



Staatliche Regulierung der privaten
und betrieblichen Alterssicherung



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

Patrick Blömeke

Regulierender Wohlfahrtsstaat in der Alterssicherung

Deutschland und Großbritannien im Vergleich

REGINA - Arbeitspapier Nr. 8

(Februar 2005)

Aktualisierte und gekürzte Version von Arbeitspapier Nr. 5

Erscheint in: Betriebliche Altersversorgung 2005, Heft 2

Universität Bielefeld
Institut für Weltgesellschaft
Fakultät für Soziologie
Fakultät für Rechtswissenschaft

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Rechtsgrundlagen.....	4
3	Einbeziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	5
4	Leistungsstrukturen	6
5	Dynamisierung	6
6	Organisation und Finanzierung.....	7
6.1	Deutschland.....	7
6.2	Großbritannien.....	9
7	Steuerrecht.....	10
7.1	Deutschland.....	10
7.2	Großbritannien.....	11
8	Insolvenzsicherung.....	11
9	Schutz bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis	12
9.1	Deutschland.....	12
9.2	Großbritannien.....	13
10	Abänderung von Betriebsrentensystemen	14
11	Verhältnis zur staatlichen Rentenversicherung	15
11.1	Deutschland.....	15
11.2	Großbritannien.....	15
12	Analyse	17
13	Ausblick.....	20
	Abkürzungsverzeichnis:.....	21
	Literaturverzeichnis:	22

1 Einleitung

Betriebliche Altersversorgungssysteme spielen in Deutschland eine wichtige Rolle für die Alterssicherung der Beschäftigten: Etwa 43 % der Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind von Betriebsrentensystemen erfasst (Kortmann/ Haghiri 2003: 18). Immerhin 11 % aller Rentenzahlungen stammen aus solchen Systemen (EG-Kommission 1997: Tabelle 1). Dennoch war die Absicherung des erreichten Lebensstandards im Alter bislang primär der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) zugewiesen. Betriebliche und private Alterssicherung sollten traditionell diese Lebensstandardsicherung lediglich vervollkommen. Nun aber soll die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung erheblich steigen: Konfrontiert mit schon jetzt als zu hoch empfundenen Lohnnebenkosten und einer Erosion des Umlageverfahrens durch die Alterung der Bevölkerung will man die GRV zurückfahren und dafür die kapitalgedeckte zusätzliche Alterssicherung ausbauen, nicht zuletzt die betriebliche Altersversorgung.¹

Doch ein Staat, der seine Bürger massiv zur Eigenvorsorge drängt, muss auch – allein schon aus politischen Gründen – sicherstellen, dass sie tatsächlich sichere und qualitativ hochwertige Leistungen erhalten. Er kann seine Bürger daher nicht einfach den Marktkräften überlassen. Zugleich aber kann der Staat außerhalb der staatlichen Rentenversicherung „gute Renten“ nicht einfach anordnen. Und so muss er den Markt als Grundmechanismus akzeptieren und kann ihn lediglich regulieren, also versuchen, ihn durch rechtliche Vorgaben und/oder Anreize in die gewünschte Richtung zu lenken. Tut er das, setzt er also Regulierung als Instrument zur Erreichung sozialpolitischer Zwecke ein, kann man ihn insoweit als „regulierenden Wohlfahrtsstaat“ bezeichnen.

Im Folgenden soll der „regulierende Wohlfahrtsstaat“ in der betrieblichen Altersvorsorge in Deutschland mit demjenigen in Großbritannien verglichen werden. Ein solcher Vergleich ist besonders aufschlussreich, weil in Großbritannien das „Ziel“ der deutschen Rentenreformen (und zwar in sehr markant ausgeprägter Form) bereits verwirklicht ist: Ein staatliches Rentensystem mit nur sehr bescheidenen Leistungen (vgl. Davy 2003: 7-8) steht einer vergleichsweise stark entwickelten betrieblichen Altersversorgung gegenüber.² Hauptaufgabe der staatlichen Alterssicherung in Großbritannien ist die Vermeidung von Altersarmut durch Basissicherung, während man die Lebensstandardsicherung eher der Verantwortung des Einzelnen überlässt. Diese

¹ Vgl. die Begründung des Entwurfs zur Rentenreform 2001 (BT-Drs. 14/4595: 1, 37-40).

² Der Erfassungsgrad ist in der britischen Privatwirtschaft zwar nicht (wesentlich) höher als in Deutschland. Aber die Betriebsrenten haben insgesamt ein höheres Gewicht für die Altersversorgung: Nach den Zahlen des Government Actuary's Department (2003: 16) und in Mac Gregor (2001: 39) betrug der Erfassungsgrad im Jahr 2000 30 % (5,7 Mio. von ca. 20 Mio.). Die EG-Kommission ging 1997 von 48 % (Deutschland: 46 %) aus (für eine mögliche Erklärung der Abweichung siehe Fn. 20). Sie schätzte aber den Anteil der Betriebsrenten an allen Renten in Großbritannien auf 28 % im Vergleich zu 11 % in Deutschland (EG-Kommission 1997: Tabelle 1).

„Arbeitsteilung“ lag schon den Beveridge-Reformen zugrunde,³ und wurde von New Labor unter dem Schlagwort „*Partnership in Pensions*“ ein weiteres Mal betont.⁴

Schlägt sich nun die unterschiedliche Rolle der betrieblichen Altersversorgung auch im jeweiligen Regulierungssystem nieder? Oder sind eventuell festgestellte Unterschiede auf andere Faktoren zurückzuführen? Zur Beantwortung dieser Fragen werden zunächst das deutsche und das britische Betriebsrentenrecht in zentralen Regelungsfeldern einander deskriptiv gegenübergestellt. Sodann werden festgestellte Unterschiede auf die Ausgangsfrage bezogen analysiert. Ein Ausblick schließt die Untersuchung ab.⁵

2 Rechtsgrundlagen

Rechtsgrundlage für einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Betriebsrenten ist in Deutschland stets ein Vertrag (Langohr-Plato 2002: 41-47). In Frage kommt ein Einzelarbeitsvertrag, in der Regel eine vertragliche Einheitsregelung (ein Standardvertrag) oder eine Gesamtzusage (eine Bündelung von Einzelverträgen, bei der das Angebot des Arbeitgebers durch eine Bekanntmachung im Betrieb erfolgt). Auch die betriebliche Übung (ein gleichmäßig wiederholtes Verhalten des Arbeitgebers, das beim Arbeitnehmer einen Vertrauenstatbestand schafft) ist ein konkludenter Vertrag. Kollektivvertragliche Grundlagen sind Betriebsvereinbarungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat und (seit der Rentenreform 2001 häufiger) Tarifverträge. Daneben gibt es noch den Grundsatz der Gleichbehandlung, der die Einbeziehung von willkürlich ausgeschlossenen Arbeitnehmern gebietet. Zentral ist, dass sich die Ansprüche der Leistungsberechtigten unabhängig von der Organisation des Systems stets (auch) gegen den Arbeitgeber richten (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG 1974⁶).

Auch das britische Recht kennt Betriebsrenten auf vertraglicher Grundlage (Firth/Green 2003: 28). Die allermeisten Arbeitnehmer sind jedoch Mitglieder in einem System auf treuhänderischer Basis (*trust scheme*), das der Arbeitgeber durch ein einseitiges, im *trust deed* festgehaltenes Rechtsgeschäft errichtet (Blake 2003: 94). Kollektivvertraglich begründete Systeme gibt es in Großbritannien zwar nicht, dennoch sind Betriebsrenten bisweilen Gegenstand von Verhandlungen zwischen Gewerk-

³ „*Social Insurance and national assistance [...] are designed to guarantee [...] a basic income for subsistence. [...] Making provisions for [...] higher standards is primarily the function of the individual, [...]*“ (Beveridge 1942: para. 302).

⁴ Zwar stellte New Labour bei ihren Reformen fest, dass die staatliche Alterssicherung zur Armutsvermeidung nicht ausreiche, weshalb ein großer Teil der Rentner in Armut lebe. Deshalb sollte sie für Geringverdiener ohne die Mittel zur Eigenvorsorge verbessert werden. Diejenigen dagegen, die (in einem sicheren Rechtsrahmen, notfalls mit staatlicher Unterstützung) selbst für ihr Alter vorsorgen könnten, hätten aber die Verantwortung, dies auch zu tun: „*Those who can save have the responsibility to do so. The State should ensure that they have access to secure, good value pensions. And the State should give particular support to those who cannot be expected to save*“ (DSS 1998: 2, 29).

⁵ Die Rolle der EU als Akteur in der betrieblichen Alterssicherung soll hier nicht thematisiert werden. Abgesehen davon, dass ihre Darstellung den Rahmen sprengen würde, ist der Einfluss der EU in Bezug auf das Thema eher politischer als rechtlicher Natur und wird sich außerdem primär erst in der nahen Zukunft auswirken. Er wird deshalb in Abschnitt 13 kurz gestreift.

⁶ Gesetz zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung v. 19. 12. 1974, BGBl I S. 3610.

schaften und Arbeitgebern (Firth/Green 2003: 2). Ansprüche der Leistungsberechtigten bestehen bei *trust schemes* ausschließlich gegenüber den Treuhändern (*trustees*) des Systems, nicht gegenüber dem Arbeitgeber.

3 Einbeziehung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

In Deutschland war es lange Zeit dem Arbeitgeber freigestellt, ob er eine betriebliche Altersversorgung anbietet. Im Zuge der Rentenreform 2001 wurde dann ein Anspruch der Arbeitnehmer auf betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung eingeführt (§ 1a BetrAVG 1974). Dabei wird ein Teil der zukünftigen Lohnansprüche des Arbeitnehmers in wertgleiche Anwartschaften auf Versorgungsleistungen umgewandelt (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG 1974). Die Einzelheiten werden durch Vereinbarung geregelt, direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag. Tariflöhne können nur umgewandelt werden, wenn der jeweilige Tarifvertrag dies vorsieht oder zulässt (§ 17 Abs. 5 BetrAVG 1974). Für Arbeitnehmer gibt es keine gesetzliche Pflicht, einem Betriebsrentensystem beizutreten. Allerdings sehen die Bestimmungen vieler Systeme vor, dass die erfassten Arbeitnehmer dem System beitreten und gegebenenfalls auch Beiträge zahlen müssen.⁷ Ein solcher Zwang ist einfachgesetzlich nicht ausdrücklich untersagt und wurde bislang von den Gerichten nicht problematisiert.

Auch in Großbritannien gab es für den Arbeitgeber bis vor kurzem keinerlei rechtlichen Zwang, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Seit 2001 haben Arbeitgeber mit mehr als fünf Beschäftigten aber die Pflicht, ihren Arbeitnehmern Zugang zu einem *stakeholder pension scheme* zu verschaffen. Dies sind gesetzlich standardisierte *Defined-Contributions-Systeme* mit streng begrenzten Verwaltungskosten und leicht portablen Ansprüchen. Sie müssen so gestaltet sein, dass sie steuerbegünstigt (siehe 7.2) und – seit dem PA 2004⁸ – zum *contracting-out* aus der staatlichen Rentenversicherung (siehe 11.2) geeignet sind (Secs. 1-8 Welfare Reform and Pensions Act 1999 [c. 30]). Der Arbeitgeber kann selbst ein solches System betreiben. Aber es genügt, wenn er den Arbeitnehmern ein von einem Finanzdienstleistungsunternehmen betriebenes System benennt, sie mit bestimmten Informationen versorgt und auf ihren Wunsch die Beiträge vom Lohn einbehält und an das System abführt.⁹ Einen Zwang für den Arbeitgeber, eigene Beiträge zu leisten, gibt es nicht.¹⁰ Für den Arbeitnehmer ist betriebliche Altersversorgung nach britischem Recht stets freiwillig: Bestimmungen in Arbeitsverträgen oder Vorschriften eines Betriebsrentensystems über die zwingende Mitgliedschaft eines Arbeitnehmers sind – anders als in Deutschland – nichtig (Sec. 160 PSA 1993¹¹).¹²

⁷ Dies gilt z.B. für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

⁸ Pensions Act 2004 (c. 35).

⁹ Derartig konstruierte *stakeholder pension schemes* sind rechtlich keine *occupational pension schemes*, sondern *personal pension schemes*, also Systeme der privaten Altersvorsorge.

¹⁰ Die Regierung hat erwogen, Arbeitgeberbeiträge vorzuschreiben, sofern die Arbeitnehmer weniger als 6 % ihres Lohns einzahlen (DWP 2003: 17-18). Umgesetzt wurde dies bis jetzt jedoch nicht.

¹¹ Pension Schemes Act 1993 (c. 48).

¹² Es ist aber zulässig, dass der Arbeitnehmer automatisch Mitglied des Systems wird, wenn er nicht ausdrücklich widerspricht (Bell/Sleziak 2003: 16). Überlegungen der Regierung, ein solches *automatic*

4 Leistungsstrukturen

In Deutschland ist die gesetzliche Grundform der betrieblichen Altersversorgung die gesetzlich nicht eigens definierte Leistungszusage, ein *Defined-Benefit-System*. Sie ist in der Regel end- oder durchschnittsgehaltsbezogen. Ein gesetzlich definierter Unterfall der Leistungszusage ist die „beitragsorientierte Leistungszusage“. Hier bestimmt sich die Höhe der fest zugesagten Leistung – ähnlich wie bei einer Lebensversicherung – nach der Summe der zu ihrer Finanzierung aufgewendeten Beiträge (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG 1974). Die durch die Rentenreform 2001 eingeführte Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG 1974) ist zwar im Grundsatz ein *Defined-Contribution-System*. Aber dem Arbeitnehmer muss zumindest die Nominalsumme der eingezahlten Beiträge ausbezahlt werden. Diese Zusage ist logischerweise auf die kapitalgedeckten Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherungen beschränkt. Die Einzelheiten der Leistungsstruktur unterliegen zusammen mit den Leistungsvoraussetzungen der paritätischen Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 BetrVG).

Auch in Großbritannien dominieren *Defined-Benefit-Systeme*, die *salary related schemes (SRS)*.¹³ Sie sind – der Ausdruck deutet es an – in der Regel, wenn auch nicht zwingend, gehaltsbezogen. Seit etwa 20 Jahren sind aber *Defined-Contributions-Systeme* auf dem Vormarsch, *money purchase schemes (MPS)* genannt. Der angesammelte Kapitalstock wird hier bei Ruhestandseintritt in der Regel dazu benutzt, zugunsten des Rentners bei einer Versicherungsgesellschaft eine mindestens jährlich auszuzahlende Leibrente (*annuity*) zu erwerben (*to purchase*), die früher meist auf einen nominalen Geldbetrag (*money*) lautete. Eine gesetzliche Mindestleistungsgarantie gibt es in Großbritannien nicht.

5 Dynamisierung

Deutsche Arbeitgeber haben die Pflicht, alle drei Jahre eine Anhebung der Betriebsrenten zu prüfen und darüber unter Berücksichtigung ihrer Interessen und der der Versorgungsempfänger nach billigem Ermessen zu entscheiden (§ 16 BetrAVG 1974). Nach dem BAG (grundlegend BAGE 28, 279 und 36, 39) bedeutet dies, dass der Arbeitgeber die Renten an die Inflation anpassen muss, begrenzt durch den Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmer seines Betriebs. Diese Anpassung darf er aus wirtschaftlichen Gründen aber ganz oder teilweise ablehnen (BAGE 48, 272). Von der Pflicht zur Anpassungsprüfung bestehen eine Reihe gesetzlicher Ausnahmen. So kann sich der Arbeitgeber auch zu einer festen Anpassung von mindestens 1 % pro Jahr verpflichten. Keine Prüfungspflicht des Arbeitgebers besteht bei Direktversicherungs- oder Pensionskassenzusagen, sofern dort Überschüsse ausschließlich zur

enrolment für bestehende Systeme gesetzlich vorzuschreiben oder den Arbeitnehmer zu verpflichten, sich bei Beschäftigungsantritt für oder gegen eine Mitgliedschaft zu entscheiden (DWP 2004: 15-17), wurden bislang noch nicht weiterverfolgt. Den Plan, das Verbot der zwangsweisen Einbeziehung, ganz abzuschaffen, hat die Regierung schon 2003 nach Protesten der Finanzbranche ausdrücklich fallen gelassen (DWP 2003: 19).

¹³ Von den 5,7 Mio. Mitgliedern von Betriebsrentensystemen im Privatsektor gehören 4,6 Mio. einem *SRS* an (Government Actuary's Department 2003: 17).

Leistungserhöhung verwandt werden. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung besteht gar keine Anpassungspflicht.

Das britische Recht ordnet eine generelle Anpassungspflicht erst für Leistungen aufgrund von Beschäftigungszeiten nach dem 5. 4. 1997 an (Sec. 51 PA 1995¹⁴). Die Renten sind jährlich an die Inflationsrate anzupassen, wobei die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers unberücksichtigt bleibt. Der PA 2004 hat unter Bestandschutz für bereits bestehende Anwartschaften die bisherige Obergrenze für die Pflichtanpassung von 5 % auf 2,5 % gesenkt und die Anpassungspflicht für Renten aus *MPS* ganz beseitigt.

6 Organisation und Finanzierung

6.1 Deutschland

In Deutschland gibt es für Betriebsrentensysteme fünf verschiedene (als Durchführungswege bezeichnete) Organisationsformen: Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung.

Dominierend ist die gesetzlich nicht eigens definierte Direktzusage.¹⁵ Hier erbringt der Arbeitgeber die Versorgungsleistung unmittelbar selbst. Für die Zusage bildet er Pensionsrückstellungen, d.h. er verbucht Anwartschaften und Ansprüche als langfristige Verpflichtungen auf der Negativseite seiner Bilanz (§ 249 HGB). Dies senkt den Bilanzgewinn und spart dadurch Steuern. Eine Kapitaldeckung im eigentlichen Sinne stellen die Rückstellungen nicht dar, denn es handelt sich im Grundsatz um einen reinen Buchführungsvorgang, ohne dass real ein gesonderter Vermögensstock gebildet werden müsste.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die keine Rechtsansprüche auf ihre Leistungen einräumt (§ 1b Abs. 4 BetrAVG 1974). Das BAG hat den Anspruchsausschluss allerdings als ein nur in eng begrenzten Fällen ausübbares Widerrufsrecht ausgelegt (BAGE 25, 194), sodass man von einem faktischen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers reden kann. Trotzdem führt der formale Ausschluss dazu, dass die Unterstützungskasse nicht der Versicherungsaufsicht und damit insbesondere nicht deren Kapitalanlagevorschriften unterliegt (§ 1 Abs. 3 VAG 1992¹⁶). Die Kasse kann also über die Anlage ihrer Mittel frei entscheiden. Üblich ist es, dass die Kasse die ihr vom Arbeitgeber zugewendeten Mittel als Darlehen gleich wieder an ihn zurückgibt (Ahrend et. al. 1995: Teil 3 Rn. 24). Vorschriften über die Qualifikation des Leitungspersonals gibt es nicht. Arbeitgeber und Unterstützungskassen sichern ihre Verpflichtungen zuweilen durch Lebensversicherungen (Rückdeckungsversicherungen) ab.

Die Pensionskasse und der durch die Rentenreform 2001 eingeführte Pensionsfonds sind zwar auch rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen, gewähren aber

¹⁴ Pensions Act 1995 (c. 26).

¹⁵ Der (fallende) Anteil von Direktzusagen bei Arbeitnehmern der Privatwirtschaft in Betriebsrentensystemen beträgt 46 % (Kortmann/Haghiri 2003: 72).

¹⁶ Gesetz zur Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen i. d. F. d. Bek. v. 19. 12. 1992, BGBl I S. 3.

einen (auch formalen) Rechtsanspruch auf ihre Leistungen (§ 1b Abs. 3 BetrAVG 1974). Pensionskassen sind Lebensversicherungsunternehmen und unterliegen damit wie auch Pensionsfonds der Versicherungsaufsicht (§ 1 VAG 1992). Bei der Direktversicherung schließt der Arbeitgeber in eigenem Namen bei einem Versicherungsunternehmen einen Lebensversicherungsvertrag auf das Leben des Arbeitnehmers ab, wobei der Arbeitnehmer (anders als bei der Rückdeckungsversicherung) einen Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistung (Bezugsrecht) haben muss (§ 1b Abs. 2 BetrAVG 1974). Für Pensionskassen und die Anbieter von Direktversicherungen gelten die allgemeinen Anlagevorschriften für Lebensversicherungsunternehmen. Ihnen ist damit u.a. nur eine maximale Aktienquote von 35 % gestattet (§ 2 AnlV 2002¹⁷). Demgegenüber haben Pensionsfonds nur ein allgemeines Prinzip der größtmöglichen Sicherheit bei höchstmöglicher Rentabilität zu beachten (§ 115 VAG 1992), was sie neben dem Verbot unbeschränkter Garantien für das Anlageergebnis (§ 112 VAG 1992) von Pensionskassen unterscheidet. Anlagen bei ein und demselben Schuldner (insbesondere dem Arbeitgeber) sind jeweils begrenzt (§ 3 AnlV 2001 bzw. § 4 PFKapAnlV 2001¹⁸). Es muss zwingend ein Kapitalstock (Deckungsstock) zur Bedeckung der Leistungsansprüche der Versicherten aufgebaut werden (§§ 66, 115 VAG 1992). Die Geschäftsleiter von Direktversicherern, Pensionskassen und Pensionsfonds müssen zuverlässig und fachlich geeignet sein (§ 7a VAG 1992). Weiterhin ist ein Versicherungsmathematiker mit ausreichenden versicherungsmathematischen Kenntnissen und Berufserfahrung zu bestellen, der insbesondere die Einhaltung der Kapitalausstattungs Vorschriften überwacht (§ 11a VAG 1992).

Während Direktzusagen und Unterstützungskassen ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert werden, sind in den anderen Durchführungswegen auch Arbeitnehmerbeiträge zwar zulässig, aber nur, wenn der Arbeitgeber auch insoweit eine Ausfallhaftung für die Anwartschaften übernimmt (§ 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG 1974). Die Entgeltumwandlung ist dagegen in allen Durchführungswegen zulässig. Dabei wie bei formellen Arbeitnehmerbeiträgen hat ein Arbeitnehmer nach dem Ausscheiden in den versicherungsförmigen Durchführungswegen zudem das Recht, die Versicherung mit eigenen Mitteln fortzusetzen (§ 1 Abs. 2 Nr. 4, § 1b Abs. 5 BetrAVG 1974). Im Falle einer Arbeitsfreistellung ohne Entgelt besteht dieses Recht seit dem AltEinkG 2004¹⁹ allgemein (§ 1a Abs. 4 BetrAVG 1974 n. F.).

In Deutschland gibt es für die Betriebsrentensysteme weder eine einheitliche Aufsicht noch eine allgemeine Registrierungspflicht. Pensionskassen, Pensionsfonds und die Anbieter von Direktversicherungen unterliegen, wie erwähnt, der Versicherungsaufsicht nach dem VAG 1992 und bedürfen daher für ihre Geschäftstätigkeit der Erlaubnis. Zuständige Aufsichtsbehörde ist die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht oder die Versicherungsaufsichtsbehörde des betreffenden Landes. Die Aufsichtsbehörde verfügt über sehr weitreichende Befugnisse. Kern ist die Generalklausel, dass die Aufsichtsbehörde alle zur Vermeidung oder Beseitigung von

¹⁷ Verordnung über die Anlage des gebundenen Vermögens der Versicherungsunternehmen (Anlageverordnung – AnlV) v. 20. 12. 2001, BGBl I S. 3913.

¹⁸ Verordnung über die Anlage des gebundenen Vermögens von Pensionsfonds gemäß 115 Abs. 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes (Pensionsfonds-KapitalanlagenVO) v. 21. 12. 2001, BGBl I S. 4185.

¹⁹ Gesetz zur Neuordnung der einkommenssteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG) v. 5. 7. 2004, BGBl I S. 1724.

Misständen notwendigen Anordnungen treffen darf. Direktzusagen und Unterstützungskassen unterliegen keiner besonderen Aufsicht.

6.2 Großbritannien

Direktzusagen auf arbeitsvertraglicher Grundlage, bei denen der Arbeitgeber die Leistungen selbst erbringt, sind in Großbritannien selten, da derartige Zusagen bis vor kurzem nicht steuerbegünstigt waren. Ähnlich einer deutschen Direktversicherung ist es aber nicht unüblich, dass der Arbeitgeber eigene Beiträge zu einem von einem Finanzdienstleistungsunternehmen verwalteten *personal pension scheme* des Arbeitnehmers leistet. Hier gibt es häufig betriebsweite Gruppenverträge (Blake 2003: 203-205). Aber auch dann handelt es sich rechtlich immer noch um private, nicht betriebliche Alterssicherung.²⁰

Der vorherrschende Durchführungsweg in Großbritannien ist der *trust fund* (Blake 2003: 94-95), eine nicht rechtsfähige Vermögensmasse, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt wird. Sie steht im Eigentum der *trustees*, die es zugunsten der Mitglieder des Betriebsrentensystems verwalten und gegen die sich die Leistungsansprüche richten. Die *trustees* werden meist vom Arbeitgeber oder mit seiner Zustimmung ernannt, müssen aber zu einem Drittel von den Mitgliedern nominiert werden (Secs. 241-243 PA 2004)²¹. Die *trustees* benötigen keine formelle Qualifikation. Sie sind aber zukünftig verpflichtet, sich mit den Regeln des Systems vertraut zu machen, und über angemessene Kenntnisse bezüglich ihres Aufgabenbereichs zu verfügen (Sec. 247 PA 2004).²² Kapitalgedeckte Betriebsrentensysteme müssen zudem einen Rechnungsprüfer und einen *fund manager* für die Kapitalanlage bestellen,²³ SRS außerdem einen Versicherungsmathematiker (Sec. 47 PA 1995).

Es gibt für britische Betriebsrentensysteme keine detaillierten Anlagevorschriften, sondern – ähnlich wie bei deutschen Pensionsfonds – lediglich die allgemeine Vorgabe, dass die Anlagen angemessen gemischt und ihrer Art nach den Verbindlichkeiten angemessen sein müssen (Sec. 36 PA 1995). Beschränkt sind aber Anlagen beim Arbeitgeber; Kredite an ihn sind untersagt (Sec. 40 PA 1995). SRS müssen (als Gegenstück zum Deckungsstock nach dem VAG 1992) einen versicherungsmathematisch berechneten Kapitalstock aufbauen (*statutory funding objective [SFO]*, Secs. 221-230. PA 2004).²⁴

²⁰ Ihre Einbeziehung könnte ein Grund für den signifikant höheren Erfassungsgrad in der Statistik der EG-Kommission (Fn. 3) sein.

²¹ Die zu bislang bestehende Möglichkeit für die Arbeitgeber, mit Zustimmung der Arbeitnehmer aus diesem Erfordernis heraus zu optieren (Sec. 17 PA 1995 a. F.), entfällt zukünftig.

²² Schon zuvor waren die *trustees* verpflichtet, in Angelegenheiten, die sie fachlich überforderten, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen (Bell/Sleziak 2003: 79)

²³ Dies gilt aber nicht für solche (meist kleine) Systeme, die Ansprüche ausschließlich durch Lebensversicherungen abdecken (*wholly insured schemes*), was den deutschen Rückdeckungsversicherungen ähnelt. Die *trustees* sind im Übrigen befugt, die Kapitalanlage ganz dem *fund manager* zu übertragen (Sec. 34 PA 1995), was sie in der Regel tun, da sie sonst unter das Aufsichtsregime des Financial Services and Markets Act 2000 (c. 8) fallen würden (Bell/Sleziak 2003: 293).

²⁴ Das durch den PA 2004 eingeführte SFO löst das bisherige *minimum funding requirement (MFR)* ab. Das MFR mit seinen eingehenden Vorschriften über versicherungsmathematische Bewertungen und die Beseitigung von Unterdeckungen wurde insbesondere von Seiten der Arbeitgeber als zu inflexibel

Finanziert werden die Systeme meist durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge; direkt vorgeschrieben ist aber weder das eine noch das andere. Allerdings ist das *contracting-out* (siehe 11.2) an Arbeitgeberbeiträge gebunden, und bei der Abwicklung eines *SRS* hat ein solventer Arbeitgeber eine eventuelle Unterdeckung auszugleichen (Sec. 75 PA 1995). Entgeltumwandlung wird auch in Großbritannien praktiziert, ist aber nicht gesondert geregelt (Marshall 2003: H25). Das bisherige Recht der Arbeitnehmer, jederzeit freiwillige Zusatzbeiträge zu leisten (Sec. 111 PSA 1993 a. F.), wurde durch den PA 2004 abgeschafft.

Betriebsrentensysteme unterlagen bisher unabhängig vom Durchführungsweg der Aufsicht durch die *Occupational Pensions Regulatory Authority (OPRA)*, bei der sie sich registrieren lassen mussten (Secs. 1-15 PA 1995). *OPRA* wird nunmehr durch *The Pension Regulator (TPR)* abgelöst (Secs 1-101 PA 2004). *TPR* verfügt wie *OPRA* nur über enumerativ aufgezählte Befugnisse. Ein Schwerpunkt der Aufsichtstätigkeit ist weiterhin die Überwachung der *trustees*, die notfalls suspendiert oder ihres Amtes enthoben werden können. Mit *TPR* soll die Aufsichtsintensität, v.a. die umfangreichen Meldepflichten, in Zukunft reduziert und die Aufsicht auf die Bekämpfung von Betrug und schlechter Systemverwaltung konzentriert werden, um den Verwaltungsaufwand der Systeme zu senken (DWP 2003: 15).

7 Steuerrecht

7.1 Deutschland

In Deutschland gab es hinsichtlich der steuerlichen Behandlung von Betriebsrentensystemen bis zur Rentenreform 2001 früher große Unterschiede zwischen den Durchführungswegen. Direktzusagen und Unterstützungskassen wurden beim Arbeitnehmer immer nachgelagert besteuert: Die Pensionsrückstellungen des Arbeitgebers mindern seinen zu versteuernden Gewinn (§ 6a EStG 2002²⁵), während er seine Zuwendungen an eine Unterstützungskasse als Betriebsausgaben geltend machen kann (§ 4d EStG 2002). Dies gilt jeweils aber nur in einem beschränkten Ausmaß, was bei einer Unterstützungskasse eine vollständige Kapitaldeckung vor dem Versorgungsfall verhindert (Ahrend et. al. 1995: Teil 3 Rn. 46). Beim Arbeitnehmer bleiben aber beide Vorgänge steuerlich unberücksichtigt (Ahrend et. al. 1995: Teil 2 Rn. 434, Teil 3 Rn. 248). Die Leistungen sind im Gegenzug steuerpflichtiger Arbeitslohn (§ 19 EStG 2002).

Bei Direktversicherung und Pensionskasse (sowie Pensionsfonds) gilt dagegen für den Arbeitnehmer grundsätzlich die vorgelagerte Besteuerung: Während der Arbeitgeber seine Beiträge als Betriebsausgaben absetzen kann (§§ 4b, 4c, 4e EStG 2002), sind sie für den Arbeitnehmer steuerpflichtiger Arbeitslohn. Umgekehrt wird bei diesen Betriebsrenten grundsätzlich nur der Ertragsanteil (eine Art fiktive Verzinsung) besteuert, Kapitalsummen meist gar nicht (§§ 22 Nr. 1, 20 Nr. 6 EStG 2002). Vor

empfundene (DWP 2003: 22). Nach dem *SFO* sind die *trustees* nur noch verpflichtet, mit Zustimmung des Arbeitgebers systemspezifische *funding principles* festzulegen und gegebenenfalls einen *recovery plan* zu erstellen (Secs. 223, 226 PA 2004).

²⁵ Einkommenssteuergesetz i. d. F. Bek. v. 19.10.2002, BGBl I S. 4210.

der Rentenreform 2001 war für den Arbeitnehmer in der Ansparphase die Pauschalversteuerung der Arbeitgeberbeiträge (§ 40b EStG 2002) die einzige nennenswerte Steuererleichterung bei Direktversicherungen und Pensionskassen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge zu diesen wie zu Pensionsfonds sind nun aber „riesterfähig“, können also durch Sonderausgabenabzug und Zulagen gefördert werden (§§ 10a, 79 ff EStG 2002). Am wichtigsten für Pensionskassen und -fonds ist aber die „Eichelförderung“ in Form einer Steuerbefreiung von Arbeitgeberbeiträgen bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Nr. 63 EStG 2002). Bei Inanspruchnahme von „Riester-“ oder „Eichelförderung“ sind die Leistungen voll zu versteuern (§ 22 Nr. 5 EStG 2002). Durch das AltEinkG 2004 wurde die „Eichelförderung“ auf Direktversicherungen ausgedehnt. Damit wurde bei den kapitalgedeckten Durchführungswegen eine (begrenzte, aber flächendeckende) Umstellung auf die nachgelagerte Besteuerung erreicht.

7.2 Großbritannien

In Großbritannien wurde mit dem FA 2004²⁶ (Secs. 149-284) die steuerliche Behandlung von Betriebsrentensystemen strukturell erheblich vereinfacht. Dabei sind einige inhaltliche Vorgaben entfallen²⁷. Wie bisher gelten Mindest- und Höchstaltersgrenzen, und reine Kapitalleistungen (*lump sums*) sind nicht erlaubt. Neben Renten und *lump sums* sind bis zum 75. Lebensjahr nunmehr auch Auszahlungen aus dem Kapitalstock (*income withdrawal*) gestattet. Kern des Systems sind zwei Vorgaben: Zum einen dürfen die Kapitalstöcke (bei *MPS*) bzw. der versicherungsmathematische Wert der Ansprüche (bei *SRS*) in allen steuerbegünstigten Rentensystemen (*registered pension schemes*), in denen der Arbeitnehmer Mitglied ist²⁸, insgesamt nur eine bestimmte Höhe (*lifetime allowance*, z. Zt. 500.000 £) erreichen. Zum anderen sind die Beiträge (bei *MPS*) bzw. der Anstieg des Anspruchswerts (bei *SRS*) pro Jahr auf eine bestimmte Höhe (*annual allowance*: z. Zt. 215.000 £) begrenzt. Bei Einhaltung dieser Grenzen sind Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge sowie die Erträge der Systeme steuerfrei (Secs. 186-201 FA 2004). Renten sind voll steuerpflichtig, *lump sums* dagegen grds. nicht (Secs. 579A-D, 636A-C) ITEPA 2003²⁹).

8 Insolvenzversicherung

Da der Arbeitgeber in Großbritannien und (noch in größerem Maße) in Deutschland der wichtigste Finanzier der betrieblichen Altersversorgung ist, hat sich in beiden Ländern der Gesetzgeber mit dem Problem der Folgen der Arbeitgeberinsolvenz für die Betriebsrenten beschäftigt. In Deutschland besteht hier die Insolvenzversicherung durch den Pensionssicherungsverein (§§ 7-15 BetrAVG 1974), die im Insolvenzfall die laufenden Leistungen sowie die unverfallbaren Anwartschaften (siehe 9.1) bis zu

²⁶ Finance Act 2004 (c. 12).

²⁷ Dazu gehören insbesondere pflichtige Arbeitgeberbeiträge und eine von der Lohnhöhe abhängige Begrenzung der Leistungen. Außerdem ist die Rechtsform des *trust scheme* nicht länger obligatorisch, was auch europarechtliche Gründe hat.

²⁸ Die genannten Steuervorschriften gelten fast unterschiedslos sowohl für *occupational pension schemes* als auch für *personal pension schemes*, so dass auch letztere von diesen Grenzen erfasst sind.

²⁹ Income Tax (Earnings and Pensions) Act 2003 (c. 1).

einer gewissen Höhe übernimmt. Sie wird von den Arbeitgebern finanziert, die geschützte Anwartschaften eingeräumt haben. Aber nicht alle Durchführungswege sind erfasst: Geschützt sind konsequenterweise Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen, da hier die Insolvenz direkte Auswirkungen auf die Realisierbarkeit der Leistungsansprüche hat.³⁰ Die Direktversicherung ist nur erfasst, wenn sie vom Arbeitgeber abgetreten oder beliehen wurde. Keine Insolvenzsicherung besteht bei Pensionskassen. Hier und – bei Nichtvorliegen der Ausnahmefälle – auch bei Direktversicherungen sind die Ansprüche der Arbeitnehmer und Betriebsrentner durch die Trennung des Kapitals vom Arbeitgebervermögen geschützt. Gegen die Insolvenz der Pensionskasse bzw. des Versicherungsunternehmens selbst soll die Versicherungsaufsicht mit ihren Anlagevorschriften ausreichenden Schutz bieten. Der Pensionsfonds ist dagegen in die Insolvenzsicherung einbezogen worden, v.a. wegen der für ihn geltenden liberalen Anlagevorschriften (Langohr-Plato 2002: 131).

In Großbritannien hat der PA 2004 die bisherige nur sehr unzureichende Insolvenzsicherung grundlegend neu geregelt. Herzstück des neuen Systems ist der *Pension Protection Fund (PPF, Secs. 107-181, Sched. 5-7 PA 2004)*. Er sichert bei Insolvenz des Arbeitgebers die Leistungen aus *SRS* bis zu einer bestimmten Höhe generell ab, sofern das System eine versicherungsmathematische Unterdeckung aufweist. Der *PPF* wird durch Beiträge der gesicherten Systeme finanziert. Ein Teil der Beiträge ist risikobezogen: Maßstab für sie ist die finanzielle Gesundheit des betr. Systems, evtl. auch das Insolvenzrisiko des Arbeitgebers. Neben dem *PPF* bestehen die zwei bisherigen, jeweils sowohl *SRS* als auch *MPS* umfassende Insolvenzversicherungssysteme weiter: Zum einen hat der Arbeitsminister insolvenzbedingte Beitragsrückstände aus den letzten 12 Monaten vor der Insolvenz teilweise auszugleichen (Sec. 124 PSA 1993). Zum anderen muss der *Fraud Compensation Fund*³¹ Vermögensverluste eines Systems, die dieses durch illegale Handlungen erlitten hat, begrenzt ersetzen (Secs. 181-189 PA 2004).³²

9 Schutz bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Deutsche und britische Arbeitgeber setzten Betriebsrenten auch als Mittel ein, qualifizierte Arbeitnehmer an sich zu binden, und haben deshalb in der Vergangenheit Anwartschaften bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers vor dem Ruhestandseintritt häufig entzogen (Langohr-Plato 2002: 66; Hannah 1986: 23). Dies ist heute jeweils nur noch begrenzt zulässig.

9.1 Deutschland

In Deutschland sind Anwartschaften „unverfallbar“, dürfen also trotz vorzeitigem Ausscheidens nicht mehr entzogen werden, wenn der Arbeitnehmer 30 Jahre alt ist

³⁰ Bei der Unterstützungskasse wirken sich die mangelnde Kapitalausstattung und die Anlage in Krediten an den Arbeitgeber aus.

³¹ Er tritt an die Stelle des bisher hierfür zuständigen *Pensions Compensation Board*.

³² Da es aktuell einige größere Fälle von insolventen Arbeitgebern mit unterdeckten Betriebsrentensystemen gibt, der Schutz durch den *PPF* aber erst für zukünftige Insolvenzen gilt, wurde zur Überbrückung das steuerfinanziertes *Financial Assistance Scheme* eingerichtet (Sec. 286 PA 2004).

und die Versorgungszusage 5 Jahre bestanden hat; Anwartschaften aus Entgeltumwandlung und Eigenbeiträgen sind sofort unverfallbar (§ 1b BetrAVG 1974). Die Leistung aus der unverfallbaren Anwartschaft (§ 2 BetrAVG 1974) wird grundsätzlich nach dem *Pro-Rata-Temporis*-Verfahren berechnet: Dem Arbeitnehmer wird der Teil der bei einer fiktiven Betriebszugehörigkeit bis zur Altersgrenze fälligen Leistung gewährt, der dem Verhältnis zwischen tatsächlicher und fiktiver Betriebszugehörigkeit entspricht. Dabei bleiben Lohnveränderungen nach Ausscheiden außer Betracht. Dieses Berechnungsprinzip gilt grundsätzlich für alle Durchführungswege. Bei Direktversicherungen und Pensionskassen kann der Arbeitgeber den Anspruch aber innerhalb einer bestimmten Frist auf die sich aus den bisher geleisteten Beiträgen ergebenden Leistungen beschränken, sofern bestimmte, für den Arbeitnehmer günstige Gestaltungen der Versorgungsregelung vorliegen. Bei Anwartschaften aus Entgeltumwandlung, beitragsorientierten Leistungszusagen und Beitragszusagen gilt diese Beschränkung generell.³³

Zur Sicherstellung einer geregelten Altersversorgung hat der Gesetzgeber eine Abfindung unverfallbarer Anwartschaften durch eine Kapitalsumme anlässlich des Ausscheidens eines Arbeitnehmers streng begrenzt. (§ 3 BetrAVG 1974). Nach den durch das AltEinkG 2004 nochmals verschärften Regeln können grds. nur Kleinstanwartschaften abgefunden werden, und zwar einseitig durch den Arbeitgeber. Für eine Mitnahme einer Anwartschaft zu einem neuen Arbeitgeber bzw. seinem Versorgungsträger (§ 4 BetrAVG 1974) benötigte der Arbeitnehmer bisher grds. die Zustimmung seines alten Arbeitgebers. Eine Ausnahme bestand seit der Rentenreform 2001 nur für Anwartschaften aus Entgeltumwandlung. Durch das AltEinkG 2004 wurde dem Arbeitnehmer jetzt ein allgemeiner Anspruch auf die Mitnahme von Anwartschaften aus neuen Pensionskassen-, Pensionsfonds- und Direktversicherungszusagen eingeräumt. Dieser ist jedoch daran geknüpft, dass mitgenommene Anwartschaft eine bestimmte Höhe nicht überschreitet und auch beim neuen Arbeitgeber die Versorgung in einem der genannten Durchführungswege erfolgt.

9.2 Großbritannien

In Großbritannien haben Beschäftigte, die ein Betriebsrentensystem vorzeitig, aber nicht vor Ablauf von 2 Jahren verlassen (*early leavers*), einen Anspruch auf *short service benefits* (Secs. 71-84 PSA 1993). Diese werden mit Erreichen der Altersgrenze des Systems fällig und werden im Ergebnis nach dem *Pro-Rata-Temporis*-Prinzip berechnet. Dabei bleiben wie in Deutschland Lohnveränderungen nach Ausscheiden außer Betracht. Von ihrer Wirkung her entspricht die Zwei-Jahres-Frist der deutschen Unverfallbarkeitsfrist. Das Betriebsrentensystem muss *short service benefits* entweder selbst erbringen, eine *buy-out policy* mit einer Lebensversicherung abschließen oder die Anwartschaft (regelmäßig mit Zustimmung des Arbeitnehmers) auf ein anderes betriebliches oder privates Rentensystem übertragen. Die Anwartschaften der *early leavers* aus *SRS* sind (anders als unverfallbare Anwartschaften nach deutschem Recht) nach dem Ausscheiden der Inflationsrate anzupassen, maximal um 5 % (zukünftig 2,5 %) pro Jahr.

³³ Hintergrund ist die bei der Kapitaldeckung bestehende Gefahr, dass bei einer nur kurzen Versicherungsdauer die bis zum Ausscheiden eingezahlten Beiträge eine nach der Grundregel berechnete Leistung nicht abdecken (Ahrend et. al. 2003: 134).

Haben *early leavers* „unverfallbare“ Anwartschaften erworben, haben sie Anspruch auf die Einzahlung des *cash equivalent* dieser Anwartschaften in ein anderes betriebliches oder privates Rentensystem oder den Abschluss einer *buy-out policy*, sofern diese bestimmte Bedingungen erfüllen (Secs. 93-101 PSA 1993). Das *cash equivalent* entspricht bei *SRS* dem versicherungsmathematischen Wert der Anwartschaft, bei *MPS* dem angesammelten Anlagevermögen. Damit haben *early leavers* anders als in Deutschland einen umfassenden Anspruch auf „Mitnahme“ ihrer Anwartschaften.

Auch vor Ablauf der Zweijahresfrist ist ein *early leaver* seit dem PA 2004 nicht mehr schutzlos (Secs. 101AA-101AI PSA 1993): Er hat die Wahl zwischen der Übertragung seiner *cash transfer sum* – sie entspricht dem *cash equivalent* unter Außerachtlassung der Zweijahresfrist – auf ein anderes Rentensystem und einer Auszahlung der von ihm selbst geleisteten Beiträge (*contribution refund*)³⁴.

10 Abänderung von Betriebsrentensystemen

Der Arbeitgeber hat, v.a. aus Kostengründen oder zur Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen, vielfach ein Interesse daran, Betriebsrentensysteme abzuändern. Die Arbeitnehmer und ihre Vertreter dagegen wünschen verständlicherweise, dass ein System nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer reformiert wird. Nach deutschem Recht können Arbeitgeber ihre Betriebsrentensysteme wegen deren vertraglicher Grundlage grundsätzlich nicht einseitig, sondern nur mit Zustimmung der anderen Vertragspartei (Arbeitnehmer, Betriebsrat oder Gewerkschaften) abändern. Aufgrund der mangelnden Effektivität von Einzelabänderungen von u.U. tausenden Verträgen hat es die Rechtsprechung unter bestimmten Voraussetzungen zugelassen, einzelvertragliche Zusagen durch Betriebsvereinbarung abzuändern, sofern sie einen erkennbaren „kollektivrechtlichen Bezug“ haben, was bei Gesamtzusagen stets der Fall ist (BAGE 53, 42). Hier wie bei allen Änderungen durch Kollektivvertrag (also auch bei Systemen auf Basis von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen) dürfen die Änderungen aber bestehende Anwartschaften grundsätzlich nicht verschlechtern. Dieser Bestandsschutz umfasst bei gehaltsbezogenen Systemen auch die Dynamisierung durch zukünftige Gehaltssteigerungen. Eingriffe sind nur zulässig, sofern dafür nach dem Verhältnismäßigkeitsprinzip ausreichende Gründe (v.a. wirtschaftliche Probleme des Arbeitgebers) vorliegen.

In Großbritannien ist die Abänderung von Systemen ohne Zustimmung der Mitglieder einfacher als in Deutschland, und durch den PA 2004 wurden die Regeln (Secs. 67-67I PA 1995) noch einmal gelockert. Die Bestimmungen der Systeme sind in der Regel mit Klauseln versehen, die die *trustees* oder andere Personen (meist den Arbeitgeber) zu einseitigen Änderungen ermächtigen (Bell/Sleziak 2003: 343). Bisher bedurften Änderungen, die bestehende Anwartschaften nicht nachweislich unberührt ließen, aber stets der Zustimmung der Betroffenen. Die geschützten Anwartschaften aus gehaltsbezogenen Zusagen umfassten dabei, anders als in Deutschland, keine Leistungsverbesserungen aufgrund von Gehaltssteigerungen nach der Änderung. Selbst ein vollständiges Einfrieren des Systems war daher schon bisher problemlos möglich. Der PA 2004 hat die *trustees* jetzt zusätzlich ermächtigt, Anwart-

³⁴ Bislang waren Beitragsrückerstattungen zwar üblich, aber gesetzlich nicht obligatorisch.

schaften ohne Zustimmung des Arbeitnehmers inhaltlich umzugestalten, sofern dies deren versicherungsmathematischen Wert nicht mindert.

11 Verhältnis zur staatlichen Rentenversicherung

Vom Bereich der Organisationsstrukturen abgesehen lassen sich die vielleicht deutlichsten Unterschiede zwischen den beiden hier untersuchten Ländern dort ausmachen, wo das Zusammenspiel zwischen der betrieblichen Altersversorgung und den jeweiligen staatlichen Rentensystemen geregelt wird.

11.1 Deutschland

In Deutschland lässt sich grundsätzlich nur eine geringfügige Verzahnung des staatlichen Rentensystems mit den verschiedenen Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung feststellen. Die wichtigste Regelung ist das Auszehrungsverbot (§ 5 BetrAVG 1974): Einmal festgesetzte Betriebsrenten dürfen nicht vermindert werden, weil andere Alterssicherungsleistungen durch Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung steigen. Dies ist wichtig bei Gesamtversorgungszusagen, bei denen die GRV-Rente des Arbeitnehmers auf ein Gesamtversorgungsniveau aufgestockt oder die Summe aus Betriebsrente und GRV-Rente durch ein solches Niveau begrenzt wird. Das Verbot wird relevant, wenn die gesetzliche Rente schneller steigt als das Gesamtversorgungsniveau. Weiterhin haben Beschäftigte bei vorzeitigem Bezug einer vollen Altersrente aus der GRV auch Anspruch auf die Betriebsrente, ungeachtet der hier geltenden Altersgrenze (§ 6 BetrAVG 1974). Dabei müssen sie aber gegebenenfalls Abschläge hinnehmen.

11.2 Großbritannien

Im Gegensatz zu Deutschland erlaubt das britische Recht eine engere Koordinierung von staatlicher Alterssicherung und Betriebsrentensystemen: Durch das Instrument des *contracting-out* (Secs. 7-49 PSA 1993) kann die staatliche Sicherung zum Teil durch betriebliche Altersversorgung ersetzt werden. Zum Verständnis eine kurze Erläuterung des staatlichen Systems: Arbeitnehmer erwerben durch ihre Beiträge zur staatlichen Sozialversicherung (*National Insurance*)³⁵ seit 1978 neben Anwartschaften auf eine allein von der Zahl der Versicherungsjahre abhängige *basic pension* grundsätzlich auch solche auf eine einkommensbezogene *additonal pension*, früher aus dem *State Earnings Related Pension Scheme (SERPS)*, seit 2002 aus dem *State Second Pension Scheme (S2P)*. *S2P* ist – dies sei hier vorausgeschickt – gegenüber *SERPS* durch eine starke Umverteilung zugunsten von Personen mit geringen Einkommen gekennzeichnet.

Das *contracting-out* besteht nun darin, dass an die Stelle der „Mitgliedschaft“ im *S2P* – wie schon früher an die im *SERPS* – die Mitgliedschaft in einem von zwei Arten von Betriebsrentensystemen treten kann, nämlich entweder in einem (leistungsbezogenen) *salary related contracted-out scheme (COSRS)* oder in einem (beitragsbezogenen)

³⁵ Die staatliche Alterssicherung ist organisatorisch nicht verselbständigt und mit den anderen Zweigen der *National Insurance* im Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (c. 4) geregelt.

money purchase contracted-out scheme (COMPS): In Bezug auf Mitglieder derartiger Systeme werden nämlich die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur *National Insurance* gesenkt; im Gegenzug erhalten die Arbeitnehmer keine staatliche *additional pension*.

Der (auf Antrag des Arbeitgebers von der Finanzverwaltung verliehene) Status eines Betriebsrentensystems als *COSRS* bzw. *COMPS* ist jeweils an bestimmte Bedingungen geknüpft. Ein *COSRS* muss Arbeitnehmern in Bezug auf eine Beschäftigung vor dem 6. 4. 1997 Anwartschaften auf eine der Rente aus *SERPS* entsprechende *guaranteed minimum pension* einräumen. In Bezug auf Beschäftigungszeiten ab dem 6. 4. 1997 müssen seine Leistungen mindestens ungefähr gleichwertig zu denjenigen eines gesetzlich definierten (und natürlich beitragsbezogenen) Musterbetriebsrentensystems (*reference scheme*) sein. Ein *COMPS* dagegen muss naturgemäß keine Leistung in bestimmter Höhe erbringen; stattdessen muss der Arbeitgeber hier zugunsten des jeweiligen Systems *minimum payments* leisten, die dem erwähnten Beitragsrabatt des Arbeitgebers entsprechen und die Adäquanz der Leistungen sicherstellen sollen. Sowohl bei *COSRS* als auch bei *COMPS* sind jeweils eine Witwen- bzw. Witwerversorgung in Höhe von 50 % der Versichertenrente obligatorisch und *lump sums* nur eingeschränkt zulässig. *COSRS* und *COMPS* können in Mischsystemen (*mixed benefit contracted-out schemes; COMBS*) miteinander Verknüpft werden.

Beitragsrechtliche Folge des *contracting-out*, ist wie gesagt, ein Beitragsrabatt in der *National Insurance*. Bei einem *COSRS* sinken die Arbeitgeberbeiträge dabei stärker als bei einem *COMPS*. Zusätzlich zahlt die Finanzverwaltung (sie zieht auch die Sozialversicherungsbeiträge ein) an ein *COMPS* aber einen vom Alter des Versicherten abhängigen Zusatzbeitrag (*age related payment*). Die genauen Folgen des *contracting-out* für die Leistungen aus *SERPS* haben sich bei *COSRS* im Laufe der Zeit geändert. Eine *guaranteed minimum pension* wird auf die sich aus Beschäftigungszeiten vor dem 6. 4. 1997 ergebene *additional pension* aus *SERPS* lediglich angerechnet. Seit dem 6. 4. 1997 erwarben die Betroffenen wie schon früher bei einem *COMPS* jedoch überhaupt keine Ansprüche in *SERPS* mehr. Dessen Ablösung durch *S2P* bringt nun auch im *contracting-out* eine grundlegende Änderung: Für Beschäftigungszeiten ab dem 6. 4. 2002 wird den Betriebsrentnern das *S2P top up* ausbezahlt werden, das im Ergebnis dem Teil der *additional pension* entspricht, der auf die oben erwähnte in *S2P* im Vergleich zu *SERPS* stattfindende starke Umverteilung zurückgeht. Somit bleiben gering verdienenden Arbeitnehmern die Vorteile von *S2P* gegenüber *SERPS* auch bei einem *contracting-out* erhalten.³⁶

Für Gesamtversorgungssysteme (*integrated schemes*) gibt es keine dem deutschen Auszehrungsverbot entsprechende Regelung. Da es in der staatlichen Rentenversicherung keine Frühverrentung gibt, besteht auch kein Koordinierungsbedarf bei den Altersgrenzen.

³⁶ Dies hat erkennbar den Zweck, die Attraktivität des *contracting-out* durch die Einführung von *S2P* nicht zu schmälern.

12 Analyse

Beide Rechtsordnungen unterscheiden sich in der Frage des Verhältnisses zwischen staatlicher Rentenversicherung und betrieblicher Altersversorgung also sehr deutlich. Diese Differenz spiegelt die unterschiedlichen Auffassungen über die Aufgabe der staatlichen Alterssicherung: Da in Deutschland die Lebensstandardsicherung (noch) vor allem der GRV zugewiesen ist und die betriebliche Vorsorge nur ergänzende Funktion hat, gibt es nur einen vergleichsweise geringen Koordinierungsbedarf. In Großbritannien dagegen ist zwar Lebensstandardsicherung ebenfalls Ziel staatlicher Alterssicherungspolitik. Deshalb hatte man sich in den 1970er Jahren auch zur Ergänzung der staatlichen Basissicherung durch ein (wenngleich bescheidenes) einkommensbezogenes Element in Form von *SERPS* entschlossen. Dennoch war die betriebliche Alterssicherung zu fest verankert, als dass man die Versorgung oberhalb der Basissicherung weitgehend zu einem staatlichen Monopol hätte machen können (vgl. Hannah 1986: 54-62). Deshalb verband man *SERPS* von Anfang an mit der Ausstiegsoption des *contracting-out*. Damit verfolgt Großbritannien das Ziel einer angemessenen Altersversorgung der Bevölkerung mittels eines integrierten Gesamtsystems aus staatlichen und nicht-staatlichen Systemen. In Deutschland fehlt ein vergleichbares säulenübergreifendes Alterssicherungskonzept bislang.³⁷ Die verstärkte Förderung der kapitalgedeckten zusätzlichen Altersvorsorge, insbesondere der betrieblichen Altersversorgung, bei gleichzeitiger Absenkung des staatlichen Rentenniveaus durch die Rentenreform 2001 kann man aber zumindest als einen Schritt in diese Richtung betrachten.

Neben der regulativen Bearbeitung des unterschiedlichen Verhältnisses zwischen staatlicher und betrieblicher Alterssicherung stellen die Differenzen bei den Organisationsstrukturen einen weiteren entscheidenden, wenn nicht sogar den dominierenden Unterschied zwischen den beiden Regulierungssystemen dar. In Deutschland dominiert die Direktzusage, in Großbritannien dagegen der *trust fund*.

Diese Unterschiede sind letztlich nur historisch zu erklären: Die deutschen Durchführungswege entstanden über einen Zeitraum von fast 150 Jahren aus einer unübersichtlichen Gemengelage freiwilliger direkter Arbeitgeberleistungen und selbständiger und unselbständiger Kassen mit und ohne Rechtsanspruch. Die Bemühungen der 1900 eingeführten Versicherungsaufsicht um eine weitreichende Kontrolle über rechtlich selbständige Systeme mit Rechtsanspruch waren die Wurzel der Pensionskasse. Kassen ohne Rechtsanspruch waren der Versicherungsaufsicht ein Dorn im Auge. Die NS-Steuergesetzgebung wollte diesen Kassen dann sämtliche Privilegien entziehen. Am Ausschluss des Rechtsanspruchs waren die Arbeitgeber aber aus Kostengründen und aufgrund des „Fürsorge“-Charakters derartiger Leistungen sehr interessiert, sodass sie für die Erhaltung der (nunmehr so bezeichneten) Unterstüt-

³⁷ Die einzige Option für deutsche Arbeitnehmer und Arbeitgeber, aus der GRV „auszusteigen“ und durch betriebliche Sicherung zu ersetzen, ist kein Element eines solchen Konzepts und somit mit dem *contracting-out* nicht vergleichbar: Dass die Beitragsfreiheit von Aufwendungen des Arbeitgebers für eine betriebliche Altersversorgung nicht bloß eine Belastung von *Zusatzleistungen* vermeidet, sondern es durch Entgeltumwandlung auch ermöglicht, Mittel von der GRV in ein Betriebsrentensystem *umzulenken*, hat erst die Praxis entdeckt. Der Gesetzgeber hat diese Möglichkeit denn auch zur Vermeidung von Beitragsausfällen mit Wirkung zum Jahresende 2008 beseitigt.

zungskassen hart und schließlich erfolgreich kämpften. Fürsorge-Charakter hatten auch und gerade Direktzusagen. Deswegen und wegen ihrer – sogar im Vergleich mit den Unterstützungskassen – einfachen Verwaltungsstruktur wurde die Direktzusage zum vorherrschenden Durchführungsweg. Die Direktversicherung ist ein seit Ende der 1920er Jahre zunehmend Verbreitung findendes „Importprodukt“ aus den USA. Die besondere Konstruktion als Vertrag zwischen Arbeitgeber und Versicherungsunternehmen geht auf die Zulassungspraxis der Versicherungsaufsicht zurück (Koch 1988). Der Pensionsfonds schließlich wurde erst durch die Rentenreform 2001 eingeführt, hauptsächlich als Vehikel für die neue Beitragszusage mit Mindestleistung, als Instrument zur Förderung des „Finanzplatzes Deutschland“ sowie als wettbewerbsfähiger Anbieter von betrieblichen Altersversorgungsleistungen im europäischen Binnenmarktes für Betriebsrentensysteme (BT-Drs. 14/5150: 44).

Das Rechtsinstrument des *trust* hatte sich im englischen *common law* über Jahrhunderte vor allem als Mittel der Versorgung von Familien entwickelt. Im 19. Jahrhundert als Grundlage für Betriebsrentensysteme noch völlig unbekannt, wurde der *trust fund* ab 1900 rasch populär. Er war anders als die bislang weitverbreiteten *statutory funds* auf gesetzlicher Grundlage ohne großen Aufwand einzuführen und außerdem sehr flexibel, denn *trust deeds* konnten für die Bedürfnisse der Arbeitgeber maßgeschneidert werden. Weiterhin garantierte er – anders als *statutory funds* oder Beiträge zu Selbsthilfeeinrichtungen der Arbeitnehmer (*friendly societies*) – einen überragenden Einfluss des Arbeitgeber, da sie die *trustees* allein aussuchen konnten. Schließlich war er wegen seiner familienrechtlichen Herkunft sehr attraktiv für Arbeitgeber, die sich um ein harmonisches Betriebsklima bemühten. Vor allem während der Inflation der Zwischenkriegsjahre übten die Arbeitgeber dann starken politischen Druck aus, bis den *trust schemes* 1921 weitreichende Steuerprivilegien gewährt wurden. Mit den *insured schemes* konnten die Vorteile, die große Versicherungsgesellschaften bei Verwaltung und Kosten boten, in das Konzept des *trust schemes* integriert werden (Hannah 1986: 18-20, 31-45).

Mit den organisatorischen Unterschieden lassen sich dann auch einige weitere rechtliche Abweichungen erklären: Angesichts der Dominanz der Direktzusage, die ja ein nach Ruhestandseintritt weiterbezahltes Arbeitsentgelt darstellt, war es für die deutschen Gerichte naheliegend, als Rechtsgrundlage für Betriebsrenten ebenso wie für den Lohn einen Arbeitsvertrag anzunehmen. Da die Direktzusage und die Unterstützungskasse direkt von der Leistungskraft des Arbeitgebers abhängen, war der deutsche Gesetzgeber gezwungen, für den Fall einer Arbeitgeberinsolvenz eine externe Sicherungseinrichtung zu schaffen, um einen vollständigen Verlust der Betriebsrenten zu vermeiden. In Großbritannien, wo kapitalgedeckte Systeme vorherrschen, war es dagegen naheliegend, sich hauptsächlich auf die Trennung zwischen Arbeitgeber- und Vorsorgevermögen zu verlassen. Und genau dies tut der deutsche Gesetzgeber bei Direktversicherung und Pensionskasse ja ebenfalls. Ebenfalls wegen der Dominanz von Direktzusage und Unterstützungskasse musste man in Deutschland die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers bei der Inflationsanpassung berücksichtigen. In vollständig kapitalgedeckten Systemen kann die Anpassung schon in die Beitragsberechnung eingestellt werden. Waren Ertrags- und Inflationsprognosen korrekt, dann wirkt sich eine Finanzschwäche des Arbeitgebers in der Leistungs-

phase nicht aus. Deshalb konnte man in Großbritannien auf eine Rücksichtnahme auf die Finanzlage des Arbeitgebers eher verzichten.

Ein letzter Punkt zu den Organisationsstrukturen: Lässt man das Steuerrecht außer Betracht, konzentriert sich das spezifische Betriebsrentenrecht in Deutschland auf das BetrAVG 1974. Dieses ist denkbar kompakt und umfasst nur 20 Paragraphen. Der PSA 1993, der PA 1995 und der PA 2004 sowie die vielen dazu ergangenen Verordnungen sind demgegenüber weit umfangreicher, was zunächst den Eindruck einer stärkeren, detaillierteren Regulierung erweckt. Diese Vorschriften 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. Diese Systeme herrschen in Großbritannien vor. Vertraut man dagegen der Finanzkraft der Arbeitgeber (individuell oder kollektiv über die Insolvenzversicherung) so besteht genau wie im Falle normaler Gehaltszahlungen kein Bedürfnis nach Organisations- oder Aufsichtsvorschriften. In den Fällen, in denen deutsche Betriebsrentensysteme auf Kapitaldeckung beruhen und Sicherheit durch Organisation erreicht werden soll, „leiht“ sich der Gesetzgeber gewissermaßen die hier notwendigen Organisations- und Aufsichtsvorschriften, indem er die Systeme der Versicherungsaufsicht unterstellt. Und diese Vorschriften sind oft ähnlich umfangreich wie die britischen.

Der erste Eindruck hinsichtlich der unterschiedlichen Regulierungsdichte ist jedoch nicht ganz falsch: Es gibt Bereiche, in denen trotz allem eine viel größere Detailliertheit des britischen Rechts auffällt. Beste Beispiele sind die Übertragung von Versorgungsanswartschaften und -ansprüchen auf andere Versorgungsträger und vor allem die neue Insolvenzversicherung, deren Regelung allein schon mehr als hundert Paragraphen umfasst. Außerdem tendiert das britische Steuerrecht traditionell weit stärker als das deutsche dazu, Betriebsrentensystemen detaillierte inhaltliche Vorgaben zu machen – was wegen der eher schwachen Stellung der Arbeitnehmer(vertreter) und der größeren Bedeutung der Betriebsrente für die Altersversorgung der erfassten Arbeitnehmer in Großbritannien vielleicht auch eher notwendig ist.

Jenseits des Verhältnisses zur staatlichen Alterssicherung und der Organisationsstrukturen lassen sich zwischen dem deutschen und dem britischen Betriebsrentenrecht noch folgende strukturelle Unterschiede ausmachen: Zum einen verdeutlichen eine Reihe von Detailregelungen das traditionell unterschiedliche Verhältnis gegenüber dem Kapitalmarkt und seinen Risiken. Ohne dies hier bewerten zu wollen, kann man in Deutschland (bis heute) eine gewisse Distanziertheit konstatieren: In Deutschland wird (noch) nur eine Minderheit der Betriebsrenten nach dem Kapitaldeckungsprinzip finanziert. Ganz anders ist dies im vom Finanzmarktkapitalismus dominierten Großbritannien. Der deutsche Gesetzgeber hat Beitragszusagen erst mit der Rentenreform 2001 zugelassen, und nicht ohne die Absicherung durch die Mindestleistungsgarantie. In Großbritannien gibt es *MPS* schon seit dem 19. Jahrhundert (Hannah 1986: 10). Selbst da, wo die Betriebsrenten direkter Ersatz für staatliche Leistungen sind, führte man sie in Form von *COMPS* immerhin schon 1986 ein, und auch hier ohne Mindestleistung. Und schließlich entschied man sich in Deutschland in den

kapitalgedeckten Durchführungswegen aus Sicherheitsgründen und im Zweifel auf Kosten höherer Renditen für strenge Anlagevorschriften. Als man darauf beim Pensionsfonds verzichtete, bezog man ihn zumindest in die Insolvenzsicherung mit ein. In Großbritannien hielt man Derartiges bis vor kurzem nicht für nötig.³⁸

Zum andern hat die betriebliche Altersversorgung in Deutschland durch die häufigen Kollektivverträge, die paritätische Mitbestimmung des Betriebsrats bei der inhaltlichen Ausgestaltung, dem Tarifvertragsvorbehalt bei der Entgeltumwandlung sowie der Möglichkeit, durch Kollektivvertrag von einer Reihe von Bestimmungen des BetrAVG 1974 zum Nachteil der Arbeitnehmer abzuweichen (§ 17 Abs. 3 BetrAVG 1974) und Anwartschaften einzuschränken, einen im Vergleich zur britischen starken korporatistischen Einschlag.

Die beschriebenen Unterschiede dürfen allerdings nicht über Gemeinsamkeiten hinwegtäuschen, die es zwischen deutschem und britischem Betriebsrentenrecht vielfach gibt. An dieser Stelle sei nur auf Folgendes hingewiesen: Weder nach dem deutschen noch nach dem britischen Recht sind interne Mechanismen der sozialen Umverteilung, wie sie für die staatliche Rentenversicherung jeweils typisch sind (z.B. die Berücksichtigung von beitragslosen Zeiten wegen Ausbildung, Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit, Pflege von Angehörigen oder Kindererziehung), für betriebliche Altersversorgungssysteme obligatorisch. Solche Anforderungen wären angesichts der damit verbundenen Kosten, der Freiwilligkeit und der engen Anknüpfung an ein bestehendes Beschäftigungsverhältnis auch sehr ungewöhnlich. Diesen Unterschied zwischen staatlicher und betrieblicher Alterssicherung sollte man sich bewusst machen, wenn man den Rückbau ersterer und den Ausbau letzterer fordert und vorantreibt.

13 Ausblick

In Deutschland sind im Bereich der betrieblichen Altersversorgung zwei Entwicklungstendenzen erkennbar: Einmal wird (jedenfalls nach den Vorstellungen der Politik) die Bedeutung der betrieblichen Systeme für die Alterssicherung parallel zur langfristigen Senkung des Niveaus der GRV weiter steigen. 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 der europäischen Politik bei. Die EU hat in den vergangenen Jahren ihr in Bezug auf die betriebliche Alterssicherung traditionell stark auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beschränktes Tätigkeitsfeld verlassen und sich massiv in die Alterssicherungspolitik eingeschaltet. Sie forciert nun (eher politisch als rechtlich³⁹) den Ausbau der kapital-

³⁸ Der *PPF* entspricht aber vom Konzept her (Absicherung eines Trägers mit liberalen Anlagevorschriften durch ein externes Sicherungssystem) der Erfassung des deutschen Pensionsfonds durch die Insolvenzsicherung. Sein Vorbild ist allerdings eher die US-amerikanische *Pension Benefit Guarantee Corporation* (DWP 2003: 13).

³⁹ Entscheidungen über Grundstruktur der Alterssicherung, etwa die Gewichte der Säulen, sind Sache der Mitgliedsstaaten. Die EU kann aber das Betriebsrentenrecht koordinieren und harmonisieren. Sie

gedeckten zusätzlichen Alterssicherung als Ausweg aus der demographischen Krise und zur Förderung des Finanzbinnenmarktes (EG-Kommission 1997).

Mit einem wachsenden Anteil kapitalgedeckter Systeme steigt zugleich die Bedeutung des 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 Regulierungssysteme sprechen. Eine zunehmende Öffnung zum Kapitalmarkt setzt die deutsche betriebliche Altersversorgung dazu mittel- und langfristig möglicherweise einem ähnlichen Reformdruck aus, wie ihn ihr britisches Gegenstück bereits jetzt erlebt (vgl. Davy 2003: 24-28): Konfrontiert mit einem tendenziell rückläufigen Erfassungsgrad und der Zunahme von Beitragszusagen auf Kosten von Leistungszusagen, versucht der Gesetzgeber durch weitreichende Deregulierung die Kosten für die Arbeitgeber senken und so das System zumindest zu stabilisieren⁴⁰. Folgt Deutschland hier, würden die Gemeinsamkeiten weiter wachsen.

Abkürzungsverzeichnis:

ABIEG: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (zitiert nach Reihe und Nummer)

AbleU: Amtsblatt der Europäischen Union (zitiert nach Reihe und Nummer)

a. F.: alte Fassung

BAG: Bundesarbeitsgericht

BAGE: Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (zitiert nach Band und Seite)

BGBl I: Bundesgesetzblatt Teil 1

BT-Drs.: Bundestagsdrucksache (zitiert nach Wahlperiode und Nummer)

c.: chapter

Cm.: Command Paper

COMBS: Mixed Benefits Contracted-out Scheme

COMPS: Money Purchase Contracted-out Scheme

COSRS: Salary Related Contracted-out Scheme

DSS: Department of Social Security

DWP: Department of Works and Pensions

hat dies mit der Richtlinie 1998/49/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaft zu und abwandern (v. 29. 6. 1998, ABIEG L 209, S. 49) und vor allem der 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, ABIEU L 255, S. 10) auch getan; letztere etabliert den Binnenmarkt für Betriebsrentensysteme, ihre (vollständige) Umsetzung steht in beiden Ländern jedoch noch aus.

⁴⁰ In Großbritannien herrscht inzwischen eine ausgeprägte Ernüchterung bzgl. der nicht-staatlichen Altersvorsorge. Eine von der Regierung eingesetzte Reformkommission (*Turner Commission*) hat in ihrem Zwischenbericht ein geradezu düsteres Bild bezüglich der zukünftigen Entwicklung gezeichnet. Das Platzen der „New-Economy“-Blase habe die Schwächen des Systems gnadenlos offengelegt und es als „*fool's paradise*“ entlarvt. Die Möglichkeiten, die unzureichende Alterssparquote der Bevölkerung auf Grundlage des Freiwilligkeitsprinzips entscheidend zu steigern, werden als begrenzt eingestuft. Ein Obligatorium und/oder sogar ein Ausbau der staatlichen Alterssicherung stehen im Raum (vgl. Pension Commission 2004).

GRV: Gesetzliche Rentenversicherung
 i. d. F. d. Bek.: in der Fassung der Bekanntmachung
 MPS: money purchase scheme
 n. F.: neue Fassung
 OPRA: Occupational Pensions Regulatory Authority
 PPF: Pension Protection Fund
 S2P: State Second Pension Scheme
 Sched.: schedule
 Sec(s).: section(s)
 SERPS: State Earnings Related Pension Scheme
 SRS: salary related scheme
 SFO: statutory funding objective
 TPR: The Pensions Regulator

Literaturverzeichnis:

- Ahrend, Peter; Förster, Wolfgang; Rößler, Norbert (1995): *Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung*. 4. Auflage. Köln: Otto Schmidt.
- Ahrend, Peter; Förster, Wolfgang; Rühmann, Jochen (2003): *Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung. Kommentar*. 9. Auflage. München: Beck.
- Bell, Jennifer; Sleziak, Douglas (2003): *Tolley's Pensions Law Handbook*. 5th edition. Croydon: LexisNexis UK.
- Beveridge, William (1942): *Social Insurance and Allied Services*. Cm. 6404. November 1942. London: The Stationery Office.
- Blake, David (2003): *Pension Schemes and Pension Funds in the United Kingdom*. 2nd edition. Oxford: Oxford University Press.
- Davy, Ulrike (2003): Systeme der nicht-staatlichen Alterssicherung in Großbritannien. Universität Bielefeld, Institut für Weltgesellschaft, Arbeitspapier Nr. 4. Dezember 2003 (download unter: www.uni-bielefeld.de/soz/Forschung/Projekte/regina/pdf/Arbeitspapier4.pdf [abgerufen am 14. 2. 2005]).
- Department of Social Security (1998): *A new contract for welfare: Partnership in Pensions*. Cm. 4179. December 1998. London: The Stationery Office.
- Department of Works and Pensions (2003): *Simplicity, security and choice: Working and saving for retirement. Action on occupational Pensions*. Cm. 5835. June 2003. London: The Stationery Office.
- Department of Works and Pensions (2004) *Simplicity, security and choice: Informed choices for working and saving*. Cm. 6111. February 2004. London: The Stationery Office.
- EG-Kommission (1997): *Zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt*. KOM (97) 283 endg. (download unter: http://europa.eu.int/comm/internal_market/pensions/docs/com-1997-283/com-1997-283_de.pdf [abgerufen am 14. 2. 2005]).
- Firth, John; Green, Lesley (2003): „An Introduction to Occupational Pension Schemes and their Regulation“, in: Maralyn Thomas (ed.), *Tolley's Pensions Law*. Issue 19. Croydon: LexisNexis UK, A2.
- Government Actuary's Department (2003): *Occupational Pension Schemes 2000. Eleventh Survey by the Government Actuary*. April 2003 (download unter: www.gad.gov.uk/Publications/docs/opss2000_final_results_final_7april2003.pdf [abgerufen am 14. 2. 2005]).
- Hannah, Leslie (1986): *Inventing Retirement. The development of occupational Pensions in Britain*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Her Majesty's Treasury/Inland Revenue (2003): *Simplifying the taxation of Pensions: The Government's proposals*. December 2003. (download unter: www.hm-treasury.gov.uk/media/8692C/simplifying_pensions_421.pdf [abgerufen am 14. 2. 2005]).
- Koch, Peter (1988): „Zur Geschichte der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland“, in: Arbeitsgemeinschaft für Betriebliche Altersversorgung (Hg.), *Jubiläumsschrift zum 50-jährigen Bestehen der ABA*. Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. Heidelberg: Eigenverlag, 1-18.
- Kortmann, Klaus; Haghiri, Pariwa (2003): *Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2003*. Forschungsbericht von Infratest Sozialforschung, Oktober 2003. (download unter: www.bmgs.bund.de/download/broschueren/F304.pdf [abgerufen am 14. 2. 2005]).
- Langohr-Plato, Uwe (2002): *Betriebliche Altersversorgung*. 2. Auflage. Recklinghausen: ZAP.
- Mac Gregor, Duncan (2001): „Jobs in Public and Private Sectors“, *Economic Trends* 571 (June 2001): 35-50 (download unter: www.statistics.gov.uk/articles/economic_trends/Jobs_public_&_private_sectors_2000.pdf [abgerufen am 14. 2. 2005]).
- Marshall, Chris (2003): *Life Assurance and Pensions Handbook*. 19th edition. London: Taxbriefs.
- Pension Commission (2004): *Pensions: Challenges and Choices. The First Report of the Pensions Commission*. (download unter: www.pensionscommission.org.uk/publications/2004/annrep/fullreport.pdf [abgerufen am 14. 2. 2002]).