

## **Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 17.06.2013**

### **Versorgungsausgleich bei einer endgehaltsbezogenen Gesamtzusage Entscheidungen des Bundesgerichtshofs vom 17.04.2013**

Mit Beschluss vom 17.04.2013 – XII ZB 371/12 – hatte der Bundesgerichtshof (BGH) über die Teilung eines Anrechts auf betriebliche Altersvorsorge zu entscheiden.

#### **Der zu entscheidende Fall**

Im Streit stand die Teilung einer limitierten endgehaltsbezogenen Gesamtversorgung. Diese war dem ausgleichspflichtigen Ehemann durch seinen Arbeitgeber zugesagt worden. Gemäß dem maßgeblichen Haustarifvertrag beträgt dieser Betriebsrentenanspruch – in Abhängigkeit von der ruhegeldfähigen Dienstzeit – bis zu 60 % des ruhegeldfähigen Einkommens. Dabei darf die – ebenfalls nach Dienstzeit gestaffelte – Gesamtobergrenze von bis zu 75 % des ruhegeldfähigen Einkommens zusammen mit bestimmten sonstigen Versorgungsleistungen nicht überschritten werden.

#### **Die Entscheidungen der Vorinstanzen und des BGH**

Die Vorinstanzen hatten bezüglich dieses Anrechts den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorbehalten, da es nicht ausgleichsreif sei.

Der BGH bestätigte die Beschlüsse der Vorinstanzen und entschied, dass die Betriebsrentenzusage mangels Ausgleichsreife schuldrechtlich auszugleichen ist.

Der Senat begründet seine Entscheidung damit, dass das Anrecht der Höhe nach noch nicht endgültig gesichert sei. Die Versorgung sei auf eine dienstzeitabhängige Gesamtobergrenze begrenzt, wobei bestimmte sonstige Versorgungsleistungen angerechnet würden. Folglich – so das Gericht weiter – hänge die Höhe des Anrechts davon ab, welche weiteren Versorgungsrechte der Ehemann künftig noch erwirbt und welche sonstigen Versorgungsleistungen er künftig bezieht. Soweit das betriebsrentenrechtliche Anrecht noch durch zu erwerbende sonstige Versorgungsrechte gemindert werden kann, sei Unverfallbarkeit der Höhe nach nicht eingetreten. Der BGH stellte klar, dass es für die Frage der Unverfallbarkeit der Anwartschaft auf den Grad der Wahrscheinlichkeit, mit der der weitere Erwerb sonstiger Versorgungsleistungen zu erwarten ist, nicht ankomme.

#### **Schlussfolgerungen für sonstige endgehaltsbezogene Betriebsrentenzusagen**

Der Beschluss des BGH bezieht sich nur auf den entschiedenen Fall einer limitierten endgehaltsbezogenen Gesamtversorgung. Das Ergebnis dieses Beschlusses ist jedoch u. E. nicht eins zu eins auf den Ausgleich anderer endgehaltsbezogener Versorgungszusagen übertragbar.

Dies zeigt die Begründung, die – wie oben dargestellt – hinsichtlich der mangelnden Ausgleichsreife des Anrechts allein auf den Umstand abstellt, dass nicht fest steht, welche weiteren Versorgungsrechte die ausgleichspflichtige Person noch erwirbt. Daher ist im Rahmen einer Gesamtversorgung die Höhe des betrieblichen Anrechts zum Ehezeitende nicht endgültig ermittelbar.

Anders als die Vorinstanz, das Oberlandesgericht Karlsruhe, hat der BGH die mangelnde Ausgleichsreife jedoch nicht damit begründet, dass das Anrecht endgehaltsbezogen ist, was u. E. sachgerecht ist. Eine endgehaltsbezogene Zusage kann unserer Meinung nach nämlich grundsätzlich bereits zum Ehezeitende geteilt werden und zwar bezogen auf den Teil der Versorgung, der bis zum Ehezeitende verdient wurde. Nach § 45 Abs. 1 Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) ist nämlich bei der Wertberechnung entsprechend § 2 Abs. 5 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) das fiktive Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Unternehmen am Ende der Ehezeit anzunehmen.

Dementsprechend ist als Endgehalt beim Versorgungsausgleich das Gehalt der ausgleichspflichtigen Person am Ende der Ehezeit zu unterstellen. Nur Gehaltssteigerungen, die zu einem späteren Zeitpunkt verdient werden, müssen schuldrechtlich ausgeglichen werden.

Dies ist offensichtlich auch die Auffassung des Gesetzgebers, der den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich bei endgehaltsbezogenen Anrechten auf betriebliche Altersversorgung auf die Fälle der „zum Zeitpunkt der Entscheidung noch verfallbaren Einkommensdynamik“ beschränkt (Entwurf eines Gesetzes zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAstrRefG), Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundestags-Drucksache 16/10144, Begründung B, zu § 20 VersAusglG, Seite 63 f.).

Dem folgt die herrschende Meinung in der Literatur (so beispielsweise Schewing/Henssler/Schipp/Schnitker-Hufer/Kruij, Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung, Band II, 15. Lieferung/Stand: Mai 2013, Teil 19 Rz. 103).

### **Fazit**

Mit der Entscheidung vom 17.04.2013 hat der BGH klargestellt, dass limitierte endgehaltsbezogene Gesamtversorgungssysteme mangels Ausgleichsreife schuldrechtlich auszugleichen sind.

Daraus lassen sich u. E. jedoch keine Rückschlüsse darauf ziehen, wie andere endgehaltsbezogene Versorgungszusagen im Versorgungsausgleich zu behandeln sind.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen  
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG  
Jürgen Abstreiter  
Herbststr. 36a  
82194 Gröbenzell

Tel: +49 (0)8142 58760  
Fax: +49 (0)8142 57103  
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: [j.abstreiter@wbja.de](mailto:j.abstreiter@wbja.de)  
Internet: [www.wbja.de](http://www.wbja.de)