



Mitglieder der  
International  
Association of  
Consulting Actuaries

# KURZINFORMATIONEN zur betrieblichen Altersversorgung

August 2019

Mitglied der Vereinigung der unabhängig beratenden Aktuare e.V.

## In dieser Ausgabe:

- **Fragen zum Übergang auf die Heubeck-Richttafeln 2018 G**
- **Neues vom BAG zur betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für Ehegatten**
- **Was bringt die Umsetzung der EbAV-II-Richtlinie?**
- **Insolvenzsicherung der Verzinsung bei beitragsorientierten Leistungszusagen**
- **BMF-Schreiben vom 22.10.2018 zum BFH-Urteil vom 27.09.2017 zu Rückstellungen für den sog. Nachteilsausgleich bei Altersteilzeitvereinbarungen**
- **GGF-Versorgung: Erdienbarkeit und „Technische Rentner“**
- **Arbeitgeber als „Zahlstelle“ für KV-/PV-Beiträge von Versorgungsbezügen**
- **Versorgungsausgleich und Richttafelwechsel**
- **Aktuelle Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich**

## Fragen zum Übergang auf die Heubeck-Richttafeln 2018 G

In unserer letzten Ausgabe, den Kurzinformationen 2018, hatten wir darüber informiert, dass die Heubeck-Richttafeln-GmbH mit den Heubeck-Richttafeln 2018 G (RT 2018 G) am 20.07.2018 neue Sterbetafeln für die Pensionsbilanzierung in Deutschland veröffentlicht hat. Nach dem Erscheinen unserer Kurzinformationen musste die Heubeck-Richttafeln-GmbH im Oktober 2018 eine Korrektur ihres Tafelwerkes nachreichen, um die Verwendung inkonsistenter Datengrundlagen zu beheben.

Inzwischen hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) mit Schreiben vom 19.10.2018 (IV C 6 – S 2176/07/10004) zum Übergang auf die RT 2018 G Stellung genommen. In diesem Schreiben kommt das BMF zu dem Schluss, dass nunmehr die RT 2018 G für die steuerliche Gewinnermittlung anzuwenden sind und erkennt somit die RT 2018 G als mit den anerkannten ver-

sicherungsmathematischen Grundsätzen im Sinne von § 6a Abs. 3 Satz 3 EStG übereinstimmend an.

Die RT 2018 G können erstmals bei der Bewertung für Wirtschaftsjahre zugrunde gelegt werden, die nach dem 20.07.2018 enden. Die letztmalige Anwendung der bisherigen Richttafeln ist in Wirtschaftsjahren gestattet, die vor dem 30.06.2019 enden. Somit besteht für den am häufigsten verwendeten Stichtag 31.12.2018 die Wahl, ob noch mit den Richttafeln 2005 G von Klaus Heubeck (RT 2005 G) oder bereits mit den RT 2018 G bewertet werden soll. Die Umstellung hat dabei einheitlich für alle Pensions- und sonstigen versicherungsmathematisch zu bewertenden Verpflichtungen zu erfolgen, wie beispielsweise Jubiläumsverpflichtungen oder Verpflichtungen aus Altersteilzeit.

Nach § 6a Abs. 4 Satz 2 EStG ist der Unterschiedsbetrag, der sich aus der erstmaligen Anwendung neuer Richttafeln ergibt, gleichmäßig auf drei Wirtschaftsjahre zu verteilen. Dies gilt sowohl für positive als auch für negative Unterschiedsbeträge. Daraus ergibt sich, dass zum Stichtag der erstmaligen Anwendung (Übergangsjahr) eine Vergleichsrechnung mit den alten und den neuen Richttafeln erfolgen muss, um den Unterschiedsbetrag zu ermitteln. Die Pensionsrückstellung ergibt sich dann, indem der Teilwert unter Berücksichtigung der alten RT 2005 G um ein Drittel des Unterschiedsbetrages erhöht bzw. verringert wird.

Im Folgejahr ist die Pensionsrückstellung dann auf Grundlage der neuen RT 2018 G zu berechnen und von diesem Betrag ein Drittel des im Vorjahr ermittelten Unterschiedsbetrags abzuziehen. Im zweiten Folgejahr wird die Pensionsrückstellung schließlich auf Basis der neuen RT 2018 G berechnet, eine Korrektur aufgrund eines Unterschiedsbetrages erfolgt dann nicht mehr.

Nach Auffassung des BMF sei die Verteilungsregelung auch auf Pensionszusagen anzuwenden, die im Über-

gangsjahr erteilt werden, es verweist jedoch auf ein beim Bundesfinanzhof (BFH) anhängiges Verfahren. Tatsächlich hat der BFH zwischenzeitlich entschieden, dass bei einer im Jahr der Erteilung gebildeten Pensionsrückstellung kein Unterschiedsbetrag existiert, wenn in diesem Jahr neue Heubeck-Richttafeln veröffentlicht werden (BFH, Beschluss vom 13.02.2019, XI R 34/16). Insoweit kommt es dann auch nicht zu einer Verteilung.

Aus Billigkeitsgründen ist es nicht zu beanstanden, wenn der Bilanzierende den Unterschiedsbetrag nicht auf Ebene der einzelnen Verpflichtung ermittelt, sondern auf Grundlage seiner gesamten Pensionsverpflichtungen. Dieser so ermittelte Gesamtunterschiedsbetrag kann dann gleichmäßig auf das Übergangsjahr und die beiden Folgejahre verteilt werden. Hat sich der Bestand der Pensionsberechtigten im Folgejahr jedoch aufgrund einer gesetzlichen Bestimmung geändert, beispielsweise durch Betriebsübergang nach § 613a BGB, so ist das für dieses Wirtschaftsjahr zu berücksichtigende Drittel entsprechend zu korrigieren.

## Neues vom BAG zur betrieblichen Hinterbliebenenversorgung für Ehegatten

In betrieblichen Versorgungszusagen sind häufiger Regelungen anzutreffen, die für die Gewährung von Leistungen für hinterbliebene Ehegatten einschränkende Bedingungen enthalten.

1. Beispielsweise wird verlangt, dass eine Ehe bis zum Versterben des Mitarbeiters eine bestimmte Zeit bestanden haben muss („Mindestehedauerklausel“). Eine solche Regelung ist auch in der gesetzlichen Rentenversicherung anzutreffen: Gemäß § 46 Abs. 2a SGB VI ist, verkürzt gesagt, bei einer Ehedauer von unter einem Jahr von einer Versorgungsehe auszugehen, falls der Hinterbliebene nicht besondere Umstände geltend macht, die eine solche Annahme entkräften.

Nach den Regelungen der Versorgungszusage in einem kürzlich vom Bundesarbeitsgericht (BAG) zu entscheidenden Fall (**Urteil vom 19.02.2019, 3 AZR 150/18**) entfiel die Witwenversorgung hingegen sogar, wenn im Zeitpunkt des Todes des Berechtigten die Ehe nicht mindestens zehn Jahre bestanden hatte. Die Möglichkeit nachzuweisen, dass keine Versorgungsehe geschlossen worden sei, bestand nicht. Die Versorgungszusage war als „Pensionsvertrag“ nach einheitlichem Muster erteilt worden.

Das BAG sah in dem „Pensionsvertrag“ Allgemeine Geschäftsbedingungen und entschied, dass die Mindestehedauerklausel von zehn Jahren den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligt: Wie lange der Arbeitnehmer mit einer Person verheiratet war, hängt von seiner privaten Lebensführung ab. Ein innerer Zusammenhang mit

seinem Arbeitsverhältnis als Grundlage für die betriebliche Altersversorgung besteht insoweit nicht. Eine Mindestdauer von zehn Jahren sei bei weitem nicht erforderlich – für die Verhinderung einer Versorgungsehe hätte es ausgereicht, sich an der Regelung für die gesetzliche Rentenversicherung zu orientieren. Diese Klausel war daher unwirksam.

Ob eine vergleichbare Mindestehedauerklausel Bestand haben könnte, wenn sie nicht in vom Arbeitgeber einseitig festgelegten Allgemeinen Geschäftsbedingungen, sondern kollektivrechtlich vereinbart ist, ist offen. Die Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen gilt jedenfalls nicht für Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge (§ 310 Abs. 4 BGB).

2. Vorgesehen sind zudem oft auch Regelungen, wonach eine Hinterbliebenenversorgung entfallen oder jedenfalls geringer ausfallen kann, wenn der hinterbliebene Ehegatte deutlich jünger ist als der Arbeitnehmer („Altersabstandsklausel“).

Um eine solche Klausel ging es in dem Urteil des BAG vom **11.12.2018, 3 AZR 400/17**. Für den Fall, dass die Ehefrau mehr als zehn Jahre jünger wäre als der verstorbene Ehemann, durfte die Witwenrente nach der Versorgungszusage für jedes volle, über zehn Jahre hinausgehende Jahr des Altersunterschiedes um 5% gekürzt werden.

Das BAG sah eine solche Klausel als konform mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an. Die durch die Regelung bewirkte unmittelbare Benachteiligung

gung wegen des Alters sei gerechtfertigt. Die Kürzung der Versorgung begrenzt die mit der Gewährung einer Hinterbliebenenversorgung verbundenen finanziellen Risiken. Damit dient die Regelung dem Interesse des Arbeitgebers an einer überschaubaren und kalkulierbaren Versorgungslast. Laut BAG wird der betroffene Arbeitnehmer hierdurch nicht übermäßig benachteiligt: Einem hohen Altersabstand innerhalb einer Ehe sei es typischerweise immanent, dass der jüngere Ehepartner einen größeren Zeitabschnitt seines Lebens ohne die an die Einkommenssituation des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers gekoppelten Versorgungsmöglichkeiten erleben wird.

Nach einem Urteil des BAG aus dem Jahr 2018 war sogar eine Altersabstandsklausel zulässig, die einen vollständigen Ausschluss von Ehegatten von der Versorgung vorsah, falls diese mehr als 15 Jahre jünger als der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer sind (**Urteil vom 20.02.2018, 3 AZR 43/17**).

## Was bringt die Umsetzung der EbAV-II-Richtlinie?

Die Umsetzung der neuen Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) für die Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAVs) erfolgte zum 13.01.2019 und umfasst zahlreiche Bereiche.

Wie sich zeigt, ergeben sich in der Umsetzung der neuen Regelungen viele Fragestellungen, die sich nicht unmittelbar mit den vorliegenden Vorschriften und Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) für die Solvency-II-Unternehmen lösen lassen. Mit neuen, an die Verhältnisse der EbAVs angepassten Rundschreiben der Aufsicht ist erst gegen Ende des Jahres zu rechnen. Im Folgenden werden nur einige Aspekte aus der EbAV-II-Richtlinie betrachtet.

### Anforderungen an die Geschäftsorganisation

An die Geschäftsorganisation werden zukünftig deutlich höhere Anforderungen gestellt. Diese sind jedoch nicht völlig neu, da sie über den § 23 VAG und das Rundschreiben „Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo)“ für Solvency-II-Unternehmen bereits Anwendung finden. Die BaFin hat signalisiert, dass ein entsprechendes neues Rundschreiben für EbAVs kommen wird. Für die EbAVs folgt daraus, dass unter anderem die wesentlichen Geschäftsprozesse und die Steuerung der eingesetzten Dienstleister im Rahmen der Ausgliederung von wichtigen Funktionen oder Versicherungstätigkeiten durch Prozessbeschreibungen sowie Leit- und Richtlinien schriftlich dokumentiert werden müssen. Die Überwachung und Steuerung der Dienstleister wird hierbei für die Aufsicht eine wichtige Rolle spielen.

3. Auch zu sog. „Spätehenklauseln“ hat sich das BAG zuletzt mehrfach geäußert.

Eine Klausel, die einem Arbeitnehmer Hinterbliebenenversorgung für seinen Ehegatten nur für den Fall zusagt, dass die Ehe vor Vollendung des 62. Lebensjahres des Arbeitnehmers geschlossen ist, verstößt nicht gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wenn die Vollendung des 62. Lebensjahres die feste Altersgrenze der Versorgungsordnung darstellt (**Urteil vom 22.01.2019, 3 AZR 560/17**). Falls nicht, ist sie wegen Verstoßes gegen das AGG unwirksam (**Urteil vom 19.02.2019, 3 AZR 215/18**).

Entscheidend ist nach Ansicht des BAG, ob der Arbeitgeber den Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung an einem „betriebsrentenrechtlichen Strukturprinzip“ ausrichtet: Danach können Ehegatten regelmäßig ausgeschlossen werden, wenn die Ehe erst nach Ende des Arbeitsverhältnisses, nach Eintritt des Versorgungsfalles oder nach Erreichen der nach der Versorgungsregelung vorgesehenen festen Altersgrenze geschlossen wurde.

Bei einer firmengebundenen EbAV, für die das Trägerunternehmen oftmals alle notwendigen Dienstleistungen bis hin zum Personal bereitstellt, entstehen viele Fragen in der Umsetzung, die gemeinsam mit der BaFin gelöst werden müssen.

### Neue Schlüsselfunktionen

Auch bei den EbAVs werden nun die Schlüsselfunktionen „Interne Revision“, „Unabhängige Risikocontrolling-Funktion“ und „Versicherungsmathematische Funktion“ eingeführt, deren Aufgaben allgemein im VAG beschrieben und dort durch besondere Vorschriften für die EbAVs ergänzt werden. Eine „Compliance-Funktion“ ist – anders als in der Lebensversicherung – nicht vorgesehen.

Die EbAVs müssen ihre Schlüsselfunktionen bei der Aufsicht zeitnah anzeigen. Hierfür gelten zunächst die gleichen Vorschriften wie bei der Besetzung der Schlüsselfunktion in Solvency-II-Unternehmen, da bisher keine eigenständigen bAV-Vorschriften existieren. Dabei entstehen für viele EbAVs jedoch vielfältige Probleme, insbesondere durch die Tatsache, dass bei einigen EbAVs kein eigenes oder kein ausreichend qualifiziertes Personal angesiedelt ist.

### Erweiterte Risikosteuerung

Für den Ausbau des Risikomanagements ist das Proportionalitätsprinzip zu berücksichtigen. Dies bedeutet allerdings nur, dass die einzelnen Anforderungen entsprechend der Größenordnung, der Art, dem Umfang und der Komplexität der Geschäftstätigkeit angemessen umgesetzt werden müssen und nicht ignoriert werden dürfen.

Unklar sind zurzeit die genauen Anforderungen an die eigene Risikobeurteilung und die Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Risiken sowie die Unternehmensführung betreffende Risiken – die sogenannten ESG-Kriterien.

Bei der Beschäftigung mit den ESG-Kriterien eröffnet sich für die EbAVs ein sehr weites und unüberschaubares Themenfeld. Neben den gängigen Kriterien, wie zum Beispiel erneuerbare Energien, Klimaverträglichkeit, Kinderarbeit/Menschenrechte, Rüstung oder Korruption gibt es eine Vielzahl von weiteren Kriterien, die zudem unterschiedlich einbezogen und bewertet werden können. Die Berücksichtigung der ESG-Kriterien in dem Auswahlprozess der konkreten Kapitalanlage ist das eine, die quantitative Bewertung der Risiken hieraus das andere. Letztere ist jedoch sehr komplex, da in den meisten Fällen keine verfügbaren Datenquellen für die Messung der Risiken vorhanden sein werden. Deshalb sind die EbAVs und darunter speziell die, die explizit noch keine ESG-Kriterien in ihrer Kapitalanlage berücksichtigen, sehr an entsprechenden Hinweisen der Aufsicht interessiert.

#### **Umfangreichere Informationspflichten**

In den neuen Vorschriften des VAG für die EbAVs wird im Zuge des Ausbaus von verbraucherfreundlichen Informationen geregelt, dass diese unter anderem in deutscher Sprache, klar, prägnant und verständlich formuliert und schlüssig sein müssen. Daneben hat der Gesetzgeber festgelegt, dass künftig auch Personen, die automatisch in das Altersversorgungssystem auf-

genommen werden, umfangreich informiert werden müssen. Aus den vielen Informationspflichten stechen einige hervor, da sie sehr umfassend sind oder noch Fragen aufwerfen:

- Projektion der Altersversorgungsleistungen,
- Beschreibung der Besonderheiten der gesetzlichen Altersversorgungssysteme und des Arbeits-, Sozial- und Steuerrechts,
- Angaben über die mit dem Altersversorgungssystem verbundenen finanziellen, versicherungstechnischen und sonstigen Risiken, sowie die Art und Aufteilung der Risiken.

Die entsprechende VAG-Informationspflichtenverordnung des Bundesfinanzministeriums wurde am 27.06.2019 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Leider gibt die Verordnung keine große Hilfestellungen über die Regelungen im VAG hinaus. Insbesondere der Kostenausweis je Versorgungsberechtigten und die Umsetzung der Projektionsrechnungen lässt Fragen offen.

#### **Fazit**

Neben der schwierigen Situation durch das anhaltende Niedrigzinsumfeld stellt die Umsetzung der EbAV-II-Richtlinie die EbAVs vor weitere Herausforderungen. Daneben führen die Vorschriften aus den „Versicherungsaufsichtlichen Anforderungen an die IT“ (VAIT) und den neuen Meldepflichten an die Europäische Versicherungsaufsicht und die Europäische Zentralbank zu weiteren Belastungen der EbAVs und damit letztendlich zu einer Verteuerung der betrieblichen Altersversorgung.

## **Insolvenzsicherung der Verzinsung bei beitragsorientierten Leistungszusagen**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat sich mit der Frage befasst, wie bei einer beitragsorientierten Leistungszusage in Form einer Direktzusage die Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft zu ermitteln ist, wenn die Zusage vorsieht, dass geleistete Beiträge bis zum Eintritt des Leistungsfalls mit einem abstrakt bestimmten Zins verzinst werden.

Die maßgebliche Pensionszusage sah eine Verzinsung des angesammelten Versorgungskapitals i. H. des jeweiligen Höchstzinssatzes für Lebensversicherungsverträge vor und war somit variabel ausgestaltet. In diesem Sachverhalt stritt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) nach der Insolvenz des Arbeitgebers eine Verpflichtung zur Zahlung des Teils der Versorgungsleistung ab, der auf Zinsen nach dem Sicherungsfall beruhte (BAG vom 23.01.2018 – 3 AZR 359/16).

Unter Berufung auf den Wortlaut des § 2 Abs. 5 BetrAVG hat das BAG einen Anspruch gegen den PSVaG auf eine weitere Verzinsung nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verneint. Eine gegebenen-

falls zugunsten des Arbeitnehmers abweichende Regelung in der Zusage entfalte keine Wirkung zulasten des PSVaG.

Die Ausführungen des BAG zur weiteren Verzinsung haben in Fachkreisen deutlichen Widerspruch erhalten. So vertreten Höfer/Küpper die Auffassung, dass bei der Ermittlung des gesetzlichen Unverfallbarkeitsbetrages im Falle von Entgeltumwandlungszusagen und beitragsorientierten Leistungszusagen auch der Zinsertrag zu berücksichtigen sei, der nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb bis zum Eintritt des Versorgungsfalles anfällt (vgl. Der Betrieb Nr. 41 S. 2499 ff.). Es handele sich hier sehr wohl um einen vom Gesetz abgedeckten Anspruch, da § 2 Abs. 5 BetrAVG bei Direkt-, Unterstützungskassen- und Pensionsfondszusagen die „versicherungrechtliche Unverfallbarkeit“, die historisch bei Direktversicherungen und Pensionskassenversorgungen seit Einführung des Betriebsrentengesetzes bereits bestehe, nur nachbilden wolle. Argumentiert wird ferner, dass bei einer Entgeltumwandlung die Zinsen auf die umge-

wandelten Gehaltsteile nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht dem Arbeitgeber zufließen dürften. Im Hinblick auf das „Entsprechungsgebot“ in § 2 Abs. 5 2. Halbsatz BetrAVG sei eine abweichende Behandlung von arbeitgeberfinanzierten Beiträgen im Falle einer beitragsorientierten Leistungszusage ebenfalls nicht gerechtfertigt.

Aus unserer Sicht erscheint es sachgerecht in Bezug auf die Insolvenzsicherung der weiteren Verzinsung nach dem Ausscheiden eine Fallunterscheidung durchzuführen. Aufgrund des durch das BAG entschiedenen Falls dürfte bei einer variablen Verzinsung, welche sich auf das gesamte gebildete Versorgungskapital bezieht, keine Insolvenzsicherung der weiteren Verzinsung gegeben sein. Gewährt der Arbeitgeber jedoch eine garantierte (Mindest-)Verzinsung, so sollte u. E. im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers auch die weitere Verzinsung nach dem Ausscheiden durch den PSVaG abgesichert werden. Dies gilt sowohl für den Fall einer garantierten (Mindest-)Verzinsung auf das gesamte

Versorgungskapital als auch für den Fall einer variablen Verzinsung, die für jeden einzelnen bereits geleisteten Beitrag bis zum Versorgungsfall festgeschrieben wird. Entsprechendes sollte für die Berechnung der Bemessungsgrundlage für den PSVaG-Beitrag gelten. Zur Frage, inwieweit das BAG diese Auffassungen teilt, bleibt jedoch die weitere Rechtsprechung abzuwarten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die o. g. BAG-Entscheidung viele Fragen rund um die Höhe gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften und somit die Insolvenzsicherung der weiteren Verzinsung nach dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers bei beitragsorientierten Leistungszusagen und Entgeltumwandlungszusagen aufgeworfen hat. Unklar bleibt insbesondere, ob sich der Ausschluss der gesetzlichen Insolvenzsicherung auf eine variable Verzinsung nach dem Ausscheiden beschränkt. Auch stellt sich die Frage, inwieweit durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktzusagen von der Entscheidung betroffen sind.

## BMF-Schreiben vom 22.10.2018 zum BFH-Urteil vom 27.09.2017 zu Rückstellungen für den sog. Nachteilsausgleich bei Altersteilzeitvereinbarungen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat in seinem Urteil vom 27.09.2017 (I R 53/15) entschieden, dass eine Rückstellung für den Nachteilsausgleich bei Altersteilzeitvereinbarungen nicht gebildet werden darf, wenn sich die Höhe des Ausgleichs an der Kürzung der gesetzlichen Rente orientiert. Hierüber hatten wir bereits in unseren Kurzinformationen vom August 2018 informiert.

Am 22.10.2018 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) hierzu nun ein Schreiben veröffentlicht (IV C 6 – S 2175/07/10002). Demnach darf bei Altersteilzeitarbeitsverhältnissen, die nach der Veröffentlichung des Schreibens im Bundessteuerblatt (BStBl. I 2018, S. 1112) beginnen, eine zeitanteilige Rückstellung für einen Nachteilsausgleich nicht mehr gebildet werden, wenn der Ausgleich den Eintritt eines bestimmten Ereignisses voraussetzt (wie z. B. die Kürzung in der gesetzlichen Rentenversicherung für vorzeitigen Altersrentenbezug). Für Ausgleichszahlungen, bei denen dies nicht der Fall ist, darf der Arbeitgeber weiterhin eine Rückstellung gemäß dem früheren BMF-Schreiben vom 28.03.2007 (BStBl. I S. 297) bilden. Bereits gebildete Rückstellungen für am 22.10.2018 bereits bestehende

Altersteilzeitverhältnisse brauchen nicht aufgelöst zu werden und können planmäßig weitergeführt werden.

Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW – vgl. Seite 7 der Berichterstattung über die 255. FAB-Sitzung) ist dagegen weiterhin der Auffassung, dass es handelsbilanziell geboten sei, eine Rückstellung für den Nachteilsausgleich zu bilden. Dies begründet es damit, dass der BFH offenbar die wirtschaftliche (ggf. zeitanteilige) Verursachung des Nachteilsausgleichs vor dem Zeitpunkt des Eintritts in die Rente ablehnt. Mit dem BFH-Urteil wird seiner Meinung nach die Unterscheidung bezüglich des Passivierungszeitpunkts zwischen rechtlicher Entstehung der Verpflichtung und wirtschaftlicher Verursachung zu Unrecht faktisch aufgegeben. Somit sind nach Auffassung des IDW wie bisher – und damit im Widerspruch zur neuen steuerlichen Behandlung – bereits vor dem Eintritt in die Rente Rückstellungen in der Handelsbilanz für Abfindungszahlungen zu bilden, auch wenn sich die Höhe der Zahlungen z. B. nach der Höhe des Abschlags in der gesetzlichen Rentenversicherung richtet.

## GGF-Versorgung: Erdienbarkeit und „Technische Rentner“

### Rechtsprechung zur Erdienbarkeit

In seinem Urteil vom 20.07.2016 (I R 33/15) sah der Bundesfinanzhof (BFH) den Wechsel des Durchführungswegs für künftige Dienstzeiten eines berrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers (GGF) von einer Direktzusage auf eine rückgedeckte Unterstützungs-

kasse als Neuzusage. Dabei erfolgte der sich zum Umstellungsstichtag ergebende „Past-Service“ weiterhin über die Direktzusage; lediglich die Finanzierung des „Future Service“ wurde über eine rückgedeckte Unterstützungskasse ausgelagert. Aufgrund inhaltlicher Änderungen bei der Zusage für den Future Service qua-

lifizierte der BFH dies als „Neuzusage“, für die jedoch im vorliegenden Fall die Voraussetzung der 10-jährigen Erdienbarkeit nicht mehr gegeben war (vgl. IACA-Kurzinformationen 2018).

Der BFH hat seine Rechtsauffassung mit Urteil vom 07.03.2018 (I R 89/15) dahingehend präzisiert, dass bei einer Änderung des Durchführungswegs, bei dem keine finanzielle Mehrbelastung des Arbeitgebers eintritt, auch keine erneute Prüfung der Erdienbarkeit gerechtfertigt sei. Ergibt sich dabei lediglich ein wertgleicher Wechsel des Durchführungswegs, so besteht kein Grund, die betriebliche Veranlassung einer Pensionszusage in Zweifel zu ziehen.

Des Weiteren stellt der BFH klar, dass bei einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgung eines GGFs regelmäßig keine Veranlassung besteht, die Entgeltumwandlung am Maßstab der Erdienbarkeit zu überprüfen.

Allerdings stellt der BFH ergänzend fest, dass bei der durch Entgeltumwandlung finanzierten Pensionszusage nicht per se die betriebliche Veranlassung gegeben ist. Auch eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Pensionszusage kann durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sein, z. B. wenn „sprunghafte Gehaltsanhebungen im Vorfeld der Entgeltumwandlung“ vorliegen.

#### Der GGF als „technischer Rentner“

Es kommt in der Praxis häufiger vor, dass (beherrschende) GGF über das vertragliche Pensionsalter hinaus weiter als Gesellschafter-Geschäftsführer für die Firma tätig sind. Arbeitsrechtliche Basis hierfür ist ggf. eine entsprechende Regelung im Dienstvertrag oder eine via Gesellschafterbeschluss vorgenommene „Verlängerung“ des Dienstvertrages über die vereinbarte Altersgrenze hinaus.

Hinsichtlich der steuerlichen Pensionsrückstellungen ist nach Überschreiten des vertraglichen Pensionsal-

ters bzw. der „Regelaltersgrenze“ bei Ausübung des Wahlrechts gemäß BMF-Schreiben vom 09.12.2016 zur Fortführung des bisherigen Pensionsalters gemäß R 6a Abs. 8 EStR der GGF als sog. „Technischer Rentner“ mit dem (Renten-)Barwert zu bewerten.

Üblicherweise wird hier zum Stichtag eine sofort beginnende Altersrente nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 EStG in Ansatz gebracht. Im Rahmen steuerlicher Betriebsprüfungen ist nun die Beanstandung einer „sofort beginnenden Altersrente“ zu beobachten.

Nach Auffassung einiger Finanzämter sind auch bei Pensionsrückstellungen die allgemeinen Grundsätze für die Bildung von Rückstellungen zu berücksichtigen. Demnach ist bei Pensionsverpflichtungen zu prüfen, ob eine unmittelbare Inanspruchnahme der Verpflichtung wahrscheinlich ist.

Ist z. B. im Dienstvertrag eine Kündigungsfrist oder zu einem Stichtag eine automatische Verlängerung des Vertrages um ein weiteres Jahr vorgesehen, so ist bei der Bewertung der Pensionsverpflichtung eine entsprechende Aufschubzeit für den Rentenbeginn zu berücksichtigen.

Ein Aufschub z. B. um ein Jahr kann aber auch ohne entsprechende vertragliche Regelung zu berücksichtigen sein, wenn davon auszugehen ist, dass der beherrschende GGF nicht „von heute auf morgen“ das Dienstverhältnis beendet. Dabei ist es in den beobachteten Fällen unerheblich, ob der GGF bereits ein hohes Alter erreicht hat bzw. das Pensionsalter vielleicht schon seit mehr als zehn Jahren überschritten wurde.

Nach unseren Erfahrungen empfiehlt es sich jedoch, den jeweiligen Sachverhalt genauer zu betrachten. Auch wenn ein „Aufschubjahr für die Altersrente“ zu berücksichtigen ist, so kann ein pauschaler Aufschub der zugesagten Verpflichtung – und damit des Barwertes insgesamt – ggf. nicht sachgerecht sein.

## Arbeitgeber als „Zahlstelle“ für KV-/PV-Beiträge von Versorgungsbezügen

Arbeitgeber, die im Rahmen einer unmittelbaren Pensionszusage die Betriebsrenten an die Leistungsempfänger auszahlen („Versorgungsbezüge“ im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nach § 229 Abs. 1 Nr. 5 SGB IV), sind für die abzuführenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sog. „Zahlstellen“. Der Arbeitgeber ist dabei gemäß § 202 SGB V verpflichtet, für jeden Rentner bei der Bewilligung einer Betriebsrente der entsprechenden Krankenkasse zu melden, dass eine Leistung der betrieblichen Altersversorgung ausgezahlt wird. Darüber hinaus ist auch jede Veränderung der Krankenkasse zu melden.

Die vom Arbeitgeber vorzunehmende Berechnung der einzubehaltenden und abzuführenden Beiträge war bisher nur für bei einer Krankenkasse versicherungs-

pflichtige Betriebsrentner vorzunehmen, die eine Rente der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, (§ 256 Abs. 1 SGB V i. d. F. bis 30.06.2019).

Arbeitgeber, die jedoch regelmäßig Betriebsrenten an weniger als 30 beitragspflichtige Versorgungsempfänger auszahlen, konnten bei der jeweiligen Krankenkasse des Betriebsrentners eine Entbindung von der Einbehaltungs- und Abführungspflicht der Beiträge beantragen. In diesem Fall muss das Mitglied selbst die Beiträge an die Krankenkasse zahlen (§ 256 Abs. 4 SGB V i. d. F. bis 30.06.2019).

Diese häufig von kleineren Unternehmen angewendete Ausnahmeregelung wurde durch das Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG) mit Wirkung ab 01.07.2019 abgeschafft. Darüber hinaus wurde in § 256

Abs. 1 SGB V der Zusatz „die eine Rente in der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen“ gestrichen.

Das bedeutet, dass künftig vom Arbeitgeber das „Zahlenstellenverfahren“ für die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge bereits ab dem ersten gesetzlich versicherungspflichtigen Betriebsrentner durchzuführen ist.

## Versorgungsausgleich und Richttafelwechsel

Für den Versorgungsausgleich bei Betriebsrenten gilt die Bewertungsvorschrift des § 45 VersAusglG, wonach der Wert des Anrechts als Rentenbetrag nach § 2 BetrAVG oder der Kapitalwert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG maßgeblich ist. Bei der Mitteilung eines Rentenbetrags ist nach § 47 VersAusglG zusätzlich der korrespondierende Kapitalwert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG mitzuteilen.

§ 4 Abs. 5 BetrAVG sieht eine Regelung vor, wie in der betrieblichen Altersversorgung der Übertragungswert ermittelt wird. Der Übertragungswert bei einer Direkt- oder bei einer Unterstützungskassenzusage ist der Barwert der nach § 2 BetrAVG bemessenen künftigen Versorgungsleistung. Der Barwert beim Versorgungsausgleich entspricht der Summe aller möglichen künftigen Renten- bzw. Kapitalzahlungen (Alters- und ggf. Invaliden- und Todesfalleistungen), die mit ihrer jeweiligen Eintrittswahrscheinlichkeit gewichtet und auf das Ende der Ehezeit abgezinst werden. Für die Abschätzung künftiger Zahlungsströme sind biometrische Rechnungsgrundlagen unverzichtbar, und im Hinblick auf die Gewichtung der Eintrittswahrscheinlichkeiten der Zahlungen sind Sterbe-, Verheiratungs- und Invalidisierungswahrscheinlichkeiten zu berücksichtigen. Die Richttafeln 2005 G von Klaus Heubeck (RT 2005 G) bzw. die Heubeck-Richttafeln 2018 G (RT 2018 G) beinhalten diese Wahrscheinlichkeiten.

## Aktuelle Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich

Der nachstehende Überblick zeigt, dass der „neue“ Versorgungsausgleich auch nach fast zehn Jahren nach seiner Einführung noch viele Fragen zur Bewertung von Anrechten aufwirft.

### 1. Auszugleichende Versorgungsanrechte

Gegenstand des Versorgungsausgleichs sind nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 VersAusglG u. a. Versorgungsanrechte, die durch Vermögen geschaffen oder aufrechterhalten worden sind. Das Versorgungsanrecht muss aus einem in der Ehezeit eingezahlten Kapital eines Ehegatten entstanden sein. Es kommt nicht darauf an, woher das Vermögen stammt und ob es vor oder während der Ehe erworben wurde. Daher sind auch Versorgungsanrechte auszugleichen, die mit dem Anfangsvermögen

Die in der Vergangenheit gegenüber den Selbstzahlern von den Krankenkassen erlassenen Verwaltungsakte mit Dauerwirkung sind nunmehr seitens der Krankenkassen für die Zukunft aufzuheben, so dass künftig eine direkte Beitragszahlung des Betriebsrentners an die Krankenkasse nicht mehr erfolgt.

Die Frage, welche biometrischen Rechnungsgrundlagen im Versorgungsausgleich zugrunde gelegt werden, richtet sich primär nach den vom Versorgungsträger aufgestellten Teilungsordnungen. Hier werden die Festlegungen zur Bewertung des zu teilenden Anrechts beschrieben. Die dort vielfach vorzufindende Anbindung an die handelsbilanzielle Bewertung ist sicherlich als sachgerecht anzusehen. Danach wären die neuen Richttafeln 2018 G erstmals für Verfahren anzuwenden, deren Ehezeitende an oder nach dem Stichtag liegt, zu dem das Unternehmen die Handelsbilanz unter Zugrundelegung der neuen Richttafeln aufstellt. Sofern keine abweichende Regelung in einer Teilungsordnung aufgestellt ist, erscheint auch eine Anwendung für ein Ehezeitende ab Veröffentlichung der Richttafeln (Ehezeitende 31.07.2018 oder später) sachgerecht.

Jedenfalls stellen die neuen Richttafeln keine auf den Ehezeitanteil zurückwirkende rechtliche oder tatsächliche Veränderung i. S. d. § 5 Abs. 2 Satz 2 VersAusglG dar, so dass es nach richtiger Ansicht nicht zu einer Neuberechnung in allen noch offenen Fällen kommt (so aber Borth in FamRZ 2018, 1488). Die materiellen Auswirkungen der RT 2018 G sind insbesondere in den von Versorgungsausgleichsverfahren typischerweise betroffenen Altersgruppen eher gering. Eine Neuberechnung wäre unverhältnismäßig, insbesondere da sie den Versorgungsträger mit zusätzlichen nicht weiterbelastbaren Kosten für die Berechnung des neuen Werts belegen würde.

eines Ehegatten nach der Eheschließung erworben wurden. Denn mit der Einzahlung in die Rentenversicherung verliert der Geldbetrag seine güterrechtliche Zugehörigkeit zum Vermögen und erlangt stattdessen den Charakter einer Altersversorgung (siehe Beschluss des Bundesgerichtshofes (BGH) vom 18.01.2012 – XII ZB 213/11). Nach Ansicht des **BGH** in dem **Beschluss vom 08.08.2018 (XII ZB 25/18)** trifft dies bei einem Wechsel des Trägers einer zertifizierten Altersvorsorge nicht zu. Der neue Altersvorsorgevertrag werde nicht aus Mitteln gespeist, die vorher dem güterrechtlichen Ausgleichssystem unterfielen oder dem gemeinsamen Verbrauch zur Verfügung gestanden hätten, sondern aus gebundenem Versorgungsvermögen. Werde das durch einen zertifizierten Altersvorsorgevertrag schon

vor der Ehezeit gebildete Kapital nach Kündigung des Vertrags während der Ehezeit auf einen anderen zertifizierten Altersvorsorgevertrag übertragen, handele es sich daher versorgungsausgleichsrechtlich um ein einheitliches Anrecht, das nur hinsichtlich des ehezeitlich gebildeten Kapitals auszugleichen ist.

Nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 VersAusglG sind grundsätzlich nur Anrechte auf eine Rente auszugleichen. Lediglich Anrechte im Sinne des Betriebsrentengesetzes oder des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetzes sind unabhängig von der Leistungsform auszugleichen. Das Oberlandesgericht (**OLG Oldenburg**) hatte deswegen in dem **Beschluss vom 05.03.2019 (11 UF 7/19)** die Frage zu klären, ob eine Direktversicherung in Gestalt einer Kapitallebensversicherung, die der Arbeitnehmer nach vorzeitigem Ausscheiden privat fortgeführt hat (siehe § 2 Abs. 2 Sätze 2 bis 6 BetrAVG), weiterhin als betriebliche Altersversorgung oder aber als private Versorgung anzusehen ist. Das OLG Oldenburg brachte das Anrecht aus der Kapitallebensversicherung mit der zutreffenden Begründung zum Ausgleich, dass die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den Arbeitnehmer nicht den Rechtscharakter der betrieblichen Altersversorgung beseitigt habe.

## 2. Wahl der Bezugsgröße für die Bewertung betrieblicher Versorgungsanrechte

In dem im **BGH-Beschluss vom 27.06.2018 (XII ZB 499/17)** behandelten Fall hatte die Vorinstanz entsprechend dem Vorschlag des betrieblichen Versorgungsträgers als Ausgleichswert eines endgehaltsbezogenen betrieblichen Versorgungsanrechts den Rentenbetrag auf die Ausgleichsberechtigte übertragen, der aus der Umrechnung des hälftigen (nach § 4 Abs. 5 BetrAVG ermittelten) Kapitalwerts der ehezeitlich erworbenen laufenden Rente des Ausgleichspflichtigen in ein Rentenrecht mit den biometrischen Faktoren der ausgleichsberechtigten Person zum Ende der Ehezeit resultiert. Der BGH lehnt eine solche Teilung betrieblicher Versorgungsanrechte für betriebliche Versorgungsanrechte ab, weil nach der Sonderbestimmung des § 45 Abs. 1 Satz 1 VersAusglG der Wert als Rentenbetrag nach § 2 BetrAVG oder der Kapitalwert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG maßgeblich ist. Hierbei stehe nach allgemeiner Auffassung dem Versorgungsträger das Wahlrecht zwischen diesen beiden Bezugsgrößen zu. Dies gelte auch für laufende Versorgungsleistungen.

Bei der Wahl des Rentenbetrags als Bezugsgröße darf nach Ansicht des BGH nur die Hälfte des nach § 2 BetrAVG berechneten Rentenbetrages als Ausgleichswert auf den Ausgleichsberechtigten übertragen werden. Eine Umrechnung des nach § 2 BetrAVG ermittelten Rentenbetrags in einen als Teilungsgegenstand maßgeblichen Kapitalwert, welcher anschließend nach voneinander abweichenden Faktoren in unterschiedliche Renten zurückzurechnen sei, sähen demgegen-

über weder das Gesetz noch die zu § 45 VersAusglG gegebene Begründung vor. Zutreffend stellt der BGH fest, dass die Teilung des Rentenanspruchs ohne biometrische Umrechnung für den Versorgungsträger regelmäßig nicht wertgleich und aufwandsneutral ist. Um eine aufwandsneutrale Teilung zu erreichen, sollte der betriebliche Versorgungsträger in seiner Auskunft an das Familiengericht also einen Ausgleichswert als Kapitalwert vorschlagen. Im Übrigen schließt aber die Wahl des Übertragungswerts i. S. d. § 4 Abs. 5 BetrAVG die Berechnung des ehezeitlich erworbenen Rentenanspruchs nicht aus, sondern setzt sie voraus. Denn ein Übertragungswert kann nur für ein Rentenrecht gebildet werden, dessen Höhe bekannt ist.

In seiner Entscheidung vom 27.06.2018 weist der BGH im Übrigen darauf hin, dass auch eine ungleiche Aufteilung des Kapitalwerts zur Verrentung in gleich hohe Rentenrechte beider Ehegatten nicht im Einklang mit der durch § 45 Abs. 1 Satz 1 VersAusglG angeordneten Berechnungsweise steht, auch wenn sie bei der Realteilung betrieblicher Direktversicherungen für zulässig gehalten wurde und in der Gesetzesbegründung zum Strukturreformgesetz als eine von mehreren Möglichkeiten aufgegriffen wurde [Rz. 14 f.]. Darüber hinaus stellt der BGH grundsätzlich in Frage, ob diese Teilungsmethode überhaupt mit dem Halbteilungsgrundsatz vereinbar sei, da der ausgleichspflichtigen Person im Einzelfall weniger als die Hälfte des von ihr erworbenen Anrechts abzüglich der anteiligen Teilungskosten verbleibe [Rz. 15; siehe auch den in den IACA-Kurzinformationen 2018 auf S. 7 genannten BGH-Beschluss vom 07.03.2018].

## 3. Zeiträtierliche Bewertung von laufenden Renten

Für die zeiträtierliche Ermittlung des Ehezeitanteils einer laufenden Beamtenversorgung oder Betriebsrente ist die tatsächlich erreichte Gesamtdienstzeit bzw. Betriebszugehörigkeit bis zum Eintritt in den Ruhestand sowie die tatsächlich bezogene Versorgung zugrunde zu legen (vgl. § 41 Abs. 2 Satz 2 VersAusglG). In dem **Beschluss vom 20.06.2018 (XII ZB 102/17)** hat der BGH entschieden, dass bei einer Beamtenversorgung eine Verlängerung der tatsächlich erreichten Gesamtdienstzeit auch dann zu berücksichtigen ist, wenn der Höchstsatz für das Ruhegehalt schon vorher erreicht ist. Zur Gesamtdienstzeit gehören auch Zeiten vor, während oder nach der Ehezeit, in denen kein Versorgungszuwachs eintritt. Hierdurch ergibt sich ein entsprechend niedrigerer Zeitwertfaktor. Übertragen auf die Bewertung einer laufenden Betriebsrente bedeutet dies: Bei Beginn der Betriebsrente (z. B. mit 67 Jahren) nach Überschreitung der in der Pensionszusage vorgesehenen festen Altersgrenze (von z. B. 65 Jahren) verringert sich im Falle einer zeiträtierlichen Bewertung die Quote für den Ehezeitanteil entsprechend.



#### 4. Bewertung einer fondsgebundenen Versorgung für eine externe Teilung

In dem **Beschluss vom 11.07.2018 (XII ZB 336/16)** bleibt der **BGH** dabei, dass bei externer Teilung einer fondsgebundenen Versorgung zur Berücksichtigung der nahezeitlichen Wertentwicklung für die Bestimmung der Zahlungsverpflichtung der Wert der Fonds-Anteile zum Eintritt der Rechtskraft der gerichtlichen Ausgleichsentscheidung zugrunde gelegt werden darf. Der Wert muss jedoch aus einer jedermann zugänglichen Quelle ermittelt werden können. Dies ist z. B. bei einer gesetzlichen Veröffentlichungspflicht nach § 170 KAGB der Fall (siehe IACA-Kurzinformationen 2018, S. 8). Eine Ermittlung des Werts (hier: Geldkurs für Zertifikatsanteile) über ein Internetangebot der emittierenden Bank genügt hingegen nach Ansicht des BGH nicht, zumal wenn – wie in dem zugrunde liegenden Fall – die Bank in ihren Nutzungsbedingungen die Gewähr für die Richtigkeit ihrer Angaben ausdrücklich ausschließt [Rz. 23]. Unterliege die Höhe des zu vollstreckenden Geldbetrags Bemessungsmaßstäben, die vom Vollstreckungsorgan nur durch eine Auskunft des Schuldners oder eines Dritten ermittelt werden können, sei die Zahlungsverpflichtung zwar bestimmbar, aber nicht in vollstreckungsfähiger Weise bestimmt. Insoweit liege die Sache anders als bei der internen Teilung fondsgebundener Anrechte, wo die bloße Bestimmbarkeit des Gestaltungsanspruchs ausreicht, weil sich die Umsetzung der Entscheidung zur internen Teilung anhand der Teilungsordnung innerhalb des Systems des abgebenden Versorgungsträgers vollzieht und die Vollstreckung wegen einer Geldforderung nicht erforderlich ist.

Auch wenn der Ausgleichswert mangels Vollstreckbarkeit nicht auf der Grundlage von Zertifikatsanteilen angegeben werden kann und deswegen die externe Teilung auf der Grundlage eines Kapitalbetrages durchzuführen ist, kann nach Ansicht des BGH dennoch die nahezeitliche Wertentwicklung berücksichtigt werden, nämlich indem der Kapitalwert durch die Einholung einer aktuellen Versorgungsauskunft zeitnah zum voraussichtlichen Eintritt der Rechtskraft ermittelt wird [Rz. 26].

Im Hinblick auf die externe Teilung bei der gesetzlichen Rentenversicherung als Zielversorgungsträger weist der BGH darauf hin, dass abweichend von der Grundregel des § 76 Abs. 4 Satz 2 SGB VI nach der Ausnahmebestimmung des § 76 Abs. 4 Satz 4 SGB VI in Fällen, in denen nach der Entscheidung des Familiengerichts der Kapitalbetrag zu verzinsen ist, die Entgeltpunkte aus externer Teilung nicht unter Anwendung des zum Ehezeitende, sondern zum Ende des Verzinsungszeitraums maßgeblichen Umrechnungsfaktors zu bestimmen sind. § 76 Abs. 4 Satz 4 SGB VI sei in solchen Fällen entsprechend anzuwenden, in denen die Teilhabe des Ausgleichsberechtigten

am Wertzuwachs des auszugleichenden Anrechts im System der abgebenden Versorgung nicht auf einem Zinslauf, sondern auf der Entwicklung an den Kapitalmärkten beruht.

#### 5. Interne Teilung privater Rentenversicherungen – Anforderungen an das zu begründende Anrecht

Das **OLG Nürnberg** hat in seinem **Beschluss vom 02.11.2018 (11 UF 737/18)** die nach der Teilungsordnung des Versicherungsträgers vorgesehene interne Teilung einer fondsgebundenen Basisrente durch Einrichtung einer Versicherung in Form einer konventionellen beitragsfreien aufgeschobenen Rentenversicherung mit dem als Kapitalbetrag ermittelten Ausgleichswert abgelehnt, weil eine fondsgebundene Versorgung und eine konventionelle Rentenversicherung keine vergleichbare Wertentwicklung i. S. d. § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 VersAusglG aufwies. Obwohl in einem solchen Fall mehr als nur eine Änderung „in einzelnen Randausprägungen“ erforderlich ist, ist nach Ansicht des OLG Nürnberg die Teilungsordnung nicht gänzlich zu verwerfen, sondern ihre Regelung durch folgende gerichtliche Anordnungen zu modifizieren:

1. Die Regelungen für das auszugleichende Anrecht gelten für das Anrecht der ausgleichsberechtigten Person entsprechend.
2. Die auf das auszugleichende und das neu zu begründende Anrecht anzuwendenden Rechnungsgrundlagen für die Umrechnung des Kapitals in eine Rente (Sterbetafel, Garantiezins, Kostenparameter) müssen identisch sein.
3. Die Fondsanteile müssen mit dem Wert bei Ehezeitende dem neuen Vertrag zugeordnet werden, indem der Kapitalwert bereits zum Ehezeitende wieder in einem Fondswert umgerechnet wird.

Folgerichtig wird in dem **Beschluss des OLG Nürnberg vom 18.12.2018 (11 UF 815/18)** für die interne Teilung zweier privater Rentenversicherungen die in der jeweiligen Teilungsordnung vorgesehene Anwendung der aktuellen Rechnungsgrundlagen (u. a. eines Rechnungszinses von 0,9 % statt von 3,25 %) für die Einrichtung des Anrechts der ausgleichsberechtigten Person abgelehnt, weil die Anforderung einer vergleichbaren Wertentwicklung i. S. d. § 11 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 VersAusglG nicht erfüllt sei. Das Gericht weist darauf hin, dass es die Regelung in § 2 Abs. 2 Satz 2 DeckRV dem Versicherer ermögliche, den bisherigen Zinssatz auch für das übertragene Anrecht beizubehalten (BT-Drucks. 16/13424, D. 26, 40). Der Anforderung an eine vergleichbare Weiterentwicklung werde der Versicherer nur durch die Nutzung dieser Möglichkeit gerecht. Darüber hinaus hat das OLG Nürnberg angeordnet, dass insgesamt die Rechnungsgrundlagen der Versicherung der ausgleichspflichtigen Person (auch die Sterbetafeln und kalkulatorischen Kosten) beim Ausgleich der jeweiligen Versicherung

anzuwenden sind. Hierdurch ist nach Ansicht des Gerichts der Grundsatz der Kostenneutralität für den Versorgungsträger nicht verletzt. Die Kostenneutralität sei nach der gesetzlichen Wertung grundsätzlich an dem Maßstab des § 46 VersAusglG (i. V. m. § 169 VVG) zu messen. Damit könne Kostenneutralität dadurch erreicht werden, dass dem Vertrag des/der Ausgleichsberechtigten die Hälfte des ehezeitlichen Deckungskapitals zugewiesen wird und die damaligen Rechnungsgrundlagen beachtet werden. Gegen die Verwendung der früheren Tarife spreche auch nicht der Umstand, dass für alle neu abgeschlossenen Verträge nunmehr Unisex-Tarife anzuwenden sind. Es sei eher davon auszugehen, dass es sich bei dem Anrecht des Berechtigten nicht um eine neues, sondern ein geteiltes altes, also vor dem Stichtag begründetes Anrecht handele. Dieses Anrecht richte sich auch nach dem Willen des Gesetzgebers, soweit keine Teilungsordnung vorliegt, nach den (möglicherweise geschlechtsspezifischen) Regelungen des übertragenen Anrechts (§ 11 Abs. 1 Satz 1 VersAusglG). Die Anpassung dieses Anrechts an die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), also die Verwendung von Unisex-Tarifen (nur!) für das neu begründete Anrecht, würde letztlich zu einer vollständigen Neukalkulation und damit zu einer „externen“ Teilung beim identischen Versorgungsträger führen, die mit § 11 VersAusglG nicht vereinbar wäre. Einen Eingriff in den Altbestand verlange auch weder der EuGH noch die Übergangsregelung in § 33 Abs. 5 Satz 1 AGG, die Unisex-Grundsätze würden nur für Neuverträge gelten.

#### 6. Zeitlicher Bezugspunkt für die Teilung

Der BGH hat in den **Beschlüssen vom 01.08.2018 (XII ZB 159/18)** und **vom 21.11.2018 (XII ZB 315/18)** klargestellt, dass in Fällen, in denen das Gericht den Ausgleichswert einer laufenden kapitalgedeckten Versorgung anhand des noch vorhandenen Restkapitalwerts zeitnah zur Entscheidung über den Versorgungsausgleich oder vorausschauend auf den Zeitpunkt der mutmaßlichen Rechtskraft ermittelt, die interne Teilung des Anrechts nicht mit Bezug auf das Ehezeitende, sondern mit Bezug auf diesen Bewertungszeitpunkt auszusprechen ist. Dies ist richtig. Durch die Berücksichtigung der nahezeitlichen Wertminderung infolge laufenden Rentenbezugs soll ein sowohl dem Versorgungsträger aufwandsneutraler Ausgleich erreicht werden. Dieses Ziel wird verfehlt, wenn der für die Berechnung des Anrechts der ausgleichspflichtigen Person maßgebliche Wirkungszeitpunkt der Ausgleichsentscheidung nicht mit dem der Berechnung des Ausgleichswerts zugrundeliegende Bewertungszeitpunkt übereinstimmt.

Für die Prüfung, ob der Ausgleichswert gesetzliche Wertgrenzen überschreitet, insbesondere für eine externe Teilung auf Verlangen des Versorgungsträgers

(§§ 14 Abs. 2 Nr. 2, 17 VersAusglG), bleibt aber die Bewertung des Anrechts zum Ehezeitende maßgeblich (BGH-Beschlüsse vom 01.08.2018 Rz. 24 und vom 21.11.2018 Rz. 15). Dies bestätigt der **BGH** in seinem **Beschluss vom 29.04.2019 (XII ZB 185/16)** zur Abänderung eines Versorgungsausgleichs nach früherem Recht gemäß § 51 Abs. 1 VersAusglG wegen wesentlicher Wertänderung einer endgehaltsbezogenen betrieblichen Altersversorgung grundsätzlich [Rz. 33]. Wird im Rahmen einer solchen Abänderung erstmals der volle Ausgleichswert des Ehezeitanteils zum Rentenbeginn oder ein nach Barwertminderung entsprechend geringerer Wert auf den Ausgleichsberechtigten übertragen, soll es aber aus Rechtsgründen nicht zu beanstanden sein, den insoweit ermittelten Ausgleichswert mit der Beitragsbemessungsgrenze in der Allgemeinen Rentenversicherung nach §§ 159 - 160 SGB VI zum Zeitpunkt des Rentenbeginns zu vergleichen.

#### 7. Schuldrechtlicher Ausgleich – Abtretungsanspruch gemäß § 21 VersAusglG bzgl. gepfändeter Betriebsrente

§ 21 VersAusglG gibt dem Ausgleichsberechtigten einen Anspruch gegen den Ausgleichspflichtigen auf Abtretung dessen Anspruchs auf Betriebsrente in Höhe der schuldrechtlichen Ausgleichsrente. Eine entsprechende Abtretung ist nach § 21 Abs. 3 VersAusglG auch dann wirksam, wenn andere Vorschriften die Übertragung oder Pfändung des Versorgungsanspruchs ausschließen. Nach einhelliger Auffassung sind gegenüber dem gesetzlichen Abtretungsanspruch aus § 21 VersAusglG auch vereinbarte Abtretungsverbote (z. B. in Versorgungszusagen) wirkungslos. In dem **Beschluss vom 27.02.2019 (XII ZB 183/16)** hatte der BGH zu klären, ob § 21 Abs. 3 VersAusglG der ausgleichsberechtigten Person die Durchsetzung des Abtretungsanspruchs auch dann ermöglichen kann, wenn der nach § 850 c ZPO pfändbare Teil des Einkommens der ausgleichspflichtigen Person bereits durch andere Gläubiger gepfändet wird. § 21 Abs. 3 VersAusglG solle *in gleicher Weise wie die Vorgängervorschrift* klarstellen, dass der schuldrechtliche Versorgungsausgleich in seiner Bedeutung höher eingestuft wird als die Schutzvorschriften, die eine Übertragung und Pfändbarkeit von laufenden Versicherungen verbieten (vgl. BT-Drucks. 16/10144, S. 64 f.). Für den Abtretungsanspruch sei es *deshalb* für sich genommen ohne Belang, ob der über der Pfändungsgrenze liegende Teil der aus dem Versorgungsanrecht bezogenen Einkünfte bereits von dritten Gläubigern gepfändet wird. Der auf diesen Pfändungen beruhende Einkommensrückgang bei der ausgleichspflichtigen Person sei ggf. im Rahmen des § 27 VersAusglG (gesetzliche Härteklausele) bei der Bemessung der Ausgleichsrente nach § 20 VersAusglG zu berücksichtigen.