A szellemi tulajdon szabályozásának agrárjogi specifikumai, különös tekintettel annak az árjelzők és termelőhelyi földhasználat között keletkezett összefüggéseire.....</i>	298
LAMM VANDA:	
<i>A nemzetközi szervezetek tisztviselői munkaügyi vitáiban született ítéletek felülvizsgálata körüli anomáliák.....</i>	318
LENTNER CSABA:	
<i>Állampénzügyi rendszerváltásunkról – történeti és tudományos vázlat.....</i>	328
LESZKOVEN LÁSZLÓ:	
<i>Gazdasági magánjog – gazdaság és magánjog.....</i>	338
MÁDI SAROLTA:	
<i>A munkavédelmi szakember tevékenységének jelentősége a szervezett munkavégzés során.....</i>	347
MENYHÁRT SZABOLCS:	
<i>A nemzeti vagyonjog fejlődése a rendszerváltástól napjainkig.....</i>	357
MÉLYPATAKI GÁBOR:	
<i>Egyenlő munkáért egyenlőtlen bér - észrevételek a tisztviselői illetményrendszer változásaihoz.....</i>	367
MISKOLCZI BODNÁR PÉTER:	
<i>A versenytilalmi megállapodás munkajogi szabályai és a kapcsolódó versenyjogi jogintézmények.....</i>	376

NAGY ZOLTÁN:	
<i>Problémafelvetések a pénzügyi fogyasztóvédelem területén.....</i>	391
NÁDAS GYÖRGY:	
<i>Jogkövetkezmények a változó munkajogi szabályozás rendszerében.....</i>	401
OLAJOS ISTVÁN:	
<i>Földjogi kiskaté – kérdés felelet a magyar földjog aktuális kérdéseiből.....</i>	409
PAULOVICS ANITA:	
<i>Jogorvoslat és jogerő az 1957-es évi Áe.-ben.....</i>	418
FRANZ-JOSEPH PEINE:	
<i>Landwirtschaftliches Klimaschutzrecht.....</i>	427
RAB HENRIETT:	
<i>A szociális jog megítélése a változó munkajogi környezetben.....</i>	438
RAISZ ANIKÓ:	
<i>Az önálló nemzetközi környezetjogi bíráskodás létjogosultságáról.....</i>	449
RÁCZ ORSOLYA – RÁCZ ZOLTÁN:	
<i>A nem vagyoni kártérítés és sérelemdíj alkalmazhatóságának ellentmondásai a munkajogban.....</i>	456
GERT-PETER REISSNER:	
<i>Zu Rechtsfragen der Umsetzung der EU-Arbeitszeitrichtlinie im österreichischen Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz.....</i>	462
RÉTI MÁRIA:	
<i>A szövetkezeti forma jelentőségéről az uniós jogban, aktuális nemzetközi tendenciáiról, alkotmányjogi alapok az európai jogrendszerek szövetkezeti jogában.....</i>	479
ROMÁN RÓBERT:	
<i>A munkaközi szünet szabályozása.....</i>	493
RÚZS MOLNÁR KRISZTINA:	
<i>Gondolatok a rendeltetésszerűség kérdéséről az Mt. néhány szakasza kapcsán...501</i>	
SÁRKÖZY TAMÁS:	
<i>Erkölc és jog a média torz tükrében - Egy mesterséges sportbotrány margójára, avagy nagy ügy lett a Kiss-ügy.....</i>	511
SÁRY PÁL:	
<i>A mezőgazdasági munka erkölcsi elismerése az ókori Rómában.....</i>	519
MONIKA SCHLACHTER:	
<i>Leiharbeit zwischen Flexibilisierung und Arbeitnehmerschutz: Deregulierung und Re-regulierung in Deutschland.....</i>	526
SZABÓ ÁGNES:	
<i>A növényfajta-oltalom sajátosságai és a XXI. század kihívásai.....</i>	537
SZALMA JÓZSEF:	
<i>A munkajogi kártérítési felelősség jogi természete.....</i>	546
SZEKERES BERNADETT:	
<i>Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről – a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról.....</i>	561
SZILÁGYI JÁNOS EDE:	
<i>Az Egyesült Államok és szövetségi államainak mezőgazdasági földtulajdon szabályozása a határon átnyúló földszerzések viszonylatában.....</i>	569

SZMODIS JENŐ:	
<i>Közhatalom és magánhatalom globális kontextusban.....</i>	578
TÉGLÁSI ANDRÁS:	
<i>Az Emberi Jogok Európai Bíróságának szociális biztonsággal kapcsolatos joggyakorlata.....</i>	587
TOMÁNE SZABÓ RITA:	
<i>EU-konform-e az Mt. szabályozása az Európai Unió Bírósága C-266/14. számú ügyben hozott ítélete tükrében vizsgálva.....</i>	604
TORMA ANDRÁS:	
<i>Kísérlet a szervezetek és a szervezeti struktúrák tipizálására.....</i>	610
TÓTH HILDA:	
<i>Rugalmas biztonság elve a munkaviszony megszüntetése során.....</i>	620
TÖRŐ EMESE:	
<i>A vezető állású munkavállalók jogállásának specifikumai.....</i>	631
UJVÁRINÉ ANTAL EDIT:	
<i>A tartós közvetítői jogviszony „továbbhatása” - versenykorlátozó megállapodás.....</i>	639
VALLASEK MAGDOLNA:	
<i>A kollektív szerződés intézménye a román munkajogban.....</i>	653
VARGA ZOLTÁN:	
<i>A belga nyugdíjrendszer pénzügyi nézőpontból.....</i>	663
GUUS HEERMA VAN VOSS:	
<i>The Free Movement of Workers between Eastern and Western Europe.....</i>	674
WOPERA ZSUZSA:	
<i>A munkaügyi perek megújított szabályai az új polgári perrendtartásban.....</i>	691

Die Organisierung und Finanzierung der betrieblichen ergänzenden Altersvorsorge in Ungarn und in den EWG-Mitgliedstaaten

Judit Barta*

Sehr geehrter Herr Professor! Lieber Tamás! Mit der schriftlichen Form unseres gemeinsamen Referates wünsche ich Dir sehr-sehr herzlich gute Gesundheit und weiterhin ein aktives, sogar brodelndes Wissenschafts-, Kultur- und Sportleben. Ich hoffe, dass unsere "Erlebnissammlung" in der Zukunft noch reicher wird.

1. Einführung

Die Herausbildung der staatlich gesteuerten Rentenversicherungssysteme hat in Ungarn am Ende des 19. Jahrhunderts mit dem Rentenversicherungsgesetz für Staatsangestellte angefangen. Die Entwicklung dieser Rechtsinstitution hat im Vergleich mit der Gesundheits- und Krankenversicherung einen relativ langen Weg begangen und das System ist obendrein durch Zerrissenheit gekennzeichnet. Beamte, Berufstätige im Arbeitsverhältnis, Berufstätige in den einzelnen Wirtschaftszweigen (Landwirtschaft, Bergbau usw.) und Selbstständige haben ein eigenes Rentenversicherungssystem gehabt.

Eine der bedeutendsten Stationen in der Geschichte der ungarischen Rentenversicherung hat die Verabschiedung des Gesetzes Nr. II von 1975 über die Sozialversicherung bedeutet. Dieses Gesetz hat das Rentenversicherungssystem, das auf ein bisher zerrissenes und unterschiedliches Regelsystem aufgebaut war, zusammengefasst und homogenisiert. Es hat das Sozialversicherungs-Versorgungssystem aller Berufstätigen und ihrer Angehörigen nach einheitlichen Prinzipien geregelt. Das Gesetz hat den Kreis der gesicherten Berechtigungen im Vergleich mit den früheren Gesetzen bedeutend erweitert und es hat weiterhin die Rentenregelungen liberalisiert. Dazu ist es aber ohne begründende wirtschaftswissenschaftliche und statistische Rechnungen und Studien gekommen.

* Universitätsdozent, Lehrstuhlleiter, Universität Miskolc, Fakultät für Staats- und Rechtswissenschaften, Lehrstuhl für Handelsrecht.

Trotz der Erweiterung der Berechtigungen wurde nicht einmal der Anspruch an die Erschaffung der Deckung und die Erhöhung des Beitrags gestellt. Trotz allem hat der Staat für die Ausbezahlung der Renten eine absolute Garantie übernommen.

Die Finanzierung der Sozialversicherungsrenten ist in Ungarn mit dem sogenannten Umlageverfahren (engl.: PAYGO-Verfahren) geschehen.¹

Die nächstfolgende Station in der Geschichte der ungarischen Rentenversicherung war, dass das Parlament im Jahre 1993 ein Gesetz über die freiwilligen Versicherungskassen auf Gegenseitigkeit geschaffen hat. Damit hat ein neues Renteneinsparungsprogramm begonnen seinen Weg zu gehen.

Das Parlament hat im Jahr 1997 drei neue Gesetze als der Reform des Sozialversicherungssystems verabschiedet. Dieses Gesetzkpaket hat das Gesetz Nr. II. von 1975 völlig außer Kraft gesetzt.

Die Veralterung der Gesellschaft und deren Kampf gegen bevorstehende negative gesellschaftliche und wirtschaftliche Wirkungen² haben auch die Aufmerksamkeit der gemeindlichen Gesetzgebung auf die zusätzlichen Rentensysteme gerichtet. In den EWG-Mitgliedstaaten, die dem Trauma des sozialistischen Systemwechsels und der Vergesellschaftung ausweichen konnten, ist der Schwerpunkt der ergänzenden Rentensysteme traditionell auf die ergänzende betriebliche Altersversorgung gesetzt. Aus diesem Grund ist die Richtlinie 2003/41/EG von 2003 über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung zustande gekommen.

Der ungarische Gesetzgeber hat als Folge der verbindlichen Implementierung der Richtlinie das Gesetz Nr. CXXVII aus dem Jahre 2007 über die betriebliche Altersvorsorge und deren Institute akzeptiert, damit sich auf Grund dieses Gesetzes von 2008 an die grundsätzliche Möglichkeit für eine betriebliche Pensionskasse ergibt. Ein solches Renteninstitut wurde in Ungarn bereits gegründet.

Die Einstellung der verbindlichen Mitgliedschaft von privater Rentenversicherung

¹ Das Umlageverfahren deckt die laufenden Ausgaben aus den laufenden Einnahmen. Die im gegebenen Jahr auftauchenden Sozialversicherungsrentenausgaben werden von den im gegebenen Jahr eingelaufenen Beiträgen gedeckt. Das System bildet keine Reserven, deshalb reagiert es sehr empfindlich auf alle Wirkungen, die die Einnahmen verringern. Dieses Rentensystem ist bequem und angenehm, solange die Bevölkerung und die Wirtschaft zunehmen. Wenn aber Altersklassen im erwerbsfähigen Alter eine kleinere Bevölkerungszahl haben als die Altersklassen im Rentenalter und wenn die Wirtschaft stagniert oder schrumpft, anstatt zuzunehmen, dann wendet sich dies ins Gegenteil. Die eingezahlten Beiträge decken nicht die auszahlenden Renten. Der Mangel kann eine Zeit lang durch den Haushaltsplan finanziert werden, aber nur bis zu einem bestimmten Punkt.

Zwei Möglichkeiten bieten sich an: die Erhöhung des Beitrags, der aber durch die Tragfähigkeit der Wirtschaft eine Grenze gesetzt ist, darüber hinaus erträgt sie eine Beitragserhöhung nicht mehr. Andererseits kann der Beitrag vermindert werden, was den Unterhalt der Rentner gefährdet, die Inflation nicht außer Acht gelassen.

² Mit der Ermäßigung der Zahl der arbeitsfähigen Altersklassen vermindert sich die Summe des eingezahlten Pensionsbeitrags und es wirkt sich auf die Summe der Pensionsauszahlung aus. Reicht der Überschuss nicht aus, muss die Auszahlung reduziert werden. Dies ist nur durch die Kürzung der Rentenperiode, das heißt mit der Erhöhung des Rentenalters sowie durch eine Verringerung der Rentenauszahlung, möglich. Der Pensionsbeitrag kann auch nicht grenzenlos erhöht werden, weil das den Standard des Lebensunterhalts der Einzahler bedrohen, sowie zur Vermeidung der Pflicht führen kann.

und der verbindlichen Beitragszahlung, sowie die mit zwei Stöcken versicherte Möglichkeit der Rückkehr ins im Großen und Ganzen staatliche Rentensystem hatten im Jahr 2011³ und 2012 eine negative Wirkung, derzufolge sich die Mitgliederzahl der privaten Rentenversicherung vermindert hat, weshalb mehrere Pensionskassen erloschen sind.⁴ Das Zusammenschrumpfen des Privatpensionssystems kann die betriebliche Altersvorsorge in Ungarn aufwerten.

2. Die Vorgeschichte der betrieblichen Altersversorgung

Unserer Ansicht nach ist die betriebliche Altersversorgung die ein bisschen umgestaltete Form der betrieblichen Rentenversicherung, die nach dem zweiten Weltkrieg in der Mehrheit der westeuropäischen Staaten als zusätzliche Rente eingeführt wurde. In den 1950-er Jahren wurden mehrere ILO-Abkommen darüber ins Leben gerufen, außer der verbindlichen Sozialrente eine zusätzliche Rentenversicherung zustandezukommen, an der die sozialen Partner, das heißt die Berufsgenossenschaften und ihre Verbände, sowie die arbeitgeberischen Verbände mit Beitragszahlung teilnehmen. Das führte zur Gestaltung der betrieblichen Versicherung, der die verschiedenen geschäftigen und beruflichen Pensionskassen als Beispiel dienen. Für das Funktionieren dieser Kassen haben außer der Beitragszahlung der Arbeitgeber noch Zahlungen von den Arbeitnehmern, von den verschiedenen beruflichen Organisationen und Kammern auch stattgefunden wurden. Solche waren die Pensionskasse der Eisenbahner, die betrieblichen Kassen von größeren Fabriken, die Pensionskassen von Ärzten, Rechtsanwälten und Ingenieuren, bei deren Gestaltung die beruflichen Kammern in erheblichen Maße, auch mit finanziellen Quellen mitgewirkt haben. Diese Kassen wurden in einigen westeuropäischen Staaten schon vor dem ersten Weltkrieg gegründet, zwischen den zwei Weltkriegen haben sie sich schnell und erfolgreich entwickelt und geblüht. Während des zweiten Weltkriegs sind aber die meisten auch in den westeuropäischen Staaten pleitegegangen. Das erhebliche Teil ihrer Immobilienvermögen wurde vernichtet, ihre Wertpapiere haben sich entweder verloren oder entwertet. Deshalb wurde die sogenannte betriebliche Versicherung als zusätzliche zweite Säule neben der verbindlichen staatlichen Sozialversicherung (Umlageverfahren) organisiert.

Zur zusätzlichen zweiten Säule gehörte und gehört heute auch außer dem betrieblichen Versicherer das vorher erwähnte System der beruflichen Kassen, und zusätzliche Versicherung kann noch bei den zu der ersten Säule gehörenden, mit der Teilnahme des Staates, der sozialen Partner und der Versicherten als

³ Die Mitglieder der privaten Rentenversicherung mussten nämlich bis zum 31. Januar entscheiden, ob sie weiterhin Mitglied der privaten Rentenversicherung bleiben oder ob sie ins reine Sozialversicherungssystem wechseln. Die Personen, die sich für das Privatpensionssystem entschieden haben, mussten dies ausdrücklich erklären. Bei denjenigen, die keine Erklärung abgegeben haben, wurde die Mitgliedschaft im Privatpensionssystem mit Wirkung zum 01.03.2011 beendet und sie sind automatisch in das Sozialversicherungssystem gewechselt.

⁴ Die Mitgliederzahl von anfangs 3 Millionen ist am Ende 2011 auf 99.299 Mitglieder und am Ende März 2012 auf 74.400 Mitglieder geschwunden.

Selbstverwaltung funktionierende regionalen Kassen abgeschlossen werden. Die freiberuflich tätigen Intellektuellen, die selbstständigen Handwerker, die Kaufleute und die Unternehmer schließen ihre zusätzlichen Versicherungen entweder bei ihren beruflichen Kassen oder bei den regionalen Kassen ab. Die Betriebsinhaber, in deren Betrieb betriebliche Kasse funktioniert, können ihre zusätzlichen Rentenversicherungen dabei auch abschließen. Die zur Rentenversicherung Verpflichteten sind nicht nur auf das Abschließen der Grundversicherung, sondern auch der zusätzlichen Versicherung verpflichtet. Sie können aber unter diesen drei hier dargestellten Versicherungsinstituten wählen. Auf die grundsätzliche Rentenversicherung (Umlageverfahren) bezogen funktioniert die betriebliche Versicherung ähnlich den anderen zwei zusätzlichen Systemen nur teilweise als Umlageverfahren, da das System der Kapitaldeckung immer intensiver Maße einstimmt.⁵

Da bei dem Umlageverfahren sorgt die aktive Bevölkerung für die veraltete passive Bevölkerung, dessen Funktionieren immer problematischer wegen der europäischen Geburtenrate von 1,5 % und der Verlängerung der Lebenszeit ist. Die Situation wird dadurch noch schlechter, dass das Produzieren wegen der informatischen-mikrotechnischen Revolution und der dazu benötigten billigen Arbeitskraft in die ökonomisch sich entwickelnde Staaten umgesiedelt wird, damit der Anteil der lokalen Beschäftigten sinkt, so immer weniger Menschen müssen die immer wachsende passive Bevölkerung erhalten. Dieses Problem kann Übergangsweise durch die auf dem Kapitaldeckungssystem beruhende Selbstsorge überbrückt werden, auch deshalb versuchen die konservativeren westeuropäischen Staaten – wie z. B. Deutschland – den Anteil der Kapitaldeckung gegen den Anteil des Umlageverfahrens bei der betrieblichen Versicherung ähnlich den zwei anderen zusätzlichen Versicherungstypen fortschrittlich zu steigern, während andere Staaten – wie auch Österreich – angefangen haben, ihr dem deutschen System ähnliches betriebliches Versicherungssystem zu der schon vorgestellten betrieblichen Altersversorgung umzustalten.⁶

Die Ähnlichkeit zwischen der betrieblichen Rentenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung ist vor allem, dass beide zusätzlich sind, und deren Mitglied nur beim Arbeitgeber, also in Betrieb berufstätige Arbeitnehmer sein darf. Der erste Unterschied zwischen den beiden ist, dass beim betrieblichen System nach dem Tod des Versicherten auf seinem Konto seiendes Geld entweder die von ihm bezeichnete Person, oder mangels der, sein Erbfolger bekommt; wenn sich der Arbeitgeber so entscheidet, dass kein von ihnen zur Aufnahme berechtigt ist, dann wird das Geld unter den Mitgliedern der Kasse aufgeteilt; bei der betrieblichen Versicherung – ähnlich der Grundversicherung – bleiben die eingezahlten Beiträge bei dem betrieblichen Versicherer. Der zweite Unterschied ist die Funktionsform. Die betriebliche Altersversorgung fungiert als wirtschaftliche Gesellschaft, die Versicherten sind die Mitglieder der Pensionkasse nur formal, inhaltlich sind sie

⁵ Rentenversicherung im internationalen Vergleich (Die allgemeinen Altersversicherungssysteme in neun ausgewählten Staaten), mit Landberichten. Hrsg. VRD. Alfred Metzner Verlag.; Schulin, Bertham. Sozialrecht, 3. Aufl. Werber Verlag, Düsseldorf, 134-143.

⁶ Siehe Fußzeile 1

aber ihre Kunden, wie solche Personen, die einen bürgerrechtlichen Versicherungsvertrag mit einem Versicherungsinstitut abgeschlossen haben. Nämlich in dem Fall, wenn ein betriebliches Rentenservice als Gesellschaft fungiert, wird die Gesellschaft von der engen Mitgliedschaft der nicht öffentlichen Gesellschaft geleitet, auf deren Leitung die Versicherten keinen Einfluss haben. Dagegen fungierten die zusätzlichen betrieblichen Versicherungskassen neben vierseitiger Selbstverwaltung, in der die Versicherten, die Delegierten der Verbände der Berufsgenossenschaften und der Arbeitgeber, mit aktivem und passivem Wahlrecht, sowie der Staat zu befinden sind. Da die zusätzliche betriebliche Versicherung im Rahmen der Selbstverwaltung fungiert, setzt die Leitung den Maß der Beitragszahlungen und der zusätzlichen Rente zwischen den vom Staat bestimmten unteren und oberen Grenzen in ein-, zwei- oder mehrjährigen vierseitig geschlossenen Kollektivverträgen fest. Infolgedessen, wenn die Zahl der in den Ruhestand tretenden Personen in einem Zeitraum weniger ist, dann kann der Betrag des Beitrags in diesem hier erwähnten Kollektivvertrag vermindert, die Rente aber gesteigert werden. Natürlich kann es umgekehrt passieren, wenn viele Personen in einem bestimmten Zeitraum in Ruhestand treten.

3. Die Hauptformen der betrieblichen zusätzlichen Rentensysteme

Zum betrieblichen Rentenversicherungssystem am nächsten stehenden betrieblichen zusätzlichen Rentenversicherungssystem haben drei Hauptformen in den westeuropäischen Staaten. Die erste ist die volkliche, das heißt das Bevölkerungsversicherungssystem, das in den skandinavischen Staaten fungiert. Dort findet die Beitragszahlung der verbindlichen Grundrentenversicherung mit dem Steuer zusammen beim Amt für Finanzen des Bürgermeistersamts statt. Das Amt für Finanzen verschickt den Pensionsbeitrag zum Amt für das Sozialamt der Selbstverwaltung, das ihn zur regionalen Pensionskasse absendet. Deswegen trägt der über Einkommen verfügende und steuernde Bewohner der Siedlung die mit der Grundversicherung verbundene Beitragszahlung völlig. Die zusätzliche Rentenversicherung der Arbeitnehmer findet aber bei den betrieblichen Pensionskassen statt, bei denen nur Eindrittel des Beitrags von den Arbeitnehmern als Kassenmitglieder, Zweidrittel von dem Betriebsinhaber, also von dem Arbeitgeber getragen wird. Der Ein- und Auszahlungsort der verbindlichen Grundversicherung ist im Falle der Bevölkerungsversicherung die Selbstverwaltung der Siedlung, im Falle der zusätzlichen der Betrieb nach der Einnahmequelle.⁷

Falls des Vereinigten Königreichs ist die Sozialrente ganz und gar staatlich. Die Versicherten des verbindlichen staatlichen Rentensystems gehören zu einer der folgenden fünf Beitragszahlungsstufen: zu der 1. Stufe gehören die Arbeitnehmer, die den Beitrag angesichts sowohl der Grund-, als auch der zusätzlichen Versicherung hälftig mit dem Arbeitgeber tragen. In der 2. Stufe sind die Selbstständigen mit dem einheitlichen Beitrag, den nur sie allein zahlen. In der 3.

⁷ Schötz, Rentenversicherung in Schweden, 15-17., und 169-172.

Stufe sind die freiwillig Versicherten, deren einheitlicher Beitrag gleichfalls von ihnen selbst gezahlt wird, und zu der 4. Stufe gehören die unter einer bestimmten Einkommensgrenze bleibenden Selbstständigen, bei denen der Maß des Beitrags das gesetzlich bestimmte Prozent des Einkommens ist. Der hier geteilte Anteil der Beitragslasten ist bei der zusätzlichen Versicherung auch zu finden. Es gibt zwei Typen der zusätzlichen Versicherung, eine betriebliche, die von den Arbeitgebern, und von den Verbänden der Arbeitgeber mit den Berufsgenossenschaften und ihren Verbänden gemäß der schon erwähnten ILO-Abkommen erhalten wird, und es gibt ein staatliches zusätzliches Rentenversicherungssystem. Im Vereinigten Königreich fungieren außer der staatlichen Grund-, und der zusätzlichen Rentenversicherung etwa 19.000 betriebliche Rentenversicherungsinstitute. Bei den betrieblichen Versicherungsinstituten wird sich die Beitragszahlung zwischen den Versicherten und den Arbeitgebern hälftig verteilt, der die sozialen Partner beider Seiten auch beitragen. Das englische Sozialversicherungsrecht ermöglicht aber, dass man im Interesse der größeren zusätzlichen Rente durch die Zahlung des Beitragabtrags mit einem „contracted out“ Vertrag ins staatliche zusätzliche Rentensystem übertreten kann.⁸

Zur betrieblichen Altersversorgung steht das germanische betriebliche Versicherungssystem am nächsten. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich, aber auch in der Schweiz wird die zusätzliche betriebliche Rentenversicherung mit staatlicher Mitwirkung in den schon erwähnten vierseitigen Kollektivverträgen geregelt. Die versicherten Arbeitgeber leisten die Beitragszahlung als Kassenmitglieder, die Arbeitgeber zahlen die Beiträge im Anteil von 50%-50% als Betriebsinhaber und als Mitglied der Selbstverwaltung der Pensionkasse. In den Niederlanden gibt es auch dieses System mit kleinen Unterschieden. In allen hier erwähnten Staaten verdichten sich die betrieblichen Versicherungskassen in Verbände nach den Berufen, und sie behandeln den Rücklagefond auch, den die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und ihre sozialen Partner mit ihren jährlichen Einzahlungen zu steigern verpflichtet sind. Die betrieblichen Einzahlungen in den Fond der Sicherheitsrücklage steigern das Vermögen der einzahlenden Geldinstitute. Je größer die Einzahlung ist und seit je länger Zeit sie bei der Bank ist, desto größer ist die Prudenz und der Kredit des Versicherers, was psychologisch sehr wichtig angesichts der Leistung der den Versicherer belastenden Pflicht ist.⁹

4. Die Charaktereigenschaften der ungarischen betrieblichen Altersversorgung

Die neue Betriebsrentenkasse musste in ein schon gegründetes Rentensystem eingefügt werden,¹⁰ das den Kreis der Möglichkeiten erweitert hat und ihr Ziel sich

⁸ Voss, Rentenversicherung in Großbritannien, 12-13., und 82-85.

⁹ Schulin, 134-136. und 343-350; Sauberlich/Stillich, Rentenversicherung in Österreich, 152-157.; Ebenhötz, Rentenversicherung in Schweiz 183-185.

¹⁰ Für Ungarn ist das Zwei-Säulen-System charakteristisch. Die erste Säule besteht aus einem auf einer

auf die freiwillige Ersparung der Rente orientiert. Neben diesen Eigenschaften ist auch ein wichtiger individueller Parameter, dass nicht die Anerkennung des Vorbetreibers, sondern die Anerkennung des Arbeitgebers im Mittelpunkt steht. Über die Einführung des betrieblichen Rentenprogrammas entscheidet der Arbeitgeber, mangels seines eigenen Entscheids können die Arbeitnehmer ihn nur kollektiv aufnötigen.

Die Betriebsrentenkassen können gemäß dem Gesetz im Rahmen der *geschlossenen Aktiengesellschaft* oder *in Form* der ungarischen Zweigniederlassung desin einem anderen EWG -Mitgliedstaat registrierten Betriebsrenteninstitutes gegründet werden.

Die Betriebsrentenkasse kann von Bank, Versicherungs-Aktiengesellschaft, Anlagegesellschaft oder Arbeitgeber, sowie von mehreren Arbeitgebern zusammen gegründet werden. Die Betriebsrentenkasse kann sowohl für den Gründer-Arbeitgeber als auch für die Arbeitnehmer anderer Arbeitgebern Dienstleistungen bieten.

Der Betriebsrentenkasse kann sich jeder Arbeitgeber anschließen (*beitretende Arbeitgeber*). Der beitretende Arbeitgeber verpflichtet sich im Vertrag, dass er der Betriebsrentenkasse für seine Arbeitnehmer den Betrag zahlt. Das Gesetz stellt bei den operativen Prinzipien fest, dass sich das Vermögen der Betriebsrentenkasse und des Gründers oder des beitretenden Arbeitgebers voneinander trennen, weitergehend weder der Arbeitgeber noch seine Gläubiger die Rentenersparnisse nicht beanspruchen können. Garantenregel ist, dass sich die Tätigkeit der Betriebsrentenkasse ausschließlich auf die Organisierung und die Erfüllung der Dienstleistung richten kann, sowie dass die aufgespeicherten Rentenersparnisse ausschließlich zur Befriedigung der Forderungen der Mitglieder oder Rentner dienen kann, die Betriebsrentenkasse darf sie auf kein anderes Ziel brauchen. Der Gründer-Arbeitgeber und der beitretende Arbeitgeber bestimmen, welche Konstruktion der Rente sie den Arbeitnehmer gewährleisten.

Mitglied kann sein, wer bei dem Gründer-Arbeitgeber oder bei dem beitretenden Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis steht und wessen Arbeitsvertrag die Anerkennung des Arbeitgebers auf die Bezahlung des Beitrages umfasst. Das Mitgliedsrechtsverhältnis kommt mit dem Abschluss oder der Änderung des Arbeitsvertrags mit dem Arbeitgeber zustande. Die Betriebsrentenkasse wird darüber von dem Arbeitgeber unverzüglich benachrichtigt und die persönlichen Daten des Arbeitnehmers werden ebenso übermittelt.

Die betriebliche Altersvorsorge kann prinzipiell nach zwei Modellen funktionieren: die erste Möglichkeit ist die durch die Dienstleistung bestimmte Konstruktion der Pension (das Versprechen eine im Voraus bestimmten große Rente, bei der das finanzielle und biometrische Risiko der Arbeitnehmer trägt); die zweite ist die durch die Bezahlung bestimmte Konstruktion der Pension (das Maß der Dienstleistung ist im Voraus nicht bestimmt, es hängt von dem Maß und der

Umverteilung basierenden verbindlichen und staatlichen Rentensystem und die zweite ist eine freiwillige, ergänzende Säule, zu der die private Rentenversicherung, der freiwillige Pensionsfond, das mit dem Steuer abgestützte Altersversorgekonto, Angebote der Sicherungsunternehmen für Rentenversicherungen und nunmehr auch die arbeitgeberische Rente gehören.

Rendite des Beitrags ab, der Arbeitnehmer verpflichtet sich nur zur Bezahlung des bestimmten Beitrag und der Arbeitnehmer trägt das Risiko). Die Arbeitgeber bevorzugen die letztere Lösung.

Die betriebliche Altersversorgung wird von der Ersparung während der Wartezeit gewährleistet (regelmäßige Bezahlung und Investition des Beitrags). Die Wartezeit beginnt vom Anfang des Mitgliedsrechtsverhältnisses, ihr gesetzliches Maximum ist 10 Jahren, ihre Dauer wird vom Arbeitgeber bestimmt. Die Rente kann nach dem Ablauf der Wartezeit ausgezahlt werden.

Das Mitglied (Arbeitnehmer) kann sich zur Ergränzung des vom Arbeitgeber gezahlten Beitrags verpflichten. Die Ergänzung kann einmalig oder regelmäßig sein. Das Mitglied kann sich zu jeder Zeit für die Einstellung der regelmäßigen Einzahlung entscheiden. Der Arbeitgeber kann bestimmen, dass sein Arbeitnehmer auch Ergänzung bezahlen muss.

Die Zahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers und die Verpflichtung des Mitgliedes zur Bezahlung der Ergänzung bestehen bis zum Erlöschen des Arbeitsverhältnisses. Werden die arbeitgeberischen Pflichte nicht erfüllt, kann der Anspruch Mitgliedes von der Betriebsrentenkasse und auch vom Mitgliedvor Gericht durchgesetzt werden.

Die dem Konto des Mitgliedes¹¹ gutgeschriebene Summe und ihre Renditen gehören dem Mitglied. Bei beiden Konstruktionen kann (im Interesse des Bleibens des Arbeitnehmers) ein konditioneller Zeitraum des Rechtserwerbs bestimmt werden, das heißt der im Arbeitsverhältnis verbrachte kürzeste Zeitraum, nach dessen Ablauf der Arbeitnehmer das Eigentumsrecht des seinem Konto gutgeschriebenen arbeitgeberischen Beitrags und seine Renditen erwirbt. Der konditionelle Zeitraum des Rechtserwerbs kann sich bis auf 5 Jahre erstrecken. Erlischt das Arbeitsverhältnis während des konditionellen Zeitraums des Rechtserwerbs, verliert der Arbeitnehmer das Ersparnis und der ersparte Betrag wird unter den im Programm teilnehmenden Arbeitnehmer verteilt.

Falls das Mitgliedsrechtsverhältnis während des konditionellen Zeitraums des Rechtserwerbs wegen des Todes des Mitglieds erlischt, erwirbt die auf dem Konto befindliche Summe die vom Mitglied bestimmte Person (*sog. Begünstigte*)¹², wenn er keine gewählt hat, dann der Nachfolger.

Die Konstruktion kann eine solche Anordnung umfassen, dass das Mitglied im Fall seines Todes keinen Begünstigten benennen kann. In diesem Fall wird die auf dem Konto des Mitglieds befindliche Summe unter den am arbeitgeberischen Program teilnehmenden anderen Mitgliedern angemessen verteilt.

Wenn der Arbeitgeber die Bezahlung des Rentenbeitrages an die Ergänzung des Mitglieds knüpft, kann die Bezeichnung eines Begünstigten nicht ausgeschlossen werden.

Durch die Dienstleistung bestimmte Konstruktion der Pension kann eine Berechtigung auf Hinterbliebenenbezüge auch umfassen, die vom Todeszeitpunkt

¹¹ Der arbeitgeberische Beitrag, der Beitrag des Mitgliedes und seine Investitionsertäge werden dem Konto des Mitgliedes registriert. Die Rente wird aufgrund diesen bestimmt.

¹² Das Mitglied kann im Fall seines Todes in einer anderen Unterlage mit einer einseitigen Willenserklärung eine natürliche Person als Begünstigten benennen (Begünstigte im Todesfall).

des Mitglieds andurchgesetzt werden kann. Zur Hinterbliebeneneüge können nicht nur die Angehörigen sondern auch andere Personen bestimmt werden. Wenn die Konstruktion keine Berechtigung auf Hinterbliebenenbezüge umfasst, erlischt sich die Berechtigung des verstorbenen Mitgliedes auf Dienstleistung. Hat der Arbeitgeber die Rente an die Ergänzung des Mitgliedes geknüpft, darf die Versicherung der Hinterbliebenenbezüge nicht ausschließen.

Das Rechtsverhältnis kann mit dem Tod des Arbeitnehmers; mit dem Erlöschen des Arbeitsverhältnisses während des konditionellen Zeitraums des Rechtserwerbs; mit dem Übertritt des Mitglieds in eine andere betriebliche Pensionskasse erlöschen, oder dann auch, wenn sich die Erfüllung der betrieblichen Altersversorgung beendete (im Fall von einmaliger oder befristeter Beitragszahlung). Wenn das Rechtsverhältnis des Mitgliedes erlischt, ist es mit dem Mitglied oder mit dem Begünstigten abzurechnen.

Im Fall des Erlöschens des Arbeitsverhältnisses, bis das Mitglied zur betrieblichen Altersvorsorge nicht berechtigt wird, gibt es zwei Möglichkeiten: seine Ersparung und erworbenen Berechtigungen werden in der Betriebsrentenkasse gelassen (*als statische Berechtigung*) oder wenn sich sein neuer Arbeitnehmer schon einer anderen betrieblichen Pensionskasse angeschlossen hat, übertritt er in die neue Betriebsrentenkasse und bringt die schon erworbenen Berechtigungen mit.

Die betriebliche Altersvorsorge kann eine einmalige Altersversorgung, eine befristete Rentenversorgung, Leibrente oder ihre Kombination sein. Die Berechtigung auf die betriebliche Altersvorsorge eröffnet sich mit der Erreichung der Rentenaltersgrenze oder nach Ablauf der Wartezeit. Die für das Mitglied maßgebliche Rentenaltersgrenze stimmt mit der Berechtigung auf die staatliche Rente überein. Die Beurteilung ist gleich, wenn das Mitglied aus einem anderen Grund an der staatlichen Rente teilhat (z. B. die Arbeitsunfähigkeitsrente). Die Berechtigung auf Rente und auch auf Hinterbliebenenbezüge eröffnet sich am Tag des Todes des Mitglieds.

Das Mitglied kann die betriebliche Altersvorsorge schriftlich beantragen und muss die Anfangszeit der betrieblichen Altersvorsorge bestimmen.¹³

Die wichtigsten Charaktereigenschaften der vom Arbeitgeber bestimmten Rentekonstruktion müssen im Arbeitsvertrag oder im Kollektivvertrag festgestellt werden; die Dauer der Wartezeit, der konditionelle Zeitraum des Rechtserwerbs, die Möglichkeit der Bezeichnung von Begünstigten, die Vorschrift der Ergänzung des Mitglieds, die Maße des arbeitgeberischen Beitrages im Falle der durch die Bezahlung bestimmten Rentekonstruktion, die versprochene betriebliche Altersvorsorge im Fall des durch die Dienstleistung bestimmten Rentekonstruktion usw.

Die Betriebsrentenkasse (gleichermaßen wie Privat- und Freiwilligenrentenversicherung) kann aus wählbaren und verschiedenen

¹³ Es ist nicht verbindlich die Rente mit der Erreichung der Rentenaltersgrenze oder mit dem Erwerb der Berechtigung auf staatliche Rente diese sofort anzufordern. Wenn der Wechsel der Investitionsmittel vom gehäuften Ersparnis in einem bestimmten Zeitraum auf Geld für den Berechtigten ungünstig wäre, können sie es auch zu einem späteren Zeitpunkt (Jahre, Monate später) verlangen.

Investitionsmittel-Paketen bestehenden Investitionssystem betreiben. Im Laufe dieser Tätigkeit bietet das Institut die Pakete, die aus den verschiedenen Risikogehältern bestehen oder verschiedenen kurzfristig gewinnbringenden Paketen, die ein verschiedenes Risiko mit sich bringen, aus denen die Arbeitgeber oder mit seiner Zusage die Mitglieder wählen können oder sie gegen Entgelt verändern können.

Die Mitglieder müssen vor der Entstehung der Mitgliedschaft, während des Mitgliedsrechtsverhältnisses über den Kontostand und die Änderungen des Mitgliedkontos und auch während der Rentierzeit mit dem im Gesetz vorgeschriebenen Gehalt und mit der im Gesetz vorgeschriebenen Regelmäßigkeit informiert werden. Auf Antrag können die Mitglieder, Pensionäre sowie die Organisationen der arbeitnehmerischen Interessenvertretung Auskunft über die Investitionspolitik, die Jahresberichte, die Jahresmeldungen und auch über die Rentekonstruktion bekommen.

Die Anpassungsfähigkeit der betrieblichen Altersvorsorge kann in erster Linie von den Dienstleistungen der freiwilligen und privaten Pensionskassen unterschieden werden.¹⁴ Das Rentenprogramm kann gemäß den eigenen Aspekten und den eigenen Bewertungen zusammengetragen werden. (zum Beispiel: die Wartezeit ist 10 Jahre, der konditionelle Zeitraum des Rechtserwerbs ist 0 Jahre, die Zahlungen geraten in die risikanten Investitionsmittel und diese sind nicht veränderbar, der arbeitgeberische Beitrag wird nicht an die Ergänzung des Mitglieds geknüpft, die Form der Altersvorsorge ist Rentenversorgung.)

Die arbeitgeberischen Rentenprogramme geben neue Mittel an die Hand der Betriebsleiter um die arbeitnehmerischen Verbundenheit zu erhöhen und um die speziellen Dotationsprogramme aufzubauen.

Ein Mittel der staatlichen Anregung der freiwilligen Vorsorge ist die Gewährleistung von Steuervergünstigungen. Der Staat kann die betriebliche Altersvorsorge auf Seiten des Mitgliedes mit einkommensteuerlichen Vergünstigungen unterstützen.¹⁵ Die arbeitgeberischen Beiträge genießen eine Abgabevergünstigung bis zur Größe der im Gesetz festgestellten jährlichen Rahmensumme.

Wir müssen die demografischen Abläufe, die Wirkungen der wirtschaftlichen Krise und die Erwartungen der Union nicht nur in Ungarn, sondern auch in der ganzen Europäischen Union in Betracht ziehen, es ist zu vermuten, dass die ergänzenden Rentensysteme in Zukunft zunehmend erforderlich werden und ihre Bedeutung sowie die Bedeutung der betrieblichen Rente sich erhöhen werden.

Bis jetzt wurde in Ungarn nur ein solches Insitut gegründet und der ungarische

¹⁴ Der arbeitgeberische Rentenversorgung kann durch die Dienstleistung bestimmt sein, der Arbeitgeber bestimmt im Voraus, wie großen ergänzenden Renten gesichert werden und die Größe der zu bezahlenden Beiträge werden daran gepasst. Wenn die Beiträge die versprochene ergänzende Rente nicht decken, muss der Arbeitgeber die Differenz bezahlen. Der Arbeitgeber trägt das Risiko der Investition. Die freiwilligen und privaten Pensionskassen bieten nur ausschließlich mit Bezahlung bestimmte Renten-Lösungen. Alle Elemente der Konstruktion sind im Fall der arbeitgeberischen Rente variabel und die anderen zwei Systems sind gebundener.

¹⁵ Aufgrund des Einkommensteuergesetz sind der Investitionsertrag der Renteneinzahlung, der den Privatpersonen zustehen und der gezahlte Rentenversorgung steuerfreies Einkommen.

Staat, der einer der größten Arbeitgeber ist, hat auf Grund der am Ende 2013 angekündigten Anzeige in Erwägung gezogen, die Gründung der betrieblichen Pensionskasse durchzuführen.

5. Fazit

In Ungarn gab es ganz bis 1998 ähnlich den anderen postkommunistischen Staaten ein einsäuliges staatliches Rentensystem. Im Rahmen des sozialversicherungsrechtlichen Gesetzespaketes in 1998 in Kraft getretenes Gesetz Nr. LXXXII. aus dem Jahre 1998 über die staatliche Rente und das Gesetz Nr. LXXXIII. aus dem Jahre 1998 über die private Pensionskasse machte die verbindliche Altersrentenversicherung zweisäulig, in der die erste Säule weiterhin das verbindliche staatliche Rentensystem ist, die zusätzliche Säule das ebenfalls verbindliche private Pensionskassensystem bedeutete.¹⁶ Das ähnelte insofern dem vorher beschriebenen und das betriebliche Rentensystem auch umfassenden zweisäuligen Rentensystem und der ebenfalls hier vorgestellten betrieblichen Altersvorsorge, dass das System gleichfalls zweisäulig ist und der zweiten Säule kann der Arbeitgeber auch beitragen. Bei der betrieblichen Rente ist nämlich der Arbeitgeber verpflichtet, die Hälfte oder Zweidrittel der Beitragszahlung zu tragen, während bei der betrieblichen Rente hängt der Maß seines Beitrags von seinem Entscheid ab. Das private Pensionkassensystem beruht sich nach Hauptregel völlig auf der Selbstsorge des Versicherten. Dieses System wurde erstens nach der von Milton Fridman geleiteten Strömung der Chicagoer ökonomischen Schule in den südamerikanischen Staaten eingeführt. Sie haben entweder völlig zum privaten Kapitaldeckungssystem übertreten, oder sie haben eine mit Hilfe verbundene ganz dünne staatliche Rente mit dem System der privaten Rentenversicherungskassen ergänzt, dessen Anspruchnahme für alle verbindlich ist.¹⁷ IMF hat dieses System auf die ehemaligen kommunistischen mittel-, und osteuropäischen Staaten gepropft, das teilweise wegen der Korruption der aus der politischen Nomenklatur drauskommenden Kassenführung, teilweise wegen des für die Verstetigung der privaten Pensionkassen geeigneten Kapitalmangels in keinem Staat erfolgreich war.¹⁸ Deshalb wollte es die Gyurcsány-Regierung in Ungarn zu als nicht geöffnete Aktiengesellschaft fungierenden absolut

¹⁶ Kritik: Prugberger: Zu der Frage der Umgestaltung der ungarischen Sozialversicherung (A magyar társadalombiztosítás átalakításának kérdéséhez) Ungarische Verwaltung (Magyar Közigazgatás) 1996/7. .; Ebd.: Aspekte zu der Korrektur und der Fortsetzung der angefangenen Reform der ungarischen Sozialversicherung im Spiegel der westeuropäischen Sozialversicherung (Szempontok a magyar társadalombiztosítás elkezdet reformjához és a nyugat-európai társadalombiztosítás tükrében) Ungarische Verwaltung (Magyar Közigazgatás) 2001/2.

¹⁷ Siehe näher: Barta: Der Vergleich des chilenischen und ungarischen Rentensystems. Ungarisches Recht (Magyar Jog) Mai 2001., 298-303.

¹⁸ Barta: Rückkehr zum einsäuligen Rentensystem (Die Bewertung des am 16. Dezember 2010 verabschiedeten Gesetzespakets) Wirtschaft und Recht (Gazdaság és Jog) 2011/3.; Prugberger: Die Reform des ungarischen verbindlichen Rentensystems gegen den privaten Pensionskassen und die Möglichkeit der Fortsetzung der Reform nach dem westeuropäischen Muster Wirtschaft und Recht (Gazdaság és Jog) 2011/3.

privatisierten Kassen umgestalten. In diesem Fall wären aber die Kassenmitglieder zu ganz ausgelieferten Kunden geworden, da sie in die Geschäfte der Kassenleiter nicht einsehen konnten. Da bei der betrieblichen Altersversorgung die Kassenführung auch in der Form von nicht geöffneter Gesellschaft stattfindet, halten wir es bei diesem System auch für problematisch.

Die betriebliche Altersversorgung bedeutet im Wesentlichen eine Rückkehr, mit bestimmten Änderungen zum betrieblichen zusätzlichen Rentensystem. Unserer Ansicht nach sollte man auch in Ungarn vielmehr dem betrieblichen zusätzlichen Rentensystem nähern. Man sollte versuchen, im Interesse der Beseitigung der Korruption und des Profiterwerbs mit der Einziehung des Staates und der sozialen Partner ein mit der wirklichen Selbstverwaltung der Kassenmitglieder fungierendes Kassensystem auch einzurichten. Das würde sich von den Arbeitgebern voll absetzen, und jede solche Kasse würde verbindlich das Mitglied des betrieblichen Kassenverbands sein, der einen zentralen Rücklagefond behandeln würde, in den jede Kasse Beitrag zu zahlen verpflichtet würde. Das würde dem Rücklagegrund der Nationalbank ähneln, der aufgrund der verbindlichen Einzahlungen der einzelnen Geldinstitute, als Sicherheitsrücklage fungiert.
