



Deutsche Sektion der
International
Association of
Consulting Actuaries

KURZINFORMATIONEN

zur betrieblichen Altersversorgung

Dezember 2001

Mitglied der Vereinigung der unabhängigen freiberuflichen Aktuare e.V.

In dieser Ausgabe:

- **Ab 01.01.2002 besteht Anspruch auf Entgeltumwandlung
Was ist zu tun?**
- **Tarifverträge zum Altersvermögensgesetz**
- **Neue Rechtsprechung zur Berechnung einer vorgezogenen Altersrente**
- **EuGH-Urteil vom 09.10.2001 zur Gleichbehandlung in deutschen Pensionskassen**

Ab 01.01.2002 besteht Anspruch auf Entgeltumwandlung

- Was ist zu tun?

Ab 01.01.2002 können in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass von ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten durch Entgeltumwandlung für ihre betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Hintergrund und Ursache sind die Reduktionen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die der Gesetzgeber zum Anlass genommen hat, den Arbeitnehmer zu einer kapitalgedeckten Eigenvorsorge zu animieren und sie durch steuerlichen Sonderausgabenabzug und/oder staatliche Zulagen zu fördern. Arbeitnehmer müssen den Anspruch auf Entgeltumwandlung nicht geltend machen. Es handelt sich um eine Option. Sie können die staatliche Förderung auch privat

außerhalb des Betriebes nutzen. Macht der Arbeitnehmer den Anspruch jedoch geltend, muss der Arbeitgeber sich dem Thema stellen. Er kann dies zum Anlass nehmen, die arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge durch eigene Mittel aufzustocken oder gegebenenfalls seine bereits vorhandene arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung umzustrukturieren oder zu integrieren. Vorab sollten jedoch die folgenden Punkte abgeklärt werden:

1. Sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden?

Wenn ja, kann der Tarifvertrag Vorgaben enthalten, die den Inhalt, den Umfang und die Durchführung der Entgeltumwandlung betreffen. Gegebenenfalls sind die Einzelheiten zu prüfen.

Wenn nein, muss man sich über die Durchführung der Entgeltumwandlung in einer Vereinbarung einigen. Um eine möglichst einheitliche betriebliche Lösung zu finden, empfiehlt es sich, den Betriebsrat - sofern vorhanden - einzubeziehen. Die Betriebsvereinbarung kann den einzelnen Arbeitnehmer aber nicht zwingen, an der Entgeltumwandlung teilzunehmen. Aufgrund der weitreichenden steuerlichen Wirkungen der Entgeltumwandlung, die insbesondere bei der Zulagenförderung sehr stark von privaten Verhältnissen bestimmt werden (Familienstand, Kinderzahl, steuerpflichtiges Einkommen), würde eine die Arbeitnehmer zu einer bestimmten Entgeltumwandlung zwingende Betriebsvereinbarung die Gestaltungskompetenz einer betrieblichen Regelung u.E. überschreiten. Zu empfehlen sind daher Rahmenbetriebsvereinbarungen, die dem einzelnen Arbeitnehmer die Option zur Teilnahme eröffnen, dem Unternehmen jedoch eine einheitliche kollektive Lösung ermöglichen.

2. Will der Arbeitnehmer Tarifentgelt umwandeln?

Eine Umwandlung von Tarifentgelt ist nur zulässig, wenn der Tarifvertrag dies gestattet (Öffnungsklausel) oder regelt (Tarifverträge zur Entgeltumwandlung). Enthält der Tarifvertrag konkrete Vorgaben, sind diese umzusetzen. Enthält der Tarifvertrag in erster Linie Öffnungsklauseln und/oder Rahmenbedingungen, kann die Ausgestaltung auf betrieblicher/individueller Ebene in Angriff genommen werden.

3. Will der Arbeitnehmer außer-/über-tarifliches Entgelt umwandeln oder gestattet der Tarifvertrag die Umwandlung von Tarifentgelt, ohne die weitere Umsetzung vorzugeben?

Es sind eine Reihe weiterer Punkte zu klären, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber zunächst getrennt jeweils für sich entscheiden und dann zu einer für beide Seiten zufriedenstellenden Lösung bringen sollten:

a) Aus Arbeitgebersicht:

Eine wesentliche Vorfrage ist zunächst, ob es bereits eine allgemeine betriebliche Altersversorgung im Unternehmen gibt. Ist dies der Fall, muss der Arbeitgeber sich fragen, ob er sie für die Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer öffnen oder ob er einen anderen, ihm eher geeignet erscheinenden Durchführungsweg anbieten soll.

Bei dieser Entscheidung ist der Arbeitgeber nicht völlig frei, denn es kommen für den Arbeitnehmer zwei Arten der Entgeltumwandlung in Betracht: eine nach § 10a EStG geförderte oder eine in der Beitragsphase steuerfreie. Auf der Grundlage von

§ 10a EStG werden nur Beiträge an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung gefördert. Der Arbeitnehmer kann aber verlangen, dass ihm eine nach § 10a EStG förderfähige Durchführung ermöglicht wird, so dass er im Zweifel am Ende die Einführung einer Direktversicherung durchsetzen kann. Ist der Arbeitnehmer jedoch zu einer zunächst steuerfreien Entgeltumwandlung bereit, (z.B. durch "Deferred Compensation" in Direktzusage oder Unterstützungskasse oder über § 3 Nr. 63 EStG in Pensionskasse oder Pensionsfonds bis zu 4 % der jeweiligen BGG) und ist der Arbeitgeber willens und in der Lage, sie ihm anzubieten, können sich daraus für alle Beteiligten sehr günstige Kombinations- und Gestaltungsmöglichkeiten ergeben.

b) Aus Arbeitnehmersicht:

Auch aus Arbeitnehmersicht ist es wichtig zu wissen, ob der Arbeitgeber bereits einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung vorhält, der auch für Entgeltumwandlung geeignet ist, und welchen Weg der Arbeitgeber für die Entgeltumwandlung zur Verfügung stellen wird. Danach kann der Arbeitnehmer seine Überlegung ausrichten, ob er für seine Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung die staatliche Förderung (Zulagen oder Sonderausgabenabzug) in Anspruch nehmen oder ob er steuerfreie Zuwendungen leisten möchte. Hat der Arbeitnehmer für sich ausgerechnet, dass er die staatliche Förderung in Anspruch nehmen will, muss er mit dem Arbeitgeber abklären, ob dieser ihm eine förderfähige Pensionskasse oder einen förderfähigen Pensionsfonds anbietet. Tut dies der Arbeitgeber nicht, kann der Arbeitnehmer eine förderfähige Direktversicherung verlangen.

Der förderfähige betriebliche Durchführungsweg ist - wenn man sich denn auf ihn geeinigt hat - zu öffnen, anzupassen und auf die Zulagenfähigkeit vorzubereiten. Hierbei ist es ratsam, auf betrieblicher Ebene die Betriebsräte einzubeziehen, weil Entgeltumwandlung und -verwendung zur Lohngestaltung und -verteilung gehören und gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 8 und Nr. 10 BetrVG - sofern nicht durch Tarifrecht verdrängt - zu den mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zählen.

Der neue gesetzliche Anspruch des Arbeitnehmers auf Umwandlung von Entgelt in Rentenansprüche wird der betrieblichen Altersversorgung in den Unternehmen eine neue veränderte Dimension geben. Es empfiehlt sich, hier nichts zu überstürzen und die externen und insbesondere die betrieblichen Verhältnisse in den nächsten Monaten in Ruhe zu prüfen.

Zur Beratung stehen Tarifpartner, Anbieter, öffentliche Stellen (Zulagenamt, Finanzämter, BAV, Arbeits-, Sozial- und Finanzministerium), Verbände und nicht zuletzt Ihre fachkundigen Berater zur Verfügung.

Tarifverträge zum Altersvermögensgesetz

Mit den im Rahmen des AVmG vorgenommenen Änderungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) wird den Arbeitnehmern in § 1a ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung von Teilen des Arbeitsentgeltes in betriebliche Altersversorgung eingeräumt. Allerdings kann von dieser Vorschrift gemäß § 17 Abs. (3) BetrAVG im Rahmen einer tarifvertraglichen Regelung abgewichen werden. Zugleich setzt die Verwendung tariflicher Entgeltbestandteile voraus, dass eine entsprechende Öffnungsklausel im Tarifvertrag besteht.

Mittlerweile sind in verschiedenen Branchen Tarifverträge geschlossen worden, in denen die für eine Entgeltumwandlung erforderlichen Voraussetzungen geschaffen wurden und dabei von dieser Gestaltungsmöglichkeit in unterschiedlicher Weise Gebrauch gemacht wurde. Neben den Tarifverträgen im Einzelhandel und in der Baubranche sind dies insbesondere die in der (westdeutschen) Chemie und der Metall- und Elektroindustrie getroffenen Vereinbarungen, die im Folgenden näher dargelegt werden sollen.

Während in der **Metall- und Elektrobranche** bislang keine tarifvertragliche Regelung zur betrieblichen Altersversorgung existierte, konnten die Chemie-Tarifpartner auf den bereits in 1998 getroffenen und im Mai 2000 verbesserten Regelungen und den damit gewonnenen Erfahrungen aufbauen. Hieraus resultieren erhebliche Unterschiede in der Vertragskonzeption.

Überraschend legten am 04.09.2001 die Spitzenvertreter der Bundesverbände von IG Metall und Gesamtmetall, Klaus Zwickel und Martin Kannegeßer, einen gemeinsamen Tarifvertragsentwurf und ein Konzept zur Einrichtung einer eigenen Versorgungseinrichtung zur Erleichterung der Umsetzung der im Entwurf vorgesehenen Regelungen vor. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Schaffung des Zugangs zur Riester-Förderung über die betriebliche Altersversorgung gelegt (Nettoumwandlung).

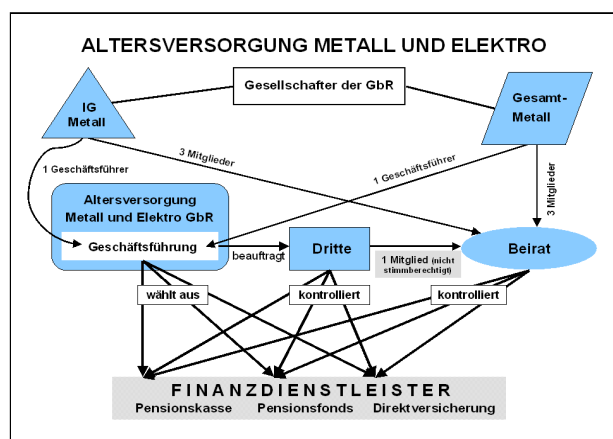
Der Tarifvertrag enthält u.a. folgende Vereinbarungen:

- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Umwandlung von tariflichem Entgelt in Höhe von bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung.
- Bestehende Regelungen zur Entgeltumwandlung können einbezogen werden.
- Neben der Umwandlung in gem. § 10a und Abschn. XI EStG förderfähige Produkte kann auch die Bruttoumwandlung angeboten werden.

- Auf Verlangen des Arbeitnehmers muss aber auch eine förderfähige Nettoumwandlung angeboten werden.
- Zur Erleichterung der Durchführung und zur Optimierung des Angebots gründen die Tarifpartner ein gemeinsames Versorgungswerk, das die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung anbietet wird.
- Nimmt der Arbeitgeber das Angebot des Versorgungswerks nicht in Anspruch und wählt er eine andere Direktversicherung, so muss diese mindestens die Standards der vom Versorgungswerk angebotenen Direktversicherung erfüllen.
- Die im Rahmen einer Bruttoumwandlung ggf. eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden nicht zur Leistungserhöhung eingesetzt, sondern dienen zur Deckung der dem Arbeitgeber durch die Bereitstellung und Durchführung entstehenden Kosten („Der Arbeitgeber organisiert, der Arbeitnehmer finanziert“).
- Alle Entgeltbestandteile sind für die Umwandlung verwendbar.
- Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die erwirtschafteten Überschüsse vollständig zur Leistungserhöhung verwendet werden.
- Der Tarifvertrag kann erstmals zum 31.12.2006 gekündigt werden.

Neben der Schaffung der erforderlichen Rahmenbedingungen wird der Tarifvertrag interessant vor allem durch das Angebot des eigens gegründeten Versorgungswerks.

Die Konstruktion des Versorgungswerks wird anhand der folgenden Grafik deutlich:



Das Versorgungswerk bietet selbst keine Versorgungsleistungen an. Es wählt besonders geeignete Anbieter aufgrund eines Ausschreibungsverfahrens aus und definiert von diesen zu gewährleistende Qualitätsstandards, deren Einhaltung es mit Hilfe externer Spezialisten, der sogenannten „Dritten“ überwacht, indem es mit den Anbietern die Bereitstellung der hierfür erforderlichen Informationen vereinbart und als Beirat mit empfehlendem Charakter u.a. hinsichtlich Vermögensanlage, Leistungsplangestaltung und Anwendung der vereinbarten Anlagegrundsätze mitwirkt. Das Versorgungswerk wird von den ausgewählten Anbietern durch Umlage finanziert.

Aufgrund des Potentials von immerhin ca. 3,6 Mio. Arbeitnehmer in ca. 14.000 Betrieben wird erwartet, dass das Versorgungswerk wesentlich attraktivere Konditionen für die Beschäftigten der Branchen Metall und Elektro aushandeln kann, als sie bei Abschluss privater Individualverträge erreichbar wären.

Die Tarifparteien haben bereits angekündigt, dass dieses Angebot auch für andere Branchen geöffnet werden soll. Erste Gespräche mit der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie mit der Holz- und Kunststoffindustrie haben bereits stattgefunden.

Inwieweit allerdings die Absicht umgesetzt werden kann, die bei der Auswahl eines Pensionsfonds fällig werdenden Beiträge für die Insolvenzsicherung vom Anbieter zahlen zu lassen, bleibt abzuwarten.

Ob auch eine Bruttoentgeltumwandlung über das Versorgungswerk wird durchgeführt werden können, geht aus den bisherigen Veröffentlichungen nicht eindeutig hervor; es spricht jedoch vieles dafür.

Der **Chemie-Tarifvertrag** zur Entgeltumwandlung geht einen anderen Weg. Schon der bestehende Tarifvertrag zur Altersversorgung sah die Verwendung der vermögenswirksamen Leistungen (VWL) für Altersversorgung vor, nachdem die steuerlichen Vorteile für die VWL nicht mehr gegeben waren. Wandelte ein Arbeitnehmer die VWL in Höhe von DM 936 (EUR 478,57) in eine betriebliche Altersversorgung um, so nimmt der Chemie-Arbeitgeber eine zusätzliche Aufstockung um DM 264 (EUR 134,98) vor.

Darauf aufbauend enthält der neue Tarifvertrag die nachfolgend skizzierten Regelungen:

- Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 4 % der BBG.
- Die bisherige Regelung bezüglich der vermögenswirksamen Leistungen bleibt erhalten.

- Für je 100 EUR, die über den Eigenbeitrag von 478,57 EUR hinausgehen, gewährt der Arbeitgeber einen Aufstockungsbetrag von 13 EUR, wenn die Umwandlung als Bruttoumwandlung erfolgt. Hierdurch werden die eingesparten Arbeitgeberbeiträge wenigstens zum Teil zur Leistungserhöhung verwendet.
- Umgewandelt werden können neben den VWL nur Einmalzahlungen.
- Die Durchführung erfolgt zunächst über die bestehenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere über die bestehenden Pensionskassen und die - provisionsfreien - Direktversicherungs-Gruppenverträge.
- Ein Chemie-Pensionsfonds wird über die Hypo-Vereinsbank gegründet (Pressemitteilung vom 22.10.2001).
- Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg an, erfolgt die Durchführung über diesen Pensionsfonds.

Ein Anspruch auf Riester-Förderung der im Rahmen des Tarifvertrags erfolgenden Entgeltumwandlung über die betriebliche Altersversorgung ist ausgeschlossen. Hierzu heißt es in der Presseerklärung vom 19.09.2001: „Die Chemie-Altersvorsorge ist damit besonders lukrativ und übertrifft andere Modelle, insbesondere auch die Förderung nach dem Riester-Modell, die sich erst über einen Zeitraum von sieben Jahren aufbaut. Der Netto-Anlagebetrag der Chemie-Altersvorsorge liegt jährlich mehrere Hundert Mark über dem Riester-Modell. Daneben bleibt es jedem Arbeitnehmer unbenommen, anstelle der Tarifrente eigene Altersversorgung nach dem Riester-Modell zu betreiben.“ Die Riester-Förderung wird damit der privaten Altersversorgung zugewiesen.

Einen ähnlichen Ansatz wie der Chemie-Tarifvertrag haben auch der Einzelhandel und die Baubranche verfolgt. Auch dort steht die Bruttoumwandlung im Vordergrund, eingesparte Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung werden zumindest teilweise zur Beitragserhöhung verwendet.

Abzuwarten bleibt, in welchem Maße das Angebot zur Entgeltumwandlung angenommen werden wird. Erste Erfahrungen in der Baubranche sind ermutigend. Die kommenden Jahre werden zeigen, ob die von Klaus Zwickel für den Metallbereich angekündigten Beitragsmilliarden einer realistischen Einschätzung des vorhandenen Potentials entsprechen.

Neue Rechtsprechung zur Berechnung einer vorgezogenen Altersrente

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 23.01.2001¹ seine frühere Auffassung zur Ermittlung einer vorgezogenen Altersrente aus unverfallbarer Versorgungsanwartschaft aufgegeben und hierzu neue Grundsätze aufgestellt.

1. Bisherige Grundsätze und Änderung durch die jüngste Rechtsprechung

Die nachstehende Tabelle stellt die wesentlichen Verfahrensschritte im Rahmen der maßgeblichen Berechnungssystematik vor und nach der neuen BAG-Rechtsprechung gegenüber:

	Bislang geltendes Berechnungsverfahren	Neues Berechnungsverfahren
Schritt (1)	Feststellung der bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zur vorgezogenen Altersgrenze gemäß Versorgungsvertrag erreichbaren Anwartschaft, ggf. Kürzung analog § 2 Abs. 1 BetrAVG	Feststellung der bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses bis zur festen Altersgrenze gemäß Versorgungsvertrag erreichbaren Anwartschaft
Schritt (2)	Kürzung dieser Anwartschaft um einen vertraglich geregelten versicherungsmathematischen Abschlag ⇒ vorgezogene Altersrente für den betriebs-treuen Mitarbeiter	Zeitlich ratierliche Kürzung mit Unverfallbarkeitsfaktor m/n gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG
Schritt (3)	Zeitlich ratierliche Kürzung mit Unverfallbarkeitsfaktor m/n gemäß § 2 Abs. 1 BetrAVG	Kürzung dieser Anwartschaft um einen vertraglich geregelten versicherungsmathematischen oder einen "untechnischen" Abschlag analog § 2 Abs. 1 BetrAVG

2. Praktische Auswirkungen im Modellvergleich

Anhand eines einfachen Beispiels lassen sich die Auswirkungen der jüngsten BAG-Rechtsprechung leicht erkennen:

Der Arbeitgeber gewährt für die ersten 20 Dienstjahre eine Versorgungsanwartschaft von je 10 EUR, für die nachfolgenden Dienstjahre bis zum Alter 65 (A) von je 30 EUR.

Der betroffene Arbeitnehmer tritt im Alter von 25 Jahren in das Unternehmen ein und verlässt dieses mit einer unverfallbaren Anwartschaft im Alter von 59 Jahren. Die Inanspruchnahme der vorgezogenen Altersrente erfolgt im Alter von 60 Jahren (vA). Der versicherungsmathematische Abschlag beträgt in diesem Fall 30 %.

	Bislang geltendes Berechnungsverfahren	Neues Berechnungsverfahren
Schritt (1)	$R(vA) = 20 \cdot 10 \text{ EUR} + 15 \cdot 30 \text{ EUR}$ = 650 EUR	$R(A) = 20 \cdot 10 \text{ EUR} + 20 \cdot 30 \text{ EUR}$ = 800 EUR
Schritt (2)	$R(vA) \cdot 70 \% = 650 \text{ EUR} \cdot 70\%$ = 455 EUR	$R(A) \cdot m/n = 800 \text{ EUR} \cdot 34/40$ = 680 EUR
Schritt (3)	$R(vA) \cdot 70 \% \cdot m/n = 455 \text{ EUR} \cdot 34/40$ = 386,75 EUR	$R(A) \cdot m/n \cdot 70 \% = 680 \text{ EUR} \cdot 70\%$ = 476 EUR

Fazit: Der ausgeschiedene Mitarbeiter wird somit nach den neuen BAG-Grundsätzen mit 476 EUR Betriebsrente nicht nur gegenüber dem bisherigen Verfahrensansatz (386,75 EUR), sondern sogar gegenüber einem vergleichbaren betriebs-treuen Mitarbeiter, der gemäß Versorgungszusage lediglich 455 EUR erhält, um 21 EUR besser gestellt.

¹ 3 AZR 164/00, BB 2001 S. 1854, bestätigt durch ein weiteres Urteil vom 24.07.2001, 3 AZR 684/00, BB 2001 S.1688

3. Konsequenzen des Urteils

Die jüngste BAG-Rechtsprechung führt somit auf einen unmittelbaren Widerspruch zum arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Sie ist insofern insbesondere hinsichtlich der folgenden Aspekte problematisch:

- Wenn für unverfallbar ausgeschiedene Mitarbeiter bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente die Höhe der erreichbaren Rentenanwartschaft nicht mehr auf den Zeitpunkt der vorgezogenen Inanspruchnahme, sondern stets auf die jeweilige feste Altersgrenze abzustellen ist, resultieren allein hieraus i.d.R. deutlich höhere betriebliche Versorgungslasten.
- Ein betriebstreuer Versorgungsberechtigter könnte zudem fordern, dass sein Anspruch auf vorgezogene Altersrente in derselben Weise zu berechnen ist, wie für einen knapp zuvor mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Mitarbeiter. Damit würde für alle Versorgungszusagen mit unterproportionalem Anwartschaftsverlauf (und das ist relativ häufig der Fall!) sogar eine erhebliche Verteuerung der Altersversorgung ausgelöst.
- Auch ein Versorgungsberechtigter, dessen Versorgungsanwartschaft nach bisheriger Methode

berechnet worden ist, könnte nunmehr aufgrund der jüngsten Rechtsprechung möglicherweise eine Neuberechnung mit höherer Leistung verlangen.

- Bei allgemeiner Anwendung der neuen BAG-Rechtsprechung müsste konsequenterweise sogar die Bewertung der Pensionsanwartschaften entsprechend angepasst werden, so dass zumindest handelsrechtlich höhere Rückstellungen auszuweisen wären.

Da nicht ohne weiteres damit zu rechnen ist, dass das BAG von sich aus die neue Rechtsprechung in naher Zukunft wieder aufgeben wird, muss zur Abwendung der für die Praxis kaum hinnehmbaren Konsequenzen eine Klarstellung durch den Gesetzgeber eingefordert werden. Hiervon ausgehend lässt sich derzeit keine eindeutige Handlungsmaxime ableiten. Angesichts der entstandenen gravierenden Widersprüche zwischen der bislang geltenden Privatautonomie der Vertragsparteien sowie dem Grundsatz der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung einerseits und der neuen BAG-Rechtsprechung andererseits erscheint es allerdings naheliegend, zunächst die zur Klärung der Rechtslage erforderlichen Maßnahmen abzuwarten, bevor die neuen Rechtsgrundsätze des BAG zur regelmäßigen Anwendung empfohlen werden können.

EuGH-Urteil vom 09.10.2001 zur Gleichbehandlung in deutschen Pensionskassen

Erneut hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit einem Urteil zum Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit gemäß Art. 119 EWG-Vertrag im Zusammenhang mit der Gewährung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung für eine Überraschung gesorgt. In seinem Urteil vom 09.10.2001 – C – 379/99 – hat der EuGH festgestellt, dass Einrichtungen wie die Pensionskassen deutschen Rechts die Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen haben, und zwar auch dann, wenn benachteiligten Arbeitnehmern gegenüber ihrem Arbeitgeber ein insolvenzgeschützter Anspruch auf Abwendung der Diskriminierung zusteht.

Das Gericht vertritt die Auffassung, dass eine Einrichtung, die mit der Verwaltung eines Betriebsrentensystems betraut ist, den in Art. 119 EWG-Vertrag niedergelegten Grundsatz des gleichen Entgelts ungeachtet ihrer Rechtsform und unabhängig davon zu beachten hat, in welcher Weise sie mit der Verwaltung dieses Rentensystems betraut ist. Dabei kommt es nicht auf deren rechtliche Selbst-

ständigkeit oder deren Eigenschaft als Versicherungsunternehmen an. Arbeitnehmer könnten sich gegenüber den Treuhändern eines Betriebsrentensystems auf die unmittelbare Wirkung von Art. 119 EWG-Vertrag berufen; denn die praktische Wirksamkeit des Art. 119 EWG-Vertrag werde geschmälert, wenn sich der Arbeitnehmer nur an seinen Arbeitgeber, nicht aber an die Einrichtung wenden könne. Gegebenenfalls müsse eine Pensionskasse, die zur Einhaltung der Grundsätze des Art. 119 EWG-Vertrag die Erhöhung der Beiträge für alle versicherten Arbeitnehmer nicht vermeiden kann, die entstehenden versicherungsrechtlichen Probleme auf der Grundlage des innerstaatlichen Rechts lösen.

Diese Auffassung des EuGH lässt sich aus deutscher Sicht kaum verstehen, weil durch das Altersvermögensgesetz unmissverständlich festgelegt wurde, dass der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann einzustehen hat, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).