

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 22.06.2009

Das zum 01.09.2009 in Kraft tretende Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichsgesetzes (VAstrRefG) führt auch in der betrieblichen Altersvorsorge zu einigen Änderungen.

Das neue Gesetz soll durch den Grundsatz der internen Teilung eine gerechtere Teilhabe an den in der Ehezeit erworbenen Vorsorgeansparungen gewährleisten als bisher.

Künftig werden der Arbeitgeber und die Träger der betrieblichen Altersvorsorge stärker in den Prozess des Versorgungsausgleichs eingebunden. Die Unternehmen sind aufgefordert, sich aktiv auf diese Veränderungen einzustellen.

Über die gesetzlichen Neuregelungen sowie die kommenden Herausforderungen an die Versorgungsträger möchten wir hier informieren.

Strukturreform des Versorgungsausgleichs

Der Versorgungsausgleich regelt die Verteilung von Versorgungsansprüchen zwischen den Eheleuten nach einer Scheidung. Die während einer Ehe (dies gilt gleichermaßen auch für eingetragene Lebenspartnerschaften) erworbenen Versorgungsansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung, Beamtenversorgung, betrieblichen Altersvorsorge und privaten Altersvorsorge werden als gemeinsame Anrechte der (ehemaligen) Eheleute/Lebenspartner angesehen. Bei einer Scheidung werden daher die in der gemeinsamen Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüche (Ehezeitanteil) mit dem Versorgungsausgleich hälftig geteilt (Ausgleichswert).

Mit dem am 1.9.2009 in Kraft tretenden **Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs (VAstrRefG)** sind die gesetzlichen Regelungen zum Versorgungsausgleich grundlegend überarbeitet worden. Wesentlicher Bestandteil dieses Gesetzes ist das Versorgungsausgleichsgesetz (VersausglG).

Ziel ist eine gerechtere und schnellere Aufteilung an den gemeinsam erworbenen Versorgungsansprüchen und ein hinsichtlich Durchführung und Ausgestaltung für die Verfahrensbeteiligten (zukünftig sind auch die Versorgungsträger am Verfahren beteiligt!) zumutbares und nachvollziehbares Verfahren.

Nachfolgend geben wir hier einen kurzen Überblick über die wichtigsten Reformen und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge.

Was fällt unter den Versorgungsausgleich?

Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge sind alle laufenden Betriebsrenten sowie die bis zum Abschluss des Scheidungsverfahrens unverfallbaren Anwartschaften auszugleichen; hierbei kann es sich sowohl um die gesetzliche wie auch um eine vertragliche Unverfallbarkeit handeln. Im Gegensatz zur Privatvorsorge werden zukünftig in der betrieblichen Altersvorsorge auch Kapitalleistungen einbezogen.

Bisheriges Recht

Auch nach der derzeit geltenden Rechtsgrundlagen erfolgt in aller Regel im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Scheidung die Erfassung und Verrechnung aller ehezeitlich erworbenen Anrechte. Bisher werden in einer sogenannten Versorgungsbilanz alle in der Ehezeit erworbenen Anrechte der Eheleute erfasst und jeweils in eine fiktive gesetzliche Rente umgerechnet; nach einer Saldierung aller Anrechte ermittelt sich der jeweils Ausgleichspflichtige bzw. der Ausgleichsberechtigte und die Höhe der auszugleichenden Versorgung. Der Ausgleichsberechtigte erwirbt über einen Einmalausgleich neue Anrechte in der gesetzlichen Rentenversicherung, während die Anrechte des Ausgleichspflichtigen eine entsprechende Kürzung erfahren. Dieses bisherige Vorgehen erforderte die Umrechnung aller Versorgungsansprüche in fiktive Ansprüche der gesetzlichen Rentenversicherung; die bisher hierbei eingesetzte Barwertverordnung führte in der Vergangenheit oft zu falschen Ergebnissen, da die für die Umrechnung unterstellten Annahmen sich nachträglich bei

Versorgungsbeginn oft als falsch herausstellten. Daher wurde nach der bisherigen Rechtslage keine gerechte Teilhabe der Eheleute an den gemeinsam erworbenen Versorgungsansprüchen erreicht.

Grundsätze der gesetzlichen Neuerung

Das Ziel des Versorgungsausgleichs – die hälftige Aufteilung der in der Ehe erworbenen Versicherungen – ändert sich durch die Reform nicht.

Das neue Konzept verzichtet jedoch auf eine Gesamtsaldierung aller Anrechte und führt stattdessen eine systeminterne Teilung eines jeden Anrechts durch. Damit entfällt zukünftig die sehr fehleranfällige Umrechnung der unterschiedlichen Versorgungsansprüche in eine fiktive gesetzliche Rente. Beide ehemaligen Eheleute sind damit grundsätzlich im gleichen Umfang an der Entwicklung des jeweiligen Versorgungssystems beteiligt.

Für die betriebliche Altersversorgung hat dies allerdings zur Folge, dass auch der geschiedene Ehegatte des Mitarbeiters als Betriebsfremder in das jeweilige Versorgungssystem aufgenommen wird; aus einem Versorgungsberechtigten werden also zwei.

Die interne Teilung (§§ 10 – 13 Versorgungsausgleichsgesetz)

Künftig soll jedes einzelne auszugleichende Anrecht nach dem Prinzip der internen Teilung im gleichen

Versorgungssystem geteilt werden. Damit erhält der ausgleichsberechtigte Ehepartner ein eigenes Anrecht im Versorgungssystem des Ausgleichspflichtigen mit gleichem Risikoprofil, gleicher Wertentwicklung und gleichermaßen gesichert. Die Anwartschaft des Ausgleichsverpflichteten wird gleichermaßen gekürzt.

Sofern Anrechte gleicher Art vorhanden sind, findet der Ausgleich nur in Höhe der Wertdifferenz statt; eine Saldierung findet also nur noch sehr eingeschränkt statt.

Der Ausgleichswert als hälftiger Ehezeitanteil ist entweder als Rente oder als Kapital anzugeben. Ist der Ausgleichswert in Form einer Rente angegeben, so sieht das Gesetz die Nennung eines „korrespondierenden Kapitalwerts“ (§ 47 VersAusglG) vor. Der korrespondierende Kapitalwert für Anrechte nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist idR der Übertragungswert gemäß § 4 Abs. 5 BetrAVG.

In der betrieblichen Altersversorgung erlangt der ausgleichsberechtigte Ehegatte mit der Übertragung des Anrechts i.d.R. dann die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers mit unverfallbaren Ansprüchen im Sinne des BetrAVG.

Nur in einigen gesetzlich geregelten Ausnahmefällen kann eine sogenannte externe Teilung, d.h. über einen anderen Versorgungsträger, erfolgen.

Die externe Teilung (§§ 14 – 16 Versorgungsausgleichsgesetz)

Eine externe Teilung, bislang die Regel, ist nur noch in bestimmten Fällen und bei Vorliegen nachfolgender Voraussetzungen zulässig:

- Wenn der ausgleichsberechtigte Ehegatte und der Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten dies vereinbaren. Diese Vereinbarung ist unabhängig von der Höhe eines Ausgleichswertes möglich.
- auf Verlangen des Versorgungsträger bei geringfügig anzusehenden Anrechten, d.h.

für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds:
der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit erreicht bei einer Renten-Bezugsgröße den Schwellenwert von 2% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht (in 2009: 50,40 €). Für einen Ausgleichswert in Form eines Kapitalbetrages liegt dieser Schwellenwert bei 240% der monatlichen Bezugsgröße (in 2009: 6.048 €)

für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse:

Für einen Ausgleichswert in Form eines Kapitalbetrages darf die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nach den §§ 159 und 160 des Sechsten Sozialgesetzbuches nicht überschritten werden (in 2009: 64.800 €)

Die Teilung erfolgt dann nicht beim Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten, sondern extern durch Zahlung des Ausgleichswertes an einen anderen Versorgungsträger. Wie bei der internen Teilung werden auch hier die Versorgungsansprüche des ausgleichspflichtigen Ehegatten entsprechend gekürzt.

Die Hinzunahme neuer systemfremder Versorgungsberechtigter entfällt dabei, jedoch entsteht durch die Zahlung des Ausgleichswertes ein Kapitalabfluss, der insbesondere bei Direktzusagen ohne Rückdeckung oder pauschal dotierten Unterstützungskassen zu Liquiditätsabflüssen führt und dabei auch zu Liquidationsengpässen führen kann.

Bei der externen Teilung hat der ausgleichsberechtigte Ehegatte ein Wahlrecht hinsichtlich der Zielversorgung. Wählt der Ausgleichsberechtigte keine Zielversorgung, so wird das Anrecht in die noch zu gründende Versorgungsausgleichskasse eingebracht.

Wann entfällt ein Versorgungsausgleich?

Eine individuelle rechtswirksame Regelung unter den Ehepartnern über die Durchführung des Versorgungsausgleichs ist für das Familiengericht bei Zustimmung der betroffenen Versorgungsträger bindend. Alle Anrechte, deren Ausgleich in dieser Vereinbarung geregelt ist, fallen bei der Abwicklung nicht unter die gesetzlichen Regelungen für den Versorgungsausgleich.

Ist der Wertunterschied der beiderseitig erworbenen Versorgungsansprüche gering oder handelt es sich um einen geringen Ausgleichswert, wird der Versorgungsausgleich in der Regel nicht durchgeführt. Ein Anrecht ist dabei als geringfügig anzusehen, wenn der Ausgleichswert am Ende der Ehezeit in Form einer Rentenbezugsgröße 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht erreicht wird (in 2009: 25,20 €). Für einen Ausgleichswert in Form eines Kapitalbetrages liegt dieser Schwellenwert bei 120% der monatlichen Bezugsgröße (in 2009: 3.024 €).

Bei einer Ehezeit von unter 3 Jahren wird ebenfalls auf einen Versorgungsausgleich verzichtet, es sei denn, einer der Ehegatte beantragt die Durchführung des Ausgleichs.

Noch verfallbare Versorgungsansprüche der betrieblichen Altersversorgung fallen ebenfalls nicht unter den Versorgungsausgleich. Diese Ansprüche gelten als noch nicht „ausgleichsreif“ im Sinne des Gesetzes.

Der schuldrechtliche Versorgungsausgleich

Der schuldrechtliche Versorgungsausgleich für alle im Scheidungsverfahren noch nicht ausgeglichenen Rechte (insbesondere für die erst nach der Ehescheidung unverfallbare werdenden Ansprüche) bleibt als Auffanglösung weiterhin vorhanden.

Handlungsbedarf / Gestaltungsspielraum der Versorgungsträger

Versorgungsträger, bei denen ein auszugleichendes Recht besteht, haben im Rahmen ihrer Ausgleichspflicht und der praktischen Umsetzung an dem gerichtlichen Scheidungsverfahren die Stellung eines Beteiligten. Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds und Unterstützungskasse ist dies die jeweilige Versorgungseinrichtung, bei der Direktzusage der Arbeitgeber selbst.

Der Versorgungsträger hat die gesetzliche Verpflichtung, den Ehezeitanteil in Form des für das jeweilige Versorgungssystem maßgeblichen Bezugsgröße wie Rente, Entgeltpunkten oder eines Kapitals zu ermitteln und dem Familiengericht einen Vorschlag für einen Ausgleichswert zu unterbreiten. Bei einer Direktzusage kann/sollte der Arbeitgeber hierbei die Mithilfe eines sachkundigen Dritten in Anspruch nehmen.

Im Sinne einer verwaltungs- und risikoarmen Durchführung erhält der Versorgungsträger hinsichtlich der Gestaltung der Teilung einige Optionen, in Umfang und Struktur der Versorgungszusage einzugreifen. So ist der Arbeitgeber berechtigt, bei einer internen Teilung die neu zu begründenden Ansprüche des Ausgleichsberechtigten auf eine reine Altersversorgung zu beschränken. In diesem Zusammenhang müssen eventuell bestehende Versorgungsregelungen modifiziert oder erweitert werden.

Die Gestaltungsfreiheit des Versorgungsträgers umfasst bei der internen Teilung u.a.

- die Festlegung des Teilungsverfahrens („wie wird geteilt?“),
- die Art der Leistungskürzung beim Ausgleichspflichtigen („Wie wird gekürzt?“) sowie
- die Begründung des neuen Anrechts. („Wie sieht das neue Versorgungsversprechen aus?“)

Auch die Frage, ob – bei Vorliegen der gesetzlichen Bestimmungen – generell eine externe Teilung in Frage kommt, liegt im Ermessen des Versorgungsträgers. Bei einer Direktzusage mit ihren höheren Grenzbeträgen also eine direkte Entscheidung des Arbeitgebers.

Die Versorgungsträger sind gehalten, eine sogenannte Teilungsordnung zu erstellen, in der das genaue Vorgehen bei der internen bzw. externen Teilung geregelt ist. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen muss eine solche Regelung aus aufsichtsrechtlichen Gründen vorhanden sein. Liegt keine Regelung vor, so wird das Familiengericht die Teilung selbst vornehmen. Bei Direktzusagen, die nur wenige Versorgungsberechtigte umfassen, wird eine solche Regelung sicherlich noch bei Vorliegen der ersten entsprechenden Anfrage eines Familiengerichtes erstellt werden können, da sonst die Gefahr eines unnötigem Aufwands besteht.

Wer trägt die Kosten des Verfahrens?

Die im Rahmen eines Versorgungsausgleichs entstehenden Verwaltungskosten für die Einrichtung bzw. Kürzung von Versorgungsanrechten können bei der internen Teilung jeweils zur Hälfte mit den Anrechten der Ehegatten verrechnet werden. Vom Versorgungsträger zu tragen sind jedoch die Kosten für die Ermittlung von Ehezeitanteil und Ausgleichswert; auch Folgekosten, die durch die Erhöhung der Anzahl der Versorgungsberechtigten auftreten, können nicht an die geschiedenen Ehegatten weiterbelastet werden. Bei einer externen Teilung können keine Kosten umgelegt werden.

Übergangsregelung des Gesetzes

Das Gesetz tritt zum 1.9.2009 in Kraft und gilt für alle Scheidungen, die ab diesem Zeitpunkt beim Familiengericht eingeleitet werden. Bereits bei Gericht anhängige Versorgungsausgleichssachen, die nicht mehr mit der Scheidung verbunden sind, werden nach neuem Recht entschieden, wenn sie nach dem 1.9.2009 weiter betrieben werden. Spätestens ab dem 1.9.2010 wird das neue Recht für alle Versorgungsausgleichssachen gelten, die in der ersten Instanz noch nicht entschieden sind.

Fazit

Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger sind in Zukunft in jedem Falle stärker in die Abwicklung der auszugleichenden Versorgungsanrechte einbezogen und müssen mit einem Mehr an administrativem Aufwand rechnen. Bei der individuellen und an die betriebspezifischen Belange orientierten Entscheidung hinsichtlich Durchführung und Ausgestaltung eines Versorgungsausgleichs bietet die Wirtschaftsberatung J. Abstreiter gerne ihre Dienste an. Ebenso sind wir bei der Erstellung der notwendigen Berechnungen und Teilungsordnungen behilflich.

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
Internet: www.wbja.de