



Mitglieder der
International
Association of
Consulting Actuaries

KURZINFORMATIONEN zur betrieblichen Altersversorgung

Oktober 2024

GASSNER und Partner

Herdweg 18 • 70174 Stuttgart
Tel. (07 11) 22 29 64-0 • Telefax (07 11) 22 29 64-28/29
gup@gassner-und-partner.de
www.gassner-und-partner.de

Mitglied der Vereinigung der unabhängig beratenden Aktuare e.V.

In dieser Ausgabe:

- Referentenentwurf zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Zulässigkeit einseitiger Kapitalwahlrechte des Arbeitgebers?
- Invaliditätsversorgung – muss das Arbeitsverhältnis beendet sein?
- Inflation und bAV: gestern, heute, morgen – alles im Blick behalten
- Erste Anhebung des Höchstrechnungszinses seit 30 Jahren
- BBG-Sprung in 2025 wie seit 2003 nicht mehr
- Entscheidung zur Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung
- Aktuelle Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich

Referentenentwurf zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der Referentenentwurf des „Zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (2. BRSG) vom 24.06.2024 ist auf der Website des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales¹⁾ (BMAS) veröffentlicht. Zielsetzung ist es dabei, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung weiter zu fördern, zumal sich diese in den letzten Jahren kaum verbessert hat. Insbesondere soll eine quantitativ und qualitativ weiter ausgebauten Förderung dort erfolgen, wo nach wie vor große Verbreitungslücken bestehen, also in kleineren und mittleren Unternehmen und bei Beschäftigten mit geringen Einkommen. Dabei setzt das BMAS weiterhin auf eine grundsätzliche Freiwilligkeit der betrieblichen Altersversorgung.

1. Änderung des Betriebsrentengesetzes

Die wesentlichste Anpassung betrifft das sogenannte Sozialpartnermodell, das mit dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 eingeführt wurde. Hierbei handelt es sich um eine reine Beitragszusage ohne Leistungsgarantien, bei der sogar der Höhe nach schwankende Renten vorgesehen sind. Diese Zusageform ist bisher nur auf der Grundlage eines Tarifvertrags möglich, der vorsehen muss, dass sich die Tarifpartner an der Einrichtung und Steuerung der Versorgung beteiligen müssen. Im ersten Wurf aus dem Jahr 2018 waren noch Unklarheiten und Rechtsunsicherheiten enthalten, die nun beseitigt werden sollen. Aufgrund dieser Hürden ist dem

1) https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurfe/zweites-gesetz-aenderung-betriebsrentengesetzes-und-anderer-gesetze.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Sozialpartnermodell bisher kein großer Erfolg beschieden. Die Änderungen betreffen insbesondere die Möglichkeit, dass auch nichttarifgebundene Unternehmen an dieser Versorgungsform teilnehmen können. Ebenso können nun außertariflich Beschäftigte und Mitarbeiter, die nicht in den Organisationsbereich einer Gewerkschaft fallen, rechtssicher an dem Sozialpartnermodell teilnehmen.

Weiterhin können sogenannte Opting-Out-Modelle, bei denen die Mitarbeiter automatisch an einer Entgeltumwandlungsregelung teilnehmen, wenn sie nicht ausdrücklich widersprechen, nun auch allein auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Bisher war hierfür ein entsprechender Tarifvertrag erforderlich. Bei Fehlen eines Tarifvertrages sieht der Entwurf jedoch einen Zuschuss der Arbeitgeber von 20 % des umgewandelten Entgelts vor.

Schließlich werden erweiterte Abfindungsmöglichkeiten vorgeschlagen. So sollen Anwartschaften aktiver Anwärter in gegenseitigem Einvernehmen auch dann abgefunden werden können, wenn die erreichbare Altersrente bis zu 2 % (bei Kapitalleistungen 24 Zehntel) der Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch (SGB) IV beträgt und der Abfindungsbetrag zur Zahlung von Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung verwendet wird. Ebenfalls sollen Pensionskassenzusagen als abgefunden fingiert werden, wenn die Pensionskasse rechtskräftig und mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde aufgelöst wurde und ihr Vermögen an die Versorgungsberechtigten ausgekehrt wurde.

Künftig sollen auch bei Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden dürfen. Dies war nach § 6 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) bisher nur beim Bezug einer Vollrente wegen Alters möglich. Dem Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSV) werden abschließend mehr Möglichkeiten für technische Lösungen eingeräumt.

2. Änderung des Einkommensteuergesetzes

Hier soll die Förderung einer Altersversorgung für gering verdienende Beschäftigte gestärkt werden. Dazu sollen die Fördergrenzen des §100 Einkommensteuergesetz (EStG) Abs. 2 (Förderhöchstbeitrag) von bisher 288 EUR auf 360 EUR und Abs. 6 (maximal förderfähiger Beitrag) von 960 EUR auf 1.200 EUR angehoben werden. Zudem wird die bisher starre Verdienstgrenze dynamisiert, indem sie mit 3 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung festgelegt werden soll.

3. Weitere Änderungen

Unter den weiteren Änderungen durch das 2. BRSBG ist zunächst das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) zu nennen, das wesentliche Regelungen für die Durchführungswege Pensionskasse und Pensionsfonds zusammenfasst. Den Pensionskassen soll nun eine zeitlich auf höchstens 10 Jahre beschränkte Unterdeckung ihres Sicherungsvermögens um maximal 10 % gestattet werden, wenn sich die Trägerunternehmen der Kasse in einem Sicherungsvermögensplan verpflichten, der Kasse die erforderlichen Mittel bereitzustellen, um die Unterdeckung zu beseitigen. Hierdurch soll den Pensionskassen mehr Flexibilität in der Kapitalanlage gegeben werden, sodass in höherem Umfang in besser rentierliche und damit risikoreichere Kapitalanlagen investiert werden kann. Hierauf zielt auch eine Anpassung der Anlagevorschriften für Pensionskassen ab, die stärkere Investments in Infrastrukturanlagen zulässt.

Den Pensionsfonds werden nun auch Ratenzahlungen erlaubt. Bisher war dieser Durchführungsweg auf lebenslange Renten- und einmalige Kapitalzahlungen beschränkt.

Die Rechte Berechtigter von Direktversicherungen werden dahingehend gestärkt, dass die Versicherung zu den ursprünglichen Bedingungen wieder aufleben muss, wenn sie zuvor aufgrund eines unentgeltlichen Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses und einer damit einhergehenden Nichtzahlung von Prämien beitragsfrei gestellt wurde.

Ansonsten werden Regelungen im Sozialrecht geändert, die mit der betrieblichen Altersversorgung maximal am Rande zu tun haben.

4. Einschätzungen

Die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) begrüßt das Gesetzespaket grundsätzlich sehr.²⁾ Ihre Anpassungsvorschläge sind mehrheitlich Präzisierungen, die noch bestehende Unklarheiten in den Formulierungen beseitigen sollen.

Die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) hat in einer ausführlichen Stellungnahme³⁾ den Referentenentwurf ebenfalls grundsätzlich begrüßt. Sie zeigt jedoch auch weiteren Diskussions- und Handlungsbedarf in der betrieblichen Altersversorgung auf. Insbesondere wird beklagt, dass zwar viele, aber nur kleine Schritte unternommen werden sollen. Als weiteren Reformbedarf identifiziert die aba unter anderem mehr Generationengerechtigkeit durch faire Eingriffsmöglichkeiten in be-

2) https://aktuar.de/politik-und-presse/positionen-und-stellungnahmen/Stellungnahmen/2024_07_25_Stellungnahme_DAV_IVS_BRSG_II.pdf?_gl=1*m0ce3*_up*MQ..*_ga*MjcxMjlxNTk4LjE3MjMwNDMyNjc.*_ga_0FJMF8SM8C*MTcyMzA0MzI2Ni4xLjE5MjcyMzA0MzI3MS4wLjAuMA

3) https://www.aba-online.de/application/Files/9317/2293/8777/20240725_aba-Stellungnahme_RefE_2_Betriebsrentenstaerkungsgesetz_final_Lesezeichen.pdf

stehende Zusagen, die bessere Nutzbarmachung von Beitragszusagen mit Mindestleistung und beitragsorientierten Leistungszusagen, die Vereinheitlichung der Dotierungshöchstgrenzen im Steuer- und Abgabenrecht, die möglichst weitgehende Vereinheitlichung von ertragsteuerlicher und handelsrechtlicher Bewertung von Direktzusagen sowie die Beseitigung teils verwirrender beitragsrechtlicher Regelungen in der Leistungsphase.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erkennt laut ihrer Stellungnahme⁴⁾ im 2. BRSBG mehrere sinnvolle Maßnahmen. Allerdings wird ein grundsätzlicher Reformeifer vermisst, so dass nur ein geringer Änderungsumfang erkennbar

sei. Insbesondere wird moniert, dass auch die angepassten Zugangsvoraussetzungen für das Sozialpartnermodell immer noch zu restriktiv seien und die Erleichterung von Abfindungen zu zögerlich ausfalle.

Fazit

Das 2. BRSBG geht in die richtige Richtung, jedoch mit recht kleinen Schritten und einer gewissen Mutlosigkeit. Am 18.09.2024 hat die Bundesregierung einen unter Berücksichtigung der Stellungnahmen überarbeiteten Entwurf ins Kabinett gebracht. Das Gesetz könnte Anfang 2025 vom Bundestag verabschiedet werden.

Zulässigkeit einseitiger Kapitalwahlrechte des Arbeitgebers?

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17.01.2023 (3 AZR 220/22)

Laufende Rentenzahlungen oder Einmalkapital: Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sind grundsätzlich beide Leistungsformen gleichwertige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Ist die Versorgung aber nach den Vereinbarungen bereits als Rentenleistung festgelegt, ist der Wechsel zu einer Kapitalleistung nicht ohne Hürden. Nach § 3 BetrAVG ist die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften und laufender Leistungen durch eine Einmalzahlung nur in engen Grenzen möglich. Wird die Versorgung im Rahmen einer Vereinbarung der Betriebspartner auf eine Kapitalleistung umgestellt, ist nach der Rechtsprechung für die Wirksamkeit der Änderung eine besondere Rechtfertigung erforderlich (zuletzt BAG-Urteil vom 20.06.2023 (3 AZR 231/22)), da laufende Rentenleistungen für die Versorgungsberechtigten eine besondere Wertigkeit haben:

- Durch den Wechsel von der Zusage laufender Rentenleistungen hin zur Zusage einer Kapitalleistung wird das Langlebigkeitsrisiko einseitig auf den betroffenen Arbeitnehmer verlagert.
- Außerdem lösen nur laufende Rentenleistungen eine Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG aus, wodurch regelmäßig der Wert der Rente über die gesamte Rentenbezugsdauer erhalten bleibt.
- Zudem birgt der Wechsel von laufenden Rentenleistungen hin zur Kapitalleistung die Gefahr, dass es aufgrund der Progressionswirkung zu einer höheren Steuerlast des Versorgungsemp-

fängers kommt. Dies gilt auch bei Leistung des Kapitals in Teilbeträgen, die dem Versorgungsberechtigten in mehreren Jahren zufließen (BAG-Urteil vom 15.05.2012 (3 AZR 11/10 - Rn. 80, BAGE 141, 259)).

Einfacher könnte es daher sein, wenn in den Versorgungsregelungen von vornherein bereits eine Klausel enthalten ist, nach der die Entscheidung, ob eine Rente oder ein Einmalkapital zu gewähren ist, einer Vertragspartei überlassen wird (**einseitiges Kapitalwahlrecht**).

Das BAG hatte zuletzt Gelegenheit, über Regelungen zu entscheiden, bei denen ein solches Wahlrecht einseitig dem Versorgungsträger bzw. Arbeitgeber zustand. Diese Wahl konnte mithin auch gegen den Willen der Versorgungsberechtigten getroffen werden.

In dem Rechtsstreit, den das BAG mit Urteil vom 17.01.2023 (3 AZR 220/22) entschieden hat, ging es um eine solche Regelung im Leistungsplan einer Gruppenunterstützungskasse. Grundsätzlich war danach die Gewährung von „Altersrenten“ vorgesehen, die Kasse behielt sich allerdings vor, „anstelle einer laufenden Rente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der zehnfachen Jahresrente zu zahlen.“

Nachdem die Versorgungsberechtigte die Rentenleistung beantragt hatte, wollte der Arbeitgeber nach den Regelungen der Unterstützungskasse die Versorgung als Einmalkapital zahlen. Das Einmalkapital in Höhe der zehnfachen Jahresrente war allerdings

4) https://aktuar.de/politik-und-presse/positionen-und-stellungnahmen/Stellungnahmen/2024_07_25_Stellungnahme_DAV_IVS_BRSBG_II.pdf?_gl=1*m0ce3*_up*MQ..*_ga*MjcxMjlxNTk4LjE3MjMwNDMyNjc.*_ga_0FJMF8SM8C*MTcyMzA0MzI2Ni4xLjE5uMTcyMzA0MzI3MS4wLjAuMA

niedriger als der versicherungsmathematische Barwert der lebenslangen monatlichen Altersrente.

Nachdem sich die Versorgungsberechtigte dagegen aussprach, zahlte kurzerhand der Arbeitgeber das Einmalkapital an die Versorgungsberechtigte aus, die es umgehend zurücküberwies. Der Arbeitgeber klagte nun auf Feststellung, dass er durch eine einmalige Kapitalleistung in Höhe des zehnfachen Jahresbetrags der Altersrente von seiner Leistungspflicht frei geworden sei, bzw. hilfsweise auf eine Feststellung, dass er die Versorgungszusage durch Zahlung einer zehnfachen Jahresrente erfüllen dürfe. Widerklagend verlangte die Versorgungsberechtigte die Auszahlung ihrer monatlichen Rente.

Das BAG kam zu dem Ergebnis, dass die Versorgungsberechtigte einen Anspruch auf die monatliche Rente hatte. Dabei hat das BAG zugunsten des Klägers unterstellt, dass das im Leistungsplan der Unterstützungskasse geregelte Recht, anstelle der zugesagten Altersrente eine einmalige Kapitalabfindung in Höhe der zehnfachen Jahresrente zu zahlen, auch dem Arbeitgeber zusteht.

Für die rechtliche Bewertung kam es auf die Frage an, ob die Klausel im Leistungsplan der Unterstützungskasse zum Kapitalwahlrecht im Rechtssinne als Wahlschuld i. S. v. § 262 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder als eine Ersetzungsbefugnis anzusehen war. Solche Klauseln hatten Landesarbeitsgerichte zuvor unterschiedlich eingeordnet.

- Bei einer **Wahlschuld** werden mehrere Leistungen „in der Weise geschuldet, dass nur die eine oder die andere zu bewirken ist.“ Erst wenn das Wahlrecht ausgeübt worden ist, steht fest, welche der Leistungen geschuldet wird. Die gewählte Leistung gilt als die von Anfang an allein geschuldete (§ 263 Abs. 2 BGB).
- Anders ist es, wenn bereits von vornherein nur eine bestimmte Leistung vereinbart worden ist. Nur eine Leistung wird geschuldet, nicht mehrere dem Schuldner zur Wahl gestellte Leistungen. Die Leistung steht also bereits fest, der Schuldner dürfte sie aber aufgrund der Vereinbarung durch eine andere ersetzen (Ersetzungsbefugnis).

Da es sich bei dem Leistungsplan der Unterstützungskasse um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne der §§ 305 BGB handelte, wäre bei einer vereinbarten Ersetzungsbefugnis das Klauselverbot nach § 308 Nr. 4 BGB zu beachten. Danach ist eine Klausel unwirksam, nach der vorgesehen ist, „die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist“. Eine echte Wahlschuld fällt dagegen nicht unter das Klauselverbot.

Das BAG ging von einer Ersetzungsbefugnis aus: Der Arbeitgeber schuldete nach der Versorgungszusage (die er mittelbar über die Unterstützungskasse erteilt hatte) nicht „mehrere Leistungen“ i. S. v. § 262 BGB. Die Versorgungszusage verlieh ihm vielmehr das Recht, die vertraglich vereinbarte Zahlung monatlicher Altersrenten durch die Zahlung einer einmaligen Kapitalabfindung zu ersetzen.

In der Folge war das in der Klausel vorgesehene Kapitalwahlrecht unwirksam:

„Ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine einmalige Kapitalzahlung zu leisten, ist mit § 308 Nr. 4 BGB unvereinbar und unwirksam, wenn die Kapitalleistung nicht mindestens dem versicherungsmathematisch ermittelten Barwert der laufenden Renten entspricht.“ (Leitsatz des BAG)

Da der Wert der zehnfachen Jahresrente im konkreten Fall aber hinter dem ermittelten Barwert zurückblieb, war das Recht, die Rente durch Kapital zu ersetzen, für die Versorgungsberechtigte im Sinne von § 308 Nr. 4 BGB unzumutbar. Sie erhielt nicht eine andere - gleichwertige - Leistung, sondern eine andere geringerwertige Leistung. Damit würde bereits erdientes Entgelt im Nachhinein, nämlich kurz vor Eintritt des Versorgungsfalls, zumindest teilweise wieder entzogen.

Zusätzlich hat das BAG klargestellt, wie ein Kapitalwahlrecht im Verhältnis zu § 3 BetrAVG einzuordnen ist. Das Kapitalwahlrecht kann nur bis zum Beginn des Leistungszeitraums ausgeübt werden. Andernfalls handele es sich um eine Abfindung bereits laufender Rentenleistungen, so dass die Voraussetzungen von § 3 BetrAVG erfüllt sein müssten. Ein durch die Versorgungsregelung vorgesehenes Kapitalwahlrecht des Arbeitgebers ist in § 3 BetrAVG nicht privilegiert.

Das BAG hat sich nicht dazu geäußert, wie der Barwert zu ermitteln ist, an dem zu messen ist, ob die Kapitalleistung (mindestens) gleichwertig ist oder nicht. Es verwies insofern auf Feststellungen der Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf. Das LAG hatte in seiner Entscheidung ausgeführt, maßgeblich sei, ob der Barwert der Kapitalabfindung versicherungsmathematisch mit der zugesagten Rente wertgleich sei. Dies folge aus der Wertung des § 3 Abs. 5 BetrAVG i. V. m. § 4 Abs. 5 BetrAVG. Es komme weder auf die vom Arbeitgeber gebildete Pensionsrückstellung (§ 6a EStG) noch auf das bei Unterstützungskassen steuerlich zulässige Reservepolster gemäß § 4d EStG an (LAG Düsseldorf, Urteil vom 06.04.2022, 12 Sa 1068/21, Leitsatz 3).

Auch eine weitere Entscheidung des BAG vom 17.01.2023 (3 AZR 501/21) brachte insoweit keine

Klarheit. Es entschied, ein in Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Versorgungsschuldners geregeltes Recht, nach seiner Entscheidung anstelle der Zahlung laufender Renten eine mindestens barwertgleiche, einmalige Kapitalzahlung zu leisten, sei mit § 308 Nr. 4 BGB vereinbar. Die konkrete Ausübung der Ersetzungsbefugnis müsse jedoch die Grenzen billigen Ermessens i. S. v. § 315 BGB wahren.

Nach der betreffenden Klausel behielt sich der Arbeitgeber vor, anstelle der Renten eine wertgleiche, einmalige Kapitalabfindung zu zahlen. Die Höhe der einmaligen Kapitalzahlung sollte dem Barwert der künftigen Versorgungsansprüche und Versorgungsanwartschaften entsprechen, ermittelt nach den Rechnungsgrundlagen des versicherungsmathematischen Gutachtens über die Höhe der ertragssteuerlich zulässigen Pensionsrückstellung gemäß § 6a Einkommensteuergesetz (EStG) zum letzten Bilanztermin vor der Abfindung.

Hieraus kann allerdings wohl nicht geschlossen werden, dass das BAG die Ermittlung des Barwerts auf Grundlage von einer steuerlichen Bewertung für zulässig hält. Die Frage wurde im Urteil nicht weiter vertieft. Das BAG hat in diesem Rechtsstreit die Sache an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Festgehalten werden kann, dass eine im Leistungsplan vorgesehene Ersetzungsbefugnis des Versorgungsschuldners bis zum Beginn des Leistungszeitraums ausgeübt werden kann. Eine solche Klausel hält der Inhaltskontrolle der Allgemeinen Geschäftsbedingungen stand, wenn sie mindestens eine (bar-) wertgleiche Kapitalleistung statt der lebenslangen monatlichen Altersrente vorsieht. Eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe der 10-fachen Jahresrente benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist mit § 308 Nr. 4 BGB unvereinbar und damit unwirksam.

Invaliditätsversorgung – muss das Arbeitsverhältnis beendet sein?

Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 10.10.2023 (3 AZR 250/22)

Betriebliche Versorgungsregelungen enthalten häufig auch eine Absicherung der Arbeitnehmer für den Fall, dass sie während ihres Erwerbslebens invalide werden. Die Voraussetzungen knüpfen überwiegend an die Begrifflichkeiten der gesetzlichen Rentenversicherung (volle oder teilweise Erwerbsminderung i. S. v. § 43 Sozialgesetzbuch (SGB) VI) oder sogar an den tatsächlichen Bezug einer Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung wegen verminderter Erwerbsfähigkeit an.

Zuletzt war Unsicherheit darüber entstanden, ob der Arbeitgeber die Leistung in einer Versorgungsordnung darüber hinaus auch davon abhängig machen darf, dass der Arbeitnehmer rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sein muss.

Grund hierfür war, dass das BAG in einer früheren Entscheidung aus dem Jahr 2021 (BAG-Urteil vom 13.07.2021 (3 AZR 298/20)) zu dem Ergebnis gekommen war, durch die Verknüpfung des Versicherungsfalls „Dienstunfähigkeit“ und damit auch des Anspruchs auf die Zahlung einer Dienstunfähigkeitsrente an die vorherige Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses in Allgemeinen Versicherungsbedingungen einer Pensionskasse werde der Betroffene „unangemessen benachteiligt“ im Sinne von § 307 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Nach dieser Vorschrift sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.

In der neuen Entscheidung vom 10.10.2023 ging es um eine Regelung in einer Zusatzversorgungsordnung einer Handelskammer, nach der ein versorgungsberechtigter Mitarbeiter Ruhegeld erhalten soll, *„der wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht und aus den Diensten der Kammer ausscheidet.“*

Die Beklagte hatte die Gewährung des Ruhegelds gegenüber dem Kläger abgelehnt, der zwar bereits befristet eine gesetzliche Rente wegen voller Erwerbsminderung bezog, aber dessen Arbeitsverhältnis mit der Beklagten noch nicht beendet war. Der Kläger beendete daraufhin das Arbeitsverhältnis, verlangte aber das Ruhegeld auch für die Zeiten vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das BAG legte zuerst die Formulierung *„Ausscheiden aus den Diensten der Kammer“* in dem Sinne aus, dass das Arbeitsverhältnis für den Anspruch auf das Ruhegeld rechtlich beendet sein muss. Ein vorübergehendes Ruhen der Hauptleistungspflichten sei damit nicht gemeint. Das ist nicht selbstverständlich: In der Vergangenheit war das BAG schon einmal zu dem gegenteiligen Ergebnis gekommen (Urteil vom 23.03.2021 (3 AZR 99/20)).

Aus Sicht des BAG ist die Klausel auch nicht unangemessen benachteiligend. Nach dem Leitsatz der Entscheidung darf der Arbeitgeber *„die Leistung in einer Versorgungsordnung, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen enthält, grundsätzlich davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente bezieht und rechtlich aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.“*

Erforderlich sei eine Abwägung der betroffenen Interessen der Versorgungsberechtigten und des Versorgungsschuldners.

- Auf Seiten des Arbeitgebers besteht das berechnete Interesse, Doppelleistungen zu vermeiden. Der Arbeitgeber muss die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung aus den Erträgen des Unternehmens erwirtschaften. Wird die betriebliche Invaliditätsleistung nicht von einer vorherigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses abhängig gemacht, können sich daraus Doppelleistungen des Arbeitgebers auch im ruhenden Arbeitsverhältnis ergeben. Der zusagende Arbeitgeber hat zudem ein legitimes Interesse an Planungssicherheit für den Arbeitsplatz des Arbeitnehmers, die durch die rechtliche Beendigung erheblich erhöht wird.
- Die Arbeitnehmer und später Versorgungsberechtigten haben ein berechnetes Interesse daran, autonom darüber zu entscheiden, ob sie ein Arbeitsverhältnis beibehalten oder aufgeben. Am Bestand des Arbeitsverhältnisses haben sie ein besonderes Interesse, wenn die Erwerbsminderungsrente wie im Regelfall nur befristet gewährt wird (§ 102 Abs. 2 SGB VI; vgl. BAG-Urteil vom 13.07.2021 (3 AZR 298/20 - Rn. 59 f., BAGE 176, 1)).

Die Abwägung der betroffenen Interessen führe hier zu keiner unangemessenen Benachteiligung der Arbeitnehmer und Versorgungsberechtigten. Auf die Arbeitnehmer werde durch die Ausscheidebedingung zwar ein gewisser, aber kein unzumutbarer Druck zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübt. Sie sind nicht etwa gezwungen, über ihr Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt verbindlich zu disponieren und dieses aufzugeben, zu dem noch gar nicht feststeht, ob die Voraussetzungen für ihr betriebliches Ruhegeld erfüllt sind oder wie lange der Arbeitgeber für eine Entscheidung über die materiellen Voraussetzungen des Ruhegeldes benötigt.

Maßgeblich war hier, dass die Zusatzversorgungsordnung an den Bezug der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente anknüpft. Dieser Termin lässt sich für die Arbeitnehmer eindeutig bestimmen. Der einzelne Arbeitnehmer kenne mit der Bewilligung der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente alle relevanten Umstände: seine gesundheitliche Situation, persönlichen Verhältnisse und das Rentenverfahren. Er könne diese Umstände bewerten und auf ihrer Grundlage entscheiden, ob und wie lange er am Arbeitsverhältnis festhalten will, wenn das Arbeitsverhältnis nicht ohnehin aufgrund wirksamer (tarif-)vertraglicher Regelung endet. Wünsche er den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, müsse er im Gegenzug hinnehmen, in dieser Zeit kein Ruhegeld zu erhalten. Das berechnete Interesse des Arbeitgebers, keine Doppelleistungen erbringen zu müssen

und Planungssicherheit zu haben, ist dem Interesse des Arbeitnehmers am Bezug betrieblichen Ruhegeldes bei Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zumindest gleichgewichtig. Dass die gesetzliche Erwerbsminderungsrente - wie regelmäßig - nur befristet bewilligt worden war, änderte daran nichts.

In seiner Entscheidung hob das BAG sehr deutlich hervor, dass die abweichende Entscheidung vom 13.07.2021 auf Besonderheiten des Sachverhalts beruhte, weshalb die Abwägung der betroffenen Interessen damals zu einem anderen Ergebnis geführt hatte. Der Arbeitnehmer musste nach den dortigen Versorgungsbedingungen das Arbeitsverhältnis beenden, ohne zu wissen, ob er einen Anspruch auf die betriebliche Invaliditätsversorgung hatte.

Mithin stellt nicht jeder Ausschluss einer betrieblichen Invaliditätsrente vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine unangemessene Benachteiligung dar.

Das BAG bestätigt zudem, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, einen zeitlichen Gleichklang mit dem (rückwirkenden) Bezugsbeginn der sozialversicherungsrechtlichen Erwerbsminderungsrente herzustellen. Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Zusage, ist er nach Betriebsrentenrecht nicht gehalten, sich den Regeln der gesetzlichen Sozialversicherung anzuschließen und für die betriebliche Versorgung gleiche oder entsprechende Regeln aufzustellen.

Die Entscheidung des BAG zeigt auch, dass die früher oftmals in betrieblichen Versorgungsregelungen verwendete Formulierung, der Arbeitnehmer müsse „aus den Diensten des Unternehmens ausgeschieden sein“, aus Sicht des BAG nicht in allen Fällen mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleichgesetzt werden kann, sondern regelmäßig im Kontext der Vereinbarung auszulegen ist. Im Zweifel empfiehlt es sich, vergleichbare Regelungen klarstellend zu ergänzen.

In einer nur einen Monat später ergangenen Entscheidung (Urteil vom 23.11.2023 (3 AZR 14/23)) hat das BAG sein Urteil vom 10.10.2023 bereits bestätigt. Allerdings ging es in diesem Fall um die Regelungen aus einer Betriebsvereinbarung. Betriebsvereinbarungen unterliegen nicht der Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (§ 310 Abs. 4 Satz 1 BGB). Das BAG leitet vor diesem Hintergrund die (im Ergebnis weitgehend gleich durchgeführte) Inhaltskontrolle aus dem Absatz 1 von § 75 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) her („Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen“). Die Betriebsparteien dürfen keine Regelung treffen, die die durch Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz (GG) geschützte Berufsfreiheit der Arbeitnehmer unverhältnismäßig beschränkt. Die für den Bezug der Invalidenrente erforderliche rechtliche Beendigung des Arbeitsverhält-

nisses greift jedenfalls dann nicht unverhältnismäßig in die Freiheit der Arbeitsplatzwahl der Arbeitnehmer ein, wenn die Invalidität durch den Rentenbescheid

des gesetzlichen Sozialversicherungsträgers nachgewiesen ist.

Inflation und bAV: gestern, heute, morgen – alles im Blick behalten

In der letzten Ausgabe der IACA-Kurzinformationen war das Thema Inflation und deren Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung gleich doppelt besetzt: eine arbeitsrechtliche und eine bilanzielle Betrachtung, wobei Ersteres Letzteres prägt. Demnach wirkt sich die Inflationserwartung häufig unmittelbar auf die sogenannte Rententrendannahme aus, welche in die versicherungsmathematischen Gutachten zur Berücksichtigung einer bestehenden Anpassungsverpflichtung einkalkuliert wird.

Zwischenzeitlich haben sich sowohl die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) als auch das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW) mit den Implikationen der hohen Inflation auf Pensionsverpflichtungen auseinandergesetzt.

Im Ergebnisbericht („Inflationsabhängige Rententrendannahme bei der Bewertung unmittelbarer Pensionsverpflichtungen nach HGB und IFRS“, April 2024) stellt die DAV Methoden zur Festlegung der Inflations- und Rententrendannahme vor.

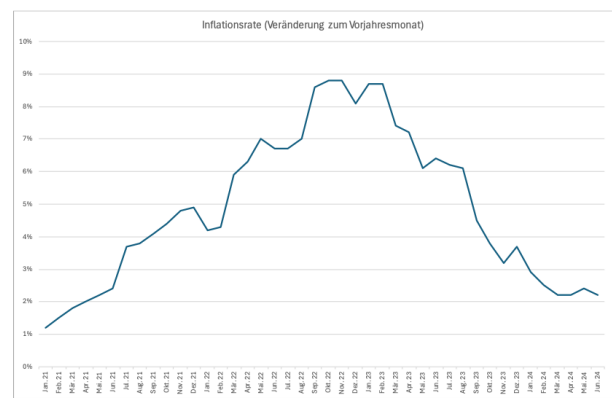
Kern der Überlegungen des DAV-Ergebnisberichtes ist, dass nicht nur eine Langfristerwartung über die künftige Inflation, sondern auch die bis zum Stichtag bereits aufgelaufene Inflation (sogenannter „Anpassungsstau“) und eine kurz- bzw. mittelfristige Inflationserwartung bei der Festlegung der Rententrendannahme einbezogen werden sollten. Neben Methoden für eine exakte Berücksichtigung der aufgrund dieser Einflussgrößen zu erwartenden Rentenanpassungen werden auch pauschalisierte Ansätze zur Ableitung eines jährlichen Rententrends beschrieben.

Als sachgerechte Langfristannahme für die künftige Inflation wird durch den DAV-Ergebnisbericht das Inflationsziel der Europäischen Zentralbank (EZB) von 2,0 % p. a. angeführt. Für die kurz- und mittelfristige Inflationserwartung können geeignete Expertenprognosen herangezogen werden, bspw. Veröffentlichungen des ifo-Instituts, des Internationalen Währungsfonds oder der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose der Bundesregierung. Alternativ können auch Kapitalmarktdaten zur Ableitung einer Inflationserwartung zugrunde gelegt werden. Nicht sachgerecht hingegen ist eine einfache Fortschreibung der Inflationsentwicklung der Vergangenheit.

Das IDW hat sich in der 274. Sitzung des Fachausschusses Unternehmensberichterstattung (FAB) ebenfalls mit dem Thema Inflation und Rententrend

beschäftigt und die von der DAV formulierten Erkenntnisse geteilt.

Betrachtet man das aktuelle Inflationsgeschehen, so ist die Inflationsrate, gemessen an der Entwicklung des Verbraucherpreisindex für Deutschland gegenüber dem Vorjahresmonat, wieder deutlich zurückgegangen, wie die folgende Grafik zeigt:



Quelle: Statistisches Bundesamt DESTATIS

Auch wenn sich damit die Inflation dem EZB-Ziel von 2,0 % p. a. wieder annähert, wirkt die hohe Inflation der Jahre 2022 und 2023 bei dem üblichen dreijährigen Anpassungsrythmus (§ 16 Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)) nach. Dieser Anpassungsstau ist entsprechend der von DAV und IDW formulierten Grundsätze bei der Rententrendannahme insbesondere zum Bilanzstichtag 31.12.2024 geeignet zu berücksichtigen.

Mit Blick in die Zukunft bleibt festzuhalten, dass die durch DAV und IDW formulierten Erkenntnisse zur Festlegung der Inflations- und Rententrendannahme auch bei einem nachhaltigen Rückgang der Inflation weiterhin relevant bleiben. Sie sind insbesondere auch dann anwendbar, wenn die bereits eingetretene Inflation oder die kurz- und mittelfristige Inflationserwartung niedriger als die Langfristerwartung ausfallen.

Damit wird man künftig bei der Festlegung der Rententrendannahme wohl stets einen Gesamtblick – gestern, heute, morgen – auf die Inflation haben müssen.

Erste Anhebung des Höchstrechnungszinses seit 30 Jahren

Das Bundesministerium der Finanzen hat durch Verordnung mit Wirkung zum 01.01.2025 den Höchstzinssatz für die Berechnung der Deckungsrückstellungen von Lebensversicherungs-, deregulierten Pensionskassen- und versicherungsförmigen Pensionsfondsverträgen von 0,25 % auf 1,0 % angehoben und ist damit der Empfehlung der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) aus November 2023 gefolgt. Mit der ersten Erhöhung seit 30 Jahren wird dem aufgrund des Inflationsdrucks gestiegenen allgemeinen Zinsniveau Rechnung getragen. Aus Sicht der DAV bietet der steigende Höchstrechnungszins für Neuverträge Optionen für Flexibilität im Produktangebot und gleichzeitig eine stabile Grundlage für die mittelfristige Entwicklung. Inwieweit die Anbieter aufgrund der Erhöhung wieder mehr „klassische“ Garantieprodukte, die für die betriebliche Altersversorgung eine wichtige Rolle spielen, auf den Markt bringen werden, bleibt abzuwarten.

Historische Entwicklung des Höchstrechnungszinses

Zeitraum	Höchstrechnungszins
1903 - 1922	3,50 %
1923 - 1941	4,00 %
01/1942 - 06/1986	3,00 %
07/1986 - 06/1994	3,50 %
07/1994 - 06/2000	4,00 %
07/2000 - 12/2003	3,25 %
01/2004 - 12/2006	2,75 %
01/2007 - 12/2011	2,25 %
01/2012 - 12/2014	1,75 %
01/2015 - 12/2016	1,25 %
01/2017 - 12/2021	0,90 %
01/2022 - 12/2024	0,25 %
01/2025 -	1,00 %

BBG-Sprung in 2025 wie seit 2003 nicht mehr

Am 12.09.2024 wurde der Referentenentwurf zur Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2025 (SVBezGrV 2025) veröffentlicht und in die Verbändeanhörung gegeben. Die Rückmeldefrist war sehr kurz, bis zum 20.09.2024, so dass davon auszugehen ist, dass der Referentenentwurf auch in dieser Form den Weg ins Bundesgesetzblatt finden wird.

Darin wird das finale sozialversicherungsrelevante Durchschnittsentgelt für 2023 veröffentlicht sowie allen voran die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (RV-BBG, BBG) ab 2025. Diese gilt erstmalig im Jahr 2025 für Gesamtdeutschland einheitlich und unterscheidet sich nicht mehr in West und Ost, was auf dem Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz vom 17.07.2017 basiert, das ab 2025 einheitliche Werte in der Sozialversicherung für West und Ost vorsieht.

Die BBG wird gemäß dem Referentenentwurf ab 2025 bei 96.600 EUR liegen, 6,62 % im Westen und 8,05 % im Osten höher als die BBG im Jahr 2024 (konkret 90.600 EUR im Westen, 89.400 EUR Ost). Seit 2003, als es letztmalig einen BBG-Sprung in dieser Größenordnung gab – der allerdings außerordentlich und politisch bedingt war – lag der jährliche Anstieg im Durchschnitt nur etwa halb so hoch. Der große Sprung war schon seit dem Rentenversicherungsbericht vom 22.11.2023 absehbar. Dieser Bericht gibt regelmäßig eine Vorschau auf die BBG des übernächsten Jahres, ist jedoch, da zu diesem Zeitpunkt noch nicht die finalen Werte vorliegen, als Prognose zu behandeln. In den letzten 12 Jahren war die Abweichung zur finalen Jahres-

BBG allerdings nie größer als 600 EUR, mit einer gleichmäßigen Verteilung auf Über-, Unter- und exakter Schätzung.

Die Auswirkungen einer solchen hohen Anpassung der BBG sind vielfältig. Zuallererst steigen die Sozialversicherungsabgaben für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmer, sofern das Gehalt oberhalb der bisherigen BBG liegt. Aber auch in der betrieblichen Altersversorgung gibt es Folgewirkungen (im Folgenden sind nur die Änderungen im Vergleich zur West-BBG 2024 quantifiziert):

Die Grenze der maximalen Umwandlungshöhe für Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) steigt um 240 EUR (4 % der BBG) auf 3.864 EUR p. a.. Wird dabei der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % gewährt, erhöht sich dieser um bis zu 31,30 EUR auf maximal 504,00 EUR p. a.. Die Höhe der steuerfreien Umwandlungen in die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung von 8 % der BBG steigt um 480 EUR auf 7.728 EUR p. a. an.

Die Effekte bei Pensionszusagen mit gespaltener Rentenformel hängen von der exakten Zusagegestaltung ab, so dass die konkrete Wirkung nicht allgemein beziffert werden kann. Ein genauer Blick darauf ist allerdings auf jeden Fall lohnend.

Das vorläufige Durchschnittsentgelt für 2025 wird in dem Verordnungsentwurf auf 50.493 EUR festgesetzt. Das bedeutet einen Anstieg gegenüber

dem vorläufigen Durchschnittsentgelt von 2024 um 11,32 %. Dies liegt an einer speziellen Rechenvorschrift zur Ermittlung des vorläufigen Durchschnittsentgelts, in die der starke Anstieg des Durchschnittsentgelts von 2022 auf 2023 sogar doppelt einfließt. Das vorläufige Durchschnittsentgelt 2025 wiederum fließt in die Berechnung anzurechnender Sozialversicherungsrenten nach dem steuerlichen Näherungsverfahren ein, so dass sich bei Gesamtversorgungssystemen eine geringere gesetzliche Rente und eine höhere Arbeitgeberverpflichtung ergeben. Der Anstieg des Rentenwerts wirkt zwar dämpfend, kann im Regelfall diesen Anstieg aber nicht vollständig kompensieren.

Auch die Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch (SGB) IV, die ebenfalls für die Altersversorgung eine wichtige Rolle spielt, wird anhand des Durchschnittsentgelts dynamisiert und entsprechend steigen. Die Abfindungsgrenze für die einseitige Abfindung durch den Arbeitgeber wird in 2025 dabei auf 37,45 EUR Monatsrente steigen, die Höchstgrenze für den Schutz der Renten durch den Pensions-Sicherungs-Verein VVaG, die ebenfalls an der Bezugsgröße hängt, auf 11.235 EUR Monatsrente. Auch hier gelten ab 2025 zum ersten Mal gesamtdeutsche und somit einheitliche Werte.

Entscheidung zur Gesellschafter-Geschäftsführer-Versorgung

Pensionsrückstellung und Eindeutigkeit der Zusage

Pensionszusagen an Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) liegen weiterhin im Fokus der Finanzverwaltung. Zu einem speziellen Aspekt der Anerkennung einer Pensionsrückstellung liegt nun eine Entscheidung des Bundesfinanzhofs (BFH) vom 28.02.2024 (IR 29/21) vor.

Der Ansatz zur Bildung einer Pensionsrückstellung ist steuerlich zugelassen, „wenn und soweit“ die in § 6a Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) angeführten Voraussetzungen erfüllt sind. Das bedeutet insbesondere, dass die schriftlich erteilte Zusage eindeutige Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der in Aussicht gestellten künftigen Leistungen enthält.

In einem komplexen Fall hatte das Finanzgericht (FG) Düsseldorf unterschiedliche Fragen einer Geschäftsführer-Pensionszusage zu beurteilen. Insbesondere hinsichtlich der sich aus § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG ergebenden Voraussetzungen zur Zulässigkeit einer Pensionsrückstellung entschied das FG Düsseldorf mit Urteil vom 09.06.2021 (7 K 3034/15 K,G,F), dass es grundsätzlich nicht möglich ist, die Frage der Eindeutigkeit der Anspruchsvoraussetzungen auf einzelne Teil-Komponenten der Zusage aufzuspalten. Eine partielle Rückstellungsbildung „zumindest“ für eindeutig geregelte Versorgungskomponenten (z. B. Altersrente bei Erreichen der festen Altersgrenze) sei somit nicht zulässig. Gegen dieses Urteil legte die klagende GmbH Revision ein.

Bei der Beurteilung des Sachverhaltes kam der BFH zu einem anderen Ergebnis. Danach wird mit der Formulierung „**wenn und soweit**“ in § 6a Abs. 1 EStG der Ansatz der Rückstellung nicht nur dem Grunde, sondern auch der Höhe nach (Umfang) angeordnet. Neben der steuerlichen Nichtanerkennung

und der steuerlichen (Voll-)Anerkennung („wenn“) kann es folglich auch zu einer steuerlichen Teil-Anerkennung („soweit“) von Pensionszusagen kommen.

Fehlt es an dieser Eindeutigkeit der Zusage im Sinne des § 6a Abs. 1 Nr. 3 EStG bei einer speziellen Versorgungskomponente, hindert dies insoweit nicht die Rückstellungsbildung für eine zugesagte Versorgungskomponente, sofern eine Teilbarkeit der zugesagten Leistungen möglich ist (Teil-Anerkennung).

Sind somit die steuerlichen Voraussetzungen der Eindeutigkeit z. B. für den Bezug einer Altersrente erfüllt, nicht jedoch z. B. für den Fall der Invalidität oder bei Tod, ist trotzdem für die Teil-Komponente „Altersleistung“ eine Pensionsrückstellung grundsätzlich zulässig und zu bilden.

Gleiches gilt bei „Teilbarkeit“ der Altersleistung: sind die Voraussetzungen z. B. nur für die Altersrente mit Erreichen der Regelaltersgrenze eindeutig bestimmt, ist für diese Versorgungskomponente eine Pensionsrückstellung zu bilden, auch wenn die Pensionszusage keine eindeutigen Angaben zu den Voraussetzungen eines vorzeitigen Altersrentenbezugs enthält.

Die Nicht-Anerkennung der gesamten Pensionsrückstellung aufgrund fehlender Eindeutigkeit für den Fall, dass nur bei einer Teil-Komponente der Versorgungszusage die Voraussetzungen an Klarheit und Eindeutigkeit gemäß § 6a Abs. 1 EStG nicht erfüllt sind, widerspricht somit der Auffassung des BFH.

Aktuelle Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich

In jüngerer Zeit gab es einige interessante obergerichtliche Entscheidungen zum Versorgungsausgleich, insbesondere zur Teilung fondsbasierter Anrechte. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat eine grundsätzliche Entscheidung zur internen Teilung eines betrieblichen Direktversicherungsanrechts getroffen, das nach einem geschlechtsspezifischen Alt-Tarif kalkuliert ist.

1. Teilung fondsgebundener Anrechte

a) Interne Teilung

Nach dem **Beschluss des Oberlandesgerichts (OLG) Frankfurt vom 21.11.2023 (6 UF 222/22)** zur internen Teilung einer privaten fondsgebundenen Rentenversicherung ist allein das Fondsdeckungskapital (Fondsguthaben) die maßgebliche Bezugsgröße für die Bestimmung des Ausgleichswerts, und nicht die Fondsanteile, wenn nach der Vereinbarung mit dem Versicherten die aus den Versicherungsbeiträgen finanzierten Vermögensanteile jederzeit umgeschichtet werden können, im Fall von Teilentnahmen nicht Fondsanteile, sondern ein Entnahmebetrag entnommen wird, im Fall der Kündigung der Rückkaufswert ausgezahlt wird, der dem Wert des Fondsdeckungskapitals abzgl. Verwaltungskosten entspricht und erst bei Rentenbeginn die Rentenhöhe aus dem zum Ende der Ansparphase ermittelten Euro-Wert des Fondsguthabens nach einem Rentenfaktor berechnet wird, der sich aus den zum Zeitpunkt des Rentenbeginns gültigen Rechnungsgrundlagen (Sterbetafeln und Rechnungszins) ergibt. Da hierbei die Wertentwicklung in der Anwartschaftsphase ausschließlich vom Erfolg der Kapitalanlagen abhängt, erübrigen sich nach Meinung des OLG gerichtliche Anordnungen zu hier anzuwendenden versicherungsmathematischen Rechnungsgrundlagen.

Das **OLG Karlsruhe** hat in dem **Beschluss vom 10.10.2023 (20 UF 17/23)** entschieden, dass bei einem fondsgebundenen betrieblichen Anrecht mit einer garantierten Mindestleistung nicht der zum Ehezeitende höhere Wert zu übertragen sei. Dem Versorgungsberechtigten stehe die bei Eintritt des Versorgungsfalls höhere Versorgungsleistung zu. Durch eine Vorverlegung des Feststellungszeitpunkts auf das Ehezeitende würde der Ausgleichsberechtigte von nahezeitlichen Entwicklungen ausgeschlossen und die gebotene Halbteilung des Anrechts verfehlt. Deswegen seien sowohl der Kapitalwert der Mindestleistung als auch Fondsanteile zu übertragen.

b) Externe Teilung

Nach dem **Beschluss des OLG Brandenburg vom 09.08.2023 (13 UF 48/23)** ist bei externer Teilung einer privaten fondsgebundenen Rentenversicherung,

deren ehezeitbezogener Kapitalwert sich aus einem konventionell angelegten Deckungskapital und einem Teil des Fondsguthabens zusammensetzt, eine Verzinsung nur hinsichtlich des auf dem Deckungskapital nebst Bewertungsreserven beruhenden Teils für die Zeit nach Ehezeitende bis zur Rechtskraft anzuordnen, weil nur dieser an einer garantierten Wertsteigerung teilnimmt. Bei einer rein fondsgebundenen Versorgung richte sich hingegen der Wert der Anwartschaft nach dem Wert der Fondsanteile zum maßgeblichen Stichtag. Das Fondsguthaben unterliege zwar Wertschwankungen, diese beruhen aber nicht auf Zinserträgen, sondern auf der Entwicklung der Anlagemärkte (siehe BGH-Beschluss vom 29.02.2012 (XII ZB 609/10)).

Im Beschluss des **OLG Nürnberg vom 09.02.2024 (11 UF 970/23)** ordnete das Gericht hinsichtlich des Vertragsvermögens eines privaten fondsgebundenen Riester-Rentenversicherungsvertrags die gesonderte Teilung des Ausgleichswerts des konventionellen Vertragsvermögens sowie der – einer Veröffentlichungspflicht nach § 170 Kapitalanlagegesetzbuch (KAGB) unterliegenden – Fondsanteile an und sprach eine Verzinsung zwischen Ehezeitende und Rechtskraft der Entscheidung nur für den Ausgleichswert des konventionellen Vertragsvermögens aus.

Nach Ansicht des OLG führte die von der Ausgleichsberechtigten als Zielversorgung gewählte Basis-Rentenversicherung nach § 5a Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz (AltZertG) („Rürup-Rente“) bei einer privaten Lebensversicherung zu einer schädlichen Verwendung i. S. d. §§ 15 Abs. 3 Versorgungsausgleichsgesetzes (VersAusglG), weil die ausgleichspflichtige Person die auf den Ausgleichswert entfallenden Zulagen und Steuervorteile hätte zurückzahlen und die auf den Ausgleichswert entfallenden Wertsteigerungen und Erträge hätte versteuern müssen. Da der Ausgleichspflichtige der Wahl der Zielversorgung nicht zugestimmt hatte, war die externe Teilung hilfsweise durch Begründung eines Anrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung durchzuführen (§ 15 Abs. 5 S. 1 VersAusglG).

Mit Beschluss vom **09.02.2024 (11 UF 891/23)** hat das **OLG Nürnberg** entschieden, dass die externe Teilung eines (vermeintlich fondsbasierten, aber tatsächlich konventionellen) Anrechts bei einer Lebensversicherung nach Maßgabe der Teilungsordnung des Quellversorgungsträgers einen unzulässigen Eingriff in die Rechtsstellung des Zielversorgungsträgers darstelle. Die Wirkung der gerichtlichen Entscheidung erschöpfe sich in der Anordnung der Teilung und in der Festsetzung des Zahlbetrags und entkoppele die künftige Versorgung des Ausgleichsberechtigten von den bisherigen Rechtsgrundlagen.

Würde man davon abweichend die Teilungsordnung des Quellversorgungsträgers im Tenor nennen, so müsste der Zielversorgungsträger diese unter Berücksichtigung anteiliger Bewertungsreserven auf Änderungen des zu zahlenden Betrags im Hinblick auf die Wertentwicklung zwischen Ehezeitende und Rechtskraft der Versorgungsausgleichsentscheidung prüfen.

Die Teilhabe an der nahezeitlichen Wertentwicklung werde zudem bereits durch die Anordnung der Verzinsung des Zahlbetrags gemäß § 14 Abs. 4 VersAusglG sichergestellt. Bei gewöhnlicher Verfahrensdauer könne hierbei für den gesamten Ausgleichswert der Garantiezins zugrunde gelegt werden, auch wenn hierin an sich nicht zu verzinsende Überschussanteile und Bewertungsreserven enthalten sind.

2. Bewertungsstichtag bei bereits laufender Rente im Falle der Kapitalwertteilung

Nach der Rechtsprechung des BGH ist nur bei einer Minderung des Barwerts unter den Stand zum Ehezeitende für die Kapitalwertteilung ein zeitnah zur Ausgleichsentscheidung ermittelter Barwert zugrunde zu legen, weil nur ein noch vorhandener Wert geteilt werden könne (siehe IACA-Kurzinformation 2016 S. 2 zum BGH-Beschluss vom 17.02.2016 (XII ZB 447/13)). Dementsprechend hat das **OLG Karlsruhe** in dem **Beschluss vom 21.06.2023 (20 UF 18/23)** betreffend die interne Teilung eines Anrechts bei einer überbetrieblichen Pensionskasse trotz laufenden Rentenbezugs der Ausgleichspflichtigen den Kapitalwert zum Ehezeitende zugrunde gelegt, weil nahezeitliche Überschussverteilungen zu einer Erhöhung des Kapitalwerts geführt hatten.

Das **OLG Oldenburg** schließt sich in dem **Beschluss vom 19.06.2023 (11 UF 51/23)** der Meinung des OLG München an, wonach für die externe Teilung einer betrieblichen Direktzusage mit bereits laufendem Versorgungsbezug auch nahezeitliche Werterhöhungen zu berücksichtigen seien (siehe zum Beschluss des OLG München vom 25.11.2022 (16 UF 568/22) IACA-Kurzinformationen 2023 S. 12). Ansonsten sei eine Teilhabe des Ausgleichsberechtigten an der Werterhöhung zwischen Ehezeitende/Renteneintritt und Rechtskraft nicht gewährleistet. Zudem erfolge die Verschiebung des Bewertungsstichtages auf einen erwarteten Entscheidungszeitpunkt für den Versorgungsträger des Ausgleichsverpflichteten aufwandsneutral.

Jedenfalls in den Fällen, in denen Ehezeitende und Entscheidungs- bzw. Rechtskraftdatum zeitlich weit auseinander liegen, insbesondere also in Abänderungsverfahren und wenn für den Ausgleichsverpflichteten bereits Leistungen aus dem zu teilenden Anrecht erbracht werden, sei daher der aktuelle auszugleichende Wert zum erwarteten Entscheidungs-/Rechtskraftdatum zu ermitteln und einzusetzen,

egal, ob er unter oder über dem Wert zum Ehezeitende bzw. zum Renteneintritt liegt. Auf diese Weise werde dem verfassungsrechtlich geschützten Halbtteilungsgrundsatz Rechnung getragen und eine in der Sache nicht gerechtfertigte Besserstellung der Versorgungsträger vermieden. Ob diese Rechtsprechung mit dem gesetzlichen Stichtagsprinzip des § 5 Abs. 2 VersAusglG noch vereinbar ist, ist allerdings zweifelhaft (siehe IACA-Kurzinformationen 2023 S. 13).

3. Interne Teilung einer geschlechtsspezifisch kalkulierten betrieblichen Direktversicherung

Nach dem **BGH-Beschluss vom 31.05.2023 (XII ZB 250/20)** sind bei interner Teilung einer Lebensversicherung, die geschlechtsspezifisch kalkuliert ist, auch auf das für die ausgleichsberechtigte Person zu begründende Anrecht die Bisex-Rechnungsgrundlagen aus der Tarifgeneration der auszugleichenden Versicherung anzuwenden, sofern diese vor dem 21.12.2012 abgeschlossen wurde. Die Entscheidung hatte die interne Teilung einer im Jahr 1996 als betriebliche Direktversicherung abgeschlossenen Leibrentenversicherung zum Gegenstand. Mit der Rechtsbeschwerde begehrte die Ausgleichsberechtigte die Anwendung der aktuellen Unisex-Sterbetafeln anstelle der geschlechtsspezifischen Rechnungsgrundlagen der auszugleichenden Versicherung, weil die der Versicherung des Ausgleichspflichtigen zugrunde liegenden Sterbetafeln für Frauen zu niedrigeren Leistungen führen als für Männer. Hingegen sollte es statt des niedrigeren aktuellen Höchstzinssatzes bei dem im Jahr 1996 gültigen Höchstzinssatz von 4 % bleiben. Der BGH hat jedoch bestätigt, dass zur Wahrung des Halbtteilungsgrundsatzes für das durch interne Teilung zu begründende Anrecht der Ausgleichsberechtigten insgesamt die Rechnungsgrundlagen der Tarifgeneration der auszugleichenden Versicherung zugrunde zu legen sind.

In der Entscheidung bezweifelt der BGH schon eine materielle Beschwerde der Ausgleichsberechtigten aus der Anwendung der im Jahr 1996 angewandten Bisex-Sterbetafeln, weil in den aktuellen Unisex-Sterbetafeln eine höhere Lebenserwartung einkalkuliert ist als in den früheren Sterbetafeln. Ungeachtet dessen stehen nach Ansicht des BGH der Anwendung der früheren geschlechtsspezifischen Rechnungsgrundlagen des bestehenden Versicherungsvertrages weder europäische Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern, d. h. die Richtlinien 2004/113/EG („Gender-Richtlinie“) und 2006/54/EG („Entgeltgleichheits-Richtlinie“) noch die „Test-Achats“-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 01.03.2011 (Rs. C – 236/ 09) zu Art. 5 der Gender-Richtlinie noch die nationalen Rechtsvorschriften des § 19 Abs. 1 Nr. 2, 33 Abs. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) entgegen.

Die Gender-Richtlinie verbiete in Art. 5 Abs. 1 die geschlechtsspezifische Prämienkalkulation nur für Versicherungsverträge, die nach dem 21.12.2007 abgeschlossen wurden. Dies gelte entsprechend für versicherungsförmige Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung im Anwendungsbereich der Entgeltgleichheitsrichtlinie. Deswegen sei bereits die geschlechtsspezifische Kalkulation der für den Ausgleichspflichtigen im Jahr 1996 abgeschlossenen Versicherung zulässig gewesen. Auch die „Test-Achats“-Entscheidung des EuGH beschränke lediglich die Anwendung der Ausnahmeregelung des Art. 5 Abs. 2 der Gender-Richtlinie, wonach eine unterschiedliche Behandlung der Geschlechter bei der biometrischen Kalkulation von Versicherungen unbefristet möglich sein soll, wegen deren Unvereinbarkeit mit den Art. 21 und 23 der Charta der Grundrechte der EU auf Versicherungen, die vor dem 21.12.2012 abgeschlossen wurden, lasse aber zu diesem Zeitpunkt bestehende Verträge unberührt. Dies sei auf die vergleichbare Ausnahmenvorschrift des Art. 9 lit. h der für die BetrAV geltenden Entgeltgleichheitsrichtlinie übertragbar.

Auf die „Test-Achats“-Entscheidung hin habe der deutsche Gesetzgeber in § 33 Abs. 5 AGG die Geltung der entsprechenden Ausnahmeregelung des

§ 19 Abs. 1 Nr. 2 AGG a. F. auf Versicherungsverhältnisse beschränkt, die vor dem 21.12.2012 begründet werden. Danach würden bloße Änderungen eines Altvertrags grundsätzlich keine Anwendung von Unisex-Regeln gebieten. Eine solche Verpflichtung bestehe allerdings, wenn in der Zeit ab 21.12.2012 vorgenommene Änderungen eines Altvertrages so gewichtig sind, dass sie wirtschaftlich einem Neuabschluss des Vertrags gleichstehen. In der Übertragung eines Anrechts für den Ausgleichsberechtigten liege zwar durchaus ein gewichtiger Eingriff in den Status des bestehenden Vertrags, weil es bei dem auf den Ausgleichsberechtigten übertragenen Anrecht zu einer Änderung des versicherten Risikos komme: Dennoch sei diese Änderung nicht einem Neuabschluss des Vertrages gleichzusetzen. Die Anwendung der Unisex-Regeln nach den Vorgaben des EuGH knüpfe an eine übereinstimmende Willensbetätigung aller am Versicherungsvertrag beteiligten Parteien an. Die Begründung eines neuen Anrechts im Wege interner Teilung beruhe hingegen auf einem hoheitlichen Eingriff in das Versicherungsverhältnis durch einen richterlichen Gestaltungsakt, der dem Gebot vergleichbarer Wertentwicklung (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 VersAusglG) entsprechen müsse.