

Die Überleitung von Versorgungsansprüchen im öffentlichen Dienst in Europa und in Deutschland*¹

I. Einleitung

Freizügigkeit und die freie Wahl des Arbeitsplatzes sind Grundrechte für alle Deutschen. Die Freizügigkeit ist aber auch eine der vom Gemeinschaftsrecht der Europäischen Union gewährleisteten Grundfreiheiten. Hier beinhaltet sie das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu leben und zu arbeiten. Dieses Recht gilt für alle Bürger der Europäischen Union und ist vielleicht das wichtigste Recht, das Einzelpersonen aus Gemeinschaftsvorschriften herleiten können. Es ist ein wesentlicher Bestandteil der Unionsbürgerschaft². Nicht zuletzt aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung geht die Tendenz der Kommission der Europäischen Union seit längerem dahin, effiziente Arbeitsmärkte und eine hohe Beschäftigungsquote europaweit zu erzielen. Aus diesem Grunde wird auch der Frage der Mobilität der Arbeitnehmer auf der europäischen Agenda eine hohe Priorität eingeräumt. In jüngerer Vergangenheit wurde der Aspekt mit dem Grünbuch der Europäischen Kommission zum Thema "Zusatzversorgung im Binnenmarkt"³ thematisiert. Aufbauend auf den Ergebnissen des Berichts der hochrangigen Arbeitsgruppe unter dem Vorsitz von Frau *Simone Veil*⁴ stellte die Bestandsaufnahme im Grünbuch vor allem die beiden Aspekte der steuerrechtlichen Problematik sowie der Übertragung von Rentenanwartschaften in den Vordergrund.

In ihrer Mitteilung "Aktionsplan zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer"⁵ stellte die Kommission fest, daß in der Vergangenheit lediglich eine geringe grenzüberschreitende Mobilität der Europäischen Arbeitnehmer feststellbar war⁶. Allerdings ist – gerade in grenznahen Regionen – zukünftig eine wachsende Bedeutung, allein aufgrund der anstehenden Erweiterung der EU, vorauszusehen. Zu Recht weist die Kommission sowohl in ihrer Mitteilung zur Beseiti-

gung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung⁷ als auch in ihrer Mitteilung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer⁸ darauf hin, daß die fehlende Übertragbarkeit betrieblicher Rentenansprüche für die europäischen Arbeitnehmer ein Problem darstellt⁹. In der Tat werden zwar die gesetzlichen Renten auf Europäischer Ebene koordiniert¹⁰. Im Bereich der ergänzenden Altersversorgung gibt es aber noch keine vergleichbaren Koordinierungsmechanismen. Dies bedeutet Restriktionen für die Mobilität der Arbeitnehmer in Europa, Restriktionen gegenüber den Bürgern, ihr im EG-Vertrag niedergelegtes Recht auf Freizügigkeit tatsächlich wahrnehmen zu können. Dieser Aspekt wird auch vom Europäischen Parlament in seinem Bericht über die Situation der Grenz Arbeitnehmer vom November 2000 betont¹¹. Zu Recht weist das Europäische Parlament darauf hin, daß es für Bürger, die in einem Mitgliedstaat der EU wohnen und in einem anderen Mitgliedstaat beschäftigt sind, unverständlich erscheinen muß, wenn es nicht gelingt, die Probleme, die dies mit sich bringt, zu lösen.

Dies ist um so mißlicher, als der freie Personenverkehr zu den Grundlagen der Gemeinschaft gehört. Dies bedingt u.a., daß alle europäischen Arbeitnehmer das Recht haben, sich zum Zweck der Arbeitsausübung frei in allen Mitgliedstaaten zu bewegen, sich um angebotene Stellen bewerben können und ein entsprechendes Aufenthaltsrecht genießen. Mit der Unterzeichnung des Vertrages von Amsterdam im Oktober 1997¹² ist die Sozialpolitik als eigenständiger Titel in den EG-Vertrag übernommen. Damit wird ein einheitlicher Rechtsrahmen für Tätigkeiten der Gemeinschaft im sozialen Bereich geschaffen, was auch den Bereich der Altersversorgung im weiteren Sinn mit einschließt. Festzuhalten ist, daß die Sozialpolitik immer weiter in das Gesamtkonzept der Union einbezogen wird. Auf dem Weg zu einem "Europa der Bürger" ist es erforderlich, sich mit den daraus ergebenden Konsequenzen auseinanderzusetzen.

Der Europäische Verband der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes (EVVÖD)¹³ hat bereits seit dem Jahre 1998 eine Arbeitsgruppe zum Thema der Übertragbarkeit von Rentenansprüchen eingesetzt. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe, die sich u.a. für eine Übertragung des versicherungsmathematischen Barwerts zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels (oder einem möglichst nahegelegenen Zeitpunkt) ausspricht, wurden auch in das Pensionsforum der EU¹⁴ eingebracht.

In Deutschland sind mit der Rentenreform zum ersten Mal Fragen der Übertragbarkeit von Betriebsrenten gesetzlich festgeschrieben worden. Mit dem neuen § 4 Abs. 4 BetrAVG wird die Übertragbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften konkretisiert. Im Bereich des Öffentlichen Dienstes in Deutschland bestehen bereits seit langem Überleitungsabkommen zwischen den Zusatzversorgungseinrichtungen in Deutschland, die die Mobilität bei den betroffenen Arbeitnehmern

* Vortrag gehalten auf der ab-Jahrestagung am 14.5.2003 in Bonn.

1 Sach- und Rechtsstand, soweit nicht anders angegeben: Juni 2003.

2 Vgl. hierzu auch Mitteilung der Kommission: "Freizügigkeit der Arbeitnehmer – volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten", KOM (2002) 694 endg. vom 11.12.2002.

3 Grünbuch der Europäischen Kommission: "Zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt", KOM (97) 283 endg.

4 Vgl. "Report of the high level panel on the free movement of persons", chaired by Mrs. *Simone Veil*, der Kommission vorgelegt am 18.03.1997.

5 KOM (97) 586 endg.; auch: BR-DS 980/97 vom 3.12.1997.

6 So heißt es im "Aktionsplan zur Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer", a.a.O., auf S. 8: "Weniger als 2% der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter arbeiten in einem anderen Land als ihrem Herkunftsland. ... Jährlich sind es lediglich 0,7% der Bevölkerung, die Mobilität praktizieren." Dies sind allerdings 5,1 Mio. EU-Bürger, wie die Kommission in ihrer Mitteilung "Beseitigung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung" (KOM (2001) 214), S. 3, feststellt.

7 KOM (2001) 214 vom 19.4.2001; Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuß "Beseitigung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung".

8 KOM (2002) 694 endg. vom 11.12.2002.

9 So auch *Andrietti*, V. "Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen in der Europäischen Union", in: *Internationale Revue für Soziale Sicherheit*, 2001, S. 69 ff., 84.

10 Dies geschieht durch die "Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige, sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern" (im folgenden: VO (EWG) Nr. 1408/71).

11 Vgl. Europäisches Parlament: "Bericht über die Situation der Grenz Arbeitnehmer"; endg. AS-0338/2000.

12 Vgl. Amtsblatt EG 1997 Nr. C 340 S. 1; zgl. Bundesrats-Drucksache 784/97.

13 Nähere Informationen unter: www.evvod.org.

14 Vgl. zum Pensionsforum unten, Ziff. II.1.a).

unterstützen¹⁵. Betrachtet man die betriebliche Altersversorgung in Deutschland insgesamt, ist allerdings festzustellen, daß wir erst am Anfang einer Entwicklung stehen.

Zur begrifflichen Klarheit der vorliegenden Abhandlung ist herauszustreichen, daß die beiden Begriffe "Mobilität" (Freizügigkeit) und "Übertragbarkeit" (oder auch "Portabilität") strikt voneinander zu trennen sind. Unter dem Begriff der "Mobilität" ist das Recht eines jeden europäischen Bürgers zu verstehen, in das Hoheitsgebiet eines beliebigen anderen Mitgliedstaats einzureisen, um dort zu arbeiten oder Arbeit zu suchen. Der Begriff der "Übertragbarkeit" bezieht sich konkret auf die Möglichkeit, erworbene Rentenanwartschaften von einem System bzw. einer (abgebenden) Einrichtung auf ein anderes System bzw. eine andere (aufnehmende) Einrichtung überzuleiten. Die dargestellten Überlegungen beziehen sich auf externe Versorgungsträger, die als Pensionskassen oder Pensionsfonds ausgestaltet sind.

Bevor auf die konkrete Situation der Arbeitnehmer, die Möglichkeiten und die Probleme eingegangen werden kann, ist zunächst zu fragen, welche Fallkonstellationen auftreten können und welche Wege bisher beschritten worden sind.

II. Bestandsaufnahme

1. Zur Situation in Europa

Auf europäischer Ebene finden sich bereits mehrere Ansätze, die Mobilität der Arbeitnehmer zu fördern.

a) Die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71

Europaweit wird die Frage der Mobilität von Arbeitnehmern bislang im Bereich der Rentenversicherungssysteme der 1. Säule durch die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 geregelt. Grundlegendes Ziel dieser Verordnung ist die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme innerhalb der Europäischen Union und damit der Abbau sozialschutzrechtlicher Probleme beim Grenzübergang, um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union zu ermöglichen. Sie wurde im Jahre 1958 von den damaligen Mitgliedern der EWG unterzeichnet und zielte zunächst lediglich auf Systeme der sozialen Sicherheit des sogenannten "Bismarck'schen Typs". Mittlerweile wurde sie jedoch durch den Beitritt weiterer 9 Staaten mit anderen Systemtypen – angelsächsischen und skandinavischen – zunehmend komplexer und differenzierter¹⁶. Die Verordnung zielt dabei in der Regel auf eine Koordinierung der gesetzlichen Systeme der 1. Säule der Sozialversicherung. Eine Harmonisierung der Rentensysteme der EU-Staaten wird jedoch nicht angestrebt. Innerhalb dieses Rahmens hat sich die Verordnung allerdings gut bewährt. Das Konzept der VO (EWG) Nr. 1408/71 basiert primär auf einer pro-rata-Berechnung mit unterschiedlichen Auszahlungsträgern. Dieser Ansatz unterstützt zwar die angestrebte Mobilität der Arbeitnehmer in Europa – und dies bereits sehr effizient seit vielen Jahrzehnten –, er löst jedoch nicht die Fragen, die mit einer Übertragung von Versorgungsansprüchen (Transfer) verbunden sind. Vielmehr wird von den in den einzelnen Ländern jeweils betroffenen Versicherungseinrichtungen eine Gesamtversorgung aus unterschiedlichen Teilleistungen gewährt, bei denen die gesamte Zeit der beruf-

lichen Tätigkeit berücksichtigt wird. Ein – etwas vereinfachtes – Beispiel mag dies verdeutlichen:

War die Arbeitnehmerin A zuletzt vor ihrer Rente in Deutschland beschäftigt und hat in Deutschland neun Versicherungsjahre, davor in Frankreich 18 Versicherungsjahre zurückgelegt, so bedeutet dies, daß der deutsche Rentenversicherungsträger 1/3 der A zustehenden Rente zahlt, und zwar so, als wäre sie 27 Jahre lang in Deutschland rentenversichert gewesen. Der französische Rentenversicherungsträger zahlt eine entsprechende 2/3-Rente¹⁷.

Wie aus dem Beispiel ersichtlich wird, findet eine Übertragung von Rentenanwartschaften bei dieser Methode nicht statt.

b) Die "Freizügigkeitsrichtlinie"¹⁸

In der "Richtlinie zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaften zu- und abwandern" wird der Grundsatz, daß die ergänzende Altersversorgung einen grundlegenden Aspekt für die Freizügigkeit in der Europäischen Union darstellt, betont.

Die Richtlinie befaßt sich mit dem Abbau der Hindernisse für die Freizügigkeit von Arbeitnehmern innerhalb der Europäischen Union. Zunächst sollte mit ihr eine Übertragbarkeit von Rentenanwartschaften aus betrieblichen Systemen in Europa erreicht werden¹⁹. Nach ihrer Verabschiedung schreibt die Richtlinie 98/49/EG in ihrem Artikel vier aber nur noch eine Aufrechterhaltung von Rentenansprüchen vor. Bezüglich dieser Aufrechterhaltung erworbener Ansprüche bei einem Wechsel zu einem Arbeitgeber in einem anderen EU-Mitgliedstaat wird eine Gleichbehandlung mit inländischen Arbeitnehmern bei einem Arbeitgeberwechsel im Inland gefordert. Damit wird die Gefahr einer Inländer-Diskriminierung vermieden.

Die Richtlinie bietet damit einen – wenn auch nur kleinen – Schritt hin zu mehr Mobilität der Arbeitnehmer in Europa²⁰; die Frage der Übertragung von Rentenanwartschaften bleibt jedoch außen vor.

c) Weitere Konzepte: Grenzüberschreitende Mitgliedschaft und Pan-Europäischer Pensionsfonds

Im Verlauf der nunmehr schon über ein Jahrzehnt andauernden Diskussionen bezüglich der Übertragung von Rentenanwartschaften wurden bereits mehrere Konzepte angedacht. Dazu gehört sowohl das Konzept der grenzüberschreitenden Mitgliedschaft in einem Versorgungssystem, als auch das Konzept eines Pan-Europäischen Pensionsfonds.

Bei einer grenzüberschreitenden Mitgliedschaft in einem Versorgungssystem erfolgt keine Übertragung. Es liegt damit keine Überleitung vor.

15 Übereitungsabkommen zwischen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und den ordentlichen Mitgliedern der AKA vom 12.12.1977 i.d.F. des 11. Änderungsabkommens vom 20.11.2001; Übereitungsstatut der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Zusatzversorgungskassen vom 2.11.1977 i.d.F. des 12. Änderungsbeschlusses vom 29.5.2001; grundlegend hierzu, m.w.N., *Hautmann, G.*: "Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und ihre Rechtsverhältnisse", 1984, S. 26 f., S. 55 ff.

16 Zum Hintergrund vgl. u.a. *Schulte, B.*: "Zur Kritik des Europäischen koordinierenden Sozialrechts – Bericht über ein Seminar über die Durchführung der VO (EWG) Nr. 1408/71 in Deutschland", in: ZFSH/SGB, 1999, S. 579 ff., 653 ff., 579 f.

17 Zu den Details der Berechnung, den erforderlichen Vergleichsberechnungen etc. vgl. vertiefend *Stürmer, K., Biller, M.*: "Die Einbeziehung der Beamten in den Anwendungsbereich der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 – Auswirkungen auf das deutsche Beamtenversicherungsrecht", in: DÖD 2001 S. 105 ff., 107.

18 Richtlinie 98/49/EG vom 29.6.1998 "Zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche von Arbeitnehmern und Selbständigen, die innerhalb der Europäischen Gemeinschaften zu- und abwandern"; im folgenden: "Freizügigkeitsrichtlinie".

19 Vgl. zu Entstehungsgeschichte und Hintergrund der Richtlinie insbesondere *Steinmeyer, H.-D.*: "Die Richtlinie 98/49/EG zur Wahrung ergänzender Rentenansprüche", in: EuZW 1999 S. 645 ff., 648; auch *Andrietti, V.*, a.a.O. (Fn. 9), S. 84 ff.; zum Verhältnis zwischen dem Grünbuch "Zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt" und der Richtlinie 98/49/EG vgl. *Stürmer, K.*: "Das Grünbuch der EU-Kommission: Zusätzliche Altersversorgung im Binnenmarkt", in: BetrAV 1998 S. 210 ff., 215.

20 So auch *Andrietti, V.*, a.a.O. (Fn. 9), S. 86.

Das Konzept des Pan-Europäischen Pensionsfonds ist für internationale Unternehmen gedacht. Die grundlegende Zielsetzung besteht darin, den Arbeitnehmer vor einem Wechsel der Versorgungseinrichtung zu bewahren, falls er von einem Arbeitgeber in Land A zu einem anderen Arbeitgeber desselben Konzerns in Land B wechselt²¹. Der Ansatz dieses Pan-Europäischen Pensionsfonds stimmt mit der Ansicht der multinationalen Konzerne, als europäische Arbeitgeber auch Europa als Arbeitsplatz für ihre Arbeitnehmer betrachten zu können, überein. Dies unterstreicht den Aspekt des Binnenmarktes und geht einher mit dem Gedanken, die mit der Einführung des Euro erwartete Transparenz auch im Betriebsrentensektor dahingehend nutzen zu können, daß den jeweils beschäftigten Arbeitnehmern ein einheitlicher Betriebsrentenplan zugesichert wird.

Festzuhalten ist auch hier, daß dieses Konzept das Problem der Überleitung von Rentenansprüchen nicht löst. Der Ansatz behandelt die Frage der Rechtsstellung multinationaler Unternehmen in Europa. Eine Umsetzung dieses Konzepts ist zwar geeignet, die Mobilität der bei dem jeweiligen multinationalen Arbeitgeber befindlichen Arbeitnehmer in Europa zu unterstützen. Es beantwortet jedoch nicht die Frage, was mit den Rentenanwartschaften eines Arbeitnehmers eines internationalen Konzerns geschieht, wenn er von seinem bisherigen internationalen Arbeitgeber zu einem anderen wechselt – es sei denn, die Konzerne hätten einen gemeinsamen Pensionsfonds geschaffen²². Auch hier liegt daher kein Transfer im eigentlichen Sinne vor.

d) "Pensionsfonds-Richtlinie"²³

Mit der sogenannten "Pensionsfonds-Richtlinie", die am 13. Mai d.J. vom Rat der EU endgültig angenommen wurde²⁴, wird primär eine Lückenschließung der europäischen Regelung im Finanzdienstleistungssektor angestrebt. Sie bringt aber mit der Möglichkeit grenzüberschreitender Mitgliedschaft auch ein mobilitätsförderndes Element mit sich.

e) Bestehende Abkommen mit supranationalen Einrichtungen

Auf internationaler Ebene haben viele Einrichtungen Abkommen mit der Kommission der Europäischen Union zur Übertragung von Rentenanwartschaften geschlossen. Ein Beispiel hierfür ist das Abkommen zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften zwischen den Europäischen Gemeinschaften und der VBL. Dieses Abkommen schafft für Arbeitnehmer, die bei der VBL versichert waren und zu einer Tätigkeit bei den Europäischen Gemeinschaften wechseln und dann dort dem Beamtenstatut der Europäischen Gemeinschaften unterfallen, die Möglichkeit, sich den Bar-

wert der bisher entstandenen Anwartschaften bei der VBL auf das Versorgungssystem der EG übertragen zu lassen²⁵.

Ein anderes Beispiel ist das Abkommen zur Übertragung deutscher Versorgungsanwartschaften auf das Europäische Patentamt²⁶. Es regelt die Übertragung von Versorgungsanwartschaften aus der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung in das Rentensystem des Europäischen Patentamts²⁷.

Die hier genannten Beispiele mögen für weitere stehen, die im internationalen Kontext auch bereits heute existieren. Entscheidend ist, daß es sich um jeweils einzelne Abkommen zwischen der jeweiligen internationalen Organisation und dem einzelnen Staat handelt, um spezifische Situationen zu lösen. Sie sind daher ein Schritt zur Verbesserung der Mobilität, aber in ihrem Wirkungsbereich zu begrenzt, um die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im Bereich der ganzen Europäischen Union verbessern zu können.

f) Das Pensionsforum

Wie bereits festgehalten, ist das Fehlen eines übergreifenden Systems für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung – oder allgemein: zusätzliche Altersversorgung – nach Ansicht der Kommission ein echtes Mobilitätshindernis für die Arbeitnehmer in der Europäischen Union. Die Kommission hat deshalb ein Rentenforum eingesetzt, das die Kommission bei der Suche nach Lösungen für Probleme und Hindernisse, die sich im Zusammenhang mit der zusätzlichen Altersversorgung aus der grenzüberschreitenden Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergeben, unterstützen soll²⁸. Einer der Hauptpunkte des halbjährlich tagenden Pensionsforums ist dabei die Übertragbarkeit von Rentenanwartschaften. In diesem Bereich hat sich bereits eine Arbeitsgruppe des Forums mit technischen Fragen der Übertragung von Anwartschaften auseinandergesetzt²⁹.

g) Anhörung der europäischen Sozialpartner zur Überleitbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften

Im Frühjahr 2002 hat die Kommission die erste Stufe der Anhörung der Sozialpartner zur "Portabilität ergänzender Rentenansprüche" durchgeführt³⁰. Bei dieser Anhörung wurde von Seiten der Sozialpartner unter anderem eine Stellungnahme dahingehend abgefragt, inwieweit Maßnahmen der europäischen Union auf dem Gebiet der Portabilität von

21 Zu den Einzelheiten vgl.: European Federation for Retirement Provision (EFRP) Hrsg.: "A European Institution for Occupational Retirement Provision (EIORP)", Brüssel, Juli 2000.

22 Vgl. EFRP: a.a.O. (Fn 21), S. 7, Ziff. 3.4: "As a first step EFRP would see this approach being limited to Employers within the same Group of Companies, ie multinationals, although it could at some later date be extended to industry-wide groupings"; ebenso: KOM (2001) 214, Mitteilung der Kommission zur "Beseitigung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung", S. 19: "Der Vorschlag für eine europaweite Versorgungseinrichtung geht zwar von einem einzigen Arbeitgeber in einigen wenigen Ländern aus, aber es spricht grundsätzlich eigentlich nichts dagegen, auf dieser Grundlage auch umfassendere Regelungen für die grenzüberschreitende Altersversorgung in der EU zu entwickeln, die mehrere Unternehmen oder ganze Branchen bzw. Berufsgruppen erfassen".

23 Richtlinie über die Tätigkeit und Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften 2002, C 299 E/16; "Gemeinsamer Standpunkt (EG) Nr. 62/2002, vom Rat festgelegt am 5.11.2002, im Hinblick auf den Erlaß der "Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung", (im folgenden: "Pensionsfonds-Richtlinie"); vgl. a. BetrAV 2002 S. 591 ff.

24 Vgl. Pressemitteilungen der Kommission, IP/03/669 vom 13.5.2003; EUREPORT-social, 2003, Nr.4-5, S.5.

25 Vgl. weiterführend zu den Einzelheiten Wegner-Wahnschaffe, C.: "Abschluß eines Abkommens zur Übertragung von Versorgungsanwartschaften zwischen den Europäischen Gemeinschaften und der VBL", in: Euro Pension Bulletin (EPB) Nr. 8, Dez. 2000, S. 1 ff., <http://www.evvod.com/def.asp?chap=4>.

26 "Abkommen zwischen der Europäischen Patentorganisation und der Bundesrepublik Deutschland über die Durchführung des Artikels 12 der Versorgungsordnung für das Europäische Patentamt", unterzeichnet am 8.12.1995, in Kraft getreten am 21.9.1996; vgl. a. "Sonderinformation der BfA zum Übertragungsabkommen D-EPA", 1. Aufl. 1996.

27 Eine direkte Übertragung von Versorgungsanwartschaften aus einem deutschen Beamtenverhältnis auf das EPA ist nicht möglich. Im Falle des Ausscheidens aus dem deutschen Dienst wird jedoch die Beamtin/der Beamte bei der BfA "nachversichert". Die so entstandenen Rentenversicherungsbeiträge können dann auf das EPA übertragen werden.

28 Vgl. Beschluß der Kommission vom 9.7.2001 zur Einsetzung eines Ausschusses für zusätzliche Altersversorgung, Abl. L 196/26 vom 20.7.2001.

29 Vgl. hierzu auch Baummeister, F.: "Auswirkungen europäischer Entwicklungen auf deutsche Betriebsrentensysteme", in: BetrAV 2003 S. 14 ff., 16 f. In diese Betrachtungen flossen auch Studien der europäischen Aktuarvereinigung (Groupe Consultatif des Actuaires Européennes, GGAE) mit ein: Shier, P. (ed.): "Actuarial Standards for transfers between pension schemes in the countries of the EU and other European Countries", Juni 2001; Collinson, D. (ed.): "Actuarial Methods and Assumptions used in the Valuation of Retirement Benefits in the EU and other European Countries", Dezember 2001.

30 Vgl. Commission's Action Plan for Skills and Mobility (COM (2002) 72) – Seminar with the social partners, 13 February 2003, Final Report. Bei dieser Anhörung wird unter dem Begriff "Portabilität" die Möglichkeit verstanden, bei beruflicher Mobilität Rentenansprüche zu erwerben und zu erhalten. "Übertragbarkeit" bezieht sich auf eine bestimmte Art der Verwirklichung der Portabilität, nämlich durch Transfer eines Kapitals in Höhe der erworbenen Rentenansprüche von einem System in ein anderes. Unter "ergänzenden Rentenansprüchen" sind im Rahmen der Anhörung die Leistungen aus allen ergänzenden Rentensystemen zu verstehen, die nicht in den Geltungsbereich der Verordnung (VO) Nr. 1408/71 fallen.

Zusatzrentenansprüchen notwendig seien und in welcher Form eine solche Maßnahme erfolgen sollte³¹. Die Antworten der Sozialpartner, die im Rahmen des Rentenforums kurz dargestellt wurden, beinhalteten ein großes Spektrum, ausgehend von einem rein informellen Austausch über bestmögliche Vorgehensweisen bis hin zu dem Ansatz, die Thematik im Rahmen einer europäischen Richtlinie zu regeln. Allen Antworten gemein war jedoch die Aussage, daß eine Regelung auf europäischer Ebene für notwendig gehalten wird.

Darauf aufbauend wird von Seiten der europäischen Kommission im Sommer diesen Jahres die zweite Stufe der Anhörung eingeleitet. Schon im Vorfeld ist erkennbar, daß bei den angeschnittenen Themen auch Fragen zu Wartezeit bzw. Unverfallbarkeitsfristen sowie Indexierungsmechanismen – auch für beitragsfrei gestellte Anwartschaften – aufgeworfen werden³². Hier ist darauf hinzuweisen, daß ein EU-weiter Rahmen mit kurzen oder gar keinen Wartezeiten und Indexierungen in vielen Mitgliedstaaten, in denen solche Mechanismen noch nicht verankert sind, zusätzliche Kosten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hervorrufen wird. Damit wäre zu befürchten, daß ein solcher Ansatz, dort, wo betriebliche Altersversorgungssysteme auf freiwilliger Basis bestehen, kontraproduktive Wirkungen auslösen könnte.

2. Zur Situation in Deutschland

Bis zur Rentenreform im Jahre 2001 fand sich ein umfassendes System für Überleitungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland lediglich in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Es basiert auf dem Grundsatz, daß ein Wechsel von Arbeitnehmern innerhalb des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes keinen Versorgungsnachteil mit sich bringen soll. Die durch Arbeitsverhältnisse zu verschiedenen Arbeitgebern begründeten Zusatzversicherungen werden daher auch wie ein einheitliches Versicherungsverhältnis behandelt. Dies gilt nicht nur, wenn der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich einer einzelnen Zusatzversorgungseinrichtung erfolgt, sondern auch dann, wenn durch einen solchen Wechsel die Zuständigkeit einer neuen Zusatzversorgungseinrichtung begründet wird³³. Diesem Ansatz liegen Überleitungsabkommen zugrunde, die im Zuge der Reform der Zusatzversorgung an die neuen Verhältnisse anzupassen sind.

Mit dem im Zuge der Rentenreform neu eingeführten § 4 Abs. 4 BetrAVG wird die Übertragbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften in Deutschland in einem weiteren Ansatz möglich. Bis zur Reform ermöglichten die gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsrentenrechts eine Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber oder bestimmte insolvenzgeschützte Versorgungsträger nur auf individueller vertraglicher Basis. Mit dem "Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens" (Altersvermögensgesetz – AVmG)³⁴ wurden auch Änderungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung beschlossen. Nuncmehr ist der Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers, aber frühestens ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses, im Fall der vom Arbeitnehmer selbst finanzierten Entgeltumwandlung, den Barwert der unverfallbaren Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber oder einen Versorgungsträger des neuen Arbeit-

gebers zu übertragen, wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine dem übertragenen Barwert wertmäßig entsprechende Zusage erteilt.

Damit besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung. Dies gilt jedoch nur, wenn die betriebliche Altersversorgung aus Beiträgen des Arbeitnehmers kapitalgedeckt finanziert wird. Es können daher Barwerte aus einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse und einer Direktversicherung sowie Beiträge aus der freiwilligen Versicherung im Bereich der Zusatzversorgung an eine andere der genannten Betriebsrenteneinrichtungen überleitet werden.

In der praktischen Umsetzung bedeutet das, daß der bisherige Träger – also der Pensionsfonds, die Pensionskasse, die Direktversicherung oder die Zusatzversorgungskasse – auf Verlangen des Arbeitnehmers den Barwert der bestehenden Versorgung ermittelt und diesen auf einen bei dem neuen Betriebsrententräger begründeten Versorgungskonto einzahlte. Die annehmende Kasse schreibt dann den Barwert entsprechend ihrer jeweils gültigen Regelung gut³⁵.

Da dieser Anspruch auf Überleitbarkeit für den Arbeitnehmer jedoch nur dann besteht, wenn sein Betriebsrentenanspruch aus eigenen Beiträgen kapitalgedeckt aufgebaut worden ist, ist er lediglich ein erster Schritt in Richtung eines Übertragungsmodells. Die Regelung befaßt sich nicht mit der Frage, wie mit Betriebsrentenanwartschaften zu verfahren ist, die von Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam oder lediglich durch den Arbeitgeber aufgebaut worden sind. Von einer umfassenden Regelung sind wir in Deutschland daher noch weit entfernt.

III. Fallkonstellationen und Lösungsansätze

1. Vorüberlegungen

Der Grund für die Erarbeitung von Überleitungsmodellen besteht in erster Linie in der Absicht, einzelne Arbeitnehmer, die von ihrem Recht auf Mobilität Gebrauch machen, nicht durch Versorgungs Nachteile einzuschränken. Dieser Ansatz gilt sowohl im europäischen als auch im deutschen Kontext.

Daher ist zuerst der Begriff des Arbeitnehmers klarzustellen. Dieser ist im europäischen Recht, d.h. im EG-Vertrag, nicht definiert. Im Einklang mit den Auslegungen des Gerichtshofs der Europäischen Gemeinschaften ist allerdings festzuhalten, daß die Definition des "Arbeitnehmers" nicht einschränkend ausgelegt werden darf, da sie den Anwendungsbereich der Grundfreiheit der Freizügigkeit bestimmt³⁶. Auch Beamte und Angestellte im öffentlichen Sektor sind in diesem Zusammenhang als Arbeitnehmer einzustufen³⁷.

31 Vgl. *Baumeister, F.*, a.a.O. (Fn. 29), S. 16 f.

32 Darauf hindeutend *Berschows, R.*: "EU will für übertragbare Betriebsrenten sorgen", in: *Handelsblatt* vom 7.5.2003, S. 12; auch abgedruckt in *BetrAV 2003* S. 264.

33 Vgl. *Graff/Geissler/Dietsch*: "Die Zusatzversorgung – ein Handbuch für den Personalsachbearbeiter", 3. Auflage, München 2000, S. 42 f.; zu den rechtlichen Implikationen vgl. *Gilbert/Hesse*: "Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des Öffentlichen Dienstes", § 24, Randziffer 1 ff., Anmerkung zu § 35.

34 BT-DS 14/5068.

35 Zur Vermeidung späterer Unklarheiten empfiehlt es sich, den Versicherten spätestens bei Beantragung einer solchen Überleitung darüber zu informieren, daß der übertragene Barwert nach den Berechnungsgrundlagen der aufnehmenden Kasse umgerechnet wird. Sofern der Barwert zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt ist, ist zugleich mitzuteilen, wie hoch die bei der aufnehmenden Einrichtung aus dem Barwert finanzierte Versorgungsleistung voraussichtlich sein wird. Ergänzend sollte darauf aufmerksam gemacht werden, daß sich der Inhalt der Versicherung – das umfaßt z.B. die Bezugsberechtigung, den Rückkaufwert und auch die Beitragsrückerstattung – ausschließlich nach den Vorschriften der aufnehmenden Einrichtung richtet.

36 Vgl. EuGH, Rechtsache 53/81, "Levin". Insgesamt hat der EuGH den Begriff dahingehend ausgelegt, daß er jede Person umfaßt, die (1) eine echte und tatsächliche Berufstätigkeit (2) unter Anleitung einer anderen Person und (3) gegen Bezahlung ausübt. Das schließt nach der Rechtsprechung des EuGH auch Teilzeitarbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden (vgl. Rs. C-171/88, "Rinner-Kuhn") und Praktikanten (vgl. Rs. C-27/91, "Le Manoir") mit ein.

37 Vgl. KOM (2002) 694 endg., S. 5; zum (früheren) Spannungsverhältnis zwischen nationalen und europäischem Recht vgl. *Schwidder, F.*: "Die europäische Freizügigkeit im öffentlichen Dienst nach nationalem Recht und nach europäischem Gemeinschaftsrecht", in: *Recht im Amt* 1996, S. 166 ff.

Der zweite vorab zu klärende Aspekt betrifft die steuerliche Behandlung der zusätzlichen Altersversorgungssysteme. Festzustellen ist, daß im Steuerrecht nach wie vor sehr große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten bestehen³⁸. Bedauerlicherweise trifft eine solche Uneinheitlichkeit der Besteuerung auch für die Situation in Deutschland zu. Die mit der unterschiedlichen Besteuerung verbundene Problematik läßt sich kurz skizzieren. Will ein Arbeitnehmer zu einem anderen Arbeitgeber in einen anderen Mitgliedstaat wechseln, so können innerstaatliche Steuervorschriften dieser Entscheidung entgegenstehen. Ein solcher Fall wäre beispielsweise dann gegeben, wenn ein Land mit vorgelagerter oder nachgelagerter Besteuerung das angesammelte Kapital bei einer grenzüberschreitenden Übertragung, nicht aber bei einer Übertragung innerhalb des Landes besteuert, und wenn gemäß seinen Doppelbesteuerungsabkommen Altersversorgungsleistungen nach dem Wohnsitzlandprinzip besteuert werden. In einem solchen Fall kann es zu einer – unerwünschten – Doppelbesteuerung kommen³⁹. Festzuhalten ist, daß es in der Europäischen Union an einer Steuerrechtskoordinierung fehlt. Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben im Steuerbereich ihre volle Zuständigkeit behalten. Artikel 293 EG ermutigt die Mitgliedstaaten lediglich, Abkommen zur Beseitigung der Doppelbesteuerung abzuschließen⁴⁰. Mit der Mitteilung zur Beseitigung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung hat die Kommission eine Vorgabe gegeben, wie die Problematik der unterschiedlichen Besteuerung nach ihrer Auffassung angegangen werden kann. Für die weiteren Betrachtungen im Rahmen dieser Abhandlung wird lediglich auf diese Mitteilung verwiesen, eine vertiefte Behandlung mit dem Problem der Besteuerung würde den vorgegebenen Rahmen sprengen.

2. Einzelüberleitungen

Betrachtet man die unterschiedlichen Konstellationen, denen sich ein Arbeitnehmer beim Wechsel gegenübersehen kann, so ist zunächst festzuhalten, daß er es mit unterschiedlichen Arten von Versorgungssystemen zu tun haben kann. So können auf beiden Seiten kapitalfinanzierte ergänzende Versorgungssysteme stehen, umlagefinanzierte Versorgungssysteme oder auf der einen Seite ein umlagefinanziertes und auf der anderen Seite ein kapitalfinanziertes Versorgungssystem. Bei den kapitalfinanzierten Systemen ist wiederum zwischen den beitragsorientierten und den Systemen mit Leistungszusage⁴¹ zu unterscheiden. Ebenso kann es sein, daß auf der einen Seite ein ergänzendes Versorgungssystem, in der Regel ein betriebliches Altersversorgungssystem der zweiten Säule, und auf der anderen Seite ein Vollversorgungssystem steht. Überzeugende Konzepte zur Überleitung sollten sich mit allen denkbaren Möglichkeiten auseinandersetzen.

a) Der Wechsel zwischen Systemen mit gleicher und unterschiedlicher Finanzierung

Zwischen kapitalfinanzierten Systemen ist die Übertragung von Rentenansprüchen am leichtesten durchführbar. Die Finanzierungsgrundlagen von kapitalfinanzierten Systemen

werden nach anerkannten Regeln der Versicherungstechnik abgewickelt. Daher sind bei einem Wechsel von einem kapitalfinanzierten Betriebsrentensystem zu dem anderen kapitalfinanzierten Betriebsrentensystem lediglich die Grundsätze festzulegen, nach denen der Wert der Rentenansprüche zum Zeitpunkt des Arbeitsplatzwechsels ermittelt wird.

Gegenüber den Bestrebungen, einen europaweit einheitlichen Ansatz für die versicherungsmathematischen Grundlagen der Barwertberechnung zu entwickeln, muß erwidert werden, daß nach wie vor z.B. die Sterbetafeln aufgrund der unterschiedlichen Lebenserwartung innerhalb Europas unterschiedlich sind⁴². Darüber hinaus stellt es gerade eine Besonderheit von Betriebsrentensystemen dar, daß sie auf spezifische Berufsgruppen abstellen, um den jeweiligen Risiken des betroffenen Personenkreises möglichst genau zu entsprechen⁴³. Diese spezielle Behandlung durch einen einheitlichen Ansatz zu ersetzen, könnte für die betroffenen Personen und Versorgungseinrichtungen mit Nachteilen verbunden sein.

Ist der Arbeitnehmer in einem System versichert, das im Umlageverfahren finanziert wird, und wechselt er in ein ebenfalls im Umlageverfahren finanziertes System, stellen sich weitere Probleme. Dies folgt daraus, daß das Umlageverfahren auf dem Solidargedanken beruht. Es geht von dem Grundsatz aus, die Ausgaben für alle in der Solidargemeinschaft zusammengeschlossenen Risiken in einem bestimmten Zeitraum zu finanzieren. Das individuelle Risiko des wechselnden Arbeitnehmers entspricht also grundsätzlich nicht den in der Vergangenheit geleisteten Umlagen, für die in der Regel sein Verdienst als Bemessungsgrundlage herangezogen worden ist. Darüber hinaus sind sowohl das Versorgungsniveau der Versorgungssysteme als auch die Bemessungsgrundlage für die Umlage in den einzelnen Mitgliedstaaten außerordentlich unterschiedlich. Die Wertigkeit der Umlagen in verschiedenen Umlagesystemen ist daher nicht vergleichbar. Es fehlt an einem einheitlichen Bewertungsmaßstab. Gleiche Rentenansparungen in unterschiedlichen Systemen können daher auf sehr unterschiedlichen Beitragszahlungen basieren. Solche Unterschiede sprechen gegen eine einfache Übertragung der geleisteten Beiträge.

Allerdings ist es auch in einem umlagefinanzierten System möglich, den versicherungsmathematischen Gegenwart der erworbenen Rentenansparungen zu ermitteln. Der versicherungsmathematische Gegenwart der erworbenen Rentenansparungen kann sodann auf die aufnehmende Einrichtung übertragen werden. Der Gegenwart ist direkt auf die aufnehmende Einrichtung zu übertragen und nicht zuerst an den wechselnden Arbeitnehmer auszuzahlen. Voraussetzung für dieses Verfahren ist, daß sowohl die abgebende als auch die aufnehmende Einrichtung die Überleitung von Rentenansparungen akzeptieren.

Sowohl die abgebende als auch die aufnehmende Versorgungseinrichtung führen dabei alle Berechnungen entsprechend den jeweils in ihrem System geltenden Grundsätzen durch⁴⁴. Dies gilt auch für die jeweils verwendeten versicherungsmathematischen Faktoren und versicherungsmathematischen Methoden.

Bei einem Wechsel zwischen einem umlagefinanzierten System einerseits in ein kapitalfinanziertes Rentensystem andererseits oder auch aus einem kapitalfinanzierten Rentensystem in ein umlagefinanziertes stellen sich die gleichen

38 Vgl. KOM (2001) 214; Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament und den Wirtschafts- und Sozialausschuß: "Beseitigung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung"; Hügelschäffer, H.: "Beseitigung der steuerlichen Hemmnisse für die grenzüberschreitende betriebliche Altersversorgung", in: ZTR 2001 S. 547 ff.; Devetzi, S.: "Zusatzversorgung in Europa und die steuerrechtliche Problematik", in: BetrAV 2001 S. 213 ff. Auch Shier, P., a.a.O. (Fn. 29), S. 6, zählt die steuerlichen Hemmnisse zu den stärksten, die einer grenzüberschreitenden Übertragbarkeit entgegenstehen.

39 Vgl. KOM (2001) 214, S. 13 f.; Devetzi, S., a.a.O. (Fn. 38), S. 213 ff., 213.

40 Vgl. vertiefend zur Problematik der Doppelbesteuerung Devetzi, S., a.a.O. (Fn. 38), S. 215 f.

41 Auch: "Defined contribution" (DC) und "defined benefit" (DB)-Systeme.

42 Vgl. hierzu Collinson, D., a.a.O. (Fn. 29), S. 34 ff.

43 Vgl. z.B. die Pensionskasse für den Bergbau mit ihren spezifischen aktuariellen Daten.

44 Dies können, müssen aber keine nationalen Grundsätze sein. Denkbar sind z.B. auch über Ländergrenzen hinwegreichende branchenbezogene Ansätze.

Probleme wie oben dargestellt. Auch hier läßt sich der Wert der bis zum Wechsel erworbenen Versorgungsansprüche versicherungsmathematisch ermitteln.

Aktuariell kann jede bestehende Rentenanwartschaft in einen Kapitalwert, eben den versicherungsmathematischen Barwert, umgewandelt werden. Dieser versicherungsmathematische Barwert kann auf das aufnehmende System übertragen werden⁴⁵. Die Berechnungsmethode ist unabhängig von der Art der Finanzierung. Allerdings ist es bei umlagefinanzierten Systemen erforderlich, über eine entsprechende Liquiditätsreserve zu verfügen, um einen überzuleitenden Kapitalbetrag finanzieren zu können.

b) Der Wechsel zwischen ergänzenden Systemen und Vollversorgungssystemen

Zusätzliche Probleme zu den oben dargestellten ergeben sich bei einem Wechsel von oder zu einem Vollversorgungssystem aufgrund der Besonderheit von Vollversorgungssystemen, eine Versorgung im Alter zu gewährleisten, die lediglich aus einer Quelle gespeist wird. Wird von einem ergänzenden zu einem anderen ergänzenden System übergeleitet, so stellen sich – abgesehen von den hier behandelten – keine zusätzlichen Probleme. Wird jedoch von einem kombinierten System aus staatlichem Rentensystem und ergänzendem Rentensystem einerseits zu einem Vollversorgungssystem andererseits eine Rentenanwartschaft übertragen, wie dies z.B. in den Überleitungsabkommen mit den Einrichtungen der Europäischen Union der Fall ist, sind vorab einige Punkte zu klären⁴⁶. So ist zu regeln, ob die Versorgungsanwartschaften aus dem ergänzenden System allein übertragen werden können, oder ob ein zwingender Konnex mit einem Transfer der Versorgungsanwartschaften aus dem staatlichen Rentensystem zu erfolgen hat. Daneben ist die Frage zu beantworten, was bei Überleitungen von einem Vollversorgungssystem zu geschehen hat. Von Seiten des Vollversorgungssystems kann zum einen die Überleitung nur zum staatlichen Rentensystem erfolgen, es kann zum zweiten eine Überleitung nur zum ergänzenden System erfolgen und es kann, drittens, eine prozentuale Aufteilung des übertragenen Kapitals erfolgen. Die Entscheidung, welche Option gewählt wird, sollte sich an der jeweiligen nationalen Regelung der aufnehmenden Einrichtung orientieren. Wenn eine Nachversicherung in ergänzenden Systemen des Aufnahmelandes allerdings nicht vorgesehen ist, wird die Entscheidung zugunsten der ersten Option fallen, d.h. die Überleitung findet nur zum jeweils staatlichen Rentensystem statt. Es läßt sich jedoch nicht von der Hand weisen, daß dies evtl. Versorgungsnachteile für den betroffenen Arbeitnehmer mit sich bringen kann. Die mangelnde Kompatibilität zwischen ergänzenden Systemen und Vollversorgungssystemen steht einer uneingeschränkten, gegenseitigen Übertragbarkeit von Versorgungsanwartschaften entgegen⁴⁷.

Ziel der Übertragung sollte eine möglichst weitgehende Absicherung in dem Grundsystem des Aufnahmelandes oder einem Ersatzsystem sein. Dabei bietet sich bei einem Arbeitsplatzwechsel aus einem Vollversorgungssystem in ein System aus gesetzlicher Rentenversicherung und zusätzlicher Altersversorgung folgende Lösung an:

⁴⁵ Für eine solche Übertragung des versicherungsmathematischen Barwerts s. auch Christophoul, T.: "La transférabilité des droits à retraite des agents publics dans le cadre européen", in: *Revue d'Economie Financière*, 1997, S. 137 ff., 145.

⁴⁶ Grundlage für die Übertragung von Ruhegehaltsansprüchen auf das Versorgungssystem der EG ist Artikel 11 des Anhangs VIII des Statuts der Beamten der EG. Vgl. im einzelnen: Wegner-Wahmschaffe, C., a.a.O., S. 1.

⁴⁷ Vgl. Wegner-Wahmschaffe, C., a.a.O. (Fn. 25), S. 3. Auch in Deutschland ist bei einem Verlassen des Beamtenversorgungssystems – ein Vollversorgungssystem – lediglich eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung möglich.

Der Gegenwart der erworbenen Rechte aus dem Vollversorgungssystem wird auf die gesetzliche Rentenversicherung im Aufnahmeland übertragen. Dies steht unter dem Vorbehalt, daß im Aufnahmeland die Möglichkeit einer Nachversicherung für Zeiten der früheren Berufstätigkeit vorgesehen ist. Um Versorgungsnachteile zu vermeiden, ist der gesamte versicherungsmathematische Gegenwart zu übertragen. Dabei sollte ein Restbetrag des versicherungsmathematischen Barwerts, der nicht auf die gesetzliche Rentenversicherung oder das entsprechende Grundrentensystem übertragen werden kann, auf ein System der ergänzenden Altersversorgung transferiert werden. Sollte das ergänzende System im Aufnahmeland nicht die Möglichkeit einer Nachversicherung oder freiwilliger Beiträge vorsehen, so könnte der Restbetrag ausnahmsweise – entsprechend der Rechtslage im Aufnahmestaat – als Abfindung an den wechselnden Arbeitnehmer ausbezahlt werden. Stellt man die Aufrechterhaltung der erworbenen Rentenansprüche in den Vordergrund, wäre daran zu denken, diese Auszahlung mit der Auflage zu versehen, sich über eine ergänzende Absicherung eine adäquate zusätzliche Alterssicherung zu verschaffen.

Im umgekehrten Fall eines Arbeitsplatzwechsels aus einem Land mit gesetzlicher Rentenversicherung und zusätzlicher Altersversorgung in ein Land mit Vollversorgung für die neue Tätigkeit müßten dem Arbeitnehmer die Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten bleiben, es sei denn, daß hier ebenfalls eine Kapitalisierung und ein Transfer des Kapitalisierungsbetrags in das Vollversorgungssystem des Aufnahmelandes nach der jeweiligen nationalen Gesetzgebung ermöglicht wird. Die Ansprüche aus dem abgebenden System der zusätzlichen Altersversorgung könnten ebenfalls kapitalisiert und der Kapitalbetrag auf das Vollversorgungssystem transferiert werden. Voraussetzung ist, daß dort die Möglichkeit einer Nachversicherung oder eine freiwillige Versicherung vorgesehen ist.

c) Die Erfüllung von Wartezeiten

Insbesondere in Ländern oder Systemen, bei denen der Erwerb von Rentenanwartschaften an relativ lange Wartezeiten geknüpft ist, besteht für den wechselnden Arbeitnehmer die Gefahr des Verlustes seiner erworbenen Rentenanwartschaften. Wechselt z.B. ein Arbeitnehmer aus einem Land, in dem seine Rentenanwartschaften sofort unverfallbar sind, nach einer 2-jährigen Tätigkeit nach Deutschland und überträgt seine bislang erworbenen Anwartschaften auf das deutsche Betriebsrentensystem, wechselt aber sodann nach 2 Jahren erneut den Arbeitgeber, so hätte er die für das deutsche Recht erforderliche Wartezeit nicht erfüllt und seine Rentenanwartschaften, die er vorher übertragen hat, verloren.

Einen Lösungsansatz bietet hier der Weg, die Versicherungszeiten zusammenzurechnen. Dies bedeutet, daß Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten, die nach den Rechtsvorschriften eines bestimmten Mitgliedstaates zurückgelegt worden sind, erforderlichenfalls zur Erfüllung von Wartezeiten in einem anderen aufnehmenden System berücksichtigt werden⁴⁸. Auch der EuGH hat schon mehrfach entschieden, daß Bestimmungen nationalen Rechts, die die Berücksichtigung früherer Zeiten einer Beschäftigung in anderen Mitgliedstaaten verhindern, eine nicht gerechtfertigte mittelbare Diskriminierung z. B. in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung darstellen⁴⁹. Auch hat der Gerichtshof entschieden, daß Beschäftigungszeiten, die zuvor in einem vergleichbaren Betätigungsfeld im öffentlichen Dienst eines anderen Mitgliedstaats zurückgelegt wor-

⁴⁸ Vgl. KOM (2002) 694 endg., S. 11 f., Darstellung der Koordinierungsregeln der VO (EWG) Nr. 1408/71.

⁴⁹ Rs. C-419/92, Scholz.

den sind, zum Zweck der Gehaltsfestsetzung zu berücksichtigen sind⁵⁰. Auch für die Anerkennung von Wartezeiten im System der gesetzlichen Rentenversicherung sind nach Ansicht des EuGH zurückgelegte Zeiten in einem anderen Mitgliedstaat zu berücksichtigen⁵¹.

Allen diesen Entscheidungen ist jedoch gemeinsam, daß sie entweder die erste Säule betreffen, die – wie oben dargestellt – gerade keine Übertragung von Versorgungsansprüchen und des entsprechenden Barwerts zum Gegenstand haben oder aber den öffentlichen Dienst, der bei der Erfüllung seiner Aufgaben nicht im Wettbewerb zueinander steht. Diese Situation ist jedoch nicht vergleichbar mit der Konstellation, daß ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber zu einem Wettbewerber wechselt. Dies gilt um so mehr dann, wenn die zusätzliche betriebliche Altersversorgung im Wege der in Deutschland häufigen Form der Direktzusage durch Pensionsrückstellungen finanziert wird. Daher könnte im Rahmen einer europaweit einheitlichen Regelung daran gedacht werden, eine Übertragung erst dann durchzuführen, wenn die Wartezeit entsprechend der rechtlichen Voraussetzungen im Heimatstaat der aufnehmenden Versorgungseinrichtungen erfüllt ist. Für den Fall jedoch, daß der versicherungsmathematische Gegenwert vom aufnehmenden System akzeptiert wird, hat zu gelten, daß die zurückzulegende Wartezeit als erfüllt gilt. Das aufnehmende System wird dadurch nicht benachteiligt, solange es nicht verpflichtet ist, den übertragenen Wert grundsätzlich oder zu einem bestimmten Zeitpunkt anzunehmen.

d) Der Zeitpunkt der Übertragung

Grundsätzlich sollte die Übertragung im Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels oder möglichst nahe an diesem Zeitpunkt erfolgen. Zu diesem Zeitpunkt sind die Rechte klar bestimmbar und der Verwaltungsaufwand am geringsten. Sollte im aufnehmenden System eine bestimmte Wartezeit erforderlich sein, besteht grundsätzlich die Möglichkeit, die Ermittlung des versicherungsmathematischen Gegenwerts sowie die Überleitung zu dem Zeitpunkt vorzusehen, an dem die Wartezeit erfüllt ist bzw. zu einem Zeitpunkt, der möglichst nahe an der Erfüllung der Wartezeit liegt.

Ergänzend kann – insbesondere für Umlagesysteme – die Möglichkeit vorgesehen werden, die Übertragung zu einem späteren Zeitpunkt durchzuführen. Dies setzt jedoch voraus, daß sowohl die abgebende wie die annehmende Versorgungseinrichtung als auch der wechselnde Arbeitnehmer mit einem solchen Vorgehen einverstanden sind.

Sollten sich Versorgungseinrichtungen – insbesondere unter dem Aspekt der Liquidität – für eine Übertragung erst zu einem Zeitpunkt nach dem Arbeitgeberwechsel, z.B. zum Zeitpunkt des Rentenfalls, aussprechen, sollten sie sich der möglichen Konsequenzen bewußt sein. Da der versicherungsmathematische Barwert, der zu übertragen ist, altersabhängig ist, bedeutet eine Übertragung zu einem späteren Zeitpunkt, daß dieser Gegenwert zum Zeitpunkt des Rentenfalls wesentlich höher ist als zu dem Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels. Dies hat zwar keine Auswirkungen auf die an den Arbeitnehmer zu zahlende Rente, hat jedoch für die abgebende Einrichtung zur Folge, daß der später gezahlte Barwert deutlich über dem liegt, der im Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels hätte geleistet werden müssen.

Sollten sich die beteiligten Versorgungsträger darauf verständigen, daß die abgebende Einrichtung im Rahmen eines pro-

rata-Verfahrens einen Rentenanteil leistet, der der bei ihr zurückgelegten Zeit entspricht, kann auch dies zu Nachteilen führen. Dies kann dadurch bedingt sein, daß die aufnehmende Einrichtung die gewährte Rentenleistung anders dynamisiert als die abgebende Einrichtung. Diese eventuell höhere Dynamisierung führt dann zu einem Anstieg der jährlich zu leistenden Anteile an der übertragenen Rente. Die abgebende Einrichtung trägt daher das Risiko, daß die Indizierung in der aufnehmenden Einrichtung diejenige, die bislang bei der Abgebenden zugrundegelegt wird, übersteigt.

e) Die Dynamisierung von Anwartschaften

Gegensätzliche Auffassungen gibt es bei der Frage, ob bei der Berechnung des versicherungsmathematischen Barwerts eine Dynamisierung der Leistungen vorgesehen werden muß und – falls ja – nach welchen Maßstäben. Dies kann z.B. eine Anlehnung an die Inflationsrate oder die Gehaltsentwicklung sein. Diese Dynamisierung erfaßt auch sogenannte beitragsfreie ("ruhende") Versicherungen und nicht nur aktiv Versicherte.

Bei der Beantwortung dieser Frage hat eine Orientierung an der jeweiligen nationalen Rechtsordnung der abgebenden Einrichtung zu erfolgen. Sieht das nationale Recht die Dynamisierung der Anwartschaften vor⁵², so sollte der Barwert entsprechend ermittelt werden.

In anderen Ländern sieht das Gesetz nur eine Dynamisierung der Renten vor⁵³. Eine Festlegung durch gemeinschaftliche Vorschriften im Sinne einer Dynamisierung der Anwartschaften würde in der betrieblichen Altersversorgung in diesen Ländern Zusatzbelastungen mit sich bringen, die kaum finanzierbar sein dürften⁵⁴. Bei einer Abgabe aus einem solchen Land sollte daher die Ermittlung des Barwerts ohne eine derartige Dynamisierung erfolgen.

f) Vermeidung von Inländerdiskriminierung

Wenn zwischen unterschiedlichen Systemen über die Grenzen hinweg Übertragungen möglich sind, so muß dies im Umkehrschluß erst recht zwischen sämtlichen Systemen innerhalb eines Landes gelten und möglich sein. Da solche Möglichkeiten bislang noch nicht in allen Ländern der Europäischen Union gegeben sind, ist hier mittelfristig mit Klagen von betroffenen Arbeitnehmern wegen der Erfüllung des Tatbestands der Inländerdiskriminierung zu rechnen.

Einen Lösungsansatz bieten hier Vereinbarungen zwischen den einzelnen Versorgungswerken auf freiwilliger Basis, da in einem solchen privatrechtlichen Vertrag der Kreis der betroffenen Personen klar definiert werden könnte und nicht, wie es bei einer Gesetzgebung auf EU-Niveau erforderlich wäre, ein weiter Kreis vorgegeben werden müßte.

g) Grenzen einer europäischen Lösung

Auch wenn, wie oben ausgeführt, die Sozialpolitik als eigenständiger Titel in den EG-Vertrag übernommen wurde und immer weiter in das Gesamtkonzept der Union einbezogen wird, bleibt dennoch festzuhalten, daß die Mitgliedstaaten in der Gestaltung der Leistungsarten und der Anspruchsvoraussetzungen bei den Systemen der sozialen Sicherheit grundsätzlich frei sind⁵⁵. Auch die Festlegung der Voraussetzungen

⁵⁰ Vgl. Rs. C-15/96, "Schöning"; sowie Rechtssache C-187/96, "Kommission gegen Griechenland".

⁵¹ Vgl. Rs. C-290/00, "Duchon".

⁵² So z.B. in den Niederlanden. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, daß in Ländern wie den Niederlanden, in denen die betriebliche Altersversorgung einen hohen Anteil (über 30%) an der späteren Gesamtrente hat, eine solche Dynamisierung zur Sicherung des Lebensstandards im Alter erforderlich ist.

⁵³ So z.B. in Deutschland.

⁵⁴ Vgl. auch unten, Ziff. III.2.g).

⁵⁵ Hierzu bereits Langer, R.: "Grenzüberschreitende Behandlungsleistungen – Reformbedarf für die Verordnung 1408/71?", in: NZS 1999 S. 537 ff., 539, m.w.N.

für den Erwerb von Zusatzrentenanwartschaften ist nach wie vor Teil der bei den Mitgliedstaaten verbliebenen Regelungskompetenz des Rechts der ergänzenden Sozialschutzsysteme, soweit Grundsätze des europäischen Rechts, wie z.B. das Diskriminierungsverbot und der Gleichbehandlungsgrundsatz, beachtet werden⁵⁶.

Diese Einschätzung wird auch von der Europäischen Kommission selbst geteilt. In ihrer Mitteilung "Die Zukunft des Sozialschutzes – Ein Rahmen für eine europäische Debatte"⁵⁷ vom Oktober 1995 stellt die Kommission fest, daß "die Mitgliedstaaten weiterhin für die Gestaltung und Finanzierung ihrer eigenen speziellen Sozialschutzsysteme (verantwortlich) sind." Diesen Ansatz bestätigt die Kommission in ihrer Mitteilung "Modernisierung und Verbesserung des Sozialschutzes in der europäischen Union"⁵⁸ vom März 1997. In der Mitteilung "Die Entwicklung des Sozialschutzes in Langzeitperspektive: Zukunftssichere Renten"⁵⁹ vom Oktober 2000 weist die Kommission erneut darauf hin, daß jeder Staat selbst für seine Rentensysteme verantwortlich ist. Zuletzt hat die Kommission diese Sichtweise in ihrer Mitteilung "Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten"⁶⁰ bestätigt. In dieser Mitteilung erläutert sie, daß das Gemeinschaftsrecht eine Koordinierung, jedoch keine Harmonisierung im Bereich der sozialen Sicherheit vorsieht. Es entzieht den Mitgliedstaaten also nicht die Befugnis, ihre Systeme der sozialen Sicherheit zu organisieren.

Gerade in dieser neuesten Mitteilung der Kommission wird deutlich, daß von der Kommission keine neuen Vorschläge vorgelegt werden. Dies liegt schlicht daran, daß die zum Teil seit weit über 10 Jahren bekannten Vorschläge aufgrund mangelnder rechtlicher Zuständigkeit noch nicht umgesetzt sind. Veränderungen wurden überwiegend durch Urteile des EuGH und nicht etwa durch Aktivitäten des europäischen Gesetzgebers bewirkt. Konsequenterweise formuliert die Kommission selbst in der Schlußfolgerung zu ihrer Mitteilung⁶¹, daß eine bessere Information auch dem einzelnen ermöglicht, seine Ansprüche aus dem Gemeinschaftsrecht besser durchzusetzen. Eine bessere Durchsetzung fange auf nationaler Ebene an und könne auch darin bestehen, daß einzelne Arbeitnehmer gerichtliche Schritte unternähmen. Hier wird deutlich, daß sich die Kommission selbst ihrer Grenzen durchaus bewußt ist.

Eine Lösung zum Abbau von Mobilitätshemmnissen auf europäischer Ebene, die durchaus wünschenswert ist, könnte darin liegen, auf der Grundlage der Freiwilligkeit konvergente nationale Entwicklungen zu bewirken. Da nicht alle Länder flächendeckend eine obligatorische zusätzliche Altersversorgung kennen und in manchen Ländern nur bestimmte Branchen abgedeckt werden oder nur eine freiwillige zusätzliche Altersversorgung existiert, sind Musterabkommen z.B. für bestimmte Branchen denkbar, die den betreffenden Unternehmen und Versorgungseinrichtungen zur Verfügung stehen könnten⁶². Ein anderer theoretisch denkbarer Weg wäre die gegenseitige Anerkennung von Zeiten der Berufstätigkeit für die Erfüllung von Wartezeiten und Verfallbarkeitsfristen. Auch dieser Ansatz ist nur auf der Grundlage der Freiwilligkeit zwischen den betreffenden Ländern, Tarifpartnern, Unternehmen und Versorgungseinrichtungen möglich. Hier-

bei muß allerdings sichergestellt sein, daß der jeweilige Arbeitnehmer aus der gleichen beruflichen Tätigkeit nicht mehrfach Rente bezieht und das letzte System durch die Übertragung der entsprechenden versicherungsmathematischen Gegenwerte einen adäquaten Ausgleich für die abzudeckenden Ansprüche erhält.

Soweit die zusätzliche Altersversorgung auf tarifvertraglicher Grundlage beruht – wie z.B. im Bereich des öffentlichen Dienstes in Deutschland – kann auch auf tarifvertraglicher Grundlage eine Lösung herbeigeführt werden. Mit einem solchen Abkommen auf europaweiter Ebene, das derzeit mit der Anhörung der Sozialpartner verfolgt wird⁶³, bestünde für die Kommission die Möglichkeit unter Einschaltung der Sozialpartner auf ein Feld vorzustoßen, für das sie allein keine Regelungskompetenz besitzt. Hier ist nochmals zu betonen, daß ein EU-weiter Rahmen mit kurzen oder gar keinen Wartezeiten und Indexierungen in vielen Mitgliedsstaaten, in denen solche Mechanismen noch nicht verankert sind, zusätzliche Kosten im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hervorrufen wird. Es steht zu befürchten, daß solch ein Ansatz eher kontraproduktive Wirkungen auslösen könnte.

Festzuhalten bleibt, daß nach der derzeitigen Rechtslage von Seiten der europäischen Union zwar Rahmenbedingungen auch für den Bereich der Übertragbarkeit von Rentenansprüchen aufgestellt werden können, die Ausformung bleibt jedoch den Mitgliedstaaten bzw. den Akteuren im Bereich der Betriebsrenten überlassen.

3. Die Gruppenüberleitung

Unter Gruppenüberleitung wird vorliegend die Überleitung einer Mehrzahl von Arbeitnehmern verstanden, die auf einer Entscheidung der beteiligten Arbeitgeber beruhen. Der Grund für diese Art von Überleitungen liegt nicht in der Entscheidung des jeweiligen Arbeitnehmers, mit dem er sein Grundrecht auf Mobilität ausübt, sondern vielmehr in der Sphäre des Arbeitgebers, wo derartige Umstrukturierungsmaßnahmen aus Rationalisierungserwägungen oder anderen unternehmenspolitischen Erwägungen getroffen werden. Darüber hinaus können solche Überleitungen erheblichen Einfluß auf die finanzielle Lage der betroffenen Versorgungseinrichtung haben. Bei der abgebenden Versorgungseinrichtung können wegen der bei ihr verbleibenden Rentenlasten erhebliche Deckungslücken entstehen, solange sie in einem Hybridverfahren oder Umlageverfahren finanziert wird. Die aufnehmende Kasse kann die Versorgungsanwartschaften in dieser kumulierten Form nur dann übernehmen, wenn sie einen Ausgleich in Form des versicherungsmathematischen Barwerts erhält. Gerade ein solcher Ausgleich kann jedoch bei abgebenden Kassen, die nicht kapitalfinanziert sind, auf Schwierigkeiten stoßen.

Umstrukturierungen, denen häufig Rationalisierungsbestrebungen und somit eine Verbesserung der wirtschaftlichen Position eines einzelnen Arbeitgebers zugrunde liegen, dürfen nicht zulasten der Solidargemeinschaft von umlagefinanzierten Kassen bzw. in einem Hybridsystem finanzierten Kassen gehen.

Als Lösung bietet sich hier das Erfordernis an, eine ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Versorgungseinrichtungen vorzusehen, um Nachteile für die Versicherten und die anderen bei der Kasse befindlichen Arbeitgeber zu vermeiden. Diese Nachteile sind auf einen Ausgleich der Versorgungsverpflichtungen beschränkt. Das bedeutet, daß eine abgebende Versorgungseinrichtung, die im Umlageverfahren arbeitet, nur dann ihre Zustimmung zu einer Gruppenüber-

56 Vgl. EuGH, Rs. C-322/95, "Iurilaro" / Istituzione nazionale della previdenza sociale".

57 KOM (95) 466.

58 KOM (97) 102 endg.; zugleich Bundesrats-Drucksache 217/97. Hier führt die Kommission erneut aus, "daß jeder Mitgliedstaat für die Gestaltung und Finanzierung seines Sozialschutzsystems selbst verantwortlich ist".

59 KOM (2000) 622 endg.

60 KOM (2002) 694 endg.

61 KOM (2002) 694 endg., S. 28 f.

62 *Scher, P.*, a.a.O. (Fn. 29), S. 6, führt aus, daß bereits im Untersuchungszeitraum (2001) in 11 von 21 untersuchten Ländern grenzüberschreitende Überleitungen grundsätzlich möglich waren – wenn auch z.T. mit bestimmten Auflagen und steuerlichen Hemmnissen.

63 S.o., Ziff. II.1.g).

leitung erteilen kann, wenn sich der Arbeitgeber gegenüber der abgebenden Kasse verpflichtet, die bei der abgebenden Kasse verbleibenden Versorgungsverpflichtungen abzugelten. Darüber hinaus muß auch für die aufnehmende Kasse ein Ausgleich für die übernommenen Anwartschaften gefunden werden. Das schließt jedoch nicht aus, daß flexible Lösungen auf der Grundlage freiwilliger Absprachen zwischen allen Beteiligten gefunden werden, um eventuell notwendige Umstrukturierungsmaßnahmen konstruktiv zu begleiten.

IV. Abschließende Betrachtung

Mit dem Vertrag von Amsterdam gibt es für die EU zum ersten Mal die Möglichkeit, Maßnahmen auf dem Gebiet der Sozialpolitik zu erlassen. Mit dem seit Januar 2000 in Brüssel tagenden Pensionsforum hat die Europäische Kommission ein Diskussionsforum geschaffen, das sich gerade mit den spezifischen Problemen der zusätzlichen Altersversorgung auseinandersetzt. Die Frage der Übertragbarkeit hat auf der Agenda dabei einen hohen Stellenwert. Dies ist auch an der derzeit laufenden Konsultation der europäischen Sozialpartner zur Überleitbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften zu erkennen. Es ist damit zu rechnen, daß über kurz oder lang erste Regelungsvorschläge für dieses Themengebiet gemacht werden. Auch in Deutschland ist im Zuge der Rentenreform ein erster Schritt in Richtung auf eine Übertragung von Betriebsrentenanwartschaften gemacht worden. Angesichts der europäischen Entwicklung wird es nicht bei diesem ersten Schritt bleiben.

Folgende Anforderungen sollten jedoch bei jedem Regelungsvorschlag zur Überleitung zwingend beachtet werden:

- Voraussetzung für eine Überleitung ist das Bestehen einer (unverfallbaren) Anwartschaft.
- Eine Überleitung soll nur auf individuellen Antrag des betroffenen Arbeitnehmers erfolgen.
- Die Überleitung beruht auf Abkommen zwischen den Versorgungseinrichtungen, die auf freiwilliger Basis die Einzelheiten des Transfers regeln.
- Der Arbeitnehmer muß über ausreichende Informationen verfügen, um eine Entscheidung bezüglich der Übertragung treffen zu können. Die Arbeitnehmer sollten angemessen darüber informiert werden, welche Bedingungen im Falle einer Übertragung gelten, so daß sie sich überlegen können, ob und inwieweit sie einer Übertragbarkeit zustimmen wollen⁶⁴. Der Arbeitnehmer sollte sich für eine Übertragung entscheiden können und nicht dazu verpflichtet sein. Er muß zwischen dem Fortbestand seiner erworbenen Ansprüche im alten Versorgungssystem und der Übertragung des entsprechenden Kapitalwerts wählen können.
- Wartezeiten – so sie denn gefordert werden – sollten so kurz wie möglich sein und die Zulassungsvoraussetzungen zu einem Betriebsrentensystem sollten klar und so gering wie möglich sein.

⁶⁴ Artikel 7 der Richtlinie 98/49 EG vom 29.6.1998 sieht deshalb die Verpflichtung vor, die Anspruchsberechtigten, die sich in einen anderen Mitgliedstaat begeben, über ihre Rentenansprüche und über die Wahlmöglichkeiten, die ihnen in dem System offenstehen, zu informieren. Artikel 11 des Vorschlags für eine Richtlinie über die Tätigkeit von Einrichtungen zur betrieblichen Altersversorgung (KOM (2000) 507 endg.) in der Fassung des gemeinsamen Standpunkts des Rates normiert besondere Informationspflichten. Demgemäß sollen insbesondere Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger detaillierte und ausführliche Informationen über die voraussichtliche Höhe der ihnen zustehenden Leistungen erhalten, ebenso auch über die Höhe der Leistungen im Fall der Beendigung der Erwerbstätigkeit. *Christophoul, T.*, a.a.O. (Fn. 45), S. 147, spricht hier zurecht von "un choix difficile pour l'agent". *Shier, P.*, a.a.O. (Fn. 29), S. 5, stellt dazu fest: "It should be noted that it may not be in the best interests of the individual in some cases to take a transfer value as this may not reflect the full value of the benefits which he or she may receive if the deferred benefit is retained in the existing scheme".

- Grundlage der Überleitung ist der versicherungsmathematische Barwert.
- Die erworbene Rentenanswartschaft muß in einen versicherungsmathematischen Barwert umgerechnet werden. Dabei errechnet die abgebende Einrichtung den Barwert der erworbenen Rentenansprüche nach den in ihrem System zugrundeliegenden allgemeinen versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen. Die aufnehmende Einrichtung hat den so ermittelten und übertragenen Kapitalbetrag nach den in ihrem System geltenden versicherungsmathematischen Grundlagen erneut in eine Rentenanswartschaft umzurechnen.
- Die Berechnung des versicherungsmathematischen Barwerts ist vom Finanzierungsverfahren der Einrichtung unabhängig.
- Der versicherungsmathematische Barwert der erworbenen Rentenansprüche bzw. Rentenanswartschaften ist komplett zu übertragen. Etwaige Abfindungssummen an den Arbeitnehmer sollten – so das nationale Recht dem nicht entgegensteht – grundsätzlich nicht geleistet werden.
- Es müssen Möglichkeiten geschaffen werden, um mit den Liquiditätsproblemen, die bei einer Ablösung von Rentenanswartschaften entstehen können, umzugehen. Insbesondere bei umlagefinanzierten Systemen empfiehlt es sich, durch eine entsprechende Liquiditätsrücklage einen Finanzierungspuffer anzulegen.
- Die Überleitung sollte zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels – oder zu einem möglichst nahegelegenen Zeitpunkt – erfolgen, wobei eine spätere Übertragung nicht ausgeschlossen werden darf. Die Risiken und Nachteile, die eine Übertragung zu einem späteren Zeitpunkt mit sich bringt, sind dabei von der abgebenden Einrichtung zu tragen.
- Übergeleitete Ansprüche dürfen nicht dem Risiko der Verfallbarkeit ausgesetzt werden.
- Eine Inländer-Diskriminierung ist zu vermeiden.

V. Ausblick auf die Entwicklungen im öffentlichen Dienst in Deutschland

Im Bereich der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes in Deutschland gilt der Grundsatz, daß ein Wechsel von Arbeitnehmern innerhalb des öffentlichen und kirchlichen Dienstes keinen Versorgungsnachteil mit sich bringen soll.

Die Überleitungen werden durch Überleitungsabkommen zwischen den beteiligten Kassen geregelt. Mit der Reform der Zusatzversorgung⁶⁵ ergibt sich die Notwendigkeit, diese Abkommen an die neuen Strukturen, die durch eine größere Heterogenität der Finanzierungsverfahren der Kassen gekennzeichnet sind, anzupassen. Trotz dieser gestiegenen Komplexität geht man derzeit im Bereich der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA)⁶⁶ davon aus, daß in Kürze Überleitungsabkommen im Bereich des öffentlichen Dienstes geschlossen werden können.

⁶⁵ Vgl. u. a. von *Puskás, G.*: "Die neue Zusatzversorgung – Erste Erfahrungen aus dem kommunalen und kirchlichen Bereich", in: *BetrAV* 2003 S. 177 ff.; *Thiel, W. R.*: "Die Umstellung der Zusatzversorgung – Erste Erfahrungen aus der Sicht der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder", in: *BetrAV* 2003 S. 181 ff.; *Hügelschäffer, H.*: "Die neue Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes", in: *BetrAV* 2002 S. 237 ff.; *Langenbrinck/Mühlstädt*: "Betriebsrente der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes", 2002; jeweils m. w. N.
⁶⁶ www.aka-altersversorgung.de.