

Klaus Stürmer, München

Die Übertragbarkeit von Versorgungsanwartschaften im öffentlichen Dienst*

I. Einleitung

Im Gegensatz zur sonstigen betrieblichen Altersversorgung in Deutschland bestand bis zur Rentenreform im Jahre 2001 lediglich in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ein umfassendes System für Überleitungen. Dieses System basiert auf dem Grundsatz, daß ein Wechsel von Arbeitnehmern innerhalb des öffentlichen und kirchlichen Dienstes keinen Versorgungsnachteil mit sich bringen soll. Die durch Arbeitsverhältnisse zu verschiedenen Arbeitgebern begründeten Zusatzversicherungen werden deshalb wie ein einheitliches Versicherungsverhältnis behandelt. Dies gilt sowohl dann, wenn der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber im Zuständigkeitsbereich einer einzelnen Zusatzversorgungseinrichtung erfolgt, als auch dann, wenn durch einen solchen Wechsel die Zuständigkeit einer neuen Zusatzversorgungseinrichtung begründet wird¹. Diesem System liegen Überleitungsvereinbarungen zugrunde².

* Aktualisierte Fassung eines Vortrags gehalten auf der aba-Jahrestagung am 5.5.2004 in Bonn. Sach- und Rechtsstand, soweit nicht anders angegeben: Mai 2004.

- 1 Vgl. grundlegend zur Überleitung von Versorgungsansprüchen im öffentlichen Dienst *Stürmer*, Die Überleitung von Versorgungsansprüchen im öffentlichen Dienst in Europa und in Deutschland, *BetrAV* 2003 S. 386 ff. (389), m.w.N. auf *Graf/Greifler/Dietsch*, Die Zusatzversorgung – ein Handbuch für den Personalsachbearbeiter, 3. Aufl., München 2000, S. 42 f.; *Gilbert/Hesse*, Die Versorgung der Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes, § 24, Rdnr. 1 ff., Anmerkung zu § 35.
- 2 Überleitungsabkommen zwischen der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und den ordentlichen Mitgliedern der AKA vom 12.12.1977 in der Fassung des 11. Änderungsabkommens vom 20.11.2001; Überleitungsstatut der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Zusatzversorgungskassen vom 2.11.1977 in der Fassung des 12. Änderungsbeschlusses vom 29.05.2001.

Die bisherigen Regelungen zur Überleitung beruhen auf dem Gesamtversorgungssystem, das von den Kassen wirtschaftlich in einem Abschnittsdeckungsverfahren finanziert wurde³. Jedoch wurde die Zusatzversorgung, die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes, zum 1. Januar 2002 auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Mit dem Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) und dem Altersvorsorgetarifvertrag-Kommunal (ATV-K) wurde das bisherige, auf dem Umlageverfahren basierende Gesamtversorgungssystem geschlossen. An seine Stelle trat für die rund 4,8 Mio. Versicherten in der Zusatzversorgung ein Punktemodell.

Das neue System sieht den Übergang auf eine Kapitaldeckung vor. Für die konkrete Ausgestaltung der Finanzierung sind die Zusatzversorgungskassen in ihrem Zuständigkeitsbereich verantwortlich. Dies bedeutet, daß jede Einrichtung – je nach ihrer Finanzlage – das bislang praktizierte Umlageverfahren beibehalten, sofort in ein voll kapitalgedecktes System übergehen oder eine Mischfinanzierung wählen kann. Aufgrund der derzeit bestehenden finanziellen Verhältnisse haben die meisten Kassen die Umlagefinanzierung zunächst beibehalten. Allerdings konnten einige Kassen mit hohen Rücklagen, insbesondere aus dem kirchlichen Bereich, sofort einen Umstieg auf die vollständige Kapitalfinanzierung vollziehen. Dieser Umstieg wird auch von den anderen Zusatzversorgungskassen angestrebt, wird jedoch – je nach Kassenlage – für die überwiegende Mehrzahl der Zusatzversorgungskassen einschließlich der VBL erst in mittlerer bzw. ferner Zukunft realisierbar sein⁴.

Mit den neuen Tarifverträgen wurden auch die Grundlagen für eine freiwillige Zusatzversorgung gelegt, mit der den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes die Möglichkeit eröffnet wird, die steuerlichen Vorteile der Riesterförderung nach dem AVmG in Anspruch zu nehmen⁵. Die freiwillige Versicherung ist ein integraler Bestandteil der tarifvertraglichen Zusatzversorgung und war auch Voraussetzung für den Tarifabschluß. Durch Erklärung vom Januar 2002 haben Arbeitgeber und Gewerkschaften einstimmig die Kassen zur Durchführung der freiwilligen Versicherung verpflichtet. Die Finanzierung der freiwilligen Versicherung wird im Kapitaldeckungsverfahren abgewickelt. Für die freiwillige Versicherung wurde daher bei den Kassen jeweils ein besonderer Abrechnungsverband gebildet, wie dies § 27 Abs. 2 ATV bzw. § 27 Abs. 2 ATV-K vorsieht. Dieser Abrechnungsverband ist vollständig von der Pflichtversicherung getrennt⁶.

Dazu tritt seit dem 1. Juli 2003 im Bereich der Kassen der AKA eine Besonderheit. Seit diesem Zeitpunkt bieten einige kommunale Zusatzversorgungskassen an, in einem getrennten Abrechnungsverband eine vollständig kapitalgedeckte Zusatzversorgung durchzuführen.

Insgesamt sahen sich die Zusatzversorgungskassen in Deutschland damit einer sehr heterogenen und somit neuen Situation gegenüber. Nun ist es schon kein Leichtes, Überleitungen zwischen Systemen durchzuführen, die die gleichen

Rahmenbedingungen haben und das gleiche Finanzierungsverfahren verwenden. Die Frage, die sich nun aber stellte, war eine gänzlich neue: Wie sollten Überleitungen realisiert werden, wenn die beteiligten Kassen ein unterschiedliches Finanzierungsverfahren verwenden? Selbst in Ländern, in denen Überleitungen seit Jahrzehnten zum Allgemeingut gehören, wie z.B. in den Niederlanden, ist eine solche Konstellation und somit auch Lösungsansätze dafür unbekannt⁷. Die Kassen der AKA, bei denen diese heterogene Situation deutlich zu Tage trat, stellten sich der Herausforderung, für diese Situation einen Lösungsweg zu finden.

II. Der Rahmen

1. Tarifliche Vorgaben

Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes beruht auf tarifvertraglichen Grundlagen. In diesen Tarifverträgen⁸ haben die Sozialpartner die Leistungen der Zusatzversorgung im einzelnen geregelt. § 4 Abs. 1 ATV/§ 4 ATV-K sieht für Beschäftigte, die bei einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung versichert sind, die Verpflichtung vor, die Überleitung der Versicherung auf die für ihren Arbeitgeber zuständige Zusatzversorgungseinrichtung zu beantragen⁹. Mit dieser Vorschrift kommt zum Ausdruck, daß die Tarifvertragspartner bei der Neugestaltung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes übereinstimmend davon ausgegangen sind, daß auch in Zukunft Überleitungen im Bereich des gesamten öffentlichen Dienstes möglich sind. Gleichzeitig wird klargestellt, daß einzelnen Arbeitnehmern, die von ihrem grundgesetzlichen Recht auf Freizügigkeit und freie Wahl des Arbeitsplatzes innerhalb der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes Gebrauch machen, die Ausübung dieses Rechts nicht durch Versorgungsnachteile eingeschränkt werden soll und die bisher erreichten Versicherungszeiten im öffentlichen Dienst für die betriebliche Altersversorgung nicht verloren gehen sollen. Diesem tariflichen Auftrag müssen die Zusatzversorgungseinrichtungen nachkommen.

2. Nationales Recht

a) Riester-Reform und AVmG

Mit dem „Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens“ (Altersvermögensgesetz – AVmG)¹⁰, mit dem im Jahre 2001 die sogenannte „Riester-Reform“ eingeführt wurde, wurden auch Änderungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung beschlossen. Zum ersten Mal sind mit dem neu eingeführten § 4 Abs. 4 BetrAVG in Deutschland Fragen der Übertragbarkeit von Betriebsrenten gesetzlich festgeschrieben worden. Bis zur Reform ermöglichten die gesetzlichen Bestimmungen des Betriebsrentenrechts eine Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber oder bestimmte insolvenzgeschützte Versorgungsträger nur auf individueller, vertraglicher Basis. Seit Inkrafttreten des AVmG ist der Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 4 BetrAVG im Fall der vom Arbeitnehmer selbst finanzierten Entgeltumwandlung verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers – aber frühestens ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses – den Barwert der unverfallbaren Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber oder einen Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers zu übertragen, wenn der neue Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine dem übertragenen Barwert wertmäßig entsprechende Zusage erteilt.

³ Beim Abschnittsdeckungsverfahren werden Einnahmen und Ausgaben nicht innerhalb eines Jahres wie im Umlageverfahren, sondern innerhalb eines mehrjährigen Deckungsabschnitts ausgeglichen. Umlagen, vorhandenes Vermögen und Zinserträge dienen dazu, die Ausgaben im Deckungsabschnitt zu finanzieren. Vgl. *Heidebeck/Rürup*, Finanzierung der Altersversorgung des öffentlichen Dienstes, sozialökonomische Schriften, Band 20, 2000, S. 52 ff.; *von Puskás* in: *Kramer/Forster/Ruhland* (Hrsg.), Handbuch Altersversorgung, 1998, S. 235 ff. (242).

⁴ Zur Systemumstellung in der Zusatzversorgung vgl. vertiefend unter anderem *Langenbrinck/Mühschuld*, Betriebsrente der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, 2. Aufl. (2003); *Hugelschaffer*, Die neue Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, BetrAV 2002 S. 237 ff.; *von Puskás*, Zusatzversorgung im Umbruch, BetrAV 2002 S. 21 ff.; *Stephan*, Neuordnung der betrieblichen Altersversorgung im öffentlichen Dienst, ZTR 2000 S. 150.

⁵ Vgl. vertiefend zur freiwilligen Versicherung von *Puskás*, Die freiwillige Versicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes, BetrAV 2002 S. 516 ff.

⁶ Vgl. *von Puskás*, a.a.O. (Fn. 5), S. 518.

⁷ Einen Überblick über die Regelungen im internationalen Kontext bietet *Steinmeyer*, Wie lösen unsere europäischen Nachbarn das Portabilitätsproblem?, BetrAV 2004 S. 111 ff.

⁸ ATV, ATV-K, vgl. o., Ziti. 1).

⁹ Vgl. *Kiefer-Langenbrinck*, Betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst, 70. Aktualisierung 2004, § 4 ATV, Rz. 1 ff.

¹⁰ BT-DS 14/5068.

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 Entgeltumwandlung im Bereich der Zusatzversorgung an eine andere der genannten Betriebsrenteneinrichtungen übergeleitet werden¹¹. Allerdings besteht im Bereich des öffentlichen Rechts ein Anspruch auf Entgeltumwandlung derzeit nur im kommunalen und kirchlichen Bereich mit dem Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer/-innen im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA)¹², der bei der VBL nicht anwendbar ist.

b) Entwurf des Alterseinkünftegesetzes

Am 3. Dezember 2003 wurde der Regierungsentwurf zum Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) verabschiedet¹³. Mit diesem Gesetz sollen nicht nur Neuregelungen hinsichtlich der Besteuerung der Altersversorgung erzielt werden, das Gesetz beinhaltet ebenfalls Regelungen zur Übertragbarkeit von betrieblichen Rentenansparungen. Mit der Verabschiedung des Gesetzes durch den Deutschen Bundestag am 29. April 2004 wird auch der Teil des AltEinkG, der die Übertragbarkeit – auch Portabilität genannt – von Betriebsrentenansparungen betrifft, erfaßt¹⁴. Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 14. Mai d.J. beschlossen, das Vermittlungsverfahren anzurufen. In diesem Verfahren stehen gemäß der Anrufungsbegründung steuerliche Fragen im Vordergrund. Die im Entwurf enthaltenen Regelungen zur Portabilität sollen nicht geändert werden¹⁵. Sie bieten daher bereits heute Anhaltspunkte für ihre zukünftige Ausgestaltung, die im folgenden näher beleuchtet wird.

Mit der Übertragbarkeit soll die Mitnahmemöglichkeit erworbener Betriebsrentenansparungen beim Arbeitgeberwechsel verbessert werden. Im Idealfall sollen *sämtliche Betriebsrentenansprüche*, die im Laufe eines Erwerbslebens erarbeitet wurden, *zusammengezogen* werden können. Die Gefahr eines Verlustes, einer Nichtrealisierung oder einer Entwertung zahlreicher kleiner Ansparungen soll so reduziert werden. Der Gesetzesentwurf sieht vor, daß ein Arbeitnehmer zukünftig unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Übertragung von unverfallbaren Ansparungen hat. Zentrale Vorschrift auf der betriebsrentenrechtlichen Ebene ist § 4 BetrAVG-E¹⁶.

Bei Umsetzung des Alterseinkünftegesetzes hat der Arbeitnehmer zukünftig nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses das *Recht*, einseitig die *Übertragung* seiner unverfallbaren Ansparungen zu *verlangen*, wenn es sich nicht um besonders hohe Übertragungswerte handelt (im Jahr 2004 wären dies maximal 61.800,- €) (vgl. § 4 Abs. 3 BetrAVG-E). Der Anspruch besteht jedoch erst für Zusagen, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes (voraussichtlich am 1. Januar 2005) erteilt werden. Er gilt im übrigen nur, wenn die Ansparungen bereits unverfallbar geworden sind.

Die Ausübung des Rechts, den Anspruch auf Übertragung geltend zu machen, das dem Arbeitnehmer zusteht, ist *befristet*.

¹¹ Vgl. hierzu ausführlich *Stürmer*, a.a.O. (Fn. 1), S. 389.

¹² Vgl. vertiefend *Langenbrinck*, Entgeltumwandlung im öffentlichen Dienst, ZTR 2003 S. 426 ff.

¹³ Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der einkommensteuerrechtlichen Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen (Alterseinkünftegesetz – AltEinkG) (für den Entwurf: AltEinkG-E); BT-DS 15/2563 vom 26.2.2004.

¹⁴ Derzeit noch unverbindliche Fassung des Beschlusses des Deutschen Bundestages unter http://www.bundesfinanzministerium.de/BMF_336_24071/Artikel/Andex.htm; vgl. auch BetrAV 2004 S. 373.

¹⁵ Die Beschlussempfehlung des Vermittlungsausschusses (BT-Drs. 15/3230 vom 26.5.2004) bezieht sich auch ausschließlich auf Regelungen zum ESiG.

¹⁶ Vgl. Art. 6 Ziff. 5 AltEinkG-E (im weiteren werden die jeweiligen Vorschriften zur besseren Verständlichkeit mit BetrAVG-E bezeichnet).

Es besteht lediglich innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese Frist dient der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit.

Die Anwendungsbreite ist limitiert. Der gesetzliche *Anspruch* auf Übertragbarkeit besteht *nur zwischen kapitalgedeckten Systemen* der betrieblichen Altersversorgung. Bei ganz oder teilweise umlagefinanzierten Anwartschaften besteht kein gesetzlicher Übertragungsanspruch (vgl. § 18 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG-E), ebenfalls nicht bei Direktzusagen und Unterstützungskassen. Der Anspruch besteht damit lediglich bei Wechsel zwischen Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen¹⁷.

Übertragen wird gem. § 4 Abs. 5 BetrAVG-E ein sogenannter *Übertragungswert*. Dieser entspricht bei Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung dem zum Übertragungszeitpunkt beim Versorgungsträger gebildeten Kapital. Die erworbenen Anwartschaften im Rahmen der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung werden somit ebenso behandelt, wie die Beiträge zur privaten zusätzlichen Altersversorgung im Falle des Anbieterwechsels (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 AltZertG). Der Entwurf geht also von dem gesamten Wert des den Arbeitnehmer begünstigenden Vertrages aus. Der Übertragungswert entspricht bei einer Pensionszusage und einer Zusage auf Unterstützungskassenleistungen dem Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistung im Zeitpunkt der Übertragung. Bei der Berechnung des Barwerts sind die Rechnungsgrundlagen sowie die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik maßgebend. In der Praxis dürfte die Vorschrift, so der Wortlaut beibehalten wird, allerdings kaum durchführbar sein. Denn das im Übertragungszeitpunkt gebildete Kapital ist nur dann feststellbar, wenn zu diesem Zeitpunkt auch ein entsprechender Abschluß vorliegt. Dies ist kaum realisierbar. Empfehlenswerter erscheint es, von einem im jeweiligen Versorgungssystem definierten Kapital auszugehen¹⁸.

Für den Arbeitnehmer ist ein *Auskunftsanspruch* vorgesehen. Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger Auskunft über die Höhe seiner erworbenen Anwartschaft bzw. des Übertragungswertes gemäß § 4a BetrAVG-E verlangen. Damit wird die bereits bisher aufgrund der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht bestehende Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse über den Stand seiner Betriebsrente zu informieren, für den Fall der Portabilität ausdrücklich normiert und konkretisiert. Zudem erhält der Arbeitnehmer ein entsprechendes Informationsrecht gegenüber dem neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger über den Leistungsumfang der künftigen Versorgungszusage, da der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Portabilität praktisch nur Gebrauch machen kann, wenn er auch einschätzen kann, wie hoch seine beim alten Arbeitgeber aufgebaute Altersversorgung im Vergleich zu der vom neuen Arbeitgeber auf der Basis des Übertragungsbetrages neu Zugesagten ist.

3. Europäische Aspekte

Jedes System zur Regelung der Portabilität muß auch unter der Perspektive einer bereits deutlichen europäischen Rechtsentwicklung Aussicht auf Bestand bieten. Deswegen konnten die Initiativen auf europäischer Ebene nicht unberücksichtigt bleiben. So ist nach Ansicht der Europäischen Kommission

¹⁷ Zu den Besonderheiten im Bereich des öffentlichen Dienstes s.u. Ziff. IV.

¹⁸ So in der Tendenz bereits *Stürmer*, a.a.O. (Fn. 1), S. 394: „Die abgehende Einrichtung (errechnet) den Barwert der erworbenen Rentenansprüche nach den in ihrem System zugrundeliegenden allgemeinen versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen.“ Kritisch auch *Blumenstein*, die für eine Änderung der Definition des Übertragungswertes plädiert, vgl. *Blumenstein*, Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen des Entwurfes eines Alterseinkünftegesetzes, BetrAV 2004 S. 236 ff.

das Fehlen eines übergreifenden Systems der Übertragbarkeit im Bereich der betrieblichen Altersversorgung ein echtes Mobilitätshindernis für die Arbeitnehmer in der europäischen Union. Die Kommission hat deshalb ein Pensionsforum eingesetzt, das sie bei der Suche nach Lösungen für Probleme und Hindernisse, die sich im Zusammenhang mit der zusätzlichen Altersversorgung aus der grenzüberschreitenden Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergeben, unterstützt¹⁹. Einer der Hauptpunkte des halbjährlich tagenden Pensionsforums ist die Übertragbarkeit von Rentenanwartschaften. Hier haben sich bereits verschiedene Arbeitsgruppen mit technischen Fragen der Portabilität auseinandergesetzt²⁰. Kernpunkt der Aussagen war, daß die beste Möglichkeit, Portabilität zu realisieren, die Übertragung des versicherungsmathematischen Barwerts ist.

Auch das Europäische Parlament hat sich mittlerweile des Themas angenommen. Das seit Ende letzten Jahres auf Initiative einiger Abgeordneter ins Leben gerufene Pensionsforum des Europäischen Parlaments spiegelt in etwa die Zusammensetzung des Pensionsforums der Kommission – mit Ausnahme der Mitgliedstaaten – wider. Dieses informelle Forum²¹ hat sich bereits in seiner 2. Sitzung im April d.J. mit Fragen der Übertragbarkeit auseinandergesetzt.

Zudem haben auch Anhörungen der europäischen Sozialpartner zur Überleitbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften stattgefunden. Die erste Phase der Anhörung gemäß Art. 138 Abs. 2 EG, die im Frühjahr 2002 eingeleitet wurde, brachte das Resultat, daß eine Regelung auf europäischer Ebene für notwendig erachtet wird²². Insbesondere die Arbeitnehmerorganisationen hatten sich zugunsten eines europarechtlichen Rahmens ausgesprochen. Die im September 2003 eingeleitete 2. Phase der Anhörung gemäß Art. 138 Abs. 3 EG mündete bislang jedoch nicht in die Aufnahme von Tarifverhandlungen zu diesem Thema. Die Kommission der Europäischen Gemeinschaft hat daher ihre Absicht dargelegt, einen Richtlinienentwurf zur Regelung der Übertragbarkeit von Rentenanwartschaften vorzulegen. Zur Vorbereitung dieses Entwurfs ist derzeit ein Fragenkatalog an die Mitgliedstaaten und die im Pensionsforum der Kommission vertretenen Europäischen Organisationen versandt worden, mit dem die Kommission die Situation bezüglich der Überleitbarkeit von Betriebsrentenanwartschaften in den einzelnen Mitgliedstaaten abklären will. Hauptthemen des Fragenkatalogs sind die Rahmenbedingungen für den Erwerb von Betriebsrentenanwartschaften (d.h. insbesondere Fragen der Verfallbarkeit und der Altersgrenzen), der Erhalt erworbener Altersversorgungsansprüche sowie die Frage, ob in den einzelnen Mitgliedstaaten bereits Regeln bezüglich der Überleitung von Betriebsrentenanwartschaften bestehen.

Schließlich war die Tatsache zu berücksichtigen, daß der europäische Verband der Versorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes (EVVÖD)²³ bereits seit dem Jahr 1998 eine Arbeitsgruppe zum Thema der Übertragbarkeit von Rentenansprüchen eingesetzt hatte. Die Arbeitsgruppe sprach sich in ihren Ergebnissen unter anderem für eine Übertragung des versicherungsmathematischen Barwerts zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels (oder einem möglichst nahegelegenen Zeitpunkt) aus²⁴.

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

20 Vgl. dazu *Stürmer, a.a.O.* (Fn. 1), S. 388, m.w.N. auf *Baumeister*, Auswirkungen europäischer Entwicklungen auf deutsche Betriebsrentensysteme, *BetrAV* 2003 S. 14 ff. (16 f.) und Hinweis auf Studien der europäischen Aktuarvereinigung.

21 Das Fehlen eines offiziellen Status dieses Forums wird bemängelt, vgl. *EUREPORD-social* 3/2004 S. 5., ebenfalls abgedruckt in *ZESAR* 2004 S. 147 f. und *DangVers* 2004 S. 214. Es darf jedoch daran erinnert werden, daß auch das Pensionsforum der Europäischen Kommission in der ersten Zeit seines Bestehens ein informelles Gremium war und erst mit dem o.g. Beschluß (Fn. 18) institutionalisiert wurde.

22 Vgl. *Stürmer, a.a.O.* (Fn. 1), S. 388, m.w.N.

23 Nähere Informationen unter: www.evvod.org.

24 Vgl. *Stürmer, a.a.O.* (Fn. 1).

Die neuen Konzepte für die Zusatzversorgung mußten, wollten sie zukunftsfest sein, die tariflichen Vorgaben erfüllen und den nationalen wie auch den europäischen Rahmen berücksichtigen.

III. Die Konzepte

I. Das neue Überleitungsstatut der AKA

a) Vorüberlegungen

Bereits im Laufe des Jahres 2002 begannen die in der AKA zusammengeschlossenen Kassen, die Möglichkeit neuer Wege für die Überleitung von Versorgungsansprüchen im öffentlichen Dienst zu untersuchen. Den Kassen war bewußt, daß aufgrund der neuen, heterogenen Struktur innerhalb der Zusatzversorgung eine Überleitung, wie sie bis zur Systemumstellung praktiziert wurde, zukünftig nicht mehr durchführbar war. Vielmehr machte die Neugestaltung der Zusatzversorgung eine grundlegende Überarbeitung des Überleitungsstatuts erforderlich.

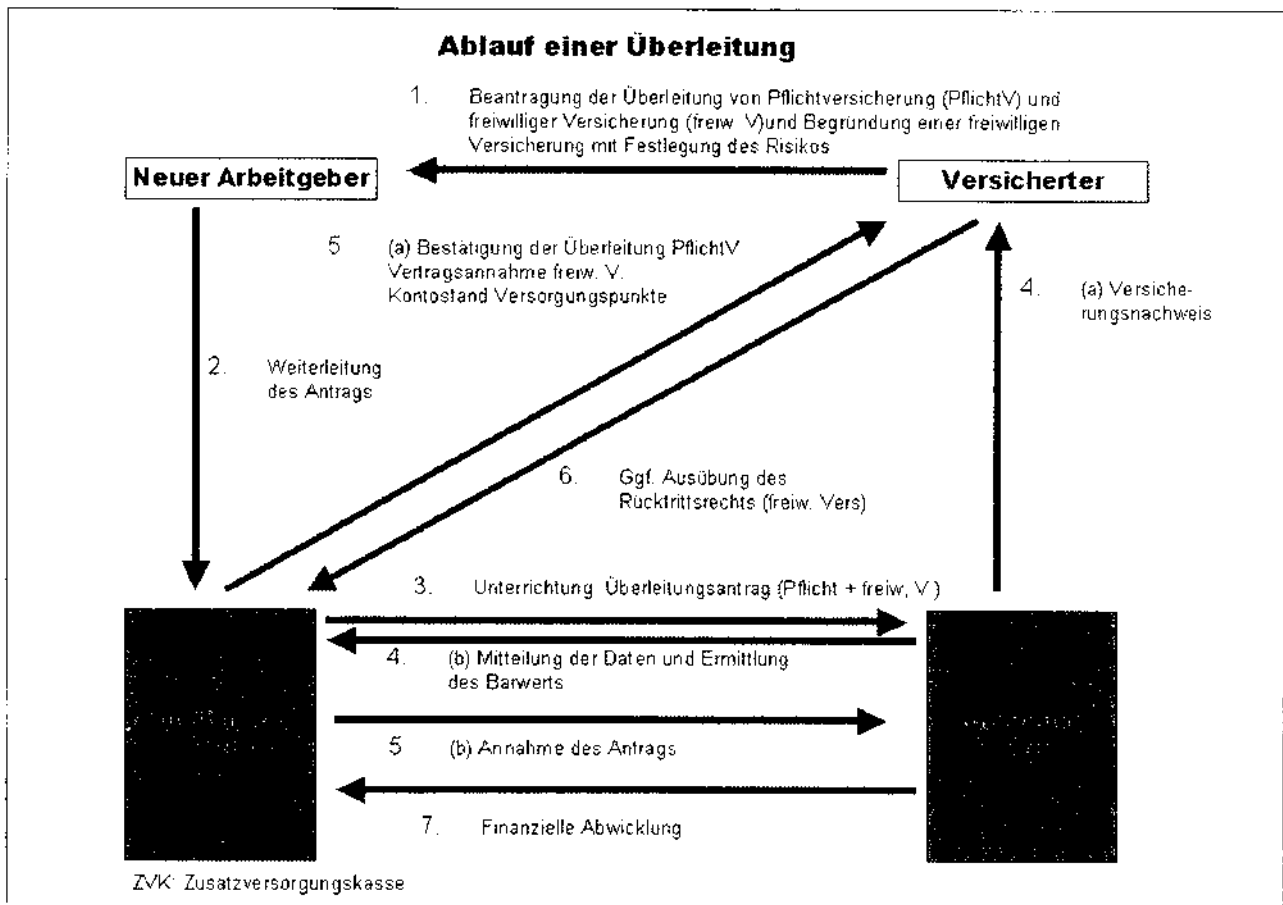
An vorderster Stelle stand dabei die Absicht, den bei den kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen der AKA versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Nachteile für ihre künftige Altersversorgung einen Arbeitsplatzwechsel zu Arbeitgebern zu ermöglichen, die bei diesen Kassen Mitglied sind. Damit wird ebenfalls dem Wunsch der Tarifvertragspartner nachgekommen, die Einheitlichkeit des öffentlichen und kirchlichen Dienstes auch durch die Eröffnung der Möglichkeit der Portabilität sicherzustellen. Die Kassen der AKA gingen aber noch einen Schritt weiter. Mit Blick auf die Entwicklungen im europäischen Rahmen sieht das Überleitungsstatut nunmehr auch die Möglichkeit vor, grenzüberschreitende Überleitungsabkommen auf Basis der Gegenseitigkeit innerhalb Europas zu schließen.

In den Vorüberlegungen wurde deutlich, daß das Ziel, eine Betriebsrentenanwartschaft überzuleiten, gerade bei der gegebenen heterogenen Situation der Kassen nur durch einen Barwertausgleich zu realisieren war. Dies war auch eine Folge der Entscheidung, daß künftig Versorgungspunkte übertragen werden, d.h. Anwartschaften, deren Wert zum Zeitpunkt der Übertragung bereits feststeht. Konsequenz davon ist, daß grundsätzlich ein finanzieller Ausgleich beim Arbeitgeber- und Kassenwechsel zu leisten ist.

Der Weg eines Erstattungsverfahrens im Rentenfall anstelle der Barwertübertragung im Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels wurde von den Kassen der AKA bewußt nicht gewählt. Zwar wäre bei einem solchen Verfahren der Geldabfluß bei der abgebenden Kasse erst zu einem späteren Zeitpunkt und in zeitlich gestreckter Form wirksam. Dem steht jedoch ein vergleichsweise hoher Verwaltungsaufwand gegenüber. So müßten z.B. die Daten für einen 30jährigen Arbeitnehmer, der von seinem Recht auf Überleitung Gebrauch macht, bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von über 74 Jahren über 40 Jahre lang von der Kasse vorgehalten und an jede Veränderung angepaßt werden. Ein so aufwendiges Verfahren sollte vermieden werden.

Die Entscheidung fiel daher zugunsten eines nach versicherungsmathematischen Grundsätzen zu ermittelnden Barwertausgleichs im Fall des Arbeitgeberwechsels²⁵. Die Fachvereinigung Zusatzversorgung der AKA hat das neue Überleitungsstatut anläßlich ihrer jährlichen Hauptversammlung am 24.5.2004 in Dresden beschlossen.

25 Zu den Einzelheiten vgl. u. Ziff. III.1.1.



Die wesentlichen Merkmale, die für Überleitungen im Modell der AKA charakteristisch sind, werden im folgenden anhand des praktischen Ablaufs einer Überleitung dargestellt.

b) Überleitung auf Antrag des AN

In der Pflichtversicherung besteht eine tarifvertragliche Pflicht des Arbeitnehmers, einen Antrag auf Überleitung zu stellen (§ 4 ATV bzw. § 4 ATV-K), s. Graphik (1)²⁶. Der Antrag wird nach Eingang vom neuen Arbeitgeber an die annehmende Kasse weitergeleitet (2), die ihrerseits die abgebende Kasse unterrichtet (3). In der freiwilligen Versicherung entscheidet der Arbeitnehmer, ob er die Überleitung beantragen oder seine erworbenen Ansprüche bei der bisher zuständigen Kasse belassen möchte. Der Antrag kann im Fall des Todes des bzw. der Versicherten auch durch einen rentenberechtigten oder durch die Überleitung rentenberechtigt werdenden Hinterbliebenen gestellt werden. In beiden Fällen kommt damit zugleich zum Ausdruck, daß Überleitungen nur auf individueller Basis erfolgen. Das Recht zur Überleitung betrifft nur Einzelüberleitungen in Folge eines Arbeitsplatzwechsels des einzelnen versicherten Arbeitnehmers.

c) Anspruch des Arbeitnehmers auf Überleitung

Damit die tarifvertragliche Verpflichtung des Arbeitnehmers nicht leerläuft, besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber „seiner“ Zusatzversorgungskasse – der alten und der neuen – auf Durchführung der Überleitung. Dieser Anspruch bestand – ohne gesetzlichen Rahmen – bereits im alten Gesamtversorgungssystem.

Mit dem AVmG²⁷ wurde nun für bestimmte, eng begrenzte Fälle ein gesetzlicher Anspruch statuiert, der mit dem

²⁶ Vgl. § 28 Abs. 1 MS, § 32 Abs. 2 VbL-S.
²⁷ Vgl. o. Ziff. II.2.a).

AltEinkG weiter ausgebaut werden soll. Folgt man den im Entwurf des AltEinkG zum Ausdruck kommenden Gedanken, ergibt sich folgendes:

Für kapitalfinanzierte Kassen, die im vollen Umfang unter die Regelungen zur Portabilität fallen, sowie für den kapitalfinanzierten Abrechnungsverband II der kommunalen Kassen und hinsichtlich der freiwilligen Versicherung würde mit der Unverfallbarkeit der Anwartschaften grundsätzlich ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung entstehen. Im Verhältnis der Kassen zueinander müßte dann auch ohne Überleitungsvereinbarung eine Übertragung mit Kapitalauszahlung durchgeführt werden, sofern es sich nicht um besonders hohe Übertragungswerte (im Jahr 2004: 61.800,- €) handelt, und der Arbeitnehmer dies fordert (§ 4 Abs. 3 BetrAVG-E). Dieser einseitige Übertragungsanspruch nach dem neuen Recht bestünde jedoch nur für Zusagen, die nach Inkrafttreten des AltEinkG erteilt werden (§ 30b BetrAVG-E), d.h. also nur für Neueinstellungen.

Mit den Regelungen im Überleitungsstatut der AKA besteht für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auch ein Anspruch auf Überleitung für im Umlageverfahren erworbene Anwartschaften. Der Anspruch besteht auch für Anwartschaften, die noch der Verfallbarkeit unterliegen. Er besteht zudem ohne betragsmäßige Begrenzung und erfaßt auch bereits bestehende Zusagen. Er geht damit weit über die mit dem AltEinkG-E vorgesehenen Regelungen hinaus.

Im Verhältnis zu sonstigen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung ist – nach Inkraft-Treten der vorgesehenen gesetzlichen Regelung – für kapitalfinanzierte Ansprüche zu beachten, daß grundsätzlich ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung besteht, sofern die Höchstgrenze des § 4 Abs. 3 BetrAVG-E nicht überschritten wird. Bei der Annahme von den im Gesetz genannten Einrichtungen muß die Kasse

für den Übertragungswert eine wertgleiche Anwartschaft bieten. In der Zusatzversicherung kann eine solche Annahme in der freiwilligen Versicherung realisiert werden.

d) Auskunftsanspruch

Der Arbeitnehmer hat künftig – nach Inkrafttreten des AltEinkG – bei sogenanntem „berechtigten Interesse“ einen Anspruch auf Mitteilung seiner Anwartschaft auf künftige Rentenleistungen und auf die Höhe des Übertragungswertes (§ 4a BetrAVG-E).

Im Hinblick auf die Zusatzversicherung ergibt sich der Auskunftsanspruch auf Mitteilung der künftigen Rentenleistungen bereits aufgrund der tarifvertraglichen Regelung gem. § 21 ATV-K, § 21 ATV. Die abgebende Kasse ist verpflichtet, den Übertragungswert der bestehenden Anwartschaft mitzuteilen. Dazu erhält der Arbeitnehmer einen Versicherungsnachweis (4a). (Im Verhältnis zwischen den Kassen teilt die abgebende Kasse der annehmenden die Daten und den Barwert mit (4b).)

Die annehmende Kasse hat dem Versicherten die Überleitung der Pflichtversicherung zu bestätigen und die Höhe der Anwartschaft, d.h. in der Praxis die Versorgungspunkte, mitzuteilen (5a). Darüber hinaus sind Mitteilungspflichten in der freiwilligen Versicherung vorgesehen. So ist über die Höhe der Anwartschaft auf Verlangen des Versicherten bereits vor der Durchführung einer Überleitung Auskunft zu erteilen.

e) Die rechtliche Struktur

Bezüglich der rechtlichen Qualifizierung der Annahme des Antrags durch die aufnehmende Kasse (5b) ist zwischen Pflicht- und freiwilliger Versicherung zu unterscheiden.

In der Pflichtversicherung kommt es mit der Annahme der Überleitung durch die annehmende Kasse schuldrechtlich zu einem Schuldnerwechsel als befreiende Schuldübernahme im Sinne von §§ 414 ff. BGB. Die übergeleitete Versicherung gilt mit der Annahme als Versicherung bei der annehmenden Kasse. Von diesem Schuldnerwechsel ist das Erfüllungsgeschäft, nämlich der Vollzug der Überleitung in Form der Barwertübertragung, zu unterscheiden.

Demgegenüber verpflichtet sich die annehmende Kasse in der freiwilligen Versicherung mit der Annahmeerklärung zur Entgegennahme des versicherungsmathematischen Barwerts und zu seiner wertgleichen Umrechnung in Versorgungspunkte sowie zu ihrer Berücksichtigung bei der mit der neuen Kasse begründeten freiwilligen Versicherung. Es wird somit eine neue Versicherung bei der annehmenden Kasse begründet, bei der der Barwert der früheren Versicherung als „Startkapital“ eingezahlt und in Versorgungspunkte umgerechnet wird.

f) Rücktrittsrecht des Versicherten

Um den Versicherten, der in der Pflichtversicherung zur Überleitung verpflichtet ist, zu entlasten, räumen ihm die Kassen in der freiwilligen Versicherung ein Rücktrittsrecht ein (6). Ein Versicherter, der zeitgleich mit der Überleitung in der Pflichtversicherung die Überleitung auch in der freiwilligen Versicherung beantragt, hat deshalb grundsätzlich keine Nachteile. Es bleibt ihm andererseits jedoch auch unbenommen, zunächst nur die Überleitung in der Pflichtversicherung zu beantragen, die Konsequenzen einer etwaigen Barwertübertragung in der freiwilligen Versicherung zu klären und erst danach bezüglich der freiwilligen Versicherung den Überleitungsantrag zu stellen. Dies ist allerdings ein

umständlicher Weg.

g) Die finanzielle Abwicklung

Auch bezüglich der finanziellen Abwicklung (7) ist zwischen Pflicht- und freiwilliger Versicherung zu unterscheiden.

In der Pflichtversicherung wird, wie oben dargestellt, die Anwartschaft, d.h. die Versorgungszusage in Form von Versorgungspunkten, unmittelbar von der annehmenden Kasse übernommen. Die Übertragung des Barwerts selbst stellt demgegenüber nur noch eine Abwicklungsmodalität dar. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Ermittlung der Versorgungspunkte und des Barwerts ist das Ende des Monats, in dem der Überleitungsantrag bei der annehmenden Kasse eingegangen ist.

Für die Ermittlung der Versorgungspunkte sind die tarifvertraglich verankerten versicherungsmathematischen Grundlagen zu verwenden. Die Rechnungsgrundlagen für die Berechnung des Barwerts müssen identisch sein, um zu vermeiden, daß die aufnehmende Kasse, die die Verpflichtungen der abgebenden Kassen übernimmt, finanziell benachteiligt wird. Daher sind im Überleitungsverkehr die von den Tarifvertragsparteien vorgegebenen, jeweils gültigen Vorgaben für die Pflichtversicherung²⁸ zu beachten, und zwar unabhängig davon, ob der Geschäftsplan der jeweiligen Kasse diesen Vorgaben entspricht.

In der freiwilligen Versicherung ist die abgebende Kasse künftig gesetzlich durch § 4 Abs. 4 BetrAVG-E (vgl. hierzu Art. 6 Nr. 5 AltEinkG-E) verpflichtet, einen Wert zu übertragen, der dem Ist-Wert der Deckungsrückstellung entspricht. Zwar haben die Tarifvertragsparteien den versicherungsmathematischen Barwert, d.h. den Soll-Wert der Anwartschaft, als Übertragungswert festgelegt, sie haben jedoch ausdrücklich für die freiwillige Versicherung keine Vorgaben zur Ermittlung des Barwerts aufgestellt. Die Verwendung der tarifvertraglich verankerten versicherungsmathematischen Grundlagen für die Ermittlung der Versorgungspunkte ist daher auf die Pflichtversicherung beschränkt. In der freiwilligen Versicherung ist somit nur der Gegenwert der Versorgungspunkte Gegenstand der Überleitung.

Die Überleitung zwischen den Kassen der AKA mittels Übertragung der Versorgungspunkte und der Weitergabe des Barwerts entspricht der mit § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG-E vorgesehenen Regelung, da der Versicherte unmittelbar eine wertgleiche Zusage bei der neuen Kasse erhält.

h) Saldierung

Verwaltungstechnisch soll die finanzielle Abwicklung aufgrund der Vielzahl der Einzelüberleitungen nicht für jeden Einzelfall, sondern gebündelt erfolgen, um kostenaufwendige Verfahren zu vermeiden. Vorgesehen ist daher in bestimmten Zeitabständen eine Saldierung der am Überleitungsverkehr teilnehmenden Kassen untereinander mit einer Frist für den Saldoausgleich. Mit der Saldierung wird auch eine Verringerung des Geldmittelflusses erzielt und somit der finanzielle Aufwand für die beteiligten Kassen reduziert.

i) Steuerliche Aspekte

Spätestens mit dem Entwurf des AltEinkG kommt deutlich zum Ausdruck, daß die Übertragung von Betriebsrentenanwartschaften grundsätzlich vom Gesetzgeber gewollt ist. Um den Anspruch des Arbeitnehmers nicht zu konterkarieren, darf sich die Übertragung steuerlich weder für den Versor-

²⁸ Vgl. Anhang IV zum ATV-K.

gungsträger, noch für den Arbeitnehmer nachteilig auswirken. Diesem Gedanken wird im Gesetzentwurf mit § 3 Nr. 55 EStG-E²⁹ Rechnung getragen.

Die AKA hatte bereits im Vorfeld des AltEinkG-E gefordert, daß Übertragungswerte auch dann nicht dem steuerlichen Zuflußprinzip unterworfen werden dürfen, wenn Übertragungen durch einen nicht voll kapitalgedeckten Versorgungsträger erfolgen, der den versicherungsmathematischen Barwert auskehrt. Dieser Ansatz wird durch die rechtliche Konstellation im Bereich der Pflichtversicherung realisiert.

Bei der Übertragung einer Versorgungszusage im Rahmen des Überleitungsstatuts liegt begrifflich ein Schuldnerwechsel vor. Ein Schuldnerwechsel hat keine steuerrechtlichen Konsequenzen zur Folge. Die unmittelbare Übernahme der Versorgungszusage durch eine neue Zusatzversorgungskasse führt bei Übertragung der entsprechenden Deckungsmittel in Höhe des versicherungstechnisch ermittelten Barwerts daher nicht zur Auslösung einer Steuerpflicht. Eine Steuerpflicht wäre auch nicht sachgerecht. Denn käme es im Rahmen einer Übertragung zu einer Besteuerung der übertragenen Versorgungszusagen, würden damit Beträge besteuert, die sich bei umlagefinanzierten Kassen aus bereits versteuerten Umlagezahlungen zusammensetzen. Kapitalfinanzierte Kassen würden einen besteuerten Wert erhalten, der im Leistungsfall Renten generieren soll, die ihrerseits der Besteuerung unterliegen. Einem solchen Ansatz stünde das Verbot der Doppelbesteuerung entgegen.

Werden allerdings weiterhin unterschiedliche Steuermodelle in der betrieblichen Altersversorgung angewandt, ergibt sich für die praktische Umsetzung ein erheblicher verwaltungstechnischer Mehraufwand. In diesem Fall ist die Historie der jeweiligen Vorversicherung (vor- bzw. nachgelagerte bzw. ertragsanteilige Versteuerung der Beiträge) aufzugreifen. Sie ist beim aufnehmenden System entsprechend weiterzuführen. Denn zur Durchführung der Besteuerung ist es erforderlich, daß die zum Zeitpunkt des Arbeitgeberwechsels erworbenen Anwartschaften ihr bis zu diesem Zeitpunkt maßgebliches Steuermerkmal auch im aufnehmenden System behalten, von diesem gepflegt und im Rentenfall berücksichtigt werden. Dieses aufwendige Verfahren wäre im Falle einer einheitlichen Besteuerung nicht erforderlich. Dieser Aspekt spricht ebenfalls dafür, auch die umlagefinanzierte Zusatzversorgung – wie von der AKA seit langem angemahnt – der für sie zutreffenden nachgelagerten Besteuerung zu unterwerfen³⁰.

j) Kassenwechsel des Arbeitgebers

Mit dem Überleitungsstatut wird die Mobilität und Freizügigkeit der Arbeitnehmer in weiten Teilen des kommunalen öffentlichen und kirchlichen Dienstes sichergestellt. Von dieser Mobilität des einzelnen Arbeitnehmers zu unterscheiden ist ein Kassenwechsel des Arbeitgebers. Dieser fällt nicht unter das Ziel der Vereinbarung. Die Beendigung des Gruppenversicherungsverhältnisses bei der Kasse beruht allein auf der Entscheidung des Arbeitgebers als Folge unternehmenspolitischer Erwägungen. Ein solcher Vorgang hat mit der vom Arbeitnehmer ausgeübten Mobilität, die auf einer freien Entscheidung des einzelnen Individuums beruht, sein Recht auf freie Wahl des Arbeitsplatzes auszuüben, nichts zu tun. Der Tatbestand des Kassenwechsels ist daher strikt von dem

der Überleitung zu trennen. Auf einen Kassenwechsel findet das Überleitungsstatut keine Anwendung³¹.

k) Gruppenüberleitung

Der Terminus „Gruppenüberleitung“ erfaßt alle Fälle von (Teil-) Betriebsübergängen im Sinne von § 613a BGB. Bei Betriebsübergängen liegt die Vereinbarung zur Übertragung der Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen bereits in der Vereinbarung zur Betriebsübernahme. Zudem erfaßt der Begriff auch solche Sachverhalte, in denen ein (oder mehrere) Arbeitgeber die Arbeitsverhältnisse zwar nicht unmittelbar übernimmt, sich der neue Arbeitgeber aber verpflichtet, im Fall einer Kündigung eine Mehrzahl von Arbeitnehmern des bisherigen Arbeitgebers einzustellen.

Wesentlich für eine Gruppenüberleitung ist, daß Arbeitsverhältnisse, die zur Zeit des Betriebsüberganges bestehen, auf den Erwerber übergehen und somit fortbestehen³². Das Arbeitsverhältnis wird gerade nicht beendet. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung setzt jedoch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses³³ voraus. Bei einem Betriebsübergang fehlt es daher an der rechtlichen Voraussetzung für eine Übertragung. Auch die Regelungen im AltEinkG-E gelten nicht für diese Konstellation. § 4 BetrAV-E findet daher im Fall eines Betriebsüberganges keine Anwendung³⁴.

Die in der AKA zusammengeschlossenen kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen, die sich stets auch als Dienstleister der Arbeitgeber verstanden haben, haben jedoch auch für diese Fälle einen möglichen Weg vorgesehen.

Grundsätzlich gilt für Gruppenüberleitungen in der Zusatzversorgung, daß Umstrukturierungen nicht zulasten der Solidargemeinschaft der beteiligten Kassen gehen dürfen. Solche Überleitungen können erheblichen Einfluß auf die finanzielle Lage der betroffenen Versorgungseinrichtungen haben. Bei der abgebenden Versorgungseinrichtung können wegen der bei ihr verbleibenden Rentenlasten erhebliche Deckungslücken entstehen, solange sie in einem Umlage- oder Hybridverfahren finanziert wird. Dieser Ausfall wäre von den bei der Kasse verbleibenden Mitgliedern der Solidargemeinschaft mitzufinanzieren. Damit müßten unbeteiligte Arbeitgeber die durch die Gruppenüberleitung verursachten Kosten mit tragen. 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 abgehenden Kassen, die nicht kapitalfinanziert sind, auf Schwierigkeiten stoßen³⁵. Ergänzend ist festzuhalten, daß auch bei kapitalgedeckten Kassen Gruppenüberleitungen aufgrund der Notwendigkeit einer langfristigen Vermögensanlage Liquiditätseingpässe hervorrufen können, die Nachteile für die Ertragssituation bewirken können. Dies würde zulasten der anderen Mitglieder der Kasse führen. Gruppenüberleitungen können also auch bei kapitalfinanzierten Kassen besondere Probleme hervorrufen.

Als Lösung sieht das Überleitungsstatut der AKA vor, daß gegen Gruppenüberleitungen dann keine Bedenken bestehen, wenn von den betroffenen Parteien Vereinbarungen zur Wahrung der Interessen der Solidargemeinschaft getroffen werden. Diese Vereinbarungen sind zwischen den Arbeitgebern und den zuständigen Kassen zu treffen.

²⁹ Vgl. Art. 1 Nr. 2 Buchst. a AltEinkG-E.

³⁰ Vgl. dazu vertiefend Birk, Die steuerliche Behandlung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, BetrAV 2000 S. 315 ff. m.w.N.; ders., Finanzierung der neuen Zusatzversorgung und ihre steuerliche Behandlung, BetrAV 2003 S. 194 ff. (195) sowie Stürmer, Die Besteuerung der Zusatzversorgung – aktuelle Situation und Reformbedarf, in: Münsteraner Reihe, Heft 65, „6. Münsterische Sozialrechtstagung – Steuerrecht und Reform der Alterssicherung“, 2001, S. 135 ff.

³¹ Vgl. vertiefend Stürmer, a.a.O. (Fn. 1), S. 393 f.

³² Vgl. BAG in NJW 1987 S. 3031.

³³ S.o. Ziti. II.2.a).

³⁴ Vgl. Gesetzentwurf zum AltEinkG, Begründung, S. 92.

³⁵ Vgl. Stürmer, a.a.O. (Fn. 1), S. 393 f.

l) Zwischenbilanz

Insgesamt läßt sich festhalten, daß das vorgesehene Überleitungsstatut der AKA über die Anforderungen hinausgeht, die im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes mit der Reform des BetrAVG einhergehen sollen. Dies bewirkt auch Vorteile für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- Im Rahmen des Überleitungsstatuts ist ein Wechsel von bzw. zu umlagefinanzierten Kassen möglich.
- Ein Wechsel ist - in Erfüllung der tarifvertraglichen Vorgaben und hinausgehend über die gesetzliche Regelung - auch möglich, sofern die erworbene Anwartschaft noch verfallbar ist, d. h. also vor der Wartezeiterfüllung von fünf Jahren.
- Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung erfaßt bestehende wie zukünftige Anwartschaften, während der gesetzlich vorgesehene Anspruch gem. § 30b BetrAVG-E nur für solche Zusagen gilt, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erteilt werden.
- Eine Höchstgrenze für die Übertragung ist nicht vorgesehen.
- Im Bereich der freiwilligen Versicherung genießt der Arbeitnehmer ein Rücktrittsrecht.

2. Das Überleitungsabkommen AKA-VBL

In mehreren Verhandlungsrunden im Laufe der Jahre 2002 und 2003 wurden zwischen der VBL und der AKA Möglichkeiten erörtert, wie das Überleitungsabkommen angesichts der neuen, heterogenen Situation nach der Systemumstellung auf eine neue Basis gestellt werden konnte.

In diesen Gesprächen konnte sich die VBL mit dem von der AKA favorisierten Modell eines Barwertausgleichs mit Saldierung nicht einverstanden erklären. Insbesondere machte die VBL geltend, daß es ihr aufgrund satzungsrechtlicher Regelung nicht möglich sei, eine Saldierung durchzuführen³⁶, um so einen Ausgleich zwischen Abgabe und Annahme der Barwerte zu erzielen. Auch aus versicherungsmathematischen Gründen sei sie verpflichtet, bei der Annahme eines Barwerts entsprechende Rückstellungen zu bilden. Aus Sicht der AKA hingegen war das von der VBL präferierte Zahlstellenmodell mit einer Beteiligung an den laufenden Rentenlasten mit mehreren Nachteilen behaftet. So hätte dieses Modell erhebliche Verwaltungsmehrkosten durch einen laufenden komplexen Informationsaustausch während der gesamten Rentenlaufzeit verursacht. Zum Beispiel hätten Ruhensregelungen, laufende Mitteilungen über die Veränderung der Deckungsrückstellung, Todesfälle und Waisenrentenberechnungen übermittelt werden müssen. Dazu kommt die Notwendigkeit der turnusmäßigen Abrechnung mit allen Kassen und eine entsprechende Aufblähung der Bilanz sowie die Möglichkeit von Zinsverlusten bei einer zeitlich verzögerten Erstattung.

Um die Einheitlichkeit im öffentlichen Dienst sicherzustellen und den von den Tarifvertragsparteien gewünschten flexiblen Arbeitsplatzwechsel innerhalb des gesamten öffentlichen Dienstes zu ermöglichen, mußten daher andere Möglichkeiten für die Abwicklung von Überleitungen gefunden werden.

³⁶ So ist z.B. bei der Regelung bezüglich der Annahme von Barwerten bei Begleichung des Gegenwertes ausdrücklich eine Zuführung zum Versorgungskonto II vorgesehen, vgl. § 23 Abs. 5 VBL-S.

Der derzeit vorliegende Vorschlag sieht vor, daß zwischen den Kassen der AKA und der VBL für die Erfüllung der Wartezeiten die Anerkennung von Versicherungszeiten der jeweiligen Beschäftigten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern gewährleistet wird. Auch mit diesem Abkommen ist ein Arbeitsplatzwechsel ohne Nachteile des Arbeitnehmers für seine Altersversorgung möglich.

Als Grundprinzip wird bei der Pflichtversicherung die gegenseitige Anerkennung von Versicherungszeiten insbesondere im Hinblick auf die Erfüllung von für die Zahlung der Betriebsrente bzw. die Zuteilung von Bonuspunkten notwendigen Wartezeiten von 60 bzw. 120 Umlage- bzw. Beitragsmonaten festgelegt. Daher sind auch bei einem Kassenwechsel die Arbeitnehmer bei der bisher zuständigen Kasse so zu behandeln, als würde die Pflichtversicherung dort weiter bestehen. Für die freiwillige Versicherung gilt, daß hier nach Inkrafttreten des Alterseinkünftegesetzes ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Überleitung des Barwerts gegeben sein wird.

Auch im Überleitungsabkommen gilt, daß Versicherungszeiten nur auf Antrag gegenseitig anerkannt werden. Der Antrag kann - wie auch beim Überleitungsstatut - im Fall des Todes des bzw. der Versicherten auch durch einen rentenberechtigten oder durch die Anerkennung von Versicherungszeiten rentenberechtigten Hinterbliebenen gestellt werden.

Der verwaltungstechnische Ablauf entspricht weitgehend den bereits oben³⁷ dargestellten Verfahren. Der Antrag ist - über den Arbeitgeber - bei der annehmenden Kasse zu stellen, die ihn an die abgebende Kasse weiterleitet. Von dieser sind die notwendigen Mitteilungen an die neu zuständige Kasse zu übermitteln.

Da im Bereich der Pflichtversicherung kein Barwert ausgeglichen wird, kommt es folgerichtig im Rentenfall zu einer Leistung an den Versorgungsempfänger durch zwei Kassen, nämlich zum einen durch die VBL und zum anderen durch eine Kasse der AKA. Jede Kasse ermittelt dabei den von ihr zu leistenden Rentenzahlbetrag selbst. Die Tarifvertragspartner haben übereinstimmend erklärt, daß sie auch mit dieser Umsetzung die Anforderungen von § 4 ATV/ATV-K als erfüllt ansehen. Innerhalb der Kassen der AKA ist bei der Pflichtversicherung nur eine Kasse zuständig, da hier, wie bereits oben³⁸ dargestellt, die Versorgungszusage unmittelbar von der annehmenden Kasse übernommen wird.

Auch im Überleitungsabkommen gilt, wie im Überleitungsstatut, daß es keine Anwendung bei Kassenwechsel des Arbeitgebers findet. Wie bereits ausgeführt, hat ein solcher Wechsel nichts mit dem Ziel der Portabilität zu tun, die Freizügigkeit für die betroffenen individuellen Arbeitnehmer, die diese aufgrund eines eigenen Entschlusses zu einem Wechsel des Arbeitgebers realisieren, zu ermöglichen.

3. Die Vereinbarungen mit BAV, VAP, Vddb und VddKO

Mit den vorstehenden Ausführungen sind die möglichen Konstellationen im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht abgeschlossen. Vielmehr ergibt sich weiterer Handlungsbedarf. Bisher noch offen sind Überleitungen zur Versorgungsanstalt der Deutschen Bundespost (VAP) und zur Bundesbahn-Versicherungsanstalt Abt. B. (BAV) sowie zur Versorgungsanstalt der Deutschen Bühnen (Vddb) und zur Versorgungsanstalt der Deutschen Kulturorchester (VddKO).

³⁷ Vgl. oben Ziff. III.1.

³⁸ Vgl. Ziff. IV.1.

Auch mit diesen Anstalten bestehen Überleitungsvereinbarungen, die aber mit der Reform der Zusatzversorgung ebenfalls an die neue Situation anzupassen sind.

Sowohl die Mustersatzung der AKA als auch die Satzung der VBL sehen vor, daß mit den genannten Versorgungsträgern sowie mit zwischenstaatlichen und überstaatlichen Einrichtungen im Rahmen von Überleitungsabkommen vereinbart werden kann, daß der versicherungsmathematische Barwert der vor dem Arbeitgeberwechsel erworbenen Anwartschaften übertragen wird; bei einer Übertragung an die Zusatzversorgungskasse kann der Barwert als freiwillige Versicherung entgegengenommen werden³⁹. Bezüglich BAV und VAP ist zu berücksichtigen, daß es sich in beiden Fällen um geschlossene Systeme handelt. Geschlossene Systeme können ihrem Wesen nach nur abgebende Systeme sein. Diese besondere Struktur wird bereits im Rahmen der bestehenden Überleitungsvereinbarungen berücksichtigt und wird auch im Rahmen der Anpassung zu beachten sein.

IV. Fazit

Mit dem Überleitungsstatut der AKA ist es gelungen, einen bislang deutschlandweit einmaligen Brückenschlag zwischen sehr unterschiedlichen Kassenstrukturen zu ermöglichen. Die Einbindung sowohl kapital- als auch umlage- als auch hybridfinanzierter Kassen in eine Überleitungsvereinbarung ist einzig in Deutschland und Europa. Dies war nur aufgrund intensiver Vorarbeiten möglich, denen sich die Kassen bereits seit Einführung des Punktemodells gestellt haben. Sie haben damit schon vor der Vorlage des Gesetzesentwurfs zum AltEinkG die Initiative ergriffen. Den Angehörigen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes wird damit ihre Mobilität gesichert, und zwar über die Anforderungen hinaus, die der Entwurf des Alterseinkünftegesetzes (AltEinkG-E) vorgesehen hat. Nach all den Herausforderungen, denen sich die Zusatzversorgungskassen durch die Systemumstellung ausgesetzt sahen, läßt sich feststellen, daß auch einer der schwersten Meilensteine auf diesem Weg einer praktikablen und zukunftsfähigen Lösung zugeführt worden ist.

³⁹ Vgl. § 27 Abs. 2 MS AKA, § 31 Abs. 3 VBL-S.