

# Betriebs Berater



11 | 2016

Recht | Wirtschaft | Steuern

14.3.2016 | 71. Jg.  
Seiten 641–704

## DIE ERSTE SEITE

**Dr. Raoul Riedlinger**, StB/WP/RA

Modernisierung des Besteuerungsverfahrens – weitere Erleichterungen für Steuerpflichtige und ihre Berater notwendig

## WIRTSCHAFTSRECHT

**Christian Krohs**, LL.M., RA, und **Dr. Boris Uphoff**, RA

EU-Kronzeugenantrag schützt nicht vor nationaler Kartellgeldbuße | 643

**Dr. Philipp Rüppell**, RA, und **Dr. Petra Hoffmann**, RAin

Abberufung und Kündigung eines (Gesellschafter-)Geschäftsführers aus wichtigem Grund | 645

## STEUERRECHT

**Dr. Daniel Zöller**, StB, und **Dr. Sven Christian Gläser**, RA/StB

Umstrukturierungen und grenzüberschreitende Reinvestitionen: Praktische Auswirkungen des Steueränderungsgesetzes 2015 für Unternehmen | 663

**Jürgen Lindauer**, StB, und **Gabriela Kutschka**, RAin/FAinStR

Verstrickung von Beteiligungen an deutschen Immobiliengesellschaften durch Einfügung der Grundbesitzklausel gem. Art. 13 Abs. 4 OECD-MA in deutsche Doppelbesteuerungsabkommen | 669

**Prof. Dr. Swen O. Bäuml**, StB

Der EuGH und das Steuerberaterprivileg | 672

## BILANZRECHT UND BETRIEBSWIRTSCHAFT

**Dr. Stefan Behrens**, RA/FAStR/StB, und **Georg Renner**, StB

Buchwertfortführung bei der Umwandlung von Kapitalgesellschaften in sog. Treuhand-KG | 683

## ARBEITSRECHT

**Philipp Merkel**, RA, und **Anke Dodt**

Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg im Überblick | 693

**Dr. Brigitte Huber**, LL.M., RAin/FAinArbR, und **Jan Hartloff**

Alleinige Zuständigkeit der Familiengerichte beim Versorgungsausgleich in der bAV | 699

## X. Kosten der Bildungsmaßnahme

Bei einer Weiterbildungsmaßnahme nach dem BzG BW besteht gesetzlich für den Beschäftigten kein Anspruch auf Kostenübernahme oder Ersatz der Reisekosten.

## XI. Zusammenfassung

Das BzG BW betrifft alle Arbeitgeber, deren Beschäftigte ihren Tätigkeitsschwerpunkt in Baden-Württemberg haben. Es gewährt Beschäftigten einen Anspruch auf bis zu fünf Tage bezahlte Freistellung zur beruflichen oder politischen Weiterbildung und für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Der Anspruch ist auf das Kalenderjahr begrenzt, entsteht erst nach einer zwölfmonatigen Wartezeit und muss vom Beschäftigten spätestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich geltend gemacht werden. Die Bildungsmaßnahme muss von einer anerkannten Bildungseinrichtung durchgeführt werden und täglich sechs Zeitstunden im Durchschnitt betragen. Der Arbeitgeber muss allerspätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich über den Antrag entscheiden, sonst droht eine Bewilligungsfiktion. Er kann den

Antrag aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, z.B. wegen Erreichens der Zehn-Prozent-Grenze (Überforderungsschutz). Vom Arbeitgeber durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen bringen, wenn sie die Anrechnungsvoraussetzungen erfüllen, den Anspruch der Beschäftigten auf Bildungszeit zum Erlöschen und werden im Rahmen des Überforderungsschutzes berücksichtigt.

**Philipp Merkel** ist Rechtsanwalt und Leiter des Referats Arbeitsrecht bei Südwestmetall – Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. und dort in Stuttgart in der Hauptgeschäftsstelle tätig.



**Anke Dodt** ist als juristische Referentin für Arbeitsrecht bei Südwestmetall – Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. in der Hauptgeschäftsstelle in Stuttgart tätig.



Dr. Brigitte Huber, LL.M., RAin/FAinArbR, und Jan Hartloff, Aktuar

# Alleinige Zuständigkeit der Familiengerichte beim Versorgungsausgleich in der betrieblichen Altersversorgung

Entscheidung des BGH vom 19.8.2015 und des BAG vom 10.11.2015

Die Rechtsprechung zum Versorgungsausgleich ist weiterhin sehr aktiv. Der BGH hat am 19.8.2015 ein weitreichendes Urteil zur Berechnung des Versorgungsanrechtes geschiedener Ehegatten erlassen. Noch druckfrisch ist die Entscheidung des BAG zur Bindung der Arbeitsgerichte an die Entscheidungen der Familiengerichte vom 10.11.2015.

## I. Fortentwicklung des Anrechts bei interner Teilung (BGH vom 19.8.2015 – XII ZB 443/14)

Dem Fall lag eine so genannte interne Teilung zugrunde, bei der die Betriebsrente durch den Versorgungsträger – im vorliegenden Fall der Arbeitgeber – zwischen den Ehegatten aufgeteilt und für den ausgleichsberechtigten Ehepartner ein eigenständiges Versorgungsanrecht beim Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten begründet wird. Nach Auffassung des BGH sind die Familiengerichte für die umfassende Prüfung des Berechnungsweges zur Ermittlung dieses neu begründeten Anrechts zuständig. Gleichzeitig hat der BGH Vorgaben für die Berechnung selbst gesetzt und eine insbesondere in versicherungsförmigen Durchführungswegen vielfach verwendete Berechnungsmethode verworfen. Diese verletze den Halbteilungsgrundsatz.

Grundsätzlich, so der Gerichtshof, darf der Versorgungsträger die gerichtliche Entscheidung aufwandsneutral umsetzen. Wenn der Versorgungsträger keine Regelungen zur Berechnung des neuen Anrechts aufgestellt habe, müsse er von den Verhältnissen zum Ende der Ehezeit ausgehen. Hat er eigene Berechnungsregeln geschaffen, so müssen diese Regelungen eine gleichwertige Teilhabe der ausgleichsberechtigten Person an der Wertentwicklung des Anrechts des Ausgleichspflichtigen vorsehen. Die gleichwertige Teilhabe erfordert Folgendes:

- Die Wertentwicklung des Anrechts zwischen dem Ehezeitende und dem Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung ist durch eine Aufzinsung des Ausgleichswertes über diesen Zeitraum auszugleichen. Dasselbe gilt auch hinsichtlich der in diesem Zeitraum angefallenen so genannten biometrischen Gewinne und Verluste. Praktisch umsetzen lässt sich dies u.E. am einfachsten durch eine Neuberechnung des Ausgleichswertes zum Zeitpunkt der Rechtskraft der Entscheidung auf Basis der Bemessungsgrößen und Bewertungsparameter zum Ehezeitende.
- Erhebliche Auswirkungen wird ferner die Forderung des BGH haben, wonach der für die Ermittlung des Ausgleichswertes verwendete Rechnerzinssatz auch bei der Umrechnung des Ausgleichswertes

tes in ein Anrecht für die ausgleichsberechtigte Person zu verwenden sei. Änderungen dieses Zinssatzes nach dem Ende der Ehezeit dürften nicht berücksichtigt werden. Wir gehen davon aus, dass dies auch für weitere Bewertungsparameter wie Rententrend und Sterbetafeln entsprechend gilt. Auch der „zusätzliche Ausgleich“, der anfällt, wenn das neue Anrecht ohne Risikoschutz, aber mit einer erhöhten Altersrente ermittelt wird, ist nach diesen Vorgaben zu berechnen.

Der Beschluss erging im Zusammenhang mit einer Direktzusage. Da der BGH das Ergebnis in seiner Begründung jedoch zunächst für versicherungsförmige Anrechte ableitet und dann auf Direktzusagen überträgt, dürfte für andere Durchführungswege grundsätzlich dasselbe gelten. Damit steht die bisher insbesondere bei Versicherungsgesellschaften weit verbreitete Praxis, das neu begründete Anrecht in einer anderen (neueren) Tarifgeneration mit geringerem Garantiezins anzusiedeln im Widerspruch zur höchstrichterlichen Rechtsprechung. Die Behandlung bereits laufender Leistungen wird von der Entscheidung nicht erfasst, so dass die damit verbundenen besonderen Fragen teilweise weiter offen sind. Der Beschluss ergänzt eine frühere Entscheidung des BGH vom 7.9.2011 (XII ZB 546/10) zur externen Teilung von Anwartschaften, wonach der Ausgleichswert bis zur Rechtskraft der Entscheidung mit dem jeweiligen Rechnungszinssatz zu verzinsen sei.

## II. Bindung der Arbeitsgerichte an die Entscheidung der Familiengerichte in Verfahren zum Versorgungsausgleich (BAG vom 10.11.2015 – 3 AZR 813/14)

Das BAG entschied am 10.11.2015 einen Fall, in dem der Kläger sich gegen eine Pensionskasse wandte. Zuvor war im familiengerichtlichen Verfahren eine interne Teilung des Versorgungsrechts des Klägers erfolgt. Dabei hatte die Pensionskasse für beide Ehegatten unter Berücksichtigung biometrischer Risiken, insbesondere Alter und Geschlecht, eine gleich hohe Rente berechnet. Aufgrund der längeren Lebenserwartung der geschiedenen Ehegattin wurde für die zu zahlende Rente in Höhe von 522,61 Euro ein Abzugsbetrag beim Kläger in Höhe von 695,87 Euro ermittelt.

Im Familiengerichtsverfahren hatte der Kläger eine ursprünglich eingelegte Beschwerde zurückgenommen. Er wandte sich allerdings vor dem Arbeitsgericht gegen die über 522,61 Euro hinaus gehende Kürzung seiner Betriebsrente. Nach seiner Auffassung dürfe eine geschlechtsspezifische Kürzung der Betriebsrente nicht erfolgen, da dies gegen das EuGH-Urteil vom 1.3.2011 (Test-Achats c-236/09) verstoße, wonach Unisexfaktoren anzuwenden seien. Das Familiengericht sei für eine solche inzidente arbeitsrechtliche Prüfung nicht zuständig gewesen, dies müsse vor dem Arbeitsgericht verhandelt und entschieden werden.

Das LAG hatte die Klage ebenso wie die Vorinstanz abgewiesen. Die entscheidungsrelevante Frage sei bereits im Familiengericht entschieden worden, so dass ein Fall der Präjudizialität vorliege. Der Beschluss des Familiengerichts enthalte die Feststellung, dass der mit 1045,23 Euro ausgewiesene Ehezeitanteil zu gleichen Teilen auf die Eheleute aufgeteilt werde. Dabei sei der Vorschlag der Pensionskasse in Bezug genommen worden, der auch die Kürzung zulasten des Klägers in Höhe von 695,87 Euro aufführe. Der Umstand, dass dieser Kürzungsbetrag nicht im Tenor des Urteils und in den Entscheidungsgründen erscheine, sei ohne Belang, da sich die Kürzung des Versorgungsguthabens aus der gewählten Systematik zur Umsetzung der internen

Teilung ergebe. Der Kläger hätte sich im Familiengerichtsverfahren gegen die Berechnung des Versorgungsträgers wenden müssen. Dieses wäre auch für die Frage einer unzulässigen Geschlechterdiskriminierung zuständig gewesen.

Die vom Kläger hiergegen eingelegte Revision war nicht erfolgreich. Die Pensionskasse durfte nach Auffassung des BAG die Betriebsrente aufgrund der Entscheidung des Familiengerichts um einen höheren Betrag kürzen. Das Familiengericht sei nämlich allein zuständig, wenn es um Fragen zu rechtlichen Vorgaben des Versorgungsausgleichs gehe. Seine Entscheidung ist bindend für den Folgerechtsstreit.

Die Entscheidung ist inhaltlich überzeugend und stringent. Angesichts der vielfachen Wechselbeziehungen im Rahmen eines Versorgungsausgleichs zwischen den Ehegatten, dem Arbeitgeber und dem Versorgungsträger ist es sachgerecht, wenn Rechtsfragen im unmittelbaren Zusammenhang mit der Berechnung des Versorgungsausgleichs allein vor dem Familiengericht verhandelt und von diesem entschieden werden. Andernfalls hätte es eine Verfahrenspartei ggf. in der Hand, die Durchführung eines Versorgungsausgleichs durch die Beiziehung eines anderen Gerichtes zu verzögern oder eine sachgerechte Umsetzung durch isolierte Eingriffe in die Beziehung zwischen zwei Beteiligten ohne Berücksichtigung der Gesamtauswirkungen gar zu verhindern. Dies würde dem Gebot des effizienten Rechtsschutzes klar zuwiderlaufen.

## III. Zusammenspiel der beiden Entscheidungen

Eine Gesamtbetrachtung der beiden Entscheidungen führt daher zu einer umfassenden Zuständigkeit der Familiengerichte für Berechnungen zum Versorgungsausgleich. Der BGH stellt in seinem Beschluss klar, dass sich die Zuständigkeit der Familiengerichte nicht allein auf die Feststellung des ehezeitlichen Anrechts sowie des korrespondierenden Kapitalwertes beschränkt, sondern vielmehr auch die Umrechnung in ein neues Anrecht umfasst. Das BAG verortet bei den Familiengerichten zusätzlich die Zuständigkeit für den Berechnungsweg zur Ermittlung des Kürzungsbetrages des Anrechts des Ausgleichspflichtigen.

Im Ergebnis ist es zu begrüßen, dass die Zuständigkeit für die Umsetzung des Versorgungsausgleichs nach Ansicht von BAG und BGH vollständig in einer Hand liegt, da anderenfalls widersprüchliche Entscheidungen im komplexen Zusammenspiel zwischen den Ehegatten und dem Versorgungsträger drohen würden. Allerdings ergibt sich aus der alleinigen Zuständigkeit der Familiengerichte für die Umsetzung des Versorgungsausgleichs auch die Notwendigkeit einer umfassenden Prüfung des Teilungskonzeptes des Versorgungsträgers im Rahmen des familienrechtlichen Verfahrens. Daher wird es in Zukunft voraussichtlich nicht mehr ausreichen, wenn der Versorgungsträger dem Familiengericht allein den Ausgleichswert für den Ehezeitanteil einer betrieblichen Versorgungsanwartschaft mitteilt. Vielmehr dürften im Rahmen der Auskunft gegenüber dem Familienrichter zusätzliche Angaben zur Berechnung des neu begründeten Rentenanspruchs des ausgleichsberechtigten Ehegatten und des beim ausgleichsverpflichteten Ehegatten verbleibenden Rentenrechts erforderlich werden.

Wie der Beschluss des BGH zeigt, können sich auch bei der Umsetzung von rechtskräftigen Entscheidungen der Familiengerichte noch zahlreiche Auslegungsfragen ergeben. Dies gilt insbesondere in den Fällen, in denen der Versorgungsträger keine Teilungsordnung zur Umsetzung des Versorgungsausgleichs verfasst hat und dem Gericht lediglich eine Auskunft über die Höhe des ehezeitlichen Anrechts sowie den korrespondierenden Kapitalwert vorlegt. Wir gehen davon aus, dass die

Überprüfung der konkreten Umsetzung derartiger Entscheidungen ebenfalls nicht in den Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte fällt, sondern wiederum durch die Familiengerichte erfolgen muss.

Als weitere Konsequenz aus der Gesamtschau der beiden Entscheidungen stellt sich die Frage nach der Auswirkung dieser Entscheidung auf die Berechnung des Betrages, um den das bestehende Anrecht des Ausgleichspflichtigen zu kürzen ist. Allerdings wäre die Auswirkung für den Ausgleichspflichtigen hierbei gegenläufig: Eine Erhöhung des Ausgleichswertes bis zur Rechtskraft der Entscheidung bzw. ein höherer Rechnungszins für die Umrechnung des Ausgleichswertes erhöht den Kürzungsbetrag und vermindert damit das verbleibende Anrecht des Ausgleichsberechtigten.

Der Beschluss des BGH beinhaltet keine Aussage dahingehend, dass das Anrecht des Ausgleichspflichtigen im Gegenzug für das höhere neu zu begründende Anrecht auch stärker gekürzt werden kann. Solange die jeweilige Teilungsregelung dies nicht vorsieht, ist es zweifelhaft, ob der Versorgungsträger mit Verweis auf die neue Rechtskenntnis über die geregelte Kürzung hinaus gehen darf. Daher sollten Versorgungsträger ihre Teilungsregelungen vor dem Hintergrund der beiden höchstrichterlichen Entscheidungen schnellstmöglich überprüfen und anpassen. Anderenfalls könnten sie regelmäßig mit der Situation konfrontiert werden, dass im Rahmen des familienrechtlichen Versorgungsausgleichs die neu zu begründenden Anrechte über die jeweilige Teilungsordnung hinaus erhöht werden, ohne dass eine Kompensation durch eine höhere Kürzung der bestehenden Anrechte vorgesehen ist.

#### IV. Fazit

Die Rechtsbildung zum neuen Versorgungsausgleich wurde durch die höchstrichterliche Rechtsprechung spürbar vorangetrieben. Allerdings verbleiben weiterhin offene Fragen.

## BAG: Abwicklungsvertrag – Schriftformerfordernis für die Erklärung des vorzeitigen Ausscheidens

**BAG**, Urteil vom 17.12.2015 – 6 AZR 709/14

Volltext des Urteils: **BB-ONLINE BBL2016-701-1**

unter [www.betriebs-berater.de](http://www.betriebs-berater.de)

#### AMTLICHER LEITSATZ

**Ein Abwicklungsvertrag kann für den Arbeitnehmer die Möglichkeit vorsehen, sein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zu erklären. Eine solche Erklärung bedarf jedoch gemäß § 623 BGB zwingend der Schriftform.**

BGB § 125 S. 1, § 125 Abs. 1, § 622 Abs. 1 Abs. 5, § 623; KSchG § 12

#### SACHVERHALT

Die Parteien streiten noch darüber, ob das zwischen ihnen begründete Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher Kündigung der Beklagten zum 28. Februar 2014 endete oder bereits zum 30. November 2013 durch eine Erklärung der Klägerin aufgelöst wurde.

Die Beklagte betreibt einen ambulanten Pflegedienst. Die Klägerin war dort seit dem 13. Mai 1997 beschäftigt. Mit Schreiben vom 26. August

Im familienrechtlichen Versorgungsausgleich werden die Regelungen zur Berechnung der Höhe des neu zu begründenden Anrechtes als auch zur Kürzung des bestehenden Anrechtes eine deutlich stärkere Rolle spielen. Hierbei müssen alle Beteiligten (Ehegatten und Versorgungsträger) sowie deren Rechtsvertreter verstärkt darauf achten, dass angesichts der komplexen Materie die jeweiligen Interessen gewahrt werden, da anderenfalls für alle Beteiligten erhebliche wirtschaftliche Verluste entstehen können.

Versorgungsträger sollten ihre bestehenden Teilungsregelungen vor dem Hintergrund der höchstrichterlichen Rechtsprechung dringend überprüfen und bei Bedarf zeitnah anpassen. Die Entwicklung des Ausgleichswertes zwischen Eheende und Rechtskraft der Entscheidung sowie der für die Umrechnung des Ausgleichswertes maßgebliche Zinssatz bestimmen nicht nur die Höhe des neu begründeten Anrechtes, sondern u. U. auch die Höhe des Betrages, um welchen das bestehende Anrecht des Ausgleichspflichtigen gekürzt werden muss.

**Dr. Brigitte Huber**, LL.M., ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Partnerin bei maat Rechtsanwälte, einer Münchner Fachkanzlei für Arbeitsrecht. Sie berät seit langen Jahren zu allen Fragen des Arbeitsrechts mit einem besonderen Schwerpunkt auf dem Recht der betrieblichen Altersversorgung.



**Jan Hartloff** ist Geschäftsführer der H²B Aktiare GmbH, München. Als Aktuar und IVS-Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung berät er Unternehmen und öffentliche Arbeitgeber in Fragen der Altersversorgung.



2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 28. Februar 2014. Hiergegen wandte sich die Klägerin mit einer Kündigungsschutzklage. In diesem Verfahren schlossen die Parteien am 2. Oktober 2013 einen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis aufgrund der streitgegenständlichen Kündigung mit Ablauf des 28. Februar 2014 enden sollte. Mit Wirkung ab dem 1. November 2013 wurde die Klägerin von ihrer Verpflichtung zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Gehalts freigestellt. § 4 des Vergleichs lautet wie folgt:

„Die Beklagte räumt der Klägerin das Recht zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ein. Die Klägerin wird ihr vorzeitiges Ausscheiden mit einer Ankündigungsfrist von drei Tagen, schriftlich, gegenüber der Beklagten anzeigen. Für den Fall des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet sich die Beklagte, für jeden Kalendertag vorzeitigen Ausscheidens eine Sozialabfindung entsprechend den §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 70,00 Euro brutto je Kalendertag an die Klägerin zu bezahlen.“

Mit Schreiben vom 26. November 2013 teilte der Prozessbevollmächtigte der Klägerin dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten mit, dass die