

Mark Walddörfer / RA Bernd Wilhelm, LL.M., Düsseldorf

Anhebung der Regelaltersgrenze und betriebliche Versorgungszusagen im Scheidungsfall

► DB0590610

I. Einleitung

Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 15. 5. 2012¹) ist eine vor der Einführung der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung im Jahr 2008 geschaffene Versorgungsordnung dahin gehend auszulegen, dass eine Altersgrenze, die auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellt, im Regelfall dynamisch auszulegen ist. Damit ist nunmehr die individuelle Regelaltersgrenze des betroffenen Mitarbeiters in der gesetzlichen Rentenversicherung maßgeblich. Das Urteil hat zahlreiche Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung. Der nachfolgende Beitrag befasst sich ausschließlich mit den Auswirkungen beim Versorgungsausgleich im Scheidungsfall.

II. Kernaussage des BAG-Urteils vom 15. 5. 2012

In seinem Urteil vom 15. 5. 2012 – 3 AZR 11/10¹ hat das BAG geprüft, wie eine feste Altersgrenze von 65 Jahren in einer Versorgungsordnung auszulegen ist, die vor dem 1. 1. 2008 erteilt wurde. Bekanntermaßen ist zum 1. 1. 2008 das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz (RVAGAnpG) in Kraft getreten. Dieses hebt die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise von der Vollendung des 65. auf die Vollendung des 67. Lebensjahres an. Gegenstand des Urteils ist die Frage, ob bei einer Versorgungsordnung im Hinblick auf die Altersgrenze auf den ausdrücklichen Wortlaut und damit auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abzustellen ist oder die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gemeint ist.

Überraschenderweise hat sich das BAG nicht der bisher in der Literatur überwiegend vertretenen Meinung angeschlossen². Diese hatte vertreten, dass die Anhebung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gerade nicht automatisch dazu führt, dass auch in betrieblichen Versorgungsordnungen die Altersgrenze von 65 Jahren als dynamischer Verweis auf die Regelaltersgrenze zu verstehen ist. Das aktuelle Urteil gibt jedoch der bisherigen Mindermeinung im Schrifttum den Vorzug, sodass die Auslegung der Versorgungszusage i. d. R. zu einem „Mitwandern“ der Altersgrenze führt³. Die Benennung des 65. Lebensjahres stellt nach Auffassung des BAG eine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung dar. Das Urteil bezieht sich zunächst auf die Ermittlung von unverfallbaren Anwartschaften beim vorzeitigen Ausscheiden.

III. Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung im Versorgungsausgleich

1. Ermittlung unverfallbarer Anwartschaften

Das BAG-Urteil betrifft zunächst unmittelbar nur die Ermittlung der Höhe von sog. unverfallbaren Anwartschaften nach § 1b Abs. 1 BetrAVG. Da dies aber auch Auswirkungen auf die Ermittlung des sog. Ehezeitanteils und des Ausgleichswerts beim Versorgungsausgleich hat, soll hier zunächst die Auswirkung auf die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft dargestellt werden.

Eine unverfallbare Anwartschaft liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer, dem eine betriebliche Altersversorgung zugesagt

wurde, nach Eintritt der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen aus dem Unternehmen ausscheidet⁴.

Grundsätzlich findet in der betrieblichen Altersversorgung dabei das zeiträtterliche Verfahren Anwendung⁵. Das bedeutet, dass die im Versorgungsfall zur Altersgrenze erreichbare Anwartschaft in dem Verhältnis aufrechterhalten wird, welches der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit bis zum Versorgungsbeginn entspricht⁶. Die Anwendung des Urteils führt dazu, dass sich die maximal mögliche Betriebszugehörigkeit erhöht. Somit verkleinert sich der Faktor mit dem der erreichbare Anspruch multipliziert wird und es kommt zunächst zu einer Verringerung der unverfallbaren Anwartschaft. Nicht übersehen werden sollte allerdings, dass je nach Gestaltung der Zusage die Verlängerung der Dienstzeit wiederum zu einer Erhöhung des erreichbaren Versorgungsanspruchs führen kann.

Neben dem zeiträtterlichen Verfahren können auch Spezialregelungen für einzelne Durchführungswege oder Zusagearten zur Anwendung kommen⁷. In diesen Fällen führt das Urteil zunächst nur dazu, dass die unverfallbare Anwartschaft zu einem späteren Zeitpunkt fällig wird, sofern in diesen Fällen der Anwendungsbereich eröffnet ist.

2. Ehezeitanteil bzw. Ausgleichswert

Zentraler Gedanke der im Jahr 2009 in Kraft getretenen Reform des Versorgungsausgleichs ist der Ausgleich durch eine Aufteilung eines jeden Versorgungsrechts als Anwartschaft im Zeitpunkt der Scheidung beim jeweiligen Versorgungsträger⁸. Grundsätzlich werden somit sämtliche vom ausgleichspflichtigen Ehegatten während der Ehezeit erworbenen Rechte systemintern nach § 11 VersAusglG geteilt (interne Teilung), so dass der ausgleichsberechtigte Ehegatte ein eigenes Anrecht erhält. Im Fall der internen Teilung einer betrieblichen Altersversorgung erhält der ausgleichsberechtigte Ehegatte nach § 12 VersAusglG somit den Status eines mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers.

Mark Walddörfer, Aktuar DAV / Sachverständiger IVS, ist Geschäftsführer der Longial GmbH, Düsseldorf. **RA Bernd Wilhelm**, ist Leiter des Fachbereichs Recht, Steuern, Versorgungsträgermanagement der Longial GmbH, Düsseldorf.

1 BAG vom 15. 5. 2012 – 3 AZR 11/10, DB 2012 S. 1756.

2 *Cisch/Kruip*, BB 2007 S. 1162 (1163); *Reichenbach/Grünekle*, DB 2007 S. 2234 (2235); *ErfK/Steinmeyer*, 12. Aufl., § 2 BetrAVG, Rdn. 5, *Rolfs*, NZA 2011 S. 540 (541)

3 *Höfer*, BetrAVG, Bd. I., Rdn. 3119.5, *Höfer/Witt/Kuchem*, BB 2007 S. 1445 (1450)

4 Im Fall einer arbeitgeberfinanzierten bAV muss der Arbeitnehmer im Ausscheidezeitpunkt das 25. Lebensjahr vollendet haben und die Versorgungszusage muss mindestens 5 Jahre bestanden haben (§ 1b Abs. 1 BetrAVG) bzw. die Übergangsregelung des § 30f BetrAVG greift; Anwartschaften aus Entgeltumwandlung sind von Beginn an unverfallbar (§ 1b Abs. 5 BetrAVG).

5 *Blomeyer/Rolfs/Otto*, BetrAVG, 5. Aufl. 2010, § 2 Rdn. 16

6 *Langohr-Plato*, Betriebliche Altersversorgung, 5. Aufl. 2010, Rdn. 413

7 Vgl. hierzu Darstellung bei *Blomeyer/Rolfs/Otto*, BetrAVG, 5. Aufl. 2010 Rdn. 19

8 BT-Drucks. 16/10144, S. 31

Neben der internen Teilung besteht die Möglichkeit der sog. externen Teilung nach § 14 VersAusglG. Dabei wird wie bei der internen Teilung der Wert der ausgleichenden Anwartschaft ermittelt. Dieser wird allerdings zur Finanzierung eines Anrechts bei einem anderen Versorgungsträger verwendet. Der ausgleichsberechtigte Ehegatte kann den Versorgungsträger hierbei grundsätzlich frei wählen, soweit die gewählte Zielversorgung eine angemessene Versorgung darstellt (§ 15 Abs. 2 VersAusglG). Er bedarf lediglich der Zustimmung des ausgleichspflichtigen Ehegatten, wenn er eine Zielversorgung wählt, die beim ausgleichspflichtigen Ehegatten zu steuerpflichtigen Einnahmen führt (§ 15 Abs. 3 VersAusglG).

Der Wertausgleich geht zu Lasten der Anwartschaft des Ausgleichsverpflichteten. Die externe Teilung ist nur möglich, wenn Versorgungsträger und ausgleichsberechtigte Person mit einer externen Teilung einverstanden sind. Der Versorgungsträger des ausgleichsverpflichteten Ehepartners kann die externe Teilung allerdings bis zu bestimmten Obergrenzen einseitig verlangen (§§ 14 Abs. 2 Nr. 2, 17 VersAusglG). Ein Versorgungsträger kann dagegen nicht zu einer externen Teilung, die einen Kapitalabfluss bedeutet, gezwungen werden.

Nach § 5 Abs. 1 und 3 VersAusglG haben die Versorgungsträger dem Familiengericht hierbei einen Vorschlag für den Ehezeitanteil und den Ausgleichswert des bei Ihnen erworbenen Anrechts zu unterbreiten.

Das Versorgungsausgleichsgesetz lässt grundsätzlich zwei Möglichkeiten zur Berechnung zu: die sog. unmittelbare Bewertung nach § 39 VersAusglG und die zeiträtierliche Bewertung nach § 40 VersAusglG. Richtet sich der Wert des Anrechts nach einer Bezugsgröße, die unmittelbar bestimmten Zeitabschnitten zugeordnet werden kann, entspricht der Ausgleichswert dem Umfang der auf die Ehezeit entfallenden Bezugsgröße (vgl. § 39 Abs. 1 VersAusglG). In allen anderen Fällen kommt es zu einer zeiträtierlichen Bewertung nach § 40 VersAusglG⁹.

Insbesondere bei den in Deutschland nach wie vor weit verbreiteten Direktzusagen findet überwiegend die zeiträtierliche Betrachtung i. S. von § 40 Abs. 1 VersAusglG Anwendung. Das bedeutet, dass man fiktiv zum Ende der Ehezeit das Ausscheiden des ausgleichspflichtigen Ehegatten unterstellt und analog der unverfallbaren Anwartschaft nach § 2 Abs. 1 BetrAVG den Ehezeitanteil ermittelt¹⁰.

IV. Praktische Umsetzung

Im Folgenden wollen wir mögliche Auswirkungen des Urteils anhand eines Beispiels zum Versorgungsausgleich im Scheidungsfall verdeutlichen. Hierzu betrachten wir eine typisierte Versorgungsordnung, deren Kernelemente so oder in ähnlicher Ausprägung in der betrieblichen Praxis häufig anzutreffen sind.

› Beispiel:

Der Arbeitgeber gewährt dem versorgungsberechtigten Mitarbeiter Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die Altersleistung wird mit dem Erreichen des 65. Lebensjahres fällig. Die Leistung im Fall der Alters- bzw. Invaliditätsversorgung wird i. H. von 0,5% des zuletzt bezogenen Gehalts für jedes anrechenbare Dienstjahr gewährt.

Anrechenbar sind die vollen Dienstjahre ab dem Eintritt in das Unternehmen bis zum jeweiligen Eintritt des Versorgungsfalls (Alters, Invalidität oder Tod).

Im Fall des Todes eines Versorgungsberechtigten erhält ein überlebender Ehegatte/Lebenspartner eine Hinterbliebenen-

versorgung i. H. von 60% der Rente, die der Versorgungsberechtigte bezogen hat oder bezogen hätte, wenn zum Zeitpunkt des Todes Invalidität eingetreten wäre.

Für die nachfolgende Berechnung betrachten wir *Herrn Max Mustermann*, der – solange nicht ausdrücklich etwas anderes gesagt wird – durch folgende Daten gekennzeichnet sein soll:

Geschlecht	männlich
Geburtsdatum	1. 10. 1965
Firmeneintritt	1. 7. 1987
Gehalt	4.500 € monatlich
Anrechenbare Dienstjahre bei Altersgrenze 65	43
bei Altersgrenze 67	45

Sein Eheverhältnis mit *Frau Monika Mustermann* sei durch folgende Parameter charakterisiert:

Geschlecht	weiblich
Geburtsdatum	1. 9. 1968
Beginn der Ehezeit	1. 5. 1990
Ende der Ehezeit ^{*)}	31. 10. 2011
Alter des Ehemanns zum Eheende	46 Jahre
Alter der Ehefrau zum Eheende	43 Jahre
*) Die Ehedaten sind i. S. des § 3 Abs. 1 VersAusglG	

Aus diesen Rahmendaten ergibt sich dabei

	Altersgrenze 65	Altersgrenze 67
anrechenbare Dienstzeit	43 Jahre	45 Jahre
Anspruch bei Erreichen der Altersgrenze	967,50 €/Monat	1.012,50 €/Monat
Mögliche Betriebszugehörigkeit bis zur Altersgrenze	519 Monate	543 Monate
Mit der Ehezeit übereinstimmende Betriebszugehörigkeit	258 Monate	258 Monate
Ehezeitanteil	480,95 €/Monat	481,08 €/Monat

Dass die Ehezeitanteile trotz der dienstzeitproportionalen Leistungsformel nicht exakt übereinstimmen resultiert daraus, dass die anrechenbare Dienstzeit jahresgenau und die maßgeblichen Zeitdauern monatsgenau zu berücksichtigen sind.

Hinsichtlich der Berechnungen zum Versorgungsausgleich bleibt die neue BAG-Rechtsprechung somit nicht ohne Auswirkungen. Es ist zunächst zwischen externer und interner Teilung zu unterscheiden.

1. Externe Teilung

Hierbei hat gem. § 14 Abs. 4 VersAusglG der Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person den Ausgleichswert als Kapitalbetrag an den Versorgungsträger der ausgleichsberechtigten Person zu zahlen. Ermittelt sich in unserem Beispiel des Herrn Mustermann bei Berücksichtigung eines Pensionie-

⁹ Ruland, Versorgungsausgleich, 2. Aufl. 2009, Rdn. 317

¹⁰ Wick, BetrAV 2013 S. 93

rungsalters von 65 Jahren ein Ehezeitanteil von monatlich 480,95 €, so ergibt sich ein Ausgleichswert¹¹ i. H. von 39.253 €.

Unter Berücksichtigung eines Pensionierungsalters von 67 Jahren und einem Ehezeitanteil von 481,08 € verringert sich der Ausgleichswert auf 35.180 €. Dies entspricht einer Liquiditätsentlastung des Arbeitgebers von rd. 10%. Mithin ist es für den Arbeitgeber im Rahmen der externen Teilung von Vorteil, der neuen Rechtsauffassung des BAG zu folgen.

2. Interne Teilung

Bei der internen Teilung ist die Situation etwas komplizierter, zunächst sind drei Fälle zu unterscheiden:

- die Eheleute haben dasselbe Pensionierungsalter
- das Pensionierungsalter der ausgleichspflichtigen Person ist höher als das der ausgleichsberechtigten Person
- das Pensionierungsalter der ausgleichspflichtigen Person ist niedriger als das der ausgleichsberechtigten Person

Für unser Beispiel berechnen wir zunächst die notwendigen Werte im Fall der internen Teilung nach alter Rechtsauffassung, mithin unterstellen wir ein Pensionierungsalter von 65 Jahren, wie in der Versorgungsordnung geregelt. Wir nehmen an, dass der Arbeitgeber von Herrn Mustermann das Verfahren der Barwerthalbierung anwendet. Dabei wird das ehezeitliche Anrecht (der Ehezeitanteil) nicht als Rentenbetrag hälftig geteilt, sondern der Barwert desselben wird halbiert. Aus dem dann in Form eines Kapitalwerts vorliegenden Ausgleichswert wird für die ausgleichsberechtigte Person eine Rente in der Höhe ermittelt, dass ihr Barwert genau dem Ausgleichswert entspricht. Der Arbeitgeber habe dabei die Leistung an die ausgleichsberechtigte Person gem. § 11 Abs. 1 Nr. 3 VersAusglG auf die reine Altersleistung beschränkt, mithin werden keine Invaliden- und Hinterbliebenenrenten gewährt. Auf Teilungskosten soll aus Gründen der Vereinfachung verzichtet werden.

Der Ehezeitanteil ist auch hier eine monatliche Rente i. H. von 480,95 €. Nach alter Rechtsauffassung wird also für beide Personen ein Pensionierungsalter von 65 Jahren berücksichtigt, die sonstigen Rechnungsgrundlagen bleiben wie im Fall der externen Teilung.

Es ergibt sich damit folgendes Bild:

Ehezeitanteil als Barwert	39.253 €
Ausgleichswert (= hälftiger Ehezeitanteil)	19.657 €
resultierendes monatliches Anrecht für Frau Mustermann im Alter 65	375,63 €

Unter Berücksichtigung einer Regelaltersgrenze von 67 Jahre für beide Eheleute und einem Ehezeitanteil als Rente von 481,08 € stellt sich die Situation folgendermaßen dar:

Ehezeitanteil als Barwert	35.180 €
Ausgleichswert (= hälftiger Ehezeitanteil)	17.590 €
resultierendes monatliches Anrecht für Frau Mustermann im Alter 67	415,15 €

Bei einem um zwei Jahre später liegenden Rentenbeginn erhöht sich die Altersrente für Frau Mustermann um mehr als 10%.

Ändert man die Konstellation der Mustermanns so, dass Herr Mustermann eine Regelaltersgrenze von 67 Jahren und Frau Mustermann von 65 Jahren hat¹², so ermitteln sich die Werte wie folgt:

Ehezeitanteil als Barwert	35.180 €
Ausgleichswert	17.590 €
resultierendes monatliches Anrecht für Frau Mustermann im Alter 65	336,13 €

Im anderen Fall, wenn also die Regelaltersgrenze von Herrn Mustermann bei 65 Jahren und von Frau Mustermann bei 67 Jahren liegt, ist folgendermaßen zu teilen:

Ehezeitanteil als Barwert	39.253 €
Ausgleichswert (= hälftiger Ehezeitanteil)	19.657 €
resultierendes monatliches Anrecht für Frau Mustermann im Alter 67	463,93 €

Die vorstehenden Beispiele stellen sicher Fälle unter „Laborbedingungen“ dar, die so in der Praxis wohl nicht anzutreffen sind. Wenn die Regelaltersgrenze zweier Eheleute um zwei Jahre auseinander liegt, muss schon ein erheblicher Altersunterschied bestehen. In diesen Fällen treten neben den versicherungsmathematischen Effekt des Pensionierungsalters noch weitere Effekte aus den biometrischen Rechnungsgrundlagen, sodass sich andere Differenzen ergeben. Die hier aufgezeigten Effekte wurden jedoch bewusst auf den Einfluss des Pensionierungsalters beschränkt.

Die vorstehenden Ergebnisse machen jedoch deutlich, dass die aktuelle Rechtsprechung des BAG auch am Versorgungsausgleich nicht spurlos vorbei geht. Werden in der Praxis die Effekte auch regelmäßig deutlich geringer ausfallen, so können sie in Einzelfällen doch materiell sein und sollten daher ausreichend untersucht und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen werden.

V. Zusammenfassung

1. Beim Urteil des BAG vom 15. 5. 2012 handelt es sich um ein Auslegungsurteil. Danach kann die Altersgrenze von 65 bei Versorgungsordnungen, die vor dem 1. 1. 2008 erteilt wurden, grundsätzlich als Verweis auf die Regelaltersgrenze gesehen werden. Es steht dem Arbeitgeber bzw. den Vertragsparteien jedoch frei zu bekräftigen, dass mit der Altersgrenze von 65 gerade keine dynamische Verweisung auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gewollt war.

2. Die Anwendung des BAG-Urteils hat zunächst Auswirkungen auf die Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden. Über die zeiträtterliche Bewertung des § 40 VersAusglG ist auch die Ermittlung des Ehezeitanteils und des Ausgleichswerts betroffen. Hier kann es zu einer Verringerung des Ehezeitanteils bzw. des Ausgleichswerts kommen.

3. Bei der internen Teilung hat die Anwendung des Urteils zudem bei unterschiedlichen Geburtsjahrgängen von ausgleichsberechtigten und ausgleichspflichtigen Ehegatten die Folge, dass sich aus der Umrechnung des Ausgleichswerts in eine laufende Leistung eine höhere oder geringere Leistung im Vergleich dazu ergibt, wenn für beide Ehegatten die Altersgrenze bei der Vollendung des 65. Lebensjahres fortgelten würde.

4. Bei der externen Teilung führt die Anwendung des Urteil. bereits heute in vielen – und zukünftig in noch mehr – Fällen zu einem niedrigeren Liquiditätsabfluss beim Versorgungsträger.

11 Rechnungsgrundlagen: Richttafeln 2005 G, Rechnungszins 5,00%, Rententrend 1,5%

12 Aus Vereinfachungsgründen werden für die Berechnung die Jahrgänge und somit auch die Altersdifferenzen nicht geändert, sodass ausschließlich der Effekt des geänderten Pensionierungsalters deutlich wird.