

An die
Geschäftsführung

Im April 2009

Geschäftsführung

Telefon: +49 711 585 20-0

Mandanteninformation **Betriebliche Altersversorgung im künftigen Versorgungsausgleich**

Sehr geehrte Damen und Herren,

bisher war der Arbeitgeber im Scheidungsverfahren eines versorgungsberechtigten Mitarbeiters allenfalls mit dem Ausfüllen eines Formulars belastet. Dies wird sich ab dem 1. September 2009 mit der Strukturreform des Versorgungsausgleichs grundlegend ändern.

Erforderlichkeit einer Neuregelung

Sinn und Zweck des Versorgungsausgleichs ist es, im Scheidungsfall sämtliche während der Ehezeit erworbenen Versorgungsansprüche der Ehegatten gleichmäßig aufzuteilen (Halbteilungsgrundsatz). Nach der bisherigen Rechtslage erfolgt diese Aufteilung vorrangig im Wege eines Einmalausgleichs über die gesetzliche Rentenversicherung. Nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung bestehende Ansprüche - wie etwa die der betrieblichen Altersversorgung - werden dazu mittels der Barwert-Verordnung umgerechnet und der als Maßstab dienenden gesetzlichen Rentenversicherung vergleichbar gemacht. Ansprüche, die nicht in den Einmalausgleich einbezogen werden, sind bei Eintritt des Versorgungsfalles im sogenannten schuldrechtlichen Versorgungsausgleich geltend zu machen.

In der Praxis hat sich der Versorgungsausgleich in seiner bisherigen Ausgestaltung zu einem undurchschaubaren Expertenrecht entwickelt. Zudem wird der verfassungsrechtlich gebotene Halbteilungsgrundsatz vielfach verfehlt, und es kommt häufig zu ungerechten Ergebnissen. Diesen Problemen begegnet der Gesetzgeber mit der Neuregelung des Versorgungsausgleichs.

Grundsatz der internen Teilung

Um das bisherige Hauptproblem des Vergleichbarmachens von Versorgungsanrechten zu lösen, wählt das neue Recht den Weg, jedes während der Ehezeit erworbene Anrecht beim jeweiligen Versorgungsträger zwischen den Ehegatten hälftig aufzuteilen (sogenannte interne Teilung). Dabei sind nun auch Kapitalleistungen der betrieblichen Altersversorgung als Anrechte im Versorgungsausgleich zu berücksichtigen.

Für den ausgleichsberechtigten Ehegatten wird bei einer internen Teilung ein eigenständiges Anrecht zulasten des Anrechts des ausgleichspflichtigen Ehegatten begründet. Regelt der Versorgungsträger die interne Teilung nicht, so gelten für das neu begründete Anrecht dieselben Vorschriften, die auch für das Anrecht des ausgleichspflichtigen Mitarbeiters bestehen. Sieht zum Beispiel eine aufzuteilende Anwartschaft des Mitarbeiters die Gewährung von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen vor, so gilt dies auch für das neue Anrecht. Der Versorgungsträger kann Regelungen zur Ausgestaltung des neu zu begründenden Anrechts des Ausgleichsberechtigten treffen. So hat er die Möglichkeit, für dieses neue Anrecht den Risikoschutz auf eine Altersversorgung zu begrenzen, wenn für die entfallenden Komponenten ein Ausgleich durch eine höhere Altersversorgung geschaffen wird.

Für den Arbeitgeber als Versorgungsträger bedeutet die interne Teilung, dass mit dem ausgleichsberechtigten Ehegatten ein Betriebsfremder in das betriebliche Versorgungssystem aufzunehmen ist.

Möglichkeit einer externen Teilung

Bei einer externen Teilung wird vom Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten ein Kapitalbetrag an einen vom ausgleichsberechtigten Ehegatten gewählten Versorgungsträger gezahlt und dort ein Anrecht für ihn begründet. Das Anrecht des ausgleichspflichtigen Ehegatten wird beim abgebenden Versorgungsträger entsprechend gekürzt. Damit ist kein zusätzlicher Versorgungsberechtigter in das betriebliche Versorgungssystem aufzunehmen. Allerdings führt diese Variante zu einem Liquiditätsabfluss beim abgebenden Versorgungsträger.

Eine externe Teilung ist zulässig, wenn sie der ausgleichsberechtigte Ehegatte und der abgebende Versorgungsträger vereinbaren. Überschreitet der Ausgleichswert (Hälfte des Werts des Ehezeitanteils eines Anrechts) bestimmte Höchstgrenzen nicht, so kann der Versorgungsträger die externe Teilung verlangen. Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds wird die Grenze aus der Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 SGB IV abgeleitet und beträgt derzeit monatlich € 50,40 bei Rentenbeträgen bzw. € 6.048,00 bei Kapitalwerten. Bei den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse erhöht sich der Wert, bis zu dem der Versorgungsträger eine externe Teilung verlangen kann, auf einen Kapitalwert in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (derzeit € 64.800,00).

Arbeitgeber als Verfahrensbeteiligter

Im Fall von unmittelbaren Versorgungszusagen ist der Arbeitgeber Versorgungsträger und wird deshalb künftig in das Verfahren einbezogen werden. Er muss dem Familiengericht verschiedene Informationen zur Verfügung stellen. Der Arbeitgeber hat den Ehezeitanteil des Anrechts zu bestimmen und dem Gericht einen Vorschlag zur Aufteilung des Anrechts zu unterbreiten. Dabei dürfen die Kosten der internen Teilung in Abzug gebracht werden, soweit sie angemessen sind und sich durch den Mehraufwand des Arbeitgebers hinsichtlich der Verwaltung eines zusätzlichen Anrechts ergeben. Daneben ist der korrespondierende Kapitalwert des Anrechts des ausgleichspflichtigen Ehegatten anzugeben. Sämtliche Werte sind einschließlich einer übersichtlichen und nachvollziehbaren Berechnung an das Familiengericht zu übermitteln. An einer Möglichkeit zur elektronischen Kommunikation wird derzeit von Seiten der Gerichte gearbeitet.

In der Praxis wird der Arbeitgeber auch bei von ihm verwalteten Unterstützungskassen, Pensionskassen und Pensionsfonds mit den vorgenannten Verwaltungsaufgaben belastet sein.

Ausnahmen

Ausgenommen von der Teilung sind zum Zeitpunkt der Scheidung verfallbare Anrechte ebenso wie Anrechte mit einem geringen Ausgleichswert von derzeit bis zu monatlich € 25,20 bei Rentenbeträgen und € 3.024,00 bei Kapitalwerten. Auch Anrechte gleicher Art sollen nicht ausgeglichen werden, wenn die Differenz der Ausgleichswerte gering ist und die zuvor angegebenen Werte nicht übersteigt. Des Weiteren wird ein Versorgungsausgleich bei einer Ehezeit von bis zu drei Jahren nicht durchgeführt, sofern er von keinem der Ehegatten beantragt wird. Zudem sieht das neue Recht weitergehende Möglichkeiten für die Ehegatten vor, Vereinbarungen über den Versorgungsausgleich zu treffen.

Fazit

Auf den Arbeitgeber kommen mit der Reform des Versorgungsausgleichs umfangreiche Neuerungen zu, die eine Vielzahl von Überlegungen im Vorfeld erfordern. Soll - wenn möglich - die externe Teilung durchgeführt werden? Sind im Rahmen der internen Teilung Gestaltungsmöglichkeiten zu nutzen? Auch zur Frage der internen Teilung ergeben sich zahlreiche Handlungsoptionen wie etwa die Entscheidung über die zu wählende Teilungsvariante. In jedem Fall ist die Erarbeitung einer betriebsinternen Handlungsanweisung zweckmäßig. Dies erleichtert auch die Erstellung der vorgeschriebenen Mitteilungen an das Familiengericht. Gegebenenfalls sind dem Gericht die Berechnungen und Vorgehensweisen bei der Ermittlung der Anrechte und der Teilungsvorschläge zu erläutern.

Wir unterstützen Sie gerne bei der Vorbereitung auf den neuen Versorgungsausgleich und der Durchführung der erforderlichen Berechnungen.

Mit freundlichen Grüßen

Kern Mauch & Kollegen GmbH

gez. zwei Unterschriften