

GBG-aktuell:

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

Ausgabe Nr. 2/2015

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie	1
2. BFH vom 20.05.2015, I R 17/14: Erdienbarkeit bei mittelbarer Pensionserhöhung durch Gehaltsanpassung	3
3. Spätehenklausel - Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel - Diskriminierung wegen des Alters BAGE v. 04.08.2015 Az.: 3 AZR 137/13	5
4. Verfall des HGB-Rechnungszinses und Maßnahmen der Gesetzgebung	5
5. BMF-Schreiben v. 10.07.2015 Betriebliche Altersversorgung; Übertragung von Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften auf Pensionsfonds, Anwendungen der Regelungen in § 4d Abs. 3 EStG und § 4e Abs. 3 EStG i.V.m. § 3Nr. 66 EStG	6
6. Versorgungsausgleich: BGH Beschluss vom 19.08.2015 Az.: XII ZB 443/14	7



1. Referentenentwurf zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Bereits im vergangenen Jahr berichteten wir über wesentliche Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung für 2015 (Ausgabe Nr. 3/2014). Nun hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Entwurf erarbeitet, der die Richtlinie 2014/50/EU – „zur Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmern zwischen den Mitgliedstaaten

durch Verbesserung des Erwerbs und der Wahrung von Zusatzrentenansprüchen“ umsetzen soll.

Es wurden alle wichtigen Anforderungen des EU-Parlaments berücksichtigt und gleichzeitig die Gelegenheit genutzt, einige weitere Änderungen vorzunehmen.

Gefordert hat das EU-Parlament, dass Vereinfachungen für grenzüberschreitende Arbeitsverhältnisse innerhalb der Europäischen Union geschaffen werden, um bisher bestehende Mobilitätshindernisse abzubauen. Der Gesetzesentwurf geht, wie bereits vermutet wurde, tatsächlich noch weiter. Auch für Arbeitnehmer, die inner-

halb Deutschlands den Arbeitgeber wechseln, werden die Vorgaben umgesetzt.

Inhaltlich wird sich das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) dadurch nachhaltig ändern.

So wird eine unverfallbare Anwartschaft nunmehr bereits erreicht, wenn man beim Ausscheiden das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage drei Jahre bestanden hat.

Gelten sollen die neuen Regelungen für Zusagen, die ab dem 01.01.2018 neu erteilt werden (Neuzusagen) bzw. für Altzusagen, wenn sie nach dem 31.12.2017 drei Jahre bestanden haben und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch das 21. Lebensjahr vollendet ist.

Die so erworbenen gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften sind künftig auch grundsätzlich zu dynamisieren. Davon abgesehen werden kann nur, wenn

- sie als nominales Anrecht festgelegt sind,
- eine Verzinsung vorgesehen ist und diese dem ausgeschiedenen Anwärter zugutekommt oder
- die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge ebenfalls dem ausgeschiedenen Anwärter zugutekommen.

Eine Anpassung kann auf Basis der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens oder der Leistungen der Versorgungsempfänger des Arbeitgebers oder entsprechend der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland vorgenommen werden.

Geregelt wird dies im neu eingefügten § 2a BetrAVG. § 2 Abs. 5 BetrAVG wird dementsprechend gestrichen.

Der Pensions-Sicherungs-Verein wird dann ebenfalls die Dynamik sichern müssen, allerdings typischerweise lediglich bis zum Eintritt des Sicherungsfalles.

Nicht betroffen von der Anpassungspflicht sind Betriebsrentensysteme, die bereits vor dem 20.05.2014 geschlossen wurden.

Auch das Recht, sogenannte Minimalanwartschaften (d.h. im Jahr 2015 EUR 28,35 monatlich) abzufinden, wird erheblich erschwert und ist nur noch unter erhöhtem Verwaltungsaufwand möglich. Die Neuregelung sieht für den Fall, dass ein Arbeitnehmer innerhalb von einem Jahr nach dem Ausscheiden ins EU-Ausland wechselt vor, dass eine Abfindung nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich ist. Eine einseitige Abfindung durch den Arbeitgeber ist also dann nur noch nach Ablauf dieser Frist realisierbar und erfordert bis dahin das Aufrechterhalten solcher Anwartschaften. Die bisherige Bagatellgrenze bleibt jedoch erhalten.

Eine weitere wichtige Neuerung ist die Ausdehnung der Informationspflichten für den Arbeitgeber im neu geschaffenen § 4a BetrAVG. Jeder Arbeitgeber muss seine Mitarbeiter danach grundsätzlich auf Verlangen und in Textform innerhalb einer angemessenen Frist darüber unterrichten:

- ob und wie die Betriebsrentenanwartschaft erworben wird,
- wie hoch die Anwartschaft ist und bei Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- wie sich ein Ende des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und wie sie sich anschließend weiterentwickelt,
- wie hoch der Übertragungswert ist, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Die EU erwartet, dass die Richtlinie bis spätestens zum 21.05.2018 umgesetzt wird. In Deutschland sollen die Neuregelungen bereits zum 01.01.2018 Gültigkeit erlangen.

Neben einigen weiteren vor allem redaktionellen Änderungen, wird gleichzeitig eine Überarbeitung des § 16 BetrAVG erfolgen. Dies ist keine unmittelbare Folge der Mobilitätsrichtlinie, sondern eine Reaktion auf Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes.

Der § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG wird neu gefasst, und bisher diesbezüglich bestehende Unsicherheiten werden beseitigt.

Wird die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse durchgeführt und werden die vom Versorgungsträger erzielten Überschüsse ab Rentenbeginn ausschließlich zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet, soll die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers nach § 16 Abs. 1 BetrAVG künftig auch entfallen, wenn ein höherer Rechnungszins verwendet wird als der gemäß Versicherungsaufsichtsgesetz festgesetzte Höchstzinssatz zur Berechnung der Deckungsrückstellung.

Die Neufassung des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG soll bereits mit Verkündung des Gesetzes in Kraft treten.

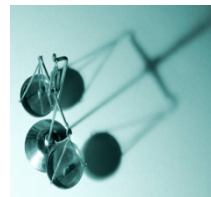
Die hier dargelegten Neuerungen ziehen konsequenterweise auch einen steuerlichen Anpassungsbedarf nach sich.

Die Auswirkungen der unterschiedlichen Unverfallbarkeitsfristen sollen abweichend zur bisherigen Normierung in § 52 EStG dann in den §§ 4d und 6a EStG Eingang finden.

Für neue Zusagen mit den verkürzten Fristen gilt dann das Mindestalter 23 (statt 30/28/27 für frühere Zusagen).

Insgesamt wird damit festgeschrieben, was sich bereits abgezeichnet hat: Es wird zusätzlicher

Verwaltungsaufwand auf die Unternehmen zukommen. Vor allem die Neueinführung einer Dynamisierungspflicht für bereits ausgeschiedene Anwartschaften wird im Rahmen von Gesamtversorgungssystemen und bei gehaltsabhängigen Zusagen zudem zu zusätzlichen Kosten führen. Daher ist es angeraten, die im Unternehmen bestehenden Versorgungszusagen auf damit verbundene Handlungsmöglichkeiten zu prüfen.



2. BFH vom 20.05.2015, I R 17/14: Erdienbarkeit bei mittelbarer Pensionserhöhung durch Gehaltsanpassung

Im vorliegenden Fall war zu beurteilen, ob der Grundsatz der Erdienbarkeit auch dann Anwendung finden kann, wenn die Erhöhung der Pension lediglich mittelbare Folge einer Erhöhung der Aktivbezüge ist.

Der Gesellschafter-Geschäftsführer der klagenden GmbH erhielt von seinem Vorarbeitgeber am 22. Dezember 1978 eine von seinen Aktivbezügen abhängige Pensionszusage. Bemessungsgrundlage zur Berechnung der dem Geschäftsführer zustehenden Leistungen sollte das Durchschnittsgehalt der letzten zwölf Monate vor Ausscheiden aus dem aktiven Dienst sein. Dieses Pensionsversprechen wurde von der GmbH 1982 bei der Gründung und Bestellung des Geschäftsführers übernommen. Der Eintritt des Versorgungsfalles sollte mit Vollendung des 65. Lebensjahres vorliegen. Zunächst war eine vorzeitige Inanspruchnahme der Leistungen nur mit Abschlägen möglich. Mit einem späteren Gesellschafterbeschluss wurde dem Geschäftsführer die Möglichkeit eingeräumt, bei vorzeitigem Leistungsbezug nach Vollendung des 60. Lebensjahres so gestellt zu werden, als ginge er im Alter von 65 Jahren in Pension. Der Geschäftsführer hielt 9,12 Prozent der Anteile an der GmbH.

Mit einem Gesellschafterbeschluss wurde am 14. Mai 2001 die Geschäftsführervergütung von 424.000 DM auf 600.000 DM angehoben. Daraus leitete sich aufgrund der Gehaltsabhängigkeit der Zusage auch eine Erhöhung der zukünftigen Pensionsleistungen ab.

Die Erhöhung des ruhegeldfähigen Einkommens erfolgte jedoch in zwei Schritten erst auf 474.000 DM und ab 2002 auf 524.000 DM.

Ein weiterer Nachtrag zur Pensionszusage vom 19. Dezember 2001 legte fest, dass künftige Gehaltssteigerungen nur noch zu 50 Prozent auf das ruhegeldfähige Einkommen anzurechnen seien. Dieser wurde jedoch im Jahr 2005 wieder aufgehoben. Im Jahr 2003 erfolgte eine weitere Gehaltserhöhung bis der Geschäftsführer schließlich im Jahr 2006 mit 63 Jahren aus der GmbH ausschied.

Dem zweiten Geschäftsführer erteilte die Klägerin ebenfalls eine ähnlich ausgestaltete Zusage. Auch diese war gehaltsabhängig und von vergleichbaren Vergütungsanpassungen betroffen. Allerdings bemaß sich die Altersversorgung auf Basis eines stark begrenzten Prozentsatzes der Aktivbezüge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze. Zudem verblieb es hinsichtlich dieser Pensionszusage dabei, dass eine vorzeitige Inanspruchnahme nur mit Abschlägen möglich sein sollte.

Das zuständige Finanzamt sah in den Jahren 2001 bis 2004 in den gebildeten Rückstellungen für das dem Geschäftsführer erteilte Pensionsversprechen insoweit eine verdeckte Gewinnausschüttung, soweit sie auf den Gehaltserhöhungen beruhten.

Die Erhöhung der Aktivbezüge bedeute gleichzeitig eine mittelbare Erhöhung der Pensionsansprüche, so das Finanzamt. Diese unterlägen in gleicher Weise dem Grundsatz der Erdienbarkeit, wie das originär erteilte Versorgungsversprechen. Die Kriterien der Erdienbarkeit könnten vorliegend nicht erfüllt sein, da bis zum Eintritt des Versorgungsfalles nicht mindestens drei Jahre vergangen

sind, wie es für nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer gefordert wird. Das zuständige Finanzamt folgte dieser Auffassung und wies die Klage der GmbH ab.

Auch der BFH beurteilte den vorliegenden Sachverhalt als verdeckte Gewinnausschüttung, stellte jedoch fest, dass die Erdienbarkeitsfristen nicht unabdingbar seien. Diese könnten nicht aus einer allgemeingültigen Norm abgeleitet werden. Vielmehr komme ihnen eine Indizfunktion zu. Ist im Einzelfall anderweitig sichergestellt, dass mit einer Zusage künftige Arbeitsleistungen abgegolten werden, seien die Erdienbarkeitskriterien auch dann erfüllt, wenn die Fristen nicht mehr eingehalten werden können.

In Frage gestellt werden könne zudem die richtige Anwendung der Erdienbarkeitsgrundsätze durch Finanzamt und -gericht. Laut BFH sei die "Wechselbezüglichkeit" zwischen Vergütungs- und Rentenniveau einer endgehaltsabhängigen Pensionszusage "immanent" und als solche von vornherein in der Zusage angelegt. Auf diese Weise solle gewährleistet werden, dass die spätere Rente an dem letzten Gehaltsniveau partizipiert und ein Kaufkraftverlust parallel ausgeglichen wird. Dies sei zunächst nicht zu beanstanden.

Es sei jedoch eine Angemessenheitsprüfung durchzuführen. Die wechselwirkende Zusageerhöhung müsse sich demnach daran orientieren, was üblich ist. Werde dieses Maß nicht eingehalten, wie beispielsweise als Folge einer sprunghaft fremdunüblich angehobenen Vergütung, so sei die Zusage nicht mehr als angemessen zu beurteilen, auch dann nicht, wenn der "Gehaltssprung" auf eine gestiegene Verantwortung oder eine Änderung der Funktionen des Geschäftsführers zurückzuführen sei. Jedoch könne die Pensionserhöhung infolge einer Gehaltsaufstockung an Erdienbarkeitserfordernissen gemessen werden, wenn sie einer Neuzusage gleich käme. Im vorliegenden Streitfall übersteige die mittelbare Pensionserhöhung mit 23,6 Prozent die Grenze einer Neuzusage und habe die Auslösung einer Erdien-

barkeitsprüfung zur zwingenden Folge, so das Gericht.

Im Ergebnis folgt der BFH somit dem vorinstanzlichen Finanzgericht und bewertet die mittelbare Pensionserhöhung infolge der Gehaltserhöhungen als nicht mehr erdienbar, wenngleich das Gericht die Ergebnisfindung des Finanzgerichts in Frage stellt. Gleichzeitig stellt der BFH fest, dass die Erdiendauer auf den Zeitpunkt zu beziehen ist, zu dem der Geschäftsführer nach seiner Wahl das Unternehmen frühestens verlassen kann.

Wir empfehlen, eine geplante Änderung des Versorgungsversprechens nur mit fachkundiger Beratung vorzunehmen.

3. Spätehenklausel

Hinterbliebenenversorgung - Spätehenklausel - Diskriminierung wegen des Alters

BAGE v. 04.08.2015 Az.: 3 AZR 137/13

Der 3. Senat des Bundesarbeitsgerichts (BAG) hat im hier zitierten Fall entschieden, dass eine sog. „Spätehenklausel“ gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam sei.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Die Klägerin ist die Witwe eines ehemaligen Mitarbeiters der Beklagten, dem Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt worden sind, allerdings unter dem Vorbehalt einer „Spätehenklausel“. Diese sah als Voraussetzung für die Zahlung der Witwen-/Witwerrente vor, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen haben musste. Diese Voraussetzung erfüllte der verstorbene Ehemann der Klägerin nicht. Die Beklagte weigerte sich aus diesem Grund, an die Klägerin eine Witwenrente zu zahlen.

Das Gericht führte in seiner Urteilsbegründung aus, dass der verstorbene Ehemann der Klägerin durch die „Spätehenklausel“ unmittelbar wegen des Alters benachteiligt werde. Die Benachteiligung sei weder in direkter noch in entsprechender Anwendung von § 10 Satz 3 Nr. 4 AGG gerechtfertigt. Der § 10 Abs. 3 Nr. 4 GG lasse bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter erleichterten Voraussetzungen zu. Die Vorschrift erfasse, soweit es um Altersgrenzen als Voraussetzung für den Bezug von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung geht, nur die Alters- und Invaliditätsversorgung und nicht die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwen-/Witwerversorgung. Die Voraussetzungen für eine Rechtfertigung der unmittelbaren Benachteiligung wegen des Alters nach § 10 Sätze 1 und 2 AGG seien daher nicht erfüllt. Die „Spätehenklausel“ führe zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer.

Die konsequente Umsetzung des Urteils auf andere ähnlich gelagerte Regelungen in Versorgungszusagen bedeutet für Unternehmen, die mit einer Spätehenklausel die Hinterbliebenenversorgung begrenzen, u.U. einen erhöhten Finanzierungsaufwand.

Wir empfehlen, die Versorgungsbedingungen zu prüfen und gegebenenfalls an anderer Stelle, z.B. beim Alter der Ehefrau oder bei der Dauer der Ehezeit, Einschränkungen vorzunehmen.



4. Verfall des HGB-Rechnungszinses und Maßnahmen der Gesetzgebung

Der sogenannte BilMoG-Zins wird gemäß der Rückstellungsabzinsungsverordnung ermittelt und jeden Monat von der Deutschen Bundesbank veröffentlicht. Dabei erfolgt die Herleitung aus den Null-Kupon-Euro-Zinsswaps sowie aus einem

Aufschlag, der sich an einem breiten Rendite-Index für auf Euro lautende Unternehmensanleihen aller Laufzeiten mit einer hochklassigen Bonitätseinstufung orientiert. Es erfolgt eine Glättung über die Betrachtung des Mittelwerts der entsprechenden Zahlen aus den letzten 84 Monaten (7 Jahre). Die Durchschnittsbildung soll konjunkturelle Schwankungen abfangen.

Im Ergebnis hat das anhaltend niedrige Zinsniveau einen nachhaltigen Einfluss auf die (künftige) Entwicklung des BilMoG-Zinses und somit auch auf die Höhe der handelsrechtlich zu passivierenden Pensionsrückstellung. Bei einem durchschnittlichen Bestand mit Rentenzusagen bewirkt das Absenken des Rechnungszinses um einen Prozentpunkt eine Erhöhung der Pensionsrückstellung um etwa 14 %. Dieser Anstieg belastet in Gänze das Jahresergebnis und damit letztendlich die Eigenkapitalposition. Für das Kalenderjahr 2015 wird derzeit mit einem Zinsrückgang von 0,64 Prozentpunkten gerechnet (von 4,53 % auf 3,89 % - s. Tabelle). Dieser Effekt wird durch die Niedrigzinsphase weiter anhalten; auch dann, wenn die Zinsen bereits wieder ansteigen.

In einer Sitzung am 18. Juni dieses Jahres wurde die Bundesregierung aufgefordert, zu prüfen, inwieweit entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen werden könnten, um die Unternehmen zu entlasten.

Um das Absinken des BilMoG-Zinses abzumildern und somit die Folgen für die Unternehmen einzudämmen, steht momentan zur Diskussion, die Durchschnittsbildung auf einen längeren Zeitraum, möglicherweise auf bis zu 12 Jahre und bereits mit Wirkung zum 31.12.2015, auszudehnen.

Nach unserer derzeitigen Prognose wäre für eine mittlere Laufzeit der Verpflichtung von 15 Jahren (sog. Vereinfachungsregel) von folgenden Abzinsungssätzen auszugehen:

Stichtag	7-Jahres-durchschnitt	12-Jahres-durchschnitt
31.12.2015	3,89%	4,38%
31.12.2016	3,37%	4,14%
31.12.2017	3,02%	3,98%
31.12.2018	2,63%	3,81%
31.12.2019	2,46%	3,58%
31.12.2020	2,33%	3,24%
31.12.2021	2,30%	2,94%

Ein solches Vorgehen würde demnach zu einem weniger starken Absinken des BilMoG-Zinssatzes führen. Als Folge davon würden die handelsrechtlichen Pensionsrückstellungen weniger stark ansteigen und die Unternehmen somit erheblich entlastet.

Bis zum Reaktionsschluss dieses Newsletters wurde noch keine Entscheidung in dieser Sache bekannt gegeben.

5. BMF-Schreiben v. 10.07.2015

Betriebliche Altersversorgung; Übertragung von Versorgungsverpflichtungen und Versorgungsanwartschaften auf Pensionsfonds, Anwendungen der Regelungen in § 4d Abs. 3 EStG und § 4e Abs. 3 EStG i.V.m. § 3 Nr. 66 EStG

Bezug BMF-Schreiben v. 26.10.2006

IV C 6 – S 2144/07/10003

Das Bundesfinanzministerium (BMF) stellt klar, dass bei der entgeltlichen Übertragung von Versorgungsanwartschaften aktiver Beschäftigter die Anwendung von § 3 Nr. 66 EStG nur für Zahlungen an den Pensionsfonds in Betracht kommt, die für bereits erdiente Anwartschaften geleistet werden. Künftige Rentenanpassungen gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG stellen keine bestehende Verpflichtung gemäß § 4e Abs. 3 EStG dar, soweit sie nicht fest zugesagt worden sind.

Aus Vereinfachungsgründen könne jedoch für Verpflichtungen, die der Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG unterliegen, eine jährliche pauschale Erhöhung von bis zu einem Prozent berücksichtigt werden.

Der erdiente Teil einer Pensionszusage gemäß § 6a EStG oder auf Unterstützungskassenleistungen gemäß § 4d EStG ist bei der Übertragung auf einen Pensionsfonds gemäß § 4e EStG auf die bis zum Zeitpunkt der Übertragung erdiente Versorgungsanwartschaft entsprechend der Regelungen des § 2 BetrAVG zu ermitteln.

Soll nicht der erdiente Teil übertragen werden, sondern ein konstanter Anspruch auf Alters-, Invaliden- und/ oder Hinterbliebenenversorgung durch einen Pensionsfondstarif abgebildet werden, ist durch einen Barwertvergleich auf Basis aktueller, steuerlich anerkannter Rechnungsgrundlagen für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen gemäß § 6a EStG die Gleichwertigkeit nachzuweisen.

Die körperschaftlichen Regelungen für die Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung bei Kapitalgesellschaften bleiben davon unberührt.

Wird der erdiente Teil einer Versorgungsanwartschaft auf einen Pensionsfonds übertragen, ist der sofortige Betriebsausgabenabzug nach § 4e Abs. 3 S. 3 EStG nur möglich, soweit die Auflösung der Pensionsrückstellung auf der Übertragung des erdienten Teils auf den Pensionsfonds beruht.

Das BMF-Schreiben vom 10.07.2015 gilt für alle noch offenen Fälle. Die Regelungen des BMF-Schreibens vom 26.10.2006, wonach die bereits erdienten Versorgungsanwartschaften auch mit dem höheren steuerlich ausfinanzbaren Teil im Übertragungszeitpunkt Berücksichtigung finden können, dürfen letztmals für Versorgungsanwartschaften angewendet werden, die vor dem 01.01.2016 auf den Pensionsfonds übertragen werden.

6. Versorgungsausgleich: BGH Beschluss vom 19.08.2015 Az.: XII ZB 443/14

Die Parteien streiten über die interne Teilung eines Anrechts aus einer betrieblichen Direktzusage.

Die Vorinstanz hatte entschieden, dass ein Anrecht auf die betriebliche Altersversorgung bezogen auf das Ehezeitende zugunsten der Ehefrau zu übertragen sei. Allerdings sei die Teilungsordnung des Versorgungsträgers bei der Ermittlung und Übertragung nur bedingt anwendbar, da diese teilweise nicht den gesetzlichen Vorgaben in §§ 11, 12 VersAusglG entspreche.

Die Teilungsordnung sah im vorliegenden Sachverhalt u.a. vor, dass der Risikoschutz für die ausgleichsberechtigte Person auf eine reine Altersrente begrenzt wird, obwohl für die ausgleichspflichtige Person neben den Anwartschaften auf Altersleistungen auch Anwartschaften auf Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen vorgesehen waren. Die Reduzierung auf eine Anwartschaft auf eine reine Altersrente sollte mittels einer versicherungsmathematischen Umrechnung der Anwartschaften auf Invaliden- bzw. Hinterbliebenenleistungen auf Basis der Rechnungsgrundlagen zum Zeitpunkt der Entscheidung des Familiengerichts wertgleich erhöht werden. Weiterhin sah die Teilungsordnung vor, dass der Ausgleichswert zur Begründung des Anrechts der ausgleichsberechtigten Person nach versicherungsmathematischen Grundsätzen und unter Zugrundelegung der maßgeblichen Rechnungsgrundlagen zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts errechnet werden sollte.

Das vorinstanzliche Gericht hatte entschieden, dass ein Anrecht bezogen auf das Ehezeitende zu ermitteln sei. Weiterhin hatte die Vorinstanz angeordnet, dass die Übertragung gemäß der Teilungsordnung zu erfolgen habe, allerdings mit der Maßgabe, dass die Umrechnung zum Ehezeitende erfolgen solle.

Dagegen richtet sich die Beschwerde des Versorgungsträgers, die teilweise erfolgreich ist.

Der Bundesgerichtshof (BGH) führt in seinen Entscheidungsgründen aus, dass bei einer internen Teilung gemäß § 11 Abs. 1 VersAusglG eine gleichwertige Teilhabe der Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen Anrechten sicherzustellen sei. Dies sei gewährleistet, wenn der ausgleichsberechtigten Person ein eigenständiges und entsprechend gesichertes Anrecht übertragen würde, ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswertes mit vergleichbarer Wertentwicklung entstünde und der gleiche Risikoschutz gewährt würde. Allerdings kann der Versorgungsträger den Risikoschutz beschränken, wenn er für das nicht abgesicherte Risiko einen entsprechenden Ausgleich schafft.

Die Teilungsordnung gewährleiste eine solche gleichwertige Teilhabe nicht, da nach der Teilungsordnung eine Umrechnung auf Basis der Rechnungsgrundlagen zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung des Familiengerichts erfolgen solle und nicht zum Ehezeitende. Diese Regelung verletze den Halbteilungsgrundsatz. Eine

gleichwertige Teilhabe könne nur dann angenommen werden, wenn bei der Ermittlung der Ausgleichsrente des Berechtigten und bei der Umrechnung des Ausgleichswertes des entfallenden Risikoschutzes in eine reine Altersrente kein geringerer Rechnungszins verwendet werde als bei der Berechnung des Ausgleichswertes.

Allerdings genüge es dem Halbteilungsgrundsatz, wenn der Ausgleichsberechtigte in der Zeit zwischen dem Ende der Ehezeit und dem Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung über den Versorgungsausgleich an der Entwicklung des Anrechts nach biometrischen Rechnungsgrundlagen des Ausgleichsberechtigten teilhabe.

Der BGH führt weiter aus, dass in Fällen, in denen eine in der Teilungsordnung getroffene Regelung unklar oder mehrdeutig sei oder in einzelnen Aspekten gegen den Grundsatz der gleichmäßigen Teilhabe verstoße, die nicht durch eine Entscheidung des Gerichts ersetzt werden könne, sondern vorrangig geprüft werden müsse, ob sich der Kern der getroffenen Regelung im Zuge einer Anpassung an zwingende Vorgaben des Gesetzes aufrechterhalten lasse.

Wünschen Sie nähere Informationen zu diesen und weiteren Themen, setzen Sie sich gerne mit uns in Verbindung.

Redaktion:

Andrea Bahr
Telefon: (040) 325780-23
Telefax: (040) 325780-22

Impressum:

GBG-Consulting für betriebliche Altersversorgung GmbH
Burchardstr. 19-21
20095 Hamburg
Telefon: (040) 325780-0
Telefax: (040) 325780-22
E-Mail: info@gbg-consulting.de
Internet: www.gbg-consulting.de

Nachdruck nur mit schriftlicher Zustimmung.

Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf. Wenn Sie an unserem dreimal jährlich erscheinenden Newsletter „GBG-aktuell“ künftig nicht interessiert sind, bitten wir um eine Mitteilung an info@gbg-consulting.de. Wir werden Sie dann aus unserem Verteiler herausnehmen.