

50 Jahre BetrAVG

Das Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) ist am 22. Dezember 1974 in Kraft getreten. Das BetrAVG wird somit im Dezember 2024 50 Jahre alt. Ob das ein Grund zum Feiern ist, mag jeder für sich entscheiden. Für die aba ist es jedenfalls ein Grund für den Rückblick. Das wird im Rahmen einzelner Vorträge auf aba-Tagungen geschehen. Die entsprechenden Beiträge werden wir in dieser Rubrik abdrucken. Außerdem werden wir Texte zur Entstehung des BetrAVG aus den BetrAV-Jahrgängen 1973 und 1974 (teilweise) erneut abdrucken.

*Ministerialrat Dr. Harald Fenge, Bonn
Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung*

Zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung*

I. Allgemeine Fragen des Regierungsentwurfs

1. Der Vorrang der arbeitsrechtlichen Lösung

Am 19. September d. J. hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung beschlossen. Damit ist der bis dahin bestehende Referentenentwurf zum Regierungsentwurf herangereift. Zugleich sind damit auch die Vorbereitungsarbeiten der Bundesregierung – insbesondere der drei beteiligten Ressorts: der Bundesministerien für Arbeit und Sozialordnung, der Finanzen und des Innern – beendet. Die Verantwortlichkeit für das weitere Schicksal des Entwurfs geht nun von der Bundesregierung auf die gesetzgebenden Körperschaften über. Die heutige Tagung liegt somit am Schnittpunkt zwischen Verantwortungsbereich von Bundesregierung einerseits und von Bundestag und Bundesrat andererseits; dieser Zeitpunkt ist damit hervorragend geeignet, abschließend über die Arbeiten und Absichten der Bundesregierung zu dem Entwurf zu berichten und für die zahlreichen Vorschläge und Anregungen zu danken, die von der ABA sowie aus den Kreisen der betroffenen Arbeitnehmer und Unternehmer sowie sonstiger Versorgungsträger in Anhörungsterminen, Tagungen und Eingaben vorgebracht worden sind.

Das Echo auf die Kabinettsentscheidung über den Gesetzentwurf war sehr lebhaft. Lassen Sie mich aus der Fülle der Stimmen eine herausgreifen und damit meine Erläuterungen des Entwurfs beginnen. Es handelt sich hierbei um ein Zitat aus der Presse, das kurz nach der Kabinettsentscheidung veröffentlicht worden ist. Es gibt mir Veranlassung, auf den offensichtlich weithin noch nicht richtig erkannten Unterschied zwischen einer arbeitsrechtlichen und steuerrechtlichen

Lösung der Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung hinzuweisen. Der Satz aus der Presse lautet wörtlich:

„Firmen, die sich an die neue gesetzliche Bestimmung nicht halten, verlieren den Anspruch auf die steuerliche Vergünstigung der Pensionsrückstellung, die den steuerlichen Gewinn drückt.“

Hier liegt ganz offensichtlich ein Mißverständnis über die Wirkungen des vorliegenden Gesetzentwurfs vor, das der Aufklärung bedarf. Der wesentliche Unterschied zwischen einer steuerrechtlichen und einer arbeitsrechtlichen Lösung liegt gerade darin, daß ein Verstoß gegen die sozialen Auflagen eines Gesetzes bei einer steuerrechtlichen Lösung lediglich zum Verlust der steuerrechtlichen Vergünstigung führt, wobei die vom Gesetz abweichenden Vereinbarungen rechtlich wirksam bleiben. Anders ist es bei der beabsichtigten arbeitsrechtlichen Lösung. Hier überlagert die gesetzliche Regelung die Vereinbarung der Parteien im Einzelfall. Weicht die Versorgungsregelung vom Gesetz ab, so ist sie insoweit unwirksam und wird durch die zwingende gesetzliche Vorschrift ersetzt. Dieser Unterschied verdient festgehalten zu werden, wenn man über die Zweckmäßigkeit der gesetzlichen Lösungsformen urteilt.

Es sind vor allem drei Argumente, die aus sozialpolitischer und rechtspolitischer Sicht einer arbeitsrechtlichen Lösung den Vorzug einräumen. Die arbeitsrechtliche Lösung ist erstens umfassender und sicherer. Sie erfaßt die gesamte betriebliche Altersversorgung und nicht lediglich Versorgungszusagen, bei denen der Arbeitgeber für seine Aufwendungen steuerrechtliche Vorteile in Anspruch nimmt. Die arbeitsrechtliche Lösung dient ferner der Rechtsklarheit, indem sie Richterrecht durch Gesetzesrecht ablöst. Trotz der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist noch eine Fülle von Fragen offengeblieben, die diese Rechtsprechung nicht gelöst hat und auch nicht zu lösen berufen war, da die Einzelfälle, die zur Entscheidung standen, hierzu keine Veranlassung gegeben haben. Fragen dieser Art dürfen und sollen aber fernerhin nicht Gegenstand von Prozeßrisiken bleiben. Der Gedanke der Rechtssicherheit fordert hier eine klare gesetzliche Lösung. Und schließlich ist die arbeitsrechtliche Lösung in der Lage, außer der Unverfallbarkeit auch andere Fragen der betrieblichen Altersversorgung einer Lösung zuzuführen, wozu eine steuerrechtliche Regelung wegen der begrenzten Möglichkeiten einer Prüfung und Überwachung hinsichtlich der Einhaltung der sozialen Auflagen nicht geeignet wäre. Die Lösung solcher noch offener Fragen unternimmt der vorliegende Gesetzentwurf außer für den Bereich der Verfallbarkeit auch für die Bereiche einer Anrechnungsbegrenzung und einer Angleichung der Altersgrenze in der betrieblichen Altersversorgung an die der gesetzlichen Rentenversicherung. Darüber hinaus ist aber auch vorgesehen, im Laufe des weiteren Gesetzgebungsverfahrens Bestimmungen zur Insolvenzversicherung auszuarbeiten und nach Möglichkeit noch in dieses Gesetz einzubauen.

Lassen Sie mich nun die einzelnen Regelungsbereiche des Gesetzentwurfs erläutern. Hier ist zunächst als Schwerpunkt des Entwurfs die gesetzliche Regelung der Unverfallbarkeit zu nennen.

II. Zur Unverfallbarkeit allgemein

1. Die Voraussetzungen

Nach dem Gesetzentwurf wird eine Versorgungsanwartschaft unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer nach Vollendung des 35. Lebensjahres aus dem Unternehmen ausscheidet und zu diesem Zeitpunkt entweder die Versorgungszusage 10 Jahre bestanden hat oder – unabhängig von der Dauer der Zusage – eine mindestens 15jährige Betriebszugehörigkeit vorgelegen

* Das Manuskript wurde von der Schriftleitung mit Genehmigung des Redners nach der Tonbandabschrift der Vorträge erstellt, die Herr Dr. Fenge auf den Tagungen der ASB/ABA im Oktober 1973 gehalten hat.

Wartezeit nicht länger dauern dürfe als die Fristen, die der Gesetzentwurf für den Eintritt der Unverfallbarkeit vorsieht. Auch diese Lösung hätte eine Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer zur Folge gehabt. Sie hätte aber einen Eingriff in die Versorgungsregelungen des Betriebes bedeutet, und zwar auch soweit es sich um die betriebsstreuen Arbeitnehmer handelt. Insofern wäre der Entwurf über die Zweckbestimmung, nämlich die Verwirklichung der Unverfallbarkeit, hinausgegangen.

Der Entwurf beschränkt sich jedoch nach der Absicht der Bundesregierung in seinen ersten vier Paragraphen nur auf diese Zweckerfüllung. Daher ist im Regierungsentwurf ein zweiter Weg beschritten worden, der ebenfalls die Gleichbehandlung der ausgeschiedenen und der im Betrieb gebliebenen Arbeitnehmer gewährleistet, aber den Eingriff des Gesetzgebers in die Gestaltungsfreiheit des Arbeitgebers bzw. sonstigen Versorgungsträgers auf ein Minimum beschränkt. Es heißt in dem Entwurf, daß die Wartezeit auch außerhalb des Betriebs erfüllt werden kann. Die Unverfallbarkeit setzt also auch ein, wenn eine vorgesehene Wartezeit im Zeitpunkt des Ausscheidens noch nicht abgelaufen ist.

Lassen Sie mich das an einem Beispiel verdeutlichen. Die Wartezeit beträgt nach der Versorgungsordnung etwa 20 Dienstjahre, der Arbeitnehmer scheidet bereits nach 15 Dienstjahren aus dem Betrieb aus. Geht man davon aus, daß er das 35. Lebensjahr vollendet hat, so hat er die Voraussetzungen für den Eintritt der Unverfallbarkeit erfüllt, aber noch nicht die Wartezeit. In diesem Falle bleibt ihm die Anwartschaft in gleicher Weise aufrechterhalten, wie einem betriebsstreuen Arbeitnehmer, d.h. er kann die Wartezeit außerhalb des Betriebes erfüllen. Er müßte also noch weitere 5 Jahre warten, ehe er einen Anspruch auf betriebliche Versorgungsleistungen erwerben könnte. Er hätte aber, wenn der Versorgungsfall während dieser 5 Jahre einträte, keine Ansprüche zu erwarten, da die Wartezeit zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfüllt war. Er würde also in diesem Falle – genauso wie ein im Betrieb gebliebener Arbeitnehmer – mit keiner Versorgung rechnen können. Er hätte aber, und das ist die Konsequenz dieses Gesetzes, bei einem Versorgungsfall nach Ablauf dieser weiteren 5 Jahre einen Versorgungsanspruch erworben, obwohl er diese restlichen 5 Jahre nicht mehr im gleichen Betrieb abgeleistet hat.

5. Die unverfallbare Anwartschaft und das Widerrufsrecht des Arbeitgebers

In § 1 Abs. 5 finden Sie die Bestimmung, die sich mit der Frage befaßt, ob der Arbeitgeber auch dann verpflichtet ist, die Versorgungsanwartschaft aufrechtzuerhalten, wenn er berechtigt wäre, dem Arbeitnehmer die Versorgungsanwartschaft nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen zu entziehen oder zu mindern, also nach den Grundsätzen, die sich in der arbeitsrechtlichen Rechtsprechung entwickelt haben. Ein Arbeitgeber, der etwa wegen grober Treupflichtverletzung des Arbeitnehmers, oder wegen wirtschaftlicher Notlage des Unternehmens, oder wegen wesentlicher Änderung der tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse zum Entzug oder zu einer Minderung der Versorgungsanwartschaften berechtigt wäre, kann dieses Recht auch gegenüber einem ausgeschiedenen Arbeitnehmer geltend machen. Mit anderen Worten, die Berechtigung eines Arbeitgebers, die Versorgungsanwartschaft zu entziehen, wird durch den Eintritt der Unverfallbarkeit nicht beseitigt. Auch hierbei wird der ausgeschiedene Arbeitnehmer mit dem im Betrieb verbleibenden gleichgestellt. Dieselben Gründe, die den Arbeitgeber berechtigen, dem betriebsstreuen Arbeitnehmer die Versorgungsanwartschaft zu entziehen, gelten auch gegenüber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer.

6. Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft wird im § 2 des Gesetzentwurfs im einzelnen geregelt. Der Entwurf geht von dem Grundsatz einer Berechnung *pro rata temporis* aus, d.h. es wird zunächst die volle Leistung bis Eintritt des 65. Lebensjahres – bzw. in Versorgungsordnungen, die eine niedrigere Altersgrenze kennen, mit der dort vorgesehenen Altersgrenze – berechnet. Die volle Pension, die in dem Gesamtzeitraum vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Altersgrenze erdient sein würde, wird dann im Verhältnis zur Dauer der Betriebszugehörigkeit *ratierlich* gekürzt.

Die Begründung hierfür ist einleuchtend: Die Arbeitsleistung, die für den Erwerb des Vollrechts erforderlich war, wurde von dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer nur zum Teil erbracht. Er soll daher als Gegenleistung auch nur einen entsprechenden Anteil an der vollen Versorgung erhalten. Dieses Modell, das schon vom Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 10. März 1972 zugrundegelegt worden ist, wird durch den Entwurf übernommen.

Probleme tauchen sicherlich in den Fällen auf, in denen die Berechnung der Anwartschaftshöhe nach der Versorgungsregelung nicht kongruent ist mit der *ratierlichen* Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft. Das kann einmal dadurch geschehen, daß die Versorgungszusage nicht gleichzeitig mit Betriebsbeginn gegeben wird, sondern in einem späteren Zeitpunkt. Beispiel: Beginn des Arbeitsverhältnisses mit dem 25. Lebensjahr, Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis mit dem 45. Lebensjahr. In diesem Fall wäre eine Zusageerteilung nur 10 Jahre wirksam gewesen, die Dauer des Arbeitsverhältnisses betrug 20 Jahre und der Gesamtzeitraum vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur satzungsmäßigen Altersgrenze von 65, wäre 40 Jahre. Die *pro-rata-temporis*-Regelung würde in diesem Fall die Hälfte der Vollpension als unverfallbare Anwartschaft gewähren, während die Zusagedauer mit dem 35. Lebensjahr nur 10 Jahre gedauert, also nur ein Viertel des Gesamtzeitraumes ausgemacht hätte.

Weitere inkongruente Fälle ergeben sich, wenn etwa die Kurve für den Verlauf der Anwartschaften nach der jeweiligen Versorgungsregelung nicht gleichmäßig steigt, sondern durch einen hohen Sockelbetrag anfangs relativ hoch beginnt und sich später abflacht. Es ist auch der umgekehrte Fall denkbar, daß die Kurve der Anwartschaft zunächst flach verläuft und dann im späteren Alter steil bis zu der vorgesehenen Vollversorgung ansteigt. In allen diesen Fällen stimmt die *ratierlich* berechnete unverfallbare Anwartschaft nicht überein mit der nach der Versorgungsregelung zum jeweiligen Zeitpunkt des Ausscheidens errechneten Anwartschaftshöhe. Dennoch stellt die Regelung *pro-rata-temporis* einen objektiven arbeitsrechtlich begründeten Maßstab, der in das Spiegelbild hinpaßt, wonach die Versorgung der Arbeitsleistung entsprechen soll. Die Anwartschaftshöhe der Versorgungsordnung beruht sicherlich vielfach auf Überlegungen, die nicht auf die Unverfallbarkeitsregelung zugeschnitten sind. In diesen Fällen kann aber der objektive Maßstab der *pro-rata*-Regelung Abhilfe schaffen und vor allen Dingen bewirken, daß nicht durch eine willkürliche Gestaltung der Versorgungsordnung der Zweck des Gesetzes vereitelt wird.

Eine Limitierung des gesetzlich geforderten unverfallbaren Mindestanspruchs wird in § 2 Abs. 1 Satz 2 für die Leistungen wegen Invalidität oder Tod vorgesehen. Bei diesen Leistungsarten soll der unverfallbare Anspruch nicht höher sein als der Betrag, den der Arbeitnehmer erhalten hätte, wenn der Versorgungsfall im Zeitpunkt seines Ausscheidens eingetreten wäre. Mit dieser Limitierung soll vermieden werden, daß der ausgeschiedene Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen bei Eintritt des Versorgungsfalles der Invalidität oder des

Todes kraft Gesetzes einen höheren Anspruch erhalten als ein Arbeitnehmer, der diesen Versorgungsfall als Betriebsangehöriger erleidet, und dessen Hinterbliebene. Ein derartiges Ergebnis, das den ausgeschiedenen Arbeitnehmer besser stellen würde als den im Betrieb gebliebenen, könnte bei Versorgungsregelungen eintreten, bei denen die Kurve des Verlaufs der Anwartschaftshöhe progressiv steigend verläuft.

7. Nachträgliche Änderungen der betrieblichen Versorgungsordnung und unverfallbare Anwartschaft

Die ratierliche Berechnung erfordert zunächst, daß die volle Pension, die volle Versorgung, festgestellt wird. Das bedingt, daß schon im Zeitpunkt des Ausscheidens berechnet werden muß, was hätte der Arbeitnehmer erhalten, wenn er das 65. Lebensjahr als Betriebsangehöriger erreicht hätte. Änderungen, die sich im Zeitraum zwischen dem Ausscheiden und dem vorgesehenen satzungsmäßigen Versorgungsfall ergeben, sind möglich, oft sogar wahrscheinlich, aber meist nicht voraussehbar. Andererseits ist es oft erforderlich, sofort nach dem Ausscheiden eine Berechnung dieser ratierlichen Höhe vorzunehmen. Zu denken ist etwa an die Möglichkeit der Abfindung einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft, oder an die Übertragung der Versorgungsanwartschaft nach dem Ausscheiden auf einen anderen Versorgungsträger. In diesen Fällen ist es nicht möglich, künftige ungewisse Änderungen der Bemessungsgrundlagen oder der Versorgungsregelungen in Ansatz zu bringen.

Der Entwurf trägt dieser Tatsache in Abs. 5 ausdrücklich Rechnung, indem es dort heißt: „Bei der Berechnung des Teilanspruchs nach Absatz 1 bleiben Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlagen für die Leistung der betrieblichen Altersversorgung, soweit sie nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten, außer Betracht“.

Lassen Sie mich hierfür kurz einige Beispiele bringen. Zunächst soll von Versorgungsregelungen mit einer statischen Leistungszusage ausgegangen werden. Die Leistungszusage enthält etwa die Formel, daß eine monatliche Pensionsleistung von DM 100,- zugesagt wird. Diese Leistung soll in der Zukunft nicht steigen, sondern sich auf gleicher Höhe halten. Der Arbeitnehmer hat die Hälfte des Gesamtzeitraumes vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zur Altersgrenze erfüllt, er bekommt also von der statischen Leistungszusage die Hälfte von DM 100,-, also DM 50,-. Das ist der leichteste Fall, der aber wohl auch am seltensten in der Praxis auftreten wird.

Der zweite Grundtyp einer Versorgungsregelung ist die dienstzeitabhängige Zusage. Hier wird eine Leistung zugesagt, die pro Dienstjahr um einen bestimmten Betrag – etwa um je DM 10,- – steigt. Nach 40 Jahren, das wäre der Gesamtzeitraum nach unserem Beispiel, wäre eine Versorgungsleistung von DM 400,- erdient. Da die halbe Zeit im Betrieb verbracht wurde, erhält der ausgeschiedene Arbeitnehmer eine unverfallbare Anwartschaft in Höhe von DM 200,-.

Der dritte Grundtyp der Versorgungsordnung ist die gehaltsabhängige Zusage. Hier wird pro Dienstjahr nicht ein fester Betrag als Steigerung vorgesehen, sondern ein vom-Hundert-satz des zuletzt bezogenen Arbeitsentgelts, etwa 0,4 v.H. pro Dienstjahr. Das wäre nach 40 Dienstjahren 16 v.H. des letzten Arbeitsentgelts. Die Hälfte dieses Betrages – als unverfallbare Anwartschaft nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit – wäre 8 v.H. des Arbeitsentgelts, und zwar – hier wird die Regelung des Abs. 5 wirksam – bemessen nach dem Arbeitsentgelt im Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb. Der Entwurf sieht vor, daß nachträgliche Steigerungen des Arbeitsentgelts nicht mehr bei der Versorgungshöhe der unverfallbaren

Anwartschaft berücksichtigt werden. Die Höhe des Arbeitsentgelts als Bemessungsgrundlage bleibt also statisch bis zum Versorgungsfall.

Und schließlich der vierte Grundtyp der Versorgungsregelung, die Anrechnung einer Sozialversicherungsrente im Rahmen einer Gesamtversorgungszusage. Hier muß nach dem Entwurf so vorgegangen werden, daß zunächst sowohl die betriebliche Altersversorgung als auch die Sozialversicherungsrente auf die Altersgrenze hin berechnet werden, wobei aber die Bemessungsgrundlagen – bei der Sozialversicherungsrente sowohl die allgemeine als auch die persönliche – auf den Stand im Zeitpunkt des Ausscheidens festgehalten werden müssen. Nach Berechnung beider Leistungen wird die Anrechnung nach den jeweils vorgesehenen Regelungen der Versorgungsordnungen vorgenommen. Die durch die Anrechnung der Sozialrente errechnete betriebliche Versorgungsleistung muß sodann ratierlich im Verhältnis der Betriebszugehörigkeit zu dem Gesamtzeitraum gekürzt werden.

III. Die Unverfallbarkeit bei den besonderen Formen der betrieblichen Altersversorgung

1. Unverfallbarkeit und Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Form der betrieblichen Altersversorgung, die rechtlich dadurch zustandekommt, daß der Arbeitgeber mit dem Versicherer, also dem Versicherungsunternehmen, einen Versicherungsvertrag abschließt, aus dem der Arbeitnehmer ein Bezugsrecht erhält. Dieses Bezugsrecht kann je nach Vereinbarung widerruflich oder unwiderruflich sein. Die Unterschiede liegen vor allem darin, daß bei einem **widerruflichen Bezugsrecht** das Recht aus der Versicherung dem Arbeitnehmer erst im Versorgungsfall zusteht. Bis dahin verbleibt also der Vermögenswert der Versorgungsanwartschaft voll im Vermögen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann daher über diesen Anspruch aus der Versicherung verfügen; im Insolvenzfall ist er dem Zugriff der Gläubiger ausgesetzt. Das **unwiderrufliche Bezugsrecht** würde demgegenüber dem Arbeitnehmer sofort von der Einräumung des Bezugsrechtes an das Recht geben, über die Versorgungsanwartschaft zu verfügen, etwa durch Abtretung oder Beleihung; im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers würde er nicht in die Konkursmasse fallen, sondern dem Arbeitnehmer weiterhin verbleiben.

Die Verfallbarkeit im Rahmen der Direktversicherung ist entsprechend der Konstruktion dieser Versorgungsform verschiedenartig gestaltet. Bei einem widerruflichen Bezugsrecht ist die Verfallbarkeit gleichzusetzen mit dem Widerruf des Arbeitgebers beim Ausscheiden des Arbeitnehmers; bei einem unwiderruflichen Bezugsrecht wird die Verfallbarkeit meist in der Weise verwirklicht, daß das unwiderrufliche Bezugsrecht an eine auflösende Bedingung gekoppelt wird, also an die Bedingung des Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Unternehmen. Bei Eintritt der Beendigung würde das Bezugsrecht nicht mehr dem Arbeitnehmer zustehen. Beide Formen der Verfallbarkeit sollen nach dem Willen des Gesetzgebers ausgeschaltet sein, wenn die Fristen des § 1 Abs. 1 abgelaufen sind. Daher soll bei Einräumung eines widerruflichen Bezugsrechts der Arbeitgeber verpflichtet sein, nach Ablauf der genannten Fristen auf einen Widerruf, der ihm rechtlich möglich wäre, zu verzichten. Und bei Einräumung unwiderruflicher Bezugsrechte soll die Verknüpfung mit einer auflösenden Bedingung unwirksam werden, wenn diese Bedingung nach Ablauf der Fristen der Unverfallbarkeit eintritt.

Es hätte nun nahegelegen, bei den widerruflichen Bezugsrechten eine Regelung in der Weise zu treffen, daß mit