

**REGINA**

Staatliche Regulierung der privaten  
und betrieblichen Alterssicherung

**DFG**

Ein Forschungsprojekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft  
Projektleitung: Prof. Lutz Leisering PhD, Prof. Dr. Ulrike Davy

Patrick Blömeke

## **Die Regulierung der betrieblichen Altersversorgung**

Deutschland und Großbritannien im Vergleich

**REGINA** - Arbeitspapier Nr. 5

März 2004

Universität Bielefeld  
Institut für Weltgesellschaft  
Fakultät für Soziologie  
Fakultät für Rechtswissenschaft

## **Inhaltsverzeichnis**

1	Einleitung.....	2
2	Rechtsgrundlagen.....	3
3	Zwangswise Einbeziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.....	4
4	Leistungsstrukturen .....	7
5	Dynamisierung.....	10
6	Durchführungswege .....	12
7	Mitbestimmung .....	18
8	Finanzierung.....	20
9	Steuerrecht .....	22
10	Insolvenz des Arbeitgebers.....	28
11	Schutz bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.....	31
12	Abänderung von Versorgungszusagen.....	36
13	Schließen, Einfrieren und Abwicklung von Betriebsrentensystemen.....	39
14	Aufsicht .....	42
15	Verhältnis zur gesetzlichen Rentenversicherung .....	44
16	Zusammenfassung und Analyse.....	49
17	Ausblick.....	54

## 1 Einleitung

Die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung<sup>1</sup> – oder, um den englischen Begriff zu gebrauchen, *occupational pensions*<sup>2</sup> – sind sowohl in Deutschland als auch im Vereinigten Königreich ein Bereich, der nicht allein den Kräften des Marktes überlassen ist. Die Leistungen sind vielmehr Gegenstand umfangreicher rechtlicher Vorgaben. Diese Aufmerksamkeit des Gesetzgebers ist kaum verwunderlich: In Deutschland sind etwa 43 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Privatwirtschaft von Betriebsrentensystemen erfasst<sup>3</sup>. In Großbritannien verfügen von den etwa 20 Mio. Beschäftigten im Privatsektor<sup>4</sup> immerhin etwa 5,7 Mio.<sup>5</sup>, also rund 30 %, über eine betriebliche Altersversorgung. Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind jeweils komplett erfasst<sup>6</sup>. Dies macht klar, welche hohe Bedeutung der betrieblichen Alterssicherung in beiden Ländern zukommt.

<sup>1</sup> In Deutschland ist betriebliche Altersversorgung definiert als die Zusage von Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung durch den Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses (§ 1 Abs. 1 S. 1 des Gesetzes zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung v. 19. 12. 1974, BGBl. I S. 3610 [im Folgenden: BetrAVG 1974]). Dabei ist für den Begriff der Altersversorgungsleistungen kennzeichnend, dass sie bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze mit dem Zweck des Ersatzes des Arbeitseinkommens bei Ausscheiden aus dem Erwerbsleben gezahlt werden (etwa BAG, Urteil v. 26. 4. 1988, DB 1988, 1019). Dabei soll die Altersgrenze mindestens bei 60 Jahren liegen. Diese Grenze legt jedenfalls der Träger der Insolvenzversicherung bei der Beantwortung der Frage zugrunde, ob eine Leistung der Insolvenzversicherung unterliegt (Merkblatt 300/M4/3.02, [http://www.psvag.de/pdf/m300\\_04.pdf](http://www.psvag.de/pdf/m300_04.pdf)). Die Definition im BetrAVG 1974 ist im Grundsatz auch für das Steuerrecht maßgeblich (etwa BFH BStBl II 1993, 185 für die Unterstützungskasse).

<sup>2</sup> Nach Sec. 1 Pensions Act 1993 (c. 48, im Folgenden: PSA 1993) sind „*occupational pension schemes*“ Pläne oder Vereinbarungen, auf deren Grundlage aktuell oder potentiell Leistungen an oder in Bezug auf abhängig Beschäftigte anlässlich des Eintritts dieser Personen in den Ruhestand, ihres Todes oder einer sonstigen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses erbracht werden. Diese Definition gilt über den PSA 1993 hinaus für das zweite wichtige Gesetz für die betriebliche Altersversorgung, nämlich für den Pensions Act 1995 (c. 26, im Folgenden: PA 1995), Sec. 176 PA 1995. Die steuerrechtlich maßgebliche Definition des „*retirement benefit scheme*“ in Sec. 611 Income and Corporation Taxes Act 1988 (c. 2, im Folgenden: ICTA 1988) zeigt im Ergebnis keine wesentlichen Abweichungen. Eine bestimmte Mindestaltersgrenze ist in diesen Definitionen nicht unmittelbar enthalten. Allerdings sind Steuerprivilegien für das System daran gebunden, dass die Leistungen nicht vor Erreichen einer bestimmten Altersgrenze gewährt werden (s. u. 9.2). Insgesamt weisen die britischen Definitionen keine wesentlichen Unterschiede gegenüber der Definition im BetrAVG 1974 auf.

<sup>3</sup> Kortmann/Haghiri, Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003. Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, 2003, S. 18 ([www.bmgs.bund.de/download/broschueren/F304.pdf](http://www.bmgs.bund.de/download/broschueren/F304.pdf)).

<sup>4</sup> Zahl nach [www.statistics.gov.uk](http://www.statistics.gov.uk).

<sup>5</sup> Government Actuary's Department (GAD), Occupational Pension Schemes 2000. Eleventh survey by the Government Actuary, 2003, S.16 ([www.gad.gov.uk](http://www.gad.gov.uk)).

<sup>6</sup> Dabei ist allerdings für das deutsche Recht zweierlei zu beachten: Die Altersversorgung der in einem durch Ernennung begründeten öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Beamten, die direkt durch den Dienstherrn erfolgt, ist keine betriebliche Altersversorgung i. S. d. BetrAVG 1974. Denn dieses Gesetz gilt nach § 17 Abs. 1 S. 1 nur für Arbeiter und Angestellte, nicht für Beamte. Die Beamtenversorgung fußt wie die Besoldung auf Gesetz (Beamtenversorgungsgesetz i. d. F. d. Bek. v. 16. 3. 1999, BGBl. I S. 322), nicht auf Vertrag. Die auf arbeitsvertraglicher Basis Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind zwar in Systemen der betrieblichen Altersversorgung i. S. d. BetrAVG abgesi-

Im Folgenden sollen die Regulierungssysteme in beiden Ländern miteinander verglichen werden<sup>7</sup>. Welche Bereiche oder Problemkomplexe wurden in beiden Ländern vom Gesetzgeber „bearbeitet“? Wenn dies der Fall ist: Gleichen sich die Lösungsversuche, die man für das betreffende Problem gefunden hat, oder gibt es signifikante Unterschiede? Gibt es auch Aspekte, die in einem Land ignoriert werden, während sie im jeweils anderen Land hohe Aufmerksamkeit genießen?

## 2 Rechtsgrundlagen

In Deutschland war betriebliche Altersversorgung anfangs meist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, die er in paternalistischer Manier seiner „Betriebsfamilie“ als Ausdruck seiner Fürsorge zukommen ließ<sup>8</sup>. Auch in Großbritannien waren Betriebsrenten früher häufig Ermessensleistungen<sup>9</sup>. Dies hat sich geändert. Auf die Leistungen haben die Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch.

### 2.1 Deutschland

Rechtsgrundlage für einen solchen Anspruch des Arbeitnehmers auf Altersversorgungsleistungen ist nach deutschem Recht stets ein Vertrag. In Frage kommt zunächst ein Arbeitsvertrag. Varianten sind ein individueller Arbeitsvertrag, eine vertragliche Einheitsregelung (ein bei einer Vielzahl von Arbeitnehmern verwendeter Standardvertrag) oder eine Gesamtzusage, d. h. eine Bündelung von Einzelverträgen, bei der das Angebot des Arbeitgebers durch eine allgemeine Bekanntmachung im Betrieb erfolgt. Auch die betriebliche Übung (ein gleichmäßig wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das beim Arbeitnehmer einen Vertrauenstatbestand schafft) begründet konkludent einen Vertrag. Mögliche kollektivvertragliche Grundlagen für ein Betriebsrentensystem sind ein Tarifvertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbänden<sup>10</sup> und eine Betriebsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat gem. § 77 Abs. 2 BetrVG 2001<sup>11</sup>. Daneben gibt

---

chert. Die Systeme beruhen auf Tarifverträgen, hauptsächlich auf dem Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe v. 4. 11. 1966 (Versorgungs-TV 1966). Für diese Systeme gelten aber weitreichende Sonderregelungen (§ 17 Abs. 2, § 18 BetrAVG 1974), auf die im Folgenden nicht eingegangen wird. Dasselbe gilt für die vielen besonderen Vorschriften, die es im britischen Recht für die Betriebsrentensysteme des öffentlichen Dienstes (*public service schemes*) gibt. Thema sollen hier ausschließlich die Systeme in der Privatwirtschaft sein.

<sup>7</sup> Allerdings ist anzumerken, dass die im jeweiligen Abschnitt über Großbritannien dargestellten Regelungen so uneingeschränkt nur in England und Wales gelten. Für Schottland und Nordirland gibt es bisweilen Sondervorschriften, auf deren Darstellung hier verzichtet wurde.

<sup>8</sup> Koch, Zur Geschichte der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland, in: ABA-Jubiläumsschrift, 1988, S. 1 ff.

<sup>9</sup> Hannah, *Inventing Retirement*, 1986, S. 12.

<sup>10</sup> Tarifverträge über Betriebsrentensysteme waren in der Vergangenheit relativ selten, werden aber jetzt zur praktischen Umsetzung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung (s. u. 3.1) häufiger abgeschlossen.

<sup>11</sup> Betriebsverfassungsgesetz i. d. F. d. Bek. v. 25. 9. 2001, BGBl. I S. 2518.

es noch den Grundsatz der Gleichbehandlung, der die Einbeziehung von willkürlich aus Versorgungsregelungen ausgeschlossenen Arbeitnehmern gebietet<sup>12</sup>.

Zentrales Element des deutschen Rechts der betrieblichen Altersversorgung ist, dass sich die Ansprüche der Leistungsberechtigten stets (auch) gegen den Arbeitgeber richten, unabhängig davon, ob dieser sich eines externen Rechtsträgers zur Durchführung des Betriebsrentensystems bedient oder nicht (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974).

## 2.2 Großbritannien

Auch das britische Recht kennt Betriebsrenten auf vertraglicher Grundlage<sup>13</sup>. In den allermeisten Fällen eröffnet der Arbeitsvertrag freilich lediglich die Möglichkeit für den Arbeitnehmer, einem Betriebsrentensystem auf treuhänderischer Basis (*trust scheme*, s. u. 6.2) beizutreten. Dieses wird vom Arbeitgeber durch einseitiges Rechtsgeschäft errichtet, festgehalten in einer Urkunde (*trust deed*). Kollektivverträge als Rechtsgrundlage eines Betriebsrentensystems gibt es in Großbritannien zwar nicht. Dennoch ist die Gestaltung des *trust deed* hinsichtlich Leistungen und Beiträgen bisweilen Gegenstand von Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (*collective bargaining*), und die Gewerkschaften messen den Betriebsrenten bei Verhandlungen inzwischen große Bedeutung bei<sup>14</sup>.

Im Falle von *trust schemes* bestehen die Ansprüche der Leistungsberechtigten ausschließlich gegenüber den Treuhändern (*trustees*) des Systems. Eine direkte Haftung des Arbeitgebers existiert nicht. Anderes gilt natürlich bei Betriebsrentensystemen, in deren Rahmen der Arbeitgeber selbst die Erbringung der Leistung zusagt, ohne einen *trust fund* dazwischenzuschalten.

## 3 Zwangsweise Einbeziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

Will der Staat, dass die betriebliche Altersversorgung eine wichtige Rolle in der Alterssicherung der Arbeitnehmer spielt, so ist ein hoher Erfassungsgrad wichtig. Um einen solchen zu erreichen, bietet sich an, betriebliche Altersversorgung für Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer gesetzlich verpflichtend zu machen. Der Staat kann aber auch der Marktentwicklung vertrauen, wobei er den beiden Seiten gewisse finanzielle Anreize bieten kann. Dazwischen liegt die Möglichkeit, den Arbeitnehmern einen Anspruch darauf einzuräumen, dass ihr Arbeitgeber ihnen ein Betriebsrentensystem anbietet, oder umgekehrt den Arbeitgebern zu erlauben, ihre Arbeitnehmer zum Beitritt in ein bestehendes System zu zwingen.

<sup>12</sup> Siehe etwa BAG, Urteil v. 27. 7. 1988, BB 1988, 2178. Der Grundsatz der Gleichbehandlung ist ebenso wie die betriebliche Übung in § 1b Abs. 1 S. 4 BetrAVG 1974 als Rechtsgrundlage einer Versorgung ausdrücklich anerkannt.

<sup>13</sup> Dabei handelt es sich meist um Versorgungssysteme für Geschäftsführer oder leitende Angestellte (Firth/Green in: Thomas, Tolley's Pensions Law, 1999, Rn. A2.21).

<sup>14</sup> Vgl. hierzu die Entscheidung des Central Arbitrations Committee im Fall *Unifi v Union Bank of Nigeria* [2001] IRLR 712, in der Betriebsrenten als „pay“ i. S. v. Sched A1 Para. 3 (3) Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (c. 52) und damit als ein vom Arbeitgeber zuzulassendes Thema für Tarifverhandlungen anerkannt wurden.

### 3.1 Deutschland

In Deutschland war es lange Zeit dem Arbeitgeber freigestellt, ob er eine betriebliche Altersversorgung anbietet. Eine wichtige Ausnahme davon war der Betriebsübergang auf einen neuen Arbeitgeber: Hier tritt der Übernehmende gem. § 613a BGB 1896<sup>15</sup> im Wege der Legalsukzession in die bestehenden Versorgungszusagen ein und kann sich von ihnen nur nach den allgemeinen Vorschriften (s. u. 12.1, 13.1) davon befreien<sup>16</sup>. Im Zuge der Rentenreform 2001<sup>17</sup> wurde nunmehr ein Anspruch der Arbeitnehmer gegenüber ihren Arbeitgebern auf betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung eingeführt (§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG 1974). Dabei wird ein Teil der zukünftigen Lohnansprüche des Arbeitnehmers in Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelt<sup>18</sup>. Wirtschaftlich trägt bei einer Entgeltumwandlung die Beitragslast also der Arbeitnehmer; die Belastungen des Arbeitgebers sind rein administrativer Natur. Die Einzelheiten werden durch Vereinbarung geregelt (§ 1 Abs. 1 S. 2 BetrAVG 1974)<sup>19</sup>, entweder zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer direkt oder aber durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag<sup>20</sup>.

Umgekehrt gibt es auch für Arbeitnehmer keine gesetzliche Pflicht, einer betrieblichen (oder individuell-privaten) Zusatzversorgungseinrichtung beizutreten<sup>21</sup>. Allerdings sehen die Bestimmungen vieler Betriebsrentensysteme vor, dass die von ihnen erfassten Arbeitnehmer dem System beitreten müssen. Dies ist solange unproblematisch, wie diese Zwangsmitgliedschaft nicht mit einer Beitragspflicht verbunden ist. Aber auch eine Kombination aus Mitgliedschafts- und Beitragspflicht ist in der Praxis anzutreffen<sup>22</sup>. Will sich der Arbeitnehmer dieser Pflicht entziehen, kann er ledig-

<sup>15</sup> Bürgerliches Gesetzbuch v. 18. 8. 1896, RGBl. S. 195.

<sup>16</sup> Weitere Fälle der Legalsukzession sind die Verschmelzung, die Spaltung, der Formenwechsel und die Vermögensübertragung von bzw. zwischen Gesellschaften nach dem Umwandlungsgesetz v. 28. 10. 1994 (BGBl. I S. 3210) und der Erbfall nach § 1922 Abs. 1 BGB 1896.

<sup>17</sup> Die Regelungen der Rentenreform 2001 befinden sich im Altersvermögensgesetz v. 26. 6. 2001, BGBl. I S. 1310, sowie im Altersvermögensergänzungsgesetz v. 21. 3. 2001, BGBl. I S. 403.

<sup>18</sup> Der Anspruch ist auf maximal 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung begrenzt (§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG 1974).

<sup>19</sup> Bietet der Arbeitgeber nicht die Durchführung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, so kann der Arbeitnehmer die Durchführung über eine Direktversicherung (s. u. 6.1) verlangen (§ 1a Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974).

<sup>20</sup> Ist die Entgeltumwandlung nicht durch Tarifvertrag geregelt, so muss der Tarifvertrag über die Entgelte der Arbeitnehmer eine Öffnungsklausel für die Entgeltumwandlung beinhalten (§ 17 Abs. 5 BetrAVG 1974).

<sup>21</sup> Die Herzog-Kommission hat allerdings zur Förderung der Ausbreitung der betrieblichen Altersversorgung die Einführung ein sog. Opting-Out vorgeschlagen: Danach soll – über den Rechtsanspruch gem. § 1a BetrAVG 1974 hinaus – die Vereinbarung einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung bei Abschluss eines Arbeitsvertrages obligatorisch sein. Der Arbeitnehmer soll aber die Möglichkeit haben, durch ausdrückliche Erklärung darauf zu verzichten (Bericht der Kommission „Soziale Sicherheit“ zur Reform der sozialen Sicherungssysteme, 2003 [www.aus-portal.de/portal\_media/Herzog\_Kom-mission\_30\_09\_03.pdf]). Der Vorschlag ist von der CDU als Teil ihres Konzepts für die Reform der Alterssicherung übernommen worden (Beschluss des 17. Parteitages der CDU Deutschlands 2003 „Deutschland fair ändern“ [http://www.aus-portal.de/portal\_media/beschluss\_generationenvertrag.pdf]).

<sup>22</sup> Ein Beispiel hierfür ist der Versorgungs-TV 1966, der in §§ 5 ff. eine Zwangsmitgliedschaft und in § 8 Abs. 1 unter bestimmten Voraussetzungen eine Beitragspflicht der Arbeitnehmer anordnet.

lich auf den Abschluss des Arbeitsvertrags verzichten bzw. das Arbeitsverhältnis kündigen. Ein derartiger Zwang ist unter dem Blickwinkel der mittelbaren Drittwirkung der Grundrechte (hier insb. der Berufsfreiheit aus Art. 12 Abs. 1 GG 1949<sup>23</sup> und der allgemeinen Handlungsfreiheit aus Art. 2 Abs. 1 GG 1949) nicht ganz unbedenklich. Dennoch ist ein solcher Zwang einfachgesetzlich nicht ausdrücklich untersagt und wurde bislang von den Gerichten nicht problematisiert<sup>24</sup>.

### 3.2 Großbritannien

Auch in Großbritannien gab es für den Arbeitgeber bis vor kurzem keinerlei rechtlichen Zwang, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten<sup>25</sup>. Und genau wie in Deutschland hat sich dies durch eine Reform in jüngster Zeit teilweise geändert. In Großbritannien wählte man aber nicht die Konstruktion eines Rechtsanspruchs der Arbeitnehmer. Sec. 3 (1), (2) WRPA 1999<sup>26</sup> begründet stattdessen eine objektive Pflicht der Arbeitgeber, ihren Arbeitnehmern Zugang zu einem sog. *stakeholder pension scheme* zu verschaffen. Bestimmte grundsätzliche Eigenschaften eines solchen Systems sind gesetzlich definiert (Sec. 1 WRPA 1999 und SPSR 2000<sup>27</sup>); es handelt sich um ein *money purchase scheme* (Sec. 1 (4) WRPA 1999), also ein beitragsbezogenes Rentensystem. Sofern sich der Arbeitgeber nicht entschließt, selbst ein *stakeholder pension scheme* betreiben, genügt es, wenn er seinen Arbeitnehmern ein von einem externen Anbieter (meist einem Versicherungsunternehmen) betriebenes System benennt, sie mit bestimmten Informationen über das System versorgt, den Vertretern des An-

<sup>23</sup> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland v. 23. 5. 1949, BGBl. I S. 1.

<sup>24</sup> Allerdings hat es das Bundesarbeitsgericht (Urteil v. 13. 5. 1997, DB 1998, 213 f.) für zulässig gehalten, dass einem Arbeitnehmer bei Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses eine Kündigung seiner (freiwillig eingegangenen) Mitgliedschaft in der Pensionskasse seines Arbeitgebers verwehrt war. Nach Auffassung von Schoden (AiB 1998, 360) hat das Bundesarbeitsgericht dadurch eine Zwangsmitgliedschaft in der betrieblichen Altersversorgungseinrichtung allgemein für zulässig erklärt. Diese Interpretation des Urteils geht allerdings wohl etwas zu weit.

<sup>25</sup> Dies galt und gilt im Fall eines Unternehmensübergangs. Der neue Arbeitgeber war und ist bislang – anders als in Deutschland – durch die einschlägige innerstaatliche Vorschrift (Reg. 7 Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, S.I. No. 1794) nicht verpflichtet, das System (zumindest bis zu einer Abwicklung, s. u. 13.2) fortzuführen bzw. die betroffenen Arbeitnehmer in sein System zu gleichen Bedingungen zu übernehmen. (Adams v Lancashire County Council and BET Catering Services Ltd [1996] ICR 935, [1996] IRLR 154). Dies entspricht dem begrenzten Anwendungsbereich der zugrundeliegenden Richtlinie 2001/23/EG des Rates zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen v. 12. 3. 2001, ABIEG. L 082/16.

Die Regierung beabsichtigt aber, die Übernahmepflicht auf Betriebsrentensysteme auszudehnen (*Simplicity, security and choice – Working and saving for retirement – Action on occupational pensions*, Command Paper (Cm.) 5835, S. 17 f.). Schon jetzt gilt der Ausschluss nicht für solche Fälle, in denen sich der Arbeitgeber vertraglich zu Beitragszahlungen an ein *personal pension scheme* des Arbeitnehmers verpflichtet hat, da es sich dabei eben nicht um ein *occupational pension scheme* handelt (Holmes in: Thomas [Fn. 13], Rn. H.15).

<sup>26</sup> Welfare Reform and Pensions Act 1999 c. 30.

<sup>27</sup> Stakeholder Pension Schemes Regulations 2000, S.I. No. 1403. Vorgeschrieben ist insbesondere transparente Struktur, eine leichte Portabilität der Anwartschaften zu anderen Systemen und eine Begrenzung der Verwaltungskosten auf 1 % des Anlagevermögens pro Jahr. Die Systeme müssen von der Finanzverwaltung als *approved schemes* zugelassen sein, damit die Beiträge steuerbegünstigt werden. Siehe dazu unten 9.2.

bieters zwecks Informierung der Arbeitnehmer und Vertragsabschluss Zutritt zu seinem Betrieb gewährt und auf Wunsch der dem System beigetretenen Arbeitnehmer deren Beiträge vom Lohn einbehält und an das System abführt (Sec. 3 (3)-(5) WRPA 1999)<sup>28</sup>. Einen Zwang für den Arbeitgeber, eigene Beiträge zu leisten, gibt es nicht<sup>29</sup>; wie in Deutschland soll der Arbeitgeber gegen seinen Willen allenfalls mit Verwaltungskosten belastet werden. *Stakeholder pension schemes* können auf Grundlage eines *trusts (trust-based)* oder (dies hat Kostenvorteile und ist bei externen Anbietern einfacher zu handhaben) von Verträgen (*contract-based*) errichtet werden<sup>30</sup>.

Für den Arbeitnehmer ist betriebliche Altersversorgung nach britischem Recht in jedem Fall freiwillig. Eine gesetzliche Beitrittspflicht gibt es ebenso wenig wie in Deutschland. Anders als dort sind darüber hinaus aber auch Bestimmungen in Arbeitsverträgen oder Vorschriften eines Betriebsrentensystems über die zwingende Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers nichtig (Sec. 160 (1) (a) PSA 1993)<sup>31</sup>.

#### 4 Leistungsstrukturen

Im internationalen Sprachgebrauch unterscheidet man hinsichtlich des Inhalts zwei Arten von Zusagen betrieblicher Altersversorgungsleistungen: Die eine Variante sind Defined-Benefit-Systeme. Dort wird dem Arbeitnehmer eine Leistung in einer bei Erteilung der Zusage feststehenden oder bei Eintritt des Versorgungsfalls nach bestimmten, kapitalmarktunabhängigen Größen (z. B. Dauer der Beschäftigung und Verdienst) berechneten Höhe fest zugesagt. Das Risiko, dass sich die Anlagen des Systems nicht wie erwartet entwickeln (sofern das System nach dem Kapitaldeckungsprinzip arbeitet) oder der Betriebsrentner länger als angenommen lebt, trifft dann das System bzw. den Arbeitgeber. Die zweite Variante sind Defined-

<sup>28</sup> Derartig konstruierte *stakeholder pension schemes* sind keine *occupational pension schemes* im Sinne des Gesetzes. Es handelt sich um *personal pension schemes*, also um Systeme der individuell- privaten Altersvorsorge. Tatsächlich stehen von Finanzdienstleistungsunternehmen betriebene *stakeholder pension schemes* allen Menschen offen, nicht nur Arbeitnehmern. Von der Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen im Übrigen eine Reihe von arbeitgeber- und arbeitnehmerbezogenen Ausnahmen. So besteht etwa keine Verpflichtung für Arbeitgeber mit weniger als 5 Arbeitnehmern und für solche, die zugunsten aller ihrer Arbeitnehmer über 18 Jahren bestimmte Mindestbeiträge an ein *personal pension scheme* leisten (Sec. 22 (1), (2) (a) (i) SPSR 2000). Keinen Zugang muss u. a. solchen Arbeitnehmern verschafft werden, die bereits Mitglied eines Betriebsrentensystems sind oder die wegen zu geringem Einkommen nicht sozialversicherungspflichtig sind (Sec. 3 (9) WRPA 1999).

<sup>29</sup> Die Regierung erwägt jedoch, zukünftig Arbeitgeberbeiträge vorzuschreiben, sofern die Arbeitnehmerbeiträge weniger als 6 % des maßgeblichen Arbeitsentgelts betragen (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 17 f.).

<sup>30</sup> Blake, *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*, 2. Aufl. 2003, S. 222 ff.

<sup>31</sup> Allerdings ist es zulässig, dass – wie beim Vorschlag der Herzog-Kommission in Deutschland (s. o. Fn. 21) der Arbeitnehmer automatisch Mitglied des Betriebsrentensystems wird, sofern er nicht ausdrücklich widerspricht. (Bell/Sleziak, *Tolley's Pensions Law Handbook*, 5. Aufl., 2003, S. 16).

Die britische Regierung erwägt, ein derartiges Modell (von ihr *automatic enrollment* genannt) für bestehende Betriebsrentensysteme gesetzlich zu verankern oder zumindest den Arbeitnehmer gesetzlich zu verpflichten (sog. *active decision*), sich bei Beschäftigungsantritt für oder gegen eine Mitgliedschaft im Betriebsrentensystem zu entscheiden (*Simplicity, security and choice: Informed choices for working and saving*, Cm. 6111, S. 15 ff.). Die Regierung hat im Übrigen Planungen, Arbeitgebern zukünftig wieder zu gestatten, die Mitgliedschaft in ihren Betriebsrentensystemen für neue Arbeitnehmer verpflichtend zu machen, nach negativen Reaktionen aus der Finanzbranche fallen gelassen (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 19).



Contribution-Systeme, bei denen nur die eingezahlten Beiträge feststehen, die spätere Leistung dagegen von der Wertentwicklung der Anlagen abhängt.

Als Leistungen kommen Renten oder Kapitalleistungen in Frage.

#### **4.1 Deutschland**

In Deutschland ist gesetzliche Grundform der betrieblichen Altersversorgung die – vom Gesetzgeber nicht eigens definierte – Leistungszusage, also ein Defined-Benefit-System. Häufig handelt es sich um sogenannte Gesamtversorgungssysteme, bei denen andere Altersversorgungsbezüge des Versorgungsberechtigten (d. h. vor allem die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) auf ein bestimmtes Gesamtversorgungsniveau aufgestockt werden oder die Summe aus der nach einer anderen Methode berechneten Betriebsrente und anderen Versorgungsleistungen durch ein solches Niveau begrenzt wird<sup>32</sup>. Weitere Varianten sind (während der Anwartschaftszeit nicht dynamische) Festrentenzusagen sowie (wie die Gesamtversorgungszusagen schon während der Anwartschaftszeit dynamische oder halbdynamische) gehaltsabhängige Zusagen. Bei letzteren richtet sich die Leistung nach einem bestimmten Prozentsatz des letzten Gehalts (Endgehaltsplan) oder des Durchschnittsgehalts in einem bestimmten Zeitraum (Durchschnittsgehaltsplan). All diese Varianten sind nicht weiter gesetzlich geregelt.

Ein gesetzlich definierter Unterfall der Leistungszusage ist die „beitragsorientierte Leistungszusage“. Hier bestimmt sich – angelehnt an das Prinzip der Lebensversicherung – die Höhe der fest zugesagten Leistung nach der Summe der zu ihrer Finanzierung aufgewendeten Beiträge (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG 1974). Es handelt sich aber immer noch um eine Leistungszusage.

Erst durch die Rentenreform 2001 eingeführt wurde die Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG 1974); sie ist daher noch selten. Die diese Art von Zusage durchführenden Systeme arbeiten zwar im Grundsatz nach dem Defined-Contribution-Prinzip. Allerdings hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass ihm zumindest die Nominalsumme der eingezahlten Beiträge ausbezahlt wird, soweit sie nicht für einen biometrischen Risikoausgleich (also insbesondere die Absicherung des Langlebighkeitsrisikos) verbraucht wurde. Insoweit liegt das Kapitalmarktrisiko also beim Arbeitgeber. Als einzige der drei Zusagearten ist die Beitragszusage mit Mindestleistung auf bestimmte Durchführungswege (s. u. 6.1) beschränkt, nämlich Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Dies ist konsequent, da nur diese Durchführungswege zwingend nach dem Kapitaldeckungsprinzip arbeiten.

---

<sup>32</sup> In Frage kommende andere Versorgungsleistungen sind allerdings nur Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung sowie solche, die mindestens zur Hälfte auf Beiträgen oder Zuschüssen des Arbeitgebers beruhen. Ansonsten würde das Anrechnungsverbot des § 5 Abs. 2 BetrAVG 1974 greifen. Nach Beginn des Ruhestands ist außerdem das Auszehrungsverbot des § 5 Abs. 1 BetrAVG 1974 zu beachten (s. u. 15.1).

Als Leistungen sind nach deutschem Recht ohne Einschränkungen sowohl Renten als auch Kapitalsummen oder Kombinationen dieser Leistungsarten zulässig<sup>33</sup>.

## 4.2 Großbritannien

In Großbritannien gibt es von den erbrachten Leistungen her zwei Grundtypen von Betriebsrentensystemen: *salary related schemes* und *money purchase schemes*<sup>34</sup>.

*Salary related scheme* ist die traditionelle britische Bezeichnung für ein Defined-Benefit-System. Die Zusagen entsprechen in aller Regel den deutschen gehaltsabhängigen Zusagen<sup>35</sup>. Und auch in Großbritannien unterscheidet man zwischen solchen Systemen, bei denen sich die Leistungen nach dem letzten Gehalt berechnen (*final salary related schemes*), und solche, bei denen das Durchschnittsgehalt in einer bestimmten Zeitperiode für die Leistung maßgeblich ist (*average salary related schemes*). Weit verbreitet bei den *salary related schemes* sind *integrated schemes*, die (ähnlich wie die deutschen Gesamtversorgungssysteme) die Leistungen der staatlichen Rentenversicherung berücksichtigen<sup>36</sup>. *Salary related schemes* dominieren in Großbritannien<sup>37</sup>.

Ein *money purchase scheme* liegt nach Sec. 181 (1) PSA 1993 vor, wenn das System ausschließlich *money purchase benefits* erbringt. Die Bezeichnung *money purchase* wiederum hat ihre Wurzel daher, dass bei einem solchen System während der Anwartschaftszeit die Beiträge und die durch ihre Anlage erzielten Erträge angesammelt und bei Fälligwerden der Leistung in der Regel dazu benutzt werden, zugunsten des in den Ruhestand tretenden Arbeitnehmers bei einer Versicherungsgesellschaft eine Annuität (*annuity*), also eine (mindestens) jährlich auszuzahlende Leibrente zu erwerben (*to purchase*), die historisch meist auf einen bestimmten nominalen Geldbetrag (*money*) lautete<sup>38</sup>. Bei dieser Methode hängt die Leistung also davon ab, wie hoch die Beiträge sind, wie sich ihre Anlage entwickelt und wie die Bedingungen für Annuitäten zum Erwerbszeitpunkt sind. *Money purchase schemes* sind also Defined-Contribution-Systeme<sup>39</sup>. In Großbritannien gibt es – und das ist ein entscheidender

<sup>33</sup> Reine Kapitalleistungen sind in der Praxis aber selten. Kapitalleistungen sind unzulässig, wenn und soweit die „Riesterförderung“ durch Zulagen und Sonderausgabenabzug in Anspruch genommen werden soll (s. u. 9.1).

<sup>34</sup> Nach der für das allgemeine Betriebsrentenrecht geltenden Definition in ist ein Betriebsrentensysteme dann ein *salary related scheme*, wenn es kein *money purchase scheme* ist (Sec. 125 (1) (a) PA 1995).

<sup>35</sup> Aufgrund der gesetzlichen Definition (s. o. Fn. 34) umfassen *salary related schemes* aber auch (anders als der Name es vermuten lässt) Systeme mit Festrentenzusagen.

<sup>36</sup> Bei solchen Systemen wird meist die staatliche Grundrente (*basic pension*) oder alternativ eine Summe in Höhe der etwa gleich hohen unteren Versicherungspflichtgrenze in der Sozialversicherung (*lower earnings limit*) von der Betriebsrente abgezogen. Sofern der betreffende Arbeitnehmer durch seine Mitgliedschaft im Betriebsrentensystem nicht von der Versicherungspflicht in der staatlichen einkommensbezogenen Zusatzrentenversicherung befreit ist (*contracting-out*, s. u. 15.2), umfasst der Abzug auch die staatliche einkommensbezogene Zusatzrente (*additional pension*). Zu näheren Einzelheiten der gesetzlichen Rentenversicherung in Großbritannien s. u. Fn. 188 u. 189).

<sup>37</sup> Von den 5,7 Mio. aktiven Mitgliedern von Betriebsrentensystemen im Privatsektor gehörten 4,6 Mio. einem *salary related scheme* an. Die Tendenz ist aber fallend (GAD [Fn. 5], S. 17).

<sup>38</sup> Blake (Fn. 30) S. 186. Gesetzlich zwingend ist der Erwerb einer Annuität freilich nicht. Auch die Zahlung einer Leibrente durch das Betriebsrentensystem selbst ist zulässig, allerdings unüblich.

<sup>39</sup> In allgemeinen Sprachgebrauch bürgern sich für *salary related scheme* bzw. *money purchase scheme* zunehmend die international gebräuchlichen Begriffe *defined benefit scheme* bzw. *defined contribution scheme* ein.

Unterschied zwischen beiden Rechtsordnungen – keine Mindestleistungsgarantie. Eine gesetzlich standardisierte Form eines *money purchase scheme* sind die *stakeholder pension schemes*.

Sowohl bei *salary related schemes* als auch bei *money purchase schemes* besteht die Wahl zwischen Rentenleistungen und der Auszahlung einer Kapitalsumme (*lump sum*) oder einer Kombination<sup>40</sup>.

## 5 Dynamisierung

Genau wie bei Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung besteht bei Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge das Problem, dass die Rentenleistung bei gleichbleibendem Nominalwert im Laufe der Zeit durch den Anstieg des Preis- und Lohnniveaus real an Wert verliert.

### 5.1 Deutschland

Das deutsche Recht schreibt – auf den ersten Blick – keine automatische Dynamisierung von Leistungen oder Anwartschaften aus betrieblichen Versorgungszusagen vor. Statt dessen ist der Arbeitgeber als Grundregel verpflichtet, in Abständen von mindestens 3 Jahren die Frage einer Anhebung der Betriebsrenten zu prüfen und darüber unter Berücksichtigung seiner Interessen und der Interessen der Versorgungsempfänger nach billigem Ermessen zu entscheiden (§ 16 Abs. 1 BetrAVG 1974).

Der erste Eindruck täuscht jedoch. Denn das Bundesarbeitsgericht hat die etwas vage Regelung des § 16 Abs. 1 BetrAVG 1974 im Laufe der Zeit zugunsten der Arbeitnehmer konkretisiert. Danach hat der Arbeitgeber als Ausgangspunkt die Renten an die Inflationsrate anzupassen, begrenzt durch die Steigerungsrate bei den Nettolöhnen vergleichbarer Arbeitnehmer des Arbeitgebers<sup>41</sup>. Entsprechend hat der Gesetzgeber später festgelegt, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht mit einer derartigen Anpassung stets erfüllt (§ 16 Abs. 2 BetrAVG 1974). Der Arbeitgeber darf die Inflationsanpassung laut Bundesarbeitsgericht nur dann ganz oder teilweise ablehnen, wenn und soweit es ihm mit einiger Wahrscheinlichkeit nicht möglich sein wird, den Teuerungsausgleich aus dem Wertzuwachs des Unternehmens und dessen Erträgen in der Zeit nach dem Anpassungstichtag aufzubringen<sup>42</sup>. Eine zu Recht unterbliebene Anpassung wird gesetzlich fingiert, wenn der Arbeitgeber eine Anpassung dem Versorgungsempfänger gegenüber unter Darlegung seiner wirtschaftlichen Situation und einer Rechtsfolgenbelehrung schriftlich ablehnt und der Versorgungsempfänger dem nicht innerhalb von 3 Monaten widerspricht (§ 16 Abs. 4 S. 2 BetrAVG 1974). Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>43</sup> ist Maßstab für die Anpassung nicht nur die Inflation während des Prüfungszeitraums, sondern die seit Rentenbeginn. Das bedeutete früher, dass zu Recht unterbliebene Anpassungen später nach-

<sup>40</sup> Allerdings sind steuerrechtliche Privilegien für Betriebsrentensysteme im Grundsatz daran gebunden, dass nur ein Teil einer Rentenanswartschaft in eine *lump sum* umgewandelt wird (s. u. 9.2).

<sup>41</sup> BAGE 28, 279 bzw. BAGE 36, 39.

<sup>42</sup> BAGE 48, 272 (278 f.); E 78, 87 (94); E 84, 246. Bei konzernangehörigen Betrieben kommt es auf die Lage des Gesamtkonzerns an.

<sup>43</sup> 3 Urteile v. 28. 4. 1992: BAGE 70, 137; E 70, 158 und DB 1993, 282.

zuholen waren. Diese Wirkung der Rechtsprechung hat der Gesetzgeber inzwischen allerdings – auf Druck der Arbeitgeber – auf vor dem 1. 1. 1999 unterbliebene Anpassungen beschränkt (§ 16 Abs. 4 S. 1, § 30c Abs. 1 BetrAVG 1974)<sup>44</sup>.

Von der Pflicht zur Prüfung einer Anpassung bestehen eine Reihe von Ausnahmen. So kann sich der Arbeitgeber auch zu einer festen Anpassung in Höhe von mindestens 1 % pro Jahr verpflichten (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG 1974). Keine Prüfungspflicht des Arbeitgebers besteht bei Direktversicherungs- oder Pensionskassenzusagen (s. u. 6.1), sofern dort die Überschüsse aus der Kapitalanlage durch den Versorgungsträger ausschließlich zu einer Erhöhung der Leistung verwandt werden (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG 1974). Bei der Entgeltumwandlung im Rahmen von Direktzusagen, Unterstützungskassen und Pensionsfonds ist eine Anpassung von 1 % pro Jahr zwingend vorgeschrieben (§ 16 Abs. 5 S. 1 BetrAVG 1974). Läuft die Entgeltumwandlung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, so besteht daneben die Alternative zur ausschließlichen Verwendung der Überschüsse für eine Leistungserhöhung (§ 16 Abs. 5 S. 2 BetrAVG 1974). Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung schließlich besteht überhaupt keine wie auch immer geartete Anpassungspflicht (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG 1974), was der Gesetzgeber mit der „Natur“ dieser Zusage begründet<sup>45</sup>.

Die Anpassungspflicht in § 16 BetrAVG 1974 betrifft ausschließlich laufende Leistungen. Eine Pflicht zur Dynamisierung von Anwartschaften besteht nicht<sup>46</sup>.

## 5.2 Großbritannien

Das britische Recht ordnet eine Anpassung von Betriebsrenten nur unter bestimmten Voraussetzungen an.

Für Ansprüche aus Anwartschaften aufgrund von Beschäftigungszeiten vor dem 6. 4. 1988 besteht überhaupt keine Anpassungspflicht. Bei Leistungen aufgrund von Anwartschaften aus Beschäftigungszeiten nach dem 5. 4. 1988, aber vor dem 6. 4. 1997 findet eine jährliche Anpassung der Leistungen durch Rechtsverordnung nach Maßgabe der Inflationsrate statt, maximal um 3 %. Dies gilt aber nur, wenn es sich um Anwartschaften aus *salary related schemes* handelt, die Bezugspunkt für ein *contracting-out* (s. u. 15.2) sind (Sec. 109 PSA 1993).

Eine generelle Anpassungspflicht besteht erst für Leistungen aus Anwartschaften aufgrund von Beschäftigungszeiten nach dem 5. 4. 1997, sofern es sich um ein *appro-*

<sup>44</sup> Als logische Entsprechung zur Nachholungspflicht galt jedenfalls bisher, dass überobligatorische Anpassungen bei späteren Anpassungsentscheidungen berücksichtigt werden konnten (BAGE 70, 158). Ob dies auch für überobligatorische Anpassungen nach dem 1. 1. 1999 gilt, ist angesichts der Abschaffung der Nachholungspflicht fraglich.

<sup>45</sup> BT-Drs. 14/5150, S. 43. So „natürlich“ ist dies freilich nicht: Mit dem bei Ruhestandseintritt angesammelten Versorgungskapital kann (ohne dass dies den Arbeitgeber weiter belasten würde) nämlich auch eine dynamische Leibrente erworben werden. In Großbritannien ist auch bei *money purchase schemes* eine Inflationsanpassung obligatorisch (s. u. 5.2).

<sup>46</sup> BAGE 29, 294. Danach ist die Entwertung der Anwartschaft durch die Inflation auch nicht bei der Anpassung der laufenden Leistungen zu berücksichtigen.

*ved scheme* i. S. d. Steuerrechts (s. u. 9.2) handelt (Sec. 51 (1) (a) (i) PA 1995)<sup>47</sup>. Kein Grund für ein teilweises oder vollständiges Unterlassen ist – anders als in Deutschland – eine schlechte wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers. Maßstab für die Anpassung ist wiederum die Inflationsrate; sie ist begrenzt auf 5 % pro Jahr (Secs. 51 (2), 54 (3) PA 1995)<sup>48</sup>.

## 6 Durchführungswege

Betriebsrentensysteme lassen sich nicht nur anhand ihrer Leistungen unterscheiden, sondern auch anhand der organisatorischen Abwicklung dieser Leistungen. Die dabei möglichen Organisationsformen werden in Deutschland als „Durchführungswege“ bezeichnet.

### 6.1 Deutschland

Nach der Rentenreform 2001 gibt es für eine betriebliche Altersversorgung fünf Durchführungswege.

Grundform und häufigster Durchführungsweg ist die vom BetrAVG 1974 nicht gesondert definierte Direktzusage<sup>49</sup>. Hier erbringt der Arbeitgeber die Versorgungsleistung unmittelbar selbst. Insofern ist die Direktzusage mit der Beamtenversorgung vergleichbar. In Bezug auf die Zusage bildet der Arbeitgeber nach § 249 Abs. 1 S. 1 HGB 1897<sup>50</sup> Rückstellungen, d. h., er verbucht die derzeitigen und zukünftigen Betriebsrentenansprüche als langfristige Verpflichtungen auf der Negativseite seiner Bilanz, was zu einer Minderung des Bilanzgewinns führt. Neben der steuersparenden Effekt dieses Vorgangs (s. u. 9.1) hat die Direktzusage für den Arbeitgeber den Vorteil, dass ihm kein Betriebskapital entzogen wird. Eine Kapitaldeckung i. e. S. findet aber üblicherweise nicht statt; vom Prinzip her handelt es sich um einen reinen Bilanzierungsvorgang<sup>51</sup>. Freilich ist die Bildung eines echten Kapitalstocks nicht ausgeschlossen.

<sup>47</sup> Von dieser Pflicht gibt es eine Reihe von Ausnahmen, darunter im Falle eines *money purchase schemes* dann, wenn die Höhe der für den Rentner erworbenen Annuität von Wertentwicklung oder Ertrag bestimmter Investments abhängt (sog. *investment linked annuities*, Sec. 51A (1) (a) PA 1995). Dies gilt aber nur, sofern die Anwartschaft nicht in einem System erworben wurde, dass Bezugspunkt für ein *contracting-out* (s. u. 15.2) war (Sec. 51A (1) (b) PA 1995).

<sup>48</sup> Diese Bestimmung verweist auf die jeweils geltende Verordnung zur Anpassung von Anwartschaften von *early leavers* gem. Sched. 3 Para. 2 PSA 1993 (s. u. 11.2). Es ist im Übrigen ausdrücklich geregelt, dass eine überobligatorische Anpassung bei der folgenden Anpassung abgezogen werden darf (Sec. 53 (1), (2) PA 1995). Die nächste Anpassung hat dann so zu erfolgen, als hätte es im vorangegangenen Jahr eine Vollanpassung und nicht nur eine geminderte Anpassung gem. Sec. 53 (1), (2) PA 1995 gegeben (Sec. 53 (3) PA 1995).

Die Regierung beabsichtigt, die Deckelung der Inflationsanpassung auf 2,5 % zu senken (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 23).

<sup>49</sup> Von den von einem Betriebsrentensystem erfassten sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft hatten Anfang 2003 46 % eine Direktzusage; die Tendenz ist aber fallend (Kortmann/Haghiri [Fn. 3], S. 72).

<sup>50</sup> Handelsgesetzbuch v. 10. 5. 1897, RGBl. S. 219.

<sup>51</sup> Der Umstand, dass die Betriebsrentenansprüche bei der Direktzusage – anders als bei externen kapitalbildenden Systemen – als negativer Posten in der Bilanz auftauchen, macht international tätigen Unternehmen inzwischen zu schaffen: Die Akteure auf dem internationalen Kapitalmarkt (z. B. fusi-

Die Unterstützungskasse ist als rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung definiert, die keine Rechtsansprüche auf ihre Leistungen einräumt (§ 1b Abs. 4 S. 1 BetrAVG)<sup>52</sup>. Der Ausschluss des Rechtsanspruchs ist allerdings formal: Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat die früher geltende freie Widerruflichkeit der Zusagen in ein nur in eng begrenzten Fällen ausübbares Widerrufsrecht verwandelt<sup>53</sup>, sodass man von einem faktischen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers reden kann<sup>54</sup>. Nichtsdestoweniger führt dieser formale Ausschluss dazu, dass die Unterstützungskasse nicht der Versicherungsaufsicht und damit insbesondere nicht den hier geltenden Kapitalanlagevorschriften unterliegt (§ 1 Abs. 3 Nr. 1 VAG 1992<sup>55</sup>). Die Kasse kann daher über die Anlage ihrer Mittel völlig frei entscheiden. Üblich ist es, dass die Kasse die ihr vom Arbeitgeber zugewendeten Mittel (neben Kapitalerträgen ihre einzige Finanzierungsquelle) als Darlehen an ihn zurückgibt – ein reiner Umbuchungsvorgang<sup>56</sup>. Es gibt auch keinen gesetzlichen Mindestumfang des Kassenvermögens – eine Unterstützungskassenzusage kann auch nach dem Umlageverfahren funktionieren. Schließlich gibt es keinerlei Vorschriften über die Qualifikation des Leitungspersonals.

Ansprüche der Arbeitnehmer aus Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen werden zuweilen durch den Abschluss von Lebensversicherungen (sog. Rückdeckungsversicherungen) abgesichert<sup>57</sup>.

Die Pensionskasse und der durch die Rentenreform 2001 neu eingeführte Pensionsfonds sind zwar auch rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen<sup>58</sup>, aber im Unterschied zur Unterstützungskasse dadurch definiert, dass die Versorgungsempfänger der Kasse gegenüber einen (auch formalen) Rechtsanspruch auf Leistungen

---

ons- oder akquisitionswillige Unternehmen oder institutionelle Kapitalanleger) betrachten die Rückstellungen als das, was sie jedenfalls formell sind, nämlich Schulden. Dies wirkt sich entsprechend negativ auf die Bewertung der betroffenen Unternehmen aus. Zu den mit einem Wechsel von einer Direktzusage auf einen anderen Durchführungsweg verbundenen Problemen siehe Knortz, BetrAV 2004, 59, sowie Fn. 59 u. 168.

<sup>52</sup> In Frage kommende Rechtsformen sind insbesondere der eingetragene Verein und die GmbH. Ganz selten sind Unterstützungskassen in Form einer Stiftung (Ahrend/Förster/Rößler, Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung, Teil 3 Rn. 254 ff). Bezogen auf die Arbeitnehmer betrug der Anteil der Unterstützungskassen an der betrieblichen Altersversorgung Anfang 2003 11 %. Die Tendenz ist leicht steigend (Kortmann/Haghiri [Fn. 3], S. 72).

<sup>53</sup> BAGE 25, 194; st. Rspr. Der Versorgungsempfänger kann gegen die Unterstützungskasse auf Leistung klagen.

<sup>54</sup> Zum Ganzen Langohr-Plato, Betriebliche Altersversorgung, 2. Aufl., 2002, Rn. 93.

<sup>55</sup> Gesetz zur Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen i. d. F. d. Bek. v. 17. 12. 1992, BGBl. I S. 3. Der Rechtsanspruch auf Leistungen ist allgemein ein Begriffsmerkmal der Versicherung (h. M., z. B. Schmidt in: Ders., VAG, 11. Aufl., 1997, § 1 VAG Rn. 25 m. w. N.). Insofern hat § 1 Abs. 3 Nr. 1 VAG 1992 nur Klarstellungsfunktion.

<sup>56</sup> Ahrend/Förster/Rößler (Fn. 52), Teil 3 Rn. 24.

<sup>57</sup> Dabei haben die Arbeitnehmer aber (anders als bei der Direktversicherung) keinen Anspruch auf die Versicherungssumme. Anspruchsinhaber ist der Arbeitgeber bzw. die Kasse.

<sup>58</sup> Zulässige Rechtsformen sind der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit und die Aktiengesellschaft (§ 7 Abs. 1 bzw. § 113 Abs. 2 Nr. 3 i. V. m. § 7 Abs. 1 VAG 1992). Bei Pensionskassen überwiegt eindeutig der VVaG, während Pensionsfonds fast ausschließlich Aktiengesellschaften sind (vgl. die Datenbanken auf [www.bafin.de](http://www.bafin.de)). Die für Pensionskassen ebenfalls zugelassene Rechtsform der öffentlich-rechtlichen Körperschaft spielt so gut wie keine Rolle.

haben (§ 1b Abs. 3 S. 1 BetrAVG 1974)<sup>59</sup>. Pensionskassen sind Lebensversicherungsunternehmen und unterliegen damit der Versicherungsaufsicht. Letzteres gilt auch für Pensionsfonds (§ 1 Abs. 1 VAG 1992).

Im Durchführungsweg der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber in eigenem Namen bei einem Versicherungsunternehmen einen Lebensversicherungsvertrag auf das Leben des Arbeitnehmers ab, wobei dem Arbeitnehmer bzw. seinen Hinterbliebenen ein Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistung (Bezugsrecht) eingeräumt wird (§ 1b Abs. 2 S. 1 Hs. 1 BetrAVG 1974)<sup>60</sup>.

Für die Anbieter von Direktversicherungen und Pensionskassen gelten die allgemeinen Anlagevorschriften für Lebensversicherungen. Den Anbietern ist damit eine maximale Aktienquote von 35 % gestattet (§ 2 Abs. 3 AnlV 2001<sup>61</sup>). Demgegenüber können Pensionsfonds im Regelfall 100 % ihres Vermögens in Aktien anlegen, da für sie keine spezifischen Mischungsvorschriften gelten und ihre Kapitalanlage stattdessen nur einem allgemeinen Prinzip der größtmöglichen Sicherheit bei höchstmöglicher Rentabilität unterliegt (§ 115 Abs. 1 VAG 1992, § 1 Abs. 1 PFKapAnlV 2002<sup>62</sup>). Anlagen bei ein und demselben Schuldner (das betrifft insbesondere den Arbeitgeber) dürfen bei Lebensversicherungsunternehmen und Pensionsfonds grundsätzlich nur 5 % betragen (§ 3 Abs. 1 S. 1 AnlV 2001 bzw. § 4 Abs. 1 S. 1 PFKapAnlV 2002)<sup>63</sup>. Sie müssen zwingend einen Kapitalstock (Deckungsstock) zur Bedeckung der Leistungsansprüche der Versicherten (Deckungsrückstellung) aufbauen (§ 66 bzw. § 115 Abs. 1 VAG 1992, § 341g HGB 1897)<sup>64</sup>.

<sup>59</sup> Der Gesetzgeber will das Umsteigen von Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen auf Pensionsfondszusagen fördern. Dazu stellen § 3 Nr. 66, § 4d Abs. 3 u. § 4e Abs. 3 Einkommenssteuergesetz i. d. F. d. Bek. v. 19. 10. 2002, BGBl. I S. 4210 (im Folgenden: EStG 2002) die mit einer Übertragung von Versorgungsanwartschaften oder Leistungsverpflichtungen auf einen Pensionsfonds verbundenen Vermögensübertragungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer steuerfrei. Zu den hier auftretenden dogmatischen Problemen in Bezug auf § 4 BetrAVG vgl. Fn. 168. Der Anteil der Pensionskassen und -Fonds an der betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft betrug Anfang 2003 19 %. Es ist ein kräftiger Anstieg zu verzeichnen (Kortmann/Haghiri [Fn. 3], S. 72).

<sup>60</sup> Von den Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung hatten Anfang 2003 25 % eine Direktversicherung. Der Anteil ist stabil (Kortmann/Haghiri [Fn. 3], S. 72).

<sup>61</sup> Anlageverordnung (AnlV) v. 20. 12. 2001, BGBl. I S. 3913.

<sup>62</sup> Pensionsfonds-Kapitalanlagenverordnung v. 21. 12. 2001, BGBl. I S. 4185. Allerdings kann die Aufsichtsbehörde zum Schutz der Versorgungsberechtigten Begrenzungen anordnen (§ 3 Abs. 2 PFKapAnlV 2002).

<sup>63</sup> Im jeweiligen Abs. 2 sind bestimmte Ausnahmen zugelassen. Führen mehr als 3 Arbeitgeber ihre betriebliche Altersversorgung über denselben Pensionsfonds durch, gilt insoweit zusätzlich eine Gesamtbergrenze für Anlagen beim Arbeitgeber von 15 % (§ 4 Abs. 1 S. 2 PFKapAnlV 2002).

<sup>64</sup> Die Methode für die Bewertung von Anlagevermögen und Verbindlichkeiten ist nicht vorgeschrieben. Die gewählte Methode muss aber von Pensionskassen und Pensionsfonds bei der Versicherungsaufsichtsbehörde eingereicht werden (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 VAG 1992).

Es ist allerdings zu beachten, dass, soweit der Pensionsfonds keine versicherungsförmige Garantie für seine Leistung abgibt, die sog. retrospektivische Bewertungsmethode gem. § 341f Abs. 1 S. 2 HGB 1897 gilt, die im Ergebnis dazu führt, dass die Deckungsrückstellung schlicht dem Wert der Vermögensanlage entspricht. Besteht eine Garantie, so gilt die prospektivische Methode gem. § 341f Abs. 1 S. 1 HGB 1897, bei der die Bewertung versicherungsmathematisch erfolgt. Für den Deckungsstock muss durch Lebensversicherungsunternehmen und Pensionsfonds zur Wahrung der Belange der Versicherten ein Treuhänder bestellt werden (§ 70 S. 1 VAG 1992), ohne dessen Genehmigung Verfügungen über Gegenstände des Stocks unzulässig sind (§ 72 VAG 1992).

Die Geschäftsleiter von Versicherungsunternehmen und Pensionsfonds müssen zuverlässig und fachlich geeignet sein (§ 7a Abs. 1 S. 1 VAG 1992). Fachliche Eignung setzt ausreichende theoretische und praktische Kenntnisse im Versicherungsgeschäft sowie Leitungserfahrung voraus (§ 7a Abs. 1 S. 2 VAG 1992). Weiterhin ist jeweils ein Versicherungsmathematiker mit ausreichenden versicherungsmathematischen Kenntnissen und Berufserfahrung zu bestellen (§ 11a Abs. 1 VAG 1992). Er überwacht insbesondere die Einhaltung der Vorschriften über die Kapitalausstattung (§ 11a Abs. 3 Nr. 1 VAG 1992).

Zu beachten ist, dass unabhängig vom Durchführungsweg stets eine Ausfallhaftung des Arbeitgebers besteht, soweit der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers reicht (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974) – bei Beitragszusagen mit Mindestleistung also in Höhe der Mindestleistung.

## 6.2 Großbritannien

Direktzusagen auf arbeitsvertraglicher Grundlage, bei denen der Arbeitgeber die Leistungen selbst erbringt, sind in Großbritannien eher selten, da derartige Zusagen *unapproved*, also nicht steuerbegünstigt sind. Sie bieten sich insbesondere für Zusatzleistungen (*top-up benefits*) oberhalb der für steuerbegünstigte Systeme geltenden Leistungsgrenzen (s. u. 9.2) an. Hier hat der Arbeitgeber die Wahl, ein kapitalgedecktes System zu errichten (*funded unapproved retirement benefit schemes [FURBS]*) oder die Leistungen – wie bei der deutschen Direktzusage – direkt aus seinem laufenden Gewinn zu entrichten (*unfunded unapproved retirement benefit schemes [URBS]*).

Der Abschluss von Lebensversicherungen durch den Arbeitgeber zugunsten seiner Arbeitnehmer nach Art der deutschen Direktversicherung ist in Großbritannien offenbar unbekannt<sup>65</sup>. Dagegen ist es nicht unüblich, dass der Arbeitgeber vertraglich zusagt, Beiträge zu einem von einem Finanzdienstleistungsunternehmen verwalteten Privatrentensystem (*personal pension scheme*) zu leisten, in dem der Arbeitnehmer Mitglied ist. Oft handelt es sich hier um *group personal pension schemes*, also standardisierte Verträge für alle von der Zusage erfassten Arbeitnehmer unter einheitlicher Verwaltung, deren Abschluss der Arbeitgeber vermittelt, wodurch Kostenvorteile erzielt werden können. *Group personal pension schemes* sind aber keine Betriebsrentensysteme i. S. v. Sec. 1 PSA 1993<sup>66</sup>.

Der vorherrschende Durchführungsweg für die betriebliche Altersversorgung im Rechtssinne ist in Großbritannien der Treuhandfonds (*trust fund*), denn allein er genießt umfangreiche Steuerprivilegien (s. u. 9.2). Dabei handelt es sich um eine nicht rechtsfähige Vermögensmasse, die vom Arbeitgeber als Treugeber (*settlor*) zur Verfügung gestellt wird, von seinem Eigenvermögen aber rechtlich getrennt ist. Das Vermögen steht stattdessen im Eigentum der *trustees* und wird von diesen zugunsten der Mitglieder des Betriebsrentensystems als Begünstigte (*beneficiaries*) verwaltet. Gegen die *trustees* richten sich auch die Ansprüche der *beneficiaries*. Die Ernennung der *trustees* erfolgt i. d. R durch den Arbeitgeber; nach Bestellung der ersten *trustees* wird

<sup>65</sup> Beachte aber die sog. *insured schemes* (s. u. Fn. 73).

<sup>66</sup> Im Jahr 2003 gab es 1,470 Mio. Verträge von Arbeitnehmern mit *personal pension schemes*, zu denen Arbeitgeber Beiträge leisteten ([www.inlandrevenue.gov.uk/stats/pensions/table74.pdf](http://www.inlandrevenue.gov.uk/stats/pensions/table74.pdf)).



diese Befugnis häufig unter Vorbehalt der Zustimmung des Arbeitgebers in deren Hände gelegt. Aufgabe der *trustees* ist im Grundsatz die Verwaltung des Betriebsrentensystems im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften und der Vorgaben des *trust deed* und der übrigen Vorschriften des Systems. Sie haben dabei die Pflicht, objektiv im besten Interesse der *beneficiaries* zu handeln<sup>67</sup>, was freilich die Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers als Hauptfinanzier des Systems nicht ausschließt<sup>68</sup>. Grundsätzlich kann jede volljährige Person *trustee* sein (Sec. 20 Trustee Act 1925<sup>69</sup>). Sehr häufig handelt es sich um Angestellte des Arbeitgebers, etwa aus dem Management<sup>70</sup>. Irgendeine besondere fachliche Qualifikation ist nicht erforderlich, wenn gleich *trustees* die allgemeine Pflicht trifft, sich in Angelegenheiten, in denen ihre fachlichen Fähigkeiten überfordert sind, professionelle Beratung in Anspruch zu nehmen<sup>71</sup>. Neben natürlichen Personen können auch Gesellschaften zu *trustees* bestellt werden (sog. *corporate trustees*).

Kapitalgedeckte Betriebsrentensysteme (nicht nur *trust schemes*) müssen zudem als *professional advisers* einen Rechnungsprüfer (*auditor*, Sec. 47 (1) (a) PA 1995, Reg. 3 (1) (e) OPS(SA)R 1996<sup>72</sup>) und einen *fund manager* für die Kapitalanlage (Sec. 47 (2) PA 1995, Reg. 3 (c) OPS(SA)R 1996)<sup>73</sup> bestellen. Kapitalgedeckte *Salary related schemes* benötigen außerdem einen Versicherungsmathematiker (*actuary*, Sec. 47 (1) (b) PA 1995, Reg. 3 (2) (a), (c) OPS(SA)R 1996). *Auditors* und *actuaries* haben die Pflicht, Rechtsverstöße bei der Verwaltung des Systems der Aufsichtsbehörde zu melden (*blowing the whistle*, Sec. 48 PA 1995).

Es gibt für britische Betriebsrentensysteme – anders als für Pensionskassen und die Anbieter von Direktversicherungen in Deutschland – im Grundsatz keine detaillierten qualitativen oder quantitativen Anlagevorschriften, sondern – ähnlich wie bei deutschen Pensionsfonds – lediglich die allgemeine Vorgabe, dass die Anlagen an-

<sup>67</sup> Lacey/Topham in: Thomas (Fn. 13), Rn. E2.16. Im Urteil in der Sache *Doyle v Manchester Evening News Ltd* [1989] PLR 47 heißt es hierzu: “*It is necessary for the trustees to accept that their interests as managers or members, and their duties as trustees, may sometimes conflict, and for them to try consciously to adopt an objective attitude*”

<sup>68</sup> Bell/Sleziak (Fn. 31), S. 101 f. Es muss sich um Interessen handeln, die mit dem Zweck des Systems und der Funktion als Beitragszahler und Arbeitgeber der Mitglieder direkt in Zusammenhang stehen.

<sup>69</sup> C. 19.

<sup>70</sup> Dazu kommen noch die von den *member nominated trustees* (s. u. 7.2). und im Insolvenzfall der oder die *independent trustee(s)* (s. u. 10.2).

<sup>71</sup> Bell/Sleziak (Fn. 31), S. 77. Für die Kapitalanlage ist dies Pflicht noch einmal ausdrücklich in Sec. 36 (4) PA 1995 festgelegt. Die Regierung plant, zukünftig durch Vorschriften sicherzustellen, dass *trustees* über ausreichende Kenntnisse im gesamten Spektrum ihres Aufgabenbereichs verfügen (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 17).

<sup>72</sup> Occupational Pension Schemes (Scheme Administration) Regulations 1996, S.I. No. 1715.

<sup>73</sup> Dies gilt aber nicht für solche Systeme, die die Beiträge nicht (wie die sog. *self-administered schemes* es tun) individuell anlegen, sondern die Ansprüche der *beneficiaries* ausschließlich durch Lebensversicherungsverträge abdecken (sog. *wholly insured schemes*, Reg. 3 (b) OPS(SA)R 1996). Diese Anlagepolitik weist Ähnlichkeiten mit der Rückdeckungsversicherung von Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen in Deutschland auf und wird vor allem von kleineren Systemen praktiziert. Die *trustees* eines *trust schemes* sind im Übrigen befugt, ihre Befugnis zur Kapitalanlage (*power of investment*, Sec. 34 (1) PA 1995) auf den *fund manager* zu übertragen (Sec. 34 (2) (a) PA 1995). Da der *fund manager* keine natürliche Person sein muss, können auch professionelle Vermögensverwaltungsgesellschaften mit der Kapitalanlage beauftragt werden. Dabei handelt es sich häufig um Versicherungsunternehmen.

gemessen gemischt sein und ihrer Art nach den Verbindlichkeiten angemessen sein müssen (Sec. 36 (2) PA 1995)<sup>74</sup>. Beschränkt ist allerdings die direkte oder indirekte Anlage beim Arbeitgeber und bei mit ihm verbundenen Personen (*employer related investments*, Sec. 40 (1), (2) PA 1995): Diese Anlagen dürfen bei steuerbegünstigten Betriebsrentensystemen 5 % des Anlagevermögens des Systems nicht übersteigen, Darlehen an den Arbeitgeber sowie Investitionen in von ihm ausgegebene Schuldverschreibungen sind völlig untersagt (Reg. 5 OPS(I)R 1996<sup>75</sup>).

*Salary related schemes* müssen (als Gegenstück zur Pflicht von Pensionsfonds und Anbietern von Direktversicherungen zur Bildung eines Deckungsstocks nach deutschem Recht) einen Vermögensbestand aufweisen, der hoch genug ist, um die versicherungsmathematisch berechneten Leistungsansprüche der Mitglieder befriedigen zu können (*minimum funding requirement*, Sec. 56 PA 1995). Dies gilt allerdings nur, soweit das System ein *approved scheme* (s. u. 9.2) i. S. d. Steuerrechts ist (Reg. 28 (1) (c) OPS(MFR)R 1996)<sup>76</sup>. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, bei einer Unterschreitung des *minimum funding requirement* von mehr als 10 % (*serious underprovision*) für einen Ausgleich des diese Grenze hinausgehenden Fehlbetrags zu sorgen (Sec. 60 (1), (2) PA 1995)<sup>77</sup>. Diese Pflicht entspricht im Ergebnis der Ausfallhaftung des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974<sup>78</sup>.

<sup>74</sup> Die *trustees* haben ihre Anlagestrategie nach Beratung durch einen Experten zu entwerfen und schriftlich in *investment principles* niederzulegen (Sec. 35 PA 1995).

<sup>75</sup> Occupational Pension Schemes (Investment) Regulations 1996, S.I. No. 3127. Dient das System mehreren Arbeitgebern, so gibt es, sofern das System keine voneinander getrennte Abteilungen aufweist, eine zusätzliche Obergrenze von 20 % (Reg. 9 (3) (a) OPS(I)R 1996).

<sup>76</sup> Occupational Pension Schemes (Minimum Funding Requirement and Actuarial Valuations) Regulations 1996 (S.I. No. 1536). Nur diese Ausnahme macht *UURBS* möglich, denn diese Systeme sind notwendigerweise auf die Erbringung von *salary related benefits* beschränkt. Die jetzigen Vorschriften geben, im Gegensatz zum deutschen Versicherungsaufsichtsrecht, die Methode der Bewertung von Vermögen und Verbindlichkeiten vor (Regs. 3-9 OPS(MFR)R 1996): Sie erfolgt nach der sog. *current unit method*, die neben den laufenden Leistungen nur die bisher erdienten Anwartschaften (und dies – anders als nach der *prospective unit method* – auf Grundlage des aktuellen Gehalts) berücksichtigt. Im Gegensatz dazu stände die *projective benefits method*. Nach dieser Methode sind auch alle bis zum Renteneintritt voraussichtlich zu erdienende Anwartschaften und dementsprechend bei der Vermögensbewertung nicht nur das aktuelle Vermögen, sondern auch die bis zum Renteneintritt zu erwartenden Beiträge zu berücksichtigen.

Die Regierung Blair plant, das *minimum funding requirement* wegen seiner angeblichen Inflexibilität in bestehender Form abzuschaffen. Es soll durch eine Verpflichtung der *trustees* und des Arbeitgebers ersetzt werden, sich ein auf das jeweilige System und seine Struktur (z. B. Altersstruktur) zugeschnittenes Regelwerk zu einigen (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 22).

<sup>77</sup> Dabei hat er die Wahl, den Fehlbetrag entweder innerhalb von 3 Jahren aus eigenen Mitteln auszugleichen (Sec. 60 (1), (2) (a), (3) PA 1995, Reg. 20 (1) (a) OPS(MFR)R 1996) oder aber innerhalb von 12 Wochen eine Bankbürgschaft beizubringen, Zahlungen auf ein Treuhandkonto zu leisten oder nicht anderweitig belastete Vermögenswerte zu beleihen (Sec. 60 (1), (2) (b), (3) PA 1995, Reg. 20 (1) (b), 22, Sched. 4 Para. 2-4 OPS(MFR)R 1996).

<sup>78</sup> Dass sie auf *salary related schemes* beschränkt ist, ist dabei kein Widerspruch: Bei *money purchase schemes* gibt es keine Mindestleistungsgarantie, auf die sich eine Arbeitgeberhaftung beziehen könnte.

## 7 Mitbestimmung

Die betriebliche Altersversorgung hat für die Arbeitnehmer eine nicht zu unterschätzende wirtschaftliche und soziale Bedeutung. Deswegen drängt sich die Frage auf, welchen Einfluss die Arbeitnehmer auf Ausgestaltung und Verwaltung der Versorgungssysteme haben. Individuell verfügen Arbeitnehmer nur selten über genügend Verhandlungsmacht, ihre Interessen beim Arbeitgeber durchzusetzen. Ein Weg, ihnen Einfluss zu verschaffen, ist es, von ihnen gewählten Vertretern gesetzliche Mitwirkungsrechte einzuräumen. Sowohl das deutsche als auch das britische Recht sind diesen Weg gegangen, wenn auch in unterschiedlicher Weise.

### 7.1 Deutschland

In Deutschland ist die betriebliche Altersversorgung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 8, 10 BetrVG 2001<sup>79</sup> Gegenstand der betrieblichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat. Die sachliche Reichweite des Mitbestimmungsrechts ist aber in mehrerer Hinsicht begrenzt: Sie umfasst wegen der begrenzten Legitimierung des Betriebsrats ausschließlich die Angelegenheiten aktiver Arbeitnehmer, also nicht die von vorzeitig ausgeschiedenen oder im Ruhestand befindlichen ehemaligen Arbeitnehmern des Betriebs<sup>80</sup>. Die wichtigste inhaltliche Einschränkung erfolgt durch den Grundsatz der Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung auf Seiten des Arbeitnehmers: Die Entscheidungen über Einrichtung, Höhe der vom Arbeitgeber aufgewendeten Mittel, erfasster Personenkreis und Durchführungsweg sind mitbestimmungsfrei<sup>81</sup>. Im Rahmen dieser Entscheidungen des Arbeitgebers besteht Mitbestimmung nur bei der näheren inhaltlichen Ausgestaltung (Mittelverteilung, Leistungsart, Leistungsvoraussetzungen)<sup>82</sup>. Soweit die Mitbestimmung reicht, müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat über eine Maßnahme einigen; kommt eine solche nicht zustande, muss sie nach § 87 Abs. 2 BetrVG 2001 im Rahmen des Einigungsstellenverfahrens ersetzt werden<sup>83</sup>. Bei rechtlich selbständigen Versorgungseinrichtungen kann die Mitbestimmung auch durch paritätische Besetzung der Organe der Einrichtung umgesetzt werden (sog. „organschaftliche Lösung“)<sup>84</sup>. Sind Pensionskassen oder Pensionsfonds

<sup>79</sup> Hiernach besteht zum einen ein Mitbestimmungsrecht bei Form, Ausgestaltung und Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen (Nr. 8). Dies erfasst Unterstützungskassen, Pensionskassen und Pensionsfonds auf Unternehmens- oder Konzernebene. Zum anderen besteht Mitbestimmung in Fragen der betrieblichen Lohngestaltung (Nr. 10). Darunter fallen Direktzusagen und Direktversicherungen sowie das Abstimmungsverhalten des Arbeitgebers in überbetrieblichen Pensionskassen, Pensionsfonds und Unterstützungskassen verschiedener nicht miteinander verbundener Arbeitgeber (Langohr-Plato [Fn. 54], Rn. 960 ff.).

<sup>80</sup> BAG, st. Rspr., z. B. E 60, 78 m. w. N.

<sup>81</sup> BAG, st. Rspr., z. B. Urteil v. 12. 6. 1975, BB 1975, 1064. Daran ändert auch der Anspruch auf Entgeltumwandlung nichts: Inhaber dieses Anspruchs ist der einzelne Arbeitnehmer, nicht der Betriebsrat. Solange kein Arbeitnehmer den Anspruch geltend macht, muss der Arbeitgeber einem Verlangen des Betriebsrats nach Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung nicht entsprechen.

<sup>82</sup> z. B. BAGE 72, 229.

<sup>83</sup> Die von den Parteien einzurichtende Einigungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern und einem neutralen Vorsitzenden. Die Einigungsstelle trifft ihre Entscheidung mit Mehrheit. Der Vorsitzende gibt seine Stimme nur in dem Fall ab, dass Stimmengleichheit besteht (§ 76 BetrVG 2001).

<sup>84</sup> Die organschaftliche Lösung hat sich in der Praxis bewährt (Ahrend/Förster/Rößler [Fn. 52], Teil 1 Rn. 150). Ihre Zulässigkeit wurde durch BAG DB 1978, 939 bestätigt.

als Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit organisiert, so sind die Versicherten auch Mitglieder (§ 20 S. 2 VAG 1992). Damit besitzen sie Stimmrecht in der Mitgliederversammlung, sofern diese nicht durch eine Vertreterversammlung ersetzt ist (§§ 29, 36, 53 Abs. 2 VAG 1992)<sup>85</sup>.

## 7.2 Großbritannien

In Großbritannien ist die „Mitbestimmung“ der Arbeitnehmer auf *trust schemes* beschränkt<sup>86</sup>. Hier muss nämlich nach Sec. 16 (1), (3) PA 1995 (strukturell ähnlich der „organschaftlichen Lösung“ nach deutschem Recht) ein bestimmter Anteil der *trustees* von den Mitgliedern nominiert werden (*member nominated trustees*, kurz *MNT*). Von dieser Pflicht sind bestimmte Arten von Systemen ausgenommen, u. a. *unapproved schemes*, und *stakeholder pension schemes* (Sec. 17 (3) PA 1995, Reg. 4 OPS(MNTD)R 1996<sup>87</sup>). Der Arbeitgeber ist zudem an die Vorschriften über die *MNT* nicht gebunden, wenn er mit Zustimmung der Mitglieder *alternative arrangements* trifft, durch die er diese Mitbestimmung auch komplett ausschließen kann (Reg. 17 (1) PA 1995, Reg. 9 OPS(MNTD)R 1996)<sup>88</sup>. Geschieht dies nicht, so muss der Anteil der *MNT* mindestens 1/3 betragen; dabei muss das System über mindestens zwei (bei Systemen mit weniger als 100 Mitgliedern über mindestens einen) *member nominated trustee(s)* verfügen (Sec. 16 (6) PA 1995). Sofern durch Gesetz oder aufsichtsbehördliche Anordnung nicht im Einzelfall etwas anderes bestimmt ist, haben *MNT* die gleichen Aufgaben und Befugnisse wie die anderen *trustees* (Sec. 16 (7) PA 1996). Der Umfang ihrer Mitwirkungsbefugnisse ist somit entscheidend davon abhängig, welchen Entscheidungsspielraum der *trust deed* den *trustees* allgemein einräumt. Sind für das System ausschließlich *corporate trustees* bestellt, so muss ein entsprechender Anteil der Geschäftsführer der *corporate trustees* von den Mitgliedern nominiert sein

<sup>85</sup> Es ist zulässig, dass der Betriebsrat gleichzeitig die Vertreterversammlung bildet (Bode, Die organschaftliche Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG bei betrieblichen Pensionskassen, 1997, S. 148, mit Verweis auf eine Entscheidung des früheren Bundesaufsichtsamtes für das Versicherungswesen). Ob die Repräsentierung der Arbeitnehmer in der Mitgliederversammlung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats verdrängt, ist umstritten, die h. M. lehnt dies ab (vgl. Bode a.a. O., S. 93 ff. mit einem Überblick über den Meinungsstand).

<sup>86</sup> Dies ist angesichts der Dominanz der *trust schemes* allerdings keine so große Einschränkung. In Umsetzung der Richtlinie 2002/14/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft v. 11. 3. 2002, ABIEG 2002 L 80/29, wird in Großbritannien zum 23. 3. 2005 darüber hinaus ein System von Information und Konsultation zwischen den Arbeitgebern und ihren Arbeitnehmern bzw. deren Vertretern eingeführt. In diesem Rahmen haben die Arbeitgeber die Pflicht, die Arbeitnehmer oder von ihnen gewählte Vertreter über bestimmte wichtige Angelegenheiten der Geschäftspolitik zu informieren und sich mit ihnen über einen bestimmten Teil dieser Angelegenheiten auch zu beraten. Zu den letzteren Angelegenheiten werden (in Übereinstimmung mit den Regierungsplänen in Cm. 5835 [Fn. 25], S. 19) voraussichtlich auch Einführung und Änderungen von *occupational pension schemes* gehören. Mitentscheidungsbefugnisse sind damit freilich nicht verbunden. Zu den Plänen im Einzelnen siehe das *consultation paper* „High Performance Workplaces – Informing and Consulting Employees“ des *Department of Trade and Industry* mit einem entsprechenden Verordnungsentwurf ([http://www.dti.gov.uk/er/consultation/i\\_c\\_consdoc.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/consultation/i_c_consdoc.pdf)).

<sup>87</sup> Occupational Pension Schemes (Member Nominated Trustees and Directors) Regulations 1996, S.I. No. 1216.

<sup>88</sup> Die Regierung plant, die Ermächtigung für *alternative arrangements* abzuschaffen. Sec. 17 PA 1995 wurde durch Secs. 43 (9), 85, Sched. 9 Pt. III Child Support, Pensions and Social Security Act 2000 (c. 19) gestrichen, die Änderung ist aber noch nicht in Kraft getreten.

(*member nominated directors, MND*); die hier geltenden Regelungen entsprechen weitgehend denen über die *MNT* (Sec. 18 PA 1995, Reg. 5 OPS(MNTD)R 1996). Insgesamt bleibt dieses Modell der Beteiligung der Arbeitnehmer hinter der in jedem Fall obligatorischen und paritätischen Mitbestimmung nach deutschem Recht zurück.

## 8 Finanzierung

Betriebsrentensysteme sind naturgemäß nicht kostenlos. Wer die notwendigen Mittel aufbringt, ist ein entscheidendes Charakteristikum eines Systems. Als Finanzier kommen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Betracht.

### 8.1 Deutschland

Wie oben erwähnt, ist nach deutschem Recht die Direktzusage des Arbeitgeber der gesetzliche Grundfall der betrieblichen Altersvorsorge. Nach dem Konzept dieses Durchführungsweges stammen die notwendigen Mittel aus den Gewinnen des Arbeitgebers.

Freilich wäre es auch denkbar, dass der Arbeitgeber sich seine Aufwendungen ganz oder teilweise vom Arbeitnehmer erstatten lässt. Auch bei Unterstützungskassen sind Arbeitnehmerbeiträge vom Konzept her nicht ausgeschlossen. In der Praxis geschieht dies allerdings nicht. Für die Unterstützungskasse ist ausdrücklich bestimmt, dass sie bei einer Beitragspflicht der Arbeitnehmer steuerpflichtig wird (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG 2002<sup>89</sup>, § 1 Nr. 3, § 3 Nr. 1 KStDV 1994<sup>90</sup>).

Formale Eigenbeiträge der Arbeitnehmer sind in der Praxis auf die Durchführungswege mit echter Kapitaldeckung, also Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung, begrenzt. Wichtig ist, dass sich die Zusage des Arbeitgebers – und damit seine Ausfallhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974 – auch auf den Teil der Leistung erstrecken muss, die durch die Arbeitnehmerbeiträge finanziert ist (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG 1974).

Zwischen Arbeitgeber- und formellen Arbeitnehmerbeiträgen liegt die Entgeltumwandlung, bei der der Arbeitnehmer auf Teile künftiger Gehaltsansprüche<sup>91</sup> verzichtet und ihm der Arbeitgeber im Gegenzug wertgleiche<sup>92</sup> Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einräumt (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG 1974). Hier liegt die Finanzierungslast formal zwar beim Arbeitgeber, tatsächlich wird sie

<sup>89</sup> Körperschaftssteuergesetz i. d. F. d. Bek. v. 15. 10. 2002, BGBl. I S. 4144.

<sup>90</sup> Körperschaftssteuer-Durchführungs-Verordnung 1994 (KStDV 1994) i. d. F. d. Bek. v. 22. 2. 1996, BGBl. I S. 365.

<sup>91</sup> Hierbei muss im Umwandlungszeitpunkt bereits eine Rechtsgrundlage für den Anspruch bestehen. Eine bloß in Aussicht gestellte Gehaltserhöhung etwa genügt nicht (BAGE 92, 1).

<sup>92</sup> Die richtige Auslegung des Begriffs der Wertgleichheit ist umstritten: Teilweise wird auf eine versicherungsmathematische Äquivalenz abgestellt (z. B. Blomeyer, DB 2001, 1413 [1414]). Eine a. A. überlässt das Berechnungsverfahren in den Grenzen der Grundsatzes von Treu und Glauben (§ 242 BGB 1896) der Parteivereinbarung (z. B. Doetsch/Förster/Rühmann, DB 1998, 258 [258]).

vom Arbeitnehmer getragen. Entgeltumwandlung ist in allen Durchführungswegen möglich<sup>93</sup>.

Angesichts der prinzipiellen Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung gibt es auch keine Verpflichtung für Arbeitgeber oder Arbeitnehmer, bestimmte Mindestbeiträge zu leisten<sup>94</sup>. Bei Unterstützungskassen und Pensionskassen sind die Beiträge mittelbar dadurch begrenzt, dass die Kassen bei Überschreitung bestimmter Höchstgrenzen für die Leistungen ihre Steuerprivilegien verlieren können (s. u. 9.1).

Ein gesetzliches Recht der Mitglieder zur Entrichtung freiwilliger Zusatzbeiträge gibt es in Deutschland nicht<sup>95</sup>.

## 8.2 Großbritannien

Britische Systeme der betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel kapitalgedeckt. Hierbei ist es üblich, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Beiträge leistet. Aber im Grundsatz sind weder Arbeitnehmerbeiträge noch (regelmäßige) Arbeitgeberbeiträge gesetzlich zwingend. Bei *salary related schemes*, die dem *minimum funding requirement* unterliegen, besteht allerdings, wie bereits erwähnt, die Pflicht für den Arbeitgeber, versicherungsmathematische Unterkapitalisierungen von mehr als 10 % zu beseitigen<sup>96</sup>. Die Steuerbegünstigung eines Systems setzt (bis-

<sup>93</sup> Zur Absicherung des vom Arbeitnehmer erbrachten „Opfers“ ist bestimmt, dass bei Pensionskassen, Pensionsfonds- und Direktversicherungszusagen von der Versorgungsreinrichtung erwirtschaftete Überschüsse ausschließlich zur Leistungserhöhung (also nicht zur Rückerstattung an den Arbeitgeber oder zur Verrechnungen mit seinen Beiträgen) verwendet werden dürfen, dass dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer ein Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Mitteln zustehen muss, dass eine Abtretung, Verpfändung oder Beleihung des Anspruchs ausgeschlossen und im Falle der Direktversicherung das Bezugsrecht des Arbeitnehmer von Beginn an unwiderruflich sein muss (§ 1b Abs. 5 BetrAVG 1974). Dies gilt logischerweise auch im Falle formeller Arbeitnehmerbeiträge (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 Hs. 2 i. V. m. § 1b Abs. 5 BetrAVG 1974).

<sup>94</sup> Allerdings ist beim Anspruch auf Entgeltumwandlung durch § 1a Abs. 1 S. 4 BetrAVG 1974. bestimmt, dass der Anspruch nur dann geltend gemacht werden kann, wenn die umgewandelte Entgeltsumme ein bestimmtes Mindestmaß erreicht, nämlich 1/160 der jährlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) v. 23. 12. 1976, BGBl. I S. 3845 (im Folgenden: SGB IV 1976). Dies sind im Jahr 2004 179,25 € im Jahr (vgl. § 2 Abs. 1 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2004 v. 9. 12. 2003, BGBl. I S. 2479). Die Mindestumwandlung soll den Missbrauch des Anspruchs verhindern und zum Aufbau von Anwartschaften in sinnvoller Höhe beitragen (BT-Drs. 14/4595, S. 68). Umgekehrt ist der Anspruch auf Entgeltumwandlung auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 159 Sozialgesetzbuch (SGB) Sechstes Buch (VI) – Gesetzliche Rentenversicherung v. 18. 12. 1989, BGBl. I S. 1337 (im Folgenden: SGB VI 1989) begrenzt (§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG 1974). Dies sind im Jahr 2004 in den alten Bundesländern 2.472 € im Jahr (vgl. § 3 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2004). Diese Begrenzung entspricht den Maximalbeträgen für „riestergeförderte“ Beiträge zur zusätzlichen Altersvorsorge in der Endstufe im Jahr 2008 und für „eichelgeförderte“ Beiträge zu Pensionsfonds und Pensionskassen. (s. u. 9.1). Der Arbeitnehmer kann in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Riesterförderung erfüllt werden (§ 1a Abs. 3 BetrAVG 1974).

<sup>95</sup> Nach dem Entwurf für das Alterseinkünftegesetz (BT-Drs. 15/2150) soll allerdings Arbeitnehmern, die bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhalten (also z. B. während einer längeren Krankheit oder einer Elternzeit), ein Recht zur Fortsetzung der Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen eingeräumt werden.

<sup>96</sup> Der Aktuar des Systems hat im Übrigen zu bestätigen, dass die Beiträge zur Erfüllung des *minimum funding requirement* ausreichend sind (Sec. 58 (3) (b), (6) PA 1995). Gegebenenfalls müssen die Beiträge

lang) Arbeitgeberbeiträge voraus (s. u. 9.2). Arbeitgeberbeiträge müssen ebenfalls zu solchen *money purchase schemes* geleistet werden, die Bezugspunkt für ein *contracting-out* (s. u. 15.2) sein sollen. Bei *salary related schemes* ist das *contracting-out* dagegen nicht an Arbeitgeberbeiträge gebunden.

Auch in Großbritannien gibt es eine Art Gehaltsumwandlung, *salary sacrifice* genannt. Hier zahlt der Arbeitgeber den Betrag der Gehaltsreduktion als Beitrag an das Betriebsrentensystem. Spezielle Regelungen darüber gibt es nicht; die Beiträge werden wie normale Arbeitgeberbeiträge behandelt.

Gesetzliche Vorgaben über die Beitragshöhe gibt es nur vereinzelt. Soll das System die Voraussetzungen für das *contracting-out* erfüllen, so müssen im Fall eines *money purchase schemes* Mindestbeiträge entrichtet werden. Im Fall von *salary related schemes* beeinflusst dagegen die Vorgabe des Leistungsminimums die Beiträge. Bei steuerbegünstigten Systemen gibt es umgekehrt Maximalgrößen für Leistungen und Beiträge, außerdem Mindestvorgaben für die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge.

In Großbritannien haben – anders als in Deutschland – die Mitglieder eines Betriebsrentensystems nach Sec. 111 PSA 1993 das Recht, freiwillige Zusatzbeiträge (*additional voluntary contributions*) zu leisten, mit denen sie zusätzliche Leistungsansprüche erwerben können, soweit dadurch nicht steuerrechtliche Grenzen überschritten werden<sup>97</sup>.

## 9 Steuerrecht

Eine ganz entscheidende Rolle für die Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung spielt das Steuerrecht. Relevant sind hier die steuerliche Behandlung der Aufwendungen für das System einerseits und die diejenige der Leistungen andererseits. Wichtig ist weiterhin die Behandlung dieser Größen beim Arbeitnehmer auf der einen und beim Arbeitgeber auf der anderen Seite. Sofern die Abwicklung durch einen selbständigen Rechtsträger erfolgt, ist seine eventuelle Steuerpflicht zu beachten.

### 9.1 Deutschland

Nach dem deutschen Steuerrecht hängt die steuerliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung ganz entscheidend vom Durchführungsweg ab.

Bei der Direktzusage führen die Rückstellungen zu einer Verminderung des Bilanzgewinns. Die Rückstellungen sind daher steuerfrei. Rückstellungen sind allerdings

---

so angehoben werden, dass das nicht über 10 % hinausgehende Defizit innerhalb 10 Jahren ausgeglichen wird. Wie stets muss die Beitragshöhe zunächst einmal zwischen dem Arbeitgeber und den *trustees* bzw. Managern des Systems vereinbart werden. Kommt keine Einigung zustande, haben die letzteren sie einseitig festzulegen (Sec. 58 (4) PA 1995).

<sup>97</sup> Bei *salary related schemes* erwerben sie sich meist Ansprüche auf gesonderte *money purchase benefits*, es besteht aber in einigen Systemen auch die Möglichkeit, sich zusätzliche Zeiten mit *pensionable service* zu „kaufen“ (Firth/Green in: Thomas (Fn. 13), Rn. A26). Bisweilen wird für die Zusatzbeiträge und die für sie gewährten Leistungen ein eigenes, vom eigentlichen Betriebsrentensystem rechtlich getrenntes System (*free standing additional voluntary contribution scheme*) errichtet, das meist von einem Finanzdienstleistungsunternehmen verwaltet wird.

frühestens zulässig, wenn der Arbeitnehmer sein 28. Lebensjahr vollendet hat (§ 6a Abs. 2 Nr. 1 EStG 2002). Vor allem aber sind Rückstellungen nur in einem sehr komplex definierten Höchstmaß zulässig (§ 6a Abs. 3 EStG 2002), das eine volle bilanzielle „Ausfinanzierung“ erst bei Eintritt des Versorgungsfalls zulässt<sup>98</sup>. Für die Besteuerung des Arbeitnehmers ist die Zuführung zur Rückstellung bedeutungslos. Im Gegenzug wird die Rentenleistung wie Arbeitslohn behandelt und unterliegt daher der vollen Besteuerung (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG 2002)<sup>99</sup>. Auch Kapitalleistungen sind voll zu versteuernder Arbeitslohn – was sich wegen der Progression besonders negativ auswirkt. Für den Arbeitgeber sind die Leistungen steuerlich mehr oder weniger neutral<sup>100</sup>.

Die Zuwendungen des Arbeitgebers an eine Unterstützungskasse sind grundsätzlich steuerfreie Betriebsausgaben, allerdings ist das insoweit zulässige Kassenvermögen nach § 4d EStG 2002 nach wiederum äußerst komplizierten Regeln begrenzt. Im Ergebnis ist eine volle steuerbefreite Ausfinanzierung der Ansprüche vor Eintritt des Versorgungsfalls bei weitem nicht möglich<sup>101</sup>. Die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Kasse sind wegen des fehlenden Rechtsanspruchs für den Arbeitnehmer steuerrechtlich irrelevant. Im Gegenzug unterliegen die Leistungen aus Unterstützungskassenzusagen wie bei der Direktzusage der vollen Besteuerung als Arbeitslohn. (§ 19 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 EStG 2002)<sup>102</sup>. Die Unterstützungskasse selbst ist unter bestimmten Voraussetzungen (insbesondere die Einhaltung gewisser Obergrenzen für Kassenvermögen und die Versorgungsleistungen) persönlich von der Körperschafts- und der Gewerbesteuer befreit (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG 2002, §§ 1, 3 KStDV 1994, § 3 Nr. 9 GewStG 2002<sup>103</sup>).

<sup>98</sup> Es handelt sich um einen während der Anwartschaftszeit immer weiter ansteigenden Teil des (einer vollen Kapitaldeckung entsprechenden) Barwerts der Versorgungsleistung (Teilwertprinzip). Dabei sind Einmalrückstellungen und die Nachholung von in der Vergangenheit unterlassenen Rückstellungen während der Anwartschaftszeit grundsätzlich verboten. Dies führt zu einem sukzessiven Aufbau der Rückstellung während des gesamten Anwartschaftszeitraums bis zum Erreichen des Barwertes bei Eintritt des Versorgungsfalls, der dem Anwachsen des Deckungskapitals einer Lebensversicherung entspricht. Den Barwert einer Leistung kann man sich als diejenige Einmalprämie vorstellen, die zu dem Zeitpunkt, zu dem der Wert berechnet wird, unter Berücksichtigung des Zinseszinses aufzubringen wäre, um den Anspruch bei Fälligkeit zu befriedigen. Die bei der Berechnung zugrunde zu legende Leistung schließt dabei Ansprüche aufgrund zukünftig zurückzulegender Dienstzeiten mit ein: Ihre Berechnung erfolgt also (anders als beim *minimum funding requirement* im britischen Recht) nach der *projective benefits method*. Der Barwert ist umso höher, je näher die Fälligkeit rückt und je niedriger der zugrundegelegte Zinssatz ist. Letzterer ist bei der Bestimmung des Barwerts von Leistungen aus Direktzusagen im Rahmen der Rückstellungsberechnung gesetzlich festgelegt, zur Zeit auf 6 % (§ 6a Abs. 3 S. 3 EStG 2002). Er wurde in der Vergangenheit zwecks Begrenzung von Steuerausfällen mehrfach angehoben, was die erlaubten Rückstellungen jeweils verringert hat.

<sup>99</sup> Allerdings gilt hier der sogenannte Versorgungsfreibetrag von 40 %, maximal 3072 € pro Jahr (§ 19 Abs. 2 S. 1, S. 2 Nr. 2 EStG 2002).

<sup>100</sup> Sie stellen zwar einerseits steuerlich abzugsfähige Betriebsausgaben i. S. d. § 4 Abs. 4 EStG 2002 dar. Andererseits erhöht die notwendige Auflösung der Rückstellung den zu versteuernden Gewinn.

<sup>101</sup> In der Anwartschaftsphase bleibt die zulässige Kapitalausstattung auch weit hinter der zulässigen Rückstellung für Direktzusagen zurück. Dies wird vor allem mit dem fehlenden formalen Rechtsanspruch und den fehlenden Anlagevorschriften begründet (Ahrend/Förster/Rößler [Fn. 52], Teil 3 Rn. 38 ff.).

<sup>102</sup> Auch hier gilt wieder der Versorgungsfreibetrag von 40 % gem. § 19 Abs. 2 S. 1, S. 2 Nr. 2 EStG 2002.

<sup>103</sup> Gewerbesteuergesetz i. d. F. d. Bek. v. 15. 10. 2002, BGBl. I S. 4167.



Die Beitragszahlungen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung sind bei ihm selbst als Betriebsausgaben voll steuerlich abzugsfähig. Das Anwachsen des Versicherungsanspruchs wird beim Arbeitgeber bei der Gewinnermittlung trotz seiner Position als Versicherungsnehmer wegen des Bezugsrechts des Arbeitnehmers nicht berücksichtigt (§ 4b EStG 2002). Aus dem selben Grund sind aber die Beitragszahlungen des Arbeitgebers beim Arbeitnehmer steuerpflichtiger Arbeitslohn (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LStDV 1990<sup>104</sup>). Allerdings besteht hier zunächst die Möglichkeit, die Beiträge bis zu einer Obergrenze mit einem Pauschalsteuersatz von zur Zeit 20 % zu versteuern (§ 40b EStG 2002). Soweit dies nicht geschieht, sind die Beiträge beim Arbeitnehmer als Sonderausgaben nach § 10 Abs. 2 Nr. 2 lit. b. EStG 2002 beschränkt absetzbar. Seit der Rentenreform 2001 sind die Beiträge bei einer Individualversteuerung weiterhin in einer Maximalhöhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der GRV „riesterfähig“, d. h. sie können insoweit durch Sonderausgabenabzug und Zulage gefördert werden, sofern das System lebenslange Leistungen erbringt; von den übrigen Voraussetzungen der Riesterförderung sind die förderungsfähigen Durchführungswege befreit (§ 10a Abs. 1 bzw. § 79, jeweils i. V. m. § 82 Abs. 2 S. 1 EStG 2002). Die Leistungen der Direktversicherung werden beim Arbeitnehmer wie normale Lebensversicherungsleistungen besteuert, also bei Kapitaleistungen i. d. R. gar nicht (vgl. § 20 Abs. 1 Nr. 6 S. 2 EStG 2002), bei Renten wie in der GRV nur mit dem sog. Ertragsanteil gem. § 22 Abs. 1 S. 3 lit. a EStG 2002. Bei Inanspruchnahme der Riesterförderung besteht Vollversteuerung der Leistungen (§ 22 Nr. 5 S. 1 EStG 2002)<sup>105</sup>.

Die Beiträge des Arbeitgebers an Pensionskassen und -fonds sind für ihn Betriebsausgaben, aber nur insoweit abzugsfähig, als sie nach dem Leistungsplan oder durch aufsichtsbehördliche Anordnung vorgeschrieben sind oder der Abdeckung von Fehlbeträgen dienen (§ 4c bzw. § 4e EStG 2002). Wie Direktversicherungsbeiträge sind auch Pensionskassen- und Pensionsfondsbeiträge durch den Arbeitgeber beim Arbeitnehmer lohnsteuerpflichtig (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 LStDV 1990). Bei der Pensionskasse besteht die Möglichkeit der Pauschalversteuerung (§ 40b Abs. 1 S. 1 EStG 2002) und des Sonderausgabenabzugs nach § 10 Abs. 2 Nr. 2 lit. b. EStG 2002). Weiterhin sind beide Durchführungswege „riesterfähig“ (§ 82 Abs. 2 S. 1 EStG 2002). Außerdem gibt es alternativ noch die „Eichelförderung“: Nicht „riestergeförderte“ Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis sind bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG 2002). Für die Besteuerung der Leistungen gilt das für die Direktversicherung gesagte, wobei auch die Renten aus „eichelgeförderten“ Beiträgen der Vollbesteuerung unterliegen (§ 22 Nr. 5 S. 1 EStG 2002). Die Pensionskasse ist wie die Unterstützungskasse unter bestimmten Voraussetzungen (insb. der Einhaltung bestimmter Obergrenzen für Kassenvermögen und Leistungen) persönlich von der Körperschafts- und der Gewerbesteuer befreit (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 KStG 2002, §§ 1, 2 KStDV

<sup>104</sup> Lohnsteuer-Durchführungsverordnung (LStDV 1990) i. d. F. d. Bek. v. 10. 10. 1989, BGBl. I S. 1848.

<sup>105</sup> Ab dem 64. Lebensjahr sind allerdings 40 %, maximal 1908 € pro Jahr, steuerfrei (§ 24a S. 1, 3 EStG 2002).

1994, § 3 Nr. 9 GewStG 2002). Für Pensionsfonds gilt das nicht, allerdings sind die Erträge des Fonds sachlich weitgehend steuerfrei<sup>106</sup>.

Im Rahmen einer grundsätzlichen Reform der Besteuerung der Alterssicherung soll auch in der betrieblichen Altersversorgung allgemein zur nachgelagerten Besteuerung übergegangen werden<sup>107</sup>. So soll die „Eichelförderung“ (mit entsprechender Vollbesteuerung der Leistungen) auf die Direktversicherung ausgedehnt werden, wobei sie wie die „Riesterförderung“ generell auf Rentenzusagen beschränkt werden soll (§ 3 Nr. 63 EStG 2002 n. F.)<sup>108</sup>. Im Gegenzug entfiere die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG 2002 (§ 40b EStG 2002 n. F.).

## 9.2 Großbritannien

Betriebsrentensysteme genießen in Großbritannien maximale Steuerprivilegien, wenn ihnen von der Finanzverwaltung (*Inland Revenue*) in einem Zulassungsverfahren der Status eines *exempt approved retirement benefit schemes* verliehen wurde<sup>109</sup>. Dann und insoweit gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung.

*Exempt approved retirement benefit schemes* müssen zunächst den Status des *approved scheme* besitzen. Auf die Verleihung dieses Status haben sie einen Rechtsanspruch, wenn sie folgende Bedingungen erfüllen (*mandatory approval*): Alleiniger Zweck des Systems muss die Gewährung von Alterssicherungsleistungen an Beschäftigte oder ihre Hinterbliebenen sein (Sec. 590 (1), (2) (a) ICTA 1988<sup>110</sup>). Der Arbeitgeber muss Beiträge zum System zahlen (Sec. 590 (1), (2) (d) ICTA 1988), und Arbeitnehmerbeiträge dürfen nicht rückzahlbar sein (Sec. 590 (1) (2) (e) ICTA 1988). Das System darf den Leistungsberechtigten nur Renten gewähren. Renten an Beschäftigte dürfen maximal 1/60 des letzten Gehalts des Mitglied je Dienstjahr bis zu einer Obergrenze

<sup>106</sup> Ahrend/Förster/Rößler (Fn. 52), Teil 5a Rn. 390. Grund dafür ist nicht zuletzt die Befreiung von Dividenden und von Gewinnen aus der Veräußerung von Beteiligungen an Kapitalgesellschaften von der Körperschaftsteuer (§ 8b Abs. 1, 2 KStG 2002). Letztere gilt auch für die Gewerbesteuer (§ 7 Abs. 1 S. 1 GewStG 2002).

<sup>107</sup> Vgl. den Regierungsentwurf zum Alterseinkünftegesetz, Fn. 95. Der Gesetzentwurf ist vor dem Hintergrund einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (BVerfGE 105, 73) zu verstehen, in der die unterschiedliche Besteuerung von Beamtenpensionen (Vollbesteuerung) und Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung (Ertragsanteilsbesteuerung) als mit dem Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG 1949) unvereinbar qualifiziert wurde. Die insoweit vorgesehenen Regelungen für die gesetzliche Rentenversicherung sowie für neu abgeschlossene private Leibrentenversicherungen ohne Kapitalwahlrecht finden sich zum einen in § 10 Abs. 1 S. 1 Nr. 2, Abs. 3 Nr. 1 EStG n. F. Danach sollen entsprechende Beiträge bis 2025 im Rahmen einer Gesamthöchstgrenze von zum Schluss 20.000 € pro Jahr schrittweise zu 100 % steuerfrei gestellt werden. Im Gegenzug sollen zum anderen entsprechende Renten gestaffelt nach dem Jahr des Renteneintritts bis 2040 der vollen Besteuerung unterworfen werden (§ 22 Nr. 1 S. 3 lit. a sublit. aa EStG 2002 n. F.). Für neu abgeschlossene Kapitallebensversicherungen und Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht sollen sämtliche Steuerprivilegien gestrichen werden (10 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 lit. b, § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG 2002 n. F.), wobei allerdings im Gegenzug bei Leibrenten die zu versteuernden Ertragsanteile abgesenkt werden (§ 22 Nr. 1 S. 3 lit. a sublit. bb EStG 2002 n. F.).

<sup>108</sup> Bei Inanspruchnahme eines Kapitalwahlrechts wäre die Kapitalsumme (im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage bei Direktversicherung und Pensionskasse) nach § 22 Nr. 5 EStG 2002 voll zu versteuern.

<sup>109</sup> Zu den erweiterten Möglichkeiten für *money purchas schemes* s. u.

<sup>110</sup> Income and Corporation Taxes Act 1988, c. 1.

von 40 Dienstjahren betragen (Sec. 590 (3) (a), (b) ICTA 1988). Eine Rente kann teilweise in eine *lump sum* umgewandelt werden. Die maximale *lump sum* beträgt 3/80 des letzten Gehalts (Sec. 590 (3) (d) ICTA 1988). Gehälter werden nur bis zu einer Grenze (*earnings cap*) berücksichtigt, zur Zeit 99.000 £ (Sec. 590C ICTA 1990, Art. 3 S.I. 2003 No. 843). Renten an Witwen oder Witwer dürfen maximal 2/3 der Rente des Beschäftigten betragen (Sec. 590 (3) (b) ICTA 1988). Die jeweilige Altersgrenze muss zwischen dem 60. und 75. Lebensjahr liegen (Sec. 590 (3) (a), (ba), (3A) (b) ICTA 1988)<sup>111</sup>. Der Status eines *approved scheme* kann allerdings auch im Wege einer Ermessensentscheidung verliehen werden (*discretionary approval*, Sec. 591 ICTA 1988), ohne dass alle der genannten Bedingungen erfüllt sind. Dieser Weg ist der Praxis der Regelfall. Die Finanzverwaltung gestattet für gewöhnlich eine Frühverrentung ab dem 50. Lebensjahr. Zudem sind höhere *accrual rates* als 1/60 (maximal 1/30) mit einer entsprechend geringeren Höchstanzahl von berücksichtigungsfähigen Beitragsjahren gestattet. Lump sums werden nicht nur im Wege der Umwandlung von Renten, sondern auch als eigene Leistungen neben Renten erlaubt, aber nach Umrechnung auf die Höchstgrenzen für Renten angerechnet<sup>112</sup>. Den Status eines *exempt approved schemes* kann ein *approved scheme* dann erreichen, wenn es zusätzlich ein *trust scheme* ist (Sec. 592 (1) (a) ICTA 1988)<sup>113</sup>.

Bei einem *exempt approved retirement benefit scheme* kann der Arbeitgeber seine regelmäßigen Beiträge voll absetzen (Sec. 592 (4) ICTA 1988). Einmalbeiträge können durch *Inland Revenue* über einen größeren Zeitraum verteilt werden (Sec. 592 (6) ICTA 1988). Die Arbeitgeberbeiträge sind beim Arbeitnehmer nicht als Einkommen zu versteuern (Sec. 307 (1) ITEPA 2003<sup>114</sup>). Ein Beschäftigter kann maximal 15 % seines Gehalts bis zur *earnings cap* als Beitrag von der Einkommenssteuer absetzen (Sec. 592 (7)-(8E) ICTA 1988). Der Ertrag der Kapitalanlagen des Systems ist (mit Ausnahme von Dividenden) einkommens- (Sec. 59 (3) (b), 129B, 592 (2), (3), 659A ICTA 1988) und Kapitalertragssteuerfrei (Sec. 271 (1) (g) TCGA 1992<sup>115</sup>). Weist das System versicherungsmathematische Überschüsse auf<sup>116</sup>, so müssen diese reduziert werden, und zwar entweder durch die Aussetzung oder Reduzierung der Beitragszahlungen, durch die Verbesserung der Leistungen des Systems oder durch eine pauschal zu versteuernde Auszahlung an den Arbeitgeber (Sec 601, Sched. 22 Para. 3 ICTA 1988). Ebenfalls pauschal zu versteuern sind Leistungen und Beitragsrückzahlungen an Beschäftigte (Sec. 598, 599A ICTA 1988). Erfolgt keine Reduzierung der Überschüsse,

<sup>111</sup> Diese Vorschriften gelten nur für Mitglieder von solchen Betriebsrentensystemen, die nach dem 14. 3. 1989 gegründet wurden, und für solche Mitglieder, die ihrem System nach dem 30. 6. 1989 beigetreten sind (*full 1989 members*). Für Altfälle gibt es Sonderregelungen.

<sup>112</sup> Zu der Praxis der Finanzverwaltung siehe die Occupational Pension Schemes Practice Notes on the Approval of Occupational Pension Schemes (IR 12 (2001), [www.inlandrevenue.gov.uk](http://www.inlandrevenue.gov.uk)). Eine Zusammenstellung bietet z. B. Bell/Sleziak (Fn. 31, S. 139ff.).

<sup>113</sup> Diese Bestimmung ist der Grund für die überragende Dominanz von *trust schemes*. Zwar bestimmt das Gesetz das System müsse errichtet werden „*under irrevocable trust*“. Dies ist jedoch kein Hindernis dafür, dass das System nach seinen Bestimmungen geschlossen und abgewickelt werden kann.

<sup>114</sup> Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003, c. 1.

<sup>115</sup> Taxation of Chargeable Gains Act 1992, c. 12).

<sup>116</sup> Zur Bewertung von Verbindlichkeiten und Kapitalstock siehe Pension Scheme Surpluses (Valuation) Regulations 1987, S.I. No. 412. Die dabei geltenden Annahmen hinsichtlich Ertrag und Lohnentwicklung sind, da es hier ja nicht um einen Mindestkapitalstock zur Sicherung der Rentenansprüche geht, ziemlich großzügig.

so wird der überschießende Anteil des Kapitalstocks steuerpflichtig (Sched. 22 Paras. 3 (4), 7 ICTA 1988). Ansonsten unterliegen Renten aus *exempt approved retirement benefit schemes* bzw. durch sie beschaffte Annuitäten als *pension income* der Einkommenssteuer (Sec. 1 ICTA 1988, Secs 580-582 ITEPA 2003). *Lump sums* in den oben genannten Grenzen sind dagegen steuerfrei (Sec. 637 (1) (b) ITEPA 2003, Sec. 599 ITCA 1988).

Seit dem Beginn des Steuerjahres 2001-02 können *money purchase schemes*, soweit es sich um *trust schemes* handelt, bei der Finanzverwaltung alternativ auch die Zulassung als *approved personal pension scheme*, also als steuerbegünstigtes Privatrentensystem beantragen (Sec. 630 (1), (1A) ICTA 1988, Reg. 3 PPS(RDA)(EST)R 2000<sup>117</sup>). Bestehende Systeme können entsprechend umgewandelt werden (Sec. 631A, Sched. 23ZA ICTA 1988). *Stakeholder pension schemes* müssen sogar *approved personal pension schemes* sein, auch wenn sie vom Arbeitgeber selbst eingerichtet wurden (Sec. 1 (1), (8) WRPA 1999).

Arbeitgeberbeiträge sind für *approved personal pension schemes* nicht obligatorisch. Neben Renten und *lump sums* sind als Leistungen bis zum 75. Lebensjahr<sup>118</sup> auch *income withdrawals*, also Kapitalauszahlungen aus dem für den Arbeitnehmer angesammelten Fonds erlaubt, soweit die Höhe dieser Auszahlungen sich innerhalb gewisser Grenzen bewegt<sup>119</sup> (Sec. 634A ICTA 1988). *Lump sums* sind in Höhe von 25 % des Gesamtwerts der Ansprüche gestattet (Sec. 635 (3) ICTA 1988. Renten dürfen nicht selbst erbracht werden. Stattdessen muss von einem vom Anspruchsberechtigten ausgewählten Versicherungsunternehmen eine Annuität beschafft werden (Secs. 634 (1), 636 (1) ICTA). Direkte Begrenzungen der Höhe der Leistungen gibt es nicht.

Ein wesentlicher Unterschied bei der steuerlichen Behandlung von *money purchase schemes*, die sich den Regeln für *approved personal pension schemes* anstatt denen für *approved retirement benefit schemes* unterworfen haben, liegt auch in der Höhe der durch den Arbeitnehmer absetzbaren Beiträge<sup>120</sup>: Die Grenze liegt hier für die Summe aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen<sup>121</sup> grundsätzlich bei 17,5 % des Arbeitseinkommens bis zur *earnings cap*. Sie steigt aber ab dem 36. Lebensjahr schrittweise an, um ab dem 61. Lebensjahr 40 % zu erreichen (Secs. 639 (1), (1B), 638 (4), (5),

<sup>117</sup> Personal Pension Schemes (Restriction of Discretion to Approve)(Establishment of Schemes under Trust) Regulations 2000, S.I. No. 2314. Dies wird dadurch möglich, dass Betreiber von *approved personal pension schemes* nunmehr nicht nur die in Sec. 631 (1) ICTA 1988 aufgezählten Finanzdienstleistungsunternehmen, sondern auch „andere Personen“ sein können, soweit es sich um *occupational pension schemes* in Form von *trust schemes* i. S. v. Sec. 124 PA 1995 handelt. Mit diesen „anderen Personen“ sind die *trustees* gemeint. Die steuerrechtliche Qualifikation von *approved personal pension schemes* ändert freilich nichts daran, dass die betreffenden Systeme, soweit es die Vorschriften des PSA 1993 und des PA 1995 betrifft, immer noch *occupational pension schemes* sind.

<sup>118</sup> Ab dann muss eine Annuität beschafft werden

<sup>119</sup> Dies sind, bezogen auf einen Zeitraum von 12 zusammenhängenden Monaten, zwischen 35 % und 100 % der ansonsten zu beschaffenden Annuität.

<sup>120</sup> Höhere Beiträge darf das System nicht annehmen (Sec. 638 (3)-(5), 640 ICTA 1988).

<sup>121</sup> Für den Arbeitgeber selbst sind Beiträge auch hier Betriebsausgaben und voll steuerlich absetzbar.

640 ICTA 1988)<sup>122</sup>. Die ansonsten für die Behandlung von Beiträgen (Sec. 308 ITEPA 2003), Leistungen (Secs. 595-597, 637 (1) ITEPA 2003) und des Systems selbst (Sec. 643 (2) ICTA 1988) geltenden Vorschriften entsprechen weitgehend denen für *exempt approved retirement benefit schemes*.

*Unapproved schemes* genießen nur geringe Steuerprivilegien<sup>123</sup>.

Die Regierung plant, die steuerliche Behandlung von Betriebsrentensystemen mit Wirkung ab dem Steuerjahr 2005/2006 erheblich zu vereinfachen, wobei das neue Besteuerungssystem unterschiedslos für betriebliche und individuell-private Alterssicherungssysteme gelten soll<sup>124</sup>.

## 10 Insolvenz des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist sowohl in Großbritannien als auch (und sogar noch in größerem Maße) in Deutschland der vorherrschende Finanzier der betrieblichen Altersversorgung. Seine Zahlungsunfähigkeit kann daher sehr negative Auswirkung auf die Versorgung der Anspruchsberechtigten haben. Es ist daher nicht weiter verwunderlich, dass sich in beiden Ländern der Gesetzgeber mit diesem Problem beschäftigt hat.

<sup>122</sup> Die Beitragszahlungen erfolgen netto nach Abzug der auf den Beitrag entfallenden Einkommenssteuer nach der *basic rate* (zur Zeit 22 %). Das System lässt sich die Differenz von der Finanzverwaltung erstatten. Arbeitnehmer mit einem höheren durchschnittlichen Steuersatz müssen die Rückerstattung der restlichen Steuerentlastung selbst bei der Finanzverwaltung beantragen (Sec. 638 (2)-(5B) ICTA 1988).

<sup>123</sup> Arbeitgeberbeiträge zu *FURBS* sind beim Arbeitgeber selbst als Betriebsausgaben nach Sec. 74 ITCA 1988 steuerfrei, während sie beim Arbeitnehmer als Lohn zu versteuern sind (Sec. 386 (1) ITEPA 2003). Letzteres gilt auch für die Arbeitnehmerbeiträge. Erträge von *FURBS* sind zu versteuern. Zahlungen aufgrund eines *URBS* sind beim Arbeitgeber absetzbare Betriebsausgaben. Die Leistungen von *FURBS* und *URBS* sind beim Arbeitnehmer einkommenssteuerpflichtig (Sec. Sec 394 (1) ITEPA 2003). *Lump sums* aus *FURBS* sind allerdings steuerfrei (Sec. 396 (1) ITEPA 2003).

<sup>124</sup> Siehe dazu *Simplifying the taxation of Pensions: The Government's proposals* ([www.hm-treasury.gov.uk](http://www.hm-treasury.gov.uk)). Nach den Vorschlägen soll das bisherige Zulassungsverfahren durch ein einfacheres Registrierungssystem ersetzt werden. Arbeitgeberbeiträge zu *registered schemes* (ob betrieblich oder individuell-privat) sollen für den Arbeitnehmer in unbegrenzter Höhe steuerfrei sein, eigene Beiträge des Arbeitnehmers bis zur Höhe des eigenen Jahreseinkommens, mindestens 3.600 £/Jahr. Weiterhin soll für jeden Arbeitnehmer in Bezug auf alle ihn erfassenden *registered schemes* eine pauschale Gesamtobergrenze für das angesparte Kapital (bei *money purchase schemes*) bzw. für den Kapitalwert der Ansprüche (bei *salary related schemes*) von 1,4 Mio. £ gelten, kombiniert mit einer Obergrenze für Jahresbeiträge bzw. für die jährliche Steigerung des Kapitalwerts von 200.000 £. Die Gesamtobergrenze soll im Grundsatz nur dann und nur insoweit eingreifen, wenn eine Leistung in Anspruch genommen wird (insoweit würde sie zu dem entsprechenden Teil „verbraucht“). Das sie überschreitenden Kapital müsste vom Arbeitnehmer mit 25 % (bei Auszahlung 55 %) versteuert werden. Das bisherige komplizierte System aus *earnings cap* und Leistungs- und Beitragsgrenzen würde entfallen. Vor Erreichen des 75. Lebensjahres wären statt einer Rente auch zu versteuernde Kapitalentnahmen innerhalb gewisser Grenzen erlaubt. Spätestens ab dem 75. Lebensjahr müsste das System aber eine Leibrente gewähren. Dabei dürften aber 25 % des die Gesamtobergrenze nicht übersteigenden Kapitals bzw. Kapitalwerts steuerfrei als *lump sum* ausbezahlt werden. *FURBS* und *URBS* als Ergänzung zu steuerbegünstigten Systemen sollen durch das neue Besteuerungssystem weitgehend überflüssig werden.

## 10.1 Deutschland

Die zentrale Innovation des BetrAVG 1974 gegenüber der vorherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist die Insolvenzversicherung gem. §§ 7 ff. BetrAVG 1974.

Von der Insolvenzversicherung erfasst sind zunächst die Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen (§ 7 Abs. 1 S. 1, S. 2 Nr. 2, Abs. 2 S. 1 Nr. 1, S. 2 BetrAVG 1974). Die Direktversicherung ist nur in den Fällen erfasst, in denen der Versicherungsanspruch vom Arbeitgeber abgetreten oder beliehen wurde (§ 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 BetrAVG 1974) oder der Arbeitnehmer nur widerruflich bezugsberechtigt ist<sup>125</sup> (§ 7 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BetrAVG 1974). Keine Insolvenzversicherung besteht bei der Pensionskasse. Bei ihr und – bei Nichtvorliegen der Ausnahmefälle – auch bei der Direktversicherung gilt nämlich, dass hier die Insolvenz des Arbeitgebers keine Auswirkungen auf die Versorgungsleistung hat, abgesehen von dem Risiko, dass wegen der Krise des Arbeitgebers keine Beiträge mehr gezahlt werden. Gegen die Insolvenz der Pensionskasse bzw. des Versicherungsunternehmens selbst soll die Versicherungsaufsicht mit ihren Anlagevorschriften ausreichenden Schutz bieten – eine Annahme, die inzwischen wohl mit einiger Skepsis zu betrachten ist. Der Pensionsfonds ist demgegenüber in die Insolvenzversicherung einbezogen worden. Hintergrund dafür sind zunächst die für ihn geltenden Anlagevorschriften, die gegenüber normalen Versicherungsunternehmen und Pensionskassen liberaler sind. Außerdem darf der Pensionsfonds im Gegensatz zu normalen Versicherungsunternehmen keine uneingeschränkten Garantien für das Anlageergebnis abgeben<sup>126</sup> (§ 112 Abs. 1 Nr. 2 VAG 1901). Unterstützungskassen unterliegen, wie erwähnt, gar keinen Anlagevorschriften, und ihre weithin üblichen Kredite an den Arbeitgeber müssen im Insolvenzfall weitgehend abgeschrieben werden. Zudem deckt ihr Vermögen vor Eintritt des Versorgungsfalls aufgrund der steuerlichen Regelungen Anwartschaften niemals ab.

Sachlich umfasst die Insolvenzversicherung alle laufenden Versorgungsansprüche einschließlich etwaiger Zahlungsrückstände aus den 6 Monaten vor Eintritt des Sicherungsfalls (§ 7 Abs. 1 S. 1, 2, Abs. 1a S. 3 BetrAVG 1974), außerdem Anwartschaften, soweit sie unverfallbar sind (§ 7 Abs. 2 S. 1, 2 BetrAVG 1974).

Rechtsfolge der Insolvenz des Arbeitgebers ist, dass der Träger der Insolvenzversicherung die Auszahlung der insolvenzgeschützten Leistungen übernimmt (§ 7 Abs. 1, 3 BetrAVG 1974). Allerdings ist die Insolvenzversicherungsleistung auf eine bestimmte Maximalhöhe beschränkt<sup>127</sup>. Zudem wird der Insolvenzversicherungsträger durch die Übernahme der Leistungsverpflichtungen nicht zum Arbeitgeber: Damit fällt die Anpassungsverpflichtung weg<sup>128</sup>. Die Ansprüche bzw. Anwartschaften der Arbeitnehmer gehen auf den Träger über (§ 9 Abs. 2 BetrAVG 1974). Bei Unterstützungskassenzusagen geht auch das Vermögen der Kasse auf den Träger über (§ 9 Abs. 3

<sup>125</sup> In diesem Fall fällt der Versicherungsanspruch in die Insolvenzmasse.

<sup>126</sup> Besteht keine Garantie, so begründet dies bei einer zu geringen Kapitalausstattung eine Nachschusspflicht des Arbeitgebers.

<sup>127</sup> Bei Renten ist maximal das 3-fache der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV zu übernehmen. Diese Grenze ist dergestalt auf Kapitalleistungen anzuwenden, dass 10 % der Kapitalleistung als Jahresbetrag einer Rente fingiert wird.

<sup>128</sup> BAG, Urteil v. 22. 3. 1983, BB 1983, 1730.

BetrAVG 1974). Verpflichtungen des Trägers aus Pensionsfondszusagen sind mit Genehmigung der Aufsichtsbehörde auf den Pensionsfonds auf dessen Antrag hin zu übertragen, sofern ihre Erfüllung durch den Pensionsfonds dauerhaft gesichert ist (§ 8 Abs. 1a BetrAVG 1974). Ansonsten geht das Vermögen des Pensionsfonds auf den Träger über (§ 9 Abs. 3a BetrAVG 1974). Auch eine Übertragung der Verpflichtungen auf eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen ist zulässig (§ 8 Abs. 1 S. 1 BetrAVG 1974). Von dieser Möglichkeit macht der Träger stets Gebrauch und hat zu diesem Zweck Verträge mit einem Konsortium von Lebensversicherungsunternehmen geschlossen. Unmittelbar selbst werden vom Träger in der Praxis nur Kapitaleistungen erbracht<sup>129</sup>.

Träger der Insolvenzsicherung ist der Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (§ 14 Abs. 1 S. 1 BetrAVG 1974). Beitragspflichtig zur Insolvenzsicherung sind alle Arbeitgeber, die insolvenzsicherungspflichtige Versorgungszusagen erteilt haben (§ 10 Abs. 1 BetrAVG 1974). Die Beiträge werden nach dem sogenannten Kapitalwertumlageverfahren berechnet: Die Summe der Jahresbeiträge zum PSVaG muss dem Barwert aller Ansprüche entsprechen, die im selben Jahr gegenüber dem PSVaG entstehen (§ 10 Abs. 2 BetrAVG 1974). Diese Summe wird auf die Beitragszahler umgelegt, abhängig von der Größe der von ihnen eingeräumten insolvenzgeschützten Anwartschaften (§ 10 Abs. 3 Nr. 1-3 BetrAVG 1974).

## 10.2 Großbritannien

Das britische Recht beschäftigt sich auf sehr differenzierter Weise mit dem Problem der Insolvenz des Arbeitgebers.

Ist der Arbeitgeber insolvent, so löst dies in aller Regel die Abwicklung des Systems und damit (s. u. 13.2) die Umwandlung der Pflicht des Arbeitgebers zum Ausgleich einer Unterdeckung in einen Rechtsanspruch der *trustees* ihm gegenüber auf den Ausgleich aus. Auch haben die *trustees* bzw. Manager eines *money purchase schemes* im Fall der Arbeitgeberinsolvenz einen Anspruch auf Ausgleich eines durch Veruntreuung, Betrug oder ähnliche Straftaten entstandenen Vermögensverlustes (Sec. 175 (1), (2) PA 1995, Reg. 7 (1), (2) OPS(DWU)R 1996<sup>130</sup>). Diese Ansprüche genießen freilich keinen besonderen Rang im Insolvenzverfahren (Sec. 75 (8) PA 1995). Sie sind daher nicht viel wert.

Viel wichtiger ist, dass bei Insolvenz des Arbeitgebers der zuständige *Secretary of State* auf Antrag verpflichtet ist, Beitragsrückstände aus den letzten 12 Monaten vor Eintritt der Insolvenz auszugleichen; bei *salary related schemes* aber nur, soweit zur Abdeckung der Leistungsansprüche notwendig (Sec. 124 PSA 1993). Ausgleichspflichtig sind rückständige Arbeitgeberbeiträge sowie solche Arbeitnehmerbeiträge, die der Arbeitgeber zwar vom Lohn einbehalten, aber nicht an das Betriebsrentensystem abgeführt hat. Die Kosten hierfür trägt letztlich der *National Insurance Fund* (Sec. 177 (2) (b) PSA 1993), also die gesetzliche Sozialversicherung.

<sup>129</sup> Ahrend/Förster/Rößler (Fn. 52), Teil 2 Rn. 467.

<sup>130</sup> Occupational Pension Schemes (Deficiency on Winding up etc.) Regulations 1996, S.I. No. 3128.

Weiterhin besteht ein Insolvenzversicherungssystem für den begrenzten Fall, dass ein *trust scheme* durch Veruntreuung, Betrug oder ähnliche Straftaten einen Vermögensverlust erlitten hat. Der Träger dieser Insolvenzversicherung (*Pensions Compensation Board*, Sec. 78 PA 1995) hat die Pflicht, diesen Vermögensverlust (teilweise) auszugleichen (Sec. 81, 83 (2)-(4) PA 1995, Reg. 3, 5, 10 OPS(PCP)R 1997<sup>131</sup>). Finanziert werden seine Leistungen durch eine Gebühr (*compensation levy*), zahlbar durch alle geschützten Betriebsrentensysteme nach Maßgabe der Mitgliederzahl (Reg. 5 (1) OPPS(L)R 1997<sup>132</sup>).

Für die Zukunft ist eine grundlegende Reform der Insolvenzversicherung geplant<sup>133</sup>.

Im Übrigen hat im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers der Insolvenzverwalter (notfalls durch Ernennung) sicherzustellen dass mindestens einer der *trustees* ein *independent trustee* ist, d. h. eine Person, die dem Arbeitgeber gegenüber nicht wegen Verwandtschaft, als sein Angestellter oder Geschäftsführer oder aus bestimmten anderen Gründen befangen ist (Secs. 22 (1), 23 PA 1995). Alle Ermessensentscheidungen, die im Normalfall von den *trustees* oder dem Arbeitgeber getroffen werden, sind im Insolvenzfall dem oder den *independent trustee(s)* vorbehalten; bei mehreren *independent trustees* genügt deren mehrheitliche Zustimmung zu der Entscheidung (Sec. 22, 25 (2) PA 1995).

## 11 Schutz bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung haben oft auch den Zweck, qualifizierte Mitarbeiter an den Betrieb zu binden. Im Idealfall gehört der Arbeitnehmer dann dem Unternehmen bis zum Eintritt in den Ruhestand an. Dieser Fall ist aber nicht stets gegeben: Aus verschiedensten Gründen scheiden Arbeitnehmer vorzeitig aus. Sowohl das deutsche als auch das britische Recht regeln, was dann mit der betrieblichen Altersversorgung dieser Arbeitnehmer geschieht.

### 11.1 Deutschland

Das BetrAVG 1974 beschäftigt sich gleich in den ersten Vorschriften mit dieser Frage und bestimmt, wann eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unverfallbar ist, also unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls endet, seine Anwartschaft

<sup>131</sup> Occupational Pension Schemes (Pensions Compensation Provisions) Regulations 1997, S.I. No. 665. Bei *salary related schemes* besteht eine Ausgleichspflicht nur, soweit sich das Vermögen des Systems unterhalb eines bestimmten Niveaus (*protection level*) befindet. Dieses ist definiert durch die Summe der gesamten Verbindlichkeiten gegenüber Rentnern, Nichtmitgliedern und denjenigen Mitgliedern, die 10 oder weniger Jahre vor dem Ruhestand stehen, sowie 90 % der Verbindlichkeiten gegenüber allen übrigen Mitgliedern. (Sec. 81 2A PA 1995, Reg. 3A OPS(PCP)R 1997). Bei *money purchase schemes* sind nur 90 % des Verlustes auszugleichen.

<sup>132</sup> Occupational and Personal Pension Schemes (Levy) Regulations 1997, S.I. No. 666.

<sup>133</sup> Kern ist die Einführung eines *Pension Protection Fund*, der im Falle der Arbeitgeberinsolvenz Renten aus *salary related schemes* bis zu einer bestimmten Höhe generell absichert. Dieses System soll durch die Arbeitgeber mit insolvenzgesicherten Betriebsrentensystemen finanziert werden, und zwar durch eine Kombination aus Pauschalbeiträgen und (in Abhängigkeit von Deckungsniveau und Anlagenstruktur des Systems) risikobezogenen Beiträgen. Vgl. Cm. 5835 (Fn. 25), S. 12 f.



behält<sup>134</sup>. Nach den Änderungen durch die Rentenreform 2001 setzt die Unverfallbarkeit die Vollendung des 30. Lebensjahrs durch den Arbeitnehmer sowie den Bestand der Versorgungszusage seit mindestens 5 Jahren voraus (§ 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG 1974)<sup>135</sup>. Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar (§ 1b Abs. 5 S. 1 Hs. 1 BetrAVG 1974)<sup>136</sup>. Auch tritt Unverfallbarkeit ein, wenn ein Arbeitnehmer aufgrund einer Vorruhestandsregelung ausscheidet, sofern er die übrigen Leistungsvoraussetzungen erfüllt (§ 1b Abs. 1 S. 2 BetrAVG 1974).

Weiterhin ist auch geregelt, wie hoch der aus der unverfallbaren Anwartschaft erwachsende Leistungsanspruch ist. Grundsätzlich wird die Leistung nach dem Pro-Rata-Temporis-Verfahren berechnet: Dem Arbeitnehmer wird ein bestimmter Anteil derjenigen Leistung gewährt, die bei einer fiktiven Betriebszugehörigkeit bis zur Altersgrenze des Systems (max. dem 65. Lebensjahr) zu gewähren wäre, und dieser Anteil ist gleich dem Verhältnis zwischen der Dauer der tatsächlichen und derjenigen der fiktiven Betriebszugehörigkeit (§ 2 Abs. 2 S. 1 BetrAVG). Dabei bleiben zwischenzeitliche Veränderungen der Versorgungsregelung sowie von Bemessungsgrößen wie etwa dem Lohn außer Betracht (§ 2 Abs. 5 S. 1 Hs. 1 BetrAVG 1974)<sup>137</sup>. Dieses Berechnungsprinzip gilt grundsätzlich für alle Durchführungswege (§ 2 Abs. 2 S. 1, Abs. 3 S. 1, Abs. 3a, 4 BetrAVG 1974). Der Arbeitgeber hat bei einer Direktversicherungs-, Pensionskassen- oder Pensionsfondszusage für eine etwaige Differenz zur nach den Regeln des externen Versorgungsträgers errechneten Leistung zu haften<sup>138</sup>.

<sup>134</sup> Das Prinzip der Unverfallbarkeit wurde bereits vor dem BetrAVG 1974 vom Bundesarbeitsgericht entwickelt (Grundsatzentscheidung BAGE 24, 177): Betriebsrenten seien keine Geschenke des Arbeitgebers, sondern Gegenleistung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers. Habe letzterer einen Teil seiner Gegenleistung erbracht, so dürfe ihm die Betriebsrente bei vorzeitigem Ausscheiden nicht (wie dies bis dahin weithin üblich war) ohne weiteres vollständig entzogen werden. Die richterrechtliche Unverfallbarkeitsfrist betrug 20 Jahre.

<sup>135</sup> Zuvor betrug die Fristen 35 bzw. 10 Jahre. Die Neuregelung gilt für am 1. 1. 2001 vorgenommene Neuzusagen; für Altzusagen nur, soweit die Frist von 5 Jahren durch eine Bestandszeit seit dem 1. 1. 2001 erfüllt ist (§ 30f BetrAVG 1974). Effektiv wird sie also frühestens ab dem 1. 1. 2005. Die Senkung sollte insbesondere die Interessen von Frauen berücksichtigen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen Kindererziehung unterbrechen (BT-Drs. 14/4595 S. 68). Im Übrigen wird der Ablauf der Unverfallbarkeitsfrist durch eine Änderung der Zusage oder ihre Übernahme durch einen anderen Versorgungsträger nicht berührt (§ 1b Abs. 1 S. 3 BetrAVG).

<sup>136</sup> Schon vor Einfügung dieser Vorschrift durch die Rentenreform 2001 hat das Bundesarbeitsgericht bei der Entgeltumwandlung die betreffenden Verträge bzw. Ruhegeldordnungen dahingehend ausgelegt, dass die Anwartschaften sofort unverfallbar sind (BAGE 73, 209): Es sei im Zweifel nicht anzunehmen, dass der Arbeitnehmer, der auf einen Teil seines Gehaltes verzichte, durch eine Verfallbarkeit der im Gegenzug eingeräumten Anwartschaft schlechter gestellt werde solle als ein Arbeitnehmer, der sich das Gehalt auszahlen lasse. Hintergrund für die Einführung der sofortigen *gesetzlichen* Unverfallbarkeit war die Tatsache, dass nur gesetzlich unverfallbare Anwartschaften insolvenzgeschützt sind (BT-Drs. 14/4595, S. 68).

<sup>137</sup> Hier ergibt sich ein Unterschied zwischen der unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden und der bestandsgeschützten Anwartschaft im Rahmen der Zulässigkeit einer Abänderung von Versorgungsregelungen: Auch der Teil einer Betriebsrentenleistung, der auf Lohnsteigerungen nach Inkrafttreten der Abänderung beruht, ist bestandsgeschützt (s. o. 12.1).

<sup>138</sup> Hintergrund ist die bei nach dem Kapitaldeckungsprinzip arbeitenden Durchführungswegen bestehende Gefahr, dass bei einer nur kurzen Versicherungsdauer die bis zum Ausscheiden eingezahlten Beiträge vor allem wegen der einbehaltenen Abschluss- und Verwaltungskosten eine nach dem Pro-Rata-Temporis-Verfahren berechnete Leistung nicht abdecken (Ahrend/Förster/Rühmann, BetrAVG, 9. Aufl., 2003, § 2 Rn. 16).

Bei Direktversicherungen und Pensionskassen kann diese Ausfallhaftung allerdings durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Ausscheiden ausgeschlossen werden, sofern bestimmte, für den Arbeitnehmer günstige Gestaltungen der Versorgungsregelung vorliegen (§ 2 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 S. 2 BetrAVG 1974)<sup>139</sup>. Bei Anwartschaften aus Entgeltumwandlung und beitragsorientierten Leistungszusagen beschränkt sich die unverfallbare Anwartschaft auf vorn herein auf diejenige, die sich versicherungsmathematisch aus den bis dahin umgewandelten Entgeltbestandteilen bzw. den bis dahin gezahlten Beiträgen ergibt (§ 2 Abs. 5a BetrAVG 1974), bei der Beitragszusage auf das aktuelle Versorgungskapital, mindestens die Mindestleistung (§ 2 Abs. 5b BetrAVG 1974).

Um eine geregelte Altersversorgung sicherzustellen, erlaubt der Gesetzgeber eine Abfindung unverfallbarer Rentenanwartschaften durch eine Kapitalsumme anlässlich des Ausscheidens eines Arbeitnehmers nur, wenn die abgefundene Leistung einen gewissen Wert<sup>140</sup> nicht überschreitet (§ 3 Abs. 1 Nr. 1, 2 BetrAVG 1974)<sup>141</sup>. Die Abfindung erfordert im Grundsatz die Zustimmung beider Seiten. Bei Kleinstanwartschaften<sup>142</sup> kann die Abfindung von jeder Seite aber auch einseitig verlangt werden (§ 3 Abs. 1 S. 2 BetrAVG 1974)<sup>143</sup>.

Mit Zustimmung des Arbeitnehmers können unverfallbare Anwartschaften auch durch andere Versorgungsträger im Wege der befreienden Schuldübernahme (§§ 414 ff BGB 1896) übernommen werden. Die Übernahme ist aber zur Vermeidung der Verschlechterung der Rechtsposition des Arbeitnehmers im Grundsatz nur durch den neuen Arbeitgeber, eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen möglich (§ 4 Abs. 1 BetrAVG 1974). Nur Unterstützungskassenzusagen können auch durch eine andere Unterstützungskasse übernommen werden (§ 4 Abs. 2 BetrAVG 1974). Eine Übertragung auf einen Pensionsfonds bei Ausscheiden des Ar-

<sup>139</sup> Dazu zählen in beiden Fällen die ausschließliche Verwendung von Überschüssen zur Leistungserhöhung seit Versicherungsbeginn (bei der Pensionskasse alternativ auch eine Dynamisierung der Anwartschaft während der Betriebszugehörigkeit gemäß der Gehaltsentwicklung) und das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Mitteln. Bei der Direktversicherung muss das Bezugsrecht spätestens 3 Monate nach dem Ausscheiden unverfallbar sein. Der Versicherungsanspruch darf weder abgetreten noch beliehen sein. Zudem dürfen keine Beitragsrückstände bestehen.

<sup>140</sup> Bei Renten in Westdeutschland zur Zeit 47,60 €, bei Verwendung der Kapitalsumme für eine alternative Altersversorgung 95,20 € im Monat bei Ruhestandsbeginn.

<sup>141</sup> Im Umkehrschluss aus den Regeln des § 3 ist die Abfindung von verfallbaren oder nur vertraglich unverfallbaren Anwartschaften stets möglich, und unverfallbare Anwartschaften können zusätzlich während des laufenden Arbeitsverhältnisses sowie nach Eintritt des Ruhestandes ohne Einschränkung abgefunden werden.

<sup>142</sup> Rentenleistung zur Zeit unter 23,80 € im Monat.

<sup>143</sup> Nach dem Regierungsentwurf zum Alterseinkünftegesetz (Fn. 95) sollen die Abfindungsmöglichkeiten für den Normalfall weiter eingeschränkt werden. Im Grundsatz sollen nur noch Kleinstanwartschaften i. o. g. S. abgefunden werden dürfen, und zwar ohne Zustimmung des Arbeitnehmers. Diese Regelung würde nun auch für die Abfindung laufender Leistungen gelten (§ 3 Abs. 1, 2 S. 1 u. 2 BetrAVG n. F.). Begründet wird die Einschränkung der Abfindungsmöglichkeit mit der zunehmenden Bedeutung von Betriebsrenten für die Alterssicherung der Arbeitnehmer und mit der parallelen Verbesserung der Portabilität von Anwartschaften (S. 94). Konsequenterweise soll das Abfindungsrecht des Arbeitgebers ausgeschlossen sein, wenn der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Portabilität (s. u. Fn. 145) Gebrauch macht (§ 3 Abs. 2 S. 3 BetrAVG n. F.).

beitnehmers ist damit gänzlich ausgeschlossen<sup>144</sup>. Scheidet ein Arbeitnehmer mit einer (ja stets unverfallbaren) Anwartschaft aus einer Entgeltumwandlung aus, so hat er einen Anspruch auf die Übertragung des Barwerts seiner Anwartschaft auf seinen neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger (§ 4 Abs. 4 BetrAVG 1974)<sup>145</sup>.

Eine Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften in der Zeit bis zum Leistungsbeginn ist gesetzlich nicht vorgesehen.

## 11.2 Großbritannien

In Großbritannien werden Beschäftigte, die ein Betriebsrentensystem vor Eintritt des Versicherungsfalls verlassen, als *early leavers* bezeichnet.

*Early leavers* haben bei einer aktiven Mitgliedschaft in einem Betriebssystem (*qualifying service*) von mindestens 2 Jahren einen Anspruch auf *short service benefits* (Sec. 71 (1), (2) PSA 1993). Dieser Anspruch besteht ab Erreichen der normalen Altersgrenze des Systems, frühestens aber ab der Vollendung des 60. Lebensjahres (Sec. 71 (3) PSA 1993). Von ihrer Wirkung her entspricht diese Zwei-Jahres-Frist der deutschen Unverfallbarkeitsfrist.

*Short service benefits* entsprechen inhaltlich im Grundsatz den *long service benefits*, also den Leistungen bei Mitgliedschaft bis zum Eintritt des Versorgungsfalls<sup>146</sup>. Sie müssen – unter Berücksichtigung der kürzeren Dienstzeit – nach den selben Regeln berechnet werden (Sec. 74 (1) PSA 1993)<sup>147</sup>, wobei wie in Deutschland Gehaltsveränderungen bis zum Erreichen der Altersgrenze außer Betracht bleiben (Sec. 74 (7) PSA 1993). Dies entspricht im Grundsatz einer Berechnung nach dem Pro-Rata-Temporis-Prinzip<sup>148</sup>.

<sup>144</sup> Anders ist dies – nach richtiger Auffassung – während eines noch bestehenden Arbeitsverhältnisses (s. u. Fn. 168).

<sup>145</sup> Kern der Änderungen des Betriebsrentenrechts im Regierungsentwurf für das Alterseinkünftegesetz (Fn. 95) ist eine Neuregelung der Übertragung von Anwartschaften. Neben die weiterbestehenden Möglichkeit einer Übertragung durch befreiende Schuldübernahme (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG n. F.) soll nunmehr eine Übertragung des der Anwartschaft entsprechenden Kapitalwerts auf den neuen Arbeitgeber und Erteilung einer entsprechenden (sofort unverfallbaren) Zusage durch diesen treten (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 n. F.). Die Übertragung ist steuerfrei (§ 3 Nr. 55 EStG 2002 n. F.). In den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung soll den Arbeitnehmern ein innerhalb eines Jahres nach ihrem Ausscheiden geltend zu machender Anspruch auf eine solche Übertragung eingeräumt werden. Dies gilt aber nur, soweit Versorgung zukünftig ebenfalls in einem der genannten Durchführungswegen erfolgt (§ 4 Abs. 3 BetrAVG n. F.). Der Anspruch ist auf solche Zusagen beschränkt, die nach dem Inkrafttreten der Neuregelung erteilt wurden (§ 30b BetrAVG n. F.).

<sup>146</sup> Sofern die Regeln des Systems dies auch für *long service benefits* vorsehen, ist somit auch die Umwandlung von Rentenansprüchen in eine *lump sum* zulässig. Aus der Definition von *long service benefits* in Sec. 70 (1) PSA 1993 ergibt sich im Übrigen, dass Hinterbliebene eines *early leavers* nur dann einen (gesetzlichen) Anspruch auf *short service benefits* haben, wenn der *early leaver* nach Erreichen der normalen Altersgrenze des Systems stirbt, also selbst bereits einen fälligen Anspruch auf *short service benefits* hatte.

<sup>147</sup> Es gibt noch ein ausdrückliches Verbot jedweder diskriminierenden Differenzierungen zu Lasten von *short service benefits* (Sec. 72 PSA 1993).

<sup>148</sup> Wenn und soweit sich Leistungsansprüche in verschiedenen (Dienst-) Altersstufen unterschiedlich schnell aufbauen oder die Berechnung von der Dauer der Beschäftigung unabhängig ist, gilt das Pro-Rata-Temporis-Prinzip, hier *uniform accrual* genannt, sogar ausdrücklich (Sec. 74 (3)-(6) PSA 1993). Das gilt auch für *money purchase schemes*, nämlich dann, wenn die Beitragssätze in verschiedenen (Dienst-)

Das Betriebsrentensystem muss die *short service benefits* entweder unmittelbar selbst erbringen oder entsprechende Verträge mit einer Lebensversicherung (sog. *buy-out policies*) abschließen (Sec. 73 (1) PSA 1993). Daneben sind alternativ auch die Übertragung des Anspruchs auf ein anderes betriebliches oder ein privates Rentensystem zulässig (Sec. 73 (2) (a) PSA 1993). Die Alternativen sind regelmäßig an die Zustimmung des betroffenen Mitglieds gebunden (Sec. 73 (4) (a) PSA 1993). Eine wichtige Ausnahme besteht bei der Übertragung auf ein anderes Betriebsrentensystem, wenn das ehemalige Mitglied weiterhin beim alten Arbeitgeber beschäftigt ist oder der neue Arbeitgeber den Betrieb des alten Arbeitgebers übernommen hat oder beide zum selben Konzern gehören (Sec. 73 (4) (b) PSA 1993, Reg. 12 (1), (2) OPS(PB)R 1991<sup>149</sup>).

Die Anwartschaften der *early leaver* aus *salary related schemes* in Bezug auf Beschäftigungszeiten nach dem 31. 12. 1984 sind (im Gegensatz zu unverfallbaren Anwartschaften nach deutschem Recht) nach Ausscheiden zu dynamisieren: Sie müssen bis zum Leistungsbeginn der Inflationsrate angepasst werden, maximal um 5 % pro Jahr (Secs. 83 (1), 84 (1), (4), Sched. 3 Para. 1, 2 PSA 1993)<sup>150</sup>. Bei Anwartschaften aus *money purchase schemes* genügt dagegen die ordnungsgemäße Anlage der Beiträge bis Leistungsbeginn (Secs. 83 (1), 84 (1), (4), Sched. 3 Para. 5 PSA 1993).

Haben *early leavers* „unverfallbare“ Anwartschaften erworben (also spätestens nach Ablauf der 2-Jahres-Frist für *short service benefits*) und verlassen sie das Betriebsrentensystem spätestens 1 Jahr vor Erreichen der Altersgrenze des Systems, haben sie Anspruch auf das *cash equivalent* ihrer Anwartschaften (Sec. 93 (1), 4 (1) (a) PSA 1993). Das *cash equivalent* entspricht<sup>151</sup> bei *salary related schemes* dem versicherungsmathematischen Wert der Anwartschaft, bei *money purchase schemes* dem für sie angesammelten Anlagevermögen<sup>152</sup>. Diesen Betrag können sich die Arbeitnehmer freilich nicht auszahlen lassen. Vielmehr haben die *trustees* bzw. die Manager des Systems auf Antrag des *early leaver* die Pflicht, das *cash equivalent* nach dessen Wahl innerhalb von 6 Monaten in ein anderes Betriebsrentensystem oder ein *personal pension scheme* einzuzahlen oder zum Erwerb einer *buy-out policy* zu verwenden (Sec. 95 (2) (a)-(c) PSA 1993), sofern diese Systeme bestimmte Bedingungen erfüllen<sup>153</sup>. Damit haben

---

Altersstufen unterschiedlich sind. In diesem Fall wird die Berechnung eines fiktiven Kapitalstocks notwendig.

<sup>149</sup> Occupational Pension Schemes (Preservation of Benefits) Regulations 1991, S.I. No. 167. Neben diesen organisatorischen Alternativen sind auch inhaltliche Änderungen zulässig, nämlich die Leistung einer Frührente (Sec. 73 (2) (b) PSA 1993, Reg. 7-9, 11 OPS(PB)R 1991) oder die Umwandlung von *salary related benefits* in *money purchase benefits* (Sec. 73 (2) (b) PSA 1993, Reg. 7, 10 OPS(PB)R 1991). Die Frührente ist nur zulässig, wenn das Mitglied vollständig oder erheblich erwerbsgemindert ist, das 60. Lebensjahr vollendet hat oder weniger als 10 Jahre von der normalen Altersgrenze des Systems entfernt ist (Sec. 73 (2) (b) PSA 1993, Regs. 7, 8 (2), 5 (2)-(3) OPS(PB)R 1991).

<sup>150</sup> Soweit es sich um im Rahmen eines *contracting-out* erworbene Anwartschaften auf *guaranteed minimum pensions* (s. u. 15.2) handelt, erfolgt die Dynamisierung grundsätzlich anhand der Entwicklung der Durchschnittslöhne, allerdings ist alternativ auch eine Anpassung nach bestimmten festen Prozentsätzen zulässig (Sec. 16 PSA 1993).

<sup>151</sup> Zur Berechnung siehe Regs. 7-9 Occupational Pension Schemes (Transfer Values) Regulations 1996, S.I. No. 1847.

<sup>152</sup> Bell/Sleziak (Fn. 31), Rn. 6.48 f.

<sup>153</sup> Das Recht auf *cash equivalent* erlischt, wenn das Betriebsrentensystem abgewickelt ist (Sec. 98 (6) PSA 1993), spätestens wenn der *last option date* verstrichen ist, d. h. nach Ablauf von 6 Monaten nach

also Inhaber unverfallbarer Anwartschaften nach britischem Recht anders als (bis jetzt) in Deutschland einen allgemeinen Anspruch auf „Mitnahme“ ihrer Anwartschaften.

Während nach deutschem Recht allerdings Anwartschaften, die auf Eigenbeiträgen der Arbeitnehmer (oder Entgeltumwandlung) beruhen, sofort unverfallbar werden (s. o.), so ist die gesetzliche Position von *early leavers*, die Eigenbeiträge geleistet haben, vor Ablauf der 2-Jahres-Frist für *short service benefits* ungünstiger: Zwar ist es üblich, dass ihnen in diesem Fall ihre Eigenbeiträge erstattet werden. Gesetzlich zwingend ist dies aber nicht<sup>154</sup>.

Eine Abfindung von Rentenanwartschaften ist nach britischem Recht vor Ruhestandseintritt nur im Falle schwerer Krankheit zulässig, außerdem dann, wenn das System abgewickelt wird und die Rente 260 £ im Jahr nicht übersteigen würde (Sec. 91 (1) (a), (5) (c) PA 1995, Reg. 2 OPS(AFB)R 1997<sup>155</sup>)

## 12 Abänderung von Versorgungszusagen

Der Arbeitgeber hat vielfach ein Interesse daran, Betriebsrentensysteme abzuändern, sei es, um sie sich verändernden wirtschaftlichen oder rechtlichen Bedingungen anzupassen, sei es, um schlicht Kosten zu sparen. Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter wünschen dagegen verständlicherweise, dass ein System nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer reformiert wird.

### 12.1 Deutschland

Entsprechend ihrer vertraglichen Rechtsgrundlage sind Zusagen von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung durch den Arbeitgeber nach deutschem Recht grundsätzlich nicht einseitig abänderbar<sup>156</sup>, sondern nur, wenn die jeweilige andere Vertragspartei (Arbeitnehmer, Betriebsrat oder Gewerkschaften) dieser Änderung zu-

---

Verlassen des Systems, spätestens 1 Jahr vor Erreichen der Altersgrenze des Systems (Sec. 98 (7), 95 (7), (8) PSA 1993).

<sup>154</sup> Zukünftig soll Personen, die eine Beschäftigungszeit von 3 Monaten bis 2 Jahren zurückgelegt haben, allerdings ein gesetzliches Wahlrecht zwischen einer Beitragsrückerstattung oder einer Anwartschaftsübertragung auf ein anderes *occupational pension scheme*, *personal pension scheme* oder *stakeholder pension scheme* eingeräumt werden (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 18 f.).

<sup>155</sup> Occupational Pension Schemes (Assignment, Forfeiture, Bankruptcy etc.) Regulations 1997, S.I. No. 785).

<sup>156</sup> Früher hatte der Arbeitgeber das Recht, eine Versorgungszusage wegen Wegfall der Geschäftsgrundlage (§ 242 BGB 1896) aufgrund einer wirtschaftlicher Notlage ganz oder teilweise zu widerrufen (grundlegend BAGE 24, 63). Der Widerruf sollte allerdings nur dann zulässig sein, wenn das Unternehmen durch die Maßnahme voraussichtlich auch gerettet werden konnte (BAGE 24, 204 [210 f.]) Nach dem Erlass des BetrAVG 1974 hatte das Bundesarbeitsgericht den Widerruf an die Übernahme der Versorgung durch den PSVaG nach § 7 Abs. 1 S. 3 Nr. 5 BetrAVG 1974 a. F. geknüpft. Dieser Sicherungsfall wurde allerdings durch Art. 91 des Einführungsgesetzes zur Insolvenzordnung v. 5. 10. 1994 (BGBl. I S. 2911) zum 1. 1. 1999 beseitigt. Damit ist der Widerrufsgrund der wirtschaftlichen Notlage entfallen (BAG, Urteil v. 17. 6. 2003, BetrAV 2004, 82).

stimmt<sup>157</sup>. Die Zustimmung eines Arbeitnehmers muss dabei stets ausdrücklich erfolgen: Schweigen auf einen entsprechenden Vorschlag des Arbeitgebers gilt als Ablehnung<sup>158</sup>.

Eine arbeitsvertragliche Zusage kann der Arbeitgeber für die Zukunft, also unter Wahrung der erworbenen Anwartschaften, dadurch abzuändern versuchen, dass er eine Änderungskündigung ausspricht, die das gesamte Arbeitsverhältnis betrifft: Wenn sich der Arbeitnehmer mit der Änderung nicht einverstanden erklärt, ist das Arbeitsverhältnis, soweit die Kündigung arbeitsrechtlich zulässig ist, beendet.

Die Änderungskündigung ist allerdings wenig effektiv, wenn der Arbeitgeber eine einheitliche Änderung für eine Vielzahl von Arbeitnehmern erreichen will. Aus diesem Grund hat es die Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen, arbeitsvertragliche Zusagen durch Betriebsvereinbarung abzuändern, sofern es sich um Zusagen mit einem „kollektivrechtlichen Bezug“ handelt und dieser für die Arbeitnehmer erkennbar war<sup>159</sup>. Diese Änderung benötigt zwar die Zustimmung des Betriebsrats, nicht aber die der Arbeitnehmer.

Werden bestehende Versorgungsregelungen durch Kollektivvertrag geändert, so gilt aber allgemein, dass die Änderungen im Grundsatz nur insoweit zulässig sind, als bereits erworbene Anwartschaften unberührt bleiben. Eingriffe in bestehende Anwartschaften sind nur in eng begrenzten Ausnahmefällen zulässig. Wichtig hierbei ist, dass die geschützten Anwartschaften eines Arbeitnehmers in einem leistungsbezogenen gehaltsabhängigen System Verbesserungen der Leistung durch nach der Abänderung des Systems eintretende Gehaltssteigerungen mit umfassen<sup>160</sup>.

<sup>157</sup> Durch die Zustimmung eines Arbeitnehmers zu einem (teilweisen) Verzicht auf eine Anwartschaft kann allerdings das Abfindungsverbot (§ 3 BetrAVG 1974, s. 11.1) umgangen werden. Ein solcher Verzicht ist daher nichtig, soweit das Abfindungsverbot reicht (vgl. z. B. BAGE 56, 148).

<sup>158</sup> BAG, Urteil v. 8. 7. 1960, DB 1960, 1070; st. Rspr.

<sup>159</sup> BAGE 53, 42, st. Rspr. Der erkennbare kollektivrechtliche Bezug ist dabei bei Gesamtzusagen stets gegeben. Voraussetzung für die Abänderbarkeit auf diesem Wege ist zunächst, dass die Versorgungsregelung nach der Abänderung für die Gesamtheit der von ihr erfassten Arbeitnehmer nicht ungünstiger ist (sog. kollektives Günstigkeitsprinzip). Hier kommt es darauf an, ob der Dotierungsrahmen der Versorgungsregelung nicht verringert wird. Dass einzelne Arbeitnehmer durch die Neuregelung schlechter gestellt werden, schadet nicht. Liegt dagegen keine derartige „umstrukturierende Betriebsvereinbarung“ vor, sondern eine „verschlechternde Betriebsvereinbarung“, so muss die vertragliche Versorgungsregelung unter dem erkennbaren Vorbehalt stehen, durch eine spätere Betriebsvereinbarung abgelöst werden zu können. Bei Eingriffen in bestehende Anwartschaften ist aber in jedem Fall der Bestandsschutz zu beachten (s. u. Fn. 160). Zu diesem Komplex insgesamt Ahrend/Förster/Rößler (Fn. 52), Teil 1 Rn. 292 ff.

<sup>160</sup> BAGE 49, 57 ff., st. Rspr. Das Gericht hat für den Bestandsschutz ein 3-Stufen-Schema nach Maßgabe des Verhältnismäßigkeitsprinzips entwickelt: Würde die Änderung die Leistung verschlechtern, die sich bei einer Berechnung zum Änderungszeitpunkt ergeben würde (Schutz des „erdienten Teilbetrags“), ist ein Eingriff nur bei einem „zwingenden Grund“ zulässig, etwa bei einer schweren wirtschaftlichen Notlage oder einer planwidrigen Überversorgung mit einer Gesamtversorgung aus gesetzlicher und betrieblicher Rente von mehr als 100 % des letzten Nettogehalts durch zwischenzeitliche Änderungen der Rahmenbedingungen. Ist ein dienstzeitunabhängiger Berechnungsfaktor wie das „letzte Nettogehalt“ berührt (Schutz der „erdienten Dynamik“, also der Dynamik auf den erdienten Teilbetrag), so ist ein „triftiger Grund“ notwendig. Dazu zählt insb. eine langfristige Gefährdung der Substanz des Unternehmens oder die Beseitigung einer Verzerrung des Leistungsgefüges ohne Minderung des Gesamtaufwands. Hierin liegt der oben erwähnte Schutz von Leistungsverbesserungen durch der Änderung folgende Gehaltssteigerungen. In einen dienstzeitabhängiger Berechnungsfaktor

Eine aufsichtsbehördliche oder gerichtliche Anordnung der Abänderung von Betriebsrentensystemen kennt das deutsche Recht nicht<sup>161</sup>.

## 12.2 Großbritannien

In Großbritannien sind die Möglichkeiten, bestehende Betriebsrentensysteme auch ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer abzuändern, größer als in Deutschland. Die Bestimmungen der Systeme (*trust deed* und gegebenenfalls die bestimmte Einzelheiten regelnden *rules*) sind nämlich in der Regel mit weitreichenden Änderungsklauseln versehen. Diese Klauseln ermächtigen die Treuhänder oder eine andere Person, i. d. R. den Arbeitgeber, die bisherigen Bestimmungen des Systems für die Zukunft oder auch rückwirkend zu verändern oder das System komplett abzuwickeln. Änderungen, die bestehende Anwartschaften oder Ansprüche berühren (sei es positiv oder negativ) bedürfen der schriftlichen Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer (Sec. 67 (1), (2), (3) (a) (ii) PA 1995, Reg. 4 OPS(MS)R 1996<sup>162</sup>). Anderes gilt nur dann, wenn ein Aktuar bestätigt, dass die Änderungen nicht nachteilig in bestehende Anwartschaften oder Ansprüche eingreift (Sec. 67 (1), (2), (3) (a) (i) PA 1995). Nach britischem Recht umfassen die geschützten Anwartschaften aus gehaltsbezogenen Leistungszusagen keine Leistungsverbesserungen aufgrund von Gehaltssteigerungen nach der Änderung<sup>163</sup>. Bei Betriebsrentensystemen, die keine *trust schemes* sind (also solche auf arbeitsvertraglicher Grundlage) sind Änderungen gleich welcher Art aufgrund von Anpassungsklauseln nur mit Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers zulässig (Sec. 67 (5) (b) PA 1995, Reg. 6 (e) OPS(MS)R 1996).

Ist die Zustimmung einer Person zu einer Änderung notwendig, so wird die Zustimmung gesetzlich fingiert, wenn die Person auf zwei aufeinanderfolgende entsprechende Anfragen nicht reagiert (Sec. 67 (6) PA 1995, Reg. 5 OPS(MS)R 1996).

Um bestimmten gesetzlichen Anforderungen zu genügen, können Änderungen auch durch die für Betriebsrentensysteme zuständige Aufsichtsbehörde angeordnet werden, sofern das System über keine hinreichend effektive Anpassungsklausel verfügt (Secs. 69-71 PA 1995).

---

wie den „Prozentsatz pro Dienstjahr“ (nach der Änderung, Schutz des ab Änderung „erdienbaren Steigerungsbeträge“) schließlich darf eingegriffen werden, wenn ein „sachlicher Grund“ dafür vorliegt, also willkürfreie, nachvollziehbare und aner kennenswerte Erwägungen. Auch innerhalb der drei Stufen ist das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu wahren.

<sup>161</sup> Zwar unterliegen die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds der Versicherungsaufsicht (s. u. 14). Insofern hat die zuständige Aufsichtsbehörde die Befugnis, Geschäftspläne (also insb. Tarife und allgemeine Geschäftsbedingungen) abzuändern, sofern dies „zur Wahrung der Belange der Versicherten notwendig erscheint“ (§ 81a S. 2 VAG 1992). Dies betrifft aber nicht die arbeitsvertraglichen Zusagen, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern macht, und für die er nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974 einstehen muss.

<sup>162</sup> Occupational Pension Schemes (Modification of Schemes) Regulations 1996, S.I. No. 2517.

<sup>163</sup> Der Begriff der „*accrued rights*“, wie er u. a. in Sec. 67 (2) u. (3) PA 1995 verwendet wird, verweist im Ergebnis auf die Methode zur Berechnung der Leistungen für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer („*early leavers*“), bei der Gehaltssteigerungen nach Ausscheiden unberücksichtigt bleiben (Sec. 124 (2) PA 1995). Die Regierung beabsichtigt, den Betriebsrentensystemen zwecks „Flexibilisierung“ zukünftig zu gestatten, bestehende Anwartschaften ohne Zustimmung des Arbeitnehmers „umzugestalten“, soweit ihr versicherungsmathematischer Wert nicht vermindert, Leistungszusagen nicht in Beitragszusagen umgewandelt und laufende Leistungen nicht gekürzt werden (Cm. 8535 [Fn. 25], S. 25).

## 13 Schließen, Einfrieren und Abwicklung von Betriebsrentensystemen

Ist ein Arbeitgeber nicht mehr willens oder in der Lage, die mit einem Betriebsrentensystem verbundenen finanziellen Belastungen (im bisherigen Umfang) zu tragen, so stellt sich die Frage, wie er diese Belastungen verringern oder beseitigen kann. Dazu kann der Arbeitgeber bestehende Zusagen inhaltlich verschlechtern – dies ist in der Regel nur unter Wahrung bestehender Anwartschaften nur für die Zukunft möglich, s. o. 12. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, das System für neue Arbeitnehmer zu schließen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die bestehenden Anwartschaften auf dem bisher erreichten Stand einfrieren, was ihn von laufenden Beiträgen befreien würde. Will er auch die administrativen Kosten beseitigen, käme eine vollständige Abwicklung des Systems in Frage. Dann stellt sich allerdings die Frage, was mit den noch bestehenden Anwartschaften und Ansprüchen geschehen soll.

### 13.1 Deutschland

In Deutschland ist betriebliche Altersversorgung auf der Arbeitgeberseite freiwillig, sofern niemand sein Recht auf Entgeltumwandlung geltend macht (s. o. 3.1). Daher ist der Arbeitgeber im Grundsatz nicht gehindert, nach einem Stichtag neu eintretende Arbeitnehmer von einem bestehenden Versorgungswerk auszuschließen<sup>164</sup>. Besteht allerdings eine kollektivvertragliche Grundlage, so muss diese im Grundsatz entweder eine Klausel enthalten, die die Schließung gestattet, oder der Arbeitgeber muss die Zustimmung des Betriebsrats bzw. der Gewerkschaften erhalten. Bei einer Betriebsvereinbarung besteht allerdings – neben einer Änderung mit Zustimmung des Betriebsrats – auch die Möglichkeit der Kündigung (§ 77 Abs. 5 BetrVG 2001). Dadurch wird jedenfalls das Versorgungswerk für neue Mitarbeiter geschlossen. Das Einfrieren bestehender Anwartschaften stellt einen Eingriff in den Bestandsschutz dar (s. o. 12.1). Ob die Kündigung über die Schließung hinaus im Einzelfall auch zum Einfrieren des Systems führt, richtet sich nach der Rechtsprechung deshalb nach dem vom Arbeitgeber geltend gemachten Grund für die Kündigung<sup>165</sup>. Bei tarifvertraglichen Zusagen ist eine Schließung oder Einfrierung der Versorgung durch Kündigung nicht möglich, denn ein gekündigter Tarifvertrag gilt bis zu seiner Ablösung durch einen neuen Tarifvertrag fort (§ 4 Abs. 5 TVG 1949<sup>166</sup>).

Bestehende Anwartschaften müssen bei einer Abwicklung des Betriebsrentensystems auf einen anderen Versorgungsträger übertragen werden<sup>167</sup>. Dies setzt (s. o. 11.1<sup>168</sup>)

<sup>164</sup> Der Grundsatz der Gleichbehandlung steht dem nicht entgegen, sachliche Gründe für die Schließung sind nicht erforderlich, vgl. BAGE 27, 194.

<sup>165</sup> BAGE 60, 323; E 70, 41. Für eine komplette Einfrierung unter Ausschluss der Dynamisierung bestehender Anwartschaften ist daher ein „triftiger Grund“ im dem in Fn. 160 genannten Sinne notwendig. Für die bloße Streichung des Erwerbs weiterer Anwartschaften genügt dagegen ein „sachlicher Grund“.

<sup>166</sup> Tarifvertragsgesetz (TVG) v. 9. 4. 1949, WiGBl. S. 55, 68.

<sup>167</sup> Bei einer Direktzusage besteht die „Abwicklung“ des Systems letztendlich nur in der Übertragung.

<sup>168</sup> § 4 Abs. 1 u. 2 BetrAVG gelten vom Wortlaut her nur für die Übertragung von Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer. Dennoch sind diese Bestimmungen nach h. M. (BAGE 93, 96 [orbiter dictum]; Ahrend/Förster/Rühmann, BetrAVG, 9. Aufl., 2003, § 4 Rn. 19; Ahrend/Förster/Röbler [Fn. 52], Teil 1 Rn. 485.) zwecks Erhaltung der Haftungsmasse auch auf die Ü-



grundsätzlich die Zustimmung des Arbeitnehmers voraus. Wenn der Arbeitgeber seine Betriebstätigkeit einstellt und sein Unternehmen liquidiert wird, ist im Falle einer Direktzusage oder einer Unterstützungskassenzusage eine Übertragung auf eine Pensionskasse oder ein Lebensversicherungsunternehmen zustimmungsfrei möglich (§ 4 Abs. 3 BetrAVG 1974)<sup>169</sup>. Das gleiche gilt bei einer Übertragung zwischen der Versicherungsaufsicht unterliegenden Versorgungsträgern, wenn dies nach § 14 VAG 1992 mit Zustimmung der Versicherungsaufsichtsbehörde geschieht<sup>170</sup>.

### 13.2 Großbritannien

Schließung (*closing*) und Einfrierung (*freezing*) von Betriebsrentensystemen unterliegen in Großbritannien ebenfalls den für die Abänderung von Versorgungszusagen allgemein geltenden Regeln (s. o. 12.2), dass heißt, sie sind unter Wahrung der bestehenden Anwartschaften in weitem Umfang möglich.

In der Regel enthalten die Vorschriften des Systems auch Bestimmungen, unter welchen Umständen eine Abwicklung (*winding up*) des Systems erfolgt, z. B. bei Einstellung der Beitragszahlungen durch den Arbeitgeber oder bei dessen entgeltlicher Insolvenz bzw. Liquidierung<sup>171</sup>. Auch die Aufsichtsbehörde kann die Abwicklung anordnen (s. u. 14.2). Bei *salary related schemes*, die dem *minimum funding requirement* unterliegen (s. o. 6.2), wandelt sich im Fall der Abwicklung die objektive Pflicht des Arbeitgebers zum Ausgleich einer *serious underprovision* (Sec. 60 (1), (2) PA 1995) in einen Rechtsanspruch der *trustees* bzw. Manager des Betriebsrentensystems auf den Ausgleich um (Sec. 75 (1), (3) PA 1995). Dies ist vor dem Hintergrund zu verstehen, dass bei einer Abwicklung die bestehenden Anwartschaften und Ansprüche befriedigt werden müssen (Sec. 73 PA 1995). Die Befriedigung erfolgt bei *salary related schemes* in der Regel durch Übertragung der Anwartschaften und Ansprüche auf ein anderes *occupational pension scheme* oder ein *personal pension scheme* oder durch Er-

---

bertragung innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse anwendbar. Dem ist jedenfalls für den Fall zuzustimmen, dass sich der Arbeitgeber im Rahmen einer Schließung des Versorgungswerks von der Haftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974 befreien will. Problematisch ist die Anwendung von § 4 BetrAVG 1974 auf den bloßen Wechsel des Durchführungswegs. Hier gibt Langohr-Plato (Fn. 54, Rn. 383 ff., 413 ff.) zu bedenken, dies stehe im Widerspruch zu dem Grundsatz, dass der Arbeitgeber mitbestimmungsfrei über den Durchführungsweg entscheiden kann (s. o. 7.1). Zudem weist er darauf hin, dass in § 4 BetrAVG 1974 der Pensionsfonds bei den für eine Übernahme zugelassenen Durchführungswegen nicht genannt werde, sodass die Steuerbefreiungen in §§ 3 Nr. 66, 4d Abs. 3, 4e Abs. 3 EStG 2002 bei Anwendung von § 4 BetrAVG 1974 praktisch leer laufen würden. Allerdings stellt sich dieses Problem nur bei einem Wechsel zwischen den Durchführungswegen mit rechtlich selbständigen Trägern oder von diesen zu einer Direktzusage. Bei einem Wechsel von einer Direktzusage zu einem der anderen Durchführungswegen handelt es sich angesichts von § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974 nicht um eine Schuldübernahme, sondern lediglich um einen Schuldbeitritt. Und in diesem Fall ist § 4 BetrAVG 1974 auch nach h. M. unanwendbar (Ahrend/Förster/Röbber [Fn. 52], Teil 1 Rn. 489).

<sup>169</sup> Es gibt aber auch Fälle, wo Gesellschaften nur noch zu dem Zweck weiterbestehen, bestehende Betriebsrentenansprüche zu befriedigen.

<sup>170</sup> BAGE 93, 96.

<sup>171</sup> Die *trustees* eines *salary related schemes* haben in den letzten beiden Fällen die gesetzliche Befugnis, die Abwicklung auszusetzen, sofern keine neuen Mitglieder mehr aufgenommen werden; sie können hierbei auch die Einfrierung des Systems beschließen (Sec. 38 PA 1995).

werb von Annuitäten, welche jeweils bestimmte Bedingungen erfüllen<sup>172</sup> müssen, und zwar außer im letzten Fall grundsätzlich nur mit Zustimmung des Betroffenen. (Sec. 74 PA 1995, Reg. 6-8 OPS(WU)R 1996<sup>173</sup>). Im Falle einer Unterdeckung des Systems hat die Befriedigung in einer bestimmten Reihenfolge und gegebenenfalls anteilig zu erfolgen (Sec. 73 (1)-(3) PA 1995)<sup>174</sup>. Eine Übertragung von Vermögenswerten des Systems auf den Arbeitgeber ist nur bei vollständiger Befriedigung der bestehenden Ansprüche und Anwartschaften zulässig (Sec. 76 PA 1995). Bei *money purchase schemes* erfordert die Abwicklung ebenfalls eine Übertragung bestehender Anwartschaften und Ansprüche auf andere Alterssicherungssysteme, wozu ebenfalls im Grundsatz die Zustimmung des Arbeitnehmers notwendig ist<sup>175</sup>. Sondervorschriften bestehen für beide Arten von Betriebsrentensystemen, wenn sie Bezugspunkt für ein *contracting-out* sind (Sec. 12C, 19, 20, 28 (2) (b), (3), 32A PSA 1993).

<sup>172</sup> Bei Insolvenz des Arbeiters und Unterdeckung des Systems ist bei Systemen, die Anknüpfungspunkt für ein *contracting-out* waren, unter bestimmten Umständen auch eine Nachversicherung im einkommensbezogenen Teil der gesetzlichen Rentenversicherung zulässig (Sec. 74 (3) (d) PA 1995, Reg. 8 (5) OPS(WU)R 1996).

<sup>173</sup> Occupational Pension Schemes (Winding Up) Regulations 1996, S.I. No. 3126. Erfolgt die Übertragung auf ein (anderes) Betriebsrentensystem des alten Arbeitgebers oder zusammen mit den Anwartschaften einer ganzen Gruppe von Arbeitnehmern auf ein System des neuen Arbeitgebers der derselben Unternehmensgruppe wie der alte Arbeitgeber angehört oder den alten Arbeitgeber übernommen hat, so ist die Übertragung unter bestimmten Umständen zustimmungsfrei (Reg. 6 (4) OPS(WU)R 1996).

<sup>174</sup> Zunächst sind Ansprüche und Anwartschaften aufgrund von *additional voluntary contributions* zu befriedigen, dann laufende Ansprüche in ihrer ursprünglichen Höhe, dann Anwartschaften, die Anknüpfungspunkt für ein *contracting-out* (s. u. 15.2) waren, dann auf der Dynamisierung von laufenden Leistungen beruhende Ansprüche, und schließlich sonstige Anwartschaften. Diese Reihenfolge wurde wegen ihrer Benachteiligung von Anwartschaftsinhabern vielfach als ungerecht empfunden. Die Regierung plant deshalb die Reihenfolge dahingehend zu ändern, dass künftig ein altersabhängiger Anteil an Anwartschaften noch vor der Indexierung von laufenden Leistungen an dritter Stelle der Prioritätsliste stehen soll (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 14 f.). Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, dass die Bewertung der Verbindlichkeiten im Rahmen des Anspruchs der *trustees* gegen den Arbeitgeber auf Ausgleich einer *serious underprovision* nach aktuellem Recht in Bezug auf Anwartschaften stets nach den Regeln des *minimum funding requirement* erfolgt (Reg. 4 OPS(WU)R 1996). Aktuelle Ansprüche werden im Falle eines solventen Arbeitgebers (nur hier ist der Ausgleichsanspruch wirklich interessant) dagegen mit den Kosten für eine entsprechende Annuität bewertet (Reg. 4A OPS(WU)R 1996). Die versicherungsmathematischen Annahmen des *minimum funding requirement* haben sich aber in Bezug auf die Befriedigung von Anwartschaften und Ansprüchen durch Übertragung auf andere Systeme als real unzureichend erwiesen. Gerade vor dem Hintergrund der Priorität von laufenden Ansprüchen gibt dies solventen Arbeitgebern die Möglichkeit, ihr Rentensystem abzuwickeln, ohne dass die Ansprüche der Anwartschaftsinhaber tatsächlich vollständig befriedigt werden. Die Regierung plant, dies durch eine entsprechende Anpassung der Bewertungsvorschriften zu ändern (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 14).

<sup>175</sup> Bestehende Ansprüche müssen allerdings nicht übertragen werden, wenn, was der Regelfall ist, bereits die Beschaffung einer Annuität erfolgt ist.

## 14 Aufsicht

### 14.1 Deutschland

In Deutschland gibt es für die betriebliche Altersversorgung keine spezifische staatliche Aufsicht und auch keine allgemeine Registrierungspflicht für Betriebsrentensysteme.

Pensionskassen sind, wie oben erwähnt, rechtlich Lebensversicherungsunternehmen. Sie unterliegen damit zusammen mit den Anbietern von Direktversicherungen der Versicherungsaufsicht<sup>176</sup>, gleiches gilt für Pensionsfonds (§ 1 Abs. 1 VAG 1992). Alle inländischen Versicherungsunternehmen bedürfen für ihre Geschäftstätigkeit der aufsichtsbehördlichen Erlaubnis (§ 5 Abs. 1, § 112 Abs. 2 VAG 1992). Diese umfasst bei Pensionskassen im Regelfall<sup>177</sup> auch die Genehmigung der allgemeinen Vertragsbedingungen, Tarife und die Grundsätze der Prämien- und Rückstellungsberechnung (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 Hs. 2 VAG).

Zuständige Aufsichtsbehörde ist im Grundsatz die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin, § 2 BAG 1952<sup>178</sup>, § 4 Abs. 1 S. 1 FinDAG 2002<sup>179</sup>). Allerdings kann der Bundesfinanzminister die Aufsicht über „private Versicherungsunternehmen von geringer wirtschaftlicher Bedeutung“ und Pensionsfonds auf Antrag der BaFin auf die zuständigen Landesbehörden übertragen (§ 3 BAG 1952, § 4 Abs. 1 S. 1 FinDAG 2002)<sup>180</sup>, was auch in weitem Umfang geschieht.

Die Aufsichtsbehörde verfügt über sehr weitreichende Befugnisse. Kern ist die Generalklausel, dass die Aufsichtsbehörde alle Anordnungen treffen darf, die geeignet und erforderlich sind, um Missstände im Versicherungsgeschäft zu vermeiden oder zu beseitigen (§ 81 Abs. 2 S. 1 VAG 1992). Spezifische Ermächtigungen bestehen etwa für die Ernennung von Beauftragten, welche die Leitung des Versicherungsunternehmens übernehmen können (§ 81 Abs. 2a S. 1 VAG 1992), Anordnungen zur Wiederherstellung ausreichender Kapitalausstattung (§ 81b Abs. 1, § 104 VAG 1992) oder die Beschränkung der Verfügungsberechtigung über das Vermögen (§ 81b Abs. 1

<sup>176</sup> Für sogenannte „kleinere Vereine“, dass heißt Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die bestimmungsgemäß einen sachlich, örtlich oder dem Personenkreis nach eng begrenzten Wirkungskreis haben (§ 53 Abs. 1 S. 1 VAG 1992), kann die Aufsichtsbehörde aber Ausnahmen von bestimmten Vorschriften des VAG 1992 zulassen (§ 157 VAG 1992). Pensionskassen sind i. d. R. solche kleineren Vereine.

<sup>177</sup> Der Ausnahmefall sind die sogenannten „Pensionskassen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung“ (§ 156a Abs. 1 VAG 1992). Zu den Kriterien für die Erfüllung dieses Tatbestandes (best. Höhe v. Bilanzsumme und Prämieinnahmen, alternativ überbetriebliche Tätigkeit) siehe die Verordnung zur Bestimmung von Pensionskassen als Unternehmen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung (PkewBV) v. 16. 4. 1996, BGBl. I S. 618.

<sup>178</sup> Bundesaufsichtsamtsgesetz v. 31. 7. 1951, BGBl. I S. 480.

<sup>179</sup> Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetz v. 22. 4. 2002, BGBl. I S. 1310.

<sup>180</sup> Nach Ziffer 2 lit. a der internen Richtlinie des Bundesministeriums der Finanzen zur Abgrenzung des Begriffs „Versicherungsunternehmen von geringer wirtschaftlicher Bedeutung“ im Sinne des § 3 BAG v. 11. 10. 1991, BANz. 1991 S. 7507 erfüllen diesen Begriff Pensionskassen mit Jahresprämieinnahmen von nicht mehr als 1 Mio. DM und einer Bilanzsumme von nicht mehr als 12. Mio. DM. Ob es sich um Pensionskassen von erheblicher wirtschaftlicher Bedeutung i. S. v. § 156a Abs. 1 VAG handelt oder nicht ist dagegen irrelevant.

S. 2, Abs. 2 S. 2, Abs. 4 VAG 1992). Die Behörde kann mangelhaft qualifizierte oder sonst ungeeignete Geschäftsleiter abberufen (§ 86 Abs. 6 VAG 1992). Erfüllt das Versicherungsunternehmen die Genehmigungsvoraussetzungen nicht mehr, verstößt es schwerwiegend gegen Pflichten oder ist dies sonst zum Schutz der Versicherten erforderlich, kann die Aufsichtsbehörde die Genehmigung entziehen und damit den Geschäftsbetrieb auf die Abwicklung des Bestandes beschränken (§§ 87, 81 Abs. 3 VAG 1992). Ist das Unternehmen zahlungsunfähig oder überschuldet, kann allein die Aufsichtsbehörde einen Insolvenzantrag stellen (§ 88 Abs. 1 VAG 1992); mit Eröffnung des Verfahrens erlöschen dann alle Versicherungsverhältnisse und die Versicherten werden anteilmäßig aus dem Deckungsstock befriedigt (§ 77 Abs. 3 VAG 1992).

Die Aufsichtsbehörde kann von Funktionsträgern von Versicherungsunternehmens sowie Inhabern bedeutender Beteiligungen an ihnen<sup>181</sup> alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Auskünfte und die Übermittlung entsprechender Unterlagen verlangen (§ 83 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, Abs. 2, 5a VAG 1992). Ihre Beauftragten haben die Befugnis, Geschäftsräume von Versicherungsunternehmen und Inhabern bedeutender Beteiligungen ohne richterliche Anordnung zu überprüfen (§ 83 Abs. 1 S. 1 Nr. 2-4 VAG 1992). Beauftragte der Behörde besitzen die Befugnis zur Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen und Hauptversammlungen von Versicherungsunternehmen und haben dabei Rederecht; zudem kann die Behörde diese Gremien einberufen (§ 85 Abs. 1 S. 1 Nr. 5, 6, VAG 1992).

Die übrigen Durchführungswege, also Direktzusage und Unterstützungskasse, unterliegen im Grunde genommen lediglich der Gewerbeaufsicht nach der GewO 1999<sup>182</sup>. Außerdem unterliegen sie selbstverständlich den normalen Bilanzierungs- und Bilanzprüfungspflichten (§§ 238 ff HGB 1897).

## 14.2 Großbritannien

Anders als nach deutschem Recht unterliegen Systeme der betrieblichen Altersversorgung in Großbritannien einer einheitlichen behördlichen Aufsicht. Alle Betriebsrentensysteme müssen sich unter Angabe bestimmter grundlegender Daten registrieren lassen (Reg. 3, 4 ROPPSR 1997<sup>183</sup>). Zur Beaufsichtigung von Betriebsrentensystemen wurde eine zentrale Aufsichtsbehörde, die *Occupational Pensions Regulatory Authority (OPRA)*, errichtet (Sec. 1 PA 1995)<sup>184</sup>. Diese verfügt (anders als die deutschen Versicherungsaufsichtsbehörden) nur über enumerativ aufgezählte Befugnisse.

Ein Schwerpunkt der Aufsichtstätigkeit von *OPRA* ist die Überwachung der *trustees*. Die Behörde kann *trustees* bei Rechtsverstößen ihres Amtes entheben (Sec. 3 PA 1995) oder für die Dauer eines aufsichtsbehördlichen oder gerichtlichen Verfahrens gegen

<sup>181</sup> Das können bei Pensionskassen und Pensionsfonds die Arbeitgeber sein.

<sup>182</sup> Gewerbeordnung i. d. F. d. Bek. v. 22. 2. 1999, BGBl. I S. 202

<sup>183</sup> Register of Occupational and Personal Pension Schemes Regulations 1997, S.I. No. 371. Die Registrierungspflicht umfasst freilich auch individuell-private Altersvorsorgesysteme für selbständig oder unselbständig Beschäftigte (*personal pension schemes*) i. S. v. Sec. 1 PSA 1993.

<sup>184</sup> Im Gegenzug zur Errichtung von *OPRA* durch den PA 1995 wurde ihre Vorgängerbehörde (*Occupational Pensions Board*) zum 6. 4. 1997 aufgelöst (Sec. 150 (1) PA 1995, Art. 2 (3), Schedule, Pt II S.I. 1997 No. 664).

sie suspendieren (Sec. 4 PA 1995). Sie kann weiterhin Personen unter bestimmten Voraussetzungen allgemein vom Amt eines *trustee* eines Betriebsrentensystems ausschließen, was automatischen Amtsverlust bedeutet (Sec. 29 (3), 30 (1) PA 1995). Umgekehrt kann *OPRA* unter bestimmten Voraussetzungen *trustees* ernennen, z. B., wenn sie die jeweiligen Vorgänger ihrer Ämter enthoben hat (Sec. 7 PA 1995).

*OPRA* ist befugt, im Rahmen der Abwicklung von Betriebsrentensystemen oder zwecks Beseitigung von Überdotierungen die Abänderung des Systems anzuordnen oder eine Abänderung unter Außerachtlassung der sonst dafür notwendigen Voraussetzungen und Verfahren autorisieren (Secs. 69, 71A PA 1995). Die Behörde kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Abwicklung auch selbst anordnen oder autorisieren, insbesondere dann, wenn es zum Schutz der Interessen der Mitglieder notwendig ist (Sec. 11 PA 1995).

*OPRA* hat gegenüber allen Personen, die über relevante Informationen verfügen könnten, die Befugnis, die Beibringung von für die Erfüllung der aufsichtsbehördlichen Aufgaben relevanten Dokumente zu verlangen (Sec. 98 (1) PA 1995). Weiterhin hat die Behörde die Befugnis, Betriebsstätten von Arbeitgebern sowie die Verwaltungen von Betriebsrentensystemen durch ihre Beauftragten ohne richterliche Anordnung betreten und prüfen zu lassen (Sec. 99 PA 1995). Ähnliche Befugnisse besitzt die Behörde, um die Einhaltung der Pflicht der Arbeitgeber zu überwachen, ihren Arbeitnehmern Zugang zu einem *Stakeholder Pension Scheme* zu verschaffen (Secs. 4, 5 WRPA 1999).

Die Regierung plant, die Aufsichtsintensität der *OPRA* in Zukunft zu reduzieren und die Aufsicht auf die Bekämpfung von Betrug und schlechter Systemverwaltung zu konzentrieren, um die administrative Belastung „gut verwalteter“ Systeme zu senken<sup>185</sup>.

## 15 Verhältnis zur gesetzlichen Rentenversicherung

In kaum einem Land ist die betriebliche und die individuell-private Altersvorsorge die einzige Form der Alterssicherung. Dies gilt auch für die untersuchten Länder: Deutschland<sup>186</sup> und Großbritannien<sup>187</sup> verfügen beide über mehr oder minder stark ausgebaute umlagefinanzierte staatliche Altersversorgungssysteme. Ein Thema für rechtliche Regeln kann dann die Koordinierung dieser Zweige (oder Säulen) der Alterssicherung sein.

### 15.1 Deutschland

Die wichtigste Regelung zur Koordinierung zwischen betrieblicher Altersversorgung und gesetzlicher Rentenversicherung im deutschen Betriebsrentenrecht ist das Auszehrungsverbot: Nach § 5 Abs. 1 BetrAVG 1974 dürfen im Rahmen von Gesamtversorgungszusagen die einmal festgesetzten Betriebsrenten nicht mehr deswegen gemindert werden, weil sich andere Versorgungsbezüge (und dazu zählen insbesonde-

<sup>185</sup> Cm. 5835 (Fn. 25), S. 15 ff.

<sup>186</sup> SGB VI 1989

<sup>187</sup> Secs. 43-55C Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (c. 4, im Folgenden: SSCBA 1992).

re die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung) durch eine Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung erhöhen. Dies ist dann relevant, wenn die anderen Versorgungsbezüge schneller steigen als die für die Bestimmung des Gesamtversorgungsniveaus relevante Größe – sofern diese denn überhaupt dynamisch ist.

Weiterhin bestimmt § 6 BetrAVG 1974, dass Beschäftigte unter Außerachtlassung der Altersgrenze des Systems Anspruch auf die Altersleistungen des Betriebsrentensystems haben, wenn und solange sie eine volle Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch nehmen. Dies gilt freilich nur, sofern sie, abgesehen vom Erreichen der normalen Altersgrenze des Systems, die sonstigen Leistungsvoraussetzungen des Betriebsrentensystems erfüllen.

Schließlich werden Betriebsrenten als sog. Erwerbsersatzekommen in einem bestimmten Ausmaß auf die Hinterbliebenenrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet (§ 97 SGB VI 1989 i. V. m. § 18a Abs. 1 Nr. 2, Abs. 3 Nr. 9 SGB IV 1976).

## 15.2 Großbritannien

In Großbritannien ist die gesetzliche Rentenversicherung (sie ist ein organisatorisch unselbständiger Teil der staatlichen Sozialversicherung, der *National Insurance*) für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zweigeteilt. Sie erwerben zunächst Ansprüche auf eine Grundrente (*basic pension*), deren Höhe allein von der Anzahl der Versicherungsjahre abhängt<sup>188</sup>, Oberhalb einer gewissen Einkommensgrenze erwerben Arbeitnehmer seit dem 6. 4. 1978 aber auch Anwartschaften auf eine Zusatzrente (*additional pension*), bei der die Höhe der versicherungspflichtigen Arbeitseinkommen berücksichtigt wird<sup>189</sup>. Unter bestimmten Voraussetzungen sind nun Mitglieder von

<sup>188</sup> Ansprüche auf eine *basic pension* erwerben alle Sozialversicherungspflichtigen. Dies sind zunächst abhängig Beschäftigte mit einem Lohn mindestens in Höhe des *lower earnings limit* (Sec. 6A (1) (a), (2), (3) SSCBA 1992); dies sind zur Zeit 77 £/Woche (Reg. 10 (a) Social Security (Contributions) Regulations 2001 [SS(C)R 2001, S.I. No. 1004]). Daneben sind auch Selbständige versicherungspflichtig (Sec. 11 SSCBA). Der Höchstsatz der Grundrente beträgt nach 44 (Männer) bzw. 39 (Frauen) Versicherungsjahren zur Zeit 77,45 £/Woche (Sec. 44 (4) SSCBA 1992). Bei weniger Beitragsjahren wird die *basic pension* anteilig gekürzt (Sched. 3 Para. 5 (5) SSCBA 1992, Reg. 6 (1) (c), (3) (a), (3B) Social Security (Widow's Benefit and Retirement Pensions) Regulations 1979 [S.I. No. 642]).

<sup>189</sup> Ansprüche auf eine *additional pension* erwerben ausschließlich abhängig Beschäftigte mit einem Lohn oberhalb der *lower earnings limit*. Dieser „Teil“ der gesetzlichen Rentenversicherung wurde früher als *State Earnings Related Pension Scheme (SERPS)* bezeichnet. Der heutige Begriff ist *State Second Pension (S2P)*. Es handelt sich dabei nicht um Rechtsbegriffe (oder gar um verschiedene Organisationen), sondern lediglich um im allgemeinen Sprachgebrauch verwendete Bezeichnungen für das Leistungsrecht, dass auf die in den betreffenden Versicherungsjahren erworbenen Anwartschaften anzuwenden ist. Unter *SERPS* erwarben die Versicherten in jedem Versicherungsjahr Anwartschaften in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes (*accrual rate*) ihres Einkommens zwischen *lower earnings limit* und einer Obergrenze (*upper earnings limit*) in diesem Jahr, geteilt durch die Anzahl aller Versicherungsjahre (Sec. 45 (2) (b), (3) (a) SSCBA 1992). Die *accrual rate* betrug zunächst 25 %, wurde aber später schrittweise auf 20 % abgeschmolzen. Seit dem 6. 4. 2002 erwerben die Versicherten Anwartschaften unter *S2P* (Sec. 45 (2) (c), (3), 122 (1) SSCBA 1992, Art. 2 S.I. No. 208). *S2P* ist im Gegensatz zu *SERPS* durch eine erhebliche Umverteilung zugunsten von Beschäftigten mit niedrigen Einkommen gekennzeichnet. Hier hängt *accrual rate* von der Einkommenshöhe ab: Für Einkommen zwischen *lower earnings limit* und einer unteren Einkommensschwelle (*lower earnings threshold*, zur Zeit 11.200£/Jahr) beträgt sie 40 %. Bei zunehmender Einkommenshöhe sinkt sie dann (i. E., bezogen auf das gesamte Einkommen) allmählich ab, um dann ab zur Zeit 25.600 £/Jahr den alten Wert von 20 zu erreichen

Betriebsrentensystemen (untechnisch ausgedrückt) von der Versicherung im einkommensbezogenen Teil „befreit“: Ihre Sozialversicherungsbeiträge (*National Insurance Contributions*)<sup>190</sup> werden gesenkt und im Gegenzug der Erwerb von Anwartschaften auf eine *additional pension* ausgeschlossen<sup>191</sup>. Dies wird als *contracting-out* bezeichnet<sup>192</sup>.

Voraussetzung für die Befreiung ist, dass es sich bei dem Arbeitsverhältnis des betreffenden Arbeitnehmers um *contracted-out employment* handelt. Formell setzt dies voraus, dass das Arbeitsverhältnis von einer entsprechenden Bescheinigung der Finanzverwaltung (*contracting-out certificate*) erfasst ist (Sec. 7 (3), (1) (a), 8 (1) (b) PSA 1993)<sup>193</sup>. Materielle Voraussetzung für eine Befreiung ist es, dass der Arbeitnehmer entweder durch seine Beschäftigung Anwartschaften in einem *salary related contracted-out scheme* (COSRS) erwirbt (Sec. 8 (1) (a) (i) PSA 1993) oder der Arbeitgeber sich verpflichtet, zu Gunsten des Arbeitnehmers bestimmte Mindestbeiträge (*minimum payments*) zu einem *money purchase contracted-out scheme* (COMPS) zu leisten (Sec. 8 (1) (a) (ii) PSA 1993)<sup>194</sup>. Daneben gibt es noch Mischsysteme, die sog. *mixed benefit*

---

(vgl. Sec. 45 (2) (c), Sched. 4A Para. 1 (1), (2), 2 SSCBA 1992). Zudem wird bei allen Versicherten mit Einkommen zwischen *lower earnings limit* und *lower earnings threshold* ein Einkommen in Höhe des *lower earnings threshold* fingiert (Sec. 44A (1) SSCBA 1992).

<sup>190</sup> Entsprechend der einheitlichen Organisation der *National Insurance* werden keine nach den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung getrennte Beiträge erhoben, sondern von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie von den versicherungspflichtigen Selbständigen je ein einheitlicher Beitrag für alle Zweige (Secs. 1-24 SSCBA 1992). Die Beiträge werden von der Finanzverwaltung eingesammelt und fließen in den *National Insurance Fund* (Secs. 161, 162 Social Security Administration Act 1992, c. 5), aus denen alle Sozialversicherungsleistungen finanziert werden (Sec. 163 Social Security Administration Act 1992).

<sup>191</sup> Letzteres gilt uneingeschränkt allerdings nur für Versicherungszeiten zwischen dem 5. 4. 1997 und dem 6. 4. 2002, s. u.

<sup>192</sup> Das *contracting-out* ist freilich nicht auf Mitglieder von Betriebsrentensystemen beschränkt. Systemen der individuell-privaten Alterssicherung, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, kann der von der Finanzverwaltung der Status eines *Appropriate Personal Pension Scheme* (APPS) verliehen werden. Auch die Mitgliedschaft in einem APPS qualifiziert für ein *contracting-out* (Secs. 7 (1) (b), 9 (5), 26-32 PSA 1993). Allerdings genießen die Mitglieder von APPS keinen Beitragsrabatt (weshalb das Gesetz den Ausdruck „*contracting-out*“ hier auch nicht verwendet). Stattdessen überweist die Finanzverwaltung Mindestbeiträge (*minimum contributions*) an das APPS, die einem vom Alter der Mitglieder und der Höhe ihres versicherungspflichtigen Einkommens abhängigen Prozentsatz ihres versicherungspflichtigen Einkommens entsprechen (Secs. 43-45A PSA 1993). Im Jahr 2003 hatten etwa 4,33 Mio. Arbeitnehmer entsprechende Verträge geschlossen; zu 0,56 Mio. von diesen Verträgen zahlten auch die Arbeitgeber Beiträge ([www.inlandrevenue.gov.uk/stats/pensions/table74.pdf](http://www.inlandrevenue.gov.uk/stats/pensions/table74.pdf)).

<sup>193</sup> Die Ausstellung der Bescheinigung erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers, der die sachliche und personelle Reichweite der Bescheinigung bestimmt (Sec. 11 (1) PSA 1993). Der Arbeitgeber hat die betroffenen Beschäftigten, das betreffende Betriebsrentensystem sowie die die Beschäftigten vertretenden Gewerkschaften zuvor zu benachrichtigen und sich mit letzteren zu beraten (Reg. 3, (4) Occupational Pension Schemes (Contracting-Out) Regulations 1996, S.I. No. 1172, Im Folgenden: OPS(CO)R 1996). Im Fall der Abänderung des Betriebsrentensystems oder der Beendigung des *contracting-out* gilt im wesentlichen das selbe Verfahren (Reg. 9 OPS(CO)R 1996). Existiert eine gültige Bescheinigung, so wird das Beschäftigungsverhältnis in jedem Fall als *contracted-out employment* behandelt, unabhängig davon, ob auch die materiellen Voraussetzungen tatsächlich erfüllt sind (Sec. 8 (4) PSA 1993).

<sup>194</sup> Ein *Stakeholder Pension Scheme* ist, je nach Organisation, entweder ein COMPS oder APPS.

*contracted-out schemes* (COMBS). Sie sind dadurch definiert, dass sie sowohl COSRS- als auch COMPS-Leistungen erbringen (Sec. 149 (1) PSA 1993)<sup>195</sup>.

Die Bedingungen, die ein Betriebsrentensystem erfüllen muss, um als COSRS Bezugspunkt von *contracted-out employment* zu sein, differieren zeitlich. Während einer Beschäftigung zwischen dem 6. 4. 1978<sup>196</sup> und dem 5. 4. 1997 muss der Arbeitnehmer Anwartschaften auf eine *guaranteed minimum pension* (GMP) erworben haben. Die Höhe der GMP entspricht dabei im Grundsatz der Rente aus SERPS (Secs. 9 (1), (2) (a), 2A (a), 13 (1), 14 (1), (2), (5) PSA 1993)<sup>197</sup>. Dabei ist für Beschäftigungszeiten nach dem 5. 4. 1988 eine Witwen- bzw. Witwerversorgung in Höhe der Hälfte der Betriebsrente des Verstorbenen obligatorisch, soweit die dadurch Begünstigten staatliche Witwen- bzw. Witwerrenten oder Kindergeld für ein Kind unter 16 Jahren beziehen (Secs. 9 (2), (2A) (a), 17 (1), (4A)-(7) PSA 1993). In Bezug auf Beschäftigungszeiten nach dem 5. 4. 1997 müssen die Leistungen mindestens ungefähr gleichwertig (*broadly equivalent*) zu denjenigen eines gesetzlich definierten Modellsystems (*reference scheme*) sein (Secs. 9 (2) (b), (2B) (a), 12A (1)-(3) PSA 1993)<sup>198</sup>. Auch hier ist eine Witwen- bzw. Witwerversorgung in Höhe von 50 % obligatorisch (Sec. 12B (2) (a), (4) (a)-(c) PSA 1993)<sup>199</sup>. Unter bestimmten Voraussetzungen ist jeweils die Auszahlung einer *lump sum* zulässig (Regs. 19 (a), 20, 60 OPS(CO)R 1996).

Die *minimum payments* zu einem COMPS entsprechen dem Rabatt, der beim Sozialversicherungsbeitrag für diesen Fall des *contracting-out* gewährt wird (Sec. 8 (2) PSA 1993, s. u.), wobei der Arbeitgeber den auf den Arbeitnehmer entfallenden Rabatt von dessen Lohn abziehen darf (Reg. 31 OPS(CO)R 1996). Das angesammelte Kapital muss dazu genutzt werden, dem ehemaligen Beschäftigten eine lebenslange Rente zu gewähren (Sec. 28 (1) (b), (2) (a) PSA 1993) oder, sofern er dies wünscht oder das System keine Renten leistet, zu seinen Gunsten eine Annuität bei einem von ihm benannten Versicherungsunternehmen zu erwerben (Sec. 28 (1) (a), (3) PSA 1993)<sup>200</sup>. Wiederum ist unter bestimmten Voraussetzungen auch die Auszahlung einer *lump sum* gestattet (Sec. 28 (1) (b), (4) PSA 1993).

<sup>195</sup> Zu den Einzelheiten ihrer Behandlung vgl. die Occupational Pension Schemes (Mixed Benefit Contracted-Out Schemes) Regulations 1996 (S.I. No. 1977). Allgemein wird das System „aufgeteilt“, und auf einen Teil werden die Vorschriften für COSRS, auf den anderen die für COMPS angewandt. Von den Mio.Mitgliedern von Betriebsrentensystemen waren im Jahr 2000 83 % von einem *contracting-out* erfasst. 72 % gehörten einem COSRS und je 6 % einem COMPS bzw. einem COMBS an (GAD [Fn. 5], S. 41).

<sup>196</sup> Dies ist der Tag, zu dem SERPS wirksam geworden ist.

<sup>197</sup> Einziger wesentliche Unterschied ist, dass die Senkung der *accrual rate* von 25 % auf 20 % des maßgeblichen Lohns pro Jahr bei der GMP in einem Zug vom 5. 4. auf den 6. 4. 1988 erfolgt, während es bei SERPS ein Übergangsphase für Versicherte gibt, die die Altersgrenze zwischen dem 6. 4. 1999 und dem 5. 4. 2009 erreichen.

<sup>198</sup> Dieses Modellsystem (naturgemäß ein *salary related scheme*) erbringt an Beschäftigte ab Vollendung des 65. Lebensjahres pro Beschäftigungsjahr nach dem 5. 4. 1997 eine Rente in Höhe von 1/80 des durchschnittlichen versicherungspflichtigen Einkommens des Beschäftigten in den letzten 3 Beschäftigungsjahren vor dem Ausscheiden, höchstens 50 % (Sec. 12B (2) (a), (3) (b), (5) PSA 1993).

<sup>199</sup> Diese ist aber nicht an den Bezug der oben genannten Sozialleistungen gebunden. Vorschlägen, die obligatorische Witwen- und Witwerversorgung abzuschaffen, hat die Regierung eine Absage erteilt (Cm. 5835 [Fn. 25], S. 24).

<sup>200</sup> Hierbei ist ein Unisex-Tarif obligatorisch (Sec. 28 (1) (a), (3) (i), 29 (3) (b) (ii) PSA 1993, Reg. 11 (1) (b) Personal and Occupational Pension Schemes (Protected Rights) Regulations 1996 [S.I. No. 1537]).



Ist das Beschäftigungsverhältnis eines Arbeitnehmers *contracted-out employment*, so vermindern sich die *National Insurance Contributions*. Bei Mitgliedschaft in einem *COSRS* sinken die Arbeitnehmerbeiträge um 1,6 % des Einkommens zwischen *lower earnings limit* und *upper earnings limit*, die Arbeitgeberbeiträge um 3,5 % (Sec. 41 (1)-(1B) PSA 1993). Im Falle eines *COMPS* beträgt die Beitragsenkung für Arbeitnehmer ebenfalls 1,6 %, für Arbeitgeber allerdings nur 1 % (Sec. 42A (1). (2) PSA 1993 i. V. m. Art. 2 (a) S.I. 2001 No. 1355)<sup>201</sup>. Zusätzlich zahlt die Finanzverwaltung für Mitglieder eines *COMPS* einen Zusatzbeitrag (*age related payment*), dessen Höhe sich nach dem Alter des Versicherten misst (Sec. 42A (3) PSA 1993).

Die leistungsrechtlichen Folgen des *contracting-out* haben sich im Laufe der Zeit geändert. Auf Renten aus *SERPS*, die aus Beschäftigungszeiten vor dem 6. 4. 1997 beruhen, werden die *GMP* aus einem *COSRS* lediglich angerechnet (Sec. 46 (1) PSA 1993). In Zeiten der Mitgliedschaft in einem *COSRS* nach dem 5. 4. 1997 sowie allgemein bei Mitgliedschaft in einem *COMPS* hingegen erwerben die Arbeitnehmer überhaupt keine Anwartschaften in *SERPS* (Sec. 48A (1) (a) PSA 1993). Die Ablösung von *SERPS* durch *S2P* bringt eine weitere grundlegende Änderung: Für Beschäftigungszeiten ab dem 6. 4. 2002 wird den Betriebsrentnern aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Summe ausbezahlt, die im Ergebnis dem Teil der normalen *S2P*-Rente entspricht, der auf die Einkommensfiktion und die gegenüber *SERPS* höhere *accrual rate* für untere Einkommensgruppen<sup>202</sup> zurückgeht, das sog. *S2P top-up* (Sec. 45 (2) (c), Sched. 4A Para. 3-6, 8 SSCBA 1992). Somit bleibt gering verdienenden Arbeitnehmern die Vorteile der starken Umverteilung in *S2P* gegenüber *SERPS* erhalten, wenn sie sich in *contracted-out employment* befinden<sup>203</sup>.

Für ehemalige Mitglieder eines *COSRS* besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit einer Nachversicherung in *S2P* durch Zahlung einer *contributions equivalent premium* (Secs. 55-62 PSA 1993). Eine Nachversicherung ist unter bestimmten Voraussetzungen auch bei solchen Systemen möglich, die abgewickelt werden, weil Arbeitgeber insolvent ist (Sched. 2 Paras. 3A-3E PSA 1993, Reg. 49 OPS(CO)R 1996).

<sup>201</sup> Die Senkung lässt sich nicht schlicht in Prozentpunkten ausdrücken. Die Beitragspflicht der Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber beginnt erst dann, wenn das Arbeitseinkommen bestimmte Schwellen (*primary threshold* bzw. *secondary threshold*) erreicht (Sec. 6 (1) (a), 8 (1) (a) bzw. 9 (1) SSCBA 1992). Diese liegen beide zur Zeit bei. 89 £/Woche (Reg. 10 (c), (d) SS(C)R 2991). Früher gab stellte das *upper earnings limit* für Arbeitnehmer eine obere Beitragsbemessungsgrenze dar. Heute müssen Arbeitnehmer auf das Arbeitseinkommen oberhalb dieser Grenze (zur Zeit 595 £/Woche, Reg. 10 (d) SS(C)R 2001) einen Beitrag i. H. v. 1 % zahlen (Sec. 6 (1) (b), 8 (1) (b), (2) (b) SSCBA 1992). Der Arbeitnehmerbeitrag für Einkommen darunter liegt bei 11 %, der Arbeitgeberbeitrag einheitlich für das gesamte Arbeitseinkommen bei 12,8 % (Sec. 8 (2) (a) bzw. 9 (2) SSCBA 1992).

<sup>202</sup> Siehe hierzu Fn. 189 am Ende.

<sup>203</sup> Die Regelung hat erkennbar den Zweck, die Attraktivität des *contracting-out* durch die Einführung von *S2P* nicht zu schmälern. Die Regierung plant im Übrigen, *S2P* in absehbarer Zeit durch Streichung der Berücksichtigung von Einkommen oberhalb der *lower earnings threshold* in eine einkommen-sunabhängige Einheitsleistung umzuwandeln, was durch eine einfache Rechtsverordnung des zuständigen Secretary of State geschehen kann (Sched. 4A Para. 2 (5) SSCBA 1992). Werden über den Erlass der Verordnung hinaus keine weiteren Rechtsänderungen vorgenommen, so hätte diese Umwandlung aber auf das *S2P top-up* keinen Einfluss, denn insoweit sind im geltenden Recht keine Sondervorschriften für diesen Fall vorgesehen. Dies würde einen erheblichen zusätzlichen Anreiz zum *contracting-out* darstellen.

Eine Bestimmung ähnlich des Auszehrungsverbots nach deutschem Recht gibt es für britische *integrated schemes* nicht. Da es im Recht der staatlichen Rentenversicherung keine Frühverrentung gibt, besteht insoweit auch keine Koordinierungsbedarf bei den Altersgrenzen.

## 16 Zusammenfassung und Analyse

Bei einem Vergleich zwischen dem britischen und dem deutschen Recht der betrieblichen Altersversorgung fallen zunächst einige Gemeinsamkeiten auf:

- Sowohl der deutsche als auch der britische Gesetzgeber sieht in der betrieblichen Altersversorgung einen wichtigen Baustein für die Alterssicherung der Arbeitnehmer. Dennoch ist betriebliche Altersversorgung (sieht man vom Anspruch auf Entgeltumwandlung in Deutschland bzw. der Pflicht zur Verschaffung des Zugangs zu einem *stakeholder pension scheme* in Großbritannien ab, die erst in jüngster Zeit etabliert wurden) in beiden Ländern freiwillig: Weder ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, eine betriebliche Altersversorgung einzurichten, noch trifft den Arbeitnehmer eine gesetzliche Verpflichtung, einem Betriebsrentensystem beizutreten. Rechtliche Vorgaben greifen daher nur ein, wenn sich der Arbeitgeber zur Einrichtung eines Systems entschließt.
- Entsprechend fehlen (in Großbritannien jedenfalls bislang) auch direkte, zwingende Vorgaben für den Umfang von Aufwendungen und Leistungen. Statt auf Zwang setzt der Gesetzgeber in beiden Ländern darauf, die betriebliche Altersversorgung für die Beteiligten attraktiv zu machen:
  - Die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen und im bestimmten Umfang steuerlich abzugsfähig<sup>204</sup>. Hierbei ist in Großbritannien der Grundsatz der nachgelagerten Besteuerung weitgehend verwirklicht. Deutschland wird voraussichtlich bald folgen. Auch die Erträge des Betriebsrentensystems selbst werden in beiden Ländern weitgehend steuerfrei gestellt. Im Rahmen der steuerlichen Förderung von Aufwendungen und Systemen tendiert das britische Steuerrecht allerdings in stärkerem Maße als das deutsche dazu, Betriebsrentensys-

<sup>204</sup> Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Abzugsfähigkeit jedenfalls nach dem deutschen Steuerrecht kein reines „Geschenk“ des Staates ist: Aufwendungen des Arbeitgebers für die Altersversorgung zählen im Grundsatz zu den Betriebsausgaben i. S. v. § 4 Abs. 4 EStG 2002. Die Abzugsfähigkeit von Betriebsausgaben ist Bestandteil des steuerrechtlichen Gewinnbegriffs im Rahmen des Prinzips der Nettobesteuerung. Dieses Prinzip ist die einfachgesetzliche Umsetzung des Prinzips der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit, welches wiederum Ausfluss des allgemeinen Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG 1949) ist (etwa BVerfGE 81, 228). Die spezifischen Vorschriften des EStG 2002 über die Abzugsfähigkeit der Aufwendungen des Arbeitgebers (§§ 4b-4e, 6a) begründen diese Abzugsfähigkeit nicht etwa (dazu würde § 4 Abs. 4 EStG 2002 genügen), sondern gestalten sie aus und *begrenzen* sie vor allem (so ausdrücklich Gosch in Kirchof, EStG, 2001, § 4c Rn. 1 in Bezug auf die Pensionskasse). Auch die Aufwendungen des Arbeitnehmers werden vom Gesetzgeber nicht zuletzt deshalb steuerlich freigestellt, weil sie nach seiner Auffassung notwendig sind und dadurch die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers mindern (Tippke/Lang, Steuerrecht, 16. Aufl., Rn. 7000; Fischer in: Kirchof a. a. O., § 10 Rn. 1, jew. in Bezug auf den Sonderausgabenabzug nach § 10 EStG 2002).

temen Vorgaben für ihre inhaltliche Ausgestaltung zu machen. Der deutsche Steuergesetzgeber scheint hier eher bereit zu sein, den Arbeitgebern bzw. den Sozialpartnern zu vertrauen.

- In Deutschland kommen zur steuerlichen Förderung direkte staatliche Subventionen, während in Großbritannien das *contracting-out* ein sehr wirksames Mittel ist, die betriebliche (und individuell-private) Alterssicherung bei Einhaltung eines gewissen Mindestleistungsstandards als teilweisen Ersatz der staatlichen Absicherung zu fördern.
- Bei der Förderung der betrieblichen Altersversorgung bemühen sich Großbritannien und Deutschland in einem gewissen Umfang um die Berücksichtigung bestimmter sozialer Belange. Die Direktsubvention von Beiträgen im Rahmen der „Riesterförderung“ in Deutschland soll einkommensschwache und kinderreicher Familien besonders begünstigen<sup>205</sup>. In Großbritannien bleiben Arbeitnehmern in *contracted-out employment* die Umverteilungseffekte der einkommensbezogenen staatlichen Zusatzrente zugunsten von Niedrigeinkommensbeziehern erhalten. Diese Maßnahmen betreffen freilich nicht die Ausgestaltung der Systeme selbst. Weiterhin setzt in Großbritannien aber das *contracting-out* voraus, dass das System eine Witwen- bzw. Witwerversorgung anbietet. Das deutsche Recht kennt eine solche Vorgaben nicht, wiewohl es bei der steuerlichen Förderung die Kosten einer solchen Absicherung berücksichtigt.
- Weitergehende interne Mechanismen der sozialen Umverteilung, wie sie für die gesetzliche Rentenversicherung in beiden Ländern typisch sind (z. B. die Berücksichtigung von Zeiten ohne Beitragszahlungen, etwa wegen Ausbildung, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung), sind für betriebliche Altersversorgungssystemen weder in Deutschland noch in Großbritannien obligatorisch<sup>206</sup>. Solche Anforderungen wären angesichts der damit verbundenen Kosten, des Prinzips der Freiwilligkeit und der naturgemäß en-

<sup>205</sup> Die Höhe der Direktsubventionen (Altersvorsorgezulage, §§ 79 ff EStG 2002) ist von der Höhe des Einkommens des Förderberechtigten unabhängig, da einheitlich Zudem wird der Grundbetrag der Altersvorsorgezulage (§ 85 EStG 2002) bei Förderberechtigten mit Kindern durch eine Kinderzulage ergänzt (§ 85 EStG 2002). Bestünde die Förderung dagegen nur aus der steuerlichen Abzugsfähigkeit der Beiträge (§ 10a EStG 2002), würden von ihr naturgemäß vor allem Bezieher höherer Einkommen profitieren, und zwar vor allem solche ohne Kinder, da diese einen größeren finanziellen Spielraum für die Leistung von Beiträgen haben.

<sup>206</sup> Allerdings finden in Betriebsrentensystemen mit Leistungszusagen i. d. R bestimmte Umverteilungen innerhalb der Versichertengemeinschaft statt, wie sie etwa für private Lebensversicherungen unüblich sind: Weder bei der Leistungs- noch bei der Beitragsbemessung wird der Gesundheitszustand und die sich hieraus ergebende Lebenserwartung berücksichtigt. Auch ist die Berücksichtigung des Geschlechts der Arbeitnehmer (innen) im Rahmen von (reinen) Leistungszusagen bei der Leistungsberechnung aufgrund des europarechtlichen Prinzips der Lohngleichheit von Mann und Frau untersagt (Art. 141 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft i. d. F. d. Bek. v. 24. 12. 2002, ABIEG. C 235/33, und Art. 6 Abs. 1 lit. h der Richtlinie 86/378/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit v. 24. 7. 1986, ABIEG. L 225/40). Bei Beitragszusagen ist allerdings nur die Gleichheit der Beiträge gefordert. Zur Anwendung dieser Prinzipien bei den Mischformen der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung siehe Steinmeyer, BetrAV 2003, 688 ff.

gen Anknüpfung der Systeme an ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis auch sehr ungewöhnlich. Wenn in der öffentlichen Diskussion eine teilweise Ersetzung der gesetzlichen Rentenversicherung durch Formen der betrieblichen (und individuell-privaten) Alterssicherung gefordert wird, so muss man sich über diese Systemunterschiede im klaren sein.

Schwerpunkt des Betriebsrentenrechts ist in beiden Ländern neben der Förderung der Schutz der Arbeitnehmer gegenüber der Verhandlungsmacht der Arbeitgeber und den mit den Finanzmärkten verbundenen Risiken. Dabei sieht sich der Gesetzgeber in beiden Ländern häufig mit den selben Problemen konfrontiert, und die Lösungen unterscheiden sich häufig gar nicht so sehr.

- Beide Rechtsordnungen kennen zunächst einen Bestandsschutz zugunsten von erworbenen Anwartschaften der Mitglieder bei Abänderung von Betriebsrentensystemen ohne ihre Zustimmung. Der Schutz geht dabei in Deutschland vom sachlichen Umfang her etwas weiter als in Großbritannien. Dafür ist der deutsche Schutz unter bestimmten Umständen gegenüber kollektivvertraglichen Änderungen nachgiebig.
- Sowohl in Deutschland als auch in Großbritannien ist weiterhin rechtlich sichergestellt, dass erworbene Anwartschaften nach einer bestimmten (in Großbritannien allerdings erheblich kürzeren) Frist nicht durch das Ende des Beschäftigungsverhältnisses verloren gehen. Auch die Höhe der aus den in diesem Fall geschützten Anwartschaften erwachsenden Ansprüche ist im Grundsatz ähnlich geregelt. Die kürzeren Fristen und der weite Portabilitätsanspruch der Arbeitnehmer in Großbritannien deuten aber darauf hin, dass der britische Gesetzgeber die Interessen von Arbeitsplatzwechslern bisher stärker berücksichtigt. Aufgrund des fehlenden Kapitalstocks ist eine Anwartschaftsübertragung bei der in Deutschland dominierenden Direktzusage aber auch schwieriger zu organisieren.
- Sofern die Arbeitnehmer feste Ansprüche auf Leistungen haben, müssen die Arbeitgeber in beiden Ländern dafür einstehen. Deckungslücken in kapitalgedeckten Systemen fallen in letzter Konsequenz ihnen zur Last.
- Sowohl der deutsche als auch der britische Gesetzgeber hat das Problem der schleichenden Entwertung von Ansprüchen durch die Inflation gesehen und ordnet (in Großbritannien zumindest für die meisten Systeme) zugunsten laufender Ansprüche einen Ausgleich an. Darüber hinaus schreibt das britische Recht auch eine Inflationsanpassung von Anwartschaften vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer vor.
- Auch der Gefahr des Verlustes der von den Arbeitnehmern erworbenen Ansprüchen im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers widmen sich beide Rechtsordnungen. Die Lösungen weichen freilich signifikant voneinander ab, was mit der unterschiedlichen Finanzierungsstruktur erklärbar ist: In Deutschland, wo nicht kapitalgedeckte Betriebsrentensysteme dominieren, besteht die Sicherung schwerpunktmäßig in der Übernahme der Ansprüche und Anwartschaften aus solchen Systemen durch einen Versicherungsträger. In

Großbritannien, wo kapitalgedeckten Systeme vorherrschen, erhofft man sich Schutz primär durch die mit der Kapitaldeckung einhergehende Vermögens-trennung zwischen Betriebsrentensystem und Arbeitgeber. Als Ergänzung dazu werden lediglich insolvenzbedingte Beitragsrückstände und gewisse Vermögensverlusten des betroffenen Betriebsrentensystems in einem begrenz-ten Umfang ausgeglichen.

- Was den möglichen Inhalt der Leistungen angeht, so kennen beide Rechtord-nungen sowohl die Leistungs- als auch die Beitragszusage. Sie beiden Rechts-ordnungen unterscheiden sich jedoch insoweit, als in Großbritannien reine Beitragszusagen möglich sind, während in Deutschland die Leistungszusage mit der Garantie der eingezahlten Beiträge verbunden werden muss. Der deutsche Gesetzgeber, der Leistungszusagen ohnehin erst viel später zugelas-sen hat als der britische, scheint das Risiko negativer Kapitalmarktentwick-lungen höher einzuschätzen bzw. ist weniger bereit, die Arbeitnehmer diesem Risiko auszusetzen.

Entscheidende Unterschiede gibt es in folgenden Bereichen:

- Signifikant sind die Unterschiede bei den Anspruchsgrundlagen für die Leis-tungen, und, im engen Zusammenhang damit, bei den Durchführungswegen. In Deutschland basieren die Ansprüche auf Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, und es dominiert die dazu passende direkte Rentenleistung durch den Arbeitgeber. Neben der Direktzusage gibt es eine Reihe von recht-lich selbständigen Versorgungsträgern, die aber lediglich Vehikel zur Erfül-lung des vertraglichen Versprechens des Arbeitgebers sind. Aus der vertragli-chen Natur erklärt sich dann auch die direkte Arbeitgeberhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974. In Großbritannien dominiert dagegen der rechtlich selbständige *trust fund* mit dem ihm zugrundeliegenden *trust deed* als Quelle der Ansprüche und ohne direkte Haftung des Arbeitgebers. Diese Unterschie-de lassen sich vor allem historisch erklären<sup>207</sup>.

<sup>207</sup> Das ausdifferenzierte deutsche System der Durchführungswege entstand (abgesehen vom durch eine planende Entscheidung des Gesetzgebers eingeführten Pensionsfonds) sukzessive über einen Zeitraum von fast 100 Jahren aus einer unübersichtlichen Gemengelage aus freiwilligen direkten Arbeitgeberleistungen und selbständigen und unselbständigen Kassen und Fonds mit und ohne Rechtsanspruch. Die Bemühungen der 1900 eingeführten reichseinheitlichen Versicherungsaufsicht um eine weitreichende Kontrolle über rechtlich selbständige Betriebsrentensystemen mit Rechtsanspruch waren die Wurzel der Pensionskasse. Vor dem Zugriff der Versicherungsaufsicht konnten die Kassen ohne Rechtsansprüche durch die Arbeitgeber nur knapp gerettet werden, als die Steuergesetzgebung der NS-Zeit diesen Kassen sämtliche Privilegien entziehen wollte: Die Geburtsstunde der modernen Unterstützungskasse. Am Ausschluss des Rechtsanspruchs waren die Arbeitgeber aber aus Kosten-gründen und aufgrund des „Fürsorge“-Charakters derartiger Leistungen sehr interessiert. Letzteres trug neben der jeweils gegenüber Pensionskassen unaufwendigen Organisation zur weiten Verbrei-tung vor allen Dingen der Direktzusage bei. Die Direktversicherung ist ein seit Ende der 20er Jahre zunehmend Verbreitung findendes „Importprodukt“ aus den USA, wobei die besondere Konstrukti-on als Vertrag zwischen Arbeitgeber und Versicherungsunternehmen auf die Zulassungspraxis der deutschen Versicherungsaufsicht zurückgeht (Koch [Fn. 8], S.1 ff.).

Das Rechtsinstrument des *trust* hatte sich im englischen *common law* über Jahrhunderte vor allem als Mittel der Versorgung von Familienangehörigen entwickelt. Nach der erstmaligen Einführung eines Betriebsrentensystems auf Basis eines *trust funds* im Jahre 1901 wurde dieser Durchführungsweg rasch populär, da er – anders als die für große Systeme bislang weitverbreiteten *statutory funds* auf gesetzli-

- Während in Großbritannien für die betriebliche Altersversorgung jedenfalls dann, wenn es sich, wie im Regelfall, um *exempt approved schemes* handelt, einheitlich das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung gilt, zeigte das deutsche Recht bislang ein zweigeteiltes Bild: die nicht kapitalgedeckten Systeme wurden nach-, die kapitalgedeckten vorgelagert besteuert. Mit der Rentenreform 2001 begann hier ein Wandel, der mit der anstehenden Ausdehnung der „Eichelförderung“ auf die Direktversicherung weitgehend abgeschlossen sein wird.
- Deutlich unterscheiden sich beide Rechtsordnungen in der Frage des Verhältnisses zwischen gesetzlicher Rentenversicherung und betrieblicher (und privat-individueller) Altersversorgung. Hier ist die Verzahnung der beiden Bereiche durch das *contracting-out* in Großbritannien einmalig eng. Das *contracting-out* fördert indirekt auch einen gewissen Mindeststandard beim Leistungsumfang. Demgegenüber sind gesetzliche Rentenversicherung und betriebliche Altersversorgung in Deutschland weit weniger koordiniert. Und diese Koordinierung ist größtenteils auch nur eine Reaktion auf gewisse Phänomene der Praxis (Anrechnungs- und Auszehrungsverbot) und kein Element eines staatlichen Alterssicherungskonzepts. Durch die Einbeziehung der kapitalgedeckten Durchführungswege in die als Ausgleich zur Niveausenkung in der gesetzlichen Rentenversicherung konzipierten Förderung der nicht-staatlichen Altersvorsorge durch die Rentenreform 2001 hat sich dies freilich jüngst geändert. Mindeststandards beim Leistungsumfang, auch indirekte, fehlen in Deutschland aber noch völlig. Diese Differenzen spiegeln zum Teil die unterschiedlichen Auffassungen bezüglich der Aufgabe der staatlichen Alterssicherung: In Deutschland hat der Gesetzgeber die Absicherung des erreichten Lebensstandards im Alter primär der gesetzlichen Rentenversicherung zugewiesen. Betriebliche und individuell-private Alterssicherung sollten traditionell diese Lebensstandardsicherung lediglich vervollkommen, und angesichts der Dominanz der gesetzlichen Rentenversicherung bestand kein so großer Koordinierungsbedarf. Hauptaufgabe der staatlichen Alterssicherung in Großbritannien ist dagegen die Vermeidung von Altersarmut durch eine vom früheren Erwerbseinkommen unabhängige Basissicherung, während man die Lebensstandardsicherung eher der Verantwortung des Einzelnen überlassen will. Daher wurde hier ein einkommensbezogenes Element erst spät in die gesetzliche Rentenversicherung eingeführt, und dies von Anfang an mit der Option zum Ausstieg.
- Die unterschiedlichen Organisationsstrukturen der betrieblichen Altersversorgung in den beiden Ländern spiegeln sich auch in gewissen Unterschieden bei den formalen Strukturen des Rechts für diesen Bereich. Das spezifische Be-

---

cher Grundlage – ohne großen Aufwand einzuführen war und sich als äußerst flexibel erwies. Weiterhin garantierte der *trust* anders als *statutory schemes* oder Beiträge zu Selbsthilfeeinrichtungen der Arbeitnehmer (*friendly societies*) einen überragenden Einfluss des Arbeitgebers. Und nicht zuletzt war der *trust* aufgrund seiner Herkunft aus dem Familienrecht emotional sehr attraktiv für Arbeitgeber, die sich um ein harmonisches Betriebsklima bemühten. Im folgenden übten die Arbeitgeber starken politischen Druck auf das Parlament aus, dass *trust funds* dann 1921 weitreichende Steuerprivilegien gewährte (Hannah [Fn. 9], 18 ff).

etriebsrentenrecht in Deutschland ist denkbar kompakt: Das BetrAVG 1974 umfasst gerade einmal 20 Paragraphen. Demgegenüber ist das spezifische Betriebsrentenrecht in Großbritannien (PSA 1993 und PA 1995 sowie die dazu ergangenen Rechtsverordnungen) weit umfangreicher. Diese Rechtsvorschriften beschäftigen sich allerdings (abgesehen vom *contracting-out*) zu einem sehr großen Teil mit der Frage der internen Organisation der Systeme und ihrer Beaufsichtigung. Dahingehender Regelungsbedarf besteht aber primär bei rechtlich selbständigen, kapitalgedeckten Systemen, die den Leistungsberechtigten durch ihre Struktur die nötige Sicherheit bieten sollen. Genau solche Systeme herrschen in Großbritannien in Form von *trust funds* vor. Zahlt der Arbeitgeber die Leistungen dagegen, wie in Deutschland weithin üblich, selbst aus, so besteht – genau wie im Falle normaler Gehaltszahlungen – nur ein geringes Bedürfnis nach Organisations- oder Aufsichtsvorschriften. Dies gilt letztlich auch für die Unterstützungskasse: Auch bei ihr vermittelt wegen der fehlenden Kapitaldeckung jedenfalls in der Anwartschaftsphase und der Anlage des Kassenvermögens in Krediten an den Arbeitgeber die Finanzkraft des Arbeitgebers (bzw. die Insolvenzversicherung) die nötige Sicherheit, nicht die Kasse selbst. In den Fällen, in denen die betriebliche Altersversorgung in Deutschland auf echter Kapitaldeckung beruht und Sicherheit durch Organisation erreicht werden soll (also bei Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung), „leiht“ sich der Gesetzgeber die hier notwendigen Organisations- und Aufsichtsvorschriften gewissermaßen, indem er die Träger der Versicherungsaufsicht unterstellt. Und hier sind die Vorschriften oft ähnlich umfangreich wie in Großbritannien. Dennoch gibt es Bereiche, in denen trotz allem eine viel größere Detailliertheit des britischen Rechts auffällt. Bestes Beispiel ist die Übertragung von Versorgungsanwartschaften und –ansprüchen auf andere Versorgungsträger.

## 17 Ausblick

In Deutschland sind im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zwei Entwicklungstendenzen erkennbar: Einmal wird (jedenfalls nach den Vorstellungen der Politik) die Bedeutung der betrieblichen (und der individuell-privaten) Systeme für die Alterssicherung steigen, während diejenige der gesetzlichen Rentenversicherung im Zuge der langfristigen Niveausenkung zurückgeht. Ob damit auch eine stärkere Verzahnung der beiden Bereiche einhergehen wird, bleibt abzuwarten. Zudem wird (ebenfalls politisch gewollt) die Bedeutung der kapitalgedeckten Durchführungswege innerhalb der betrieblichen Alterssicherung auf Kosten der Direktzusage zunehmen. Dazu trägt auch der zunehmende Einfluss des (eher marktwirtschaftlichen, finanzmarktorientierten) Europarechts bei<sup>208</sup>. Damit steigt zugleich die Bedeutung desjenigen Teils des deutschen Betriebsrentenrechts (im weiteren Sinne), der sich vom britischen eher weniger unterscheidet. Insofern könnte man auch ohne Rechtsänderung von einer faktischen Annäherung der beiden Rechtsordnungen sprechen. Eine

<sup>208</sup> Siehe jüngst die Richtlinie 2003/41/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeit und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung v. 3. 6. 2003, ABIEG. L 235/10.

zunehmende Öffnung zum Kapitalmarkt setzt die deutsche betriebliche Altersversorgung dazu mittel- und langfristig einem ähnlichen Reformdruck aus, ihn wie ihr britisches Gegenstück bereits jetzt erlebt<sup>209</sup>. Folge könnte genau wie in Großbritannien ein Trend in Richtung auf eine Deregulierung sein, wodurch sich die Annäherung der beiden Rechtsordnungen verstärken dürfte.

---

<sup>209</sup> Vgl. Davy, [Arbeitspapier Nr. 4](#).