

Versorgungsausgleich bei einer Pensionszusage eines beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers – Auswirkungen eines steuerlich zulässigen Widerrufsverbahalts Oberlandesgerichts Bamberg vom 05.09.2012 – 2 UF 59/12

Nach dem Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG) sind Anteile von Anrechten, die in der Ehezeit erworben wurden, im Falle einer Scheidung der Eheleute jeweils zur Hälfte zu teilen. Zu diesen Anrechten gehören auch Anwartschaften und Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung.

Dem Versorgungsberechtigten – der ausgleichspflichtigen Person – wird dabei sein Anrecht zugunsten eines neuen Anrechts für den bisherigen Ehegatten – die ausgleichsberechtigte Person – gekürzt.

Dabei ist die Teilung grundsätzlich in der Weise vorzunehmen, dass für die ausgleichsberechtigte Person bei dem Versorgungsträger, bei dem die Versorgung besteht, ein eigenes Anrecht übertragen wird (interne Teilung). Alternativ kann für die ausgleichsberechtigte Person ein eigenes Anrecht bei einem anderen Versorgungsträger begründet werden (externe Teilung).

Nur in Ausnahmefällen ist ein schuldrechtlicher Ausgleich zulässig. Dabei kann die ausgleichsberechtigte Person direkt von der ausgleichspflichtigen Person den Ausgleichswert als Rente verlangen, wenn diese eine laufende Leistung bezieht, die noch nicht ausgeglichen wurde. Ein schuldrechtlicher Versorgungsausgleich wird vor allem dann vorgenommen, wenn das zu teilende Anrecht bei Teilung dem Grund oder der Höhe nach noch nicht verfestigt ist; dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Anwartschaft noch verfallbar ist.

Der Fall

Eine Pensionszusage, die ein beherrschender Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) für seine Geschäftsführertätigkeit erhalten hatte, sollte im Rahmen seiner Scheidung geteilt werden. Die Pensionszusage enthielt eine steuerlich zulässige, allgemeine Widerrufs Klausel, nach der die zusagende Gesellschaft sich vorbehielt, die Leistungen zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung der Pensionszusage maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so verändert haben, dass ihr die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen auch unter objektiver Betrachtung nicht mehr zugemutet werden kann.

Außerdem handelte es sich um eine endgehaltsabhängige Zusage. Versprochen war eine Alters- und Invaliditätsrente in Höhe von 75 % der Gesamtbruttobezüge, maximal von 4.875 Euro. Die Gesamtbruttobezüge des GGF betragen zum Ehezeitende 7.471,51 Euro.

Die Entscheidung

Nach dem Beschluss des Oberlandesgerichts (OLG) Bamberg war das Anrecht aus der Pensionszusage schuldrechtlich auszugleichen. Aufgrund des Widerrufsverbahalts sei das Anrecht noch nicht hinreichend verfestigt, um einen Ausgleich in anderer Weise vorzunehmen.

Wegen der gehaltsabhängigen Ausgestaltung der Versorgung und der Deckelung der Zusage auf 4.875 Euro sei das Anrecht darüber hinaus auch der Höhe nach nicht hinreichend bestimmbar. Das Gericht hielt es für möglich, dass die Bruttogesamtbezüge des GGF noch unter den Maximalwert von 4.875 Euro fallen könnten.

Anmerkung

Unseres Erachtens ist die Entscheidung des OLG Bamberg problematisch.

Hinsichtlich der fehlenden Verfestigung des Anrechts dem Grunde nach ist zu bedenken, dass die steuerlich zulässigen Widerrufsverbahalte in der gesamten betrieblichen Altersversorgung anwendbar sind. Sie gelten bei allen Versorgungszusagen, unabhängig davon, ob sie in der Zusage vereinbart sind, und unabhängig davon, ob der Versorgungsberechtigte den Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes unterliegt oder ob diese – wie im vorliegenden Fall – nicht gelten.

Die steuerlich zulässigen Widerrufsvorbehalte gelten aufgrund des Gesetzes unmittelbar.

Sollte die Auffassung des OLG Bamberg richtig sein, hätte dies zur Folge, dass alle Anrechte auf betriebliche Altersversorgung stets nur schuldrechtlich auszugleichen wären. Dies entspricht – wie eingangs gesagt – nicht den Vorstellungen des Gesetzgebers.

Auch in Bezug auf die Ansicht des OLG Bamberg, das Anrecht sei seiner Höhe nach nicht bestimmbar, muss die Entscheidung unserer Auffassung nach kritisch gesehen werden.

Das Gehalt eines Mitarbeiters – auch eines GGF – wird in Laufe seiner Tätigkeit für ein Unternehmen eher steigen als sinken. Außerdem gelten bei beherrschenden GGF strenge steuerliche Vorgaben der Finanzverwaltung, wenn es darum geht, Gehalt (oder betriebliche Altersversorgung) abzusenken.

Auch der Bundesgerichtshof (BGH) lässt in solchen Fällen eine interne oder externe Teilung nicht an der fehlenden Ausgleichsreife des Anrechts scheitern.

Auswirkungen für die Praxis

Es bleibt abzuwarten, wie diese Entscheidung in der Praxis aufgenommen wird und wie andere Gerichte in ähnlichen Fällen entscheiden werden.

Die Kölner Spezial Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung wird auch künftig ihre Teilungsvorschläge so gestalten, dass steuerlich zulässige Widerrufsvorbehalte nicht dazu führen, dass die entsprechenden Anrechte der betrieblichen Altersversorgung wegen fehlender Ausgleichsreife schuldrechtlich auszugleichen sind. Auch bei endgehaltsbezogenen Zusagen wird die Kölner Spezial Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung – dem BGH folgend – die Anrecht für bestimmbar halten und Teilungsvorschläge für eine interne oder externe Teilung machen.

Mit freundlichen Grüßen
die Fachvertriebsunterstützung im Geschäftsfeld bAV &
Kölner Spezial Beratungs-GmbH für betriebliche Altersversorgung