

Versorgungsausgleich bei Betriebsrenten

Neue Regelung ab 1. 9. 2009

Die Teilung der Betriebsrente wird neu geregelt!

Versorgungsausgleich bei Pensionszusagen bringt für den Arbeitgeber erhebliche Änderungen!

Jede Ehescheidung erfordert einen Versorgungsausgleich durch das Familiengericht. Dabei werden die während der gemeinsamen Zeit erworbenen Versorgungsansprüche gegenseitig ausgeglichen. Der Versorgungsausgleich wird zum 1.9.2009 neu geregelt und gilt für Scheidungsverfahren, die ab diesem Zeitpunkt beginnen. Für Arbeitgeber, die den Durchführungsweg Pensionszusage anbieten, ändert sich einiges:

Ab 01.09.2009 muss der Arbeitgeber bei Scheidung von Versorgungsberechtigten das Familiengericht nicht nur über bestehende bAV-Ansprüche informieren, sondern einen konkreten Vorschlag für die Aufteilung der jeweiligen Anwartschaft auf die beiden (ehemaligen) Ehepartner unterbreiten. Nach Genehmigung durch das Familiengericht muss der Arbeitgeber die Teilung der Anwartschaften vornehmen. Bei jährlich ca. 1 - 2 Scheidungen pro 100 Mitarbeiter bedeuten die neuen Pflichten durchaus eine nennenswerte Belastung.

Was kommt auf den Arbeitgeber zu?

Bei Scheidung eines Mitarbeiters ist zukünftig der Arbeitgeber verpflichtet, die bestehende bAV-Anwartschaft des Mitarbeiters entsprechend dem so genannten „Ehezeitanteil“ in zwei getrennte Anwartschaften des Mitarbeiters und seines Ehegatten aufzuteilen. Das bedeutet;

- Zusatzaufwand, da der Arbeitgeber selbst verfahrensbeteiligt ist und die Teilung durchführen muss (bislang mussten nur Auskünfte

erteilt werden). Das bedeutet in der Praxis z.B.

- Erstellung einer Teilungsordnung
- Kürzung der Anwartschaft des Ausgleichsverpflichteten
- Bildung einer Anwartschaft für den Ausgleichsberechtigten (Einrichtung, zusätzlich Verwaltung über die Erfassung des Ausgleichsberechtigten hinaus (Mitteilungen, Bescheinigungen, Auskünfte, etc.);
- Zusätzliches versicherungsmathematische Gutachten
- Zahlungsabwicklung

- Die ausgleichsberechtigte Person erhält, obwohl dem Arbeitgeber vielfach nicht einmal persönlich bekannt, nach den Neuregelungen die Rechtsstellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers. Damit gelten auch für den Ausgleichsberechtigten:
 - Anpassungspflichten nach § 16 BetrAVG
 - PSV-Beiträge (§§ 7 ff BetrAVG)
 - Subsidiärhaftung des Arbeitgebers (§ 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG)
- Besteht keine Rückdeckung entstehen zusätzlich Langlebigerisiken und Bilanzsprungrisiko.

Wie können Aufwand und Risiken minimiert werden?

Um den Arbeitgeber zu entlasten, hat der Gesetzgeber die Möglichkeit der externen Teilung geschaffen. Der Arbeitgeber kann einseitig extern teilen, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert die Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt. Dies liegt derzeit bei 64.800 EUR. Im Einvernehmen mit der ausgleichsberechtigten Person kann der Arbeitgeber - auch gegen den Willen seines ausgleichsverpflichteten Beschäftigten - ohne

Wertgrenze (selbstverständlich begrenzt auf den Ausgleichswert) eine externe Teilung durchführen.

Externe Teilung bedeutet, dass der Arbeitgeber muss zwar den Ausgleichswert berechnen, der Versorgungsberechtigte muss aber nicht in das eigene System integriert werden. Der Ausgleichsberechtigte erhält seinen Ausgleichswert und muss diesen in einen eigenen Riester-Vertrag, Basisrentenvertrag oder eine bestehende betriebliche Altersversorgung einbringen. Damit ist die Durchführung des Versorgungsausgleichs für den Arbeitgeber endgültig abgeschlossen. **Die externe Teilung ist daher für den Arbeitgeber die einfachste Art, den Aufwand und Risiken durch die gesetzlichen Neuregelungen zu minimieren.**

In der Regel muss die Versorgungsordnung ohnehin an die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst werden. Es empfiehlt sich, von vornherein zu verankern, dass der Versorgungsausgleich grundsätzlich in Form der externen Teilung erfolgt, soweit die genannten Höchstgrenzen nicht überschritten sind.

In welche Versorgung der Ausgleichswert eingebracht wird, bestimmt letztlich der Ausgleichsberechtigte. Da der Arbeitgeber den Ausgleichswert ermittelt, kann er aber ggf. dazu beraten.

Grundsätzlich gilt hierbei:

- Für unmittelbar und mittelbar Riester-Förderberechtigte ist die Anlage des Ausgleichswertes in eine **RiesterRente** sinnvoll. Gegenüber der BasisRente bietet die RiesterRente die Möglichkeit einer Kapitalisierung.
- Die **BasisRente** bietet sich für selbständige Ausgleichsberechtigte an, da diese sich zudem mit BU-Versicherung steuerlich vorteilhaft kombinieren lässt. Für ältere Versorgungsberechtigte ist die BasisRente die steuerlich attraktivste Lösung aufgrund der Kohortenbesteuerung bis 2040. Die BasisRente hat jedoch keine Kapitalisierungs-

möglichkeit. Es bleibt abzuwarten, ob die Gerichte die BasisRente als angemessene Zielversorgung immer akzeptieren, da diese nicht explizit im Gesetzeskatalog vorgegeben ist.

- **BAV:** Gute Lösung, wenn bereits ein versicherungsförmiger Durchführungsweg existiert und entsprechende Versorgung aufgestockt werden kann. Steuerlich ist diese aber je nach Lebensalter des Ausgleichsberechtigten ungünstiger als die BasisRente (Kohortenbesteuerung). Nachteilig ist die KVdR-Pflicht und der Umstand, dass der Arbeitgeber des Ausgleichsberechtigten mitwirken muss.
- Keine Lösung bietet eine ungeförderte **private Lebensversicherung**, da dies für den Ausgleichspflichtigen steuerlich ungünstig ist.

Um den individuellen Beratungsaufwand zu begrenzen, sollten hierzu vorgefertigte Schreiben für den Ausgleichsberechtigten bereitgehalten werden, die die wichtigsten Informationen enthalten. Es empfiehlt sich ferner, bestehende Gruppenverträge für den Ausgleichsberechtigten zu öffnen bzw. bereit zu stellen. Zu beiden Punkten unterstützen wir gerne!

Kann der Arbeitgeber sich der Durchführung des Versorgungsausgleichs noch weiter entziehen?

Der Versorgungsausgleich stellt eine zusätzliche Belastung dar. Sollte die Auslagerung der Pensionszusage auf den Pensionsfonds oder die Unterstützungskasse ohnehin angedacht sein (z.B. aus bilanziellen Gründen), kann der Versorgungsausgleich ein zusätzliches Argument sein, jetzt zu handeln. Wir beraten auch hierzu gerne! Dies gilt übrigens auch für die nach dem Inkrafttreten des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) wieder interessante Rückdeckung der Pensionsverpflichtungen. Damit lässt sich zwar der Aufwand nicht auf Null reduzieren, aber Langlebigkeits- und Bilanzsprungrisiken lassen sich ausschließen.

AsseCon - Leopoldstr. 70 - 80802 München - Tel. 089/343 878 - Fax 089/343 979 de eMail: mbo@assecon.de
<http://www.assecon.de> Sitz der Gesellschaft: München - HRB 96356 Geschäftsführer: Manfred Bock

Pflichtangaben nach EU-Vermittlerrichtlinie:

AsseCon ist ein unabhängiger Versicherungsmakler mit Erlaubnis nach § 34 d Abs. 1 GewO. Es bestehen keine Beteiligungen von oder an Versicherungsunternehmen. Zuständige Erlaubnisbehörde: IHK München; **Registernummer: D-RQ3J-8JVAS-26** Die Eintragung im Vermittlerregister kann überprüft werden: www.vermittlerregister.info

20.07.2009