

Zusätzliche Belastungen der betrieblichen Altersvorsorge vermeiden

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Versorgungsausgleichsgesetzes (BT-Drs. 18/3210)

25. März 2015

Zusammenfassung

Der Gesetzentwurf, der die nahezu vollständige Aufhebung der erleichterten externen Realteilung für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse vorsieht, ist abzulehnen. Er würde dazu führen, dass Arbeitgeber in ihre Betriebsrentensysteme noch mehr betriebsfremde Personen aufnehmen müssten, wodurch die – ohnehin schon erhebliche – Bürokratiebelastung der betrieblichen Altersvorsorge nochmals erhöht würde. Für eine Aufhebung der erleichterten externen Realteilung besteht auch kein Bedarf: Die bestehende Regelung zur externen Realteilung verletzt nicht den Halbteilungsgrundsatz, weil der erreichte Kapitalwert der Versorgungsanwartschaft entsprechend des Ehezeitanteils aufgeteilt wird. Hinzu kommt, dass das erklärte Ziel des Gesetzentwurfs, eine größere Teilungsgerechtigkeit herzustellen, mit dieser Maßnahme nicht erreicht wird.

Im Versorgungsausgleichsrecht sind vielmehr Vereinfachungen erforderlich, um bestehende Verbreitungshemmnisse der betrieblichen Altersvorsorge abzubauen. Die externe Realteilung sollte daher ohne Betragsobergrenzen möglich sein, auch für die externen Durchführungswege. Zudem sollte auf den schuldrechtlichen Ausgleich von verfallbaren Anwartschaften verzichtet werden und gewährleistet werden, dass sämtliche Kosten des Versorgungsausgleichsfahrens verursachungsgerecht auf die (ehemaligen) Ehegatten umgelegt werden können.

Im Einzelnen

1. Zusätzliche Belastung für betriebliche Altersvorsorge vermeiden

Eine Aufhebung der Regelung für die externe Realteilung bei Direktzusagen und Unterstützungskassen (§ 17 VersAuslG) würde die betriebliche Altersvorsorge zusätzlich belasten und das Ziel, eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen, gefährden.

Mit der Aufhebung dieser Regelungen würden die für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse bestehenden höheren Betragsgrenzen bei der externen Realteilung erheblich reduziert werden. Damit bestünde diese Teilungsmöglichkeit (auch) in diesen Durchführungsweegen nur noch für Kleinstanwartschaften (2 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV). Dies hätte zur Folge, dass die Unternehmen gezwungen wären, betriebsfremde Personen, ggf. in hoher Zahl, in ihren internen Versorgungswerken aufzunehmen und zu administrieren. Dies führt vor allem zu erheblichen zusätzlichen Bürokratiekosten, die – anders als in der Begründung des Gesetzentwurfs behauptet – nicht vollständig auf die beteiligten Personen umgelegt werden dürfen. Die Rechtsprechung hat vielmehr für die Umlage von Kosten Grenzen gesetzt. Diese Mehrbelastungen waren dem Gesetzgeber bei der Neufassung des Versorgungsausgleichsrechts bekannt, als er für die internen Durchführungswege eine deutlich höhere



Betragsgrenze für die externe Realteilung festgelegt hatte. Denn ein wichtiger Unterschied der internen Durchführungswege im Vergleich zu den externen Durchführungsweegen über einen Versorgungsträger liegt darin, dass die Arbeitgeber ihre Versorgungszusagen selbst verwalten und regelmäßig direkt mit den Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmervertretern kommunizieren. Diesem Unterschied wird mit der Regelung in § 17 VersAuslG Rechnung getragen und zumindest hieran muss festgehalten werden.

2. Externe Realteilung ist mit Halbteilungsgrundsatz vereinbar

Die Regelungen der externen Realteilung für interne Durchführungswege sind auch mit dem Halbteilungsgrundsatz vereinbar. Der Gesetzgeber verfolgte mit dem 2009 grundlegend geänderten Versorgungsausgleichsrecht das Ziel, die Entscheidung über die Versorgungsansprüche zeitnah mit der Ehescheidung abzuschließen. Mit diesem Systemwechsel verbunden war die Abkehr von einer Prognoseberechnung aller Ansprüche zusammen für den Versorgungsfall und die Übernahme des Prinzips einer abschließenden stichtagsbezogenen Teilung der einzelnen Versorgungsansprüche. Damit wurde das Versorgungsausgleichsrecht dem Prinzip des Zugewinnausgleichs angenähert. Folglich geht es allein um die ehezeitbezogene Aufteilung der jeweiligen Versorgungsansprüche bis zum Stichtag. Mögliche Entwicklungen ab diesem Zeitpunkt müssen hingegen außer Betracht bleiben. Die Berechnung der Ansprüche erfolgt aufgrund der höchst heterogenen Versorgungssysteme richtigerweise nach den Berechnungsregelungen des jeweiligen Systems. Die Teilung der Versorgungsansprüche in der betrieblichen Altersvorsorge anhand des Kapitalwerts ist in vielen Fällen der einzige Weg, um eine für das übrige Kollektiv belastungsneutrale Aufteilung der Ansprüche vorzunehmen. Die zugrunde liegenden versicherungsmathematischen Parameter bei der Direktzusage orientieren sich an den allgemein anerkannten Vorgaben aus HGB und der dazu gehörenden Verordnung. Die Aufteilung auf Kapitalwertbasis hat zwangsläufig zur Folge, dass

die aus den Kapitalwerten berechneten Rentenleistungen für die (geschiedenen) Ehegatten insbesondere aufgrund verschiedenen Alters unterschiedlich hoch ausfallen. Diese Folge ist vor allem unabhängig davon, ob nach dieser Aufteilung eine externe oder interne Realteilung erfolgt. Die Methode der Aufteilung auf Kapitalwertbasis ist auch sachgerecht, weshalb z. B. auf dieser Grundlage auch Übertragungen auf andere Arbeitgeber nach § 4 BetrAVG vorgenommen werden. Schließlich hat auch das Bundesverfassungsgericht den kapitalwertbezogenen Ansatz gebilligt (BVerfG vom 6. Mai 2014, 1 BvL 9/12).

3. Einschränkung der externen Realteilung schafft keine größere Gerechtigkeit

Eine Aufhebung der Regelungen für externe Realteilung bei internen Durchführungsweegen würde für die ausgleichsberechtigten Personen auch nicht generell eine größere Gerechtigkeit schaffen. Ob die ursprüngliche Versorgung oder die Zielversorgung günstiger ist, hängt ganz wesentlich von der individuellen Situation der Beteiligten ab. So kann es durchaus vorkommen, dass beim ursprünglichen Arbeitgeber eine laufende Betriebsrente aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten oder gar Insolvenz nicht mehr angepasst werden kann, während eine Dynamik bei einem externen Versorgungsträger aufgrund der Überschussbeteiligung gewährleistet ist. Aber selbst bei einer internen Realteilung, bei der die ausgleichsberechtigte Person in das betriebliche Altersversorgungssystem der ausgleichspflichtigen Person bleibt, werden sich die Ansprüche oftmals unterschiedlich entwickeln. Diese Divergenz ergibt sich nicht nur aus der unter 2. beschriebenen Folge der Kapitalwertteilung, sondern auch aus dem Schicksal der beiden Ansprüche ab Aufteilung. So kann sich die Höhe und die Bedingung der Ansprüche durch Betriebsübergänge, ablösende Versorgungsregelungen oder sonstige Umstrukturierungsmaßnahmen ändern und auseinander entwickeln.

Andererseits hängt die Entwicklung des Anspruchs der ausgleichsberechtigten Person



ganz wesentlich von der Wahl der Zielversorgung ab. Hier ist insbesondere der Vorteil zu sehen, dass für diese Personen eine Zersplitterung der Versorgungsansprüche vermieden werden kann. Schließlich ist anzumerken, dass die unterschiedlichen Zinssätze zur Berechnung der Versorgung nicht nur aus den Unterschieden der jeweiligen Versorgungswerke herrühren, sondern vor allem auf veränderliche temporäre Effekte beruhen. So ist es möglich, dass der Berechnungszinssatz des HGB in Zukunft geringer sein kann als der Höchstrechnungszinssatz nach VAG. Auch dies zeigt, dass eine Einschränkung der externen Realteilung aufgrund einer temporären Erscheinung verfehlt wäre.

4. Versorgungsausgleichsrecht für betriebliche Altersvorsorge erleichtern

Die betriebliche Altersvorsorge darf nicht durch Maßnahmen, wie im Gesetzentwurf vorgesehen, erschwert werden, sondern muss im Gegenteil durch Erleichterungen im Versorgungsausgleichsrecht gestärkt werden.

Um eine weiter notwendige Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge zu erreichen, müssen ihre gesetzlichen Rahmenbedingungen verbessert werden. Hierzu gehören insbesondere auch Erleichterungen von bürokratischen Belastungen, die in den letzten Jahren zur Verlangsamung des Wachstums beigetragen haben. Gerade die Reform des Versorgungsausgleichs hat die Unternehmen mit erheblichem Umstellungsaufwand und Rechtsunsicherheiten belastet. Daher sollte das immer noch belastende Versorgungsausgleichsrecht vereinfacht werden, wozu insbesondere folgende Maßnahmen gehören würden:

- Arbeitgebern muss – unabhängig vom jeweils gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersvorsorge – ermöglicht werden, den ausgleichsberechtigten Ehegatten ohne Betragsobergrenzen im Wege der sog. externen Realteilung abzufinden. Dies wäre vor allem aus den unter 1. genannten Gründen

konsequent. Das derzeitige Recht beschränkt die externe Realteilung jedoch für die externen Durchführungswege auf nur geringe Beträge. Auch für diese Durchführungswege sollte die Betragsobergrenze entfallen.

- Zudem sollte auf den Ausgleich von noch verfallbaren Anwartschaften verzichtet werden. Die Beibehaltung des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs für verfallbare Anwartschaften konterkariert das mit der Reform des Versorgungsausgleichs verfolgte Ziel, den Ausgleich mit der Scheidung abzuschließen und den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich zurückzudrängen. Die parallele Anwendung sowohl der Realteilung als auch des schuldrechtlichen Versorgungsausgleichs belastet die Unternehmen, weil sie dadurch dauerhaft zwei Ausgleichssysteme zu administrieren haben.
- Außerdem sollten sämtliche Kosten des Versorgungsausgleichs verursachergerecht auf die Ehegatten umgelegt werden können – auch wenn die Ansprüche im Wege der externen Realteilung geteilt werden. Die derzeitige Begrenzung ausschließlich auf Kosten, die infolge der Verwaltung der Ansprüche im Rahmen der internen Realteilung entstehen, greift zu kurz. Sie führt im Ergebnis dazu, dass insbesondere die Kosten zur Ermittlung und Berechnung der Versorgungsansprüche zu Lasten der Arbeitgeber bzw. im Ergebnis zu Lasten der übrigen Betriebsrentner gehen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de