

Abhandlungen

Thomas Oberberger, München

Maßnahmen von Arbeitgebern und Altersversorgungseinrichtungen zur Umsetzung der Reform des Versorgungsausgleichs*

I. Einleitung

Mit Wirkung zum 1.9.2009 ist das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs in Kraft getreten. Ab diesem Zeitpunkt eingeleitete Scheidungsverfahren unterfallen hinsichtlich des Versorgungsausgleichs den neuen gesetzlichen Bestimmungen. Aber auch bereits vor dem genannten Zeitpunkt anhängig gewordene Verfahren sind unter bestimmten Voraussetzungen nach neuem Recht abzuwickeln.

Das bislang geltende Recht des Versorgungsausgleichs wurde durch die Reform grundlegend umgestaltet und auf eine völlig neue Grundlage gestellt. Betriebliche Versorgungsträger werden durch die neuen Bestimmungen erheblich stärker als bisher mit diesem Thema konfrontiert. Dabei wird den Versorgungsträgern ein Mehr an Verantwortung und damit verbunden auch ein eigener Gestaltungsspielraum bei der Umsetzung eingeräumt, welcher von den Versorgungsträgern dazu genutzt werden sollte, die künftige Vorgehensweise einerseits klar festzulegen und andererseits die Komplexität der Versorgungsregelungen und der damit in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten nicht unnötig zu erhöhen.

Eine Vielzahl von Versorgungsträgern hat sich bereits mit der neuen Systematik des scheidungsbedingten Ausgleichs von betrieblichen Versorgungsrechten beschäftigt, hierzu Konzepte erarbeitet und diese zum Teil auch schon in Teilungsregelungen umgesetzt. Allerdings gibt es auch noch zahlreiche Unternehmen und Versorgungseinrichtungen, die sich gerade im Entscheidungsfindungsprozess befinden bzw. die sich mit der neuen Materie noch gar nicht befasst haben. Der folgende Vortrag richtet sich insbesondere an diese zuletzt genannten Versorgungsträger: Denn diejenigen, die bislang noch keine abschließenden Entscheidungen im Hinblick auf die konkrete Umsetzung des Versorgungsausgleichs getroffen haben, müssen sich dessen bewusst sein, dass sie die erforderlichen Weichenstellungen wohl bald werden treffen müssen – nämlich dann, wenn der erste nach neuem Recht zu behandelnde Versorgungsausgleichsfall zur Bearbeitung

ansteht. Da die nachfolgend dargestellten Entscheidungen also ohnehin getroffen werden müssen, empfiehlt es sich, diese wohlüberlegt und in Ruhe anzugehen.

II. Bestandsaufnahme

Zu Beginn der Überlegungen sollte zwingend eine Bestandsaufnahme vorgenommen werden.

1. Aufwand nach altem Rechtsstand

Um ein Gefühl dafür zu bekommen, welcher Aufwand mit dem scheidungsbedingten Ausgleich von Versorgungsrechten in der Vergangenheit verbunden war, ist dabei zunächst festzustellen, mit welcher Anzahl an Scheidungen von (ehemaligen) Mitarbeitern das Unternehmen jährlich im Durchschnitt konfrontiert wurde und welche Tätigkeiten in diesem Zusammenhang anfielen. Sofern sich dabei ergeben sollte, dass es bislang keine Berührungspunkte mit dem Versorgungsausgleich gab, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass nach altem Rechtsstand ausschließlich Rentenleistungen in den Versorgungsausgleich einzubeziehen waren.

Nach bisherigem Recht war ein gerichtliches Scheidungsverfahren eines (ehemaligen) Mitarbeiters bzw. Versorgungsberechtigten – aus Sicht eines betrieblichen Versorgungsträgers – mit moderatem Zusatzaufwand verbunden:

Zunächst war bislang jeweils der gerichtliche Auskunftsbogen auszufüllen. Neben Aussagen wie beispielsweise zur Rechtsgrundlage der Versorgung, zum Zeitpunkt der Zusageerteilung, zum Vorliegen der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen, zur Betriebszugehörigkeit und zur Ausgestaltung der Versorgung war hier im Wesentlichen die auf Grundlage der bei Eheende geltenden Bemessungsgrundlagen bis zum Erreichen der festen Altersgrenze erreichbare Jahresrente zu berechnen oder einfach die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bzw. der laufenden Rente anzugeben. Weitere Berechnungen waren vom Versorgungsträger nicht anzustellen, sie wurden von den Familiengerichten vorgenommen.

Die ausgefüllten Auskunftersuchen waren sodann an das Familiengericht zurückzusenden und – für den Fall, dass es hierzu Rückfragen seitens des Gerichts oder der Prozessvollmächtigten der Ehegatten gab – näher zu erläutern.

Unter Umständen musste sich der betriebliche Versorgungsträger mit der gleichen Angelegenheit später nochmals befassen, und zwar dann, wenn der Ausgleich des ehezeitlichen betrieblichen Versorgungsanspruchs im Urteil des Familiengerichts dem schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorbehalten worden war. Sofern sich der ausgleichsberechtigte geschiedene Ehegatte in diesen Fällen die schuldrechtliche Ausgleichsrente wirksam abtreten ließ, konnte der Versorgungsträger mit befreiender Wirkung nur noch an diesen leisten – er erhielt also neben dem versorgungsberechtigten ehemaligen Mitarbeiter einen weiteren Gläubiger. War in der gerichtlichen Entscheidung der schuldrechtliche Versorgungsausgleich vorgesehen und verstarb der nach der betrieblichen Versorgungsregelung Begünstigte, so konnte zudem der geschiedene Ehegatte – sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorlagen – Versorgungsleistungen gegenüber dem betrieblichen Versorgungsträger im Wege des verlängerten schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs geltend machen. Beide Fallgestaltungen kamen in der Praxis nur sehr selten vor, sodass sich auch der hieraus ergebende Mehraufwand in Grenzen hielt.

Alles in allem waren die Versorgungsträger im Normalfall daher durchschnittlich zwischen 45 und 60 Minuten mit der Bearbeitung eines Versorgungsausgleichsfallbeschlusses beschäftigt.

* Vortrag gehalten auf der aba-Herbsttagung am 13.10.2009 in Ulm.

2. Feststellung des vorhandenen Know-how

Im Rahmen der Bestandsaufnahme sollte des Weiteren auch festgestellt werden, welches Know-how im Hinblick auf die Sachbearbeitung von Versorgungsausgleichsfällen im Unternehmen bereits vorhanden ist. Hier wird sich in aller Regel ergeben, dass nur sehr wenige Mitarbeiter mit dieser speziellen Materie befasst waren. Es ist fraglich, ob dieser Zustand unverändert beibehalten werden kann oder ob nicht aufgrund der rechtlichen Veränderungen vielmehr eine Verteilung der Aufgaben auf mehrere Schultern angezeigt erscheint.

3. Analyse des neuen Rechts und Abgleich mit altem Recht

Im Anschluss hieran empfiehlt es sich, das neue Versorgungsausgleichsrecht einer eingehenden Analyse zu unterziehen und einen Vergleich mit dem bisherigen Rechtsstand anzustellen, um hieraus den konkret notwendigen Handlungsbedarf ableiten zu können. Als wesentliche Veränderungen für die Versorgungsträger, die sich insoweit in jedem Fall ergeben und auf die sachgerecht reagiert werden muss, sind insoweit zu nennen

- die Einräumung einer Stellung als Verfahrensbeteiligter am familiengerichtlichen Verfahren,
- die erheblich erweiterte Auskunftspflicht gegenüber dem Familiengericht einschließlich der damit verbundenen Berechnungen und der zugehörigen Erläuterungen und
- (von wenigen Ausnahmen abgesehen) die Umsetzung der internen Teilung.

Darüber hinaus sollten die Versorgungsträger prüfen, ob sie in Anbetracht der für die einseitige Durchsetzung maßgeblichen Obergrenzen in einer Vielzahl von Fällen von der Möglichkeit der externen Teilung Gebrauch machen können bzw. sollen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass auch nach neuem Recht die Ausgleichsform des (verlängerten) schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs (nach neuer Diktion „schuldrechtliche Ausgleichszahlungen“ bzw. „Teilhaber an der Hinterbliebenenversorgung“) im Wesentlichen unverändert beibehalten wird, was dazu führt, dass auch nach neuem Recht zum Teil die für die spätere Durchführung des Versorgungsausgleichs erforderlichen Daten vorgehalten werden müssen.

4. Feststellung der relevanten Versorgungsregelungen und Durchführungswege

Weiterhin müssen sich insbesondere die Arbeitgeber einen Überblick über die in den Versorgungsausgleich nach neuem Recht einzubeziehenden Versorgungsregelungen und Durchführungswege verschaffen.

Zu beachten ist insoweit zunächst, dass – anders als nach bisherigem Recht – auch betriebliche Versorgungsansprüche, welche zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung über den Versorgungsausgleich in Form einer Kapitalleistung zugesagt sind, im Versorgungsausgleich zu berücksichtigen sind. Dies kann zur Folge haben, dass Versorgungsträger, die ausschließlich Kapitalzusagen erteilt haben, nunmehr erstmalig mit dem Versorgungsausgleich konfrontiert werden.

Im Hinblick auf die unterschiedlichen Durchführungswege ist in diesem Zusammenhang anzumerken, dass grundsätzlich sämtliche Versorgungsrechte – unabhängig davon, über welchen Durchführungswege sie finanziert werden – in den Versorgungsausgleich einzubeziehen sind. Nach der Konzeption des Versorgungsausgleichsgesetzes ist aber jeder Ver-

sorgungsträger selbst für die Umsetzung der aus dem Gesetz abgeleiteten Pflichten zuständig, sodass sich der Arbeitgeber nicht um die Umsetzung und Durchführung bei allen Versorgungszusagen kümmern muss, es sei denn, es handelt sich um unternehmenseigene Versorgungseinrichtungen.

Weiter ist insoweit auch noch anzumerken, dass Versorgungszusagen, welche die Gewährung von isolierten Hinterbliebenenleistungen zum Inhalt haben, beim Versorgungsausgleich außer Betracht bleiben dürfen. Derartige Zusagen kommen bisweilen – wenn auch selten – im Rahmen von Unterstützungskassenversicherungen vor.

5. Prüfung der Möglichkeit einer EDV-basierten Unterstützung

In Abhängigkeit von der Anzahl der jährlich erwarteten Versorgungsausgleichsfälle sollte zuletzt im Rahmen der Bestandsaufnahme noch eruiert werden, ob und inwieweit – abgesehen von der in der Regel ohnehin notwendigen Aufnahme der betriebsfremden ausgleichsberechtigten Personen in das Versorgungssystem – eine weitergehende Unterstützung durch die vorhandenen EDV-Systeme, etwa bei der Ermittlung der nötigen Berechnungsergebnisse, möglich bzw. erforderlich ist. In diesem Zusammenhang ist dann auch die Frage zu beantworten, ob die anfallenden Tätigkeiten selbst erledigt werden sollen oder ob man sich hierzu der Hilfe interner oder externer Dienstleister bedienen sollte.

III. Herausarbeiten der erforderlichen Entscheidungen

Im Anschluss an die Bestandsaufnahme müssen in einem nächsten Schritt die konkret erforderlichen Entscheidungen für die Umsetzung des neuen Versorgungsausgleichsrechts herausgearbeitet und letztlich auch getroffen werden. Insoweit können die nachfolgend dargestellten Punkte als Checkliste dienen. Dabei ist bei der Entscheidungsfindung darauf zu achten, dass – anders als bislang, als lediglich die Personalabteilung von den mit dem Versorgungsausgleich in Zusammenhang stehenden Tätigkeiten tangiert wurde – nunmehr mehrere Abteilungen des Unternehmens betroffen sein können und in der Regel auch sein werden. Zu denken ist hier neben der Personalabteilung u.a. auch – wegen des mit einer externen Teilung verbundenen Mittelabflusses – an den Bereich Finanzen sowie an die bereits angesprochene EDV-Abteilung. Daher sollten auch alle maßgeblichen Stellen, die insoweit Input liefern können, bereits frühzeitig in den Prozess eingebunden werden.

Zudem sollte bei sämtlichen zu treffenden Entscheidungen stets darauf geachtet werden, dass durch die Umsetzung der versorgungsausgleichsbedingten Änderungen weder die Komplexität des Versorgungssystems zu- noch dessen Transparenz abnimmt.

1. Festlegung der Wertermittlungsansätze pro Versorgungsregelung

Das neue Recht des Versorgungsausgleichs führt für den Versorgungsträger künftig zu einem nicht unerheblichen Zusatzaufwand, welcher sich neben der neuerdings geltenden Stellung als Verfahrensbeteiligter im Wesentlichen aus der deutlich ausgeweiteten Auskunftspflicht der Versorgungsträger gegenüber dem Familiengericht ergibt.

Nach § 5 Abs. 1 und 3 VersAusglG hat der Versorgungsträger – anders als bisher – den Ehezeitanteil des Anrechts selbst zu ermitteln und darüber hinaus einen Vorschlag für die Bestimmung des Ausgleichswertes zu liefern. Handelt es sich bei letzterem nicht um einen Kapitalwert, muss er zu diesem zusätzlich den sog. korrespondierenden Kapitalwert

liefern. Dem gerichtlichen Auskunftsbogen muss dabei eine nachvollziehbare Berechnung des Ehezeitanteils, des Ausgleichswertes und gegebenenfalls des korrespondierenden Kapitalwertes beigefügt werden.

a) Bestimmung des bei Ehezeitende vorhandenen Anrechts

Zunächst muss das bei Ehezeitende insgesamt vorhandene Anrecht (d.h. die Versorgungsanwartschaft oder der Anspruch auf Versorgungsleistungen, vgl. § 2 Abs. 1 VersAusglG) der ausgleichspflichtigen Person ermittelt werden, und zwar nach Maßgabe der jeweiligen Versorgungsregelung. Für aktive Anwärter ist dies die unverfallbare Anwartschaft, die sich nach der jeweils maßgeblichen Berechnungsvorschrift des § 2 BetrAVG ergeben würde, wenn der Ausgleichspflichtige zum Ehezeitende ausgeschieden wäre (vgl. § 45 Abs. 1 VersAusglG). Für unverfallbar Ausgeschiedene und Rentner wird ausgehend von der vorhandenen Anwartschaft bzw. laufenden Leistung der auf die Zeit bis zum Eheende entfallende Teil analog § 2 BetrAVG ausgerechnet.

b) Ermittlung des Ehezeitanteils

Als nächstes ist zu berechnen, welcher Anteil von dem zuvor ermittelten Anrecht des Ausgleichsverpflichteten bei Ehezeitende während der Ehezeit erworben wurde (sog. Ehezeitanteil, § 1 Abs. 1 VersAusglG).

Bei Anwartschaften ist der Wert des Ehezeitanteils gemäß § 45 Abs. 2 VersAusglG nach dem Grundsatz der unmittelbaren Bewertung (vgl. § 39 VersAusglG) zu bestimmen. Nur für den Fall, dass dies nicht möglich ist, sieht das Gesetz eine zeitratierliche Berechnung vor, bei der das bei Ehezeitende bestehende Anrecht mit dem Verhältnis der ehezeitlichen Betriebszugehörigkeit zur gesamten Betriebszugehörigkeit bis zum Ehezeitende gekürzt wird (vgl. § 40 VersAusglG). In der Praxis bedeutet dies in der Regel, dass immer dann, wenn zur Bestimmung der unverfallbaren Anwartschaft auf § 2 Abs. 1 BetrAVG abzustellen ist, auch der Ehezeitanteil nach der zeitratierlichen Methode zu bestimmen ist. Bestimmt sich die unverfallbare Anwartschaft hingegen gemäß § 2 Abs. 5a BetrAVG aus der erworbenen Bausteinsumme, so ist eine unmittelbare Bewertung des Ehezeitanteils durchzuführen. Letzteres bedeutet, dass der Ehezeitanteil exakt den in der Ehezeit erworbenen Bausteinen entspricht.

Bei laufenden Versorgungsleistungen gelten die eben beschriebenen Grundsätze der §§ 39, 40 VersAusglG zur unmittelbaren und zeitratierlichen Bewertung gemäß § 41 VersAusglG entsprechend.

Diese in der Theorie recht einfach vorzunehmende Unterscheidung kann in der Praxis dazu führen, dass eine Vielzahl von Zweifelsfragen zu klären ist:

So kann sich beispielsweise im Rahmen von Entgeltumwandlungszusagen die Frage stellen, wie mit einer in der Ehezeit vereinbarten Umwandlung einer der Höhe nach noch nicht konkret feststehenden, zeitlich erst nach dem Eheende fälligen Bonuszahlung zu verfahren ist. Probleme bereiten können auch die Behandlung von Zurechnungszeiten, die Frage der Berücksichtigung von außerhalb der Ehezeit zugeleiteten Überschüssen oder etwa die Berücksichtigung eines im Rahmen einer Neuordnung festgeschriebenen zeitratierlich ermittelten Besitzstandes, der als Startbaustein in einem beitragsorientierten Versorgungssystem fungiert.

Gemäß § 45 Abs. 1 VersAusglG kann der Versorgungsträger den Ehezeitanteil gegenüber dem Familiengericht in Form eines Rentenbetrages oder als Kapitalwert nach § 4 Abs. 5

BetrAVG angeben. Mit „Rentenbetrag“ meint der Gesetzgeber dabei die Höhe der Versorgungsanwartschaft bzw. der Versorgungsleistung, die sich nach den oben dargestellten Grundsätzen berechnet. Je nach zugesagter Leistungsform kann es sich insoweit um einen Kapital- oder um einen Rentenbetrag handeln. Der „Kapitalwert“ eines Rentenbetrages entspricht dabei dem versicherungsmathematischen Barwert und ist gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG zu ermitteln.

c) Ermittlung des Ausgleichswertes

Von dem nach den vorstehenden Grundsätzen ermittelten Wert des Ehezeitanteils steht dem Ausgleichsberechtigten die Hälfte zu (sog. Ausgleichswert, § 1 Abs. 2 VersAusglG).

Im Rahmen einer externen Teilung kommt – anders als bei der internen Teilung – nur eine einzige Teilungsmethode in Betracht, und zwar die Halbierung des ehezeitlichen Deckungskapitals. Dies bedeutet, dass der Ausgleichswert dem Kapitalwert des hälftigen Ehezeitanteils entspricht.

Um den Ausgleichswert zu berechnen, ist daher – sofern nicht bereits im Rahmen der Ermittlung des Ehezeitanteils geschehen – der Kapitalwert des Ehezeitanteils gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG wie für den Fall der Übertragung einer Anwartschaft (sog. Portabilität), d.h. also der versicherungsmathematische Barwert des Ehezeitanteils, zu ermitteln (vgl. § 45 Abs. 1 i.V.m. § 47 Abs. 4 VersAusglG).

Der dem Familiengericht zu meldende Ausgleichswert entspricht dann der Hälfte des so ermittelten Kapitalwerts des Ehezeitanteils und ist im Falle einer entsprechenden Entscheidung zur externen Teilung gemäß § 14 Abs. 4 VersAusglG an den vom Ausgleichsverpflichteten gewählten Versorgungsträger bzw. die Versorgungsausgleichskasse zu zahlen.

Während sich die Ermittlung des bei Ehezeitende vorhandenen Anrechts und des Ehezeitanteils bei der internen Teilung nicht von der entsprechenden Ermittlung bei einer externen Teilung unterscheidet, ergeben sich bei der internen Teilung Abweichungen im Hinblick auf die Berechnung des Ausgleichswertes. Hier können zunächst für die Verwaltung eines zusätzlichen Versorgungsanrechts Kosten in Ansatz gebracht werden, und zudem gibt es neben der auch bei der externen Teilung zur Anwendung kommenden Halbierung des ehezeitlichen Deckungskapitals noch zwei weitere Teilungsvarianten, nämlich zum einen die Halbierung des ehezeitlichen Rentenbetrags und zum anderen die Gewährung gleich hoher Renten aus dem ehezeitlichen Deckungskapital. Bei Wahl einer dieser beiden Möglichkeiten kann der Ausgleichswert dem Familiengericht gegenüber nicht nur als Kapitalbetrag, sondern auch in Form eines Rentenbetrages angegeben werden.

Im Zusammenhang mit der Angabe des Ausgleichswertes stellt sich auch die Frage, ob und ggf. in welchem Umfang Änderungen, die zwischen dem Eheende und der Rechtskraft der Entscheidung zum Versorgungsausgleich eintreten (z.B. die Zahlung von Rentenleistungen an den Ausgleichspflichtigen), berücksichtigt werden dürfen.

Nach den gesetzlichen Regelungen des VersAusglG sind Ehezeitanteil und Ausgleichswert auf den Stichtag des Endes der Ehezeit zu berechnen und dem Gericht mitzuteilen. Die Tatsache, dass das Gesetz auf das Ehezeitende als Stichtag abstellt, ist sicherlich nachvollziehbar und vom Grundsatz her auch richtig. In Anbetracht dessen, dass eine Verfahrensdauer von mehreren Jahren erfahrungsgemäß keine Seltenheit ist, die Anrechtsbegründung zugunsten der ausgleichsberechtigten Person sowie die Anrechtskürzung zulasten der

ausgleichspflichtigen Person andererseits allerdings (erst) zum Zeitpunkt der Rechtskraft der familiengerichtlichen Entscheidung erfolgt, können sich hieraus unter Umständen wirtschaftlich nachteilige Folgen für die Versorgungsträger und insbesondere auch für einen der beiden Ehegatten ergeben. Es stellt sich daher die Frage, ob auf den Zeitpunkt der Rechtskraft der familiengerichtlichen Entscheidung eine „Neubewertung“ des Ausgleichswerts erfolgen sollte.

d) Feststellung des korrespondierenden Kapitalwerts

Sofern im gerichtlichen Auskunftsbogen der Ausgleichswert lediglich in Form eines Rentenbetrages ausgewiesen wird, muss – wie schon erwähnt – der sogenannte korrespondierende Kapitalwert ermittelt und angegeben werden. Dieser entspricht dem Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG. Für dessen Ermittlung müssen u.a. Entscheidungen dahingehend getroffen werden, welche Rechnungsgrundlagen zur Anwendung kommen sollen und welches Bewertungsendalter für den Ausgleichsberechtigten zugrunde gelegt werden soll.

e) Festlegung der Zuständigkeit für die Berechnungen

In diesem Zusammenhang wäre dann auch die Frage zu klären, ob die für die gerichtlichen Auskunftsbögen nötigen Berechnungen eigenständig durchgeführt werden können bzw. sollen oder ob diese Tätigkeiten von externen Dritten – wie beispielsweise vom versicherungsmathematischen Gutachter – vorgenommen werden sollen.

2. Abwägung des Für und Wider der externen Teilung

a) Grundsätze der externen Teilung

Bei der Ausgleichsform der externen Teilung wird für den Ausgleichsberechtigten ein Anrecht, dessen Wert wertgleich zu der Höhe des Ausgleichswertes ist, bei einem anderen Versorgungsträger als dem des Ausgleichsverpflichteten begründet. Dafür muss der Versorgungsträger des Ausgleichsverpflichteten allerdings entsprechende Vermögensmittel bereitstellen.

Da das Gesetz vom Vorrang der internen Teilung ausgeht (vgl. § 9 Abs. 2 VersAusglG), gibt es im Rahmen betrieblicher Versorgungsrechte nur zwei Fallgestaltungen, in denen eine externe Teilung möglich ist (vgl. § 14 Abs. 2 VersAusglG):

- Der Ausgleichsberechtigte und der Versorgungsträger des Ausgleichsverpflichteten können unabhängig von der Höhe des Ausgleichswertes eine externe Teilung vereinbaren.
- Der Versorgungsträger des Ausgleichsverpflichteten kann einseitig eine externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit eine vorgegebene Geringfügigkeitsgrenze (als Rentenbetrag 2% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV; in 2010: 51,10 €; als Kapitalbetrag 240% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV; in 2010: 6.132 €) nicht überschreitet.

Bei Betriebsrenten aus einer Direktzusage oder einer Unterstützungskasse gilt für den Kapitalbetrag mit der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gemäß §§ 159, 160 SGB VI eine erheblich höhere Grenze (in 2010: 66.000 €).

Die ausgleichsberechtigte Person kann den Träger der Zielversorgung wählen. Ergeben sich aus der Wahl steuerliche Nachteile für den Ausgleichsverpflichteten, ist seine Zustimmung erforderlich. Wird eine Zielversorgung nicht bzw.

nicht wirksam gewählt, steht als Auffanglösung die sog. Versorgungsausgleichskasse zur Verfügung.

b) Pro und Contra der externen Teilung

Dementsprechend lässt sich als Vorteil der externen Teilung zunächst sicherlich die Vermeidung der Verwaltung von neuen – noch dazu betriebsfremden – Versorgungsberechtigten anführen, was zur Folge hat, dass das neue Anrecht der ausgleichsberechtigten Person nicht in das bestehende Versorgungssystem integriert werden muss. Damit kann der Versorgungsträger mit der Wahl dieser Variante die „Abfindung“ der der ausgleichsberechtigten Person zustehenden Versorgungsrechte erreichen. Bei den insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungswegen führt der durch die Zahlung des Ausgleichswertes bedingte teilweise Wegfall der Versorgungsverpflichtungen zudem zu einer Reduzierung der Beitragsbemessungsgrundlage für den Pensions-Sicherungs-Verein aG.

Als Nachteil der externen Teilung ist zu nennen, dass es dabei zu einem Abfluss liquider Mittel kommt und dass der Zeitpunkt, zu dem die Zahlung fällig ist, nicht gesteuert werden kann, da sie davon abhängt, wann die Entscheidung zum Versorgungsausgleich rechtskräftig wird. Weiterhin ist insoweit zu beachten, dass in aller Regel aufgrund der engen Voraussetzungen sowie des unter Umständen bestehenden Zustimmungserfordernisses des Ausgleichsverpflichteten eine generelle Abwicklung sämtlicher Versorgungsausgleichsverfahren über diese Ausgleichsform nicht möglich sein wird, sodass grundsätzlich auch die Ausgleichsform der internen Teilung als Auffanglösung vorgehalten werden muss.

c) Entscheidungsmöglichkeiten

Da eine externe Teilung nie gegen den Willen des betroffenen Versorgungsträgers durchgeführt wird, stellt sich die Frage, ob – und ggf. in welchen Fällen – eine externe Teilung sinnvoll erscheint.

Zunächst sollte danach unterschieden werden, ob ein (ehemaliger) Mitarbeiter ausgleichsberechtigt oder ausgleichsverpflichtet ist. Für die Fälle, in denen ein Mitarbeiter mit Anrechten aus einer Direktzusage ausgleichsberechtigt ist und eine externe Teilung daher die Übertragung von Kapitalbeträgen an den Arbeitgeber bedeuten würde, empfiehlt sich von vornherein ein genereller Ausschluss der externen Teilung seitens des Arbeitgebers. Hintergrund sind die ansonsten drohende Haftungserweiterung des Unternehmens gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG sowie die damit verbundenen höheren Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein aG. Aber auch bei externen Versorgungsträgern könnte die Vereinnahmung von Mitteln im Rahmen von Versorgungsausgleichsverfahren – beispielsweise aufgrund des vorhandenen Finanzierungsverfahrens – zu ungewünschten Ergebnissen führen.

Ist ein (ehemaliger) Mitarbeiter dagegen ausgleichspflichtig, sodass der Versorgungsträger bei einer externen Teilung Kapital in Höhe des Ausgleichswertes auf Kapitalbasis an einen anderen Versorgungsträger übertragen müsste, ergeben sich die folgenden Entscheidungsalternativen:

- Es soll nie extern geteilt werden, mit der Folge, dass immer eine interne Teilung stattfindet.
- Auf die externe Teilung soll nur abgestellt werden, wenn diese ohne Zustimmung des Ausgleichsberechtigten möglich ist (d.h. also, wenn der Ausgleichswert den vom Gesetz vorgegebenen Höchstwert nicht übersteigt). Bei Zustimmungspflicht des Ausgleichsberechtigten wird grundsätzlich intern geteilt.
- Eine externe Teilung soll bzw. kann immer dann durch-

geführt werden, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen, d.h. wenn entweder der Ausgleichswert den vorgegebenen Höchstwert nicht übersteigt oder wenn der Ausgleichsberechtigte mit dem Versorgungsträger eine entsprechende Vereinbarung abschließt. In allen anderen Fällen wird intern geteilt.

In den beiden letztgenannten Fällen kann es sich empfehlen, die gewollte Alternative in Form einer sog. Kann-Vorschrift zu regeln. So kann sich der Versorgungsträger – allerdings unter Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes – offen halten, wann eine externe Teilung durchgeführt werden soll.

3. Ausgestaltung der internen Teilung

Wenn die Voraussetzungen für eine externe Teilung nicht gegeben sind, dann ist stets eine interne Teilung durchzuführen. Diese stellt das Kernstück der Strukturreform des Versorgungsausgleichs dar und beinhaltet den Grundsatz der systeminternen Teilung von Versorgungsansprüchen, d.h., die ausgleichsberechtigte Person soll grundsätzlich ein eigenständiges Anrecht im Versorgungssystem der ausgleichspflichtigen Person erhalten und auf diese Weise gleichberechtigt an dessen Chancen und Risiken teilhaben. Was die genaue Ausgestaltung dieser Ausgleichsform anbelangt, so haben die Versorgungsträger an mehreren Stellen einen gewissen Gestaltungsspielraum.

a) Wahl der Teilungsvariante

Zunächst ist – wie oben bereits beschrieben – der sogenannte Ehezeitanteil zu ermitteln, d.h. der Anteil an den Versorgungsansprüchen der ausgleichspflichtigen Person, die in der Ehezeit erworben wurden. Sodann ist der Wert des Ehezeitanteils zu bestimmen und ein Anrecht im Wesentlichen in Höhe der Hälfte des jeweiligen Ehezeitanteils (sog. Ausgleichswert) auf die ausgleichsberechtigte Person zu übertragen. Nach der Gesetzesbegründung¹ gibt es im Rahmen der internen Teilung grundsätzlich drei verschiedene, abschließend aufgezählte Möglichkeiten, die Teilung durchzuführen, welche allesamt dem mit dem Reformvorhaben angestrebten Grundsatz der Halbteilung genügen.

aa) Halbierung des ehezeitlichen Deckungskapitals

Bei dieser Teilungsvariante wird zunächst – sofern nicht bereits anlässlich der Ermittlung des Ehezeitanteils des Anrechts geschehen – das Deckungskapital bzw. der Kapitalwert des Ehezeitanteils ermittelt. Dieser wird dann hälftig geteilt.

Für diese – in der Praxis häufig favorisierte – Variante sprechen zum einen die Kostenneutralität für den Versorgungsträger und zum anderen die universelle Anwendbarkeit bei interner und externer Teilung. Zudem liefert diese Teilungsvariante versicherungsmathematisch wertgleiche Anrechte für beide Ehegatten. Der Nachteil besteht allerdings darin, dass sich regelmäßig verschiedene hohe Rentenbeträge für die ehemaligen Ehepartner ergeben werden, was Erläuterungsbedarf auslösen kann. Überdies sind für die Umsetzung dieser Variante versicherungsmathematische Kenntnisse unerlässlich.

bb) Halbierung des ehezeitlichen Rentenbetrages bzw. der ehezeitlichen Bezugsgröße

Nach diesem Teilungsverfahren wird der (monatliche) ehezeitliche Rentenbetrag oder – falls es sich um eine Kapitalzusage handelt – der Kapitalbetrag hälftig geteilt. Da es sich

bei diesen Werten nicht um „Kapitalwerte“ i.S.d. VersAusglG handelt, ist abschließend gemäß § 5 Abs. 3 VersAusglG noch der sog. korrespondierende Kapitalwert zu ermitteln.

Dieses Teilungsverfahren ist zunächst einmal plausibel und gut vermittelbar. Zudem gibt es keinerlei Diskussionen über unterschiedliche Rentenhöhen aufgrund des Geschlechts, und die Berechnung kann ohne versicherungsmathematische Kenntnisse erfolgen, sofern ein Ansatz von Verwaltungskosten außer Betracht bleibt. Ihr Nachteil besteht in der grundsätzlich fehlenden Kostenneutralität für den Versorgungsträger. Sie birgt also wirtschaftliche Risiken, denn die an die ehemaligen Ehepartner gezahlten Renten können zu höheren Barwerten führen als die Ausgangsrente.

cc) Gewährung gleich hoher Renten aus dem ehezeitlichen Deckungskapital

Wie bei der ersten Teilungsalternative wird auch hier zunächst – sofern nicht bereits geschehen – der Kapitalwert des Ehezeitanteils berechnet. Aus diesem Kapitalwert werden für die ausgleichsverpflichtete und die ausgleichsberechtigte Person gleich hohe Rentenbeträge genau in der Höhe ermittelt, dass die Summe der Kapitalwerte beider Renten dem Kapitalwert des gesamten Ehezeitanteils des Ausgleichspflichtigen entspricht. Am Schluss muss der für den Ausgleichsberechtigten ermittelte Rentenbetrag gemäß §§ 5 Abs. 3, 47 Abs. 4 S. 1 VersAusglG i.V.m. § 4 Abs. 5 BetrAVG wiederum in den korrespondierenden Kapitalwert umgerechnet werden.

Diese Teilungsmethode hat wie die erstgenannte Methode den Vorteil der Kostenneutralität für den Versorgungsträger. Sie führt zu gleich hohen Renten für Männer und Frauen, kann aber genauso wie Teilungsalternative 1 zur Folge haben, dass die Summe der Rentenbeträge des Mannes und der Frau niedriger ist als die zuvor ermittelte, in der Ehezeit erworbene Rente und damit Erläuterungsbedarf auslösen. Darüber hinaus ist die Teilung auch versicherungsmathematisch nicht ohne Weiteres als wertgleich zwischen den Scheidungsbeteiligten einzustufen, da insbesondere bei großen Altersunterschieden Verschiebungen in Abhängigkeit vom Alter bzw. Status der Ehegatten (d.h. Anwärter oder Rentenbezieher) realisiert werden.

b) Gleichwertige Teilhabe des Ausgleichsberechtigten

Das Prinzip der gleichwertigen Teilhabe der Ehegatten an den in der Ehezeit erworbenen bzw. erdienten Versorgungsansprüchen ist in § 11 Abs. 1 VersAusglG verankert. Durch diese Vorschrift wird den Versorgungsträgern ein durchaus weiter Gestaltungsspielraum zugestanden bzw. sogar explizit ein Regelungsauftrag erteilt. Die Gestaltungsfreiheit ist gleichwohl nicht grenzenlos. Durch das angesprochene Prinzip der gleichwertigen Teilhabe wird den Versorgungsträgern ein gesetzlicher Rahmen vorgegeben, der wiederum durch die in § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 3 VersAusglG normierten Mindestanforderungen weiter konkretisiert wird. Bei der Ausgestaltung der internen Teilung hat der Versorgungsträger sicherzustellen, dass das Anrecht des Ausgleichsberechtigten

- ein eigenständiges Anrecht ist (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 VersAusglG),
- im Vergleich zu dem Anrecht des Ausgleichsverpflichteten entsprechend bzw. vergleichbar gesichert ist (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 VersAusglG),
- wertmäßig dem ermittelten Ausgleichswert entspricht (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 VersAusglG),
- eine mit dem Anrecht des Ausgleichsverpflichteten vergleichbare Wertentwicklung aufweist (§ 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 VersAusglG) und
- qualitativ grundsätzlich den gleichen Risikoschutz bietet,

¹ Vgl. BT-Drucks. 16/10144, S. 57.

wie das Anrecht des Ausgleichsverpflichteten, wobei es gemäß § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3, 2. Halbsatz VersAusglG auch möglich ist, von diesem Grundsatz abzuweichen und den Risikoschutz auf eine reine Altersversorgung zu beschränken, wenn für das nicht abgesicherte Risiko ein Ausgleich gewährt wird.

aa) Eigenständige Versorgung

Der ausgleichsberechtigten Person muss zunächst eine eigenständige Versorgung verschafft werden, d.h. sie muss einen selbstständigen Anspruch gegen den Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person erlangen, welcher vom Versorgungsschicksal der ausgleichspflichtigen Person unabhängig ist. Der Ausgleichsberechtigte ist also als Versorgungsberechtigter, als versicherte Person bzw. als Mitglied einer Pensionskasse in das jeweilige Versorgungssystem aufzunehmen. Dabei ist zu beachten, dass der Ausgleichsberechtigte gemäß § 12 VersAusglG durch die interne Teilung die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers i.S.d. BetrAVG erlangt, sodass – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – beispielsweise die Regelungen zum Recht auf Übertragung (§ 4 Abs. 3 BetrAVG), zum Insolvenzschutz (§§ 7 ff. BetrAVG), zur Fortführung einer mittels Entgeltumwandlung oder umfassten Eigenbeiträgen finanzierten Versorgung (§ 1b Abs. 5 S. 1 Nr. 2 BetrAVG) und zur Rentenanpassung (§ 16 BetrAVG) zur Anwendung kommen.

bb) Vergleichbare Sicherung des zu übertragenden Anrechts

Aufgrund der Stellung als mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedener Anwärter ist die ausgleichsberechtigte Person bei den insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungswegen automatisch in die bestehende Insolvenzsicherung einbezogen, sodass die Versorgungsträger insoweit nur dafür Sorge tragen müssen, dass den Ausgleichsberechtigten etwaig bestehende privatrechtliche Insolvenzsicherungsinstrumente, wie sie beispielsweise bei verpfändeten Rückdeckungsversicherungen oder im Rahmen von CTA-Modellen bestehen, ebenfalls in vergleichbarem Rahmen eingeräumt werden.

cc) Vergleichbare Wertentwicklung des zu übertragenden Anrechts

Die Versorgungsträger müssen die ausgleichsberechtigten Personen weiterhin im Hinblick auf die künftige Wertentwicklung des neu begründeten Anrechts im Wesentlichen so behandeln, wie diejenigen Versorgungsberechtigten, für die unverfallbare Anrechte im Versorgungssystem bestehen. Das bedeutet, dass gesetzlich oder vertraglich vorzunehmende Anpassungen in Anwartschafts- und Leistungsphase immer dann und im gleichen Umfang auch bei den Ausgleichsberechtigten vorzunehmen sind, wenn sie bei dem ausgleichspflichtigen ehemaligen Mitarbeiter – unterstellt, er wäre mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschieden – vorgenommen werden bzw. würden.

dd) Gleiche Qualität des zu übertragenden Anrechts

Zuletzt stellt sich für die Versorgungsträger im Hinblick auf die inhaltliche Ausgestaltung des neu zu begründenden Anrechts des Ausgleichsberechtigten noch die Frage, wie das im Gesetz genannte Wahlrecht des § 11 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 VersAusglG ausgeübt werden soll: Danach kann der Versorgungsträger für das neu zu begründende Anrecht entweder den gleichen Risikoschutz gewähren wie für das bestehende Anrecht, oder aber sich auf eine reine Altersleistung beschränken, die dann zum Ausgleich für die wegfallenden Risikokomponenten in angemessenem Umfang erhöht werden muss.

Für die unveränderte Beibehaltung des Leistungsspektrums spricht insoweit zum einen, dass dies keine weiteren Unterscheidungen im Versorgungssystem mit sich bringt, da dann nicht zwischen den regulären unverfallbar Ausgeschiedenen und denjenigen, die diese Stellung qua gesetzlicher Regelung innehaben, differenziert werden muss. Zum anderen stellt sich die Frage nach der Angemessenheit der Kompensationsleistung in Form der Altersleistungserhöhung nicht.

Als Argument für die Beschränkung auf die reine Altersrente lässt sich dagegen anführen, dass wegen des Wegfalls potenzieller leistungsberechtigter Hinterbliebener auf lange Sicht gesehen mit einem geringeren Verwaltungsaufwand für das Versorgungssystem zu rechnen ist, da jeweils nur ein Versorgungsfall abgewickelt werden muss. Zudem kann der Versorgungsträger mit diesem Wahlrecht verhindern, dass er für einen ihm unbekanntem Personenkreis schwer einschätzbare Risiken mit potenziell hohen finanziellen Auswirkungen wie Invalidität oder Tod übernehmen muss. Überdies stellen sich bei der Entscheidung zugunsten dieser Variante auch keine Zweifelsfragen im Zusammenhang mit dem Leistungsfall Invalidität, welche sich beispielsweise beim Nachweis des Vorliegens der einschlägigen Leistungsvoraussetzungen ergeben können, wenn der nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Ausgleichsberechtigte diese Leistung geltend macht. Zu beachten ist insoweit aber auch, dass sich die der Belegschaft angehörenden ausgleichspflichtigen möglicherweise von einer derartigen Teilung benachteiligt fühlen könnten, weil ihre eigenen Altersrenten wegen des fortbestehenden Invaliditäts- und/oder Todesfallschutzes nicht ebenso erhöht werden – dies könnte gegebenenfalls Änderungswünsche mit sich bringen.

c) Ansatz angemessener Verwaltungskosten

Der Gesetzgeber lässt die Verrechnung der bei der internen Teilung entstehenden Kosten mit den Anrechten der Ehegatten gemäß § 13 VersAusglG zu, soweit sie angemessen sind. Unter den Kosten sind dabei nicht die Teilungskosten selbst – also nicht die im Zusammenhang mit den erforderlichen Berechnungen stehenden Kosten – zu verstehen, sondern vielmehr allein die Kosten, die sich durch die dauerhafte Verwaltung eines zweiten (zusätzlichen) Anrechts ergeben.

Insoweit bestehen für die Versorgungsträger zwei unterschiedliche Möglichkeiten, wie diese Kosten in Ansatz gebracht werden können:

Nach der Gesetzesbegründung wird – in Anlehnung an die bisherige Rechtsprechungspraxis der Familiengerichte zur Realteilung – ein pauschaler Kostenansatz von 2 bis 3% bezogen auf den Kapitalwert des Ehezeitanteils, d.h. also vor der Teilung, als in der Regel angemessen angesehen². Zur Vermeidung von ansonsten im Einzelfall möglichen Härtefällen empfiehlt es sich, zusätzlich zu dem prozentualen Kostenansatz eine Ober- und Untergrenze vorzugeben.

Als Alternative zu diesem prozentualen Kostenansatz ist aber wohl auch die Festlegung eines festen Pauschalbetrages möglich.

Insoweit sollte zunächst – da die Angemessenheit der Verwaltungskosten nötigenfalls nachgewiesen werden können muss – jeweils eine Kostenschätzung durch den Versorgungsträger selbst vorgenommen werden, in der ermittelt wird, was die Verwaltung eines einzelnen Betriebsrentenanspruchs aus einer unverfallbaren Anwartschaft durchschnittlich kostet. Dieser Betrag kann entweder als Maßstab für den Ansatz von Pauschalbeträgen oder aber als Grundlage zur Ermittlung

² Vgl. BT-Drucks. 16/10144, S. 58.

eines anzusetzenden Prozentsatzes auf den Kapitalwert incl. Unter- und Obergrenzen herangezogen werden.

Weiterhin muss seitens des Versorgungsträgers noch festgelegt werden, ob die Verwaltungskosten pro zu teilendem Anrecht berücksichtigt werden sollen oder ob der Kostenansatz nur einmalig pro Scheidungsfall erfolgen soll.

4. Definition des Verfahrens zur Anrechtskürzung beim Ausgleichsverpflichteten

Die Übertragung des Ausgleichswerts auf den Ausgleichsberechtigten führt beim Ausgleichsverpflichteten – unabhängig davon, ob es zur internen oder externen Teilung kommt – zu einer Reduktion des Anrechts. Wie diese Kürzung des Anrechts vorzunehmen ist, hat der Gesetzgeber nicht näher geregelt.

Wird die Teilung über das Deckungskapital vorgenommen, ist zunächst der Rentenbetrag zu bestimmen, um den das Anrecht des Ausgleichspflichtigen zu kürzen ist. Dabei ist der Ausgleichswert unter Ansatz der gleichen Rechnungsgrundlagen, die dem Ausgleichswert selbst zugrunde liegen, in eine Abzugsrente umzurechnen. Im Hinblick auf die Frage, wie diese Umrechnung zu erfolgen hat, gibt es allerdings aus versicherungsmathematischer Sicht grundsätzlich mehrere Möglichkeiten:

Eine in Fachkreisen diskutierte Möglichkeit besteht darin, den Ausgleichswert selbst auf die verschiedenen Komponenten der betreffenden Zusage aufzuteilen und das Anrecht entsprechend zu kürzen. Die Aufteilung des Kürzungsbetrages könnte hierbei z.B. anhand der prozentualen Anteile der einzelnen Versorgungskomponenten an der Gesamtanwartschaft zum Ehezeitende erfolgen. Diese Berechnung ist allerdings vergleichsweise komplex und aufwendig, da sie einen, auch systemtechnisch umzusetzenden, Eingriff in alle Versorgungskomponenten erfordert.

Denkbar wäre alternativ auch, die Kürzung spiegelbildlich zur Ermittlung des Ausgleichswertes aus dem Ehezeitanteil des ursprünglichen Versorgungsrechts vorzunehmen. Dies würde allerdings zu einem vom Zeitpunkt des Eintritts des Versorgungsfalls abhängigen „Verlauf“ der Höhe der Abzugsrente führen, der für die spätere Kürzung vollständig vorgehalten werden müsste.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, die Abzugsrente als Festbetrag in Abzug zu bringen. Diese Variante ist gut darstellbar und technisch am einfachsten umsetzbar. Allerdings könnte hier in Einzelfällen auch der Fall eintreten, dass der Kürzungsbetrag die ungekürzte Rente des Ausgleichspflichtigen übersteigt und eine Verrechnung nicht mehr komplett möglich ist.

Unabhängig davon, für welche der genannten Varianten sich der jeweilige Versorgungsträger letztlich entscheidet, empfiehlt sich in jedem Fall eine entsprechende ausdrückliche Regelung der beabsichtigten Vorgehensweise, um spätere Unstimmigkeiten zu vermeiden.

5. Prüfung der Möglichkeit von Verrechnungsabreden

Neben der Überlegung, Vorgaben für die interne bzw. externe Teilung zu schaffen, sollte ebenfalls überlegt werden, ob nicht die in § 10 Abs. 2 S. 2 VersAusglG vorgesehene Möglichkeit genutzt werden sollte, mit anderen Versorgungsträgern, welche ihren Versorgungsberechtigten „Anrechte gleicher Art“ gewähren, Vereinbarungen zur Verrechnung zu treffen. Bestehen derartige Vereinbarungen, müsste nicht bei beiden Ehegatten das jeweilige Anrecht gekürzt und

zugleich dem anderen Ehegatten gutgeschrieben werden (Hin-und-Her-Ausgleich), sondern nach entsprechender Verrechnung wäre nur der verbleibende Saldo auszugleichen. Voraussetzung dabei ist allerdings, dass es sich bei den zu verrechnenden Anrechten um solche „gleicher Art“ handelt. Dies sind Anrechte, die sich in Struktur und Wertentwicklung entsprechen, sodass ein Saldenausgleich nach Verrechnung im Wesentlichen zu demselben wirtschaftlichen Ergebnis führt wie ein Hin-und-Her-Ausgleich. Eine Wertidentität ist nicht erforderlich, ausreichend ist eine strukturelle Übereinstimmung in den wesentlichen Fragen z.B. Leistungsspektrum, Finanzierungsart, Anpassung von Anwartschaften und laufender Versorgung³. Im Ergebnis wird eine derartige Verrechnung damit wohl am ehesten zwischen verschiedenen Unternehmen eines Konzerns in Betracht kommen.

Der Abschluss derartiger Vereinbarungen bietet zum einen natürlich die Chance, das Versorgungssystem in Einzelfällen zu verschlanken. Zum anderen ergibt sich dadurch aber auch die Möglichkeit einer gewissen Steuerung: Dadurch, dass der tatsächlichen Verrechnung beispielsweise nur in den Fällen zugestimmt wird, in denen eine bevorzugte Ausgleichsrichtung vorliegt, kann eine Konzentration von Anrechten bei einem favorisierten Versorgungsträger erfolgen. Ebenso kann die praktische Handhabung derartiger Abreden dazu genutzt werden, dass möglichst wenige Ausgleichsberechtigte in einen für Neuzugänge an sich geschlossenen Bestand aufgenommen werden müssen.

Andererseits darf nicht unerwähnt bleiben, dass auch der Abschluss derartiger Verrechnungsabreden das betriebliche Versorgungssystem in seiner Komplexität erhöhen, da zusätzliche Entscheidungen zu treffen sind. Zudem wird es zahlreiche Sachverhaltsgestaltungen geben, in denen nicht mit Sicherheit feststeht, ob Anrechte gleicher Art vorliegen.

6. Umgang mit individuellen Vereinbarungen der Ehegatten

Weiterhin ist zu überlegen, wie mit der Möglichkeit der Eheleute, individuelle Vereinbarungen zum Versorgungsausgleich abzuschließen (vgl. §§ 6 ff. VersAusglG), umgegangen werden soll.

a) Allgemeines

Vereinbarungen der Eheleute über den Versorgungsausgleich sind vom Gesetzgeber grundsätzlich erwünscht und binden das Familiengericht, wenn keine Wirksamkeits- und Durchsetzungshindernisse bestehen und die Vereinbarung einer Inhalts- und Ausübungskontrolle (gemäß den §§ 138, 242 BGB) standhält. Daher prüft ein Gericht im Rahmen des Versorgungsausgleichsverfahrens zunächst, ob eine zulässige Vereinbarung der Ehegatten über den Versorgungsausgleich vorliegt (vgl. § 9 Abs. 1 VersAusglG). Hierbei können die Eheleute den Versorgungsausgleich durch Vereinbarung insbesondere ganz oder teilweise in die Regelung der ehelichen Vermögensverhältnisse einbeziehen, ausschließen sowie dem erst später, d.h. nach der Scheidung stattfindenden schuldrechtlichen Versorgungsausgleich vorbehalten (vgl. § 6 Abs. 1 VersAusglG).

Durch die Vereinbarung der Eheleute können Anrechte jedoch nur übertragen oder begründet werden, wenn die maßgeblichen (Versorgungs-) Regelungen dies zulassen und die betroffenen Versorgungsträger zustimmen (vgl. § 8 Abs. 2 VersAusglG). Hintergrund der Regelung ist der allgemeine Rechtsgrundsatz, dass Verträge nicht zulasten Dritter

³ Vgl. BT-Drucks. 16/10144, S. 56.

geschlossen werden dürfen. Eine ohne die Zustimmung des Versorgungsträgers geschlossene Vereinbarung, durch die ihn betreffende Anrechte übertragen oder begründet werden, ist unwirksam.

Sofern die Versorgungsträger durch eine Vereinbarung über den Versorgungsausgleich dahingehend betroffen sind, dass diese die o.g. Übertragung oder Begründung von Anrechten vorsieht, werden sie in den Prozess der Vereinbarung entweder durch die Eheleute selbst, deren Anwälte, den Notar (bei Vereinbarung im Rahmen des Ehevertrags bzw. bei notariell beurkundeter Vereinbarung) und/oder das Familiengericht eingebunden.

b) Handlungsoptionen

Es stellt sich somit die Frage, ob seitens des Versorgungsträgers eine Bereitschaft zur Anerkennung individueller Vereinbarungen besteht oder ob eventuell sogar aktiv auf den Abschluss entsprechender Vereinbarungen hingewirkt werden soll – dies selbst in den Fällen, in denen der Versorgungsträger mangels „Betroffenheit“ gar nicht zur Zustimmung verpflichtet ist.

Der Vorteil solcher Vereinbarungen wäre, dass sich so gegebenenfalls in Einzelfällen ein Versorgungsausgleich gänzlich vermeiden ließe (z.B. wenn der an sich Ausgleichsberechtigte anstelle des ihm zustehenden Anteils an der Betriebsrente einen anderen Vermögenswert erhält und die Betriebsrente des Ausgleichsverpflichteten daher unverändert bleibt oder wenn die Parteien einen vollständigen schuldrechtlichen Ausgleich vereinbaren) bzw. zumindest vereinfacht würde (z.B. wenn eine bestimmte „einfache“ interne oder externe Teilung vereinbart wird).

Dagegen lässt sich jedoch anführen, dass es – insbesondere bei den Vereinbarungen, die einen Versorgungsausgleich lediglich vereinfachen, ihn aber nicht gänzlich ausschließen – möglicherweise für den Versorgungsträger zu zusätzlichem Beratungsaufwand bei der Überprüfung von ungewöhnlichen Vereinbarungen kommen kann. Zudem besteht immer das Risiko, dass einzelne Vereinbarungen einer gerichtlichen Inhalts- und Ausübungskontrolle nicht standhalten werden und dann letztendlich doch eine interne Teilung nach Maßgabe des VersAusglG stattfinden muss.

Nach alledem ergeben sich im Hinblick auf den Umgang mit individuellen Vereinbarungen, die der Zustimmung durch den Versorgungsträger bedürfen (d.h. also alle Vereinbarungen, die eine Begründung oder Übertragung von Anrechten von bzw. zum betrieblichen Versorgungsträger vorsehen), die drei folgenden Handlungsalternativen:

- Der Versorgungsträger könnte solchen Vereinbarungen möglichst immer zustimmen,
- er könnte sie unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgrundsatzes nur in Einzelfällen oder in generell abgrenzbaren Fallgestaltungen zulassen oder
- er könnte sie stets ablehnen.

Der letztgenannte generelle Ausschluss ist zwar grundsätzlich rechtlich möglich, er ist aber insoweit problematisch, als er einem der Ziele der Reform zuwiderläuft, nämlich den Ehegatten mehr Gestaltungsspielraum einzuräumen. Auch eine generelle Zustimmung zu individuellen Vereinbarungen empfiehlt sich angesichts der o.g. Nachteile wohl nicht. Vielmehr bietet es sich an, die mittlere Lösung zu wählen und als eine sog. Kann-Vorschrift auszugestalten.

7. Wahl des rechtlichen Umsetzungsaktes

Neben den inhaltlichen Handlungs- und Gestaltungsspielräumen in Bezug auf das neue Recht des Versorgungsausgleichs stellt sich die Frage, wie – d.h. durch welchen Rechtsakt – die getroffenen Entscheidungen umgesetzt werden sollen.

Für den Arbeitgeber kommen dabei grundsätzlich zwei Möglichkeiten in Frage:

Zum einen können die versorgungsausgleichsrelevanten Änderungen direkt in der jeweiligen Regelung umgesetzt werden, was eine Änderung der ursprünglichen Versorgungszusage mittels des hierfür erforderlichen Rechtsaktes erfordert.

Zum anderen besteht aber – gerade wenn eine Vielzahl unterschiedlichster Versorgungszusagen vorliegt – auch die Möglichkeit, in einer übergeordneten Teilungsregelung zunächst die generellen bzw. grundsätzlichen Festlegungen zum Versorgungsausgleich zu regeln. Besonderheiten in Bezug auf einzelne Versorgungszusagen können dann in Anlagen zu der übergeordneten Rahmenregelung angesprochen werden. Als rechtliches Instrument für diese übergeordnete Teilungsregelung kommen dabei grundsätzlich sowohl rechtsverbindliche Regelungen, die Rechte und Pflichten begründen und die vom Grundsatz her nicht mehr einseitig zulasten einer Partei abgeändert werden können, in Betracht (z.B. Betriebsvereinbarungen), als auch bloße interne Arbeitsanweisungen. In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, dass unter Umständen mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten vorliegen.

Die externen Versorgungsträger sollten bzw. müssen aus Transparenzgründen ebenfalls die erforderlichen Änderungen in ihren Leistungsbestimmungen vornehmen. Betroffen hiervon sind bei der Unterstützungskasse der Leistungsplan, bei der Direktversicherung und der Pensionskasse die Allgemeinen Versicherungsbedingungen sowie der Technische Geschäftsplan (bei der Pensionskasse in Form des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit zusätzlich auch noch die Satzung) und beim Pensionsfonds der Leistungsplan sowie die 13d-Mitteilung.

IV. Umsetzung der erforderlichen Schritte

Sofern die Versorgungsträger die beschriebenen Fragestellungen allesamt für sich beantwortet haben, bedarf es noch einer konkreten Umsetzung des Vorhabens.

Die Versorgungsträger müssen also ihre Versorgungsregelungen unter Berücksichtigung der getroffenen Entscheidungen entweder im Wege einer Änderung der einzelnen Versorgungsordnung oder aber im Wege einer übergeordneten, für mehrere Versorgungszusagen geltenden Teilungsordnung anpassen. Zudem müssen in diesem Zusammenhang auch ausführliche Schreiben an das Gericht entworfen werden, die die jeweiligen Berechnungsschritte erläutern und veranschaulichen sollen.

Weiterhin müssen am vorhandenen Verwaltungssystem Änderungen vorgenommen werden, um zusätzliche Daten (z.B. Alter und Geschlecht des Ausgleichsberechtigten) erfassen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei der Durchführung von Berechnungen durch einen versicherungsmathematischen Gutachter auch dessen Datenrücklauf entsprechend ausgestaltet ist.

Sofern die Entscheidung zugunsten einer eigenständigen Vornahme der für den Versorgungsausgleich erforderlichen Berechnungen ausgefallen ist, müssen Rechentools zur Wert-

ermittlung von Ehezeitanteil, Ausgleichswert bzw. korrespondierendem Kapitalwert angeschafft bzw. programmiert werden.

Da der vollständige Schriftwechsel mit den Familiengerichten in einigen Jahren nur noch elektronisch erfolgen soll und in Teilbereichen bereits in Kürze nach und nach auf den elektronischen Datenverkehr umgestellt wird, müssen auch insoweit entsprechende Vorkehrungen getroffen werden.

Zuletzt muss noch dafür Sorge getragen werden, dass zur Bearbeitung der künftigen Versorgungsausgleichsfälle ausreichend sachkundiges Personal zur Verfügung steht. In Abhängigkeit von der Anzahl der zu bearbeitenden Fälle kann es erforderlich werden, die anfallenden Tätigkeiten in Zukunft unter Umständen auf mehr Schultern als bisher zu verteilen. Zur Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse werden entsprechende Schulungsmaßnahmen für diejenigen Mitarbeiter, die sich zukünftig mit der neu geregelten Materie beschäftigen müssen, unumgänglich sein. Hierzu kann es auch sinnvoll sein, den Mitarbeitern ausführliche Prozessbeschreibungen oder Leitfäden an die Hand zu geben.

V. Überprüfung und ggf. Anpassung der neuen Prozesse

Nach der Implementierung des Verfahrens zur Bearbeitung von Versorgungsausgleichsfällen nach neuem Recht ist das Gros der Umsetzung erledigt. Dies bedeutet allerdings keineswegs, dass in diesem Zusammenhang keine weiteren Tätigkeiten mehr anfallen. So sollten in jedem Falle die neu definierten Prozesse im Hinblick darauf beobachtet werden, ob die Umsetzung tatsächlich wie gewünscht funktioniert bzw. ob insoweit noch Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Darüber hinaus muss selbstverständlich auch die momentan noch nicht vorhandene Rechtsprechung zum neuen Recht regelmäßig gesichtet und ausgewertet werden. Sofern sich hieraus Tendenzen ableiten lassen, die der einen oder anderen im Rahmen der Umsetzung getroffenen Entscheidung zuwiderlaufen, muss hierauf sachgerecht reagiert und müssen die Regelungen bzw. Verfahrensweisen zum Versorgungsausgleich gegebenenfalls entsprechend angepasst werden.

VI. Schlussbemerkung

Nach alledem ist also festzustellen, dass für die betrieblichen Versorgungsträger viel Arbeit mit der konkreten Umsetzung des neuen Rechts zum Versorgungsausgleich verbunden ist und dass im Rahmen der Etablierung des neuen Konzeptes eine Vielzahl von Entscheidungen zu treffen ist. Sofern mit der Umsetzung noch nicht begonnen wurde, sollte keine weitere Zeit mehr verloren werden, denn: „Es gibt viel zu tun – packen Sie’s an!“