Münsterische Sozialrechtsvereinigung e.V.

Dr. Birgit Uebelhack

aba – Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge e.V., Heidelberg

---

"Bedeutung für die einzelnen Versorgungsträger – Herausforderungen für die betriebliche Alterversorgung"

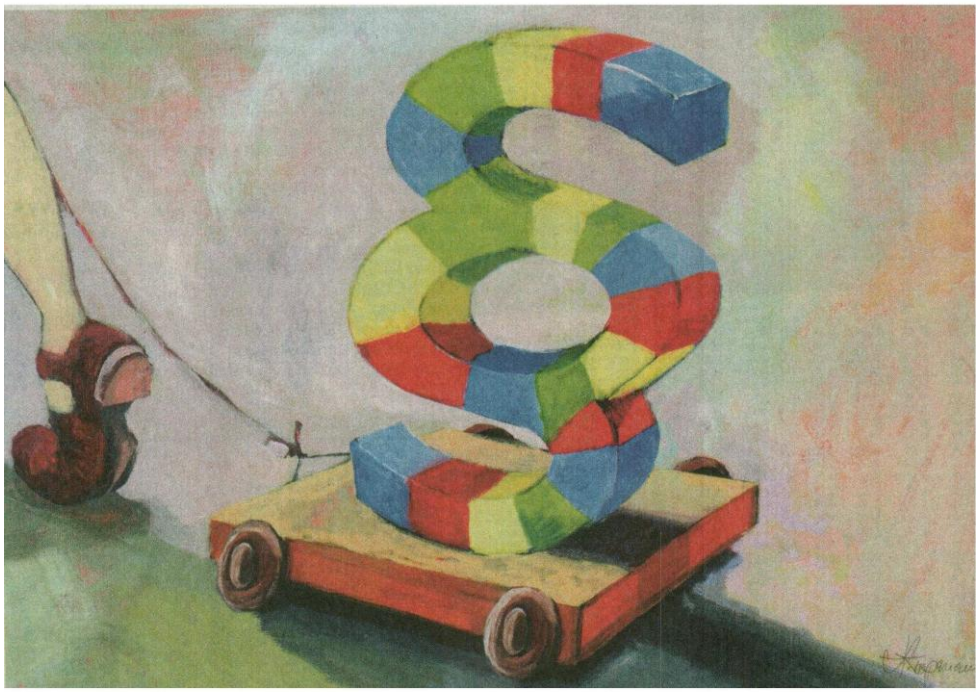
16:00 Uhr

15. Münsterischen Sozialrechtstagung

Die Reform des Versorgungsausgleichs – Herausforderung und Chancen für die Praxis

Thesenpapier Dr. Birgit Uebelhack

Thema „Herausforderungen für die betriebliche Altersversorgung"



I. Überblick über die wesentlichen Grundzüge des neuen Versorgungsausgleichsrechts für Betriebsrenten

Inhaltlich knüpft die neue gesetzliche Regelung zum Versorgungsausgleich an die grundlegenden Prinzipien des zum 1.1.1977 durch das Ehe-RG eingeführten Versorgungsausgleichs für Betriebsrenten an. Gleichzeitig leitet sie aber einen grundlegenden Systemwechsel ein durch die Abkehr vom Prognoseprinzip und die Hinwendung zur abschließenden stichtagsbezogenen Teilung der Versorgungsanrechte in Anlehnung an den Zugewinnausgleich.

1.) Was ist auszugleichen?

Dem Versorgungsausgleich unterliegen wie bisher alle Versorgungsanrechte, die in der Ehezeit durch Arbeit oder Vermögen geschaffen oder aufrechterhalten worden sind und die der Absicherung im Alter oder bei Invalidität, insbesondere wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, Berufsunfähigkeit oder Dienstunfähigkeit dienen. Anrechte im Sinne des Betriebsrentengesetzes sind unabhängig von der Leistungsform und damit auch bei einer vereinbarten Kapitalauszahlung auszugleichen. Anrechte auf Hinterbliebenenversorgung sind nach der Gesetzesbegründung ebenfalls in den Versorgungsausgleich einzubeziehen. Das Versorgungsausgleichsgesetz betrifft alle arbeitgeber- und

arbeitnehmerfinanzierten Zusagen in allen Durchführungswegen und ist auch auf geschlossene Systeme anwendbar.

2.) Wann entfällt ein Versorgungsausgleich?

Bei einer kurzen Ehedauer bis zu 3 Jahren findet ein Versorgungsausgleich nur auf Antrag statt. Ausgeschlossen ist ein Versorgungsausgleich bei Anrechten mit einem geringen Ausgleichswert (25,20 € als Rente / 3024 € als Kapital) oder wenn bei Anrechten gleicher Art die Differenz der Ausgleichswerte gering ist.

3.) Wie ist auszugleichen?

Die Ehegatten erhalten nach neuem Recht weitergehende Möglichkeiten, den Versorgungsausgleich in die Regelung der ehelichen Verhältnisse einzubeziehen und ihn durch Vereinbarung ganz oder teilweise auszuschließen. Das neue Recht kennt neben dem vorrangigen Ausgleich durch Parteivereinbarung als Ausgleichsformen nur noch die interne und externe Teilung und zusätzlich den schuldrechtlichen Versorgungsausgleich. Splitting, Quasisplitting, Supersplitting und die Verpflichtung zur Beitragszahlung als Formen des Ausgleichs sind entfallen.

a) Regelfall interne Teilung

Ein wesentliches Element des neuen Rechts ist die Übertragung des Prinzips der systeminternen Teilung („Splitting") aus der gesetzlichen Rentenversicherung auf alle anderen Versorgungssysteme einschließlich der betrieblichen Altersversorgung. Vorgesehen ist, dass anders als bisher sofort bei Scheidung die betriebliche Versorgung, die ein Ehegatte in der Ehezeit erworben hat, zwischen den Eheleuten hälftig und systemintern geteilt wird. Der ausgleichsberechtigte Ehegatte erhält ein eigenständiges Anrecht im System des Ausgleichspflichtigen. Die anrechtsbezogene Teilung im jeweiligen Versorgungssystem führt dazu, dass nicht nur die Chancen und Risiken der erworbenen Versorgung gleichermaßen auf beide Ehegatten verteilt werden, sondern auch die Notwendigkeit einer Vergleichbarmachung unterschiedlicher Anrechte entfällt. Bei der Ausgestaltung des für den ausgleichsberechtigten Ehegatten neu zu begründenden Anrechts, das dem BetrAVG unterliegt, bestehen Gestaltungsspielräume. Das Gesetz gibt aber einige Mindestbedingungen vor. Die Begründung eines Anrechts für den Ausgleichsberechtigten in Höhe des Ausgleichswerts erfolgt zu Lasten der ausgleichspflichtigen Person, d.h. der Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger kann sein Anrecht entsprechend kürzen. Die interne Teilung muss u.a. die gleichwertige Teilhabe an den in der Ehezeit erworbenen Anrechten sicherstellen. Der ausgleichsberechtigten Person muss ein eigenständiges und entsprechend gesichertes Anrecht mit vergleichbarer Wertentwicklung eingeräumt werden. Zulässig ist es, bei Betriebsrenten den Risikoschutz auf eine Altersversorgung zu beschränken, wenn dafür ein zusätzlicher Ausgleich

bei der Alterssicherung erfolgt. Es gelten für das übertragene Anrecht die für die jeweilige Versorgung geltenden Regelungen, soweit besondere Bestimmungen fehlen. Werden Betriebsrenten geteilt, erlangt der Ausgleichsberechtigte die Stellung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers i.S. des BetrAVG. Diese Fiktion hat zur Folge, dass er u.a. einbezogen wird in die gesetzliche Insolvenzsicherung und die Anpassung von Betriebsrenten nach § 16 BetrAVG. Ferner bedeutet dies für den Ausgleichsberechtigten, dass er bei einer Entgeltumwandlung in externen Durchführungswegen die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortsetzen darf, ihm ein Mitnahmerecht zusteht, er eine vorzeitige Altersleistung verlangen kann, für die Anwartschaft u.U. die Verfügungsbeschränkungen des § 2 BetrAVG gelten und das Anrecht nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abfindbar ist. Soweit das BetrAVG an bestehende Rechte weitere Voraussetzungen knüpft (z.B. bei Übertragung und Fortführung mit eigenen Beiträgen) muss auch der ausgleichsberechtigte Ehegatte diese erfüllen. Kosten, die durch die interne Teilung entstehen und die angemessen sind, kann der Versorgungsträger mit den Anrechten der Ehegatten jeweils hälftig verrechnen (§ 13 VersAusglG). Dies gilt jedoch nicht für die Kosten, die durch die Ermittlung des Ehezeitanteils des Anrechts entstehen.

b) Ausnahmefall externe Teilung

In Ausnahmefällen ist ein Ausgleich im Wege einer externen Teilung möglich. Das Familiengericht begründet in diesem Falle zu Lasten des Anrechts des Ausgleichspflichtigen für den Ausgleichsberechtigten ein Anrecht in Höhe des Ausgleichswerts bei einem anderen Versorgungsträger als demjenigen, bei dem das auszugleichende Anrecht besteht (§ 14 I VersAusglG). Der Arbeitgeber oder Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person hat den Ausgleichswert als Kapitalbetrag an diesen Versorgungsträger zu zahlen (§ 14 IV VersAusglG). Mit der Zahlung des vom Familiengericht festgesetzten Kapitalwerts zum Ausgleich des Versorgungsanrechts erlischt die Zusage, d.h. der Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger ist insoweit von allen weiteren Pflichten befreit. Wie bei der internen Teilung, kann das Anrecht der ausgleichspflichtigen Person entsprechend gekürzt werden. Eine externe Teilung ist grundsätzlich immer möglich, wenn der ausgleichsberechtigte Ehegatte und der Versorgungsträger dies vereinbaren. Ansonsten kann der Versorgungsträger einseitig die externe Teilung verlangen, wenn bei einem Rentenbezug höchstens 2 v.H. (€ 50,40), bei einem Kapitalwert höchstens 240 v.H. der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 I SGB IV (€ 6.048) nicht überschritten wird. Eine Sonderregelung besteht für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse. Hier gelten höhere Wertgrenzen (§ 17 VersAusglG): Der Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger kann einseitig die externe Teilung verlangen, wenn der Ausgleichswert als Kapitalwert am Ende der Ehezeit höchstens die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht (z. Zt. € 64.800). Nach § 15 I VersAusglG kann bei der externen Teilung

der Ausgleichsberechtigte wählen, bei welchem Versorgungsträger ein Anrecht für ihn begründet oder ausgebaut werden soll. Die gewählte Zielversorgung muss eine angemessene Versorgung gewährleisten und mit dem gewünschten Ausbau bzw. der Begründung des Anrechts einverstanden sein. Soweit ein Träger der betrieblichen Altersversorgung als Zielversorgung gewählt wird, muss ein Anrecht im Sinne des BetrAVG sichergestellt werden. In diesem Falle ist stets von einer angemessenen Zielversorgung auszugehen. Im Übrigen darf nach § 15 III VersAusglG die gewählte Zielversorgung nicht zu steuerpflichtigen Einnahmen bei der ausgleichspflichtigen Person führen, es sei denn, sie stimmt der Wahl der Zielversorgung zu. Wird das Wahlrecht von der ausgleichsberechtigten Person nicht (fristgemäß) ausgeübt, erfolgt die externe Teilung durch die Begründung eines Anrechts bei der Versorgungsausgleichskasse. Das ist eine kapitalgedeckte Auffanglösung speziell für Betriebsrenten, die von einem Konsortium der Lebensversicherer getragen wird.

c) Ausgleich nach der Scheidung

Soweit die Teilung eines Anrechts zum Zeitpunkt der Ehescheidung z.B. wegen mangelnder Ausgleichsreife nicht möglich war, findet weiterhin der schuldrechtliche Versorgungsausgleich Anwendung (§ 20 Vers AusglG). Mangelnde Ausgleichsreife ist bei Betriebsrenten hauptsächlich dann gegeben, wenn ein Anrecht bei Ehezeitende noch verfallbar ist. Ein Anspruch auf eine schuldrechtliche Ausgleichsrente kann jedoch erst dann geltend gemacht werden, wenn der Ausgleichsberechtigte eine eigene laufende Versorgung bezieht, die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder die Voraussetzung für den Bezug einer Invaliditätsversorgung erfüllt hat. Der Ausgleichsberechtigte kann vom Ausgleichspflichtigen in Höhe der Ausgleichsrente die Abtretung des Anspruchs gegen den Versorgungsträger verlangen (§ 21 VersAusglG). Geringe Anrechte können vom Versorgungsausgleich ausgeschlossen werden (§ 20 I 3 VersAusglG).

4.) Wie wird der Ausgleichswert ermittelt?

Der Gesetzgeber hat zur Berechnung des Ausgleichswerts gesetzlich kein bestimmtes Verfahren vorgegeben, sondern nur Rahmenregelungen erlassen. Die Einzelheiten müssen die Versorgungsträger regeln, wobei für Betriebsrenten die Sonderregelung des § 45 I VersAusglG zu beachten ist. Die Teilung der ehezeitbezogenen Versorgung kann bei Betriebsrenten stets auf der Grundlage eines Kapitalwertes nach den Bestimmungen zur Portabilität von Betriebsrenten (§ 4 Abs. 5 BetrAVG) erfolgen. Wollen die Träger von der Möglichkeit einer Teilung des Anrechts auf Kapitalwertbasis Gebrauch machen, so müssen sie jedoch ihr Wahlrecht ausdrücklich ausüben. Ansonsten gilt, dass es verschiedene denkbare Ansätze für die Teilung gibt. So kann u.a. eine Anwartschaftsbarwertteilung vorgenommen werden, mit der Folge, dass die Eheleute u.a. wegen des unterschiedlichen biometrischen Risikos nicht gleiche Rentenleistungen

haben. Möglich ist auch eine Teilung des Deckungskapitals/ Barwerts in der Weise, dass beiden Ehegatten gleich hohe Rentenleistungen zugeordnet werden.

II. Was bedeutet der neue Versorgungsausgleich für die betriebliche Altersversorgung?

Das neue Versorgungsausgleichsrecht bringt für Arbeitgeber und Versorgungsträger eine Reihe neuer Verpflichtungen. Dabei sind im Hinblick auf den für den Arbeitnehmer bestehenden Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung potentiell alle Arbeitgeber bzw. Versorgungsträger betroffen.

1.) Zentrale Pflichten für Arbeitgeber und Versorgungsträger

Adressat des Versorgungsausgleichsgesetzes ist der Versorgungsträger. Dies sind im Bereich der betrieblichen Altersversorgung bei der Direktzusage der Arbeitgeber und ansonsten ausweislich der Gesetzesbegründung die in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG genannten Durchführungswege. Die in § 1b Abs. 2 bis 4 BetrAVG genannten Träger sind nicht nur zur Umsetzung der Anforderungen des neuen Versorgungsausgleichsrechts verpflichtet, sondern auch entscheidungsbefugt über die Ausübung bestimmter Gestaltungsmöglichkeiten. Alle betrieblichen Versorgungsträger sind generell Verfahrensbeteiligte. Sie müssen den Ehezeitanteil der zugesagten Versorgung ermitteln und berechnen. Ferner sind sie verpflichtet, dem Familiengericht einen Vorschlag für den Ausgleichswert zu machen und diesen zu erläutern. Handelt es sich bei dem Ausgleichswert nicht um einen Kapitalwert, muss zusätzlich der korrespondierende Kapitalwert ermittelt werden. Im Falle der internen Teilung muss sich der Versorgungsträger darauf einstellen, dass er auch den geschiedenen Ehegatten zu versorgen hat. Die obligatorische Aufnahme von betriebsfremden ausgleichsberechtigten Personen bedeutet eine Erhöhung der Anzahl der Versorgungsanwärter und Rentner. Verbunden ist damit ein spürbarer administrativer Mehraufwand mit Zusatzkosten, die nur in engen Grenzen auf die Ehegatten umgelegt werden können. Mit der externen Teilung lässt sich die Aufnahme des geschiedenen Ehegatten in das eigene Versorgungssystem und damit verbundene Zusatzkosten vermeiden; sie ist jedoch ohne Zustimmung des Versorgungsberechtigten nur innerhalb bestimmter Wertgrenzen möglich und mit einem Mittelabfluss verbunden.

2.) Handlungsbedarf und Gestaltungsmöglichkeiten für Arbeitgeber und Versorgungsträger

Für Arbeitgeber und Versorgungsträger besteht Regelungsbedarf, wenn sie die seitens des Gesetzgebers für die Umsetzung des neuen Versorgungsausgleichsrechts eingeräumten Gestaltungsspielräume nutzen

wollen. Sie müssen deshalb eine Teilungsordnung erstellen, die u.a. die Einzelheiten zur Teilung der Versorgung, die Frage der Ausgestaltung der Versorgung des Ausgleichsberechtigten (u.a. Ausschluss der Invaliditätsversorgung zugunsten einer höheren Altersversorgung) und die Kürzung und zukünftige Fortführung der Versorgung des Ausgleichspflichtigen sowie die Kostenumlage auf die Ehepartner regelt. Geregelt werden muss ferner, ob und unter welchen Voraussetzungen von der Möglichkeit einer externen Teilung Gebrauch gemacht werden soll, und ob und unter welchen Bedingungen im Zusammenhang mit dem Versorgungsausgleich Kapital in das eigene System aufgenommen werden soll. Pensionspläne, Satzungen, Versicherungsbedingungen etc. müssen ggf. unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats entsprechend angepasst werden.

III. Fazit:

Das neue Versorgungsausgleichsrecht mit seiner isolierten anrechtsbezogenen Teilung jeder Versorgung macht vieles leichter, aber nicht alles. Tatsache ist, dass die Umsetzung des auf den ersten Blick sehr einfachen und einleuchtenden Ansatzes im Bereich der betrieblichen Alterssicherung mehr als kompliziert ist. Für Betriebsrentensysteme selbst ist das neue Recht mit Sicherheit kein Beitrag zur Rechtsvereinfachung und zum Bürokratieabbau. Auch wenn der Gesetzgeber sich redlich bemüht hat, Arbeitgeber und Versorgungsträger möglichst zu schonen - das zeigen schon die zahlreichen Sonderregelungen für Betriebsrenten -, gibt es dennoch eine Vielzahl neuer Pflichten und einen damit verbundenen erheblichen Mehraufwand. Dabei sind die Auswirkungen im Einzelnen sehr unterschiedlich und insbesondere abhängig von der Belegschaftsstruktur und den Versorgungssystemen. Insgesamt bleibt abzuwarten, inwieweit das neue Recht den Praxistest besteht. Mit Sicherheit wird aber noch die eine oder andere gesetzliche Anpassung notwendig sein.

Münsterische Sozialrechtsvereinigung e.V.

Notizen