Berlin, im Oktober 2006
Stellungnahme Nr. 55/06
abrufbar unter www.anwaltverein.de

# Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins

# durch den Ausschuss Arbeitsrecht

# zum

# Vorschlag der EU-Kommission vom 20.10.2005 für eine Richtlinie zur Verbesserung der Portabilität von Zusatzrentenansprüchen

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht
Rechtsanwalt Prof. Dr. Heinz Josef Willemsen, Düsseldorf (Vorsitz)
Rechtsanwalt Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Stuttgart
Rechtsanwalt Paul-Werner Beckmann, Herford
Rechtsanwältin Dr. Susanne Clemenz, Gütersloh
Rechtsanwalt Ulrich Fischer, Frankfurt
Rechtsanwalt Roland Gross, Leipzig
Rechtsanwältin Angela Leschnig, Würzburg
Rechtsanwalt Dr. Stefan Lunk, Hamburg
Rechtsanwalt Dr. Hans-Georg Meier, Berlin
Rechtsanwalt Prof. Dr. Klaus Neef, Hannover (Berichterstatter)
Rechtsanwältin Dr. Ulrike Schweibert, Frankfurt
Rechtsanwältin Irma-Maria Vormbaum-Heinemann, Köln

zuständiger DAV-Geschäftsführer:
Dr. Katharina Freytag, Berlin

Verteiler:

Europäisches Parlament:

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Bundesministerium der Justiz

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Mitglieder des Rechtsausschusses des Deutschen Bundestages

Mitglieder des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages

Bundesrat (Rechtsausschuss)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Deutscher Gewerkschaftsbund

Deutscher Arbeitsgerichtsverband e.V.

Deutscher Steuerberaterverband

Bund der Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichtsbarkeit

Bundesarbeitsgericht

Landesarbeitsgerichte in der Bundesrepublik Deutschland

Bundesrechtsanwaltskammer

Rechtsanwaltskammern in der Bundesrepublik Deutschland

Justizministerien und Justizverwaltungen der Länder

Ministerien für Arbeit der Länder

Mitglieder des Vorstandes des Deutschen Anwaltvereins

Vorsitzende der Landesverbände des Deutschen Anwaltvereins

Vorsitzende der Fach- und Gesetzgebungsausschüsse des Deutschen Anwaltvereins

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins

Mitglieder des Geschäftsführenden Ausschusses der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht des Deutschen Anwaltvereins

Forum Junge Anwaltschaft

Neue Zeitschrift für Arbeitrecht

Zeitschrift Recht der Arbeit

Frankfurter Allgemeine Zeitung

Handelsblatt

Süddeutsche Zeitung

Financial Times

Diese Stellungnahme finden Sie auch auf der Internetseite des Deutschen Anwaltvereins

unter: http://www.anwaltverein.de/55/06/index.html

Der Deutsche Anwaltverein (DAV) ist der Berufsverband der deutschen Rechtsanwälte und repräsentiert die Mehrheit der selbständig tätigen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in Deutschland. Er vertritt die Interessen der deutschen Anwaltschaft auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

---

Der Arbeitsrechtsausschuss des DAV möchte zu den politischen Fragen, die der Entwurf der Portabilitätsrichtlinie aufwirft, keine Stellung beziehen. Wir beschränken uns auf die unseres Erachtens wesentlichen rechtlichen und praktischen Konsequenzen.

**1. Verständnis der betrieblichen Altersversorgung**

Nach deutschem Rechtsverständnis ist die betriebliche Altersversorgung eine Gegenleistung für die Betriebstreue des Arbeitnehmers und nicht vorrangig Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit. Der Richtlinienentwurf geht offenkundig von einem anderen Verständnis aus: Die betriebliche Altersversorgung wird als Gegenleistung für tatsächlich erbrachte Arbeit angesehen, deren Fälligkeit nur hinausgeschoben ist. Die Unverfallbarkeit tritt bereits nach zwei Jahren, statt bisher ab fünf Jahren, und schon ab einem Lebensalter von 21 Jahren, statt bisher von 30 Jahren, ein. Bei vorigem Ausscheiden hat der Arbeitgeber die zugunsten des Arbeitnehmers aufgewandten Mittel auszuzahlen. Unverfallbare Anwartschaften sind zu dynamisieren. Diese vom bisherigen deutschen Recht abweichende Einordnung der betrieblichen Altersversorgung hat weitreichende Folgen.

a) Wird eine Betriebsvereinbarung über freiwillige zusätzliche Entgeltbestandteile (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder ähnliches) gekündigt, entfallen die Ansprüche auf diese Leistungen mit Ablauf der Kündigungsfrist. Wird eine Betriebsvereinbarung über betriebliche Altersversorgung gekündigt, genießen die zu diesem Zeitpunkt von ihr erfaßten Arbeitnehmer bislang einen besonderen Vertrauensschutz. Dieser geht dahin, dass die Regeln der Betriebsvereinbarung weiterhin Anwendung finden, es sei denn, der Arbeitgeber habe besondere entgegenstehende Gründe. Die beabsichtigte Angleichung der betrieblichen Altersversorgung an sonstige Vergütungsbestandteile dürfte ihre Sonderrolle mit Vertrauensschutz nicht mehr rechtfertigen.

b) Die betriebliche Altersversorgung ist in Deutschland insolvenzfest ausgestaltet, entweder durch insolvenzfeste Versorgungsträger (z. B. Lebensversicherung) oder durch die Insolvenzsicherung des Pensions-Sicherungs-Vereins. Dies ermöglicht eine (insolvenzfeste) Altersversorgung durch unmittelbare Zusagen oder Unterstützungskassen. Bei ei-

nem Verständnis der Altersversorgung als aufgespartes Arbeitsentgelt stellt sich die Frage, ob die Insolvenzsicherung auch für andere Fälle ausgesparten Arbeitsentgeltes eingesetzt werden muß und damit letztlich überfordert wird (daher hat der Gesetzgeber z. B. im Altersteilzeitgesetz keine Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein vorgesehen, sondern verlangt eine vom Arbeitgeber zu stellende eigene Insolvenzsicherung, z. B. Sicherheitsleistung).

c) Eine bei Ausscheiden bestehenbleibende unverfallbare Anwartschaft ist z. Z. statisch und nimmt an der künftigen Entwicklung des Altersversorgungssystems nicht teil. Der Richtlinienentwurf verlangt eine Dynamisierung der unverfallbaren Anwartschaft, vergleichbar mit einem Darlehen des Arbeitnehmers.

d) Insgesamt sieht der Entwurf für die betriebliche Altersversorgung Rahmenbedingungen vor, die eine Belohnung von Betriebstreue vermeiden. Damit wird sich möglicherweise für viele Arbeitgeber die Frage stellen, ob es nicht sinnvoller ist, anstelle der (auch in der Abwicklung komplizierten) Altersversorgung zusätzliche Sonderleistungen (erhöhtes Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder ähnliches) vorzusehen. Es wäre dann Sache des Arbeitnehmers, ob er das Geld für seine Altersversorgung anlegt oder nicht.

**2. Portabilität**

a) Die Übertragbarkeit von Versorgungsansprüchen sowie auch dem Wert von Versorgungsansprüchen ist bereits jetzt im Betriebsrentengesetz geregelt, aber nur in Ausnahmefällen praktikabel. Vor einer europaweiten Portabilität sollten die innerstaatlichen Probleme gelöst sein: Eine uneingeschränkte Übertragbarkeit würde eine vergleichbare steuerliche Behandlung aller Versorgungssysteme voraussetzen. Es müßten zudem vergleichbare Kriterien für die Wertermittlung festgelegt werden. Zur Zeit gelten die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik, wobei jedoch bei Rückstellungen, Unterstützungskassen und Lebensversicherungen unterschiedliche Zinssätze angewendet werden und es damit für verschiedene Versorgungsarten unterschiedliche „Währungen“ gibt.

b) Die Richtlinien nehmen die in Deutschland sehr verbreiteten Versorgungssysteme durch unmittelbare Versorgungszusagen oder Unterstützungskassenversorgungen aus, jedoch sollen sich die Mitgliedsstaaten (Ziffer 10 der Gründe) bemühen, die Übertragbarkeit von Ansprüchen aus nicht kapitalgedeckten Systemen nach und nach zu verbessern. Das bedeutet letztlich, sie abzuschaffen. Denn der Sinn der Richtlinie ist es ja gerade, die Betriebstreue nicht mehr zu belohnen, den Arbeitnehmern kurzfristige Arbeitgeberwechsel möglich zu machen, mit der Folge, dass auch bei nicht kapitalgedeckten

Versorgungen dann jeweils der Wert der Anwartschaft an einen anderen Versorgungsträger ausgezahlt werden müßte. Der Vorteil dieser Versorgungssysteme, die unter anderem auch in einer Liquiditätsverbesserung bestehen, entfiele weitgehend.

c) Das deutsche Recht hat die betriebliche Altersversorgung insolvenzfest ausgestaltet und läßt die Übernahme auch nur durch solche Versorgungsträger zu, die entweder insolvenzfest sind oder bei denen die Insolvenzsicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein besteht. Dies muß bei einer europaweiten Übertragbarkeit berücksichtigt werden.

d) Über einen Anspruch von Arbeitnehmern, die Übertragungswerte europaweit (einseitig) zu übertragen, sollte erst nachgedacht werden, wenn wenigstens die Probleme der einvernehmlichen Übertragbarkeit innerhalb Deutschlands gelöst sind. Es sollte auch bedacht werden, dass die Aussicht, auch bei kurzfristigen Beschäftigungen Anwartschaften aufrecht zu erhalten oder sie auszuzahlen und Anwartschaftswerte neu eintretender Arbeitnehmer übernehmen zu müssen, die Arbeitgeber möglicherweise nicht ermutigt, eine betriebliche Altersversorgung einzuführen.

**3. Dynamisierung der Anwartschaft**

Die in der Richtlinie vorgesehene Dynamisierung einer unverfallbaren Anwartschaft hat Rückwirkungen auf die Gestaltung von Versorgungssystemen. In der Vergangenheit gab es oft gehaltsabhängige Versorgungssysteme. Der Rentenanspruch stieg bei einer Gehaltserhöhung. Diese erwiesen sich häufig als zu teuer, so dass auf statische Systeme (Festbetragszusage) oder Baukastensysteme (für jedes Jahr ein Bruchteil des jeweiligen Gehaltes) übergegangen wurde. Wenn die erreichte Anwartschaft eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers dynamisiert werden muß, wird der Arbeitgeber eine entsprechende Dynamisierung im Bezug auf im Unternehmen verbleibende Arbeitnehmer nicht vermeiden können (auf Gleichbehandlungsprobleme möchten wir hier nicht näher eingehen). Das bedeutet letztlich einen Zwang, alle Versorgungssysteme dynamisch zu gestalten.

**4. Auskunftspflicht**

Das Versorgungssystem sowie die Auswirkungen der beabsichtigten Richtlinie sollen „schriftlich und in leicht verständlicher Form“ erläutert werden. Nach unserer Einschätzung wird hiermit unmögliches verlangt. Schon die Erläuterung des pro rata temporis Systems bei der Berechnung einer unverfallbaren Anwartschaft bedarf selbst bei ausgebildeten Juristen in der Regel mindestens einer Seminarstunde. Es müßten darauf aufbauend die Grundsätze der Umrechnung der Anwartschaft in einen Kapitalwert zusätzlich erläutert werden. Dies

schriftlich und in leicht verständlicher Form richtig und vollständig darzustellen, dürfte nicht möglich sein.

## 5. Schlußbemerkung

Der Richtlinienentwurf widerspricht dem deutschen Verständnis der betrieblichen Altersversorgung, Mitarbeiter zu Betriebstreue anzuhalten und für Betriebstreue zu belohnen. Die beabsichtigte Richtlinie nimmt der betrieblichen Altersversorgung ihren spezifischen Charakter gegenüber anderen Entlohnungsformen. Arbeitgeber, die ja nicht gezwungen sind, eine betriebliche Altersversorgung einzuführen, werden sich fragen, warum sie sich auf dieses komplizierte Entgeltsystem einlassen sollen. Es ist zu befürchten, dass die Attraktivität von Altersversorgungssystemen erheblich leidet.